

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Dr. Kristin Brinker (AfD)

vom 26. November 2025 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 27. November 2025)

zum Thema:

**DAB – Digitalagentur Berlin GmbH: Personalfluktuations, offene Stellen,
Fachkräftegewinnung und Organisationskultur-Nachfragen zu Drucksache
19/24199**

und **Antwort** vom 10. Dezember 2025 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 12. Dez. 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. 19/24477
vom 26.11.2025
über DAB – Digitalagentur Berlin GmbH: Personalfluktuations, offene Stellen,
Fachkräftegewinnung und Organisationskultur-Nachfragen zu Drucksache 19/24199

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 Nachfragen beziehen sich auf die Schriftliche Anfrage Drucksache 19/24199.¹

1. Wie erklärt der Senat bzw. die Geschäftsführung der DAB Digitalagentur Berlin GmbH die besonders hohe Mitarbeiterfluktuationsquote der Jahre 2021 (33,33 Prozent) und 2024 (36,36 Prozent) bei einer sehr kleinen Belegschaft? Welchen Anteil hatten dabei jeweils Probezeitkündigungen, interne Konflikte, Führungs- oder Strukturprobleme und mit welchen konkret messbaren Zielen (z. B. Zielwert für die Fluktuationsquote bis 2027) werden die in der Antwort genannten Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung hinterlegt?

Zu 1.: Die betreffenden Fluktuationsquoten von 33,33 Prozent im Jahr 2021 und 36,36 Prozent im Jahr 2024 sind, insbesondere im Kontext der geringen Unternehmensgröße und der teilweise in diesem Zeitraum stattgefundenen Aufbauphase der Gesellschaft, nicht als besonders hoch zu bewerten. Sie bewegen sich vielmehr im Rahmen der üblichen Werte des deutschen Arbeitsmarkts. Das Institut der deutschen Wirtschaft weist auf Grundlage

¹ <https://pardok.parlament-berlin.de/starweb/adis/citat/VT/19/SchrAnfr/S19-24199.pdf>

von Daten der Bundesagentur für Arbeit für 2022 eine gesamtwirtschaftliche Fluktuation von etwa 33 Prozent aus und betont, dass die Quote seit 2004 überwiegend zwischen knapp 31 und gut 33 Prozent lag. Hinzu kommt, dass die Gesellschaft sich von 2020 bis Ende 2023 in der Aufbauphase befand, in der höhere Fluktuationsraten charakteristisch sind. Eine Studie des ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung zeigt, dass insbesondere Unternehmen mit einem Alter von unter ca. 2,5 Jahren besonders häufig Mitarbeiteraustausch erleben und dass Fluktuation dort typischerweise höher und anspruchsvoller zu managen ist als bei etablierten Unternehmen.

Für das Jahr 2024 ist zu berücksichtigen, dass drei Abgänge auf Werkstudentinnen und Werkstudenten zurückzuführen sind. Zieht man diese Abgänge ab, läge die Fluktuationsquote bei 22,73 Prozent. Verträge mit Werkstudentinnen und Werkstudenten sind grundsätzlich befristet, weshalb die Fluktuation in dieser Beschäftigungsart naturgemäß höher ist.

Die Anzahl der Personalabgänge in der Probezeit beläuft sich im Jahr 2021 auf zwei Personen und im Jahr 2024 auf eine Person. Neben den im Rahmen der Beantwortung der Schriftlichen Anfrage 19/24199 in der Antwort zu 1. dargestellten Zuordnungen der Personalabgänge erfasst die DAB Digitalagentur Berlin GmbH keine weiteren Gründe in Bezug auf die nachgefragten Bereiche wie interne Konflikte, Führungs- oder Strukturprobleme.

Die DAB Digitalagentur Berlin GmbH verfolgt für 2025 das Ziel, die Fluktuationsrate (bestimmt durch Eigenkündigungen der Beschäftigten) bei weniger als 15 % zu halten.

2. Wie stellt sich das Ergebnis der im November 2024 durchgeführten internen Mitarbeiterbefragung in quantitativen Kennzahlen dar (z. B. Durchschnittswerte und Zustimmungsqoten zu Arbeitszufriedenheit, Führung, Kommunikations- und Feedbackkultur)? Wie bewertet der Senat die Diskrepanz zu den auf „Kununu“ dokumentierten Bewertungen (2,5/5 Punkten) und welches konkrete Kosten-Nutzen-Verhältnis (Reichweiten, Bewerberzahlen, Einstellungen) hatten die seit 2021 eingesetzten Employer-Branding- und Personalmarketingmaßnahmen (Karriereseite, Imagefilm, Social-Media-Aktivitäten, externe Panels) für die DAB?

Zu 2.: Die im November 2024 durchgeführte Mitarbeiterbefragung der DAB Digitalagentur Berlin GmbH zeigt ein insgesamt positives bis sehr positives Bild der Arbeitsbedingungen und der Organisationskultur. Mit einer Teilnahmequote von 90 Prozent weist die Erhebung eine hohe Aussagekraft auf und verdeutlicht, dass die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten in zentralen Bereichen ihres beruflichen Alltags ausgesprochen zufrieden ist. Besonders herausragend ist die Bewertung der Arbeitsumgebung: Mit einem Wert von 4,38 auf einer fünfstufigen Skala wird deutlich, dass die Mitarbeitenden die räumlichen und technischen Rahmenbedingungen, die ergonomische Ausstattung sowie die allgemeine Arbeitsatmosphäre als sehr gut einschätzen.

Auch die direkte Führungsebene wird ausgesprochen positiv gesehen. Mit einem Skalenwert von 3,96 von 5 Punkten bescheinigen die Beschäftigten ihren unmittelbaren Führungskräften ein hohes Maß an Unterstützung, Klarheit, Wertschätzung und Zuverlässigkeit. Diese Ergebnisse deuten auf ein funktionierendes und vertrauensvolles Führungsverständnis im unmittelbaren Arbeitskontext hin.

Hervorzuheben sind ebenso die positiven Rückmeldungen zur übergeordneten Führungsebene, also konkret zur Geschäftsführerin. Die Aussage „Die Geschäftsführung hat mein Vertrauen, was die Zukunft des Unternehmens angeht.“ wurde mit 3,83 von 5 Punkten bewertet. Diese Zustimmung zeigt deutlich, dass die Mitarbeitenden der strategischen Ausrichtung der Geschäftsführerin und ihrer Fähigkeit, das Unternehmen zukunftsfähig zu führen, Vertrauen schenken. Noch klarer wird dieses Vertrauen in der Bewertung der Aussage „Ich arbeite gut und vertrauensvoll mit der Geschäftsführung zusammen.“, die mit 4,00 von 5 Punkten einen sehr hohen Wert erreicht. Dieser Befund verdeutlicht, dass die Mitarbeitenden nicht nur die inhaltliche Führung schätzen, sondern auch die persönliche Zusammenarbeit als zuverlässig, offen und konstruktiv erleben. Die Zusammenarbeit innerhalb des Teams wird mit einem Wert von 3,86 von 5 Punkten ebenfalls sehr positiv bewertet. Die Beschäftigten berichten von einer ausgeprägt kollegialen Arbeitskultur, die durch gegenseitige Unterstützung, konstruktiven Austausch und ein harmonisches Miteinander geprägt ist.

Die inhaltliche Gestaltung der Arbeitsaufgaben wird ebenfalls erfreulich positiv wahrgenommen. Ein Skalenwert von 3,80 von 5 Punkten verdeutlicht, dass die Mitarbeitenden ihre Aufgaben als sinnvoll, passend zu ihren fachlichen Kompetenzen und klar strukturiert empfinden.

Die Gesamtzufriedenheit erreicht auf einer zehnstufigen Skala einen Mittelwert von 7,67 und liegt damit klar im positiven Bereich. Insgesamt verdeutlicht die Befragung, dass die DAB Digitalagentur Berlin GmbH über sehr gute Arbeitsbedingungen, verlässliche Führungsstrukturen, eine ausgeprägte Kollegialität und ein hohes Maß an Vertrauen zwischen Mitarbeitenden und Führungsebenen verfügt.

Die auf „Kununu“ veröffentlichten Bewertungen besitzen nach Einschätzung des Senats nur eine sehr eingeschränkte Aussagekraft. Das liegt zum einen an der äußerst geringen Zahl der Bewertungen und zum anderen an deren zeitlicher Distanz. Auf „Kununu“ liegen insgesamt lediglich vier Bewertungen vor. Drei stammen von aktuellen bzw. ehemaligen Mitarbeitenden, eine von einer Bewerberin/einem Bewerber. Eine derart geringe Zahl erlaubt keine verlässliche oder repräsentative Aussage über die Arbeitsbedingungen oder die Arbeitgeberattraktivität der DAB Digitalagentur Berlin GmbH. Die Bewertungen beziehen sich ausschließlich auf die Jahre 2021 (drei Bewertungen) und 2022 (eine Bewertung). Seitdem hat sich die Organisationsstruktur, die Teamzusammensetzung und die interne Zusammenarbeit nach Einschätzung des Senats deutlich weiterentwickelt. Rückschlüsse aus bis zu vier Jahre alten Einzelbewertungen können die heutige Situation daher nicht abbilden.

Zu den seit 2021 eingesetzten Employer-Branding- und Personalmarketingmaßnahmen, einschließlich Karriereseite, Imagefilm, Social-Media-Aktivitäten und externer Panels, liegen der DAB Digitalagentur Berlin GmbH derzeit keine systematisch erhobenen Daten vor, die ein belastbares Kosten-Nutzen-Verhältnis (z. B. in Bezug auf Reichweiten, Bewerberzahlen oder tatsächliche Einstellungen) ermöglichen würden.

3. Welche Maßnahmen wurden von der DAB oder auch von den übergeordneten Stellen getroffen, um Kritik an der Geschäftsführung zu begegnen?

Zu 3.: Es wird auf die bereits im Zuge der Beantwortung der Schriftlichen Anfrage 19/24199 an die in der Antwort zu 8. beschriebenen Ausführungen zu den seit 2021 ein- und im Weiteren fortgeführten Organisationsentwicklungsmaßnahmen zur Verbesserung der internen Kommunikation auf allen Ebenen verwiesen.

4. Wie hoch war der Krankenstand in der DAB Digitalagentur Berlin GmbH in den Jahren 2021 bis 2025 (bitte nach Jahren aufgeschlüsselt in Krankheitstage je Vollzeitäquivalent und Krankenquote in Prozent) und wie bewertet der Senat diese Werte im Vergleich zu anderen landeseigenen Betrieben?

Zu 4.: Aus Gründen des Datenschutzes können hier nur kumulierte Werte für die Krankheitstage sowie Durchschnittswerte und Median angegeben werden.

Übersicht zu Krankheitstagen 2021-2025:

Jahr	Anzahl Vollzeitäquivalente	Kummulierte Krankheitstage	Durchschnittliche Krankheitstage je VZÄ	Median
2021	13	27	2,08	2
2022	21	326	15,52	4
2023	21	468	22,29	8
2024	24	463	19,29	9
2025 (Januar bis November)	24	546	22,75	6

Übersicht zu Krankenquoten in Prozent:

Jahre	2021	2022	2023	2024	2025 (Januar – November)
Krankenquote in Prozent	0,81	5,92	8,62	7,62	9,69

Vergleichbare Informationen zu Krankenquoten in anderen landeseigenen Betrieben liegen nicht vor, sodass keine senatsseitige Bewertung möglich ist.

5. Welche Kosten sind im Zeitraum 2021 bis 2025 für die Beauftragung externer Rechtsanwälte, Kanzleien oder sonstiger juristischer Dienstleister im Zusammenhang mit Rechtsstreitigkeiten, arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen, Abmahnungen, Kündigungen und außergerichtlichen Vergleichen der DAB Digitalagentur Berlin GmbH entstanden (bitte nach Jahren und Art des Verfahrens aufschlüsseln)?

Zu 5.:

Kostenübersicht zu externen Rechtsanwaltskosten

Jahr	Kosten Rechtsanwälte in €
2021	---
2022	803,25
2023	1.095,28
2024	8.626,44
2025	928,20
Summe	11.453,17

6. Nach welchen Kriterien (fachliche Qualifikation, bisherige Aufgaben, Leistungsbeurteilungen, Dauer der Betriebszugehörigkeit u. a.) werden interne Nachbesetzungen und Beförderungen in der DAB Digitalagentur Berlin GmbH vorgenommen? Welche internen Richtlinien oder Konzepte liegen dem zugrunde und wie wird die Anwendung dieser Kriterien dokumentiert?

Zu 6.: Interne Nachbesetzungen und Beförderungen in der DAB Digitalagentur Berlin GmbH erfolgen grundsätzlich auf Basis der bestehenden fachlichen Qualifikationen, der wahrgenommenen Aufgabenbereiche sowie der mit den jeweiligen Funktionen verbundenen Anforderungen und Verantwortlichkeiten. Beförderungen auf Teamleitungspositionen beruhen auf Erfahrung der betreffenden Beschäftigten im jeweiligen Aufgabenbereich und im gesamten Unternehmen. Zudem setzt die DAB Digitalagentur Berlin GmbH bei der Förderung von Frauen in Leitungsfunktionen die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) sowie die Ziele des Frauenförderplans um. Weitere Aspekte von internen Nachbesetzungen und Beförderungen betreffen die geringeren Recruitingkosten sowie die Akzeptanz der Beschäftigten im jeweils bestehenden Team.

7. Welche Aufgaben erfüllen die Beschäftigten der DAB Digitalagentur Berlin GmbH, die lediglich über einen Schulabschluss ohne abgeschlossene Berufsausbildung verfügen (bitte nach Stellenprofilen, Entgeltgruppen und Anzahl der Beschäftigten aufschlüsseln)?

Zu 7.: Aus Gründen des Datenschutzes können hier nur allgemeine Aussagen getroffen werden, die keine Nachverfolgbarkeit auf bestimmte Personen zulassen. In der DAB Digitalagentur Berlin GmbH sind insgesamt drei Personen beschäftigt, die über einen Schulabschluss, nicht jedoch eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Sie sind in Entgeltgruppen vergleichbar mit dem mittleren und gehobenen Dienst der öffentlichen Verwaltung eingruppiert. Sie erfüllen Aufgaben, die gemäß dem Grundsatz des Besserstellungsverbot vergleichbar mit Tätigkeiten im öffentlichen Dienst der Berliner Verwaltung sind.

8. Gibt es in der DAB Digitalagentur Berlin GmbH einen Personalrat und/oder eine Frauenbeauftragte, seit wann bestehen diese Strukturen jeweils und wie setzt sich der Personalrat (Mitgliederzahl, Wahlperiode) aktuell zusammen?

Zu 8.: Am 11. März 2025 wurde bei der DAB Digitalagentur Berlin GmbH eine Frauenbeauftragte sowie deren Stellvertretung gewählt. In der DAB Digitalagentur Berlin GmbH hat sich bisher kein Personalrat gegründet.

Berlin, den 10.12.2025

In Vertretung

Dr. Severin F i s c h e r

.....

Senatsverwaltung für Wirtschaft,
Energie und Betriebe