

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten **Bernd Schlömer (FDP)**

vom 01. Mai 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 02. Mai 2019)

zum Thema:

Maßnahmen zur Verbesserung der Personalgewinnung von IT-Personal im Land Berlin

und **Antwort** vom 22. Mai 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 23. Mai 2019)

Herrn Abgeordneten Bernd Schlömer (FDP)
über
den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Antwort
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/18 743
vom 01. Mai 2019
über Maßnahmen zur Verbesserung der Personalgewinnung von IT-Personal im Land
Berlin

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

1. Welche monetären und nicht-monetären Instrumente der Personalgewinnung und -bindung hat der Senat seit dem 1. Januar 2017 ergriffen, um die Stellenbesetzung und den Stellenbesetzungsstand bei dem IT-Personal im Land Berlin zu verbessern (bitte die Maßnahmen einzeln aufzuführen und hinsichtlich Inhalt, Ausmaß, zeitlicher Dauer sowie dem dafür notwendigen Ressourcenaufwand in Euro beschreiben)?

Zu 1.:

Der Fachkräftemangel im Bereich der IT-Fachkräfte ist auch in der Berliner Verwaltung angekommen. Allein im IT-Bereich werden bis 2020 rd. 200 Stellen neu zu besetzen sein, für die eine entsprechende IT-Fachqualifikation erforderlich ist. Infolge der Umsetzung des EGovG Bln sowie des OZG bestehen weitere Herausforderungen. Es ist nicht nur der Bedarf an IKT-Kompetenz sondern auch der Bedarf zum Erwerb und Ausbau von Digitalisierungskompetenzen zu decken.

Mit Beschluss vom 12. März 2018 hat der IKT-Lenkungsrat die Voraussetzungen geschaffen, die verwaltungsübergreifende Arbeitsgruppe IKT-Fachkräfte neu zu konstituieren. Die Arbeitsgruppe ist Teil der Gremienstruktur zur IKT-Steuerung im Land Berlin, die im September 2017 durch den IKT-Lenkungsrat zur Kenntnis genommen wurde. Die Federführung liegt - wie schon bei der vorangegangenen „AG IT-Fachkräfte“ - bei der Senatsverwaltung für Inneres und Sport.

Die Ergebnisse der Vorgänger-AG, die sich am Leitfaden des IT-Planungsrates zur Gewinnung von IT-Personal orientieren, bilden die Diskussionsgrundlage der aktuellen Arbeitsgruppe. Aufbauend auf den bereits erarbeiteten Handlungsempfehlungen verfolgt die AG IKT-Fachkräfte das Ziel, hierfür eine konkrete Umsetzungsplanung zu erarbeiten. Dass es sich hierbei um ein relevantes und aktuelles Anliegen handelt, zeigt die Schwerpunktsetzung der Senatssitzung am 18. September 2018 zum Thema „Handlungsprogramm Digitalisierung“. Danach kann die Digitalisierung der Ver-

waltung als das größte komplexeste Digitalisierungsvorhaben Deutschlands u.a. nur unter der Bedingung gelingen, dass dauerhaft hochqualifiziertes IKT-Fachpersonal ausgebildet, neu eingestellt und an das Land Berlin gebunden wird. Auch die „Steuerungsgruppe zur Verbesserung der gesamtstädtischen Verwaltungssteuerung“, bestehend aus zwölf Expertinnen und Experten u.a. aus der Wirtschaft und der Wissenschaft, unter Leitung von Herrn Heinrich Alt (Vizepräsident der Bundesanstalt für Arbeit a.D. und Vorstandsmitglied der Bundesagentur für Arbeit a.D.) hebt in ihrem Abschlussbericht die Relevanz effektiver Personalgewinnung und -entwicklung hervor.

Die AG IKT-Fachkräfte hat sich intensiv mit der Fragestellung beschäftigt, welche Maßnahmen ergriffen werden sollen, um einem Mangel an Fachkräften und IT-Kompetenzen nachhaltig entgegenzuwirken. Bereits die Vorgänger-AG stellte hierzu fest, dass es keine ausreichende Datenlage zur Berufsgruppe der IT-Fachkräfte gibt. Studien haben gezeigt, dass in der Berliner Verwaltung kein einheitliches Verständnis von IT-Kompetenzen und Rollen vorliegt und damit auch keine einheitlichen Kategorien für eine stichhaltige und umfassendere Bedarfsabfrage. Entsprechend werden Begrifflichkeiten in der Berliner Verwaltung nicht einheitlich verwendet. Es ist daher der Beschluss getroffen worden, zunächst das IT-Rollenmodell zu überarbeiten und zu standardisieren. Mit einem Abschluss der Arbeiten ist gegen Mitte des Jahres 2019 zu rechnen.

Ungeachtet der Neukonzeptionierung des IT-Rollenmodells existieren in den aufgeführten Behörden und Einrichtungen bereits nachfolgend genannte wichtige Instrumente für eine erfolgreiche Personalgewinnung und -bindung auf Grundlage der IT-Organisationsgrundsätze. Der Senat strebt an, dass diese weiter ausgebaut sowie miteinander vernetzt und vor allem stärker genutzt werden.

Die nachfolgenden Erkenntnisse einiger Behörden und Einrichtungen entsprechen den eingegangenen Rückläufen im Rahmen einer erfolgten Abfrage:

Senatsverwaltung für Finanzen

Instrument der Personalgewinnung und -bindung	Monetär	Nicht-monetär	Inhaltliche Beschreibung	Ausmaß der Maßnahme	Zeitliche Dauer in Monaten	Ressourcenaufwand in EURO
Stipendien für Studierende des Studiengangs „Verwaltungsinformatik“ an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR)	X		Stipendien werden seit 2017 vergeben. Die Vergabe der Stipendien soll eine frühzeitige Bindung der Studierenden an den zukünftigen Arbeitgeber Land Berlin ermöglichen. Die Stipendiatinnen und Stipendiate verpflichten sich nach Abschluss des Studiums für mindestens fünf Jahre im Land Berlin tätig zu sein.	Max. 20 Stipendien pro Studienjahr Insgesamt wurden bislang 34 Stipendien vergeben. Das Programm wird fortgeführt.	Die Regelstudienzeit beträgt 3,5 Jahre	Die Stipendiatinnen und Stipendiate erhalten monatlich 850,00 Euro brutto. Während eines Urlaubssemesters entfällt der Anspruch auf Leistung. Pro Person entstehen insgesamt Kosten in Höhe von ca. 38.600,00 Euro (Stipendienzahung und bezahlte Praktika).

Senatsverwaltung für Finanzen – Technisches Finanzamt

Instrument der Personalgewinnung	Monetär	Nicht-monetär	Inhaltliche Beschreibung	Ausmaß der Maßnahme	Zeitliche Dauer in Monaten	Ressourcenaufwand in EURO
Internes Interessenbekundungsverfahren		X	Interne Personalgewinnung aus den Berliner Finanzämtern für das TFA	Veröffentlichung im Allgemeinen Informationsverfahren (AIS) + Informationsveranstaltung im TFA		
Ausbildung von Fachinformatikern	X		Ab 2019 jährlicher Beginn für je 2 Auszubildende	Öffentliche Ausschreibung von Ausbildungsplätzen		Noch nicht genau zu beziffern
Studium Verwaltungsinformatik		X	Kooperationspartner bei berlinweitem Stipendienprogramm	Angebot einer Praktikumsstelle für einen Stipendiaten pro Jahr		
Werbung in der Fachhochschule für Finanzen Brandenburg in Königswusterhausen		X	Interne Personalgewinnung aus den Laufbahnabsolventinnen und Laufbahnabsolventen Berliner Finanzämtern für das TFA	Informationsveranstaltung		
Teilweise Freistellung von der Beschäftigung für ein Informatikstudium	X		Freistellung einer Dienstkraft für einen Teil der Arbeitszeit zur Absolvierung des Informatikstudiums mit anschließender Bindung an den Arbeitgeber, Übernahme der Studiengebühren		36 - 48 Monate	Ca. 40.000 €

Senatsverwaltung für Inneres und Sport – IT-Dienstleistungszentrum Berlin (ITDZ Berlin)

Instrument der Personalgewinnung undbindung	Monetär	Nicht-monetär	Inhaltliche Beschreibung	Ausmaß der Maßnahme	Zeitliche Dauer in Monaten	Ressourcenaufwand in EURO
Praxispartner im Zusammenhang mit den Stipendien der SenFin für den Studiengang „Verwaltungsinformatik“		X	Kurzpraktika während der vorlesungsfreien Zeit		Bis zu 3 Monaten	
Praxissemester (berufspraktische Zeiten) für den Studiengang „Verwaltungsinformatik“	X		Integraler Bestandteil des Studiengangs „Verwaltungsinformatik im 6. Semester	Bis zu 5 Praktikumsplätze	6 Monate (mindestens 21 Wochen)	400,00 Euro monatlich brutto

Instrument der Personalgewinnung und -bindung	Monetär	Nicht-monetär	Inhaltliche Beschreibung	Ausmaß der Maßnahme	Zeitliche Dauer in Monaten	Ressourcenaufwand in EURO
Erhöhung der Ausbildungszahlen in den IT-Berufen				2017: 56 2018: 58 2020: 62 Gesamtanzahl IT-Azubis und Studierende.		
Übernahmekonzept für Auszubildende und Studierende	X		Grundsätzlich unbefristete Übernahmeangebot aller Absolventen eines Jahrgangs			
Aufbau Arbeitgeberimage			<ul style="list-style-type: none"> Optimierung der ITDZ-Website XING Kununu 			
Neue Wege der Bewerberadressierung			<ul style="list-style-type: none"> Direktansprache mit externem Recruiter Zusammenarbeit mit Executive Search Etablierung weiterer Hochschulk Kooperationen Ausweitung der Messeaktivitäten Social Media 			
Auswahlprozess			<ul style="list-style-type: none"> Verschlanung und Beschleunigung der Bewerberauswahl (im Durchschnitt 11 Wochen) Standardisierung der BAK (von 600 in 50) Ergebnis: In 2018 konnten 139 Stellen im ITDZ Berlin besetzt werden. 			
Personalentwicklung			<ul style="list-style-type: none"> Etablierung transparenter Laufbahnwege und Talentförderung (Stufen-BAK) Weiterbildung: ITDZ-Akademie und Standardtrainings (2018: 1,2 Mio. Invest in Kompetenzaufbau) Ausbildung und Trainee-Programm Gehaltslücke zum Markt soll mit übertariflicher Zulage verkleinert werden. 			
Weiterentwicklung der Unternehmenskultur			<ul style="list-style-type: none"> Leitbild Zieltransparenz über Zielsystem und 			

Instrument der Personalgewinnung undbindung	Monetär	Nicht-monetär	Inhaltliche Beschreibung	Ausmaß der Maßnahme	Zeitliche Dauer in Monaten	Ressourcenaufwand in EURO
			Mitarbeitergespräche <ul style="list-style-type: none"> • Zusammen Wachsen Programm • Onboarding (Willkommenstag und Patenmodell für neue Mitarbeitende) • Weiterentwicklung der Führungskultur • Mitarbeiterbeteiligung (Bsp. Arbeitszeit) • Kooperative Arbeitsplatzgestaltung • Sozialberatung, Betriebsarzt, Gesundheitsmanagement • Zahlreiche Kommunikationsveranstaltungen (Vorstand trifft Management, Mitarbeiter Jour Fixe) 			

Senatsverwaltung für Inneres und Sport – Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten (LABO)

Instrument der Personalgewinnung undbindung	Monetär	Nicht-monetär	Inhaltliche Beschreibung	Ausmaß der Maßnahme	Zeitliche Dauer in Monaten	Ressourcenaufwand in EURO
Praxispartner im Zusammenhang mit den Stipendien der SenFin für den Studiengang „Verwaltungsinformatik“	X	X	Praktikumsplätze in den IT-Bereichen des Amtes. Hierdurch kann ein realistischer Einblick in die tatsächlichen Aufgaben des IT-Personals im Land Berlin und die damit verbundenen Gestaltungsmöglichkeiten gewonnen werden.			
Befristete Arbeitsverträge (Werkverträge?) während der Studienzzeit	X			Zeitlich befristet bis zum Studienabschluss	5 Monate	Ca. 7.200,00 Euro brutto je Zeitvertrag für 5 Monate
Praktikumseinsätze für Auszubildende in IT-Bereichen						

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

Instrument der Personalgewinnung	Monetär	Nicht-monetär	Inhaltliche Beschreibung	Ausmaß der Maßnahme	Zeitliche Dauer in Monaten	Ressourcenaufwand in EURO
Zuordnung zu höheren Erfahrungsstufen	X		Anerkennung förderlicher Zeiten und Vorweggewährung von Erfahrungsstufen, um mit der Einstellung gleich eine höhere Erfahrungsstufe anbieten zu können	Monatlich ca. 200 – 1.000 € pro Einzelmaßnahme	fortlaufend	
Tarif- und Besoldungs-erhöhungen	X		Jährliche Erhöhungen für Tarif und Besoldung, Anpassungen Ost zu West-Einkommen, Erhöhung der Jahressonderzahlung und der jährlichen Sonderzahlung für Beamte	Ca. 2,5 – 3 % Erhöhung	fortlaufend	
Veränderungen der Attraktivität der Arbeitgebereigenschaften		X	Maßnahmen aus Audit Beruf und Familie (Kita-Platz, Mutter-Kind-Zimmer, Flexible Arbeitszeiten ...)			
Werbemaßnahmen		X	Messen, Soziale Medien ...			
Individuelle Personalentwicklungsmaßnahmen		X	Coaching, Wissenstransfer, Mentoring ...		laufend	
Anpassung von Arbeitszeiten		X	Individuelle Organisation der Arbeitszeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie		laufend	
Weiterbildung	X		Förderung der Weiterentwicklung durch individuelle Weiterbildungspläne		Tage bis Monate	
Vorweggewährung von Erfahrungsstufen			Vorweggewährung von Erfahrungsstufen zur Bindung qualifizierter Fachkräfte	Monatlich ca. 200 – 1.000 € pro Einzelmaßnahme	laufend	

Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung

Instrument der Personalgewinnung	Monetär	Nicht-monetär	Inhaltliche Beschreibung	Ausmaß der Maßnahme	Zeitliche Dauer in Monaten	Ressourcenaufwand in EURO
Kontakt zu Hochschulen		X	Persönlicher Kontakt des IT-Referatsleiters der SenJustVA zur HWR; Betreuung von Diplomanten	Begrenzter Aufwand	unbegrenzt	keiner
Instrumente des TV-L	X		Anerkennung förderlicher Zeiten; Vorweggewährung von Erfahrungsstufen	dient dem Erhalt des in einer Vorbeschäftigung er-	unbefristet	Fallabhängig

Instrument der Personalgewinnung	Monetär	Nicht-monetär	Inhaltliche Beschreibung	Ausmaß der Maßnahme	Zeitliche Dauer in Monaten	Ressourcenaufwand in EURO
				zielten Einkommens		
Positive Gestaltung der Arbeitsbedingungen		X	Beispielsweise Gewährung von HomeOffice, Wertschätzung der Mitarbeitenden	Geringer Aufwand	unbegrenzt	keiner

Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung

Instrument der Personalgewinnung	Monetär	Nicht-monetär	Inhaltliche Beschreibung	Ausmaß der Maßnahme	Zeitliche Dauer in Monaten	Ressourcenaufwand in EURO
Vorweggewährung von Stufen	X		Anwendung Tarifrecht	Vorweggewährung von bis zu zwei Erfahrungsstufen gemäß § 16 TV-L.	./.	./.
Mitarbeit in der AG IKT-Fachkräfte	X	X	Aktive Mitwirkung bei der Ausgestaltung landesseitiger Rahmenbedingungen.	Aussetzung der AG durch SenInnDS im Herbst 2018, Wiederaufnahme mit Teilaspekt im Mai 2019.	./.	./.
Strategieprojekt zur Organisationsentwicklung in der IKT-Betriebsorganisation		X	Moderierter Prozess zur Ausgestaltung der IT-Betriebsorganisation bezüglich Prozessen und Aufbauorganisation. Einleitung von PE-Prozessen im Rahmen der Herstellung der Migrationsreadiness. Schaffung einheitlicher SLA-Standards, auch mit der Perspektive eines Anforderungsmanagements zur Migration.	Das Vorhaben läuft noch.	12	Ca. 40.000,- €

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Instrument der Personalgewinnung	Monetär	Nicht-monetär	Inhaltliche Beschreibung	Ausmaß der Maßnahme	Zeitliche Dauer in Monaten	Ressourcenaufwand in EURO
Werbemaßnahmen/ Personalmarketing	X		Landesweite Maßnahme u.a. im Rahmen des landesweiten RDV Personalmanagements, eigene Werbemaßnahmen z. B. durch Netzwerkbildung		unbefristet	nicht ermittelbar, da verschiedene Verwaltungen betroffen
Rechtzeitige Einleitung von Nachbesetzungen		X	Frühzeitiges Einsetzen der Personalplanung mit klaren Aufgabengebietsbeschreibungen und Arbeitsgebietsbewertungen aufgrund ständig wechselnder Anforderungen an neues IT-Personal		unbefristet	nicht ermittelbar
Telearbeitsplätze	X		Durch Abschluss von dezentralen DVs zur Telearbeit wird die Attraktivität für IT-Personal erhöht.		unbefristet	ist abhängig von künftigen Antragsstellungen
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	X		Die SV hat sich das Ziel gesetzt, durch entsprechende Regelungen in Dienstvereinbarungen und Angeboten von Teilzeit sowie sonstigen themenbezogenen Unterstützungsmaßnahmen, die Attraktivität zu erhöhen.		unbefristet	nicht ermittelbar
Landesweite Verbesserung der Bezahlungsstrukturen	X					
Landesweite Verbesserung in der Bezahlung der Tarifbeschäftigten / Beamten	X		Die finanziellen Rahmenregelungen für die Gewinnung sind landesweit zu verbessern (hier insbes. Besoldung).		fortlaufend	nicht ermittelbar
Zahlung von Zulagen nach § 16 TV-L zur Personalbindung bei möglicher Abkehr vom Land Berlin und Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber	X		Anwendung der Tarifvorschriften in Fällen der Abkehr vom Land Berlin (Erfahrungsstufen).	Da in den Jahren 2017 / 2018 wie nachstehend angeführt, im Geschäftsbereich der SenIAS IT-Personal das Land Berlin in Richtung eines an-	fortlaufend	nicht ermittelbar

Instrument der Personalgewinnung	Monetär	Nicht-monetär	Inhaltliche Beschreibung	Ausmaß der Maßnahme	Zeitliche Dauer in Monaten	Ressourcenaufwand in EURO
				deren Arbeitgebers außerhalb des Landes Berlin verlassen hat, ist die Zahl der Anwendung der Vorweggewährung von Erfahrungsstufen auf wenige Einzelfälle begrenzt.		
Auf die vielfältigen landesweiten ressortübergreifenden Regelungen z. B. zum DV Personalmanagement wird verwiesen.						

2. Wie viele Fach- und Führungskräfte des IT-Personals haben seither nicht-planmäßig den Arbeitgeber Berlin verlassen (bitte in absoluten Zahlen)

Zu 2.:

Dem Senat liegen keine absoluten Zahlen für das Land Berlin vor.

Die Fragestellung bezieht sich auf die Beschäftigtengruppe „IT-Personal“. Zu der derzeit bestehenden Problematik über die inhaltliche Definition dieser Beschäftigtengruppe wird auf die einleitenden Worte in der Antwort zur 1. Frage der Schriftlichen Anfrage S18/18424 vom 23. April 2019 verwiesen. Auf Grund der dort beschriebenen Unschärfen in der konkreten Tätigkeit als IKT-Fachpersonal sind die nachfolgenden Angaben das Ergebnis manueller Erhebungen bzw. vorliegender Erkenntnisse der eingegangenen Rückläufe im Rahmen der erfolgten Abfrage.

Eine automatisierte Auswertung dieser Beschäftigtengruppe aus dem Datenbestand des Personalverwaltungssystems „Integrierte Personalverwaltung“ (Verfahren IPV) ist aus denselben gleichen Gründen derzeit nicht möglich. Die im Verfahren IPV enthaltene Beschreibung der Beschäftigtengruppe lässt für den tariflichen Bereich die Bezeichnung als „Tarifbeschäftigter in der Informationstechnik bzw. in der IT-Systemtechnik“ zu, während für den Beamtenbereich weiterhin die übliche Amtsbezeichnung (z.B. Regierungsoberinspektor, Oberregierungsrat etc.) verwendet wird. Auch in den Stellenplänen der jeweiligen Behörde finden sich unter den sog. Bereichsüberschriften (Verfahrensunabhängige Informations- und Kommunikationstechnik und Verfahrensabhängige Informations- und Kommunikationstechnik) die gleichen Amts- und Tätigkeitsmerkmale wieder. Auch eine derzeit nicht vorgesehene Auswertung der im Verfahren IPV enthaltenen Abgangs- bzw. Beendigungsgründe würde aus gleichen Gründen keine verlässliche Aussage über den Abgang einer qualifizierten IT-Dienstkraft zulassen.

I. Hauptverwaltung

Senatsverwaltung für Inneres und Sport – Stamm

Anzahl Fachkräfte: 4 Dienstkräfte
Anzahl Führungskräfte: 0 Dienstkräfte

Senatsverwaltung für Inneres und Sport – Berliner Feuerwehr

Anzahl Fachkräfte: 3 Dienstkräfte
Anzahl Führungskräfte: 1 Dienstkraft

Senatsverwaltung für Inneres und Sport – Der Polizeipräsident in Berlin

Anzahl Führungskräfte: 4 Dienstkräfte
Anzahl Fachkräfte: 10 Fachkräfte

Senatsverwaltung für Inneres und Sport – IT-Dienstleistungszentrum Berlin (ITDZ Berlin)

Die Fluktuationsquote seit dem 01.01.2017 beträgt im ITDZ Berlin 2% und weniger.

Senatsverwaltung für Inneres und Sport – Landesamt für Bürger- und Ordnungsan-gelegenheiten (LABO)

Anzahl Fachkräfte: 1 Dienstkraft
Anzahl Führungskräfte: 0 Dienstkräfte

Senatsverwaltung für Inneres und Sport – Abt. II

Anzahl Fachkräfte: 1 Dienstkraft
Anzahl Führungskräfte: 0 Dienstkräfte

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

Anzahl Fachkräfte: 3 Dienstkräfte
Anzahl Führungskräfte: 3 Dienstkräfte

Senatsverwaltung für Finanzen – Technisches Finanzamt

Anzahl Fachkräfte: 3 Dienstkräfte
Anzahl Führungskräfte: 0 Dienstkräfte

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Anzahl Fachkräfte: 2 Dienstkräfte
Anzahl Führungskräfte: 0 Dienstkräfte

II. Bezirksverwaltungen

Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin

Anzahl Fachkräfte: 1 Dienstkraft
Anzahl Führungskräfte: 1 Dienstkraft

Bezirksamt Lichtenberg von Berlin

Anzahl Fachkräfte: 2 Dienstkräfte
Anzahl Führungskräfte: 0 Dienstkräfte

Bezirksamt Neukölln von Berlin

Anzahl Fachkräfte: 2 Dienstkräfte
Anzahl Führungskräfte: 0 Dienstkräfte

Bezirksamt Reinickendorf von Berlin

Anzahl Fachkräfte: 2 Dienstkräfte
Anzahl Führungskräfte: 0 Dienstkräfte

Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf von Berlin

Anzahl Fachkräfte: 4 Dienstkräfte
Anzahl Führungskräfte: 1 Dienstkraft

Bezirksamt Spandau von Berlin

Anzahl Fachkräfte: 1 Dienstkraft
Anzahl Führungskräfte: 0 Dienstkräfte

3. Hat der Senat Kenntnis darüber, wohin dieser Personalkörper abgewandert ist? Wenn Nein, warum nicht?

Zu 3.:

Dem Senat liegen keine generalisierbaren Erkenntnisse darüber vor, wohin und warum dieser Personalkörper abgewandert ist, da dies nicht erfasst wird (siehe Antwort zu Frage 2).

Im Rahmen einer erfolgten Abfrage liegen dazu in einigen Behörden und Einrichtungen folgende Erkenntnisse vor:

I. Hauptverwaltung

Senatsverwaltung für Inneres und Sport – Stamm

Ziele der Abwanderung
Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat

Wenn Nein, warum nicht?

Gründe dafür, warum die Ziele der Abwanderung nicht bekannt sind
Kündigung/Auflösungsvertrag

Senatsverwaltung für Inneres und Sport – Berliner Feuerwehr

Ziele der Abwanderung
Nein

Wenn Nein, warum nicht?

Gründe dafür, warum die Ziele der Abwanderung nicht bekannt sind
Wird in IPV nicht erfasst.

Senatsverwaltung für Inneres und Sport – Der Polizeipräsident in Berlin

Eine statistische Erfassung über Ziele der Abwanderung erfolgt bei der Polizei Berlin nicht.

Senatsverwaltung für Inneres und Sport – IT-Dienstleistungszentrum Berlin (ITDZ Berlin)

Ziele der Abwanderung
Das ITDZ Berlin hat keine Kenntnis darüber, wohin die ehemaligen Mitarbeitenden abgewandert sind.

Wenn Nein, warum nicht?

Gründe dafür, warum die Ziele der Abwanderung nicht bekannt sind
Es besteht diesbezüglich keine Auskunftspflicht gegenüber der Dienststelle.

Senatsverwaltung für Inneres und Sport – Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten (LABO)

Ziele der Abwanderung
Bund

Wenn Nein, warum nicht?

Gründe dafür, warum die Ziele der Abwanderung nicht bekannt sind
-

Senatsverwaltung für Inneres und Sport – Abt. II

Ziele der Abwanderung
Ja. (Ziel der Abwanderung kann aus Geheimschutzgründen nicht mitgeteilt werden)

Wenn Nein, warum nicht?

Gründe dafür, warum die Ziele der Abwanderung nicht bekannt sind
-

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

Ziele der Abwanderung
Bundesbehörde
Privatwirtschaft

Wenn Nein, warum nicht?

Gründe dafür, warum die Ziele der Abwanderung nicht bekannt sind
-

Senatsverwaltung für Finanzen – Technisches Finanzamt

Ziele der Abwanderung
Bundesministerium der Finanzen
ITZ Bund
Privatwirtschaft

Wenn Nein, warum nicht?

Gründe dafür, warum die Ziele der Abwanderung nicht bekannt sind
-

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Ziele der Abwanderung
Bundesbehörden
öffentlicher Dienst außerhalb des Landes Berlin
Freie Wirtschaft

Wenn Nein, warum nicht?

Gründe dafür, warum die Ziele der Abwanderung nicht bekannt sind
In der Regel aufgrund besserer Bezahlung.

II. Bezirksverwaltungen

Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin

Ziele der Abwanderung
ITDZ (Führungskraft)
Deutscher Bundesrat (Fachkraft)

Wenn Nein, warum nicht?

Gründe dafür, warum die Ziele der Abwanderung nicht bekannt sind
entfällt

Bezirksamt Lichtenberg von Berlin

Ziele der Abwanderung
nein

Wenn Nein, warum nicht?

Gründe dafür, warum die Ziele der Abwanderung nicht bekannt sind
Keine Pflicht zur Mitteilung, auch nicht auf Nachfrage

Bezirksamt Neukölln von Berlin

Ziele der Abwanderung
andere Bundesländer

Wenn Nein, warum nicht?

Gründe dafür, warum die Ziele der Abwanderung nicht bekannt sind
-

Bezirksamt Reinickendorf von Berlin

Ziele der Abwanderung
Deutscher Bundestag

Wenn Nein, warum nicht?

Gründe dafür, warum die Ziele der Abwanderung nicht bekannt sind
-

Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf

Ziele der Abwanderung
Ruhestand, Rente, arbeitgeberseitige Kündigung, Auflösungsvertrag (Wechsel in den TV-ÖD), Senatsverwaltung

Wenn Nein, warum nicht?

Gründe dafür, warum die Ziele der Abwanderung nicht bekannt sind
-

Bezirksamt Spandau von Berlin

Ziele der Abwanderung
Land Brandenburg (kürzerer Arbeitsweg)

Wenn Nein, warum nicht?

Gründe dafür, warum die Ziele der Abwanderung nicht bekannt sind
-

4. Wie bewertet der Senat den Erfolg seiner Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von IT-Personal im Land Berlin?

Zu 4.:

Der Senat vertritt die Auffassung, dass der Erfolg aller Maßnahmen insgesamt und in Verbindung mit der Umsetzung der Ergebnisse aus den Tarifverhandlungen zum TV-L erst sehr langfristig beurteilt werden kann. Die derzeitigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen erschweren es in Deutschland grundsätzlich, ausreichend IKT-Personal zu gewinnen. Die Konkurrenzsituation des öffentlichen Arbeitgebers Land Berlin zur freien Wirtschaft aber auch zu anderen öffentlichen Gebietskörperschaften führt zu einem verschärften Wettbewerb um die besten IKT-Fachkräfte. Wesentlicher Erfolgsfaktor wird sein, wie es dem Land Berlin in allen Ebenen gelingen wird, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden und ob auch nichtmonetäre Maßnahmen Resonanz finden.

Die nachfolgenden Tabellen geben den aktuellen Stand der Beurteilung der Maßnahmen einzelner Verwaltungen wieder.

Senatsverwaltung für Inneres und Sport – IT-Dienstleistungszentrum Berlin (ITDZ Berlin)

Beschreibung der Maßnahme	Gewinnung von IT-Personal	Bindung von IT-Personal	Hat zum gewünschten Erfolg geführt	Hat nur teilweise zum gewünschten Erfolg geführt	Hat nicht zum gewünschten Erfolg geführt	Zum Erfolg sind keine Angaben möglich
Praxispartner im Zusammenhang mit den Stipendien der SenFin für den Studiengang „Verwaltungsinformatik“			Insbesondere die Kooperation mit der HWR sieht das ITDZ als positiv an. Aus dieser intensiven Zusammenarbeit ergeben sich jährlich Übernahmen in ein Arbeitsverhältnis.			
Praxissemester (berufspraktische Zeiten) für den Studiengang „Verwaltungsinformatik“						
Erhöhung der Ausbildungszahlen in den IT-			Die Übernahmekquote der Auszubildenden und Studenten liegt bei fast 100%			

Senatsverwaltung für Inneres und Sport – Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten (LABO)

Beschreibung der Maßnahme	Gewinnung von IT-Personal	Bindung von IT-Personal	Hat zum gewünschten Erfolg geführt	Hat nur teilweise zum gewünschten Erfolg geführt	Hat nicht zum gewünschten Erfolg geführt	Zum Erfolg sind keine Angaben möglich
Praxispartner im Zusammenhang mit den Stipendien der SenFin für den Studiengang „Verwaltungsinformatik“			Die Maßnahmen sind als erfolgreich zu bewerten. In diesem Jahr konnte das LABO bereits mit zwei ehemaligen HWR-Studenten Arbeitsverhältnisse begründen und damit seinen Personalbedarf decken. Zwei weitere Verträge werden folgen.			
Befristete Arbeitsverträge (Werkverträge?) während der Studienzeit						
Praktikumseinsätze für Auszubildende in IT-Bereichen						

Senatsverwaltung für Finanzen

Beschreibung der Maßnahme	Gewinnung von IT-Personal	Bindung von IT-Personal	Hat zum gewünschten Erfolg geführt	Hat nur teilweise zum gewünschten Erfolg geführt	Hat nicht zum gewünschten Erfolg geführt	Zum Erfolg sind keine Angaben möglich
Stipendien für Studierende des Studiengangs „Verwaltungsinformatik“ an der Hochschule für			Bisher ist das Stipendienprogramm als erfolgreich zu bewerten			Die Nachhaltigkeit ist derzeit noch nicht abschätz-

Beschreibung der Maßnahme	Gewinnung von IT-Personal	Bindung von IT-Personal	Hat zum gewünschten Erfolg geführt	Hat nur teilweise zum gewünschten Erfolg geführt	Hat nicht zum gewünschten Erfolg geführt	Zum Erfolg sind keine Angaben möglich
Wirtschaft und Recht Berlin (HWR)						bar. Eine Evaluierung kann erst nach Ende des Studiengangs 2017 erfolgen.

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

Beschreibung der Maßnahme	Gewinnung von IT-Personal	Bindung von IT-Personal	Hat zum gewünschten Erfolg geführt	Hat nur teilweise zum gewünschten Erfolg geführt	Hat nicht zum gewünschten Erfolg geführt	Zum Erfolg sind keine Angaben möglich
Bessere Bezahlung	x	x		x		
Weiterbildungsmaßnahmen		x		x		
Organisation der Arbeitszeiten	x	x		x		

Senatsverwaltung für Finanzen – Technisches Finanzamt

Beschreibung der Maßnahme	Gewinnung von IT-Personal	Bindung von IT-Personal	Hat zum gewünschten Erfolg geführt	Hat nur teilweise zum gewünschten Erfolg geführt	Hat nicht zum gewünschten Erfolg geführt	Zum Erfolg sind keine Angaben möglich
Internes Interessenbekundungsverfahren	X					X
Ausbildung von Fachinformatikern	X					X
Studium Verwaltungsinformatik	X					X
Werbung in der Fachhochschule für Finanzen Brandenburg in Königswusterhausen	X					X
Teilweise Freistellung von der Beschäftigung für ein Informatikstudium		X				X

Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung

Beschreibung der Maßnahme	Gewinnung von IT-Personal	Bindung von IT-Personal	Hat zum gewünschten Erfolg geführt	Hat nur teilweise zum gewünschten Erfolg geführt	Hat nicht zum gewünschten Erfolg geführt	Zum Erfolg sind keine Angaben möglich
Kontakt zu Hochschulen	X		X			
Instrumente des TV-L	X		X			
Positive Gestaltung der Arbeitsbedingungen		X				X

Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung

Beschreibung der Maßnahme	Gewinnung von IT-Personal	Bindung von IT-Personal	Hat zum gewünschten Erfolg geführt	Hat nur teilweise zum gewünschten Erfolg geführt	Hat nicht zum gewünschten Erfolg geführt	Zum Erfolg sind keine Angaben möglich
Vorweggewährung von Stufen	X				X	
Mitarbeit in der AG IKT-Fachkräfte	X	X				X
Strategieprojekt zur Organisationsentwicklung in der IKT-Betriebsorganisation		X				X (läuft noch)

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Aufgrund der vielfältigen aktuellen Bemühungen des Landes Berlin zur Verbesserung, u.a. der Arbeitgeberattraktivität (vgl. Rahmen-DV Personalmanagement) sowie der Bezahlungsstruktur, wirken die verschiedenen Maßnahmen nur in ihrer Gesamtheit und hängen letztendlich von unterschiedlichen Faktoren und Wünschen des beworbenen IKT-Personals (z.B. Wohnortnähe, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Räume, Anfahrtswege, Telearbeit etc.) ab.

Berlin, den 22. Mai 2019

In Vertretung

Sabine Smentek
Senatsverwaltung für Inneres und Sport