

**Vorlage zur Kenntnisnahme**  
für die Sitzung der Bezirksverordnetenversammlung am 14.12.2023

---

1. Gegenstand der Vorlage:

Dienstvereinbarung zur Sicherung, Organisation und Durchführung der Ausbildung (DV Ausbildung)

2. Die BVV wird um Kenntnisnahme gebeten:

Das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf hat in seiner Sitzung am 07.11.2023 beschlossen, die BA-Vorlage Nr. 0409/VI der BVV zur Kenntnisnahme vorzulegen.

Die Vorlage ist in der Anlage beigefügt.

Juliane Witt  
für die Bezirksbürgermeisterin

Anlage

---

**Vorlage für das Bezirksamt**

- zur Beschlussfassung -

Nr. 0409/VI

---

A. Gegenstand der Vorlage:

Dienstvereinbarung zur Sicherung, Organisation und Durchführung der Ausbildung  
(DV Ausbildung)

B. Berichtersteller/in:

Bezirksbürgermeisterin Frau Zivkovic

C. Beschlussfassung

C.1 Beschlussentwurf:

Das Bezirksamt beschließt die mit der Anlage beigefügte Dienstvereinbarung unter Berücksichtigung der nachstehenden Ergänzungen mit dem Personalrat abzuschließen.

Weiterleitung an die BVV und zugleich Veröffentlichung:

Das Bezirksamt beschließt weiterhin, diese Vorlage der BVV zur Kenntnisnahme vorzulegen und umgehend zu veröffentlichen.

D. Begründung:

Ziel der Dienstvereinbarung (DV) ist es, über eine quantitative und qualitative Ausbildung von Nachwuchskräften die Leistungsfähigkeit der Bezirksverwaltung Marzahn-Hellersdorf mittel- und langfristig sicherzustellen, insbesondere um die Bürger- und Serviceorientierung erhalten zu können.

Für das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin hat daher die Nachwuchskräfteförderung einen sehr hohen Stellenwert, da diese die Bereitstellung von qualifizierten Nachwuchskräften sichert.

Im Zuge des demografischen Wandels und der wachsenden Stadt ist in den vergangenen Jahren ein hoher Personalbedarf entstanden, der nicht mehr überwiegend durch Außeneinstellungen abgedeckt werden kann. Es bedarf vielmehr der frühzeitigen Bindung von Nachwuchskräften im Wege der bezirklichen Ausbildung

bzw. über Angebote des dualen Studiums.

Die Beteiligung der Führungskräfte wurde realisiert.

E. Rechtsgrundlage:

§ 1 GO BA Marzahn-Hellersdorf, § 15, § 36 Abs. 2 Buchstabe b, f und Abs. 3 (BezVwG)

F. Haushaltmäßige Auswirkungen:

keine

G. Zielgruppenrelevante Auswirkungen:

keine

Nadja Zivkovic  
Bezirksbürgermeisterin

Anlage

**Dienstvereinbarung zur  
Sicherung, Organisation und Durchführung der Ausbildung  
(DV Ausbildung)**

zwischen  
dem Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin  
und dem  
Personalrat beim Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin  
sowie der  
Jugend- und Auszubildenden-Vertretung

Zur Sicherung, Organisation und Durchführung der Ausbildung von Nachwuchskräften schließen das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin und der Personalrat des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf von Berlin, gemeinsam mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf von Berlin, folgende Dienstvereinbarung:

**Präambel**

Das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin fördert die Berufsausbildung in Verantwortung für die junge Generation und dem Ziel der aktiven Nachwuchssicherung.

Die berufliche Ausbildung hat für das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf essentielle Bedeutung. Bis zum Jahr 2030 werden mehr als die Hälfte der Dienstkräfte altersbedingt aus der Bezirksverwaltung ausscheiden. Ca. 400 der frei werdenden Stellen entfallen auf die Entgeltgruppen 5 bis 9a und sind damit potentiell ausbildungsrelevant.

Die Nachbesetzung der Stellen im nichtakademischen Bereich ist bereits heute aufgrund des Fachkräftemangels spürbar von starkem Wettbewerbsdruck geprägt. Unzureichende Bewerbungslagen führen zu einem steigenden Anteil von Wiederholungs- und Dauerausreibungen. Bis 2030 werden allein auf dem Berliner Arbeitsmarkt ca. 235.000 Personen mit Berufsausbildung fehlen. Zugleich erhöht sich der Personalbedarf im Zuge der wachsenden Stadt.

Die demographische Situation der Bezirksverwaltung und der Fachkräftemangel verstärken wechselseitig das Problem der qualitativen Besetzung von Vakanzen. Ein wesentlicher Lösungsansatz liegt in der bezirklichen Ausbildung, da diese die Bereitstellung von qualifizierten Nachwuchskräften sichert. Eine quantitativ ausreichende und qualitativ hochwertige Ausbildung ist folglich Voraussetzung für die zukünftige Leistungsfähigkeit des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf von Berlin.

Mit dem Angebot von Ausbildungs- und Studienplätzen nimmt das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin darüber hinaus seine gesellschaftspolitische Verantwortung als öffentlicher Arbeitgeber wahr.

Da davon auszugehen ist, dass Konkurrenzbehörden und -unternehmen gleichfalls der Ausbildung zukünftig ein höheres Gewicht beimessen werden, bedeutet dies für die Bezirksverwaltung bereits in den kommenden Jahren nicht nur einen immens steigenden Wettbewerbsdruck um Fachkräfte, sondern bereits um Nachwuchskräfte.

Gegenwärtig lässt sich feststellen, dass trotz des steigenden Bedarfs und entsprechender Einrichtung von Ausbildungsplätzen die Zahl der besetzbaren Ausbildungsplätze kontinuierlich zurückgeht. Mittelfristig gefährdet diese Entwicklung die Leistungsfähigkeit des Bezirksamtes, da - wie aufgezeigt - die Nachbesetzung von Stellen allein durch Außeneinstellungen kaum noch realisierbar sein wird.

## **1. Zielstellung**

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, durch Gewinnung qualifizierter Nachwuchskräfte die Funktionsfähigkeit der bezirklichen Verwaltung zu sichern. Weiteres Ziel ist es daher, auf Dauer den Anforderungen einer geordneten und planmäßigen Ausbildung gerecht zu werden. Ebenso soll eine hohe Ausbildungsqualität gewährleistet und die stetige Verbesserung gefördert werden. Den Nachwuchskräften soll während ihrer Ausbildung Raum für Eigeninitiative und Eigenverantwortung gegeben werden. Die hierfür notwendigen Rahmenbedingungen sollen hier definiert werden.

## **2. Persönlicher Geltungsbereich**

Nachwuchskräfte im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind ausschließlich

- Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz und weiterer gesetzlicher Bestimmungen,
- Nachwuchskräfte in einem öffentlich-rechtlichem Ausbildungsverhältnis,
- dual Studierende während des praktischen Teils ihrer Ausbildung,
- Studierende in Pflichtpraktika
- Stipendiaten im Praxissemester sowie
- Beamtinnen und Beamten auf Widerruf.

Ausdrücklich Ausgenommen von dieser Dienstvereinbarung sind

- Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Rahmen einer Zuweisung zur Ableistung eines Ausbildungsabschnittes im Vorbereitungsdienst einer anderen Behörde
- Referendarinnen und Referendare in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen
- Beamtinnen und Beamte auf Probe
- Werkstudierende
- Trainees
- Regierungsinspektorinnen/Regierungsinspektoren auf Probe

### **3. Zuständigkeiten**

Die Verantwortung für die Planung und Organisation der beruflichen Ausbildung liegt beim Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin, vertreten durch die Serviceeinheit Personal. Die Aus- und Fortbildungsstelle ist hierbei federführend mit der Wahrnehmung der hiermit zusammenhängenden Aufgaben beauftragt. Sie koordiniert und unterstützt die bezirklichen Aktivitäten bei der Umsetzung dieser Dienstvereinbarung und berät die ausbildenden Bereiche bei Bedarf zu Fragen der Ausbildungsorganisation und zu den Möglichkeiten einer Ausweitung des Ausbildungsplatzangebots.

Die einzelnen Organisationseinheiten der Bezirksverwaltung tragen im Rahmen ihrer Fach- und Ressourcenzuständigkeit die Verantwortung dafür, die notwendigen Rahmenbedingungen im Sinne dieser Dienstvereinbarung zu schaffen.

Das Ausbildungspersonal ist u.a. verantwortlich für eine zweckmäßige Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der praktischen Ausbildung.

Die Nachwuchskräfte sind verantwortlich dafür, sich während der Ausbildung mit dem gebotenen Engagement unter Beachtung der für sie geltenden Rechte und Pflichten einzubringen.

### **4. Rahmenbedingungen, Organisation und Steuerung**

Gegenstand dieser Dienstvereinbarung sind die übergreifenden Rahmenbedingungen hinsichtlich der Ausbildung von Nachwuchskräften. Näheres u.a. zur Bedarfsanalyse, zum Auswahlverfahren, zum Ausbildungsablauf oder zu den Ausbildungsinhalten ist in dem jeweils gültigen Ausbildungskonzept näher beschrieben.

#### **a. Bedarfs- und Einsatzplanung**

Die Ausbildungsbedarfe sind mindestens alle zwei Jahre vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung zu überprüfen und zu dokumentieren. Neue Ausbildungsbedarfe können so rechtzeitig erkannt und sachgerechte Maßnahmen ergriffen werden. Das politische Bezirksamt ist über die Ergebnisse der Bedarfsevaluation und der sich daraus gegebenenfalls abzuleitenden Maßnahmen zu informieren. Federführend verantwortlich für die Bedarfserhebung ist die Aus- und Fortbildungsstelle. Sie ist hierbei auf die Zusammenarbeit mit den Internen Diensten angewiesen. Die amtsbezogene Ausbildungsquote muss rechtzeitig vor den Haushaltsberatungen im Bezirksamt vorliegen.

Bereiche in denen aufgrund der dort angesiedelten Aufgabengebiete Ausbildung und/oder Studienpraktika im Sinne der Ausbildungsrahmen- und Studienpläne realisiert werden können, haben sich prozentual entsprechend der Anzahl dieser Stellen an den benötigten Gesamtausbildungsstellen bzw. der Anzahl der Ausbildungsanleitenden aktiv zu beteiligen.

Entsprechend dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist zum Ausbildungsbeginn eine Einsatzplanung für die gesamte Ausbildungszeit hinsichtlich der Ausbildungsplätze und Ausbildungsinhalte vorzuhalten. Dies obliegt für die Verwaltungsberufe der Aus- und Fortbildungsstelle und für die Fachberufe den verantwortlichen Ausbildern in den jeweiligen Bereichen. Hierfür ist es erforderlich, dass dem turnusmäßigem Ausbildungsbedarf das 3fache Kontingent an aktiven Ausbildungsplätzen und Ausbildungsanleitenden gegenübersteht. Durch diese Planung soll für die ausbildenden Bereiche eine Verlässlichkeit hinsichtlich der Zuweisungen und für die Ausbildungsanleitenden Erholungsphasen bzw. Vor- und Nachbereitungszeiten ermöglicht werden. Auch die Auszubildenden sollen eine durchgehend geplante Ausbildung erfahren.

#### **b. Zweckbindung von Ausbildungsplätzen**

Ausbildungsplätze sind ausschließlich zum Zwecke der Ausbildung der bezirklichen Nachwuchskräfte zu nutzen. Eine geplante temporäre anderweitige Nutzung ist rechtzeitig mit der Aus- und Fortbildungsstelle abzustimmen.

#### **c. Raumbedarf**

Ausbildende Bereiche haben bei der Raumplanung das benötigte Raumkontingent für Ausbildungsplätze zu planen und der Serviceeinheit Facility Management sowie der Aus- und Fortbildungsstelle mitzuteilen.

Die Serviceeinheit Facility Management ist rechtzeitig einzubeziehen und steht hinsichtlich der Bedarfsplanung den Bereichen beratend zur Seite. Sie ist verpflichtet bedarfsgerechte Lösungsoptionen für die Bereitstellung von Ausbildungsräumlichkeiten zu erarbeiten.

Wird ein Ausbildungsplatz räumlich verlegt, ist dies umgehend der Serviceeinheit Facility Management sowie der Aus- und Fortbildungsstelle anzuzeigen.

Mangelnder Raumkapazität kann ggf. dadurch Rechnung getragen werden, dass die Bereiche zentrale Ausbildungsbüros bzw. zentrale Ausbildungsplätze einrichten.

#### **d. Personalmehrbedarf**

Ein begründeter Personalmehrbedarf durch die Wahrnehmung von Ausbildungsaufgaben ist durch die ausbildenden Bereiche im Rahmen der Anmeldung zum Stellenplan Rechnung zu tragen.

Die Finanzierung dieses Mehrbedarfes richtet sich nach der Rahmendienstvereinbarung Ausbildung des Landes Berlin.

Das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin wird im Rahmen haushaltsmäßiger und rechtlicher Gegebenheiten alle bestehenden Möglichkeiten nutzen, um die erforderlichen Ressourcen bereitzustellen, die für eine quantitativ ausreichende und qualitativ hochwertige Ausbildung notwendig sind.

Im Rahmen der Haushaltsplanung sind alle diesbezüglichen finanziellen und personellen Ressourcen anzumelden. Das politische Bezirksamt entscheidet unter Beachtung der DV Ausbildung über die angemeldeten Bedarfe.

#### **e. Inklusion**

Für Menschen mit Behinderung ist in den ausbildenden Dienststellen eine angemessene Ausbildungsplatzsituation zu schaffen. Insbesondere ist auf die barrierefreie Zugänglichkeit sowie auf die jeweilige technische Ausstattung zu achten.

Zur Umsetzung der angestrebten Erhöhung der Anzahl der Nachwuchskräfte mit Behinderung, insbesondere derer mit erhöhtem Förderbedarf bzw. Nachteilsausgleichen, wird das Bezirksamt zur Organisation und Durchführung einer inklusiven Ausbildung die von der Senatsverwaltung für Finanzen, der Bundesagentur für Arbeit oder des zuständigen Integrationsamtes gegebenenfalls zur Verfügung gestellten Mittel für fachgerechtes Personal bzw. Material ausschöpfen.

### **5. Ausbildungspersonal**

Ausbildung wird als Dienstaufgabe definiert und ist von den Führungskräften anzuerkennen und zu unterstützen. Zumindest einmal jährlich soll eine Besprechung der Führungskraft mit den zur Ausbildung betrauten Personen des Amtsbereiches im Sinne der Aufrechterhaltung und Verbesserung der Ausbildung erfolgen. Probleme, Entwicklungen oder andere auf die Ausbildung ggf. einwirkende Prozesse sollen reflektiert und im Sinne der kontinuierlichen Sicherung der Ausbildung beachtet und ggf. positiv beeinflusst werden.

Die Führungskräfte in den Bereichen, die für Ausbildung und/oder Studienpraktika geeignet sind, bringen sich aktiv in die Werbung um Ausbildungsanleitende ein. Sie sind gehalten, mögliche Anreize zur dauerhaften Gewinnung von Ausbildungspersonal auszuschöpfen, z.B. durch Nutzung von Prämienregelungen - nach Bildung eines gesonderten Prämienkontingentes für Ausbildung im Bezirksamt.

Allen mit Ausbildung betrauten Personen (1. Praxisanleiter\*innen gem. § 28 Abs. 3 BBiG und 2. der Zuständigen Stelle gemeldet und durch den Ausbildenden bestellte verantwortlichen Ausbilder\*innen gem. § 30 BBiG) sind für die Ausbildungstätigkeiten ausreichend Ausbildungszeiten zur Verfügung zu stellen.

Die ausreichende Ausbildungszeit beträgt:

1. 20 von Hundert für die tägliche Ausbildungstätigkeit für Praxisanleiter\*innen gem. § 28 Abs. 3 BBiG. Dies entspricht 1,6 Zeitstunden.



2. 35 von Hundert für die tägliche Ausbildungstätigkeit für der Zuständigen Stelle gemeldet und durch den Ausbildenden bestellte verantwortlichen Ausbilder\*innen gem. § 30 BBiG. Dies entspricht 2,8 Zeitstunden.

Die Fallzahlen in bestehenden Aktenraten sind an die reduzierte Arbeitszeit anzupassen. Dies ist im Geschäftsverteilungsplan abzubilden, z.B. durch Formulierungen wie „Ausbildungsanleitende Person mit reduzierter Aktenrate“.

Die für Ausbildungstätigkeiten anfallende Arbeitszeit ist auf das Ausbildungsprodukt zu buchen. Diese Festlegung ist bei Bedarf, spätestens jedoch nach zwei Jahren zu evaluieren.

Für mit der Ausbildung betraute Personen sind aussagekräftige Beschreibungen der Anforderungen zu erstellen und im Anforderungsprofil zu dokumentieren. Hierfür sind im Regelfall Musterbeschreibungen zu nutzen.

Für mit der Ausbildung betraute Personen ist die Teilnahme an ausbildungsspezifischen Fortbildungen zu ermöglichen, um ihr Wissen auf dem aktuellen Stand zu halten und somit die Qualität der Ausbildung zu sichern. Vorrangig sind die Angebote der Verwaltungsakademie Berlin (VAK) zu nutzen. Die Aus- und Fortbildungsstelle informiert die gelisteten Ausbildungsanleitenden aktiv über die an der VAK zur Verfügung stehenden Kurse.

Die Aus- und Fortbildungsstelle stellt in geeigneter Form mindestens einmal jährlich den Informationsaustausch zu Lerninhalten und ausbildungsorganisatorischen Maßnahmen aller mit Ausbildung betrauten Personen sicher. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit allen Beschäftigtenvertretungen ist zu gewährleisten.

## **6. Nachwuchskräfte**

### **a. Frühzeitige Einbindung und Information**

In der Übergangszeit zwischen Vertragsunterzeichnung bzw. Ankündigung der Ernennungsabsicht in das Beamtenverhältnis auf Widerruf und Ausbildungsbeginn sollen die künftigen Nachwuchskräfte in den Ausbildungsdienststellen nach Möglichkeit durch geeignete Maßnahmen frühzeitig an die Ausbildungsdienststelle gebunden werden. Hierdurch soll eine Identifikation mit dem Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin geschaffen und die Zahl von Vertragsrücknahme bzw. Nichterscheinen vor oder zu Beginn der Ausbildung gemindert werden.

Zu Beginn der Ausbildung erhalten die Nachwuchskräfte Informationen über die Ausbildungsbehörde, das Land Berlin, die Abläufe in der Ausbildung sowie über ihre Rechte und Pflichten. Bei der Durchführung dieser Veranstaltungen wird den bezirklichen Beschäftigtenvertretungen die Möglichkeit gegeben, sich vorzustellen.

Durch geeignete Maßnahmen ist zu gewährleisten, dass die Nachwuchskräfte die aktuellen Informationen des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf von Berlin sowie des Landes Berlin verfolgen können und eine schnelle Kommunikation möglich ist.

#### **b. Beschäftigtenvertretung**

Den Nachwuchskräften ist Gelegenheit zu geben, an Veranstaltungen der bezirklichen Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Frauenvertretung, der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrates teilzunehmen. Die Dauer der Teilnahme gilt als Dienstzeit.

### **7. Praktische Ausbildung**

Die praktische Ausbildung erfolgt entsprechend der Rechtsvorschriften, die für den jeweiligen Ausbildungs- oder Studiengang gelten und ist durch die ausbildenden Bereiche sicherzustellen. Dies gilt auch für Kurzzeitpraktika.

Die praktische Ausbildung in den Fachabteilungen sowie ggf. in anderen Behörden des Landes Berlin wird frühzeitig geplant. Bei der Planung sollen die bereits erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten berücksichtigt werden. Die Nachwuchskräfte und die mit Ausbildung betrauten Personen werden sechs Wochen vor Beginn des Ausbildungsabschnittes mittels Zuweisung über den nächsten Einsatzort informiert.

Die An- und Ummeldung bezüglich der IKT ist rechtzeitig bei FM IT vorzunehmen. FM IT stellt sicher, dass zum Einsatzbeginn der Nachwuchskraft die PC-Hard- und Software nutzbar ist.

Das Niveau der übertragenen Tätigkeiten hat dem Kenntnis- und Erfahrungsstand der Nachwuchskräfte zu entsprechen und steigt kontinuierlich im Rahmen der zu erwerbenden Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten.

Nachwachskräfte sind in das Aufgabengebiet der mit der Ausbildung betrauten Personen aktiv einzubeziehen. Tätigkeiten, die nicht unmittelbar dem Erwerb inhaltlicher Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten dienen, sind auf das für alle Beschäftigten im Rahmen ihrer Arbeitsverrichtung übliche Maß zu beschränken und dürfen den Ausbildungszweck nicht gefährden.

Zu Beginn eines neuen Ausbildungsabschnittes oder eines Abordnungszeitraums ist ein Erstgespräch zwischen der mit der Ausbildung betrauten Person und der Nachwuchskraft zu führen. Hierbei sollen gemeinsam Lernziele abgestimmt sowie organisatorische Hinweise den Nachwuchskräften vermittelt werden. Außerdem werden den Nachwuchskräften die besonderen Anforderungen des jeweiligen Ausbildungsbereiches der ausbildenden Dienststelle mitgeteilt.

### **8. Feststellung des Ausbildungsstandes**

Regelmäßige Kommunikation zwischen Nachwuchskräften und mit Ausbildung betrauten Personen ist ein Qualitätsmerkmal der Ausbildung und ist zu gewährleisten. Hierzu soll insbesondere zur Hälfte eines Ausbildungsabschnittes ein Zwischengespräch zum Ausbildungsstand geführt werden. Unterstützend hierzu findet auf Wunsch der Nachwuchskräfte ein

jährliches Einzelgespräch mit der Ausbildungsleitung zur Entwicklung in der berufspraktischen und der berufstheoretischen Ausbildung statt. Dieses Gespräch kann auch dazu genutzt werden, um gegenseitige Erwartungen abzugleichen sowie Zukunftsziele gemeinsam zu definieren.

Am Ende eines Ausbildungsabschnitts wird der aktuelle Ausbildungsstand in einem ausführlichen Abschlussgespräch erörtert und im Beurteilungsbogen dokumentiert. Als Grundlage hierfür dient der Ausbildungsrahmenplan, der betriebliche und/oder der individuelle Ausbildungsplan und der im Ausbildungsabschnitt absolvierte Leistungsnachweis.

In der praktischen Ausbildung soll das bereits erworbene theoretische Wissen angewandt und vertieft werden. Fachliche und persönliche Defizite sind mit den Nachwuchskräften umgehend bei Auftreten zu erörtern und auf Hilfsmöglichkeiten hinzuweisen. Bei Bedarf sind durch die Ausbildungsleitung weitere unterstützende Maßnahmen anzubieten. Das Ziel ist der Abbau von vorhandenen Defiziten und der Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit. Lernzeiten können bereitgestellt werden, um die Entstehung von Defiziten im theoretischen Teil der Ausbildung zu vermeiden, sofern der Erwerb der berufspraktischen Kenntnisse dadurch nicht gefährdet wird. Die Entscheidungsbefugnis über die Gewährung von Lernzeiten obliegt der Aus- und Fortbildungsstelle in Abstimmung mit den jeweils zuständigen Ausbildungsanleitenden.

Weitere Maßnahmen, die geeignet sind, die Ausbildungsqualität und die berufliche Handlungsfähigkeit der Auszubildenden zu verbessern, können bei Bedarf angeboten werden.

## **9. Feedback der Auszubildenden**

Am Ende eines Ausbildungsabschnitts oder Abordnungszeitraums erhalten die Nachwuchskräfte Gelegenheit zu einem schriftlichen Feedback auf Basis eines durch die Ausbildungsleitung bereitgestellten digitalen Feedbackbogens. Bewertet werden darin die Arbeitsplatzsituation, die Organisation und die Durchführung der Ausbildung.

Die Aus- und Fortbildungsstelle wertet die Feedbackbögen aus und leitet daraus sich gegebenenfalls ergebende Maßnahmen ab.

## **10. Bildungseinrichtungen**

Der Kontakt zwischen der Ausbildungsleitung des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf von Berlin und den für die theoretische Ausbildung zuständigen Bildungseinrichtungen findet mindestens jährlich statt. Das Ziel ist eine Verknüpfung der theoretischen und praktischen Ausbildungsteile, sodass in den Bildungseinrichtungen erlerntes Wissen in der Praxis vertieft wird.

## **11. Berufliche Perspektive, Übernahme**

Das Bezirksamte Marzahn-Hellersdorf von Berlin nutzt für die dauerhafte Übernahme von Nachwuchskräften aktiv die Regelungen des geltenden Tarifvertrages, die geltenden beamtenrechtlichen Regelungen zur Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe und die

Verwaltungsvorschriften zur Haushalts- und Wirtschaftsführung mit den Regelungen für die Personalwirtschaft im jeweiligen Haushaltsjahr.

Sollte in einzelnen Fällen perspektivisch kein Personalbedarf vorhanden sein, der eine dauerhafte Übernahme ermöglicht, wirkt das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin auf eine befristete Weiterbeschäftigung in einer ausbildungsadäquaten Entgeltgruppe, mindestens jedoch in der Entgeltgruppe 5, hin. Darüber hinaus wirkt das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin in diesen Fällen auf eine dauerhafte Übernahme in eine andere Dienststelle des Landes Berlin hin. Hierfür können auch die von der Senatsverwaltung für Finanzen und der Senatsverwaltung für Inneres und Sport eingerichteten Möglichkeiten der Vermittlung genutzt werden.

Im Hinblick auf die Bedarfsplanung vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung gilt Nr. 5 der Rahmendienstvereinbarung Personalmanagement.

Sofern, ergänzend zum geltenden Tarifvertrag und den beamtenrechtlichen Regelungen, ein bezirkseigenes Konzept für die Übernahme von Nachwuchskräften entwickelt werden soll, wird dieses im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Beschäftigtenvertretungen erörtert.

## **12. Dialog zwischen Ausbildenden und Personalvertretung**

Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit findet bei Bedarf oder gegenseitiger Einigung ein Austausch zur Ausbildungsqualität und zu aktuellen Entwicklungen zwischen der Ausbildungsleitung und den Beschäftigtenvertretungen statt.

Zwischen der Ausbildungsleitung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung wird ein halbjährlicher Austausch vereinbart.

## **13. Controlling und Berichtswesen**

Die Aus- und Fortbildungsstelle stellt den Führungskräften, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, dem Personalrat, der Frauenvertretung sowie der Schwerbehindertenvertretung jährlich zum 31.12. eines Jahres die Ausbildungsstatistik über die Ausbildungsplätze sowie die Ergebnisse zur Übernahme von Nachwuchskräften im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf zur Verfügung.

Die Dienstvereinbarung wird regelmäßig nach einer Laufzeit von zwei Jahren zum Stichtag 31.12. des Jahres durch die Dienststelle evaluiert, erstmalig zum 31.12.2024. Hierzu wird den mit der Ausbildung betrauten Personen ein Fragebogen durch die Aus- und Fortbildungsstelle zur Verfügung gestellt und anschließend die Rückmeldungen ausgewertet. Das Evaluationsergebnis und ggf. abzuleitende Maßnahmen werden dem BA sowie den Beschäftigtenvertretungen zur Kenntnis gegeben.

Die Partnerinnen und Partner dieser Dienstvereinbarung verpflichten sich darüber hinaus, die Regelungen dieser Dienstvereinbarung einzuhalten, neue Erkenntnisse und Veränderungen zur Dienstvereinbarung zu verhandeln und sie bei Bedarf anzupassen.

#### **14. Inkrafttreten und Laufzeit**

Die Dienstvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft und gilt bis auf Widerruf.

Die Dienstvereinbarung kann von jeder vertragsschließenden Seite unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten ohne Nachwirkung zum Schluss eines Kalenderjahres gekündigt werden, jedoch nicht vor dem 31.12.2024. Im Einvernehmen zwischen der Dienststelle und dem Personalrat kann diese Frist abgekürzt werden.

Berlin, 2023

.....  
Die Bezirksbürgermeisterin  
Nadja Zivkovic

.....  
Der Vorsitzende des Personalrates

.....  
Die Vorsitzende der Jugend- und  
Auszubildenden-Vertretung