

**Mitteilung – zur Kenntnisnahme –**

**Personalpolitisches Aktionsprogramm 2022/2023**

**Berichtszeitraum: 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2022**

Drucksache 19/0400 (A.13)



Der Senat von Berlin  
Senatsverwaltung für Finanzen  
IV C 11 - P 5000-1/2023-1-6  
Telefon (030) 9020 4304

An das

Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Mitteilung

- zur Kenntnisnahme -

über **Personalpolitisches Aktionsprogramm 2022/2023**

**Berichtszeitraum: 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2022**

Drucksache Nr. 19/0400 (A.13)

---

Der Senat legt nachstehende Mitteilung dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor.

Das Abgeordnetenhaus hat in seiner 14. Sitzung am 23. Juni 2022 Folgendes beschlossen:

„Der Senat wird aufgefordert, das Personalpolitische Aktionsprogramm auch in den Jahren 2022 und 2023 fortzusetzen und dem Abgeordnetenhaus jährlich mit Stichtag 30. Dezember einen Umsetzungsbericht für die Hauptverwaltung und die Bezirke zu den aktuellen personalpolitischen Themenfeldern vorzulegen, insbesondere Personalgewinnung, Personalentwicklung, Arbeitgeberattraktivität sowie Reformvorhaben des Dienst- und Tarifrechts.“

Hierzu wird berichtet:

Den Bericht über das Personalpolitische Aktionsprogramm 2022/2023 zum Stichtag 31. Dezember 2022 bitte ich der Anlage zu entnehmen.

Berlin, den 27. Juni 2023

Der Senat von Berlin

\_\_\_\_\_  
Kai Wegner

Regierender Bürgermeister

\_\_\_\_\_  
Stefan Evers

Senator für Finanzen

# **PERSONALPOLITISCHES AKTIONSPROGRAMM 2022/2023**

Berichtszeitraum 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2022

**BERLIN**



## Inhaltsverzeichnis

|   |           |
|---|-----------|
| <b>VORWORT</b> .....  | <b>3</b>  |
| <b>I. PERSONALPOLITIK IM LAND BERLIN</b> .....  | <b>3</b>  |
| <b>II. PERSONALPOLITISCHE EINZELVORHABEN</b> .....  | <b>7</b>  |
| <b>1. PERSONALGEWINNUNG</b> .....   | <b>7</b>  |
| PERSONALAUFWUCHS SEIT 2013 .....  | 7         |
| WEITERE VEREINHEITLICHUNG DER STELLENBEWERTUNG .....  | 7         |
| ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE STELLENANZEIGEN .....  | 8         |
| E-RECRUITING.....   | 8         |
| STRATEGISCHE NACHWUCHSREKRUTIERUNG .....  | 9         |
| PERSONALMARKETING.....  | 12        |
| <i>Arbeitgebermarke</i> .....   | 12        |
| <i>Digitale Informations- und Kommunikationsangebote</i> .....  | 13        |
| <i>Kampagnen</i> .....  | 14        |
| <i>Messen und Veranstaltungen</i> .....   | 15        |
| <b>2. DEMOGRAFIEMANAGEMENT</b> .....  | <b>17</b> |
| WISSENSMANAGEMENT .....   | 17        |
| GESUNDHEITSMANAGEMENT .....   | 19        |
| <i>Rahmendienstvereinbarung über Gesundheitsprävention und Langzeitkrankenmanagement im Land Berlin (RDV Prävention)</i> .....                                    | 19        |
| <i>Rahmendienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor Gewalt im Berliner Landesdienst (RDV Gewaltschutz)</i> .....   | 20        |
| DIVERSITY-MANAGEMENT .....  | 20        |
| <i>Diversity-Landesprogramm</i> .....   | 20        |
| <i>Umsetzung der Verwaltungsvorschriften über die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Berliner Verwaltung (VV Inklusion behinderter Menschen)</i> ..... | 21        |
| <i>Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ (IGSV)22</i>  |           |
| <i>Umsetzung Partizipationsgesetz (PartMigG)</i> .....  | 23        |
| <b>3. PERSONALENTWICKLUNG</b> .....   | <b>24</b> |
| LANDESWEITES PERSONALENTWICKLUNGSKONZEPT .....  | 24        |
| NACHWUCHSKRÄTFÖRDERUNG.....   | 24        |
| DIGITALES LERNEN.....   | 25        |
| VERWALTUNGS-AKADEMIE BERLIN (VAK).....  | 26        |
| <b>4. ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT</b> .....  | <b>27</b> |
| GÜTESIEGEL FAMILIENFREUNDLICHER ARBEITGEBER LAND BERLIN .....   | 27        |
| ZEIT- UND ORTSFLEXIBLES ARBEITEN .....  | 28        |
| <b>5. INFORMATIONSTECHNIK-GESTÜTZTES PERSONALMANAGEMENT</b> .....   | <b>29</b> |
| BEREITSTELLUNG DES FACHVERFAHRENS INTEGRIERTE PERSONALVERWALTUNG (IPV) ZUR NUTZUNG IN<br>ALTERNIERENDER TELEARBEIT .....  | 29        |
| SERVICEORIENTIERTES PERSONALMANAGEMENT (SPM) .....  | 30        |
| ELEKTRONISCHE PERSONALAKTE .....  | 31        |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>6. REFORMVORHABEN DES DIENSTRECHTS .....</b>  | <b>32</b> |
| BESOLDUNGSANPASSUNG .....  | 32        |
| ERSTELLUNG EINES EINHEITLICHEN LANDESBESOLDUNGSGESETZES FÜR BERLIN .....   | 33        |
| ANHEBUNG DES PENSIONSEINTRITTSALTERS .....   | 33        |
| GESETZ ZUR VERSTETIGUNG DER SICHERSTELLUNG DER PERSONALVERTRETUNGSRECHTLICHEN<br>INTERESSENVERTRETUNG IN DER BERLINER LANDESVERWALTUNG ..... | 34        |
| AMTSANGEMESSENE ALIMENTATION .....   | 34        |
| <b>7. SONDERTHEMEN .....</b>   | <b>35</b> |
| CORONA-PANDEMIE .....  | 35        |
| ENERGIEKRISE .....   | 35        |
| UKRAINE-FLÜCHTLINGSHILFE-PERSONALPOOL.....   | 36        |
| WEITERENTWICKLUNG DES SHARED-SERVICE IM LVWA.....  | 36        |
| ABGABE DER LANDESFAMILIENKASSEN AN DIE BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA) .....   | 37        |
| <b>ZUSAMMENFASSUNG .....</b>   | <b>38</b> |

## Vorwort

Seit Mitte 2017 legt der Senat die Schwerpunkte seiner Personalpolitik für den unmittelbaren Berliner Landesdienst in seinem Personalpolitischen Aktionsprogramm (PPAP) fest und berichtet regelmäßig über den Verlauf und die Ergebnisse der einzelnen Maßnahmen.

Der vorliegende neunte Bericht zum Stichtag 31. Dezember 2022 stellt den Umsetzungsstand der einzelnen Vorhaben im Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis zum 31. Dezember 2022 dar.

Die personalpolitischen Themen werden dabei in den folgenden sieben Handlungsfeldern zusammengefasst:

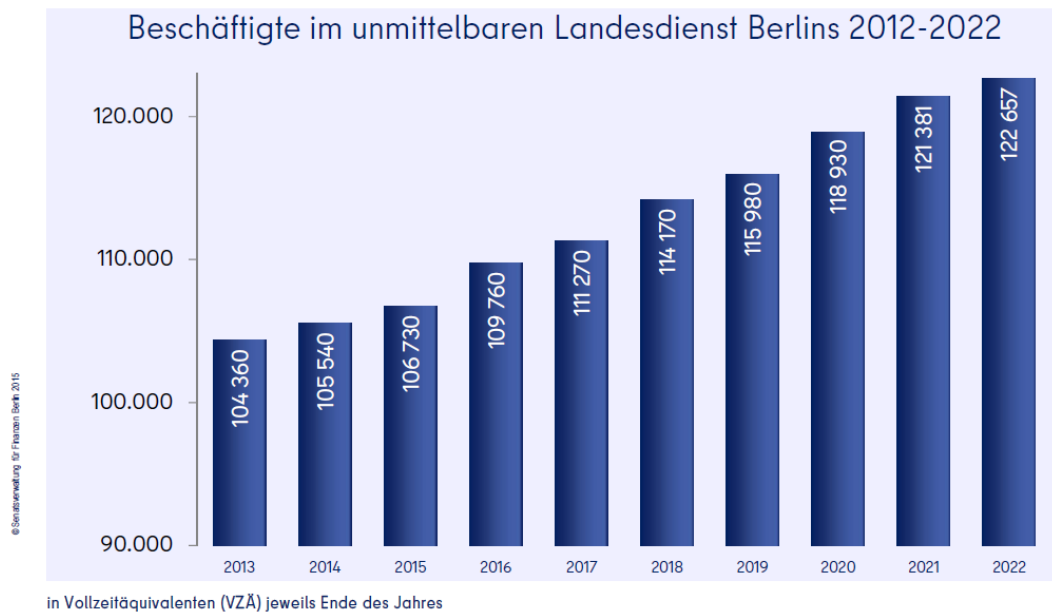
1. Personalgewinnung
2. Demografiemanagement
3. Personalentwicklung
4. Arbeitgeberattraktivität
5. Informationstechnik-gestütztes Personalmanagement
6. Reformvorhaben des Dienstrechts
7. Sonderthemen

## I. Personalpolitik im Land Berlin

Das Land Berlin steht als größter Arbeitgeber der Region vor großen Herausforderungen. Nur mit qualifizierten und motivierten Beschäftigten können die vielfältigen Aufgaben des öffentlichen Dienstes serviceorientiert erfüllt werden. Angesichts der demografischen Entwicklung kommt es daher für Berlin wesentlich darauf an, als Arbeitgeber bzw. Dienstherr für potenzielle (Nachwuchs-)Dienstkräfte attraktiv zu sein.

Dass dies möglich ist, zeigt ein Blick auf die Personalbestandsentwicklung der vergangenen Jahre. Von rd. 104.000 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) im Jahr 2013 ist der Personalbestand des Landes Berlin auf rd. 122.500 VZÄ im Dezember 2022 gestiegen.





Bewährte, aber auch neue Modelle der Personalrekrutierung sind hierfür ebenso erforderlich, wie ein modernes, zielgruppengerechtes Personalmarketing und Rahmenbedingungen der Arbeit, die in jeder Hinsicht konkurrenzfähig sind.

Für ein zielgerichtetes Personalbedarfsmanagement wird der Bedarf in allen Berufsgruppen stetig quantitativ und qualitativ analysiert. Diese Daten bilden die Basis für eine effiziente Personalgewinnungsstrategie, für deren Umsetzung bewährte, aber auch innovative Modelle der Personalrekrutierung ebenso erforderlich waren und sind, wie ein modernes, zielgruppengerechtes Personalmarketing, das die guten Arbeitsbedingungen nach außen transportiert. Die zentrale Botschaft aller Initiativen des landesweiten Personalmarketings ist: Das Land Berlin ist ein sicherer, vielfältiger und gemeinwohlorientierter Arbeitgeber. Zudem wird das Land Berlin verstärkt als Arbeitgeber positioniert, der jeden Menschen, unabhängig etwa von Geschlecht, geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung, (zugeschriebener) Herkunft oder Behinderungen, schätzt und ihm gerechte Chancen für den Start in das Berufsleben und eine Karriere beim Land Berlin bietet.

Für diese Kernbotschaften steht die etablierte und 2021 neugestaltete Arbeitgebermarke HAUPTSTADT MACHEN, unter deren Dach sich die Behörden des unmittelbaren Landesdienstes bei der behördlichen Personalwerbung präsentieren.

Um Nachwuchs- wie auch Fachkräfte gezielt von den Arbeitgebervorteilen überzeugen und so für das Land Berlin gewinnen zu können, setzt das landesweite Personalmarketing zunehmend auf Kampagnen, die crossmedial

sowohl in digitalen/sozialen wie printbasierten Medien umgesetzt werden. Ziel jeder Kampagnenarbeit bleibt dabei der Besuch von Bewerberinnen und Bewerbern des Karriereportals einschließlich dem integrierten Online-Stellenmarkt des Landes Berlin (*berlin.de/karriereportal*) mit regelmäßig rund 600 Stellenausschreibungen. Das Portal hat sich seit dem Relaunch im Jahr 2020 zu einer der besuchstärksten Webseiten innerhalb der Portalfamilie *berlin.de* und zur zentralen Anlaufstelle für die Themen Berufseinstieg, Karriere und Bewerbung beim Land Berlin entwickelt.

Ein besonderer Schwerpunkt bei der Personalgewinnung liegt auf dem diversitätsorientierten Umbau der Verwaltung, die künftig viel stärker als bisher die Vielfalt der Berliner Bevölkerung selbst abbilden soll.

Die Berliner Stadtgesellschaft ist vielfältig und heterogen. Die Berliner Verwaltung richtet ihre Aufgabenwahrnehmung und Dienste an alle Berlinerinnen und Berliner in ihrer Vielfalt. Die Förderung von Diversity-Kompetenz und personeller Vielfalt unter den Beschäftigten ist nicht zuletzt eine Frage der Gerechtigkeit und gleichberechtigter Zugangschancen. Angesichts des demografischen Wandels innerhalb der Belegschaft und des teils schon spürbaren Fachkräftemangels im Öffentlichen Dienst bedarf es zeitgemäßer und diversitätsgerechter Strategien und einer Ausrichtung der Stellenbesetzungsprozesse auf einen Arbeitnehmermarkt. Hierzu gehört auch die Optimierung der Anerkennungsverfahren ausländischer Berufsabschlüsse.

Zugleich sind auch für die heute aktiven Beschäftigten die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Wertschätzung im Vordergrund steht. Eine faire Bezahlung ist dabei eine unverzichtbare Voraussetzung. Berlin hat bei der Beamtenbesoldung in der vergangenen Legislaturperiode den Durchschnitt der Bundesländer erreicht und sollte hier auch künftig keine Abstriche mehr zulassen. Dementsprechend wurde mit dem Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung für das Land Berlin 2022 und zur Änderung weiterer Vorschriften das Ergebnis der Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder vom 29. November 2021 systemgerecht auf die beamteten Dienstkräfte übertragen.

In der Personalentwicklung und im Demografiemanagement gilt es weiterhin, alle Module eines modernen Personalmanagements zu nutzen und bei Bedarf weiterzuentwickeln. Hierzu gehören unter anderem das Wissensmanagement, das Gesundheitsmanagement, die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Schutz der Beschäftigten vor Gewalt und jedweder Form von Diskriminierung und eine an gleichen Maßstäben und Werten ausgerichtete Führungskräfteentwicklung.

Ein modern und zukunftsorientiert aufgestelltes Personalmanagement muss heute mehr denn je digital sein. Die Digitalisierung der Personalprozesse wollen wir beschleunigen. Dies umfasst die medienbruchfreie digitale Abbildung aller Bearbeitungsaufgaben innerhalb des Beschäftigten- und Stellenlebenszyklus genauso, wie die Schaffung von Voraussetzungen für die bedarfsgerechte Steuerung der Personalressourcen.

Mit diesem Ziel wurden nach Initiierung des Projekts „Serviceorientiertes Personalmanagement“ bereits folgende zehn Prozesse des Personal- und Stellenmanagements landeseinheitlich definiert und mit organisationsübergreifenden Hauptaktivitäten hinterlegt.



Darüber hinaus sind flexible Arbeitsformen wie Telearbeit – am Telearbeitsplatz oder mobil –, die sich in den Pandemie Jahren stark entwickelt und hervorragend bewährt haben, in einer modernen Arbeitswelt unerlässlich und deshalb weiter auszubauen. Dabei sind auch die Fachverfahren, die in den unterschiedlichen Bereichen der Verwaltung zum Einsatz kommen, für die modernen flexiblen Arbeitsformen, unter besonderer Beachtung des Datenschutzes bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zu ertüchtigen.

## II. Personalpolitische Einzelvorhaben

### 1. Personalgewinnung

#### Personalaufwuchs seit 2013

Im Juli 2013 hatte der Personalbestand des Landes Berlin (in VZÄ) mit rd. 103.900 seinen Tiefstand erreicht. Seitdem wächst der Personalbestand kontinuierlich um durchschnittlich rd. 2.000 VZÄ pro Jahr. Zwischenzeitlich liegt die Zahl der Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst wieder bei 122.567 VZÄ (Stand Dezember 2022).

Parallel sind die jährlichen Personalausgaben von 6,9 Mrd. EUR im Jahr 2013 auf 10,9 Mrd. EUR im Jahr 2021 gestiegen. Der Anstieg lässt sich zum einen mit deutlichen Besoldungs- und Tarifsteigerungen und zum anderen mit einem starken Personalaufwuchs erklären.

#### Weitere Vereinheitlichung der Stellenbewertung

Mit Rundschreiben der Senatsverwaltung für Finanzen im Juni und September 2021 wurden eine Vorgriffsregelung und ergänzende Hinweise zur Neufassung der Nr. 3.5 der Ausführungsvorschriften zur Landeshaushaltsordnung (AV LHO) zu § 49 LHO bekanntgegeben. Danach sind Bewertungsentscheidungen von grundsätzlicher Bedeutung der der für das Personal zuständigen Senatsverwaltung für Finanzen zur Zustimmung vorzulegen, um eine einheitliche Bewertungspraxis im Land Berlin sicherzustellen. Die Vorgriffsregelung wurde im Berichtszeitraum ausgesetzt, da im Ergebnis einer Evaluation im Herbst 2022 hinsichtlich der Praktikabilität und der Zielerreichung einer einheitlichen Bewertung gleichartiger Arbeitsvorgänge das Verfahren überwiegend als zu arbeitsaufwendig und zu zeitintensiv eingestuft wurde. Das Verfahren wird derzeit angepasst.

Unabhängig davon wurde ein weiteres Projekt zur Vereinheitlichung von Stellenbewertungen angestoßen. Häufig wird von den Bezirken bemängelt, dass gerade im technischen Bereich mutmaßlich gleiche Arbeitsgebiete für Ingenieurinnen und Ingenieure in den Senatsverwaltungen höher bewertet seien als in den Bezirken. Um eine valide Einschätzung hierzu treffen zu können, ist beabsichtigt, alle Arbeitsgebiete für Ingenieurinnen und Ingenieure oder technische Beschäftigte mit wissenschaftlichem Hochschulstudium im unmittelbaren Landesdienst, die sowohl in den Bezirken als auch in Dienststellen der Hauptverwaltung vorkommen im Rahmen einer gesonderten

dienststellenübergreifenden Arbeitsgruppe einer Überprüfung hinsichtlich ihrer inhaltlichen Vergleichbarkeit und ihrer Bewertung zu unterziehen.

## Zielgruppenspezifische Stellenanzeigen

Modern gestaltete Stellenanzeigen sind ein wichtiges Marketinginstrument des Landes Berlin als Arbeitgeber sowie der konkret ausschreibenden Behörde. Sie sollen sich in erster Linie an den Präferenzen und Nutzungsgewohnheiten von Bewerberinnen und Bewerbern orientieren und in diesem Sinne prägnant und auf die Kernpunkte des Angebots (Alleinstellungsmerkmale) zugespitzt sein sowie in Inhalt, Sprache und Gestaltung aktivierend wirken. Im Jahr 2021 wurden in einer behördenübergreifenden Arbeitsgruppe maßgebliche landesweite Standards für Stellenanzeigen der Berliner Behörden (Markenpräsentation, Verwendung von Bildmaterial, Präsentation von Arbeitgebervorteilen usw.) unter Berücksichtigung bestehender Vorgaben (Ausführungsvorschriften über die Ausschreibung von Stellen, Gestaltungsrichtlinie HAUPTSTADT MACHEN, Leitfaden zur gendergerechten Sprache, digitale Barrierefreiheit) erarbeitet und zu einer Musterstellenanzeige entwickelt.

Diese Standards gilt es in das landesweite E-Recruiting-System zu übertragen, mittels dessen die Behörden und Institutionen des unmittelbaren Landesdienstes alle Stellenanzeigen publizieren und auf dem landesweiten Karriereportal veröffentlichen. Eine Standardisierung der Stellenanzeigen in diesem Sinne wird zu einer Neugestaltung und verbindlichen Anwendung der digitalen Vorlagen (Templates) des E-Recruiting-Systems *rexx* führen. Die notwendigen technisch-organisatorischen Änderungen im System hat SenFin Mitte Dezember 2021 bei der *rexx Systems GmbH* beauftragt. Diese umfassen umfangreiche Anpassungen im Front- und Backend des Systems. Die vollumfängliche Nutzung des neugestalteten *rexx*-Stellentemplates soll allen einstellenden Behörden im Jahr 2023, auf Basis entsprechender Schulungen der Systemanwenderinnen und -anwender, zur Verfügung gestellt werden.

## E-Recruiting

Das E-Recruiting-Verfahren der *rexx systems GmbH* wird stetig an die sich ändernden rechtlichen Rahmenbedingungen und an die Anforderungen eines modernen Bewerbungsmanagementsystems angepasst und weiterentwickelt. In diesem Zusammenhang wurde der Rollout des kompletten Funktionsumfangs (Vollmandantschaft) auf weitere Dienststellen vollzogen. Zum Stichtag nutzen 52 Vollmandanten und 36 Publikationsmandanten das System.

Die direkte Schnittstelle zur Bundesagentur für Arbeit (BA) wurde technisch und organisatorisch entwickelt und steht allen verfahrensnutzenden Behörden seit Anfang September 2022 zur Verfügung. Bereits Ende des Jahres 2021 konnte die geschlechtergerechte Sprache vollumfänglich umgesetzt werden.

Einen weiteren wichtigen Punkt im E-Recruiting-Verfahren stellt die Datenschutzkonformität dar, welche eine sichere Verwendung und Verarbeitung von personenbezogenen Daten gewährleistet. Hierzu soll die Vereinbarung zur Auftragsverarbeitung und angemessene Sicherheitsmaßnahmen fortlaufend aktualisiert werden.

Die Zustimmung der Hauptbeschäftigtenvertretungen zur Verlängerung des Probeechtbetriebs bis Juni 2024 ist erfolgt. Somit können die berlinspezifischen Anforderungen hinsichtlich digitaler Barrierefreiheit und Datenschutz fortlaufend aktualisiert werden. Das eingerichtete interne Controlling dient der Überwachung, Steuerung und Optimierung des System- und Nutzungsverhaltens.

Mit 7.411 Stellenausschreibungen konnte im Jahr 2022 ein neuer Höchstwert (+ 5 %) erreicht werden. Bei den Bewerbungen ist ein Rückgang von rund 17 % gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen (11.132).

## Strategische Nachwuchsrekrutierung

Die Rekrutierung von Nachwuchskräften hat einen hohen Stellenwert im Land Berlin. Eine wichtige Säule zur Deckung des Fachkräftebedarfs ist die fachspezifische Nachwuchsrekrutierung über die Hochschulen. Vor diesem Hintergrund hat das Land Berlin bereits seit 2016 in Kooperation mit den Berliner Hochschulen verstärkt duale Studiengänge etabliert. Ziel ist der Aufbau einer frühzeitigen und nachhaltigen Bindung von Nachwuchskräften an das Land Berlin. Der regelmäßig erhobene Bericht über die Engpassberufe in der Berliner Verwaltung gibt dabei Hinweise zur Bewertung der Engpassberufssituation im Land und bildet die Grundlage für geplante und bereits initiierte Konzepte und Maßnahmen zur Entschärfung der Engpasssituation in ausgewählten Berufsgruppen. Im Herbst 2021 wurde eine erneute landesweite Abfrage durchgeführt, um den Fachkräftebedarf im Land Berlin fortwährend zu analysieren und weitere Maßnahmen bedarfsorientiert zu initiieren.

Derzeit werden landesweit folgende zentral finanzierte duale Studiengänge durchgeführt:

| Hochschule                                    | Studiengang                               | Start                    |
|---|---|--------------------------|
| Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin    | Dualer Studiengang Bauingenieurwesen      | Wintersemester 2016/2017 |
|   | Dualer Studiengang Öffentliche Verwaltung | Wintersemester 2021/2022 |
|   | Dualer Studiengang Verwaltungsinformatik  | Wintersemester 2022/2023 |
| Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin | Dualer Studiengang Soziale Arbeit         | Sommersemester 2023      |

### **Studiengang Bauingenieurwesen (dual)**

Seit 2016 bietet das Land Berlin in Kooperation mit der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR) den dualen Studiengang Bauingenieurwesen an, um den Bedarf an Nachwuchskräften im bauenden Bereich zu decken. In der Anfangsphase konnten die 30 Studienplätze nicht in vollem Umfang durch den unmittelbaren Landesdienst in Anspruch genommen werden, sodass auch Plätze an landeseigene Unternehmen vermittelt wurden. Seit dem Wintersemester 2021/2022 steigt der Bedarf der Dienststellen im unmittelbaren Landesdienst stetig. Für das Wintersemester 2023/2024 wurden bereits 26 Plätze angemeldet. In weiteren Gesprächen mit der Hochschule soll eine etwaige Erhöhung der Studienplätze geprüft werden.

### **Studiengang Öffentliche Verwaltung (dual)**

Seit dem Wintersemester 2021/2022 wird der bestehende Studiengang Öffentliche Verwaltung (ÖV) auch in einem dualen Profil angeboten. Voraussetzung war der Aufwuchs einer zusätzlichen regulären Studiengruppe, sodass seit dem Wintersemester 2020/2021 im Wege einer Sonderfinanzierung durch die SenFin eine zusätzliche Kohorte von 40 Studierenden im dualen Studiengang Öffentliche Verwaltung an der HWR angeboten wird, um dem gestiegenen Personalbedarf im Bereich des ersten Einstiegsamts der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes Rechnung zu tragen. Die Dualisierung von Studienplätzen erfolgt durch die curricular manifestierte Verzahnung zwischen dem Lehrangebot im Studiengang Öffentliche Verwaltung und den Praxisphasen in den jeweiligen Dienststellen. Die Gesamtzahl der Studienplätze beträgt 80 pro Jahr, jeweils 40 Studienplätze pro Semester. Im Januar 2023 wird die Ausschreibung für das Wintersemester 2023/2024 für die 5. Studiengruppe ÖV (dual) erfolgen. Die Bewerbungseingänge befinden sich nach wie vor auf einem hohen Niveau. Derzeit führt die SenFin intensive Gespräche mit der Hochschule mit dem Ziel,

die dualen Studienplätze aufgrund der nach wie vor hohen Bedarfslage und sehr guten Bewerbungslage pro Studiengruppe kurzfristig weiter zu erhöhen.

### **Studiengang Soziale Arbeit (dual)**

In Kooperation mit der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB) wurde ein generalistischer dualer Studiengang Soziale Arbeit implementiert, der neben einer Tätigkeit in den Jugendämtern auch auf eine Tätigkeit in Sozial- bzw. Gesundheitsämtern bzw. im Justizvollzug vorbereitet. Elementarer Bestandteil eines dualen Studienganges ist die Verzahnung von Theorie und Praxis. Deshalb wird es bei diesem dualen Studiengang einen wöchentlichen Wechsel von Theorie und Praxis geben und längere Praxisphasen während aller vorlesungsfreien Zeiten. Studienstart ist das Sommersemester 2023. Die erstmalige Ausschreibung der 40 Studienplätze erfolgte zentral durch SenFin am 1. August 2022. Insgesamt gingen knapp 400 Bewerbungen ein. Dies verdeutlicht das hohe Interesse an einem dualen Studiengang bei der Zielgruppe und stellt einen großen Erfolg für das Land Berlin dar.

### **Studiengang Verwaltungsinformatik (dual)**

Gemeinsam mit der HWR wurde die Dualisierung des Studiengangs Verwaltungsinformatik umgesetzt und damit ein weiteres attraktives Einstiegsangebot für interessierte Nachwuchskräfte geschaffen. Zum Wintersemester 2022/2023 hat das Land Berlin erstmals 25 Studienplätze an Bewerberinnen und Bewerber für den dualen Studiengang Verwaltungsinformatik vergeben. Die Hälfte der Plätze hat die Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport (SenInnDS) als zuständige Ausbildungs- und Einstellungsbehörde übernommen. Elf Plätze wurden bedarfsorientiert von den Bezirksverwaltungen in Anspruch genommen. Das duale Studium startete erstmals am 1. Oktober 2022.

Um eine langfristige Sicherung der derzeit durch SenFin sonderfinanzierten Studiengruppen für den Berliner Landesdienst zu garantieren, wird eine Überleitung in die neuen Berliner Hochschulverträge ab 2024 angestrebt. Erste konstruktive Gespräche konnten dazu bereits geführt werden.

### **Vergabe von Stipendien**

Von 2017 bis 2021 hat das Land Berlin Stipendien für die Studiengänge Verwaltungsinformatik, Soziale Arbeit und Öffentliche Verwaltung vergeben. Dies erfolgte in enger Kooperation mit den entsprechenden Hochschulen (Alice-Salomon-Hochschule, Evangelische Hochschule Berlin und Katholische Hochschule für Sozialwesen für den Studiengang Soziale Arbeit sowie die HWR für die Studiengänge Verwaltungsinformatik und Öffentliche Verwaltung). Im Zuge der Dualisierung der genannten Studiengänge wurde die



Stipendienvergabe eingestellt. Zurzeit werden neue Vergabemöglichkeiten von Stipendien in weiteren sogenannten Engpassberufen geprüft.

Die landesweiten Angebote ergänzen die dezentralen Aktivitäten zur Nachwuchsgewinnung (duale Studiengänge und Stipendien) immer dort, wo es einen dienststellenübergreifenden Bedarf bei bestimmten Zielgruppen gibt. Hierzu findet ein enger Austausch mit den Einstellungsbehörden und fachlich verantwortlichen Behörden statt.

Neben bereits etablierten Nachwuchsgewinnungsmodellen wie dem dualen Studium oder der Vergabe von Stipendien im Rahmen der finanziellen Studienförderung werden auch neue Rekrutierungswege mit den Dienststellen betrachtet. Nach Analyse der landesweiten Bedarfslage ist auch die Fachkräftesituation in der Berufsgruppe der Architektinnen und Architekten kritisch. Vor diesem Hintergrund ist gemeinsam mit dem Fernstudieninstitut der Berliner Hochschule für Technik die Ergänzungsfortbildung „*ArchitekturPlus*“ konzipiert worden. Die Nachwuchsgewinnungsmaßnahme richtet sich an Bachelor-Studentinnen und -Studenten des Studiengangs Architektur, denen noch fehlende Kenntnisse aus der Berufspraxis des öffentlichen Bauwesens vermittelt werden. Das Instrument ermöglicht die frühzeitige Ansprache der Zielgruppe an der Hochschule und stellt gleichzeitig ein systematisches und professionell gestaltetes Onboarding-Programm für Absolventen des regulären Bachelor-Studiengangs dar. Die einjährige Ergänzungsfortbildung findet berufsbegleitend im Blended-Learning-Modell statt. Sie vermittelt gezielt notwendige fachspezifischen Inhalte und trägt zu einer leichteren Integration der Nachwuchskräfte in das bestehende Arbeitsumfeld bei. Die erste Fortbildungsgruppe startete im Oktober 2022. Eine zweite wird im Oktober 2023 beginnen.

## Personalmarketing

### **Arbeitgebermarke**

Die im Jahr 2016 eingeführte Arbeitgebermarke des Landes Berlin HAUPTSTADT MACHEN bildet den kommunikativen wie gestalterischen Rahmen aller landesweiten und behördenspezifischen Aktivitäten zur Personalwerbung. Insbesondere seit der Neugestaltung der Arbeitgebermarke im I. Quartal 2021, die der grundlegenden Überarbeitung der *Stadtmarke Berlin* folgte, erfuhr diese eine qualitative Aufwertung und eine breite Anwendungspalette für die einstellenden Behörden: Für den einfachen Einsatz der neugestalteten Arbeitgebermarke im operativen Bereich stellt SenFin seit April 2021 die Gestaltungsrichtlinien der Marke (*Styleguide*), Logos sowie Vorlagen für Präsentationen, zahlreiche Print- und Digitalformate, Videos und

Stellenanzeigen (E-Recruiting-System) zur Verfügung. Mit diesem Portfolio stärkt die neugestaltete Arbeitgebermarke die landesweite und dezentrale Personalgewinnung, vereint und professionalisiert die einstellenden Behörden in ihren personalwerblichen Aktivitäten.

Die Weiterentwicklung der Marke HAUPSTADT MACHEN im Jahr 2023 konzentriert sich auf die Anpassung der Gestaltungsrichtlinien auf Grundlage praxisorientierter Hinweise der Einstellungsbehörden, auf die stetige Erweiterung der Palette an Designvorlagen für Print- wie Digitalprodukte und auf die Qualifizierung der behördlichen Markenanwenderinnen und -anwender.

Ziel ist die konsequente Anwendung und Einhaltung der Gestaltungsvorgaben, um ein professionell wiedererkennbares Arbeitgeberbild zu vermitteln.

### **Digitale Informations- und Kommunikationsangebote**

Das Karriereportal des Landes Berlin (*berlin.de/karriereportal*) hat sich mit weit über 4,5 Millionen Besuchen im Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2022 zur ersten digitalen Anlaufstelle für interessierte Menschen und Bewerberinnen und Bewerber rund um die Themen Einstieg und Karriere beim Land Berlin etabliert. Das Portal präsentiert das Land Berlin als attraktiven, gemeinwohlorientierten und chancengerechten Arbeitgeber, liefert Informationen zu beruflichen Einstiegswegen, gibt einen Überblick über die angebotene Berufsvielfalt beim Land Berlin und lotst die Besucherinnen und Besucher auf kurzem Weg zum zentralen Stellenmarkt des Landes Berlin. Im Berichtszeitraum wurde das Portal stetig um Kampagnenseiten des landesweiten Personalmarketings (sog. Landingpages) sowie um Inhalte zu 15 dualen Studiengängen der Berliner Behörden erweitert. Die Inhalte werden auch im Jahr 2023 stetig ausgebaut und qualitativ überarbeitet (z. B. Verwendung von Bildmaterial von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Landes Berlin). Zudem werden die digitale Barrierefreiheit sowie der Zugang zu den Inhalten des Portals (Videos in Gebärdensprache und in leichter Sprache) kontinuierlich ausgebaut.

Die Auftritte des Landes Berlin in den sozialen Karrierenetzwerken stellen einen wichtigen Baustein in der Vermarktung der Arbeitgebermarke und damit in der Aufwertung des Images des Landes Berlin als Arbeitgeber dar. Seit dem Start der Arbeitgeberprofile „Land Berlin“ im Mai 2021 auf *XING* und *LinkedIn* konnte die Reichweite der Profile – konkret die Anzahl der Personen, die den Unternehmensprofilen folgen – stetig vergrößert werden (*LinkedIn* 2.765 und *XING* 1.376 mit Stand 30. Dezember 2022). Veröffentlichte Text- und Videobeiträge erreichen dadurch mehr Interessierte, verweisen mit Verlinkungen eindeutig auf das Berliner Karriereportal und wirken sich positiv auf die Anzahl der potenziellen Bewerberinnen und Bewerber und idealerweise

auf die Zahl der eingehenden Bewerbungen aus. Mit der Erhöhung der Reichweite sowie der Anzahl der Beschäftigten, die sich mit den Arbeitgeberprofilen verknüpft haben und als Multiplikatoren und Botschafterinnen und Botschafter der Arbeitgebermarke dienen, erhöhte sich die Sichtbarkeit der Profile „Land Berlin“ erheblich. Darüber hinaus werden die Arbeitgeberprofile in den Suchmaschinen, z. B. bei *Google*, prominent gelistet.

Auch die Vernetzung der Profile mit denen der Einstellungsbehörden des Landes konnte weiter vorangebracht werden - viele große Einstellungsbehörden sind dem landesweiten Netzwerk bereits beigetreten. Vorteil der Profilvernetzungen ist eine erhöhte Sichtbarkeit dieser sowie die breitere Streuung der geschalteten Stellenanzeigen. Das Angebot in den Karrierenetzwerken wird auch künftig weiter ausgebaut. Anfang 2023 ist das Arbeitgeberprofil „Land Berlin“ auch auf der zu *XING* gehörenden Arbeitgeber-Bewertungsplattform *kununu* freigeschaltet worden.

Der YouTube-Kanal HAUPTSTADT MACHEN wurde für die Vermarktung von Personalmarketing-Kampagnen ausgebaut und insbesondere für Werbeschaltung von Videobeiträgen auf der Plattform eingesetzt. Die Werbemaßnahmen auf *YouTube* ermöglichten beispielsweise für die Nachwuchskampagne MACH WAS DU WILLST, ABER MACHS MIT UNS eine direkte Ansprache der gefragten Zielgruppe und erhöhten durch Verlinkungen auf die Kampagnenseite des Berliner Karriereportals dessen Seitenzugriffe in wesentlichem Maß.

Mit dem quartalsweise und mittlerweile in der zwölften Ausgabe veröffentlichten Newsletter HAUPTSTADT MACHEN werden regelmäßig Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Themenfelder Personalmarketing und Personalrekrutierung der Haupt- und Bezirksverwaltungen des Landes Berlin über relevante und aktuelle Themen, Termine und Veranstaltungen informiert.

### **Kampagnen**

Die Kampagnenarbeit im landesweiten Personalmarketing hat im Berichtszeitraum an neuer Qualität und Quantität gewonnen: Neben der allgemeinen Werbung für das Land Berlin als attraktivem Arbeitgeber, wurde die zielgruppenspezifische Bewerbung der zuvor genannten dualen Studiengänge im Rahmen von zeitlich begrenzten Kampagnen standardisiert und professionalisiert. Darüber hinaus wurden Marketingkampagnen für den Einstiegsweg *ArchitekturPlus* umgesetzt, eine breit angelegte Personalmarketingkampagne für die Gewinnung von Fachkräften zur Versorgung Geflüchteter aus der Ukraine realisiert (GEMEINSAM ANKOMMEN ERMÖGLICHEN) und eine Kampagne zum Land Berlin als chancengerechter

Arbeitgeber durchgeführt, welche die Ziele des Diversity-Landesprogramms berücksichtigt.

Im Fokus der Kampagnenarbeit der Jahre 2021 und 2022 lag die jeweilige crossmediale Kampagne zur Nachwuchskräftegewinnung unter dem Titel MACH WAS DU WILLST, ABER MACHS MIT UNS, die gezielt junge Menschen anspricht und Orientierung bei der Suche nach einer Einstiegsmöglichkeit beim Land Berlin bietet. Erstmals wurden die zentralen Berufseinstiegsmöglichkeiten beim Land Berlin (Ausbildungen, duale Studiengänge, Praktika, Tätigkeiten für Werkstudentinnen und -studenten) gebündelt vermarktet und somit die Berufsvielfalt des Landes in die Öffentlichkeit getragen. Aufgrund des Erfolges der Kampagne im Vorjahr, wurde diese im Jahr 2022 als Roadshow innovativ erweitert: Ein ausgebauter Elektro-Bus tourte von September bis Oktober mit unterschiedlichen Veranstaltungsformaten durch Berlin und fungierte als mobiles Career-Center. An 16 Standorten wurden Vornehmlich Schulabgängerinnen und Schulabgänger über den Berufseinstieg beim Land beraten, 18 Behörden des Landes Berlin nahmen an dieser landesweiten Roadshow teil, z. B. an Informationstagen an Hochschulen, auf Schulhöfen sowie Marktplätzen. Der Karrierebus des Landes Berlin stand den Dienststellen unentgeltlich dort zur Verfügung, wo sich potenzielle Bewerberinnen und Bewerber aufhalten und sie ihre Zielgruppe treffen.

Neben den Veranstaltungen vor Ort im Rahmen der Roadshow umfasste die Kampagne ein crossmediales Marketingkonzept, das klassische Ansätze wie Anzeigenschaltungen in renommierten Zeitungen und Magazinen (*Tagesspiegel, Berliner Morgenpost, Unicum*), die Nutzung von Sozialen Medien (u. a. *LinkedIn, XING, Twitter, Instagram, YouTube*), die Präsenz auf Berufseinstiegs messen, *Google*-Optimierungen, Data-Driven-Kampagnen, großflächigen Plakatierungen im Berliner Stadtbild wie auch Anzeigen in den öffentlichen Verkehrsmitteln beinhaltete. Zudem wurde die Kampagne im Jahr 2022 von einem professionellen Kamera- und Fotografenteam begleitet.

Im Jahr 2023 soll die erfolgreiche Kampagnenarbeit zur Personalwerbung themen- und zielgruppenspezifisch fortgesetzt werden.

### **Messen und Veranstaltungen**

Die Corona-Pandemie hat auch die Messe- und Veranstaltungspräsenz des Landes Berlin stark beeinflusst: In den Jahren 2017 bis 2019 hat das landesweite Personalmarketing regelmäßig an verschiedenen kostenpflichtigen wie unentgeltlichen Job- und Fachmessen teilgenommen (z. B. Ausbildungsmesse *Einstieg Berlin, Creative Bureaucracy Festival, LGBTQ+*

Messe<sup>1</sup> *Sticks & Stones*, Recruitingmessen der Bundeswehr, Agentur für Arbeit, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin). Seit 2020 erzielt die Teilnahme an Messen und sonstigen Veranstaltungen in Präsenz nicht mehr den Erfolg vergangener Jahre. Die Zahl der Besucherinnen und Besucher ist deutlich zurückgegangen, die Messen sind insgesamt kleiner geworden, wobei gleichzeitig deutliche Preissteigerungen für die Teilnahme zu verzeichnen waren.

Während der Pandemie wurden seitens des Landes Berlin erste Erfahrungen mit virtuellen Karrieretagen und Online-Karrieremessen gesammelt. Die Teilnahme an digitalen Messen wie der *Sticks & Stones* oder der *Einstieg Berlin* für lediglich einen Tag war mit immensen organisatorischen Vorbereitungen verbunden, erzielte aber, etwa aufgrund erheblicher technischer Schwierigkeiten, nicht den gewünschten Effekt. Zudem war der Einsatz standardisierter Videokonferenzsoftware für das Messegeschäft bzw. ist die Nutzung veranstaltungsspezifischer Kommunikationssoftware für eine behördenübergreifende Messebeteiligung des Landes Berlin schwierig umzusetzen.

Um unter diesen Rahmenbedingungen dennoch eine persönliche Beratung von interessierten Menschen und potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern zu ermöglichen, das Land Berlin als attraktiven und professionellen Arbeitgeber in der Öffentlichkeit zu platzieren und zudem die Einstellungsbehörden bei der Personalgewinnung zu unterstützen, ist das landesweite Personalmarketing im Jahr 2022 mit der zuvor beschriebenen Roadshow einen neuen Weg gegangen. Im Rahmen der Roadshow war das Land Berlin als Arbeitgeber auch auf klassischen Recruitingmessen, wie der 8. Berliner Jobmesse im Olympiastadion und der Ausbildungsmesse „Vocation“ vertreten.

Die Roadshow mit dem Karrierebus wurde in die o. g. Kampagne MACH WAS DU WILLST, ABER MACHS MIT UNS eingebettet: Auf den Straßen diente das Fahrzeug somit nicht nur als rollende Werbefläche dem Imagegewinn des Landes Berlin als Arbeitgeber, sondern stand crossmedial in zahlreichen Print- wie Digitalformaten sowie in den sozialen Netzwerken für persönliche Karriereberatung in zahlreichen Kiezen Berlins.

Ende des Jahres 2022 wurde dieser Ansatz der Ansprache interessierter Menschen und potenzieller Bewerberinnen und Bewerber gemeinsam mit den teilnehmenden Behörden mit sehr positivem Ergebnis evaluiert. Eine

---

<sup>1</sup> LGBTQ+ ist eine aus dem Englischen übernommene Abkürzung und steht für lesbian (lesbisch), gay (schwul), bisexual (bisexuell), trans\*, inter\* und queer. Das „+“ soll zum Ausdruck bringen, dass der Sammelbegriff weitere sexuelle und geschlechtliche Identitäten einschließt, die sich nicht in einem der Anfangsbuchstaben bzw. der Bezeichnung dahinter wiederfinden.

Neuaufgabe der Roadshow mit dem Karrierebus für das Jahr 2023 ist in Planung.

Die Weiterentwicklung des präsenzbasierten Messe- und Veranstaltungsgeschäftes des Landes Berlin im Jahr 2023 wird sich auch an der Entwicklung der pandemischen Lage und den Präferenzen der Zielgruppe orientieren.

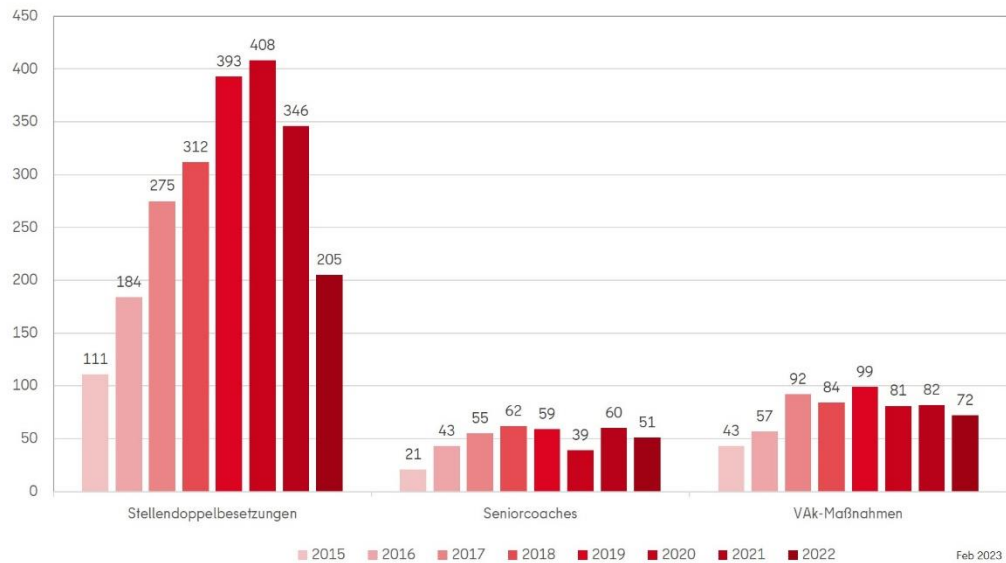
## 2. Demografiemanagement

### Wissensmanagement

Vor dem Hintergrund der anhaltend hohen Altersfluktuation sowie den gleichzeitig mit dem Wachstum der Stadt einhergehenden steigenden Anforderungen fördert das Land Berlin seit 2015 Maßnahmen, die der strategischen und operativen Umsetzung des Wissensmanagements in der Berliner Verwaltung dienen. Ziel ist es, die Wissenskompetenz der Dienststellen und ihrer Beschäftigten zu stärken und den Wissenstransfer sicherzustellen. Die Möglichkeit der zentralen Finanzierung von Maßnahmen im Rahmen des Wissensmanagements wird von den Behörden zunehmend intensiver in Anspruch genommen, insbesondere für

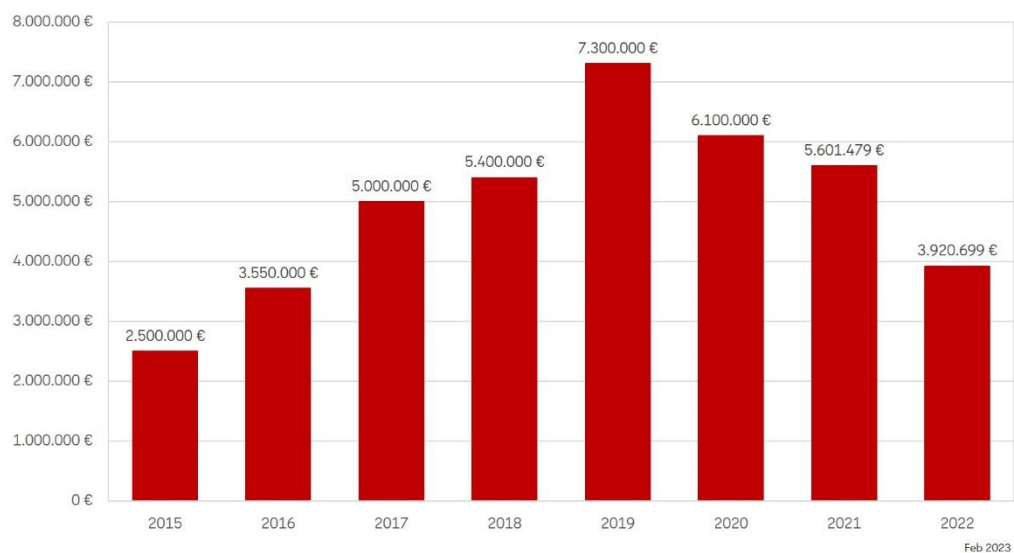
- temporäre Stellendoppelbesetzungen (bis zu sechs Monaten) zur direkten Wissensweitergabe an eine Stellennachfolgerin/einen Stellennachfolger,
- Einsätze von Dialogbegleiterinnen/Dialogbegleitern zur Vermittlung und Koordination zwischen Wissensgeberinnen/Wissensgebern und Wissensnehmerinnen/Wissensnehmern,
- zentrale Schulungen von Wissensmanagerinnen/Wissensmanagern sowie Dialogbegleiterinnen/Dialogbegleitern durch die Verwaltungsakademie Berlin,
- temporäre Einsätze von bereits ausgeschiedenen Beschäftigten als Seniorcoaches im Rahmen von Honorarverträgen,
- modulare Qualifizierungs-, Fortbildungs- und Netzwerkangebote zur Weiterentwicklung und Stärkung von Wissensmanagementkompetenzen für unterschiedliche Zielgruppen in der Berliner Verwaltung.

realisierte Maßnahmen des Wissensmanagements in den Jahren 2015 bis 2022



Für die Haushaltsjahre 2021 und 2022 wurden erneut Finanzierungsmöglichkeiten für Maßnahmen des Wissensmanagements von jeweils 7,95 Mio. EUR zur Verfügung gestellt.

in Anspruch genommene Mittel in den Jahren 2015 bis 2022



Die Ausschöpfungsquote aller Maßnahmen ist seit der Einführung des zentralen Wissensmanagements bis zum Jahr 2019 stetig gestiegen. Aufgrund coronabedingter Restriktionen bei allen angebotenen Maßnahmen ist die Ausschöpfung der Mittel in den Jahren 2020 und 2021 zurückgegangen und bedurfte einer Anpassung vorhandener Rahmenbedingungen. Die vorläufige Haushaltswirtschaft im Jahr 2022 erschwerte jedoch die Umsetzung

beantragter Maßnahmen, sodass auch in diesem Jahr ein Rückgang der Ausschöpfungsquote zu verzeichnen war.

Zu den behördenübergreifenden Maßnahmen zur kontinuierlichen Weiterentwicklung des Wissensmanagements in den kommenden Jahren gehört die Weiterentwicklung der Handlungsfelder des Wissensmanagements, wie z. B. die Verbesserung des behördenübergreifenden Netzwerks, der Ausbau modularer Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote zur Weiterentwicklung und Stärkung von Wissenskompetenzen sowie die Implementierung möglicher IT-gestützter Wissensmanagementsysteme.

## Gesundheitsmanagement

Gesunde Beschäftigte sind die wichtigste Ressource eines jeden Unternehmens. Denn nur gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können motiviert und engagiert Leistung erbringen und damit die Funktionsfähigkeit ihres Bereichs sicherstellen.

In diesem Bewusstsein ist das landesweite Gesundheitsmanagement seit rund 15 Jahren zentraler Bestandteil der Berliner Verwaltung und wird regelmäßig ausgebaut. Die Basis hierfür bildet die Rahmendienstvereinbarung (RDV) Gesundheit vom November 2020, die die zuvor geltende Dienstvereinbarung über das Betriebliche Gesundheitsmanagement in der Berliner Verwaltung (DV Gesundheit) aus dem Jahr 2007 abgelöst hat.

### **Rahmendienstvereinbarung über Gesundheitsprävention und Langzeitkrankenmanagement im Land Berlin (RDV Prävention)**

Mit Unterzeichnung der Rahmendienstvereinbarung (RDV) Gesundheit wurde zwischen den Verhandlungspartnern SenFin und Hauptpersonalrat vereinbart, das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) sowie ein behördliches Langzeitkrankenmanagement in einer gesonderten Rahmendienstvereinbarung zu regeln.

Die Gespräche für eine solche Ergänzungsregelung wurden im Oktober 2021 aufgenommen, die inhaltliche Abstimmung konnte Ende des Jahres 2022 im Wesentlichen abgeschlossen werden. Der Abschluss der RDV wird für Mitte 2023 angestrebt.

Zur Unterstützung bei der Umsetzung der RDV sollen den Dienststellen ergänzende Handlungshilfen zum BEM bzw. Langzeitkrankenmanagement zur Verfügung gestellt werden.



## **Rahmendienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor Gewalt im Berliner Landesdienst (RDV Gewaltschutz)**

Auch im Land Berlin nimmt das Thema „Gewalt gegen Beschäftigte“ einen immer breiteren Raum ein. Aus diesem Grund wurde im Juni 2021 zwischen dem seinerzeitigen Regierenden Bürgermeister Michael Müller und den Vertretern der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen Deutscher Gewerkschaftsbund Berlin-Brandenburg (DGB) und DBB Beamtenbund und Tarifunion Berlin die „Gemeinsame Grundsatzerklärung zur zunehmenden Gewalt gegenüber Angehörigen des öffentlichen Dienstes“ geschlossen.

Im Nachgang zur Unterzeichnung der Grundsatzerklärung hat der Hauptpersonalrat (HPR) sein Interesse am Abschluss einer ergänzenden RDV zu dieser Thematik signalisiert, um eine konkrete Handlungsgrundlage für die Dienststellen und Beschäftigten des Landes Berlin zu schaffen. Hierzu wurden im Herbst 2022 Verhandlungsgespräche zwischen der Senatsverwaltung für Finanzen und dem HPR zunächst aufgenommen.

## **Diversity-Management**

Die Wertschätzung und Förderung von Vielfalt stellt einen politischen Schwerpunkt im Land Berlin dar. Als größte Arbeitgeberin und Dienstleisterin Berlins stellt sich die Berliner Verwaltung auf die Vielfalt der in Berlin lebenden Personen ein.

### **Diversity-Landesprogramm**

Der Senat hat Anfang September 2020 basierend auf § 12 Absatz 1 Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) ein Diversity-Landesprogramm zur Förderung des kompetenten Umgangs der Verwaltung mit Vielfalt beschlossen.

Nachfolgend wird beispielhaft zu drei konkreten Maßnahmen berichtet. Ein Bericht über die Umsetzung sämtlicher Maßnahmen des Diversity-Landesprogramms erfolgt im September 2023 an das Abgeordnetenhaus.

Maßnahme 5 sieht z. B. die Prüfung des Handlungsspielraums für positive Maßnahmen im öffentlichen Dienst vor. Positive Maßnahmen sind gemäß § 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) Maßnahmen, die bestehende Nachteile unterrepräsentierter Gruppen verhindern oder ausgleichen sollen. Zur Frage der Zulässigkeit von positiven Maßnahmen ist im Februar 2023 nach erfolgter Ausschreibung ein Rechtsgutachten in Auftrag gegeben worden. Hier geht es z. B. um Fragen zur Bestenauslese nach Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG), zum Umgang mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß Artikel 3 GG oder um die Frage, unter

welchen Voraussetzungen Mindest- oder Zielquoten rechtlich zulässig sind. Das Gutachten soll Ende des Jahres 2023 vorliegen.

Die Maßnahme 15.2 des Diversity-Landesprogramms sieht ebenfalls mit Blick auf positive Maßnahmen die Prüfung vor, ob es auch sinnvoll ist, für in der Verwaltung unterrepräsentierte Gruppen spezielle Angebote bereitzustellen.

Die Senatsverwaltungen und Bezirke wurden befragt, welche Angebote in den Dienststellen bereits existieren (z. B. Workshops, Coachings, Netzwerke, Sprachkurse, Hospitationen). Ziel dieser Prüfung ist die Ermittlung und Darstellung bereits bestehender bzw. sich im Prozess befindlicher spezieller Angebote zur Förderung unterrepräsentierter Gruppen, um für diese in Zukunft sinnvolle Angebote in der Verwaltung zu initiieren. Landesweites Angebote in diesem Sinne sind beispielsweise das Regenbogennetzwerk oder das Netzwerk für Auszubildende mit Schwerbehinderungen.

Maßnahme 6.1 sieht die Aufnahme von Diversity-Kompetenz in die Anforderungsprofile vor. In einer heterogenen Stadt wie Berlin gehört Diversity-Kompetenz zu einer der Schlüsselkompetenzen der Beschäftigten der Landesverwaltung. Entsprechend muss diese auch im Anforderungsprofil enthalten sein. Mit Rundschreiben SenFin IV Nr. 74/2021 über die Diversity-Kompetenz und über die migrationsgesellschaftliche Kompetenz in den Anforderungsprofilen vom 20. Dezember 2021 wurden die genannten Kompetenzen landesweit definiert und den Dienststellen wurden konkrete Operationalisierungen bzw. beobachtbare Verhaltensweisen empfohlen. Dabei wurde berücksichtigt, dass Diversity-Kompetenz neben sozialen auch fachliche Aspekte beinhaltet. Die Laufbahnordnungsbehörden haben die jeweiligen Muster-Anforderungsprofile entsprechend angepasst bzw. passen diese zurzeit an.

### **Umsetzung der Verwaltungsvorschriften über die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Berliner Verwaltung (VV Inklusion behinderter Menschen)**

Am 18. September 2021 sind die Verwaltungsvorschriften über die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Berliner Verwaltung (VV Inklusion behinderter Menschen) in Kraft getreten. Sie wurden am 17. September 2021 im Amtsblatt für Berlin (ABl. S. 3724) veröffentlicht. Vor dem Hintergrund der Richtlinien der Regierungspolitik, die insbesondere eine Erhöhung des Anteils von Auszubildenden mit Behinderungen in der Berliner Verwaltung vorsehen, wird im Folgenden auf die Umsetzung der Ziffern 3.2.1 und 3.2.2. VV Inklusion behinderter Menschen eingegangen.

Ziffer 3.2.1 der VV Inklusion behinderter Menschen sieht vor, dass sich jede Dienststelle das Ziel setzt, einen angemessenen Anteil von Stellen zur

beruflichen Bildung, insbesondere für Auszubildende, unter Orientierung an der Beschäftigungspflichtquote mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Die Leitstelle Diversity steht im engen Kontakt mit dem Annedore-Leber-Berufsbildungswerk (ALBBW). Das ALBBW bildet seit 1979 junge Menschen mit Behinderungen beruflich aus, um ihnen so den Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu ebnet. Im Rahmen des Austauschs mit dem ALBBW wurde deutlich, welche Schwierigkeiten sich für die Auszubildenden stellen und in welchen Ausbildungsphasen Praktika für die sogenannte „verzahnte Ausbildung“ erforderlich sind. Angestrebt ist, den Auszubildenden den Weg in die Berliner Verwaltung zu erleichtern. Hierfür sollen Best-Practice-Beispiele zusammengetragen und den Dienststellen zur Verfügung gestellt werden.

Ziffern 3.2.1 und 3.2.2 der VV Inklusion behinderter Menschen stellen auf die Beschäftigungspflichtquote schwerbehinderter Menschen von wenigstens 5 % ab und sehen dabei vor, dass bei Neueinstellungen auf eine Einstellungsquote von schwerbehinderten bzw. diesen gleichgestellten Personen orientiert an der Pflichtquote zu achten ist. Die Leitstelle Diversity nahm in diesem Zusammenhang seit dem 13. Juni 2022 an einer regelmäßig stattfindenden Gesprächsrunde im Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGeSo) zum Thema Überleitung von Menschen mit Behinderungen aus den Werkstätten in den ersten Arbeitsmarkt teil. Darüber hinaus fanden Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern von insgesamt sechs Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderungen statt. Ziel ist es, die tatsächlichen Bedürfnisse der Menschen mit Behinderungen in den Werkstätten kennenzulernen und basierend hierauf Wege zu finden, um den Übergang auch in die Berliner Verwaltung zu ebnet und Inklusionslösungen zu finden. Auch hierfür soll bei allen Dienststellen im Wege eines Rundschreibens und unter Aufzeigen von Best-Practice-Beispielen geworben werden. Als Zwischenergebnis der bisher geführten Gespräche wurde eine Kooperationsvereinbarung erarbeitet, die am 9. Dezember 2022 von der Senatsverwaltung für Finanzen, der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen und dem Landesamt für Gesundheit und Soziales unterzeichnet wurde. Jetzt gilt es, die darin vorgesehenen Arbeitspakete umzusetzen. Hierzu finden weitere Gespräche mit den beteiligten Akteuren statt.

### **Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ (IGSV)**

Die IGSV beinhaltet unter anderem das Thema „Empowerment und Vernetzung von LSBTI-Beschäftigten“. Diesbezüglich wurde die für das Landespersonal zuständige Senatsverwaltung beauftragt zu prüfen, wie fördernde

Rahmenbedingungen geschaffen werden können, mit dem Ziel der Vernetzung von Beschäftigten in einem sog. Regenbogennetzwerk.

Ein Beschäftigten-Netzwerk benötigt ein engagiertes und motiviertes Kern- bzw. Organisationsteam, um zu funktionieren. Die Leitstelle Diversity hat daher im Mai 2022 interessierte queere Beschäftigte zwecks Gründung eines Organisationsteams eingeladen. Seitdem trifft sich das Organisationsteam mit Unterstützung der Leitstelle Diversity regelmäßig im Sechs-Wochen-Turnus zu einem Jour fixe. In einem ersten Schritt hat das Organisationsteam Selbstverständnis und Satzung des Netzwerkes erarbeitet. In einem zweiten Schritt soll das Regenbogennetzwerk in der Berliner Verwaltung bekannt gemacht werden, um weitere Mitglieder zu gewinnen. Das Regenbogennetzwerk wird von Beschäftigten selbst gegründet und verantwortet. Die Leitstelle Diversity steht dem Regenbogennetzwerk organisatorisch und beratend zur Seite und schafft fördernde Rahmenbedingungen für die Vernetzung.

Eine weitere personalpolitische Maßnahme der IGSV lautet „Transitionsrichtlinien für die Berliner Verwaltung“. Transitionsrichtlinien beinhalten Regelungen zum Umgang mit dem Prozess der Geschlechtsangleichung und bzw. oder der Änderung des Vornamens und des personenstrandrechtlichen Geschlechtseintrags. Ziel dieser Maßnahme ist es, die Sensibilität für transgeschlechtliche Beschäftigte in der Berliner Verwaltung zu erhöhen und Handlungssicherheit und Transparenz für Beschäftigte, die sich im Prozess der Transition befinden, zu gewährleisten

Im Vorgriff auf die Transitionsrichtlinien hat die für das Landespersonal zuständige Senatsverwaltung den Beschäftigten im Januar 2023 allen Beschäftigten empfohlen, das bevorzugte Personalpronomen und die bevorzugte Anrede in der eigenen E-Mail-Signatur anzugeben. Diese Empfehlung ist ein wichtiger Bestandteil zukünftiger Transitionsrichtlinien. Schließlich machen insbesondere transgeschlechtliche, intergeschlechtliche und nicht-binäre Personen häufig die Erfahrung, dass für sie nicht die richtige Anrede verwendet wird.

Durch die Empfehlung soll das Verwenden von falschen Anreden vermieden und das Risiko von Diskriminierung am Arbeitsplatz reduziert werden.

### **Umsetzung Partizipationsgesetz (PartMigG)**

Am 16. Juli 2021 ist das Partizipationsgesetz (PartMigG) in Kraft getreten. Danach soll das Land Berlin die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung gezielt fördern. Hierfür ist es notwendig, den Migrationshintergrund zu erfassen.

Nach § 8 Absatz 1 PartMigG verpflichtet sich das Land Berlin, den Migrationshintergrund von Bewerberinnen und Bewerbern sowie Beschäftigten auf freiwilliger Basis zu erheben.

Zwecks Umsetzung dieser Vorgaben in landesweiten Fachverfahren fanden diverse Fachrunden zwischen der Abteilung Integration und der Abteilung Landespersonal statt. Eine Auswertung der Daten ist bei der Personalstrukturstatistikstelle der Senatsverwaltung für Finanzen geplant.

### **3. Personalentwicklung**

#### **Landesweites Personalentwicklungskonzept**

Im Jahr 2022 wurde die im Jahr 2021 angestoßene Entwicklung eines landesweiten Personalentwicklungskonzepts fortgesetzt und im engen Austausch mit den Personalentwicklungsbereichen der Behörden der Berliner Verwaltung evaluiert, Herausforderungen in der Umsetzung analysiert und konkrete Arbeitshilfen (z. B. Leitfäden, Dokumentationsvorlagen, Checklisten) konzipiert.

#### **Nachwuchskräfteförderung**

Die zur Umsetzung der Rahmendienstvereinbarung Ausbildung (RDV AusbBlN) gegründete Arbeitsgruppe „Landesweite Ausbildungsangelegenheiten“ hat sich seit ihrem Bestehen wichtigen Schwerpunkten wie einheitliche Beurteilungsmaßstäbe und Feedbackmöglichkeit für Auszubildende gewidmet. So wurde mit Rundschreiben vom Juni 2021 ein „Handlungsleitfaden zur Anwendung von einheitlichen Beurteilungsmaßstäben für Auszubildende (allgemeine Verwaltung) nach dem Berufsbildungsgesetz sowie Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter der Fachrichtung nichttechnischer Verwaltungsdienst“ allen Ausbildungsdienststellen zur Verfügung gestellt.

Darüber hinaus wurde mit Rundschreiben der SenFin vom April 2022 erstmals eine einheitliche Feedbackmöglichkeit für Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz sowie Beamtenanwärterinnen und -anwärter zur Verfügung gestellt.

Die zum Stichtag 31. Dezember 2022 erfolgte Evaluation der Rahmendienstvereinbarung Ausbildung hat ergeben, dass die darin vereinbarten Maßnahmen und Vorschläge von den Ausbildungsdienststellen

weitestgehend beachtet und umgesetzt werden, wenngleich an einigen Stellen noch Handlungsbedarf besteht.

Der aktuelle Themenschwerpunkt im Bereich landesweiter Ausbildungsangelegenheiten lautet „Inklusive Ausbildung“. In diesem Zusammenhang hat SenFin erstmalig ein Netzwerktreffen für schwerbehinderte Auszubildende angeboten, das am 21. November 2022 stattgefunden hat und bei den teilnehmenden Nachwuchskräften auf sehr positive Resonanz gestoßen ist. Um das Ziel zu erreichen, ein dauerhaftes Netzwerk für die schwerbehinderten Nachwuchskräfte zu etablieren, in welchen diese sich in einem geschützten Raum untereinander austauschen können, wird derzeit in Abstimmung mit diesen die weitere Kommunikationsstrategie geklärt. Zudem prüft SenFin in Verbindung mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), ob weitere unterstützende Angebote für den regelmäßigen Austausch angeboten werden können und wird zudem auch im Herbst/Winter des Jahres 2023 erneut ein größeres Netzwerktreffen in Präsenz anbieten.

Darüber hinaus arbeitet die AG „Landesweite Ausbildungsangelegenheiten“ an einem Handlungsleitfaden zum Thema Ausbildung von Menschen mit einer Schwerbehinderung. Ziel ist eine Arbeitshilfe, die Hinweise auf Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten gibt, Erläuterungen zu verschiedenen Arten der Behinderung beinhalten und helfen soll, Hemmschwellen abzubauen, um damit die Ausbildung schwerbehinderter Menschen insgesamt zu verbessern.

## Digitales Lernen

Zurzeit gibt es im Land Berlin keine behördenübergreifende Lernplattform, auf der von Berliner Behörden selbsterstellte Lerninhalte (z. B. zum Datenschutz oder auch behördenspezifischen Fachthemen) den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der eigenen, aber auch den anderen Behörden zur Verfügung gestellt werden können und die ein selbstgesteuertes, kollaboratives oder auch behördenübergreifendes Lernen zulässt. Ein solches System ist jedoch notwendig, um einer sich wandelnden Arbeitswelt mit steigenden Kompetenzanforderungen über moderne und passgenaue Personalentwicklungsangebote begegnen zu können.

Im Jahr 2022 wurde der Ist-Zustand hinsichtlich des digitalen Lernens in der Berliner Verwaltung über eine Online-Umfrage erfasst, ausgewertet und mit ausgewählten Vertreterinnen und Vertretern diskutiert. Darüber hinaus wurden im Dialog mit den landesinternen Fort- und Weiterbildungsdienstleistern die Ressourcen für die Konzeption und Gestaltung von Lerninhalten diskutiert und somit die Rahmenbedingungen für zukünftige Vorhaben konkretisiert.

Ziel ist der Aufbau einer umfassenden und in das Personalmanagementsystem „Serviceorientiertes Personalmanagement (SPM)“ integrierbaren Lernplattform für die Berliner Verwaltung, mit welcher

- dem gesamten Landespersonal relevante Lern- und Wissensinhalte zur Verfügung gestellt werden können,
- moderne Lernformen am Arbeitsplatz ermöglicht werden,
- Möglichkeiten des formalen und informellen Austausches und der Zusammenarbeit vorhanden sind und
- Themen wie Onboarding, Potenzialanalyse, Führungskräfteentwicklung, Wissensmanagement operativ umgesetzt werden können.

## Verwaltungsakademie Berlin (VAk)

Die VAk ist die zentrale Bildungsdienstleisterin des Landes Berlin und hat im Berichtszeitraum allein im Bereich Fortbildung (also ohne Ausbildung) rd. 4.800 Fortbildungsveranstaltungen zu den unterschiedlichsten Fachthemen mit rd. 49.900 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt. Online-Formate sowie Angebote im Kontext einer digitalisierten Arbeitswelt wurden systematisch ausgebaut.

Für die Zielgruppe der rd. 8.500 Führungskräfte des Landes Berlin bietet die 2019 gegründete Führungsakademie ein umfangreiches und vielfältiges Angebot, vermittelt neue Impulse und verbindet Themen mit passenden Formaten sowie bewährten und innovativen Herangehensweisen. Im September 2022 hat die Führungsakademie ihr neues Domizil im Erweiterungsbau auf dem Gelände der VAk gefunden. Damit wurde nicht nur der Campus um neue Seminarräume, sondern auch um ein Zentrum für digitale Prüfungen und Eignungsdiagnostik erweitert.

Derzeit befindet sich die Verwaltungsakademie in einem Prozess der rechtlichen Neustrukturierung. Die gegenwärtige gesetzliche Verankerung ohne Errichtungsgesetz, sondern ausschließlich im Laufbahngesetz und damit im Recht der Beamtinnen und Beamten, spiegelt den im Laufe der Jahre erfolgten Aufgabenzuwachs und Modernisierungsprozess der Verwaltungsakademie nicht wider. Darüber hinaus bedarf es aus unterschiedlichen rechtlichen Erwägungen einer Prüfung der Rechtsform der Verwaltungsakademie und einer entsprechenden Neustrukturierung. Der vor diesem Hintergrund bereits 2021 mit umfangreichen Analysen der rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten begonnene Prozess wurde 2022 unter weiterer Einbindung der involvierten Interessengruppen, insbesondere auch des Vorstandes der Verwaltungsakademie, weitergeführt und soll 2023 in einer Entscheidung über

die zukünftige Rechtsform und Ausgestaltung ihrer inneren Organisation münden und in einen entsprechenden Gesetzentwurf überführt werden.

## 4. Arbeitgeberattraktivität

Motivation und Zufriedenheit von Beschäftigten werden maßgeblich von Rahmenbedingungen und verlässlichen Strukturen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen, beeinflusst. Entsprechende Arbeitgeberangebote erhöhen dementsprechend die Arbeitgeberattraktivität und fördern auf diese Weise die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt.

Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stellt deshalb einen Schwerpunkt der Personalpolitik des Senats dar. Ziel ist es, den Landesbediensteten Möglichkeiten zu bieten, mithilfe derer sich Arbeits- und Privatleben optimal miteinander in Einklang bringen lassen.

### Gütesiegel familienfreundlicher Arbeitgeber Land Berlin

Mit einem landeseigenen *Gütesiegel familienfreundlicher Arbeitgeber Land Berlin (GfA)* sollen passgenaue, behördenspezifische Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Pflege und Privatleben geschaffen werden, um einerseits die Motivation der Beschäftigten zu stärken und andererseits als attraktiver Arbeitgeber bei der Gewinnung von qualifiziertem Personal zu überzeugen.

Von November 2021 bis Juni 2022 fand das von der Abteilung Landespersonal der Senatsverwaltung für Finanzen initiierte Pilotprogramm mit drei Berliner Behörden aus unterschiedlichen Verwaltungsbereichen statt. Grundlage bildet eine Kooperation mit dem Bundesland Hessen, in welchem bereits seit über zehn Jahren ein Gütesiegel-Programm mit großem Erfolg besteht. Insbesondere der Top-down- und Bottom-up-Ansatz dieses Programms, der die Einbindung der jeweiligen Hausleitung und die praktische Erarbeitung von zielgerichteten Maßnahmen von einer Gruppe von Beschäftigten unter Einbeziehung möglichst vielfältiger Diversity-Aspekte vorsieht, hat sich innerhalb des Pilotprogramms als sehr gut und umfänglich auf das Land Berlin übertragbar erwiesen.

Nach erfolgreich abgeschlossenem Auditierungsprozess wird der teilnehmenden Behörde das GfA verliehen. Regelmäßige Re-Auditierungen (zunächst nach zwei Jahren, dann alle vier Jahre) sollen sicherstellen, dass die Maßnahmen umgesetzt werden. Außerdem stehen so immer die jeweils



aktuellen Bedürfnisse der Beschäftigten im Fokus, auch wenn sich diese im Laufe der Zeit verändern sollten.

Es werden entscheidende Vorteile für die Beschäftigten und die Behörden gleichermaßen erreicht, zum Beispiel:

- leichtere Gewinnung von Beschäftigten in Zeiten des „demografischen Wandels“,
- höhere Zufriedenheit der Beschäftigten, dadurch gesteigerte Produktivität,
- geringere Fluktuation („Halten der Besten“),
- verbesserte Innovationsfähigkeit,
- schnellere Rückkehr aus der Elternzeit,
- weniger Fehlzeiten,
- ausgewogene Balance zwischen Familie und Beruf.

Gleichzeitig stärkt diese für die Dienststellen kostenneutrale Zertifizierung die Rückkopplung zwischen den einzelnen Behörden und der Abteilung Landespersonal, was strategische, personalpolitische Vorteile birgt.

## Zeit- und ortsflexibles Arbeiten

Seit mittlerweile gut 20 Jahren bietet das Land Berlin seinen Beschäftigten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten an, ihren Dienst außerhalb der Dienststelle am fest installierten Telearbeitsplatz in Form von alternierender Telearbeit auszuüben. Seit dem Jahr 2019 gibt es hierzu eine landesweit geltende Rahmendienstvereinbarung, die verlässliche Mindeststandards für alle Behörden definiert, darüber hinaus jedoch genügend Spielraum zur individuellen Ausgestaltung gemäß den dienststellenspezifischen Bedingungen zulässt.

Im Zuge der zunehmenden Digitalisierung wurden für einzelne Tätigkeiten verstärkt auch mobile Endgeräte eingesetzt. Landesweit geltende Regelungen zur Nutzung mobiler Endgeräte gibt es bereits seit dem Jahr 2009. Diese wurden im November 2020 aktualisiert und um Rahmenbedingungen zur kurzzeitigen und situativen Ausübung mobiler Telearbeit in wechselnden Arbeitsumgebungen ergänzt.

Mit Beginn der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 wurden unterschiedliche Möglichkeiten des Arbeitens unabhängig von der klassischen Präsenzarbeit massiv ausgeweitet. Aufgrund dessen, dass das Infektionsgeschehen ein unverzügliches Handeln erforderte, konnten die in den Rahmendienstvereinbarungen verankerten Regelungen dabei nicht durchgängig eingehalten werden. Dessen ungeachtet hat die Pandemie

gelehrt, dass regelmäßige (alternierende) oder gelegentliche (mobile) Telearbeit in weitaus mehr Bereichen und in einem größeren Umfang möglich ist, als den Beteiligten zuvor bewusst war.

Diese als positiv bewertete arbeitsorganisatorische Entwicklung sollte nicht rückgängig gemacht werden. Ziel war und ist es vielmehr, die coronabedingt erweiterten (Tele-)Arbeitsmöglichkeiten in allen dafür in Frage kommenden Bereichen auch künftig beizubehalten.

Mitte März 2022 - rechtzeitig vor der Aufhebung der bundesweiten „Homeoffice“-Angebots-Pflicht - hat die Abteilung Landespersonal gegenüber den Dienststellen deshalb die Empfehlung ausgesprochen, die von der klassischen Präsenzarbeit losgelösten Arbeitsformen, insbesondere die mobile Arbeitsfähigkeit dauerhaft zu ermöglichen.

Hierfür sah die im Berichtszeitraum für die IKT im Land Berlin zuständige Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport als Standardausstattung der Büroarbeitsplätze künftig mobile Endgeräte und Dockingstationen vor, die die Nutzung dieser Geräte auch zur Ausübung mobiler Telearbeit ermöglicht. Im Zusammenhang mit der Einführung dieser sog. „One-Device-Strategie“ ist sicherzustellen, dass die unterschiedlichen Anforderungen, die an die verschiedenen Formen des ortsflexiblen Arbeitens bestehen, bei der Umsetzung erfüllt werden.

Hierfür ist seit März 2022 eine dienststellenübergreifende Arbeitsgruppe (Fokusgruppe „Ein-Geräte-Strategie“ - FEKS) unter Federführung der für Digitalisierung zuständigen Senatsverwaltung und unter Mitwirkung der Finanzverwaltung damit befasst, ein Gesamtkonzept zu erstellen, welches sämtliche über die Technikbereitstellung hinausgehenden Aspekte, die sich im Zusammenhang mit der Umsetzung der One-Device-Strategie ergeben, beleuchtet. Dies umfasst beispielsweise die Sicherstellung arbeitsschutzrechtlicher, ergonomischer und datenschutzrechtlicher Vorgaben.

## **5. Informationstechnik-gestütztes Personalmanagement**

Bereitstellung des Fachverfahrens Integrierte Personalverwaltung (IPV) zur Nutzung in alternierender Telearbeit

Die IKT-konforme, terminalserverbasierte Bereitstellung eines der größten Berliner Fachverfahren - der Integrierten Personalverwaltung (IPV) - konnte mit

allen angebotenen Komponenten über das IT-Dienstleistungszentrum Berlin (ITDZ) Berlin weitestgehend abgeschlossen werden. Damit liegen die technischen Grundvoraussetzungen vor, um eine ordnungsgemäße Bezügeabrechnung auch in alternierender Telearbeit zu jedem Zeitpunkt und unter den Bedingungen eines eingeschränkten Dienstbetriebes sicherstellen zu können.

In dem Projekt konnte die Festlegung standardisierter, sowohl datenschutzrechtlich als auch sicherheitstechnisch adäquater externer Zugriffe für die Umsetzung der alternierenden Telearbeit in den IPV-einsetzenden Behörden in Zusammenarbeit mit dem ITDZ Berlin und den IPV-einsetzenden Behörden zwischenzeitlich abgeschlossen werden. Die technische Umsetzung (Zugriff vom heimischen Telearbeitsplatz) sieht drei mögliche Zugriffsvarianten vor, um den derzeit noch heterogenen IT-Strukturen in den Berliner Behörden gerecht zu werden.

Für 34 von insgesamt 35 beteiligten Behörden konnten mittlerweile Freigaben für den Einsatz von IPV in alternierende Telearbeit im Probebetrieb erteilt werden. Für die letzte Behörde befindet sich die Freigabe in Vorbereitung. Inwieweit die Behörden diese Angebote nutzen, liegt zum einen am innerbehördlichen Organisationswillen als auch an der technischen Ausstattungsfähigkeit, die zentralen IKT-Rahmenvorgaben erfüllen zu können.

Das Projekt „IPV in alternierender Telearbeit“ konnte zum Ende des Jahres 2022 abgeschlossen und in den Regelbetrieb beim ITDZ Berlin überführt werden. Weitergehende Regelungen dazu werden derzeit im Abschlussbericht zum Projekt gemeinsam mit dem ITDZ Berlin festgelegt.

Die Erstellung bzw. Anpassung notwendiger Konzepte (Datenschutzkonzept und Datenschutzfolgenabschätzung, Betriebsführungs-, Infrastruktur- und Sicherheitskonzeptionen) wurde beim ITDZ Berlin beauftragt. Es ist davon auszugehen, dass erste Ergebnisse frühestens Ende 2023 vorliegen werden.

## Serviceorientiertes Personalmanagement (SPM)

Das derzeit eingesetzte SAP-System IPV mit den Schwerpunktaufgaben Personal-/Stammdatenverwaltung und Entgeltabrechnung hat den End-of-Life-Punkt (EoL) erreicht. Das Projekt „Serviceorientiertes Personalmanagement (SPM)“ befasst sich mit der Ablösung des derzeit genutzten SAP-basierten Personalverwaltungssystems.

Ziel der Umstellung auf das neue SPM-System ist es, eine moderne Systemlösung einzuführen, die eine bedarfsgerechte, standardisierte, landesweit einheitliche und weitestgehend medienbruchfreie Personalmanagementverwaltung unterstützt. Dabei werden weitere im Land

Berlin eingesetzte Lösungen (z. B. das SAP-basierte System LiV) analysiert und die Funktionalitäten in der neuen Systemlösung abgebildet.

Gemeinsam mit den Bezirks- und Senatsverwaltungen, den nachgeordneten Behörden und weiteren Stakeholdern konnten Lasten und Anforderungen an das künftige System aufgenommen werden. Dabei wurden fachliche Beschreibungen zu allen Bearbeitungsprozessen des Personal- und Stellenmanagements im Land Berlin erarbeitet. Darüber hinaus definiert das Lastenheft erste technische Aspekte, wie die Nutzung bisheriger Systeme und deren Funktionen für einzelne Bearbeitungsprozesse oder vorhandene Schnittstellen zu landeseigenen und fremden Systemlösungen, aber auch derzeit noch organisatorisch geregelte manuelle Schnittstellen. Das Lastenheft bildet die Grundlage für den Liefergegenstand des zukünftigen Lösungsanbieters.

Des Weiteren wurden in Zusammenarbeit mit verschiedenen Beteiligten der Berliner Verwaltung, Anwälten und weiteren sachkundigen Beratern Vertragswerke auf Grundlage eines EVB-IT-Vertrages<sup>2</sup> und erforderliche Anlagen für die zu erbringenden Leistungen während des Umsetzungsprojektes erarbeitet. Dazu gehören u. a. Vereinbarungen zur Spezifikation, Umsetzung und Implementierung des Systems, zur Einführung in allen Berliner Verwaltungen, zu Schulungen oder zum Support nach Einführung.

Im Berichtszeitraum wurde die europaweite Ausschreibung veröffentlicht. Alle weiteren Schritte bis zur Zuschlagserteilung werden voraussichtlich im Jahr 2023 abgeschlossen.

## Elektronische Personalakte

Das E-Government-Gesetz gibt den Rahmen und die Zielsetzung für die Verwaltung vor, die Zusammenarbeit der Verwaltungsebenen und -bereiche der Berliner Verwaltung durch medienbruchfreie Prozesse und die gemeinsame Nutzung von zentralen informations- und kommunikationstechnischen Strukturen und Organisationen sowie von Informationen und Ressourcen sicherzustellen. Dies ist auch für den Bereich der personalsachbearbeitenden Bereiche erforderlich, was aufgrund der Bearbeitung sensibler, personenbezogener Daten gesonderter Betrachtung bedarf.

Um mit der angestrebten Softwarelösung eines modernen, serviceorientierten Personalmanagements rechtzeitig den wesentlichen Baustein einer elektronischen Personalakte bereitstellen zu können, werden bereits jetzt die Rahmenbedingungen für dessen Einführung geschaffen. In einem vorgelagerten

---

<sup>2</sup> EVBT-IT = ergänzende Vertragsbedingungen für die Beschaffung von IT-Leistungen

Projekt wurden mit allen relevanten <sup>3</sup> personalaktenführenden Bereichen folgende Aufgaben konsensual bearbeitet:

- Festlegung einer einheitlichen Personalaktenstruktur,
- Festlegung eines einheitlichen Personalaktenplan,
- Festlegung von Rollen und Berechtigungen für die elektronische Personalakte,
- Machbarkeitsbetrachtung für die Nutzung des IKT-Basisdienstes „Digitale Akte“ für die elektronische Personalakte.

Die Ergebnisse des Vorprojektes wurden mit den personalaktenführenden Bereichen im Land Berlin abgestimmt. Die nachfolgende Produktivsetzung in einem Hauptprojekt befindet sich in der Vorbereitung. In diesem sollen die technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen für eine Produktivsetzung einer elektronischen Personalakte geschaffen werden. Insbesondere wird die Konfiguration der Personal-Fachakte im IKT-Basisdienst „Digitale Akte“ zu konzeptionieren und umzusetzen sein. Begleitend dazu soll eine Handlungsanweisung für die Einführung der und die Arbeit mit der elektronischen Personalakte in den Personalstellen, basierend auf den Arbeitsergebnissen aus dem Vorprojekt, erarbeitet werden. Ein weiterer Baustein ist eine Betrachtung für den künftigen Umgang mit den Bestandsakten und eine Planung zur Massendigitalisierung dieser Aktenbestände.

## 6. Reformvorhaben des Dienstrechts

### Besoldungsanpassung

Entsprechend den im Berichtszeitraum geltenden Richtlinien der Regierungspolitik sollte die Besoldung und Versorgung auch zukünftig auf dem durchschnittlichen Niveau der übrigen Bundesländer gehalten werden. Dementsprechend wurde mit dem Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung für das Land Berlin 2022 und zur Änderung weiterer Vorschriften das Ergebnis der Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder vom 29. November 2021 systemgerecht auf die beamteten Dienstkräfte übertragen. Das Gesetz beinhaltet eine allgemeine Erhöhung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge der beamteten Dienstkräfte, der Richterinnen und Richter sowie der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Landes Berlin um 2,8 % ab 1. Dezember 2022 sowie die Erhöhung der Anwärtergrundbeträge um 50 EUR ab 1. Dezember 2022.

---

<sup>3</sup> Projektgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern der personalaktenführenden Bereiche SenBJF, Polizei Berlin, Landesverwaltungsamt, SenJustVA, Bezirke

## Erstellung eines einheitlichen Landesbesoldungsgesetzes für Berlin

In den vergangenen Jahren wurden umfangreiche Vorarbeiten (Bedarfsanfragen bei einzelnen Behörden, Auswertung der Besoldungsgesetze der anderen Länder) vorgenommen, um die besoldungsrechtlichen Änderungs- und Anpassungsbedarfe für ein einheitliches Berliner Landesbesoldungsgesetz zu eruieren. Im Berichtszeitraum erfolgte die Überarbeitung der einzelnen Rechtsgrundlagen und anschließend die Erstellung des Referentenentwurfes.

Da es sich um ein Vorhaben handelt, das aufgrund seiner hohen Komplexität voraussichtlich erst im weiteren Verlauf der 19. Legislaturperiode abgeschlossen werden kann, wurden die dringendsten besoldungsrechtlichen Änderungsbedarfe, die ursprünglich im Rahmen der Erstellung des einheitlichen Landesbesoldungsgesetzes umgesetzt werden sollten, bereits im Rahmen von anderen Gesetzgebungsvorhaben berücksichtigt (z. B. Novellierung der Personalgewinnungs- und Personalbindungsprämie).

## Anhebung des Pensionseintrittsalters

Mit dem Gesetzentwurf zur Anpassung der Besoldung und Versorgung für das Land Berlin 2021 (BerlBVAnpG 2021) hat Berlin den Besoldungsdurchschnitt der übrigen Bundesländer zum 1. Januar 2021 erreicht. Diese Attraktivitätssteigerung des Öffentlichen Dienstes wurde in den Richtlinien der Regierungspolitik in der vergangenen Legislaturperiode in einen Zusammenhang mit der nunmehr vorzunehmenden Anhebung der Pensionsgrenze gestellt. Insbesondere die allgemeine demografische Entwicklung erfordert im Bereich der Beamtenversorgung die Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre - Berlin ist das einzige Bundesland, das diese Anhebung noch nicht begonnen hat - sowie die Anpassung der besonderen Altersgrenzen der Vollzugsdienste. Damit soll zur finanziellen Sicherung des Versorgungssystems sowie zur Gleichbehandlung der Statusgruppen beigetragen werden. Das Inkrafttreten des Gesetzes ist zum 1. Januar 2024 mit einem Übergangszeitraum vor Beginn der ersten staffelweisen Hebung pro Jahrgang ab dem 1. Januar 2025 vorgesehen. Die konkrete Ausgestaltung ist abhängig vom Ergebnis des Abstimmungsverfahrens.

## Gesetz zur Verstetigung der Sicherstellung der personalvertretungsrechtlichen Interessenvertretung in der Berliner Landesverwaltung

Derzeit befindet sich der Entwurf eines „Gesetzes zur Verstetigung der Sicherstellung der personalvertretungsrechtlichen Interessenvertretung in der Berliner Landesverwaltung“ in der parlamentarischen Abstimmung. Das Gesetz soll im Frühjahr 2023 verabschiedet werden. Mit dem Gesetz ist die dauerhafte gesetzliche Absicherung der während der Pandemiezeit befristet eingeführten Möglichkeit der Abhaltung von Personalratssitzungen und der Beschlussfassung per Video- und Telefonkonferenz beabsichtigt. Entsprechendes ist für die Nutzung der Option von Videokonferenzen für das Verfahren vor der Einigungsstelle vorgesehen.

## Amtsangemessene Alimentation

Mit Beschluss vom 4. Mai 2020 hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) entschieden, dass die Besoldung der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte im Land Berlin (R-Besoldung) in den Besoldungsgruppen R 1 und R 2 in den Jahren 2009 bis 2015 sowie der Besoldungsgruppe R 3 im Jahr 2015 in verfassungswidriger Weise zu niedrig bemessen war. Zugleich hat das BVerfG dem Land Berlin aufgetragen, verfassungskonforme Regelungen mit Wirkung spätestens vom 1. Juli 2021 an zu treffen. Eine Entscheidung des BVerfG über die Amtsangemessenheit der A-Besoldung steht noch aus.

Auf den Beschluss zur R-Besoldung hat das Land Berlin entsprechend der Vorgabe des Gerichts binnen Jahresfrist reagiert und ein Reparaturgesetz für die streitgegenständlichen Besoldungsgruppen und Haushaltsjahre verabschiedet (GVBl. 2021 S. 678). Die im Beschluss genannten Vorgaben zur Amtsangemessenheit der Alimentation wurden fortan auch in den Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzen umfassend berücksichtigt. Eine rückwirkende Korrektur der A-Besoldungsordnung ist indes unterblieben, um der ausstehenden Entscheidung des BVerfG nicht vorwegzugreifen. Sobald das BVerfG seine Entscheidung zur A-Besoldungsordnung getroffen hat, ist vorgesehen die Alimentation in allen Besoldungsgruppen seit dem Haushaltsjahr 2008 einer kritischen Prüfung zu unterziehen und ggf. eine nicht amtsangemessene Alimentation nachträglich zu korrigieren.

## 7. Sonderthemen

### Corona-Pandemie

Im Zuge der anhaltenden Corona-Pandemie bestand weiterhin das Erfordernis, zahlreiche arbeits- und dienstrechtliche Fragen unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Rahmenbedingungen zu beantworten.

Die zu arbeits- und dienstrechtlichen Aspekten herausgegebenen Rundschreiben hatten dabei folgende Schwerpunkte:

- Freistellung der Dienstkräfte zur Kinderbetreuung (in Umsetzung des § 56 Absatz 1a Infektionsschutzgesetz [IfSG] und des § 45 Absätze 2a und 2b Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V)),
- Freistellung der Dienstkräfte zur Pflege pflegebedürftiger naher Angehöriger (in Umsetzung § 9 Pflegezeitgesetz [PflegeZG]).

Weitere den Dienststellen bekanntgegebene Informationen hatten das Thema Impfen zum Gegenstand:

- Einrichtungs- und unternehmensbezogene Nachweispflicht nach § 20a IfSG,
- Folgen einer Absonderung bei fehlender Schutzimpfung trotz öffentlicher Empfehlung für eine Schutzimpfung,
- SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung: Einräumung der Möglichkeit der Impfung innerhalb eines Zeitraumes, in dem grundsätzlich eine Arbeitsverpflichtung besteht.

Im Übrigen hat die Abteilung Landespersonal weiterhin regelmäßig über die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Gestaltung des Präsenzbetriebes gegeben und Umsetzungsempfehlungen ausgesprochen.

### Energiekrise

Mitte August 2022 hat der Senat verschiedene Energiesparmaßnahmen beschlossen, mithilfe derer mindestens 10 % des Gesamtenergieverbrauchs der öffentlichen Verwaltung eingespart werden sollen, um damit einen wesentlichen Beitrag zur Sicherstellung der Energieversorgungslage zu leisten und der Vorbildfunktion der öffentlichen Hand gerecht zu werden. Mit Inkrafttreten der auf sechs Monate befristeten Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über kurzfristig wirksame Maßnahmen (Kurzfristenergieversorgungssicherungsmaßnahmenverordnung - EnSikuMaV) am 1. September 2022 wurden die Vorgaben zur Beheizung von Verwaltungsgebäuden nochmals verschärft.



In Anbetracht zahlreicher an die Abteilung Landespersonal gerichteter Nachfragen zur konkreten Umsetzung der Energiesparmaßnahmen in den Dienstgebäuden bzw. der Bitte um Vorgabe einheitliche Regelungen, hat diese im November 2022 Dienststelleninformation herausgegeben und Empfehlungen ausgesprochen. Zentrale Vorgaben können seitens der SenFin nicht erfolgen. Die Umsetzung der beschlossenen Vorgaben sowie weiterer Maßnahmen liegt in der Verantwortung der jeweiligen Dienststelle liegt.

## Ukraine-Flüchtlingshilfe-Personalpool

Die Anfang März 2022 ausgelöste Flüchtlingswelle stellte das Land Berlin vor die Herausforderung, die aus der Ukraine ankommenden Menschen sehr schnell erstversorgen, registrieren und weiterleiten zu müssen. Dies war nur mit entsprechender personeller Unterstützung der besonders geforderten Bereiche, wie dem Ankunftszentrum Tegel, den Sozialämtern der Bezirke, dem Berliner Hauptbahnhof oder dem Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten, möglich.

Mit Einrichtung des Ukraine-Flüchtlingshilfe-Personalpools (UFP) wurde in kurzer Zeit die Möglichkeit eines verwaltungsübergreifenden, befristeten und freiwilligen Austauschs von Personal geschaffen, um eine schnelle Unterstützung bei zusätzlich anfallenden Aufgaben angesichts der besonderen Situation zu ermöglichen.

Die Senatsverwaltung für Finanzen hat dabei die technischen und operativen Möglichkeiten für das Verfahren zur Verfügung gestellt. Die technische Unterstützung wurde im Rahmen der Erstellung eines Fachnetzwerks auf der landesweiten Plattform OfficeNet ON2 umgesetzt. Die Erfassung der Dienstkräfte zur freiwilligen Unterstützung sowie der Prozess des Personalaustauschs an die Dienststelle mit Unterstützungsbedarf erfolgte in dezentraler Verantwortung der beteiligten Dienststellen.

Der Aufruf an alle Beschäftigten zur freiwilligen Unterstützung fand viel Resonanz, und der Einsatz von freiwilligen Beschäftigten aus dem Personalpool wurde von den besonders geforderten Bereichen gezielt in Anspruch genommen.

## Weiterentwicklung des Shared-Service im LVwA

Die Fortentwicklung des Shared Service ist essenzieller Bestandteil der Richtlinien der Regierungspolitik. Für die Aufrechterhaltung und Entwicklung der Arbeitsfähigkeit des Personalservice im LVwA sowie zur Bewältigung anstehender Herausforderungen (wie u. a. Digitalisierung, Prozessvereinheitlichung der Personalaktenführung) ist sie unumgänglich. Die

Reduktion sowie Effizienzsteigerung der Arbeitsprozesse ist daher von dringender Notwendigkeit.

Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Vereinheitlichung der Geschäftsprozesse. Mit externer Begleitung wurden die Ist-Prozesse modelliert und Ideal-Prozesse entworfen. Mit einer umfangreichen Arbeitsplatzerberhebung wurden im Berichtszeitraum die existierenden Probleme an der Schnittstelle, also bei der Auftragserteilung erhoben. Die Ergebnisse werden ab 2023 evaluiert und geeignete Verbesserungsvorschläge operativ umgesetzt.

## Abgabe der Landesfamilienkassen an die Bundesagentur für Arbeit (BA)

Durch das Gesetz zur Beendigung der Sonderzuständigkeit der Familienkassen des öffentlichen Dienstes wurde die Möglichkeit der kostenfreien Abgabe der Zuständigkeit und der Fallbearbeitung der Familienkassen an die Bundesagentur für Arbeit (BA) ermöglicht. Darüber hinaus hätten die nach dem Online-Zugangsgesetz notwendigen Umstellungsarbeiten beträchtliche Kapazitäten bei den Landesfamilienkassen (LFK) und den aufsichtführenden Behörden verursacht. Allein diese beiden Argumente waren Grund genug, den Abgabeprozess zu initiieren und voranzubringen. Laut Auskunft der BA hatten bereits im Juli 2022 mehr als 96 % der Familienkassen des öffentlichen Dienstes die Zuständigkeiten an die BA übergeben.

Gemäß Beschlussfassung des Jahressteuergesetzes 2022 am 16. Dezember 2022 endet die Sonderzuständigkeit der bisher noch bestehenden Landesfamilienkassen qua Gesetz spätestens mit Ablauf des 31. Dezember 2023.

Gemeinsam mit den vier Landesfamilienkassen des Landes Berlin, dem Service- und Systemunterstützungs-Center (SSC) des Landesverwaltungsamtes und der Bundesagentur für Arbeit bringt die Senatsverwaltung für Finanzen das Projekt der Abgabe voran. Es ist beabsichtigt, die Kindergeldbearbeitung für die Beschäftigten des Landes Berlin, die derzeit in vier Landesfamilienkassen wahrgenommen wird, zum 1. Juni 2023 an die Bundesagentur für Arbeit abzugeben. Abgegeben wird ausschließlich die Aufgabe, das in den Landesfamilienkassen beschäftigte Personal verbleibt beim Land Berlin.

Zur Abgabe der Sonderzuständigkeit durch die LFK ist auch eine Zustimmung der bislang in deren Betreuung befindlichen Dienststellen erforderlich. Hierzu ist es nötig, von allen in den Landesfamilienkassen betreuten Dienststellen eine sogenannte Zustimmungs- und Verzichtserklärung einzuholen, die dem Bundeszentralamt für Steuern zu übersenden ist. Um dies vorzubereiten, aber auch um das Verfahren möglichst transparent zu gestalten, wurden der Senat

sowie der Rat der Bürgermeister durch entsprechende Vorlagen im Vorfeld beteiligt. Die Hauptbeschäftigtenvertretungen sind informiert worden und werden über den Stand des Projektes regelmäßig informiert.

Mit dem SSC sind die technischen Voraussetzungen geklärt worden. Die Landesfamilienkassen befinden sich darüber hinaus in einem Abstimmungsprozess mit der Bundesagentur für Arbeit, damit der künftig erforderliche Austausch zu an die Kindergeldzahlung gekoppelten familienbezogenen Bezügebestandteilen sichergestellt wird.

## Zusammenfassung

Eine effiziente Verwaltung benötigt ein modernes Personalmanagement, das erprobte und neue Elemente der Personalentwicklung einsetzt und zielführend weiterentwickelt. Das Spektrum der personalpolitischen Themen umfasste im Berichtszeitraum erneut eine breite Palette von Vorhaben, Projekten und Ergebnissen, die in diesem Bericht dargestellt werden.

Von großer Bedeutung waren die Regelungen, die das Land Berlin als attraktiven Arbeitgeber unterstützen und dabei helfen, die Leistungsfähigkeit der Verwaltung zu erhalten und auszubauen. Denn angesichts des demografischen Wandels, des zunehmenden Fachkräftemangels und des Übergangs eines Arbeitsmarktes in einen Bewerbermarkt steht das Land Berlin derzeit und zukünftig vor neuen Herausforderungen in der Personalpolitik. Die in 2021 und 2022 initiierten und durchgeführten Maßnahmen zur Bewältigung der Aufgaben im Bereich Personalpolitik stellt dieser Bericht dar.

Senatsverwaltung für Finanzen  
Abteilung Landespersonal  
IV C 11  
Tel. (030) 90 20- 21 30  
[martina.schultz@senfin.berlin.de](mailto:martina.schultz@senfin.berlin.de)

© Senatsverwaltung für Finanzen  
Stand 05/2023