

19. Wahlperiode

## Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Jeannette Auricht (AfD)

vom 30. Januar 2025 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 3. Februar 2025)

zum Thema:

**Steuergeldverschwendung im grünen Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg,  
Part III: Warum 18.000,00 € nachzahlen, wenn auch 57.000,00 € gehen**

und **Antwort** vom 17. Februar 2025 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 17. Februar 2025)

Senatsverwaltung für Finanzen

Frau Abgeordnete Jeannette Auricht (AfD)

über die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Antwort

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/21533

vom 30. Januar 2025

über Steuergeldverschwendung im grünen Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg, Part III:  
Warum 18.000,00 € nachzahlen, wenn auch 57.000,00 € gehen

---

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

Vorbemerkung der Verwaltung:

Die Schriftliche Anfrage betrifft einen Sachverhalt, den der Senat nicht allein aus eigener Zuständigkeit beantworten kann. Für eine sachgerechte Antwort hat er daher das Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg um Stellungnahme gebeten, die bei der nachfolgenden Beantwortung berücksichtigt wird.

Das Bezirksamt informiert, dass der Rechnungshof von Berlin in seinem Bericht von einem Beanstandungspotenzial von 1,4 Millionen Euro spricht. Das Bezirksamt konnte eine Vielzahl der beanstandeten Fälle in seiner Stellungnahme entkräften. Dennoch zeigte die Prüfungsmittelung des Rechnungshofes und die Stellungnahme des Bezirksamtes das Bestehen großer Herausforderungen, denen sich der Bezirk mit verschiedenen Maßnahmen stellt. Insofern werden die Darstellungen des Rechnungshofes von Berlin durch das Bezirksamt als hilfreiche Hinweise aufgegriffen und in die Planungen unterschiedlichster Maßnahmen einbezogen.

Vorbemerkung der Abgeordneten:

Der Rechnungshof Berlin stellte im November 2024 erhebliche Steuergeldverschwendungen im Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg fest. Besonders die fehlerhafte Anerkennung von Berufserfahrung und unsachgemäße Gehaltsfestsetzungen sorgten für einen Schaden von 1,4 Millionen Euro.

Ein weiterer Fall betrifft eine Verwaltungsmitarbeiterin, die lange in Entgeltgruppe 9 tätig war. Das Bezirksamt begründete rückwirkend einen Anspruch auf eine deutlich höhere Entgeltgruppe – eine Erklärung, die der Rechnungshof als „weder nachvollziehbar noch aktenkundig“ bezeichnete. Trotzdem erhielt die Mitarbeiterin

für sieben Jahre Nachzahlungen in Höhe von 57.000 Euro, obwohl nur 18.000 Euro den Verjährungszeitraum betrafen.

1. Warum wurde der Anspruch auf eine höhere Entgeltgruppe für die Verwaltungsmitarbeiterin rückwirkend geltend gemacht, obwohl die Begründung laut Rechnungshof „weder nachvollziehbar noch aktenkundig“ war? Welche internen Prüfungen wurden in diesem Fall durchgeführt?

Zu 1.: Die Bewertung des Aufgabengebietes und die sich hieraus ergebende tarifgemäße Eingruppierung ist rückwirkend erfolgt. Die Person hat aus Sicht des Bezirksamtes das Entgelt erhalten, welches ihr zugestanden hätte, wenn die Bewertung rechtzeitig erfolgt wäre. Nach Einschätzung des Bezirksamtes fehlt es somit an einem wirtschaftlichen Schaden für das Land Berlin.

2. Welche Maßnahmen plant das Bezirksamt, um sicherzustellen, dass zukünftige Gehaltsanpassungen auf einer soliden und nachvollziehbaren Grundlage beruhen?

Zu 2.: „Die folgenden Mechanismen sollen die Einhaltung der Vorschriften sicherstellen:

1. Das Vier-Augen-Prinzip bei der Buchhaltung bzw. Sachbearbeitung in der Personalbetreuung.
2. Die Einführung eines Berichtswesens, das regelmäßig die zu bewertenden Arbeitsgebiete abgleicht. Dadurch können offene oder fehlerhafte Bewertungen schneller identifiziert und bearbeitet werden.
3. Standardisierte Prozesse und Vorlagen für Personalmaßnahmen wie Stufenvorweggewährungen und Laufzeitverkürzungen sorgen dafür, dass Entscheidungen nachvollziehbar dokumentiert und kontrolliert werden können.
4. Die Zentralisierung von Zuständigkeiten bei der zentralen Personalbetreuung, die eine einheitliche und regelkonforme Bearbeitung zu gewährleisten.
5. Fachliche Unterstützung und Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende zu tariflichen und gesetzlichen Vorschriften. Darüber hinaus wird die Wissensdokumentation ausgebaut, um Mitarbeitende über geltende Regelungen zu informieren und Fehler durch Unwissenheit zu vermeiden.“

3. Wie rechtfertigt das Bezirksamt die Entscheidung, eine Nachzahlung für sieben Jahre zu leisten, obwohl die Finanzverwaltung klar darauf hingewiesen hat, dass nur für drei Jahre und vier Monate ein Anspruch besteht?

Zu 3.: Auf die Beantwortung zu Frage 1. wird verwiesen.

4. Welche Konsequenzen hat die fehlerhafte Nachzahlung von insgesamt 57.000 Euro für das Budget des Bezirksamtes, und wie wird der Senat sicherstellen, dass solche finanziellen Fehlentscheidungen in Zukunft, und vor allen in Zeiten von Haushaltssperren, vermieden werden?

Zu 4.: In den Fällen, die zu einem finanziellen Schaden für das Land Berlin führen, erfolgt eine Haftungsprüfung unter maßgeblicher Beteiligung der Innenrevision. Weitere Prüfungen stehen noch aus. Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu Frage 1 verwiesen.

5. Inwiefern wird die Bezirksbürgermeisterin Clara Herrmann in ihrer Funktion als Leitung des Fachbereiches Personal zur Verantwortung gezogen, wenn es um die Überwachung der Einhaltung von Richtlinien zur Gehaltsfestsetzung geht?

Zu 5.: Der Rechnungshofbericht bezieht sich auf die Jahre 2020 und 2021. Keiner der vom Rechnungshof beanstandeten Fälle wurde von der Bezirksbürgermeisterin schlussgezeichnet.

6. Welche Schritte unternimmt das Bezirksamt, um die Transparenz in der Gehaltsvergabe zu erhöhen und sicherzustellen, dass solche Fehler nicht wiederholt werden?

Zu 6.: Seit 2022 wurden verschiedene Maßnahmen für die unterschiedlichen in Personalvorgänge involvierten Bereiche des Bezirksamtes getroffen. Die wesentlichen Maßnahmen werden nachfolgend thematisch zusammengefasst näher ausgeführt.

Stellenbesetzungsverfahren:

Die Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen von Stellenbesetzungsverfahren ist elementar. Im Bezirksamt bestehen seit vielen Jahren verbindliche Standards für Personalauswahlverfahren. Diese wurden von der Serviceeinheit Personal zuletzt im Jahr 2022 unter Beteiligung der Organisationseinheiten und Beschäftigtenvertretungen aktualisiert, vom Bezirksamt beschlossen und den an Auswahlverfahren Beteiligten zur Verfügung gestellt. In der Regel werden Auswahlverfahren im Bezirksamt von den Büroleitungen der einzelnen Organisationseinheiten mit den dortigen zuständigen Fachverantwortlichen durchgeführt. Nach Auswertung der Prüfungsmitteilung des Rechnungshofes wurden die Büroleitungen im Rahmen des regelmäßigen monatlichen Austauschs mit der Serviceeinheit Personal unmittelbar über die Feststellungen zu Stellenbesetzungsverfahren informiert und noch einmal auf die notwendige Einhaltung der zwingenden Regelungen wie die Standards für Personalauswahlverfahren hingewiesen. Informationen und Fragestellungen zu Stellenbesetzungsverfahren sind immer wieder Gegenstand des regelmäßigen monatlichen Austausches der Büroleitungen.

Aufgabengebiete bei denen Bewertungsvermutungen vorliegen, sollen zukünftig nur noch in notwendigen Einzelfällen ausgeschrieben werden. Sollte dies dennoch unumgänglich sein, wird darauf geachtet, dass die Gründe dafür besser dokumentiert werden.

Aufgrund der Hinweise des Rechnungshofes wurde die Verfahrensweise im Zusammenhang mit Stellenbesetzungen geändert. Die Verfügung zu einer Einstellung wird mit dem Anforderungsprofil, den Bewerbungsunterlagen, dem Stufenvordruck und dem Auswahlvermerk von den dezentralen Organisationseinheiten an die Personalwirtschaft

gegeben. Die Personalwirtschaft prüft die personalwirtschaftlichen Aspekte. Anschließend erfolgt die Prüfung der persönlichen Voraussetzungen zur Eingruppierung sowie der Stufenzuordnung durch die Personalbetreuung.

Die Überprüfung der Erfüllung der formalen Voraussetzungen für ein zu besetzendes Aufgabengebiet und die Stufenfestsetzung nach § 16 TV-L erfolgt bis auf weiteres zentral durch die Leitung der Personalbetreuung und die Hauptsachbearbeitung.

Darüber hinaus hat das Bezirksamt bereits im Oktober 2022 die Erprobung eines Zentralen Bewerbungsbüros (ZBB) im Bezirksamt im Rahmen eines Projektes beschlossen. Ziele sind u.a. die Beschleunigung von Auswahlverfahren, die Vereinheitlichung der Arbeitsweise und des Außenauftritts des Bezirksamtes im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren sowie die Steigerung der Transparenz derselben. Das Pilotprojekt ist im September 2023 gestartet.

Einstellungsprozess:

Im Einstellungsprozess ist unter anderem die Einhaltung aller rechtlichen Vorgaben zu prüfen. Hierfür wurden bestehende Vordrucke überarbeitet und neue implementiert. Den dezentralen Organisationseinheiten wurde ein Vordruck zur Gleichwertigkeitsprüfung vorhandener Bildungsabschlüsse zur Verfügung gestellt, in dem eine systematische Gegenüberstellung erfolgt. Auch für die Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung wurde ein überarbeiteter Vordruck zur Verfügung gestellt. Die Verfahrensweise für Stufenprüfungen hat sich ebenfalls dahingehend geändert, dass die inhaltliche Prüfung durch die Personalbetreuung anstatt durch die Fachbereiche erfolgt.

Sofern bei Neueinstellung das Arbeitsgebiet einer Bewertungsvermutung unterliegt, wird der Vorbehalt in den Einstellungsschreiben erklärt, welche angepasst worden sind.

Aufgabenübertragung:

Während in der Vergangenheit eine neue Aufgabenübertragung dezentral in den Fachbereichen erfolgt ist, wird dies nunmehr nur noch durch die SE Personal verfügt.

Korrektur festgestellter Fehler:

Fehlerhafte Eingruppierungen wurden korrigiert und Überzahlungen im Rahmen der tarifvertraglichen Ausschlussfrist des § 37 TV-L geltend gemacht. In Fällen, die zu einem finanziellen Schaden für das Land Berlin geführt haben, erfolgt eine Haftungsprüfung unter maßgeblicher Beteiligung der Innenrevision. Weitere Prüfungen stehen noch aus.

Durchführung von Bewertungen der Aufgabengebiete:

Die Organisationseinheit Steuerungsdienst / Finanzen - Personalwirtschaft wird dauerhaft und temporär jeweils um eine Stelle verstärkt. Im Rahmen eines Projektes sollen darüber hinaus bis zu 6 Beamtinnen / Beamte auf Probe bzw. Trainees unter anderem die

dezentralen Fachbereiche bei der Erstellung von Beschreibungen des Aufgabenkreises und die Personalwirtschaft bei der Erstellung von gutachterlichen Stellungnahmen unterstützen.

7. Wie wird der Senat sicherstellen, dass die Finanzverwaltung in zukünftige Entscheidungen über Gehaltsanpassungen einbezogen wird, um die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zu gewährleisten?

Zu 7.: Die Entgelte der Beschäftigten des Landes Berlin sind tarifvertraglich geregelt. Bei Einstellungen von Bewerbenden in Personalmangelsituationen können die Dienststellen in zwingend notwendigen Einzelfällen in eigener Zuständigkeit und Verantwortung darüber entscheiden, ob und ggf. in welchem Umfang sie von den flexiblen Entgeltinstrumente des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) Gebrauch machen. Den Dienststellen des Landes Berlin sind die Regelungen zur Anwendung dieser Instrumente bekannt. Eine Einbeziehung, der für das Tarifrecht der Beschäftigten des Landes Berlin zuständigen Senatsverwaltung, im Einzelfall ist nicht vorgesehen.

8. Welche Schulungsmaßnahmen werden für die Mitarbeiter im Personalbereich angeboten, um sicherzustellen, dass sie die gesetzlichen Vorgaben zur Verjährung von Ansprüchen korrekt anwenden?

Zu 8.: Die entsprechenden Schulungen der Personalbetreuung des Bezirksamtes für die Jahre 2023 und 2024 sind der beigefügten Anlage zu entnehmen.

9. Wie plant das Bezirksamt, die Kommunikation zwischen den verschiedenen Abteilungen zu verbessern, um sicherzustellen, dass alle relevanten Informationen bei Gehaltsanpassungen berücksichtigt werden?

Zu 9.: „Seit vielen Jahren bestehen im Bezirksamt unterschiedliche regelmäßige Gesprächsrunden mit den Organisationseinheiten, die sich mit Personalthemen befassen. Seit der Auswertung der Prüfungsmitteilung findet hier auch ein Austausch zu den Folgerungen der Prüfungsmitteilung statt. Dies wird auch weiterhin erfolgen. Darüber hinaus wurden Formulare und Vordrucke angepasst und erweitert und weitergehende Informationen zur Verfügung gestellt. Auch dies wird weiterhin anlassbezogen erfolgen.“

10. Gibt es bereits Initiativen oder Reformen, die von Clara Herrmann angestoßen wurden, um die Effizienz und Transparenz in der Verwaltung zu verbessern bzw. wieder herzustellen?

Zu 10.: Auf die Antwort zu Frage 2 wird verwiesen.

11. Wie stellt der Senat sicher, dass die Fachbereichsleitung Personal ihrer Verantwortung in vollem Umfang gerecht wird, und welche konkreten Maßnahmen werden ergriffen, um dies zu überprüfen?

Zu 11.: Die Sicherstellung, dass Führungskräfte ihrer Verantwortung im vollem Umfang gerecht werden, obliegt jeder Dienststelle in eigener Zuständigkeit und Verantwortung. Eine

Zuständigkeit für den Senat ist nicht gegeben.

Berlin, den 17. Februar 2025

In Vertretung

Wolfgang Schyrocki  
Senatsverwaltung für Finanzen

## Anlage zur schriftlichen Anfrage S19 / 21533

<b>Schulungen</b>	
<b>2023/2024 in Tagen</b>	
Staats-/Verfassungsrecht	6
öffentliches Dienstrecht	4
Neuregelung Entgelt (TV-L)	3
Eingruppierung EGO zum TV-L	4
Haftung der Beschäftigten im ÖD	1
Anforderungsprofile	2
Entgeltabrechnung	4
Beamtenrecht	5
Mutterschutz und Elternzeit	2
Betriebliche Altersversorgung	6
Lohn-/Gehaltspfändung	2
Urlaubsrecht	1
Verwaltungsrecht	5
Tarifrecht	1
TV L	4
Laufbahnrecht	1
Disziplinarrecht auf den Punkt gebracht	1