

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten **Andreas Otto (GRÜNE)**

vom 03. Juli 2018 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 06. Juli 2018)

zum Thema:

Kapazität Hochbaumaßnahmen im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf

und **Antwort** vom 19. Juli 2018 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 24. Jul. 2018)

Senatsverwaltung für
Stadtentwicklung und Wohnen

Herrn Abgeordneten Andreas Otto (Grüne)
über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin
über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/ 15530
vom 03.Juli 2018
über Kapazität Hochbaumaßnahmen im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

Die Schriftliche Anfrage betrifft Sachverhalte, die der Senat nicht in eigener Zuständigkeit und Kenntnis beantworten kann. Er hat daher den Bezirk Marzahn-Hellersdorf um Zulieferung gebeten, die dort in eigener Verantwortung erstellt und dem Senat mit nachfolgenden Aussagen übermittelt wurde. Sämtliche Antworten basieren auf diesen Angaben.

Frage 1:
Wie viele Personalstellen hat der für Hochbau zuständige Fachbereich im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf?

Antwort zu 1:
Gemäß GVPL 2018/2019 befinden sich im FB Baumanagement 51 Stellen.

Frage 2:
Wie viele der Stellen (Frage 1) sind derzeit besetzt, wie viele unbesetzt?

Antwort zu 2:
16 Stellen sind zzt. unbesetzt und befinden sich alle im Stellenbesetzungsverfahren.

Frage 3:
Welche Berufsgruppen (z.B. Bauingenieure) fehlen besonders?

Antwort zu 3:
Es fehlen alle Berufsgruppen des öffentlichen Hochbaus (Architekten/innen, Bauingenieure/innen, Fachingenieure/innen aller Fachrichtungen).

Frage 4:

Welche Möglichkeiten sieht das Bezirksamt, die offenen Stellen in dem für Hochbau zuständigen Fachbereich baldmöglichst zu besetzen?

Antwort zu 4:

Das Bezirksamt hat bereits umfangreiche Rekrutierungs- und Personalbindungsmaßnahmen eingeleitet bzw. realisiert. Diese können im Detail der **Anlage** entnommen werden. Der Bedarf nach baldmöglichster Besetzung freier Stellen wird von allen fachlich Beteiligten wahrgenommen, die sich nach Kräften bemühen. Dennoch sind auch deren Ressourcen begrenzt, so dass Verzögerungen unvermeidlich sind.

Frage 5:

Wie beteiligt sich der für Hochbau zuständige Fachbereich an dualen Studiengängen in Kooperation mit Hochschulen? Wie viele Personen befinden sich derzeit in einer derartigen Ausbildung, wie viele haben sie bereits abgeschlossen?

Antwort zu 5:

Die ersten Durchläufe dualer Student/innen erfolgen im Bezirksamt seit 2017 und haben hierbei auch eine entsprechende Station beim FB Baumanagement. Das Bezirksamt ist bestrebt, die Anzahl der dual Studierenden zu erhöhen.

Frage 6:

Wie ist die Besoldungsstruktur der Beschäftigten in dem für Hochbau zuständigen Fachbereich und trifft es zu, dass gegenüber

a) der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung

b) gegenüber der Berliner Immobilien-management GmbH (BIM) erhebliche Unterschiede in der Entlohnung bestehen?

Wie groß sind diese Unterschiede?

Antwort zu 6:

Basis für die Bewertung von Arbeitsgebieten sind die einschlägigen haushalts-, tarif- und dienstrechtlichen Bestimmungen, insbesondere Nr. 3 AV § 49 LHO, § 12 TV-L, §§ 18 und 25 BBesG und RS V Nr. 62/1989 der Senatsverwaltung für Inneres und Sport sowie KGSt-Gutachten G1/2009 Stellenplan - Stellenbewertung. Vor der Ausschreibung eines Aufgabengebietes wird dieses im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf grundsätzlich auf der Basis einer Beschreibung des Aufgabenkreises bewertet. Da die Bewertung von Stellen bei allen Behörden des Landes Berlin nach Tarifrecht bzw. bei Beamten nach KGSt erfolgt, dürfte es keine Unterschiede bei den Stellenbewertungen geben. Ob es solche dennoch gibt, ist seitens des Bezirks nicht eindeutig nachprüfbar. Stellenbewertungen der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen sowie der BIM liegen, auch nach Anfrage bei der Senatsfachverwaltung, dem Bezirk nicht vor.

Frage 7:

Welche Anreize sollte nach Auffassung des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf das Land Berlin bieten, um mehr Absolventen technischer Studiengänge für die Tätigkeit in einem für Hochbau zuständigen Fachbereich zu gewinnen? (Stipendien/Werkwohnungen/BVG-Jahreskarten etc.)

Antwort zu 7:

Besonders positiv für die Personalgewinnung wäre, dass das Land Berlin (so wie die Wirtschaft es seit Jahren praktiziert) den Studenten/Studentinnen bezahlte Praktika anbietet.

Frage 8:

Welcher zusätzliche Personalbedarf entsteht in dem für Hochbau zuständigen Fachbereich durch die Schulbauoffensive?

Antwort zu 8:

Im Rahmen der BA-Vorlage 0148/V wurden insgesamt 23 Stellen 2018-2021 angemeldet, davon sind 8 bisher im Stellenplan 2018 eingestellt:

	2018	2019	2020	2021
BL EIt	2	0	1	0
BL HKS	2	0	1	0
BL Hochbau	2	3	4	4
SB Planung/Entwurf	1	1	1	0
SB Projektleitung	1	0	0	0

Frage 9:

In welchem Umfang nutzt der für Hochbau zuständige Fachbereich bereits heute Building Information Modeling – Systeme (BIM)? Welcher Investitions- und Qualifikationsbedarf besteht in diesem Zusammenhang? Wie ist die Zusammenarbeit mit der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung in puncto BIM-Systeme?

Antwort zu 9:

Das BIM wird hier noch nicht eingesetzt. Seitens des Landes Berlin gibt es dafür auch keinerlei Vorgaben.

Frage 10:

Wie ist der für Hochbau zuständige Fachbereich auf das Thema „Verstärktes Bauen mit nachwachsenden Baustoffen“ (z.B. Holz) vorbereitet und welche Modellprojekte sind geplant oder im Bau? Welcher Investitions- und Qualifikationsbedarf besteht in diesem Zusammenhang?

Antwort zu 10:

Die Teilnahme der betr. MA an Schulungsmaßnahmen zum Thema Holzbau/ nachhaltiges Bauen erfolgt regelmäßig. Dazu werden insbesondere die Angebote der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen (SenSW) genutzt. Derzeit wird ein Holzbaubauvorhaben (Investitionsmaßnahme) im Bezirk durchgeführt (auftragsweise durch SenSW), andere Holzbauten sind aktuell nicht geplant, aber auch nicht ausgeschlossen.

Frage 11:

Wie wird die, insbesondere im Rahmen der Schulbauoffensive, durch den Senat geplante Zertifizierung nach dem Bewertungssystem Nachhaltiges Bauen (BNB) in dem für Hochbau zuständigen Fachbereich umgesetzt? Welche Zusammenarbeit mit dem Senat und anderen Bezirken ist in dem Zusammenhang geplant oder wird als notwendig erachtet?

Antwort zu 11:

Die Einführung der Zertifizierung nach dem BNB sollte durch die federführende Senatsverwaltung moderiert und fachlich begleitet werden. Aktuell wird noch nicht auf das BNB

zurückgegriffen.

Berlin, den 19.7.2018

In Vertretung

Sebastian Scheel

.....

Senatsverwaltung für
Stadtentwicklung und Wohnen

Dienststelle: **BA Marzahn-Hellersdorf von Berlin**
Stand: Juni 2018

	Laufende <u>und</u> geplante Maßnahmen zur Personalrekrutierung und Personalbindung	Ergebnisse Stand Juni 2018 und weitere Meilensteine
1.	Einführung einer Willkommenskultur	
1.1	<u>Leitfaden zur Willkommenskultur</u> Der bezirkliche Leitfaden zur Willkommenskultur wurde von den Fachämtern gut angenommen. Er wird vom Personalservice Ende 2017 weiter fortgeschrieben. Das Ziel mittels aktiver Willkommenskultur die neue Dienstkraft vom ersten Tag an zu motivieren und sicherzustellen, dass diese gut in die neue Arbeitsgruppe integrieren wird, wird weiter verfolgt.	<ul style="list-style-type: none"> – Leitfaden zur Willkommenskultur wurde im 2017 fortgeschrieben. – Neue Willkommenskultur im BA in vielen Ämtern implementiert.
1.2	<u>Jahreswillkommensveranstaltungen</u> Willkommensveranstaltung der Bezirksbürgermeisterin einmal pro Jahr, mit dem Ziel der frühzeitigen Personalbindung	<ul style="list-style-type: none"> – Willkommensveranstaltung der Bezirksbürgermeisterin für alle Dienstkräfte mit Arbeitsaufnahme 2018 in Vorbereitung
2.	Personalplanung und -gewinnung	
2.1	<u>Optimierung des bezirklichen zentralen Auswahlverfahrens (ZAWV)</u> Das Bezirksamt setzt seit 2015 das bezirkliche zentrale Auswahlverfahren erfolgreich ein. Mit dem Ziel der weiteren Optimierung ist es geplant, dass ZAWV und die Nutzung des IT-Verfahrens E-Rec zu koppeln.	<ul style="list-style-type: none"> – Mit dem ZAWV konnte die Zeiträume bei der Personalrekrutierung verfahrensbezogen gesenkt werden. – ZAWV in der Bezirksverwaltung wird weiter erfolgreich eingesetzt.
2.2	<u>Bereitstellung ausreichender Personalressourcen</u> Die noch nicht in allen Fällen zufriedenstellende Bearbeitungsdauer bei den Besetzungsverfahren, soll durch die Gewährleistung einer ausreichenden Personalausstattung in den Bereichen, die mit den Aufgaben der Besetzung von Stellen betraut sind, verbessert werden. Das Bezirksamt hat in 2016 und 2017 zusätzliche Personalkapazität für den Personalservice bereitgestellt. Die neuen Dienstkräfte wurden in den vergangenen Monaten fachgerecht aus- und fortgebildet. Die Maßnahmen des Wissenstransfers endete erfolgreich und alle Dienstkräfte haben sich in den Arbeitsprozess integriert.	<u>Zusätzliches Personal - Bewerbungsbüro</u> 2 Revisoren (2017) 4 SB Bewerbungsbüro (2018) Bewerbungsbüro ab 01.06.2018 besetzt und arbeitsfähig Weitere Implementierung den Zentralen Karriere- und Bewerbungsbüros läuft.
2.3	<u>Minimierung des manuellen Aufwandes durch Einsatz des IT-Verfahrens E-Recruiting und Aufbau eines zentralen Bewerbungs- und Karrierebüros</u> Für die Besetzung aller Ausbildungsplätze und der Planstellen für Stadtinspektoren/innen auf Probe wird im Bezirksamt seit 2014 das IT-Verfahren E-Recruiting (E-Rec) eingesetzt. Das Verfahren läuft erfolgreich und minimiert deutlich den manuellen Arbeitsaufwand (z. B. Dokumentation der Bewerber-)	<ul style="list-style-type: none"> – Einsatz IT Verfahren E-Rec im Bereich Nachwuchskräfte erfolgreich – Ausweitung von E-Rec im Probetrieb läuft seit Mai 2018 – Dez 2018 Zustimmung des HPR und der Hauptschwerbehinder-

Dienststelle: **BA Marzahn-Hellersdorf von Berlin**
 Stand: Juni 2018

	Laufende <u>und</u> geplante Maßnahmen zur Personalrekrutierung und Personalbindung	Ergebnisse Stand Juni 2018 und weitere Meilensteine
	bungslage, Zwischenbescheide, Terminkoordinierung, Absagen).	tenvertretung für den Echtbetrieb notwendig! <ul style="list-style-type: none"> – Gendergerechte Sprache im Verfahren bis 31.12.2018 absichern. Wichtige Voraussetzung für die Zustimmung der FV zum Echtbetrieb.
2.4	Personalnachbesetzungsplanung und Einrichtung einer Personalkommission Die ämterbezogene und stellenkonkrete Besetzungsplanung erfolgt seit 2017. Die Fachämter nutzen diese, wenn auch noch nicht optimal als Arbeitsgrundlage. Mit dem Ziel, diesen Prozess weiter zu befördern und den Beginn der Stellennachbesetzung mindestens 18 Monate vor dem regulären Ausscheiden von Dienstkräften zu sichern, soll das Instrument der Personalkonferenz (PEKO) eingesetzt werden.	<ul style="list-style-type: none"> – Letzte Aktualisierung der Personalfluktuationsanalyse inkl. Personalnachbesetzungsplanung im April 2018 erfolgt. – Personalkommission (PEKO) tagt mit Einbindung der politischen Leitungsebene seit April 2018 – Ziel: Rechtezeitige Vorbereitung der Stellenbesetzungsverfahren in den Fachämtern
2.5	Verbesserung der aktiven Personalrekrutierung Entwicklung und Implementierung einer Marke "Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf als Arbeitgeber", d. h. Entwicklung der Arbeitgebermarke „Marzahn-Hellersdorf beste berufliche Aussichten“ inkl. Arbeitgeberlogo und Arbeitgeberslogan <ul style="list-style-type: none"> – Produktion eines Arbeitgebervideos Das Arbeitgebervideo wurde im Rahmen des Wettbewerbs Gender Budgeting 2016 vom Bezirksamt realisiert. Die Fertigstellung erfolgt im Dezember 2016. Das Arbeitgebervideo kann unter folgendem Link aufgerufen werden: www.berlin.de/ba-marzahn-hellersdorf/politik-und-verwaltung/service-und-organisationseinheiten/personal/artikel.541_538.php Eine weitere Version des AG-Videos wurde im Juni 2017 fertiggestellt werden. Dieses wird ab Juni 2017 in allen Warteräumen der Bürgerämter des Bezirkes auf dem Warte-TV laufen. – qualifizierte Ansprache von Bewerbern/Bewerberinnen auf weiteren Ausschreibungsplattformen sowie Rekrutierung durch Nutzung der Job-Börse der Agentur für Arbeit Mitte mit dem Arbeitgeber-Account BA MH – Ausbildung zum Stadtinspektor/in auf Probe – Druck von Broschüren, Flyern, Plakaten zur Verbreitung der Arbeitge- 	<ul style="list-style-type: none"> – Alle im Bericht aufgeführten Maßnahmen laufen weiter. Zusatz: <ul style="list-style-type: none"> – Arbeitgebervideo erweitert – Version für die Wartebereiche in den BÜÄ seit Juni 2017 im Einsatz – Aktive Teilnahme des Bezirkes bei der Messe „Einstieg“, Vocatum, Messe der Bundeswehr usw. – Aufbau eines modernen bezirkseigenen Messestandes in 2017 abgeschlossen. – Aufbau eines modernen Aus- und Fortbildungskonzeptes begonnen – Fertigstellung für III. Quartal 2018 geplant (Entwurf des Konzeptes liegt seit Mai 2018 vor). – Ausweitung von Ausbildungsplätzen VfA und Stadtinspektoren in 2018 erfolgt und weiter angestrebt. Neue Praxisanleiter/innen konnten gewonnen werden. – Abschluss einer Kooperationsvereinbarung zur Verbesserung der Personalrekrutierung mit der AA Mitte realisiert.

Dienststelle: **BA Marzahn-Hellersdorf von Berlin**
Stand: Juni 2018

	Laufende <u>und</u> geplante Maßnahmen zur Personalrekrutierung und Personalbindung	Ergebnisse Stand Juni 2018 und weitere Meilensteine
	<p>bermarke</p> <ul style="list-style-type: none"> – Stärkung des Arbeitgeberauftrittes auf Messen und Berufsinformationsveranstaltungen durch die Beschaffung von Roll-Ups (Standbanner) und Streumaterialien – Aufbau berufsspezifischer Messewände geplant – Teilnahme an Messen und Berufsinformationsveranstaltungen – Verbesserung der Qualität der Ausschreibungsunterlagen und Neugestaltung der Seiten des Internets und Intranets inkl. sichtbarer Platzierung der Stellenangebote – Neugestaltung der Ausschreibungstexte (außer Amtsblatt) und Einbindung der Stellenangebote in das berlinweite Karriereportal – Durchführung von Studienpraktika von Studenten der HWR, Studiengang Öffentliche Verwaltung – Workshops mit den (Fach-)Hochschulen des Landes Berlin zur frühzeitigen Anwerbung von Absolventen/innen – Ein erstes ‚Job Shadowing‘ bzw. eine erste HU-Karriereexkursion fand am 15.06.2017 erfolgreich statt. Studierende erhielten von Führungskräften der Bereiche Rechtsamt, Wirtschaftsförderung, Jugendamt und Personal Fachinformationen über Berufsfelder in der Bezirksverwaltung. – Die Möglichkeiten des Tarifvertrages (TV-L) zur Bindung von Fachkräften werden rechtskonform angewandt. 	<ul style="list-style-type: none"> – Studienpraktika von Studenten der HWR, Studiengang Öffentliche Verwaltung und Traineemaßnahmen realisiert – HU-Karriereexkursion – Instrument in 2018 weitergeführt, interessierte Studenten/innen der HU Berlin über Berufe in einer Bezirksverwaltung informiert
2.6	<p><u>Qualifizierung der Bindung von neuen DK durch Wissenstransfer</u></p> <p><u>Wissenstransfer</u></p> <p>Die Maßnahmen des Wissenstransfers werden auch mit Unterstützung der Verwaltungsakademie des Landes Berlin und der SenFin in der Bezirksverwaltung aktiv weitergeführt. Hierbei werden die Instrumente des Wissenstransfer genutzt, wie Stellendoppelbesetzung / Dialogbegleitung / Seniorenexperten/-innen.</p> <p><u>Einführung des Risikomanagements</u></p> <p>Mit der Einführung einer Risikoanalyse stellt die Senatsverwaltung für Finan-</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Stellendoppelbesetzungen, Dialogbegleitungen, Einsatz von Seniorenexperten/-innen werden weiter realisiert – Flächendeckende Einführung des Tools „Risikomanagement“

Dienststelle: **BA Marzahn-Hellersdorf von Berlin**
 Stand: Juni 2018

	Laufende <u>und</u> geplante Maßnahmen zur Personalrekrutierung und Personalbindung	Ergebnisse Stand Juni 2018 und weitere Meilensteine
	zen ab sofort den Führungskräften der Berliner Verwaltung ein effizientes und wichtiges Hilfsmittel zur rechtzeitigen Ermittlung von Wissenstransferbedarfen zur Verfügung, das die bereits bestehenden Maßnahmen und Methoden des Wissensmanagements unterstützt und erweitert. Die Nutzung des „Tools“ hat in 2017 begonnen.	bis III. Quartal 2018 geplant. <ul style="list-style-type: none"> – Vorstellung im Führungskräftezirkel am 28.05.2018 erfolgt
2.7	Qualifizierung und Bindung von vorhandenen und neuen DK durch Aus- und Fortbildung <ul style="list-style-type: none"> – Qualifizierungsverträge „Vermessungsingenieure/innen“ abgeschlossen und erfolgreich realisiert. – Ausbau des Instrumentes – Qualifizierungsvertrag – Angebot und Abschluss von Qualifizierungsverträgen für Sozialarbeiter/innen zum systemischen Interaktionsberater/zur systemischen Interaktionsberaterin in 2018 mit Arbeitgeberbindung 	<ul style="list-style-type: none"> – Eigene Ausbildung und Personalbindung von Fachkräften im Bereich Vermessung realisiert. – Maßnahme für Sozialarbeiter/innen ist vorbereitet; Beginn III.- IV. Quartal 2018
3	Betriebliches Gesundheitsmanagement	
	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist seit dem Jahr 2007 im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin implementiert. Eine konsequente Umsetzung wird durch das Gesundheitsmanagement und dem festen Integrationsteam gewährleistet.	<ul style="list-style-type: none"> – Der Handlungsleitfaden zum BEM wurde im April 2018 grundsätzlich evaluiert. – Professionelle Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung der DK in 2017 begonnen – Partner – Medizinische Dienst für Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin.
3.1	Beratungsservice Corrente Das Gesundheitsmanagement wertet regelmäßig in Zusammenarbeit mit den größten gesetzlichen Krankenkassen durch Fehlzeitberichte die wichtigsten Krankheitsarten und Krankenzeiten anonymisiert aus. Dadurch ist dem Bezirk bekannt, dass Ausfallzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen den zweithöchsten Anteil ausmachen. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken hat das Bezirksamt eine psychologische Beratung für alle Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen im August 2014 vertraglich gebunden und diese in 2016 verlängert. Als neutraler Ansprechpartner bei Problemen im Arbeitsprozess sowie auch in allen privaten Lebenslagen hat sich der Beratungsservice als wichtiges Instrument zur Erhöhung der Gesundheitsquote bewährt.	<ul style="list-style-type: none"> – Aufrechterhaltung des Angebotes zur Personalbindung und Erhalt der Arbeitsfähigkeit auch in 2017/2018, – Ausschreibung des Beratungsservices in 2018 erfolgt. – Nachnutzung des Angebotes durch das Jobcenter in 2018 realisiert.
3.2	Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	<u>Sportkurse</u>

Dienststelle: **BA Marzahn-Hellersdorf von Berlin**
 Stand: Juni 2018

	Laufende <u>und</u> geplante Maßnahmen zur Personalrekrutierung und Personalbindung	Ergebnisse Stand Juni 2018 und weitere Meilensteine
	Allgemeine Angebote des bezirklichen Gesundheitsmanagements, wie Präventionssportkurse, Präventionsseminare, Massagen, Gesundheitstage sind regulärer Standard im Bezirksamt und werden jährlich den aktuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter/innen angepasst und stetig erweitert.	Dez. 2016 = 11 April 2018 = 31 Andere Maßnahmen (Präventionsseminare, Massagen, Mediationen) ständig im Angebot Dez. 2016 = 15 sowie 1 Gesundheitstag 450 Teilnehmerinnen April 2018 = 36 Nächster zentraler Gesundheitstag im II. Quartal 2019
3.3	Bereitstellung alternierender Telearbeit (DV aT) Das Bezirksamt hat eine Dienstvereinbarung zur Nutzung von alternierender Telearbeit abgeschlossen. Die ersten Telearbeitsplätze werden seit 2015 bereits aktiv genutzt und in 2017 weiter ausgebaut. Derzeit nehmen 14 DK das Angebot aktiv wahr.	<u>Aktive Plätze aT im Bezirksamt</u> Dez. 2017= 18 Plätze Juni 2018 = 40 Plätze Juni 2019 = Ziel mindestens 50 Plätze <u>Ziele:</u> Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Erhöhung der Attraktivität des Arbeitsgebers