

**19. Wahlperiode**

**Schriftliche Anfrage**

**der Abgeordneten Hendrikje Klein (LINKE)**

vom 19. Mai 2022 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 20. Mai 2022)

zum Thema:

**Mobile Arbeitsplätze in den Bezirksämtern von Berlin**

und **Antwort** vom 01. Juni 2022 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 09. Jun. 2022)

Senatsverwaltung für Finanzen

Frau Abgeordnete Hendrikje Klein (LINKE)

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/11 933

vom 19. Mai 2022

über Mobile Arbeitsplätze in den Bezirksämtern von Berlin

---

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

Vorbemerkung der Verwaltung: Die Schriftliche Anfrage betrifft überwiegend Sachverhalte, die der Senat nicht in eigener Zuständigkeit und Kenntnis beantworten kann. Er hat deshalb die Bezirksämter von Berlin um entsprechende Stellungnahme gebeten. Die Stellungnahmen wurden von den Bezirksämtern in eigener Verantwortung erstellt und werden nachfolgend wiedergegeben.

„Mobile Arbeitsplätze“ gibt es im Land Berlin nicht. Den Beschäftigten des Berliner Landesdienstes wird auch unabhängig von der Corona-Pandemie im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten angeboten, ihren Dienst außerhalb der Dienststelle entweder am fest installierten heimischen Telearbeitsplatz in Form alternierender Telearbeit oder aber kurzzeitig und situativ in Form mobiler Telearbeit in wechselnden Arbeitsumgebungen zu verrichten. Voraussetzung für beide Telearbeitsformen ist ein vollständiger Zugriff auf das Berliner Landesnetz. Sofern die Telearbeit dabei in häuslicher Sphäre ausgeübt wird, wird dies oftmals als „Homeoffice“ bezeichnet. Zusätzlich ermöglicht das Land Berlin seinen Beschäftigten die Nutzung mobiler Endgeräte zur Erledigung einzelner dienstlicher Tätigkeiten.

1. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in den Bezirksämtern beschäftigt (bitte aufgeschlüsselt nach Bezirken, VZÄ, tatsächliche Beschäftigte, Teilzeit, Vollzeit)?

Zu 1.: Zur Beantwortung der Frage verweise ich auf die als Anlage beigefügte Auswertung der Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen (SenFin).

2. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen über ein Stellenprofil, welches grundsätzlich mobiles Arbeiten möglich macht (bitte aufgeschlüsselt nach Bezirken)?

Zu 2.: Die Antworten der Bezirksämter können der nachstehenden Tabelle entnommen werden.

Bezirksamt	Wie viele Dienstkräfte verfügen über ein Stellenprofil, welches grundsätzlich mobiles Arbeiten möglich macht?
<b>Charlottenburg-Wilmersdorf</b>	Dies ist weder in der Kürze der Zeit noch grundsätzlich ermittelbar, da mutmaßlich nahezu jede Dienstkraft ggf. mit geringfügigem Anteil mobil arbeiten könnte.
<b>Friedrichshain-Kreuzberg</b>	Es ist beabsichtigt, die generelle Möglichkeit des mobilen Arbeitens in den einzelnen Ämtern und Serviceeinheiten für die jeweiligen Beschäftigtengruppen festzulegen. Eine konkrete Zahl für die gesamte Dienststelle liegt derzeit noch nicht vor. Als Anhaltspunkt kann die Anzahl der Mobilgeräte (~ 1.400) des Bezirksamtes dienen.
<b>Lichtenberg</b>	Ca. 600 Dienstkräfte verfügen über ein Stellenprofil, welches grundsätzlich mobiles Arbeiten ermöglicht. Eine weitere (nicht bezifferbare) Anzahl an Dienstkräften kann zumindest einen Teil des Arbeitsgebietes im „Homeoffice“ erledigen.
<b>Marzahn-Hellersdorf</b>	Die Dienststelle strebt eine diesbezügliche Evaluation an. Eine aktuelle Datenlage existiert gegenwärtig jedoch nicht und ist im Rahmen der Frist zur Stellungnahme nicht herbeizuführen.
<b>Mitte</b>	Das Bezirksamt verfügt hierzu über kein Monitoring. Eine gesonderte Erhebung ist in der zur Verfügung stehenden Zeit nicht möglich.
<b>Neukölln</b>	In einer weitaus überwiegend bürgerorientierten Verwaltung ist mobiles Arbeiten im Einzelfall möglich, aber nicht die Regel. Es sind Öffnungszeiten abzudecken und Publikum zu bedienen. Tätigkeiten des Bürgeramtes, des Standesamtes oder des Allgemeinen Ordnungsdienstes (AOD) des Ordnungsamtes sind beispielsweise weder im „Homeoffice“ noch mobil möglich. Dennoch verfügt das Bezirksamt mittlerweile über rd. 600 virtuelle Geräte die im Rahmen von alternierender Telearbeit oder mobiler Arbeit zum Einsatz kommen.
<b>Pankow</b>	Ca. 1.500 Beschäftigte.
<b>Reinickendorf</b>	1.029 Dienstkräfte verfügen über ein Stellenprofil, das die Arbeit im „Homeoffice“ grundsätzlich ermöglicht.
<b>Spandau</b>	Insgesamt gibt es 1.166 Stellen, die grundsätzlich für mobiles Arbeiten geeignet sind, davon sind 1.023 Stellen besetzt.
<b>Steglitz-Zehlendorf</b>	Die Möglichkeit der mobilen Arbeit wird in Stellenprofilen nicht erfasst. Insgesamt haben 520 Beschäftigte mobile Arbeit beantragt und genehmigt bekommen.
<b>Treptow-Köpenick</b>	1.229 von 1.869
<b>Tempelhof-Schöneberg</b>	Die Anforderungsprofile (Stellenprofile) enthalten keine Aussage zur grundsätzlichen Möglichkeit mobilen Arbeitens/„Homeoffice“. Aufgrund der Aufgabenbereiche

	können nicht alle Beschäftigten mobil arbeiten bzw. im „Homeoffice“ tätig sein, z. B. Bürger- und Standesamt, Sozialamt, Regionaler Dienst des Jugendamtes, insbesondere im Außendienst, Ordnungsamt sowie eine große Anzahl der Beschäftigten im Straßen- und Grünflächenamt.
--	--

3. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bezirksamtern haben während der Pandemie zwischen März 2020 und März 2022 teilweise oder ganz mobil bzw. im Homeoffice gearbeitet (bitte aufgeschlüsselt nach Bezirken)?

Zu 3.: Die Antworten der Bezirksamter können der nachstehenden Tabelle entnommen werden.

Bezirksamt	Wie viele Dienstkräfte haben während der Pandemie zwischen März 2020 und März 2022 teilweise oder ganz mobil bzw. im „Homeoffice“ gearbeitet?																																																																			
<b>Charlottenburg-Wilmersdorf</b>	Dies wurde statistisch nicht erfasst. Hinweis: Es gibt keine Dienstkraft, die ausschließlich mobil bzw. in Telearbeit arbeitet.																																																																			
<b>Friedrichshain-Kreuzberg</b>	In den Monaten März 2020 bis Januar 2021 haben 150 Dienstkräfte teilweise mobil gearbeitet, im Februar 2021 650 Dienstkräfte, in den Monaten März 2021 bis Juni 2021 waren es 1.150 Dienstkräfte; seit Juli 2021 arbeiten 1.400 Dienstkräfte teilweise mobil.																																																																			
<b>Lichtenberg</b>	Insgesamt haben ca. 800 Beschäftigte teilweise oder vollständig mobil bzw. im „Homeoffice“ gearbeitet.																																																																			
<b>Marzahn-Hellersdorf</b>	Gegenwärtig existiert hierzu keine Datenlage. Diese ist aufgrund des Auswertungsaufwandes im Rahmen der Frist zur Stellungnahme auch nicht herbeizuführen.																																																																			
<b>Mitte</b>	<p>Das Bezirksamt verfügt hierzu über kein Monitoring. Eine gesonderte Erhebung ist in der zur Verfügung stehenden Zeit nicht möglich und rückwirkend ohnehin schwer zu generieren. Auf Grundlage der vorhandenen Erkenntnisse lassen sich folgende Zahlen qualifiziert schätzen:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Monat</th> <th colspan="3">Anzahl der Dienstkräfte</th> </tr> <tr> <th>teilweise mobil</th> <th>ganz mobil</th> <th>Telearbeit</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>08/2020</td><td>11</td><td>50</td><td>35</td></tr> <tr><td>09/2020</td><td>10</td><td>50</td><td>40</td></tr> <tr><td>10/2020</td><td>10</td><td>52</td><td>40</td></tr> <tr><td>11/2020</td><td>13</td><td>52</td><td>40</td></tr> <tr><td>12/2020</td><td>21</td><td>63</td><td>40</td></tr> <tr><td>01/2021</td><td>150</td><td>176</td><td>40</td></tr> <tr><td>02/2021</td><td>220</td><td>145</td><td>49</td></tr> <tr><td>03/2021</td><td>156</td><td>130</td><td>45</td></tr> <tr><td>04/2021</td><td>130</td><td>165</td><td>63</td></tr> <tr><td>05/2021</td><td>130</td><td>160</td><td>63</td></tr> <tr><td>06/2021</td><td>150</td><td>130</td><td>60</td></tr> <tr><td>07/2021</td><td>140</td><td>130</td><td>60</td></tr> <tr><td>08/2021</td><td>140</td><td>120</td><td>60</td></tr> <tr><td>09/2021</td><td>135</td><td>120</td><td>60</td></tr> <tr><td>10/2021</td><td>100</td><td>130</td><td>65</td></tr> </tbody> </table>	Monat	Anzahl der Dienstkräfte			teilweise mobil	ganz mobil	Telearbeit	08/2020	11	50	35	09/2020	10	50	40	10/2020	10	52	40	11/2020	13	52	40	12/2020	21	63	40	01/2021	150	176	40	02/2021	220	145	49	03/2021	156	130	45	04/2021	130	165	63	05/2021	130	160	63	06/2021	150	130	60	07/2021	140	130	60	08/2021	140	120	60	09/2021	135	120	60	10/2021	100	130	65
Monat	Anzahl der Dienstkräfte																																																																			
	teilweise mobil	ganz mobil	Telearbeit																																																																	
08/2020	11	50	35																																																																	
09/2020	10	50	40																																																																	
10/2020	10	52	40																																																																	
11/2020	13	52	40																																																																	
12/2020	21	63	40																																																																	
01/2021	150	176	40																																																																	
02/2021	220	145	49																																																																	
03/2021	156	130	45																																																																	
04/2021	130	165	63																																																																	
05/2021	130	160	63																																																																	
06/2021	150	130	60																																																																	
07/2021	140	130	60																																																																	
08/2021	140	120	60																																																																	
09/2021	135	120	60																																																																	
10/2021	100	130	65																																																																	

11/2021	90	140	65
12/2021	70	140	60
01/2022	60	140	60
02/2022	40	152	57
03/2022	40	150	57

Auf Grundlage der vorhandenen Inventarisierungsdaten lassen sich folgende Erkenntnisse zur technischen Möglichkeit der mobilen bzw. alternierenden Telearbeit generieren:

Monat	Anzahl der Dienstkräfte in Telearbeit	
	mobil	alternierend
03/2020	167	65
04/2020	168	66
05/2020	181	66
06/2020	193	67
07/2020	193	67
08/2020	195	68
09/2020	196	68
10/2020	197	68
11/2020	199	68
12/2020	206	69
01/2021	213	69
02/2021	274	101
03/2021	555	101
04/2021	573	101
05/2021	594	102
06/2021	609	102
07/2021	624	103
08/2021	651	103
09/2021	655	103
10/2021	658	104
11/2021	666	105
12/2021	672	107
01/2022	920	109
02/2022	1093	109
03/2022	1217	109

<b>Neukölln</b>	Hierüber wurde und wird keine Statistik geführt.
<b>Pankow</b>	Im März 2020 gab es 32 dienstliche Laptops, im Herbst 2020 waren ca. 300 Laptops ausgegeben. Mit Stand 30.05.2022 sind im Bezirksamt 1.364 dienstliche Laptops an Beschäftigte zur überwiegend teilweisen Nutzung im „Homeoffice“ ausgegeben. Differenziertere Angaben liegen nicht vor.
<b>Reinickendorf</b>	1.015 von 1.776 Dienstkräften haben während der Pandemie zwischen März 2020 und März 2022 teilweise oder ganz mobil bzw. im „Homeoffice“ gearbeitet.
<b>Spandau</b>	Eine genaue Größenangabe ist aufgrund der Kurzfristigkeit und der unterschiedlichen Tätigkeitsfelder nicht möglich. Der Anteil der in Präsenz arbeitenden Dienstkräfte lag im Durchschnitt bei 50 %. Ausgenommen waren Tätigkeiten mit Kundenkontakt (z. B.

	Bürgeramt, AOD, Standesamt) und Kernaufgaben (z. B. Pandemieteam, Krisenstab, Aufgaben zum Beschäftigungsverhältnis).																																																				
<b>Steglitz-Zehlendorf</b>	Die Anzahl der mobil arbeitenden Dienstkräfte richtete sich nach dem dienstlichen Bedarf zur Berücksichtigung der Covid-19-Regelungen. Eine statistische Erhebung erfolgte nicht.																																																				
<b>Treptow-Köpenick</b>	<p>Die Daten werden jeweils zum 31.12. erhoben. Eine unterjährige monatscharfe Erfassung erfolgt nicht und ist rückwirkend auch nicht möglich.</p> <p>Bei den unter „teilweise“ aufgeführten Dienstkräften handelt es sich um diejenigen, denen (auch coronabedingt) weitere Arbeitsformen zur Ausübung der Tätigkeit mit IKT-Unterstützung im häuslichen Bereich ermöglicht wurde. Inwieweit und wie oft davon Gebrauch gemacht wird, wird nicht erfasst.</p> <table border="0"> <tr> <td><u>Dezember 2020</u></td> <td><u>Dezember 2021</u></td> </tr> <tr> <td>655 teilweise mobil</td> <td>1.253 teilweise mobil</td> </tr> <tr> <td>1 ganz mobil</td> <td>1 ganz mobil</td> </tr> <tr> <td>36 Telearbeit</td> <td>24 Telearbeit</td> </tr> </table>	<u>Dezember 2020</u>	<u>Dezember 2021</u>	655 teilweise mobil	1.253 teilweise mobil	1 ganz mobil	1 ganz mobil	36 Telearbeit	24 Telearbeit																																												
<u>Dezember 2020</u>	<u>Dezember 2021</u>																																																				
655 teilweise mobil	1.253 teilweise mobil																																																				
1 ganz mobil	1 ganz mobil																																																				
36 Telearbeit	24 Telearbeit																																																				
<b>Tempelhof-Schöneberg</b>	<p>Eine Unterscheidung zwischen teilweiser und kompletter mobiler Arbeit/“Homeoffice“ ist nicht möglich, da dies in keiner Statistik erfasst ist. In der Regel handelt es sich nicht um ein komplettes mobiles Arbeiten/“Homeoffice“ über fünf Tage die Woche, sondern um tageweises Arbeiten von zu Hause, um immer wieder die Möglichkeiten und Kontakte im Büro nutzen zu können.</p> <p>Monatliche Stichtagserhebungen erfassen nur die Dienstkräfte in Schlüsselfunktionen, andere Übersichten wurden und werden nicht geführt.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Monat</th> <th>Anzahl der teilweise mobil arbeitenden Dienstkräfte in Schlüsselfunktionen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>03/2020</td><td>44</td></tr> <tr><td>04/2020</td><td>40</td></tr> <tr><td>05/2020</td><td>61</td></tr> <tr><td>06/2020</td><td>90</td></tr> <tr><td>07/2020</td><td>33</td></tr> <tr><td>08/2020</td><td>20</td></tr> <tr><td>09/2020</td><td>20</td></tr> <tr><td>10/2020</td><td>29</td></tr> <tr><td>11/2020</td><td>27</td></tr> <tr><td>12/2020</td><td>45</td></tr> <tr><td>01/2021</td><td>279</td></tr> <tr><td>02/2021</td><td>334</td></tr> <tr><td>03/2021</td><td>262</td></tr> <tr><td>04/2021</td><td>222</td></tr> <tr><td>05/2021</td><td>257</td></tr> <tr><td>06/2021</td><td>161</td></tr> <tr><td>07/2021</td><td>Keine Angabe möglich.</td></tr> <tr><td>08/2021</td><td>Keine Angabe möglich.</td></tr> <tr><td>09/2021</td><td>Keine Angabe möglich.</td></tr> <tr><td>10/2021</td><td>46</td></tr> <tr><td>11/2021</td><td>147</td></tr> <tr><td>12/2021</td><td>82</td></tr> <tr><td>01/2022</td><td>167</td></tr> <tr><td>02/2022</td><td>138</td></tr> <tr><td>03/2022</td><td>129</td></tr> </tbody> </table>	Monat	Anzahl der teilweise mobil arbeitenden Dienstkräfte in Schlüsselfunktionen	03/2020	44	04/2020	40	05/2020	61	06/2020	90	07/2020	33	08/2020	20	09/2020	20	10/2020	29	11/2020	27	12/2020	45	01/2021	279	02/2021	334	03/2021	262	04/2021	222	05/2021	257	06/2021	161	07/2021	Keine Angabe möglich.	08/2021	Keine Angabe möglich.	09/2021	Keine Angabe möglich.	10/2021	46	11/2021	147	12/2021	82	01/2022	167	02/2022	138	03/2022	129
Monat	Anzahl der teilweise mobil arbeitenden Dienstkräfte in Schlüsselfunktionen																																																				
03/2020	44																																																				
04/2020	40																																																				
05/2020	61																																																				
06/2020	90																																																				
07/2020	33																																																				
08/2020	20																																																				
09/2020	20																																																				
10/2020	29																																																				
11/2020	27																																																				
12/2020	45																																																				
01/2021	279																																																				
02/2021	334																																																				
03/2021	262																																																				
04/2021	222																																																				
05/2021	257																																																				
06/2021	161																																																				
07/2021	Keine Angabe möglich.																																																				
08/2021	Keine Angabe möglich.																																																				
09/2021	Keine Angabe möglich.																																																				
10/2021	46																																																				
11/2021	147																																																				
12/2021	82																																																				
01/2022	167																																																				
02/2022	138																																																				
03/2022	129																																																				

4. Welche Unterstützungsangebote seitens des Senats gab es dafür, und wie wurden diese Angebote angenommen (bitte aufgeschlüsselt nach Bezirken)?

Zu 4.: Zur Förderung der Telearbeit - alternierend oder mobil - wie auch der generellen Nutzung mobiler Endgeräte hat die Senatsverwaltung für Finanzen in den Jahren 2019 und 2020 zwei Rahmendienstvereinbarungen (RDVs) mit dem Hauptpersonalrat (HPR) abgeschlossen, mit denen landesweit einheitliche und verlässliche Rahmenbedingungen geschaffen wurden.

Die für die landesweite Steuerung der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) zuständige Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport (SenInnDS) hat insbesondere aufgrund der Auswirkungen der Pandemie auf den Dienstbetrieb die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens in allen Behörden erweitert. Unterstützt durch das Programm zur Beschaffung von Notebooks infolge der Pandemie („Sonderprogramm Pandemienotebooks“) wurde dafür die technische Ausstattung beschafft sowie die organisatorischen Voraussetzungen geschaffen. Die Inbetriebnahme der über das „Sonderprogramm Pandemienotebooks“ beschafften Geräte erfolgte vollumfänglich im Jahr 2021.

Entsprechend den geltenden Bestimmungen und soweit zulässig wurden und werden die technischen Voraussetzungen zur Nutzung geeigneter Fachverfahren auch im „Homeoffice“ und für das mobile Arbeiten geschaffen.

Die ergänzenden Antworten der Bezirksämter können der nachstehenden Tabelle entnommen werden.

Bezirksamt	Welche Unterstützungsangebote seitens des Senats gab es dafür, und wie wurden diese Angebote angenommen?
<b>Charlottenburg-Wilmersdorf</b>	Im Einzelplan 25 (verfahrensunabhängige IKT) wurde dem Bezirk im Jahr 2021 ein erheblicher Betrag zur Beschaffung von mobilen Endgeräten (insbesondere Laptops) zur Verfügung gestellt.
<b>Friedrichshain-Kreuzberg</b>	Bereitstellung von ca. 1000 mobilen Endgeräten. Mit der Verwaltungsvereinbarung über die Förderung von Corona-Hilfsmaßnahmen - „Elektronisch unterstütztes Lernen für Auszubildende in Berlin“ konnten weitere 77 Notebooks für die Nachwuchskräfte des Bezirksamtes beschafft werden. Die Angebote wurden überwiegend gut angenommen.
<b>Lichtenberg</b>	Die beiden zwischen SenFin und dem HPR geschlossenen RDVs geben den technischen und organisatorischen Rahmen für jeweils verschiedene Formen der Telearbeit im Land Berlin vor und waren insoweit eine wichtige Unterstützung für die Maßnahmen des „Homeoffice“.
<b>Marzahn-Hellersdorf</b>	Für reguläre Beschäftigte der Bezirksverwaltung ist kein Unterstützungsangebot bekannt. Für Auszubildende wurden 50 Laptops und Zubehör durch SenFin finanziert.
<b>Mitte</b>	Durch den Senat wurden RDVs verhandelt und abgeschlossen.

<b>Neukölln</b>	Es gab mehrere Rundschreiben der Personalabteilung der SenFin die das Arbeiten im „Homeoffice“ ausdrücklich unterstützt haben. Die Dienststellenleitung diese Initiative ausdrücklich unterstützt und gefördert, soweit es im dienstlichen Kontext vertretbar war.
<b>Pankow</b>	Bzgl. Unterstützung seitens des Senats ist auf die Rundschreiben zu den jeweils geltenden „Homeoffice“-Regelungen zu verweisen sowie auf die „RDV mobile Endgeräte/mobile Telearbeit“.
<b>Reinickendorf</b>	Der Senat unterstütze durch die Finanzierung der pandemiebedingten Ausstattung für das „Homeoffice“. Der Mehrbedarf für die Servererweiterung, Notebooks inkl. Gewährleistung, Dockingstationen, Token, Bootsticks, USB-Mäuse und Taschen wurde von SenInnDS gedeckt, da die Mittel im Kapitel 2542 nicht auskömmlich waren.
<b>Spandau</b>	Der Senat hatte im Rahmen des Programms "5000 Notebooks für die Berliner Bezirke" zentral gemeinsam mit dem IT-Dienstleistungszentrum Berlin die Beschaffung und Lieferung von Notebooks organisiert. Dem Bezirksamt sind hieraus 279 Notebooks im Januar 2021 zugeteilt und geliefert worden, die den Dienstkräften im Rahmen der mobilen Telearbeit ausgehändigt werden konnten. Außerdem wurden durch SenInnDS Anträge auf finanziellen Mehrbedarf aufgrund notwendig gewordener Erweiterungen im Bereich der Serverinfrastruktur kurzfristig bearbeitet und die entsprechenden Mittel zur Verfügung gestellt. Außerdem konnte über das Unterstützungs- und Beratungszentrum des Landes Berlin (UBZ) IKT-Fachpersonal zeitlich befristet abgerufen werden. Mithilfe dieser Fachkräfte konnte die Inbetriebnahme der Notebooks inkl. Anbindung an das Berliner Landesnetz erheblich beschleunigt werden. Die technische Ausstattung der Dienstkräfte ist nach 24-monatigem Pandemiegeschehen sehr gut (1.021 ausgegebene Laptops + VPN Tunnels mit Stand 24.05.2022).
<b>Steglitz-Zehlendorf</b>	Durch den Senat wurde veranlasst, dass zusätzliche Endgeräte angeschafft werden konnten, um mobil arbeiten zu können.
<b>Treptow-Köpenick</b>	Projekt „IPV in Telearbeit“ der SenFin, Teilnahme von drei Dienstkräften.
<b>Tempelhof-Schöneberg</b>	Der Bezirk hat vom Senat Notebooks erhalten, die jedoch nicht alle technisch so ausgestattet sind, dass mobiles Arbeiten/„Homeoffice“ möglich ist. Diese wurden dann gegen alte Geräte an den Büroarbeitsplätzen ausgetauscht. Die Nachfrage nach einer technischen Ausstattung, die ein mobiles Arbeiten ermöglicht, war und ist weiterhin sehr groß.

5. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bezirksamtern arbeiten aktuell teilweise mobil bzw. im Homeoffice (bitte aufgeschlüsselt nach Bezirken)?

Zu 5.: Die Antworten der Bezirksamter können der nachstehenden Tabelle entnommen werden.

<b>Bezirksamt</b>	<b>Wie viele Dienstkräfte arbeiten derzeit teilweise mobil bzw. im „Homeoffice“?</b>
<b>Charlottenburg-Wilmersdorf</b>	Dies ist weder in der Kürze der Zeit noch grundsätzlich ermittelbar, da viele der inzwischen eingesetzten Laptops als „Gruppen-Laptops“ konfiguriert sind und sich so



	mehrere Beschäftigte mit geringfügigem Anteil am mobilen Arbeiten diese Geräte teilen.
<b>Friedrichshain-Kreuzberg</b>	Siehe Antwort zu Frage 3.
<b>Lichtenberg</b>	Bezugnehmend auf die Antwort zu Frage 3 haben auch weiterhin über 800 Dienstkräfte des Bezirksamtes die Möglichkeit, regelmäßig mobil oder im „Homeoffice“ zu arbeiten (Tendenz steigend, in Abhängigkeit der Verfügbarkeit von weiteren mobilen Endgeräten). Dabei wird die Nutzung mit dem/der jeweiligen Vorgesetzten abgestimmt und ist abhängig z. B. vom Aufgabengebiet oder von einer besonderen persönlichen bzw. familiären Situation oder von der Verfügbarkeit der mobilen Endgeräte (wenn Mehrfachnutzung) etc. Ein konkrete Anzahl kann daher nicht ermittelt werden und ändert sich täglich.
<b>Marzahn-Hellersdorf</b>	Gegenwärtig existiert hier keine Datenlage. Diese ist aufgrund des Auswertungsaufwandes im Rahmen der Frist zur Stellungnahme auch nicht herbeizuführen.
<b>Mitte</b>	Das Bezirksamt verfügt hierzu über kein Monitoring. Eine gesonderte Erhebung ist in der zur Verfügung stehenden Zeit nicht möglich. Derzeit sind 1.217 Beschäftigte technisch in der Lage, teilweise mobil zu arbeiten, für 109 Beschäftigte wurden Telearbeitsplätze eingerichtet.
<b>Neukölln</b>	Hierzu verweise ich dem Grunde nach auf meine Antwort zu Frage 2. Allerdings können natürlich mehr als 600 Dienstkräfte die vorhandenen Geräte nutzen, soweit es sich um die mobilen Geräte handelt. Die mobilen Geräte befinden sich in dezentraler Verantwortung der Organisationseinheiten und werden von diesen bedarfsorientiert genutzt. Statistiken darüber werden nicht geführt.
<b>Pankow</b>	1.364 Beschäftigte.
<b>Reinickendorf</b>	Siehe Antwort zu Frage 3.
<b>Spandau</b>	213 genehmigte Telearbeitsanträge, 21 noch nicht genehmigte Telearbeitsanträge. Eine zentrale Erfassung der Dienstkräfte, die mobil arbeiten, gibt es nicht.
<b>Steglitz-Zehlendorf</b>	Das Verhältnis zwischen mobiler Arbeit und dem Arbeiten in Präsenz richtet sich nach den dienstlichen Bedürfnissen. Eine statistische Erhebung erfolgt nicht.
<b>Treptow-Köpenick</b>	Siehe Antwort zu Frage 3.
<b>Tempelhof-Schöneberg</b>	Derzeit haben 731 Dienstkräfte die technische Ausstattung und somit die Möglichkeit mobil bzw- im „Homeoffice“ zu arbeiten. Es gibt keine Statistik, die zwischen teilweise mobilem Arbeiten und „Homeoffice“ unterscheidet. Zum Umfang der Nutzung des mobilen Arbeitens/„Homeoffice“ liegen keine Daten vor.

6. Welche Unterstützungsangebote seitens des Senats gibt es derzeit für mobil Arbeitende in den Bezirken?

Zu 6.: Nach dem Auslaufen der zentralen Finanzierung über das sog. „Sonderprogramm Pandemienotebooks“ zum Jahresende 2021 erfolgt die weitere Ausstattung der Verwaltungen aus den regulären Titeln der Maßnahmengruppe 31 in den jeweiligen Behördenkapiteln im Einzelplan 25. Dafür sind im Einzelplan 25 Ansätze in den Behördenkapiteln insbesondere im Titel 51143 (bei eigenem IT-Service) bzw. 51160 (bei IKT-Betrieb durch das ITDZ Berlin) vorgesehen. Für Mehrbedarfe stehen ergänzend Ansätze im Kapitel 2500 Titel 54803 - Teilansatz 3 zur Verfügung. Diese Maßnahmen erfolgen im Vorgriff auf die Umsetzung der One-Device-Strategie.

7. Welche Bedeutung wird von den Bezirksämtern dem mobilen Arbeiten im Rahmen der Modernisierung der Verwaltung zugemessen und mit welchen Beschlüssen und Maßnahmen wird dieser Bedeutung Rechnung getragen?

Zu 7.: Die Antworten der Bezirksämter können der nachstehenden Tabelle entnommen werden.

Bezirksamt	Welche Bedeutung wird dem mobilen Arbeiten im Rahmen der Modernisierung der Verwaltung zugemessen und mit welchen Beschlüssen und Maßnahmen wird dieser Bedeutung Rechnung getragen?
<b>Charlottenburg-Wilmersdorf</b>	Die Bezirksverwaltung misst dem Einsatz mobiler Endgeräte eine sehr hohe Bedeutung zu, würde sich allerdings eine stärkere zentrale Koordinierung der Einsetzbarkeit („Freigabe“) möglichst aller relevanter Fachanwendungen durch die jeweils verantwortlichen Senatsfachverwaltungen wünschen. Im Einzelfall ist das bereits gut gelungen (Fachverfahren „Integrierte Personalverwaltung (IPV)“).
<b>Friedrichshain-Kreuzberg</b>	Das Bezirksamt misst dem mobilen Arbeiten eine hohe Bedeutung zu. Die Dienststellenleitung hat unmittelbar nach Bereitstellung der mobilen Endgeräte, die größtmögliche Priorisierung bei der Umsetzung des technischen und organisatorischen „Homeoffice“-Konzepts veranlasst. Wichtig ist hierfür, die entsprechenden technischen und finanziellen Grundlagen in angemessenem Umfang zu schaffen. Die Einführung der E-Akte wird darüber hinaus das mobile Arbeiten auf eine neue Ebene heben. Wichtig ist auch – soweit möglich – die mobile Nutzung von Fachverfahren zu ermöglichen. Im Rahmen der Arbeitgeberattraktivität und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist mobile Arbeit ein elementarer Baustein, der aufgrund der Corona-Pandemie schlagartig eine sehr große Ausdehnung erfahren hat und zukünftig nicht mehr wegzudenken ist. Für zukünftige Arbeitsformen und moderne Bürokonzepte ist das mobile Arbeiten ein zentraler Aspekt, der berücksichtigt werden muss. Dem trägt das Bezirksamt im Rahmen der Planungen für Rathaus-Umbauten Rechnung. Unter Berücksichtigung der „RDV mobile Endgeräte/mobile Telearbeit“ des Landes Berlin wird der Abschluss bezirklicher Dienstvereinbarungen (DVs) dazu derzeit zwischen der Dienststelle und dem Personalrat betrieben.
<b>Lichtenberg</b>	Das Bezirksamt vertritt die Auffassung, dass „Homeoffice“ als Überbegriff für verschiedene Formen der Telearbeit für die Bezirksverwaltung nicht nur wegen der Corona-Pandemie an Bedeutung gewonnen hat, sondern wesentlicher Bestandteil für die Zukunft einer digital-modernen und attraktiven Arbeitswelt ist. Die bereits in Frage 4 genannten RDVs hat das Bezirksamt mit eigenen Rahmenbedingungen untersetzt: „DV zu alternierenden Telearbeit“ (Februar 2021) sowie „Rahmenbedingungen für die Nutzung mobiler Informations- und Kommunikationsgeräte und zur Ausübung mobiler Telearbeit im Bezirksamt Lichtenberg von Berlin“ (März 2021).
<b>Marzahn-Hellersdorf</b>	Dem mobilen Arbeiten wird im Rahmen der Modernisierung der Verwaltung eine hohe Bedeutung beigemessen. Diesbezüglich sind in der Bezirksverwaltung die „DV mobile Telearbeit“ und die „DV alternierende Telearbeit“ geschlossen worden.
<b>Mitte</b>	Im Bezirksamt wird dem mobilen Arbeiten eine große Bedeutung zugemessen, wengleich dies naturgemäß nicht in allen Aufgabenbereichen umsetzbar ist. Gesonderte Beschlüsse und Maßnahmen existieren hierzu nicht.
<b>Neukölln</b>	Der Bedarf wird stetig steigen, soweit es die Aufgaben zulassen. Wie bereits ausgeführt, sind in den Bezirksämtern viele Aufgabengebiete für mobiles Arbeiten

	<p>nicht geeignet. Sie werden keinen Gartenarbeiter/keine Gartenarbeiterin finden die/der mobil arbeitet, die Gärtnermeisterinnen/-meister und Ingenieure/Ingenieurinnen hingegen schon.</p> <p>Insofern kommt einer generellen Umrüstung der Arbeitsplätze eine größere Bedeutung zu. Dort wo mobiles Arbeiten zumindest möglich ist, wird im Bezirksamt auf die „One-Device-Strategie“ gesetzt und die Arbeitsplätze sukzessive umgestellt. Auf Standgeräte wird verzichtet, stattdessen kommt ein Laptop zum Einsatz der sowohl im Büro, als auch mobil benutzt werden kann.</p> <p>Erweitertes Ziel ist es, damit auch Arbeitsplätze in den Büros mehrfach nutzbar zu machen, also zu einem „Desk-Sharing“ zu kommen. In Einzelbereichen wird dies bereits getestet. Es wird jedoch ein längerer Weg sein, am Ende aber Ressourcen sparen (Räume, Endgeräte).</p> <p>Das Bezirksamt strebt an, möglichst noch in diesem Jahr die (alten) Endgeräte gegen Laptops auszutauschen und damit eine Grundlage für mehr mobiles Arbeiten zu schaffen.</p>
<b>Pankow</b>	<p>Eine hohe Bedeutung, insbesondere auch zur Sicherstellung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Stichwort „attraktiver Arbeitgeber“).</p> <p>Bereits im Jahr 2021 wurde eine fachbereichsübergreifende Arbeitsgruppe gegründet, mit dem Ziel, das mobile Arbeiten der Beschäftigten kurz-, mittel- und langfristig bestmöglich zu unterstützen. Eine wichtige Maßnahme ist die derzeit mit dem Personalrat in Verhandlung befindliche DV zum mobilen Arbeiten.</p>
<b>Reinickendorf</b>	<p>Das Bezirksamt hat die Kapazitäten für Telearbeit und mobiles Arbeiten in den vergangenen Monaten deutlich ausgebaut. Der Bedarf kann vollständig gedeckt werden. Derzeit befindet sich der Entwurf einer örtlichen DV zum mobilen Arbeiten und mobiler Telearbeit in der Abstimmung mit den Beschäftigtenvertretungen. Die DV zu alternierender Telearbeit wurde im Jahr 2021 aktualisiert.</p> <p>Darüber hinaus erarbeitet das Bezirksamt eine „Digitalisierungsstrategie“, um auch in Zukunft bedarfsgerechte Rahmenbedingungen anzubieten. Eine besondere Bedeutung kommt dabei der Einführung der digitalen Akte zu, die im Bezirksamt mit hoher Priorität vorbereitet wird.</p>
<b>Spandau</b>	<p>Immer mehr etabliert sich das digital unterstützte „Homeoffice“ als zukunftsweisende Arbeitsform einer modernen Verwaltung. Das Bild der Verwaltung, dessen Leistungsfähigkeit allein durch eine Präsenz vor Ort gewährleistet werden kann, erweist sich zunehmend als Überbleibsel einer vergangenen Zeit, das nicht mehr ins Internetzeitalter passt. Erwiesen – und durch das Krisengeschehen in der Pandemiezeit gefördert – ist in jedem Fall, dass dieses neue Mitarbeiterbild, das sich in der Wirtschaft bereits etabliert hat, von den Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung angenommen wird.</p> <p>Das Bezirksamt hat hierzu am 12.11.2019 eine „Dienstanweisung Telearbeit“ und am 10.03.2022 eine „DV mobile Endgeräte“ mit den Beschäftigtenvertretungen abgeschlossen.</p>
<b>Steglitz-Zehlendorf</b>	<p>Die „DV über die mobile Arbeit“ erleichtert den Dienstkräften eine flexible Berufs- und Lebensplanung und ermöglicht eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben. Neben der Förderung der Beschäftigtenzufriedenheit und Selbstverantwortung trägt die mobile Arbeit dazu bei, die Arbeitgeberattraktivität zu steigern und die Integration von Menschen mit Schwerbehinderungen und ihnen gleichgestellten Personen zu fördern.</p>
<b>Treptow-Köpenick</b>	<p>Insbesondere aufgrund der Knappheit an Büroräumen und der Verbesserung der Vereinbarung von Beruf und Privatleben, gewinnt die Telearbeit immer mehr an Bedeutung. Die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens erleichtern darüber hinaus die</p>

	<p>dienststellen- und standortübergreifende Zusammenarbeit in Arbeitsgruppen und Projekten sowie die Standortunabhängige Beratung von Kunden und Kundinnen.</p> <p>Aus Gründen des Gesundheitsschutzes erfordern das regelmäßige Arbeiten im „Homeoffice“ oder in Co-Working-Räumen auch weiterhin ergonomisch eingerichtete Arbeitsplätze.</p> <p>Voraussetzung für regelmäßiges Arbeiten im „Homeoffice“ oder mobil ist, dass die erforderlichen Fachverfahren zugänglich sind.</p> <p>Die Bedeutung von „Homeoffice“ und mobiler Arbeit wird im Bezirksamt begrenzt durch das Erfordernis des persönlichen Kontaktes mit den Bürgerinnen und Bürgern.</p> <p>Ziel des Bezirksamtes ist es, alle Büroarbeitsplätze mit mobiler Technik auszustatten, um allen Bürodienstkräften flexible Arbeitsformen zu ermöglichen. Die Genehmigung und Organisation von „Homeoffice“-Möglichkeiten obliegt den Amtsleitungen im Rahmen der dezentralen Fach- und Ressourcenverantwortung.</p>
<b>Tempelhof-Schöneberg</b>	Es wurde die „DV Mobiles Arbeiten“ beschlossen.

8. Wie bewertet der Senat mobiles Arbeiten zur Modernisierung der Berliner Verwaltung?

Zu 8.: Mit Beginn der Corona-Pandemie hat das Land Berlin aus Infektionsschutzgründen unterschiedliche Möglichkeiten des flexiblen und mobilen Arbeitens unabhängig von der klassischen Präsenzarbeit massiv ausgeweitet. Die Pandemie hat gezeigt, dass regelmäßige (alternierende) oder gelegentliche (mobile) Telearbeit in weitaus mehr Bereichen und in einem größeren Umfang möglich ist, als den Beteiligten zuvor bewusst war.

Aufgrund der überwiegend positiven Erfahrungen bewertet der Senat dies als eine arbeitsorganisatorische Entwicklung, die durch die Corona-Krise beschleunigt wurde, aber auch losgelöst von der Pandemie ausdrücklich begrüßt und künftig beibehalten werden soll. Mit Schreiben vom 14. März 2022 hat SenFin den Dienststellen empfohlen, die coronabedingt erweiterten Telearbeitsmöglichkeiten und weiteren Formen ortsflexibler Arbeit in allen dafür in Frage kommenden Bereichen auch künftig beizubehalten und Corona-Sonderregelungen sukzessive auf ein rechtlich gesichertes Fundament zu setzen.

Möglichkeiten des ortsflexiblen Arbeitens werden auch seitens der Beschäftigten zunehmend gefordert. Wesentliche Argumente dafür sind die (bessere) Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit familiären und sonstigen außerdienstlichen Belangen, die größere Arbeitszeitsouveränität und die Möglichkeit eines ungestörteren Arbeitens; Faktoren, die insgesamt zu einer höheren Arbeitszufriedenheit führen.

Insofern ist das Angebot mobiler Arbeitsformen essenzieller Bestandteil zur Modernisierung der Berliner Verwaltung. Um langfristig eine ortsunabhängige Arbeit zu ermöglichen, setzt SenInnDS in der aktuellen Version der IKT-Architektur auf die sog. „One-Device-Strategie“: Ein mobiles Endgerät mit VPN-Zugang ermöglicht den Dienstkräften ortsflexibel zu arbeiten. Die Ausstattung der Dienstkräfte mit Notebooks und dienstlichen SIM-Karten wurde als neuer Landesstandard festgelegt. Für Büroarbeit, die Arbeit von zu Hause oder einem anderen Ort soll künftig das gleiche Gerät in Form eines Notebooks zum Einsatz

kommen, welches dann um Peripheriegeräte zum ergonomischen Arbeiten (z. B. Docking-Stationen, externe Tastaturen, Monitor, Headset, Maus) und das entsprechende Standard-Softwarepaket ergänzt wird.

9. Welche Konsequenzen in der Raumplanung ziehen die Bezirksämter durch die Gewährung mobilen Arbeitens bzw. von Homeoffice?

Zu 9.: Die Antworten der Bezirksämter können der nachstehenden Tabelle entnommen werden.

Bezirksamt	Welche Konsequenzen in der Raumplanung ziehen die Bezirksämter durch die Gewährung von mobilem Arbeiten bzw. von „Homeoffice“?
<b>Charlottenburg-Wilmersdorf</b>	Das Bezirksamtsgremium wird im Rahmen einer Klausurtagung Mitte Juni 2022 über erste Auswirkungen des mittlerweile hohen Ausstattungsgrads an mobilen Endgeräten für die Bereitstellung von Büroarbeitsplätzen beraten. Problematisch ist, dass der Präsenzanteil der oftmals bürgernah zu erbringenden Dienstleistungen gerade in der Bezirksverwaltung unvermindert hoch ist.
<b>Friedrichshain-Kreuzberg</b>	Teilweise werden „Shared-Desk“-Konzepte erprobt.
<b>Lichtenberg</b>	Durch die verstärkte Nutzung von mobilem Arbeiten bzw. „Homeoffice“ konnte der Personalaufwuchs der letzten Jahre im Gebäudebestand gerade noch durch räumliche Verdichtung platziert werden; d. h., Büroflächen können nicht aufgegeben werden. Einzelne Bereiche in den hiesigen Organisationseinheiten haben begonnen, das sogenannte Desk-Sharing einzuführen und ihren Arbeitsalltag daran anzupassen, um die volle Arbeitsfähigkeit aller Dienstkräfte gleichzeitig zu gewährleisten. Im Rahmen eines neuen Dienstgebäudekonzeptes im Zusammenhang zur Errichtung eines Bürodienstgebäude-Neubaus am Standort Alt-Friedrichsfelde 60 wird außerdem die Raumnutzung selbst flexibilisiert und an die neue Arbeitswelt angepasst. Das beinhaltet u. a. die Reduzierung der reinen Büroflächen zugunsten von mehr Besprechungs-, Begegnungs- und Pausenräumen.
<b>Marzahn-Hellersdorf</b>	Da die Erfahrungen aus dem vermehrten Einsatz des mobilen Arbeitens während der Pandemie zunächst evaluiert werden, gibt es zwar erste Überlegungen zu den Auswirkungen auf die zukünftige Raumplanung, jedoch keine diesbezüglichen Konzeptionen.
<b>Mitte</b>	Grundsätzlich sollen keine Einzelarbeitsplätze mehr gewährt werden, wenn nicht regelmäßig in den Bürodienstgebäuden gearbeitet wird. Nach anfänglichem Widerstand wird dieses Prinzip inzwischen weitgehend akzeptiert und durchgesetzt. Mit voranschreitender Digitalisierung und dem damit verbundenen Wegfall physischer Akten könnten sich weiter verringerte Raumbedarfe durch Mehrfachnutzung von Arbeitsplätzen in bisher nicht spezifizierbarem Umfang ergeben. Der zusätzliche Raumbedarf durch Personalaufbau muss dabei aber berücksichtigt werden.
<b>Neukölln</b>	Diese Frage korrespondiert mit der Antwort zur Frage 8. Perspektivisch sollte es zumindest möglich sein, auf neue Anmietungen von Bürodienstgebäuden verzichten zu können. Ob es ggf. schon jetzt bzw. in den nächsten Jahren zu einer spürbaren Entlastung der Raumsituation kommen wird, bleibt jedoch fraglich.
<b>Pankow</b>	Noch keine. In Planung ist ein Pilotprojekt „Homeoffice“ für die Gruppe Personalmanagement inkl. neuem Raumkonzept.

<b>Reinickendorf</b>	Die Gewährung von „Homeoffice“ und mobiler Arbeit entlastet die knappen Raumkapazitäten in der Dienststelle. Insbesondere Großraumbüros können entlastet werden, indem Dienstkräfte wechselseitig im „Homeoffice“ arbeiten. Die Erfahrungen zeigen, dass dadurch die Arbeitseffektivität gesteigert werden kann und das Arbeitsklima verbessert wird.
<b>Spandau</b>	Es gibt erste Überlegungen und Sondierungsgespräche im Bezirksamt. Die weitere Klärung erfolgt in diesem Zusammenhang mit SenFin.
<b>Steglitz-Zehlendorf</b>	Da die Bezirksvereinbarung zurzeit „nur“ 25 % der Arbeitszeit an mobilem Arbeiten zulässt, ist weiterhin ein fester Arbeitsplatz notwendig.
<b>Treptow-Köpenick</b>	Bei der Planung und Ausstattung des Ersatzstandortes für die Dauer der Rathausanierung wurde bereits davon ausgegangen, dass nicht alle Beschäftigten täglich im Büro arbeiten werden. Für den Rückzug in das Rathaus Köpenick sollen - unter Einbeziehung der Auflagen des Denkmalschutzes - weitere moderne Arbeitsmöglichkeiten eingeplant werden. Von einer signifikanten Einsparung von Büroflächen kann aufgrund der weiterhin erforderlichen Bürgerinnennähe nicht ausgegangen werden.
<b>Tempelhof-Schöneberg</b>	Durch die Gewährung von „Homeoffice“ und mobilem Arbeiten wird sich mittelfristig der Flächenbedarf reduzieren. Dies wird aktiv in die Raumplanung einbezogen.

10. Worin werden seitens der Bezirksämter die Vorteile in der Einrichtung und Gewährung von Homeoffice-Arbeitsplätzen bzw. mobiles Arbeiten gesehen?

11. Worin werden seitens der Bezirksämter die Nachteile in der Einrichtung und Gewährung von Homeoffice-Arbeitsplätzen bzw. mobiles Arbeiten gesehen?

Zu 10 und 11.: Die Antworten der Bezirksämter können der nachstehenden Tabelle entnommen werden.

Bezirksamt	flexible Arbeitsformen	
	Vorteile	Nachteile
<b>Charlottenburg-Wilmersdorf</b>	Attraktivitätssteigerung des Arbeitsplatzes im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.	Teils erhebliche technisch-organisatorisch-datenschutz- und -sicherheitsrechtliche Begrenzungen/Einschränkungen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• fehlende Freigabe von Fachverfahren für mobile Endgeräte,</li> <li>• erhebliche Aufwendungen für die Einrichtung (Abnahme von Telearbeitsplätzen, besondere Gefährdungsanalysen),</li> <li>• technische Begrenzungen der Telefonanlage (z. B. Nichtnutzbarkeit von Komfortmerkmalen der Festnetzapparate bei Umleitung auf Mobilfunknummern),</li> <li>• fehlendes WLAN in Dienstgebäuden (mobiles Arbeiten behördenintern,</li> </ul>

		z. B. in Konferenzräumen) und für die Laptops (Angewiesen-Sein auf externe WLAN-Zugänge).
<b>Friedrichshain-Kreuzberg</b>	<p>Die Vorteile des mobilen Arbeitens liegen je nach Bereich unterschiedlich. Zum einen wird in einzelnen Bereichen (z. B. Jugend und Soziales), eine kundennahe Bearbeitung mit direkter Dateneingabe ermöglicht was Doppelarbeiten entfallen lässt. Generell leistet die mobile Arbeit bzw. das „Homeoffice“ einen erheblichen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und steigert damit die Zufriedenheit der Beschäftigten und somit die Arbeitgeberattraktivität.</p> <p>Allgemein kann genannt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilität</li> <li>• teilweise fokussierteres Arbeiten</li> <li>• flexibleres Arbeiten innerhalb der Rahmenarbeitszeiten</li> <li>• Infektionsschutz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mangelnde Kontrolle der Einhaltung des Arbeitsschutzes</li> <li>• erschwerte Kommunikationsmöglichkeiten</li> <li>• Erreichbarkeit der Dienstkräfte</li> <li>• erhöhte Schwierigkeit bei der Sicherstellung der Einhaltung des Datenschutzes und der Datensicherheit</li> <li>• fehlende Druckmöglichkeit</li> <li>• keine vollumfängliche Arbeitsfähigkeit in Bezug auf Fachanwendungen</li> </ul>
<b>Lichtenberg</b>	<p>Neben der in Frage 9 genannten Entspannung bei der Platzierung von zusätzlichem Personal in den verdichteten Dienstgebäuden, bringt die Möglichkeit von mobilem Arbeiten bzw. „Homeoffice“ weitere positive Effekte mit sich.</p> <p>Die Beschäftigten haben die Möglichkeit ihre Arbeitszeit insoweit zu flexibilisieren, um die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege oder die eigene Work-Life-Balance zu fördern. Die Wegezeiten (mit einem Auto oder öffentlichen Verkehrsmitteln) zur Arbeit, nach Hause oder zwischen Terminen fallen weg bzw. können effektiv(er) genutzt werden; nebenbei wird die Umwelt geschont.</p> <p>Darüber hinaus steigert die Möglichkeit des „Homeoffice“ die Attraktivität des Bezirksamtes als moderner Arbeitgeber und kann somit positive Auswirkungen auf das Personalrecruiting und die Personalbindung haben - gerade in Zeiten des Konkurrenzkampfes mit anderen Behörden des öffentlichen Dienstes.</p>	<p>Mobiles Arbeiten bzw. Arbeiten im „Homeoffice“ hat nicht nur positive Aspekte, sondern kann auch negative Auswirkungen mit sich bringen.</p> <p>Die fehlende räumliche Trennung von privatem und beruflichem Umfeld kann zu Problemen bei den Beschäftigten führen, da der „mobile Arbeitsplatz“ ständig bereitsteht - die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben können verschwimmen.</p> <p>Weiterhin kann auch die Konzentration durch verschiedenste Ablenkungen in Frage gestellt sein, z. B. durch anwesende Familienmitglieder oder Aufgaben die im Privatleben erledigt werden müssen. Auch der ergonomisch eingerichtete Arbeitsplatz für das mobile Arbeiten im „Homeoffice“ im privaten Wohnumfeld muss gegeben sein.</p> <p>Diese Arbeitsform hat auch Auswirkungen auf den Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen sowie Führungskräften. Beschäftigte können sich isoliert fühlen, es können Einschränkungen bei der Vernetzung und Teambildung auftreten, der kreative Austausch und die Weitergabe von Wissen/Übergabe von Vorgängen kann ins Stocken geraten. Die Führung auf Distanz seitens von Führungskräften stellt bei dieser</p>

		Arbeitsform eine besondere Herausforderung dar - z. B. können dienstliche Konflikte schwerer zu bewältigen sein.
<b>Marzahn-Hellersdorf</b>	Vorteile werden in einer steigenden Mitarbeiterzufriedenheit gesehen, die sich auch im Rahmen der Personalgewinnung und -haltung positiv auswirken könnten.	Nachteilig wurde bisher ein erhöhter Abstimmungs- und Koordinationsaufwand auf der Ebene der Führungskräfte wahrgenommen, der gegenwärtig auch zu Verzögerungen in der Vorgangsbearbeitung führt. Hier bedarf es einer Umstellung von Arbeitsprozessen, die wiederum einer angepassten IT-Struktur bedarf, welche die Basis weiterer Überlegungen bildet.
<b>Mitte</b>	Der wesentliche Vorteil wird in der besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf gesehen und die Reduzierung der Belastung durch Wegezeiten sowie des damit verbundenen Ressourcenverbrauchs.	Der Bezirk sieht keine wesentlichen Nachteile. Hier wären ein erhöhter Koordinationsaufwand, erschwerte Teamkommunikation und Führung auf Distanz als kompensierbare Nachteile zu benennen.
<b>Neukölln</b>	Zunächst wurden wir damit der besonderen Pandemie-Situation gerecht, Arbeitsplätze zu entzerren. Nicht alle Dienstkräfte waren im Büro, durch besondere Teambildungen hätten Arbeitsbereiche trotz einer Infektion aufrechterhalten werden können. Wenn es persönlich gewünscht wird, tragen „Homeoffice“ und mobiles Arbeiten auch wesentlich zur Arbeitszufriedenheit bei. Die sog. Work-Life-Balance und das Zusammenspiel von Beruf und Familie werden dadurch maßgeblich unterstützt. Selbstverständlich muss das alles auf einem soliden Fundament stehen und rechtlich abgesichert sein, sodass das Bezirksamt zum mobilen Arbeiten im Juni 2021 eine DV mit dem Personalrat geschlossen hat.	Derzeit gibt es im Hinblick auf Telearbeitsplätze mehr Interessenten als Geräte. Mit dem „One-Device-Projekt“ wird sich das hoffentlich noch in diesem Jahr befrieden. Darüber hinaus gibt es durchaus Führungskräfte die sehr distanziert mit dem Thema „Homeoffice“ umgehen. Es bestehen Zweifel, ob wirklich im erforderlichen Umfang gearbeitet wird. Hier fehlt einigen die „Kontrolle“. Insofern ist an manchen Stellen unabhängig von den technischen Gegebenheiten auch noch viel Überzeugungsarbeit zu leisten.
<b>Pankow</b>	Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Beitrag zur Mitarbeiterzufriedenheit (Wirkung nach innen) und zur Arbeitgebermarke (Wirkung nach außen), Sichern der Leistungsfähigkeit in Krisen - und Pandemiezeiten, mittel-/langfristig Einsparung von Ressourcen (Räume, Energiekosten etc.).	Sensibilität ist gefragt im Hinblick auf eine mögliche „Spaltung“ innerhalb der Belegschaft (die, die „Homeoffice“ machen können und die, bei denen es qua Funktion nicht möglich ist). Führung verändert sich. Dieser Prozess wurde bislang zu wenig begleitet, „Führen auf Distanz“ gelingt nicht von heute auf morgen, es braucht sowohl klare Regeln als auch Vertrauen. Es braucht zusätzliche finanzielle Mittel.



<p><b>Reinickendorf</b></p>	<p>Das Angebot zur Ausübung von alternierender Telearbeit oder mobilem Arbeiten wirkt sich positiv auf die Arbeitgeberattraktivität aus. Die Möglichkeit, mobil arbeiten zu können, wird von immer mehr potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern erwartet. Im Sinne der Konkurrenzfähigkeit sollte der öffentlichen Dienst hier nicht hinter anderen Arbeitgebern zurückstehen. Die Vorteile in der Einrichtung von „Homeoffice“-Arbeitsplätzen liegen aber auch darin, Arbeit, Familie und Freizeit besser in Einklang zu bringen, um dadurch die Zufriedenheit zu steigern. Dies wirkt sich auch auf den Krankenstand aus: Bei Dienstkräften in alternierender Telearbeit sind weniger krankheitsbedingte Arbeitsausfälle zu verzeichnen (insbesondere Kurzzeitkrankmeldungen haben abgenommen). Ferner können Dienstkräfte ihren Beschäftigungsumfang beibehalten oder erhöhen, sofern beispielsweise der Fahrweg zur Dienststelle an einzelnen Tagen entfällt. Eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit hat wiederum einen positiven Effekt auf die Personalbesetzung. Auch nach längerer Abwesenheit (Krankheit oder Elternzeit) spielt das Angebot von „Homeoffice“-Arbeitsplätzen eine wichtige Rolle und unterstützt die Dienstkräfte dabei, in den Arbeitsalltag hineinzufinden oder sogar schneller wieder in den Dienst zurückzukehren.</p>	<p>Grundsätzlich birgt das mit „Homeoffice“ verbundene „Führen auf Distanz“ auch gewisse Risiken. Die Kommunikation mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verändert sich grundlegend. Führungskräfte haben ggf. einen größeren Aufwand bei der Kontrolle der Arbeitsergebnisse. Auch von Seiten der Dienstkräfte wird teilweise der fehlende persönliche Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen bedauert, was wiederum einen negativen Einfluss auf die Qualität der Arbeitsergebnisse und die allgemeine Arbeitszufriedenheit haben kann. Ein konkreter Nachteil besteht darin, dass derzeit Rufnummern nur auf ein privates Telefon (Smartphone, Festnetztelefon) einer Dienstkraft umgeleitet werden können. Bei Anrufen im „Homeoffice“ ist nur die eigene dienstliche Telefonnummer sichtbar. Bei verpassten Anrufen ist es demnach nicht möglich zurückzurufen. Ein weiteres Problem besteht darin, dass Dokumente nur im Dienstgebäude ausgedruckt werden können.</p>
<p><b>Spandau</b></p>	<p>Siehe Antwort zu Frage 7.</p>	<p>Das Bezirksamt sieht keine Nachteile.</p>
<p><b>Steglitz-Zehlendorf</b></p>	<p>Durch die Möglichkeit der mobilen Arbeit wird die Arbeitgeberattraktivität durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestärkt und Personal durch die Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit gesteigert. Zudem können Ressourcen durch Doppelnutzungen des Arbeitsplatzes effektiver genutzt werden.</p>	<p>Rückfragen, formelle und informelle Austauschgespräche zwischen Kolleginnen und Kollegen sowie Führungskräften sind auf dem direkten Weg nicht möglich. Gerade bei Projektarbeiten kann jedoch ein spontaner kreativer Austausch neue Ideen und Möglichkeiten eröffnen und das Teamgefühl stärken. Ein „mobiler Arbeitsplatz“ ist meist nicht ergonomisch und technisch ausgestattet wie der Büroarbeitsplatz und kann durch</p>

		<p>Mitmenschen schnell zu Ablenkungen führen.</p> <p>Flexibilität ist im ersten Moment erstrebenswert, kann jedoch zu Überforderungen führen.</p>
<b>Treptow-Köpenick</b>	<p>Die Ermöglichung von „Homeoffice“ kann zu einer Erhöhung der Zufriedenheit der Dienstkräfte und zur Effizienzsteigerung führen.</p>	<p>Führungskräfte müssen neue Führungsmethoden erlernen und anwenden, für alle Teammitglieder müssen neue Kommunikationsformen gefunden werden, die unabhängig vom Arbeitsort funktionieren.</p> <p>Die derzeit nicht verfügbaren Zugänge zu Fachverfahren und fehlende E-Akten führen zu Effizienzverlusten.</p> <p>Wahrgenommen werden auch gefühlte Ungerechtigkeiten und Unzufriedenheit, z. B. bei Beschäftigten, denen in der häuslichen Umgebung die Voraussetzungen für die Einrichtung von Telearbeitsplätzen fehlen.</p>
<b>Tempelhof-Schöneberg</b>	<p>Die Vorteile werden deutlich sichtbar bei der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zu weiteren Vorteilen zählen Flexibilität sowie die mittelfristig entstehende Flächenreduzierung.</p>	<p>Trennung zwischen Berufs- und Privatleben möglicherweise schwierig, Gefahr der Überschreitung der vereinbarten Dienstzeit.</p>

Berlin, den 01.06.2022

In Vertretung

Jana Borkamp

Senatsverwaltung für Finanzen

Beschäftigte und Vollzeitäquivalente der Bezirksverwaltungen im unmittelbaren Landesdienst Berlin im März 2022 nach Vollzeit und Teilzeit

Bezirke	Insgesamt	Vollzeit	Teilzeit
Beschäftigte			
<b>Bezirksverwaltungen insgesamt</b>	<b>26 051</b>	<b>20 143</b>	<b>5 908</b>
Mitte	3 126	2 523	603
Friedrichshain-Kreuzberg	2 046	1 506	540
Pankow	2 657	2 069	588
Charlottenburg-Wilmersdorf	2 107	1 567	540
Spandau	1 939	1 512	427
Steglitz-Zehlendorf	2 067	1 525	542
Tempelhof-Schöneberg	2 239	1 695	544
Neukölln	2 171	1 651	520
Treptow-Köpenick	1 990	1 569	421
Marzahn-Hellersdorf	1 817	1 493	324
Lichtenberg	2 160	1 716	444
Reinickendorf	1 732	1 317	415
Vollzeitäquivalente			
<b>Bezirksverwaltungen insgesamt</b>	<b>24 482,2</b>	<b>20 143,0</b>	<b>4 339,2</b>
Mitte	2 962,9	2 523,0	439,9
Friedrichshain-Kreuzberg	1 907,3	1 506,0	401,3
Pankow	2 513,5	2 069,0	444,5
Charlottenburg-Wilmersdorf	1 954,8	1 567,0	387,8
Spandau	1 816,5	1 512,0	304,5
Steglitz-Zehlendorf	1 914,8	1 525,0	389,8
Tempelhof-Schöneberg	2 080,5	1 695,0	385,5
Neukölln	2 023,6	1 651,0	372,6
Treptow-Köpenick	1 898,9	1 569,0	329,9
Marzahn-Hellersdorf	1 742,5	1 493,0	249,5
Lichtenberg	2 049,4	1 716,0	333,4
Reinickendorf	1 617,7	1 317,0	300,7

## Allgemeine methodische Hinweise

### Rechtsgrundlage

Gesetz über die Statistik der Personalstruktur und der Personalkosten im unmittelbaren Landesdienst (Personalstrukturstatistikgesetz – PSSG) vom 2. Dezember 2004, GVBl., 60. Jg., Nr. 48 vom 14. Dezember 2004, S. 490.

### Datenerhebung

In den einzelnen Personalverwaltungen dezentral vorhandene Beschäftigendaten werden in pseudonymisierter Form über eine Schnittstelle aus dem Verfahren Integrierte Personalverwaltung (IPV) monatlich an die zentrale Personalstrukturdatenbank der Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen übergeben.

### Stand der Ergebnisse

In die Ergebnisse sind, sofern nicht anders angegeben, die in den zwei Folgemonaten in IPV eingepflegten rückwirkenden Änderungen eingeflossen. Das heißt, Berichtsmonat und Stand liegen zwei Monate auseinander. Erst zu diesem Zeitpunkt ist ein relativ stabiler Datenstand erreicht.

### Grundgesamtheit

Die Grundgesamtheit umfasst Beschäftigte des unmittelbaren Landesdienstes, die im IPV Abrechnungsmodul geführt werden, und zwar der

- Hauptverwaltung und der
- Bezirksverwaltungen.

Einbezogen sind die Beurlaubten und die geringfügig Beschäftigten. Seit 2014 sind die Beschäftigten der Berliner Forsten mit Tätigkeiten in der Waldarbeit in der Hauptverwaltung und ab Januar 2017 die Beschäftigten in der Parkraumbewirtschaftung in den Bezirksverwaltungen in der Grundgesamtheit enthalten.

Die Beschäftigten des Verfassungsgerichtshofes werden der Hauptverwaltung zugeordnet.

Nicht enthalten in der Grundgesamtheit sind die Beschäftigten

- der Verwaltung des Abgeordnetenhauses
- des Rechnungshofes
- des Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit
- der Betriebe nach § 26 LHO
- der Eigenbetriebe
- in Ausbildung.

Ab dem 1. Januar 2019 sind die Beschäftigten der Deutschen Dienststelle für die Benachrichtigung der nächsten Angehörigen von Gefallenen der ehemaligen deutschen Wehrmacht (WAST) nicht mehr in der Grundgesamtheit enthalten.

Beschäftigte in Ausbildung werden in den langen Reihen nachrichtlich ausgewiesen.

### Genauigkeit

Die Qualität der Personalstrukturstatistik hängt wesentlich davon ab, wie die aus IPV erhobenen Merkmale vor Ort gepflegt werden. Sofern die Merkmale bedeutsam für die Bezügezahlung sind, sind sie als zuverlässig anzusehen.

### Zeitliche Vergleichbarkeit

Bei einem Vergleich der Auswertungsergebnisse über die Zeit sind mögliche Veränderungen der Grundgesamtheit u. a. durch Ein- und Ausgliederungen von Behörden/Bereichen in den bzw. aus dem unmittelbaren Landesdienst Berlin zu berücksichtigen.

### Geheimhaltung und Datenschutz

Nach § 16 LStatG sind Einzelangaben grundsätzlich geheim zu halten, soweit durch besondere Rechtsvorschriften nichts anderes bestimmt ist.

### Vollzeitäquivalente

Die Berechnung der Zahl der Vollzeitäquivalente erfolgt durch Aufsummieren der individuellen Arbeitszeitfaktoren der Beschäftigten. Auftretende Abweichungen sind auf Rundungen bzw. auf die Aufsummierung zu unterschiedlichen Aggregationsebenen zurückzuführen.

### Alter

Es wird das Alter ausgewiesen, das von den Beschäftigten im Berichtsjahr erreicht wird.

### Zeichenerklärung

- 0 weniger als die Hälfte von 1 in der letzten besetzten Stelle, jedoch mehr als nichts
- nichts vorhanden
- Zahlenwert unbekannt oder geheim zu halten
- [ ] Zahlenwert in Klammern: Zusammenfassung mehrerer Tabellenfelder
- x Tabellenfach gesperrt, weil Aussage nicht sinnvoll
- ... Angabe fällt später an
- | grundsätzliche Änderung innerhalb einer Reihe, die den zeitlichen Vergleich beeinträchtigt

# Impressum

## Herausgeber

Statistikstelle Personal  
bei der Senatsverwaltung für Finanzen  
Klosterstraße 59  
10179 Berlin

Marcus Zager  
Telefon 030 9020 - 2375  
Telefax 030 9020 - 2658

## Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen

Für die Durchführung der Personalstrukturstatistik für den unmittelbaren Landesdienst Berlin wurde die Statistikstelle Personal bei der für die Überwachung und Steuerung der Personalausgaben zuständigen Senatsverwaltung, der Senatsverwaltung für Finanzen, eingerichtet. Sie ist entsprechend § 2 des Personalstrukturstatistikgesetzes organisatorisch, personell und räumlich von den anderen Organisationseinheiten getrennt und abgeschottet.

Die Statistikstelle Personal ist eine amtlich betraute Stelle zur Durchführung einer Landesstatistik im Sinne des § 16 Abs. 2 Landesstatistikgesetz.

Die Statistikstelle Personal ist zur Wahrung der Grundsätze der Neutralität, der Objektivität und wissenschaftlichen Unabhängigkeit bei der Erhebung, Aufbereitung, Darstellung und Analyse der Daten verpflichtet.

## Auskünfte

Franka Prinz  
Telefon 030 9020 - 2267  
E-Mail SENFINStatistikstelle@senfin.berlin.de

## Intranet

[www.b-intern.de/wb/statistikstelle-personal](http://www.b-intern.de/wb/statistikstelle-personal)

## Internet

<https://www.berlin.de/sen/finanzen/personal/personalstatistik/artikel.13543.php>

## © Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen

Für nichtgewerbliche Zwecke sind Vervielfältigung und unentgeltliche Verbreitung auch auszugsweise gestattet. Auch die Verbreitung via Internet, Intranet oder als Print ist nicht eingeschränkt und bedarf keiner ausdrücklichen Genehmigung durch die Statistikstelle Personal.

Eine Quellenangabe ist jedoch erforderlich. Die Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen, Berlin, ist als Herausgeber in den Quellennachweis aufzunehmen. Änderungen, Streichungen/Kürzungen oder Auslassungen, neue Gestaltungen oder sonstige Abwandlungen sind als solche kenntlich zu machen bzw. im Quellennachweis mit dem Hinweis zu versehen, dass die Daten geändert, nur als Berechnungsgrundlage verwendet oder verändert dargestellt wurden.