

**19. Wahlperiode**

## **Schriftliche Anfrage**

**der Abgeordneten Dr. Kristin Brinker (AfD)**

vom 23. Oktober 2025 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 23. Oktober 2025)

zum Thema:

**DAB – Digitalagentur Berlin GmbH: Personalfluktuation, offene Stellen,  
Fachkräftegewinnung und Organisationskultur**

und **Antwort** vom 7. November 2025 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 10. November 2025)

Senatsverwaltung für Wirtschaft,  
Energie und Betriebe

Frau Abgeordnete Dr. Kristin Brinker (AfD)  
über  
die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Antwort  
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/24199  
vom 23.10.2025  
über DAB – Digitalagentur Berlin GmbH: Personalfluktuations, offene Stellen,  
Fachkräftegewinnung und Organisationskultur

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

Vorbemerkung der Verwaltung:

Die Schriftliche Anfrage betrifft zum Teil Sachverhalte, die der Senat nicht aus eigener Zuständigkeit und Kenntnis beantworten kann. Er ist gleichwohl um eine sachgerechte Antwort bemüht und hat daher die DAB Digitalagentur Berlin GmbH um Stellungnahme gebeten, die bei der nachfolgenden Beantwortung berücksichtigt ist.

Vorbemerkung der Abgeordneten:

Die DAB<sup>1</sup> ist als zentrale Koordinierungsstelle für Digitalisierung ein aus Landesmitteln finanziertes Instrument der Berliner Wirtschaftsförderung. Transparenz über Personalflüsse, Stellenbesetzungen und Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung ist im öffentlichen Interesse. Auf „Kununu“, einem Arbeitgeber-Bewertungsportal, liegt der Durchschnittswert der DAB derzeit bei 2,5/5 (4 Bewertungen)<sup>2</sup>. Laut Portal ist dieser Wert niedriger als der Durchschnitt der IT-Branche.

Zur Vorbemerkung: Die DAB Digitalagentur Berlin GmbH (im Folgenden DAB) ist nicht der IT-Branche zuzuordnen. Als Instrument der Wirtschaftsförderung des Berliner Senats, wie auch in der Vorbemerkung der Abgeordneten aufgeführt, ist die Gesellschaft gemäß der Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes (WZ 2008) dem Abschnitt O – Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Abteilung 84 –

---

<sup>1</sup> <https://www.berlin.de/sen/wirtschaft/digitalisierung/digitalagentur/>

<sup>2</sup> <https://www.kununu.com/de/dab-digitalagentur-berlin>

Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Gruppe 84.1 – Allgemeine öffentliche Verwaltung und hier der Klasse 84.13 – Wirtschaftsförderung, -ordnung und -aufsicht zuzuordnen. Eine Zuordnung zum Abschnitt J – Information und Kommunikation sowie den entsprechenden Abteilungen, Gruppen, Klassen oder Unterklassen erfolgt nicht.

1. Wie hoch war die jährliche Mitarbeiterfluktuation (Abgänge in Köpfen und in Prozent, getrennt nach freiwilligen/unkündbaren Abgängen) in den vergangenen fünf Jahren? Bitte je Jahr zusätzlich die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Abgänger angeben.

Zu 1.: Die jährliche Mitarbeiterfluktuation verteilt sich folgendermaßen auf die vergangenen fünf Jahre:

| Zuordnung                                                                                   | 2020        | 2021  | 2022  | 2023 | 2024              | 2025  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|------|-------------------|-------|
| Unternehmensphase                                                                           | Aufbauphase |       |       |      | Etablierungsphase |       |
| Jährliche Mitarbeiterfluktuation in Prozent                                                 | 0           | 33,33 | 15,79 | 8,70 | 36,36             | 12,00 |
| Abgänge in Köpfen                                                                           | 0           | 4     | 3     | 2    | 8                 | 3     |
| Freiwillige Abgänge                                                                         | 0           | 2     | 1     | 0    | 5                 | 2     |
| Unkündbare Abgänge                                                                          | 0           | 0     | 0     | 0    | 0                 | 0     |
| Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Abgänger in Monaten (gerundet auf volle Monate) | 0           | 6     | 15    | 15   | 25                | 39    |

2. Wie viele Planstellen sind zum Stichtag 15.10.2025 unbesetzt? Bitte nach Funktionsgruppen (z. B. Beratung, IT-Sicherheit, Administration) ausweisen und die durchschnittliche Time-to-Hire der letzten drei Jahre angeben.

Zu 2.: Zum Stichtag 15.10.2025 sind zwei Planstellen (eine Planstelle im Bereich Administration und eine Planstelle im Bereich IT-Sicherheit) unbesetzt. Die durchschnittliche Time-to-Hire der letzten drei Jahre beträgt sechs Wochen.

3. Wie viele Bewerbungen gingen in den letzten drei Jahren pro ausgeschriebene Stelle durchschnittlich ein? Wie hoch sind Offer-Acceptance-Rate und Abbruchquote im Bewerbungsprozess?

Zu 3.: In den letzten drei Jahren sind pro ausgeschriebene Stelle durchschnittlich 75 Bewerbungen eingegangen. Die Offer-Acceptance-Rate beträgt 100% und die Abbruchquote im Bewerbungsprozess geht gegen 0%.

4. Welche konkreten Maßnahmen setzt die DAB zur Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte ein (z. B. Active Sourcing, Hochschulk Kooperationen, Gehaltsbänder, Remote-Optionen, Employer-Branding-Budget, Headhuntereinsatz)? Bitte Aufwand und Kosten der letzten drei Jahre beziffern.

Zu 4.: Für die Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte setzt die DAB auf eine Reihe von Maßnahmen, die inhouse (über interne Personalressourcen) realisiert und über verschiedene Kanäle gestreut werden. Zum Employer-Branding zählen Maßnahmen wie die DAB Karriere-Landingpage (DAB Imagefilm) und eine aktive Social Media Präsenz sowie ein organisches Content Marketing (Bespielung von LinkedIn und Instagram). Mit dem Aufbau von Thought Leadership einzelner Mitarbeiter:innen werden beispielsweise Fachartikel über die DAB Website und externe Medien publiziert, Content über Social Media Kanäle verbreitet und die Teilnahme an Panels und externen Veranstaltungen verstetigt. In den letzten drei Jahren lagen die durchschnittlichen Kosten für die Schaltung von Stellenausschreibungen bei rund 1.600 Euro pro Anzeige, insgesamt wurden rund 34.000 Euro für die Schaltung von Stellenanzeigen ausgegeben. Die Kosten für Headhunter beliefen sich in den letzten drei Jahren auf rund 8.330 Euro.

5. Welche fachlichen Mindestanforderungen (z. B. Zertifizierungen wie ISO 27001/BSI-Grundsicherheits für IT-Sicherheit, Projektmanagement-Zertifikate, CRM/PM-Toolkenntnisse) und Soft-Skills erwartet die DAB von Bewerbern je Hauptprofil? Wie werden diese im Auswahlverfahren überprüft (Assessment, Case, Probearbeit)?

Zu 5.: Um die fachlichen Mindestanforderungen zu erheben, wird von der DAB je Stelle ein Anforderungsprofil erstellt, das seitens der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe überprüft, bewertet und freigegeben wird. Mit Freigabe dieses Anforderungsprofils sind die fachlichen Mindestanforderungen festgelegt. In Abhängigkeit von der jeweiligen Stellenausschreibung wird eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. ein abgeschlossenes Studium in dem entsprechenden Bereich oder eine vergleichbare Ausbildung und Qualifikation oder eine langjährige Berufserfahrung gefordert. Die Überprüfung der Mindestanforderung erfolgt je nach Stellenprofil in einem mehrstufigen Auswahlverfahren mit standardisierten Fragebogen; anhand von Fachfragen wird die für die Stelle relevante Qualifikation geprüft.

6. Über welche höchsten Berufs- und Bildungsabschlüsse verfügen die Beschäftigten der Digitalagentur und wie verteilt sich der Personalbestand prozentual auf die Abschlusskategorien ohne Abschluss, Schulabschluss, anerkannter Berufsabschluss, Meister/Techniker, Bachelor/Diplom, Master/Staatsexamen und Promotion?

Zu 6.: Die Beschäftigten der DAB verfügen über die folgenden Berufs- bzw. Bildungsabschlüsse mitsamt prozentualer Verteilung:

| Ohne Abschluss | Schulabschluss | Berufsabschluss | Bachelor | Master/Diplom | Promotion |
|----------------|----------------|-----------------|----------|---------------|-----------|
| 0%             | 12%            | 12%             | 20%      | 56%           | 0%        |

7. Welche Maßnahmen zur Bindung qualifizierter Mitarbeiter bestehen (Weiterbildung, Laufbahnmodelle, variable Vergütung, mobile Arbeit, flexible Zeiten)? Bitte Fortbildungsbudget pro Kopf und Inanspruchnahmequote der letzten drei Jahre nennen.

Zu 7.: Die Maßnahmen zur Bindung qualifizierter Mitarbeitende umfassen das Angebot von Fort- und Weiterbildungen sowie den Erwerb von Zusatzqualifikationen. Neben der Möglichkeit des mobilen Arbeitens bietet die DAB ihren Beschäftigten eine flexible Arbeitszeit mit Kernarbeitszeit (Gleitzeitmodell). Das Fortbildungsbudget pro Kopf und die Inanspruchnahmequote der letzten drei Jahre gestaltet sich folgendermaßen:

| Jahr | Budget für Weiterbildung / Schulungen / Euro pro Kopf gemäß Wirtschaftsplan | Anzahl Personen, die eine Weiterbildung / Schulung erhalten haben | Inanspruchnahme des Weiterbildungsbudgets in % |
|------|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| 2023 | 2.725                                                                       | 23                                                                | 100                                            |
| 2024 | 455                                                                         | 22                                                                | 65                                             |
| 2025 | 480                                                                         | 25                                                                | 100                                            |

8. Wie bewertet die DAB die auf „Kununu“ dokumentierten Kritikpunkte (u. a. Kommunikations-/Feedbackkultur, Entscheidungswege) und welche konkreten Verbesserungsmaßnahmen wurden seit 2021 ergriffen (z. B. Führungskräfte-Training, Prozessklarstellungen, Mitarbeiterbefragungen)? Bitte Ergebnisse letzter interner Befragungen zusammenfassen.

Zu 8.: Die DAB nimmt die auf „Kununu“ dokumentierten Kritikpunkte zur Kommunikations- und Feedbackkultur sowie zu Entscheidungswegen ernst. Gleichwohl bleibt festzuhalten, dass die insgesamt vier existierenden Bewertungen der DAB auf Kununu in der Summe eine nur eingeschränkte Aussagekraft über den Arbeitgeber bieten und keine zuverlässige Durchschnittsstimmung in der DAB abbilden. Seit 2021 wurden gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der internen Kommunikation und des Mitarbeitendenfeedbacks etabliert. So initiierte die DAB bereits während der Aufbauphase eine Reihe von Organisationsentwicklungsmaßnahmen. Dazu zählen Führungskräftecoachings und regelmäßige Teamtage zu spezifischen Themenschwerpunkten für das gesamte Team der DAB und die Etablierung der kollegialen Beratung. Ein weiterer zentraler Bestandteil dieser Maßnahmen war die Durchführung einer umfassenden Mitarbeitendenbefragung, die durch einen externen Dienstleister durchgeführt und begleitet wurde. Die Befragung fand im November 2024 statt. Mit einer Beteiligungsquote von 90 Prozent (18 von 20 Mitarbeitenden) und einer durchschnittlichen Bearbeitungszeit von 36 Minuten war die Teilnahmebereitschaft sehr hoch, was auf eine hohe Akzeptanz der Befragung hinweist. Der Fragebogen umfasste 69 geschlossene und 3 offene Fragen zu Themen wie Zusammenarbeit, Führung, Information, Arbeitsgestaltung und Unternehmenskultur. Die Ergebnisse dienen als Grundlage für die Weiterentwicklung der Kommunikationsstrukturen und Entscheidungsprozesse innerhalb der DAB. Insgesamt vermittelt die Befragung ein positives Stimmungsbild innerhalb des Unternehmens. Die Ergebnisse weisen auf eine

insgesamt hohe Arbeitszufriedenheit hin. Auch die Weiterempfehlungsbereitschaft der Mitarbeitenden fällt überwiegend positiv aus, sodass die Mehrheit das Unternehmen als attraktive Arbeitgeberin betrachtet. In der Auswertung wird ebenfalls deutlich, dass die Geschäftsführung über ein hohes Maß an Vertrauen in die künftige Entwicklung des Unternehmens verfügt. Diese positive Grundhaltung spiegelt sich auch in der fortlaufenden Arbeit an einer offenen, transparenten und dialogorientierten Führungs- und Unternehmenskultur wider.

9. Wie verteilen sich die Beschäftigungsverhältnisse auf Vollzeit/Teilzeit/Befristung/Leih- oder Werkverträge (Stichtag 15.10.2025)? Welchen Anteil haben externe Dienstleister in Kernbereichen (FTE-Äquivalente) und wie entwickelt sich dieser Anteil seit 2021?

Zu 9.: Zum Stichtag 15.10.2025 verteilen sich die Beschäftigungsverhältnisse folgendermaßen:

| Vollzeit | Werkstudierende<br>(Teilzeit, befristet) | Auszubildende | Befristungen (Vollzeit,<br>befristet) |
|----------|------------------------------------------|---------------|---------------------------------------|
| 19       | 3                                        | 1             | 2                                     |

Externe Dienstleister haben keinen Anteil.

10. Wie ist die Gehaltsstruktur der Berliner Digitalagentur ausgestaltet?

- der geltenden Tarif- bzw. Haustarifbindung (inkl. Stand der letzten Anpassung)
- der Entgelt- bzw. Lohngruppen mit Stufen (Einstieg, Erfahrungs-, Funktionsstufen) samt Bandbreiten (Minimum/Median/Maximum)
- der Kriterien, Fristen und Verfahren für Höher- bzw. Umgruppierungen (einschließlich Zulagen, Funktions- und Leistungsbestandteile)
- der Zahl der Beschäftigten je Entgelt-/Lohngruppe und Stufe
- der Entwicklung der Punkte b) – d) in den letzten fünf Jahre
- der Zahl und Ausgestaltung außertariflicher Verträge und deren Einordnung in die Gesamtstruktur.

Zu 10. a): Die Arbeitsverträge für die Beschäftigten der DAB – mit Ausnahme von einem Arbeitsvertrag – bestimmen sich - vorbehaltlich des nachstehenden Absatzes - nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und den dazu ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils geltenden Fassung einschließlich des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) in seiner jeweils geltenden Fassung. Darüber hinaus finden die für den Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Die Vorschriften des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung unter Eigenbeteiligung sowie zu vermögenswirksamen Leistungen und die Vorschriften des Tarifvertrags über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) in ihren jeweils

geltenden Fassungen bzw. die an diese Stelle dieser Tarifvorschriften tretenden tariflichen Bestimmungen finden auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung.

Zu 10. b) und 10. d): Bei der DAB gestaltet sich die Entgelt- bzw. Lohngruppen wie folgt:

| Entgeltgruppen | Anzahl der Beschäftigten mit dieser Entgeltgruppe | Stufenzuordnung (Minimum/Median/Maximum) |
|----------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------|
| E8             | 3                                                 | Minimum = 1<br>Maximum = 1               |
| E9a            | 2                                                 | Minimum = 1<br>Maximum = 3               |
| E10            | 1                                                 | Minimum = 3<br>Maximum = 3               |
| E11            | 7                                                 | Minimum = 1<br>Median = 3<br>Maximum = 5 |
| E13            | 8                                                 | Minimum = 3<br>Maximum = 3               |
| E15            | 2                                                 | Minimum = 1<br>Maximum = 3               |
| Azubi          | 1                                                 |                                          |
| AT             | 1                                                 |                                          |

Aus datenschutzrechtlichen Gründen und der besonderen kleinen Größe der Gesellschaft ist das Risiko einer personenbezogenen Zuordnung der Gehälter zu hoch.

Zu 10. c): Für Höher- und Umgruppierungen sowie Stufenerhöhungen gelten die Vorgaben des TV-L. Funktions- und Leistungsbestandteile bewertet die DAB mit Ausnahme bei einer AT-Stelle nicht. Höhergruppierungen sind bei der DAB mit einem Wechsel der Position und höheren Stellenanforderungen verbunden.

Zu 10. e): Im Jahr 2023 sind einige Referenten:innenstellen intern besetzt worden und im Jahr 2025 wurde eine Teamleitungsstelle intern nachbesetzt – in beiden Fällen erfolgten dementsprechend Höhergruppierungen. Stufenerhöhungen erfolgten gemäß TV-L.

Zu 10. f): Die Einstufungen in Gehaltsgruppen sowie die Gehaltszahlungen erfolgen für alle Mitarbeitenden mit einer Ausnahme nach dem gültigen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Bei der einen nicht gemäß TV-L eingestuften Mitarbeitenden wurde das Gehalt unter Einhaltung des Besserstellungsverbotes gewählt, die Einhaltung des Besserstellungsverbotes ist dokumentiert.

Berlin, den 07.11.2025

In Vertretung

Dr. Severin F i s c h e r

.....

Senatsverwaltung für Wirtschaft,  
Energie und Betriebe