

Mitteilung – zur Kenntnisnahme –

**Personalpolitisches Aktionsprogramms 2022/2023 – Umsetzungsbericht zum Stichtag
31. Dezember 2023**

Drucksache 19/0400 (A.13)

Der Senat von Berlin
IV C 11 - P 5000-1/2023-3-1
Telefon (030) 9020 4304

An das

Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Mitteilung

- zur Kenntnisnahme -

über **Personalpolitisches Aktionsprogramms 2022/2023**
Umsetzungsbericht zum Stichtag 31.Dezember 2023
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 zehnten Bericht zum Personalpolitischen Aktionsprogramm bitte ich der Anlage zu entnehmen. Der Bericht gibt den Umsetzungsstand der im neunten Bericht (Fortschreibungsbericht zu den Schwerpunktthemen für die Jahre 2022 und 2023) dargestellten Vorhaben zum Stichtag 31. Dezember 2023 wieder.

Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung:

- a) Auswirkungen auf Einnahmen und Ausgaben:
Keine unmittelbaren Auswirkungen.
- b) Personalwirtschaftliche Auswirkungen:
Keine unmittelbaren Auswirkungen.

Ich bitte, den Beschluss damit als erledigt anzusehen.

Berlin, den 14. Mai 2024

Der Senat von Berlin

Franziska Giffey
Bürgermeisterin

Stefan Evers
Senator für Finanzen

PERSONALPOLITISCHES AKTIONSPROGRAMM 2022/2023

Berichtszeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2023

BERLIN



Inhaltsverzeichnis

VORWORT	3
I. PERSONALPOLITIK IM LAND BERLIN	3
II. PERSONALPOLITISCHE EINZELVORHABEN.....	4
1. PERSONALGEWINNUNG	4
RAHMENBEDINGUNGEN	4
PERSONALAUFWUCHS SEIT 2013	5
WEITERE VEREINHEITLICHUNG DER STELLENBEWERTUNG	5
STELLENBESETZUNGSVERFAHREN	6
AUSFÜHRUNGSVORSCHRIFTEN ÜBER DIE AUSSCHREIBUNG VON STELLEN (AV STELLENAUSSCHREIBUNG).....	6
ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE STELLENANZEIGEN	7
E-RECRUITING.....	7
STRATEGISCHE NACHWUCHSREKRUTIERUNG	8
PERSONALMARKETING.....	9
Arbeitgebermarke	9
Digitale Informations- und Kommunikationsangebote	9
Kampagnen	10
Messen und Veranstaltungen.....	11
2. DEMOGRAFIEMANAGEMENT	12
WISSENSMANAGEMENT	12
GESUNDHEITSMANAGEMENT	14
Rahmendienstvereinbarung über Krankheitsprävention und Langzeitkrankenmanagement im Land Berlin (RDV Prävention).....	14
Rahmendienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor Gewalt im Berliner Landesdienst (RDV Gewaltschutz).....	14
DIVERSITY-MANAGEMENT	14
Diversity-Landesprogramm	14
Umsetzung der Verwaltungsvorschriften über die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Berliner Verwaltung (VV Inklusion behinderter Menschen).....	15
Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ (IGSV)16	
Umsetzung Partizipationsgesetz (PartMigG).....	17
Projekt „Steps to Public Services“	17
3. PERSONALENTWICKLUNG.....	18
NACHWUCHSKRÄTTFÖRDERUNG.....	18
FÜHRUNGSKRÄTTFÖRDERUNG.....	19
VERWALTUNGS-AKADEMIE BERLIN (VAK).....	19
AUSBAU DER FORTBILDUNGSANGEBOTE BEI NEU- UND QUEREINSTIEG IN DIE VERWALTUNG	20
FORTBILDUNGSOFFENSIVE „PROZESS- UND PROJEKTORIENTIERTES ARBEITEN UND FÜHREN“	20
DIGITALER KOMPETENZ-CHECK.....	20
4. ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT	21
GÜTESIEGEL FAMILIENFREUNDLICHER ARBEITGEBER LAND BERLIN	21

ZEIT- UND ORTSFLEXIBLES ARBEITEN	21
NEW WORK.....	22
MITARBEITERBEFRAGUNGEN	22
5. INFORMATIONSTECHNIK-GESTÜTZTES PERSONALMANAGEMENT.....	23
BEREITSTELLUNG DES FACHVERFAHRENS INTEGRIERTE PERSONALVERWALTUNG (IPV) ZUR NUTZUNG IN ALTERNIERENDER TELEARBEIT	23
SERVICEORIENTIERTES PERSONALMANAGEMENT (SPM)	24
ELEKTRONISCHE PERSONALAKTE	25
6. REFORMVORHABEN DES DIENSTRECHTS	26
ERSTELLUNG EINES EINHEITLICHEN LANDESBESOLDUNGSGESETZES FÜR BERLIN	26
ANHEBUNG DES PENSIONSEINTRITTSALTERS	26
GESETZ ZUR VERSTETIGUNG DER SICHERSTELLUNG DER PERSONALVERTRETUNGSRECHTLICHEN INTERESSENVERTRETUNG IN DER BERLINER LANDESVERWALTUNG	27
ANPASSUNG DES PERSONALVERTRETUNGSGESETZES UND DER WAHLORDNUNG	27
DISZIPLINARRECHT	28
VEREINFACHTE VERBEAMTUNG VON VORHANDENEM PERSONAL	28
AMTSANGEMESSENE ALIMENTATION	28
ANGLEICHUNG DER BESOLDUNG AN DAS BUNDESGRUNDNIVEAU.....	29
ERSTELLUNG EINES ARTIKELGESETZES ZUR ÄNDERUNG LAUFBAHNRECHTLICHER VORSCHRIFTEN	29
7. SONDERTHEMEN.....	30
WEITERENTWICKLUNG DES SHARED-SERVICE IM LANDESVERWALTUNGSAMT BERLIN (LVWA)/VORBEREITUNG DER TRANSFORMATION DES LVWA IN EINEN LANDESWEITEN PERSONALDIENSTLEISTER	30
ABGABE DER LANDESFAMILIENKASSEN AN DIE BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT	31
ZUSAMMENFASSUNG.....	31

Vorwort

Bereits 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 Bericht (Umsetzungsbericht zum Stichtag 31. Dezember 2023) gibt den Umsetzungsstand der im neunten Bericht (Fortschreibungsbericht zu den Schwerpunktthemen für die Jahre 2022 und 2023) dargestellten Vorhaben im Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 wieder.

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

Ergänzender Hinweis:

Die Berichterstattung zum PPAP erfolgt seit Dezember 2017 im Rahmen von Auflagen des Abgeordnetenhauses von Berlin zum jeweiligen Haushalt und wird aufgrund der Beschlusslage zum Haushalt 2024/2025 bis zum Berichtsjahr 2025 fortgeführt.

Parallel wurden die personalpolitischen Themen im vom Senat Ende August 2023 beschlossenen Personalentwicklungsprogramm 2030 (PEP 2030) aufgegriffen und in dieses integriert. Zum PEP 2030 erfolgt ebenfalls eine Berichterstattung. Doppelungen in der Berichterstattung sind deshalb möglich und strukturell bedingt.

I. Personalpolitik im Land Berlin

Der gesellschaftliche und demografische Wandel sowie der daraus resultierende Fach- und Arbeitskräftemangel und damit einhergehende zunehmende Wettbewerbsdruck bei gleichzeitig zunehmend komplexen

Anforderungen und Aufgaben stellen den Arbeitgeber Land Berlin vor große Herausforderungen im Themenfeld Personalgewinnung.

Der Anteil der Beschäftigten, die bis zum Jahr 2030 in den Ruhestand gehen, steigt weiter. Zeitnahe Nachbesetzungen werden durch einen enger werdenden Bewerbermarkt erschwert. Neu gewonnene Beschäftigte binden sich nicht mehr selbstverständlich längerfristig an den Arbeitgeber Land Berlin. Vorhandenes und neues Personal zu halten ist daher eine anspruchsvolle Aufgabe für alle Dienststellen, die beispielsweise bei der Personalentwicklung, wie auch der Gestaltung der Rahmenbedingungen des Dienst- und Tarifrechts eine hohe Flexibilität erfordert. Zusätzliche Faktoren, die die Attraktivität Berlins als Arbeitgeber steigern, müssen identifiziert und ausgebaut werden. Die Modernisierung der Berliner Verwaltung in Verbindung mit der Digitalisierung des Personalmanagements trägt zu einem Wandel der Berufsbilder des öffentlichen Dienstes bei und hat entscheidenden Einfluss im Wettbewerb um das Personal der Zukunft.

Die Senatsverwaltung für Finanzen (SenFin) hat in den vergangenen Jahren bereits zahlreiche Reformvorhaben zur landesweiten Personalentwicklung initiiert und gemeinsam mit den Dienststellen des Landes Berlin erfolgreich umgesetzt. Weitere Maßnahmen sind bereits eingeleitet und werden im vorliegenden Bericht dargestellt.

II. Personalpolitische Einzelvorhaben

1. Personalgewinnung

Rahmenbedingungen

Wie zuvor geschildert, limitieren der gesellschaftliche und der demografische Wandel, der angespannte Fachkräftemarkt und sich wandelnde Werte bei der Arbeitgeberwahl die Möglichkeiten, ausreichend Personal in den kommenden Jahren zu gewinnen. Vor diesem Hintergrund bedarf es weiterer Lösungen, die dazu beitragen, den Einstieg in den Berliner Landesdienst zu vereinfachen und zu beschleunigen.

Im Dialog mit den zentralen Personalbereichen der Senatsverwaltungen, den nachgeordneten Behörden und den Bezirksämtern arbeitet SenFin deshalb seit Mitte des Jahres 2023 daran, Chancen und Potenziale in der Personalgewinnung und -bindung noch besser zu nutzen, um auch künftig erfolgreich Personal zu gewinnen und zu halten.

Den Auftakt hierfür bildete das Schreiben der SenFin „Chancen und Potenziale in der Personalgewinnung und -bindung“, welches erste pragmatische Lösungen beschreibt, die eine neue Denk- und Handlungsweise bei der Gewinnung von Personal unterstützen.

Als weiterer Meilenstein wurde Ende des Jahres 2023 die Arbeitsgruppe (AG) „Schnelleinstieg“ initiiert. Die AG hat gemeinsam mit zentralen Akteuren für die Personalgewinnung der Haupt- und Bezirksverwaltung Ideen und praxiserprobte Rekrutierungsstrategien zusammengetragen und erörtert. Handlungsleitend war dabei die Vision, bestehende Hürden zu überwinden bzw. vorhandene Spielräume besser zu nutzen. Die Ergebnisse wurden zu Arbeitspaketen zusammengefasst und an die jeweiligen Verantwortungsbereiche innerhalb der Abteilung Landespersonal übergeben, um dort weiterverfolgt zu werden.

Als strategischer Partner für die wissenschaftliche Begleitung zu bestimmten Fragen steht das an der Hochschule für Wirtschaft und Recht angesiedelte Institut für Verwaltungsforschung und Verwaltungsinnovation zur Verfügung, welches insbesondere zu aktuellen Themen der Berliner Verwaltung forscht. Eine mögliche Zusammenarbeit für das Jahr 2024 wird eruiert.

Personalaufwuchs seit 2013

Die Zahl der Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst liegt inzwischen bei rd. 123.500 VZÄ mit jährlichen Personalausgaben von rd. 11,2 Mrd. EUR (Stand September 2023). Der Anstieg über die letzten Jahre lässt sich zum einen mit deutlichen Besoldungs- und Tarifsteigerungen und zum anderen mit einem starken Personalaufwuchs erklären.

Weitere Vereinheitlichung der Stellenbewertung

Wie im PPAP 2022/2023 zum Stichtag 31. Dezember 2022 erläutert, wird das Stellenbewertungsverfahren überarbeitet mit dem Ziel der Vereinheitlichung und Transparenz von Bewertungsentscheidungen im Land Berlin.

In diesem Zusammenhang hat die SenFin ein Pilotprojekt zur Bewertung von Ingenieuraufgaben in der Berliner Landesverwaltung ins Leben gerufen, an dem Vertreterinnen und Vertreter des Fachbereichs der bezirklichen Straßen- und Grünflächenämter, der Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt (SenMVKU) und der für Bewertungen zuständigen Bereiche beider Verwaltungsebenen teilnehmen. Im Ergebnis soll ein Katalog stehen, in dem Tätigkeiten als Arbeitsvorgänge beschrieben und bewertet sind und nach dem

Prinzip eines Baukastensystems zusammengestellt und einer bestimmten Bewertung zugeordnet werden können.

Das Pilotprojekt hat im Mai 2023 begonnen und wird in zwei Gruppen durchgeführt. Eine Projektgruppe beschäftigt sich mit den Ingenieuraufgaben im Zusammenhang mit Verkehrsflächenanlagen, eine weitere mit den entsprechenden Aufgaben im Zusammenhang mit Grünflächenanlagen. Das Projekt befindet sich in der aktiven Phase, in der sich die Vertreterinnen und Vertreter der Fachbereiche (Fachverantwortliche) über anzuwendende Systematik, Vergleichbarkeiten und Unterschiede von Ingenieuraufgaben im Zusammenhang mit Verkehrsflächen und Grünflächen, die von den Bezirken und der SenMVKU wahrgenommen werden, austauschen, diese feststellen und in Arbeitsvorgängen beschreiben. Die Fachverantwortlichen informieren die Projektgruppe regelmäßig über die Zwischenergebnisse. Bereits in dieser Phase wurde deutlich, dass vermeintlich gleiche Aufgaben bereits auf Bezirksebene nicht immer gleich betrachtet und beschrieben werden. Die Phase der konsensualen Beschreibung von Tätigkeiten nimmt deshalb einen großen Zeitraum in Anspruch und konnte im Berichtszeitraum nicht abgeschlossen werden. Ein abschließendes Projektergebnis soll bis zum Ende des III. Quartals 2024 vorliegen und sodann hinsichtlich der Übertragbarkeit auf andere Aufgabenfelder geprüft werden.

Stellenbesetzungsverfahren

Mit dem im Jahr 2018 landesweit implementierten Muster-Standard-Prozess „Stellenbesetzungsverfahren durchführen“ konnten die Stellenbesetzungsverfahren im Land Berlin maßgeblich verkürzt werden. Der Prozess umfasst den Abschnitt von der Ausschreibungsveröffentlichung bis zur Zusage der Dienststelle an die ausgewählte Dienstkraft.

Darauf aufbauend hat SenFin Ende Dezember 2023 ein Projekt initiiert mit dem Ziel, ergänzend die Optimierungsmöglichkeiten im erweiterten Stellenbesetzungsprozess (Vakanz bis Onboarding) zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen umzusetzen. Das Projekt wird die dezentral entwickelten und erprobten innovativen Strategien einzelner Dienststellen zusammenführen und soll bis Mitte des Jahres 2024 abgeschlossen werden.

Ausführungsvorschriften über die Ausschreibung von Stellen (AV Stellenausschreibung)

Einen wichtigen rechtlichen Rahmen für die Ausschreibung von Stellen im Land Berlin und damit einen wichtigen Baustein bei der Gewinnung neuer

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie auch der Entwicklung der bereits beim Land Berlin beschäftigten Dienstkräfte, bildet die AV Stellenausschreibung. Mit dem Ziel der Vereinfachung und Modernisierung wurde im Jahr 2023 der hierfür von den unterschiedlichen Beteiligten erkannte erforderliche Änderungsbedarf erhoben und in ersten Abstimmungen diskutiert und eine Einbindung in die AV Stellenausschreibung eruiert. Im Jahr 2024 soll die Überarbeitung der AV Stellenausschreibung abgeschlossen werden.

Zielgruppenspezifische Stellenanzeigen

Auf der Grundlage einer behördenübergreifend erstellten Musterstellenanzeige für das Land Berlin erarbeitete die Senatsverwaltung für Finanzen im Jahr 2023 gemeinsam mit der *rex Systems GmbH* eine Vorlage im landesweiten E-Recruiting-System (Template), die den Grundsätzen einer prägnanten und aktivierenden Stellenanzeige entspricht. Besonderes Augenmerk wurde dabei auf die Präsentation der Vorteile des Landes Berlin als Arbeitgeber/Dienstherr gelegt, die mit jeder veröffentlichten Stellenanzeige behördenspezifisch zusammengestellt werden können. Auch die künftige Verwendung von Icons, die Einbindung von Videos und eine kartenbasierte Darstellung freier Stellen im Land Berlin werden die Stellenanzeigen für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber attraktiver und die Stellensuche leichter machen. Nach Abnahme der technischen Entwicklungsarbeiten durch die Auftraggeberin und entsprechenden Schulungen soll die Mustervorlage sukzessive allen Dienststellen im Laufe des Jahres 2024 zur Verfügung gestellt werden.

E-Recruiting

Der Rollout des kompletten Funktionsumfangs (Vollmandantschaft) wurde im Jahr 2023 auf weitere Dienststellen vollzogen. Zum Stichtag nutzen 57 Vollmandanten und 33 Publikationsmandanten das System.

Die direkte Schnittstelle zur Bundesagentur für Arbeit wurde technisch und organisatorisch entwickelt. Das Projekt wurde mit der erfolgreichen Beendigung der Einführungsphase am 31. Dezember 2023 abgeschlossen.

Das Schulungsangebot wurde in 2023 um Auffrischungsschulungen ergänzt und das Qualifizierungskonzept vollständig unter Beachtung der landesspezifischen Besonderheiten überarbeitet. Der Prozess wird im Jahr 2024 fortgesetzt.

Das E-Recruiting-System *rex Recruitment* fällt nach Artikel 28 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) unter die Auftragsverarbeitung. Entsprechend den datenschutzrechtlichen Vorgaben wurde die bestehende Vereinbarung zwischen der *rex systems GmbH* und der Senatsverwaltung für Finanzen auf

Basis vorhandener Rahmenbedingungen aktualisiert. Des Weiteren bestand die Verpflichtung, eine ausführliche Beschreibung und Bewertung der bestehenden datenschutzrechtlichen Risiken im Zusammenhang mit dem E-Recruiting-Verfahren vorzunehmen. Mit der Erstellung dieser sogenannten Datenschutz-Folgenabschätzung konnte 2023 begonnen werden.

Um die Sicherheit der Verarbeitung von Bewerbungsdaten gegen Missbrauch, Verlust und Manipulation kontinuierlich zu erhöhen, wurde systemseitig ein automatischer Log-out installiert, welcher die angemeldeten Nutzerinnen und Nutzer nach einer bestimmten Zeit der Inaktivität selbstständig aus *rex Recruitment* abmeldet und somit die mögliche Gefahr unbefugter Zugriffe minimiert. Das Beteiligungsverfahren zur Verlängerung des Probeechtbetriebs ab 2024 wurde im Berichtszeitraum ebenfalls vorbereitet.

Mit 8.993 Stellenausschreibungen konnte im Jahr 2023 ein neuer Höchstwert (+ 21%) erreicht werden. Die Zahl der Bewerbungen ist um 17 % gegenüber dem Vorjahr gestiegen (133.413).

Strategische Nachwuchsrekrutierung

Sämtliche Auswahlverfahren für die zentral organisierten dualen Studiengänge konnten 2023 erfolgreich abgeschlossen werden. Trotz des leichten Rückgangs bei der Zahl der Bewerbungen konnten alle Studienplätze besetzt werden.

Erstmals konnten für den Dualen Studiengang *Öffentliche Verwaltung* 120 Studienplätze angeboten werden. Das Land Berlin ist weiterhin bestrebt, die Studienplätze in Zusammenarbeit mit den strategischen Partnern bedarfs- und kapazitätsgerecht auszubauen.

Vergabe von Stipendien

Um das Stipendienmodell als konkurrenzfähige Einstiegsoption für eine Tätigkeit beim Land Berlin attraktiver zu gestalten, wurden die Rahmenbedingungen angepasst. Die Höhe des HAUPTSTADT-MACHEN-Stipendiums beträgt künftig monatlich 1.200 EUR (statt bisher 850 EUR) und bindet die Studentinnen und Studenten maximal drei Jahre (statt bisher fünf Jahre) an das Land Berlin. Zudem erfolgt die Stipendienvergabe dezentral und ist dadurch für die Dienststellen unter Berücksichtigung ihres jeweiligen Bedarfes flexibel einsetzbar. Die Koordination und Finanzierung des neuen Stipendienmodells übernimmt zentral SenFin. Das neue Modell steht den Dienststellen seit dem III. Quartal 2023 zur Verfügung, wobei jährlich ca. 50 Stipendien vergeben werden können. Die ersten Ausschreibungen werden im I. Quartal 2024 veröffentlicht und mit crossmedialem Marketing begleitet.

Personalmarketing

Arbeitgebermarke

Die Gestaltungsrichtlinien der landesweiten Arbeitgebermarke HAUPTSTADT MACHEN wurden im Jahr 2023 auf der Grundlage behördlicher Anwendungshinweise überarbeitet und um weitere Designvorlagen ergänzt. Insbesondere das Zusammenspiel von landesweiter Marke und behördlichen Arbeitgebermarken, die markenkonforme Einbeziehung nachgeordneter Behörden in die Logonutzung sowie Details zur Header- und Footer-Gestaltung der Stellenanzeigen im derzeitigen Format wurden gestalterisch geklärt und in der Handhabung verdeutlicht. Hinweise zur Bildsprache der Markenwelt von HAUPTSTADT MACHEN sowie Konventionen zum Thema Diversity in der Markennutzung wurden neu aufgenommen: Dies ermöglicht allen Einstellungsbehörden den markenkonformen und professionellen werblichen Umgang mit den Farben der Regenbogenflagge bzw. der *Progress Pride Flag* (ggf. im Format des Berliner Bären).

Maßgebliche Leitsätze der Markennutzung wurden zusätzlich in einer Handreichung aufbereitet und in einem Video-Tutorial zusammengefasst. Diese Hilfestellungen werden allen Dienststellen Anfang 2024 mit dem Ziel einer noch stringenteren einheitlichen Markennutzung zur Verfügung gestellt.

Digitale Informations- und Kommunikationsangebote

Auch im Jahr 2023 stand das Karriereportal des Landes Berlin ([berlin.de/karriereportal](https://www.berlin.de/karriereportal)) samt zahlreicher Kampagnenwebseiten im Mittelpunkt der digitalen Personalwerbung des Landes: Ziel nahezu aller Initiativen des landesweiten Personalmarketings ist es, interessierte Menschen auf kurzem Weg zu den regelmäßig rund 700 bis 800 Online-Stellenangeboten des unmittelbaren Landesdienstes zu führen. Um insbesondere Schülerinnen und Schüler für eine Ausbildung beim Land Berlin zu gewinnen, wurden 24 Ausbildungsgänge (für Tarifbeschäftigte bzw. Anwärterinnen und Anwärter) in das Karriereportal aufgenommen und mit den jeweiligen Einstellungsbehörden in acht Berufsklustern präsentiert.¹ Zusammen mit derzeit 14 dualen Studiengängen² ist damit das Informationsangebot zum Land Berlin als attraktiver und vielfältiger Arbeitgeber für Schulabgängerinnen und Schulabgänger breit aufgestellt. Auch Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern bietet das Land Berlin auf der Grundlage eines Ausbildungs- oder Studienabschlusses den Karriereeinstieg in verschiedensten Berufen an -

¹ <https://www.berlin.de/karriereportal/einstieg/ausbildung-und-studium/ausbildung/>

² <https://www.berlin.de/karriereportal/einstieg/ausbildung-und-studium/studium/>

das Karriereportal unterstreicht auch dies im Rahmen einer neu geschaffenen Portalseite.³

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* 4.119 und *XING* 1.582 mit Stand 3. Januar 2024). Auch das Anfang 2023 freigeschaltete Arbeitgeberprofil *Land Berlin* auf der zu *XING* gehörenden Arbeitgeber-Bewertungsplattform *kununu* verzeichnet einen kontinuierlichen Anstieg an Bewertungen (104) mit einer Bewertung von 3,4 von insgesamt 5 möglichen Sternen und einer Weiterempfehlungsrate des Arbeitgebers von 72 % (Stand: 3. Januar 2024). Der *YouTube*-Kanal HAUPTSTADT MACHEN diente auch im Jahr 2023 vornehmlich der Vermarktung von Personalmarketing-Kampagnen, insbesondere für die Schaltung von Werbevideos: Die Videos der Nachwuchskampagne MACH WAS DU WILLST, ABER MACHS MIT UNS (Roadshow mit dem Karrierebus 2023) erzielten über 1,95 Millionen Aufrufe auf der Plattform und erhöhten durch entsprechende Verlinkungen auch die Besuchszahlen auf der Kampagnenseite.

Im Jahr 2023 konnten mit vier weiteren Ausgaben des Newsletters HAUPTSTADT MACHEN Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bereiche Personalmarketing und Personalrekrutierung der Haupt- und Bezirksverwaltung des Landes Berlin über relevante und aktuelle Themen, Termine und Veranstaltungen informiert werden.

Bereits im Jahr 2023 wurden die Grundlagen für umfangreiches authentisches Video- und Fotomaterial gelegt, welches ab 2024 vornehmlich auf den digitalen Kanälen des landesweiten Personalmarketings sowie auf Social-Media-Kanälen ausgestrahlt werden soll: Ab 2024 sollen insgesamt 13 Videos produziert werden, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landes Berlin aus verschiedensten Berufsgruppen zeigen und ihren persönlichen Karriereweg sowie Szenen ihres Berufsalltages dokumentieren (sog. *Employee Stories*). Bereits 2023 konnten die Protagonistinnen und Protagonisten für die ersten drei Filme nach einem landesweiten Aufruf gewonnen werden.

Kampagnen

Die Schwerpunkte der Kampagnenarbeit des landesweiten Personalmarketings lagen 2023 lagen wie im Vorjahr auf der zielgruppengenauen Bewerbung der von der Senatsverwaltung für Finanzen organisierten und finanzierten dualen Studiengänge (öffentliche Verwaltung, soziale Arbeit, Verwaltungsinformatik, Bauingenieurwesen), des Einstiegsweges „*ArchitekturPlus*“ und der Neuauflage

³ <https://www.berlin.de/karriereportal/berufsvielfalt/quereinstieg/>

der Nachwuchskräftegewinnungskampagne MACH WAS DU WILLST, ABER MACHS MIT UNS.

Letztere knüpfte an den Vorjahreserfolg der Kampagne an und setzte über fünf Monate die persönliche Karriereberatung von interessierten Menschen sowie potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern am Karrierebus des Landes Berlin (siehe auch Abschnitt „Messen und Veranstaltungen“) vor Ort, im Stadtraum und im Internet bzw. in den sozialen Medien in Szene: Das umfassende crossmediale Marketingkonzept beinhaltete neben der Kampagnenwebsite klassische Ansätze wie u. a. Anzeigenschaltungen in renommierten Zeitungen und Stadtplakatierungen, aber auch die Nutzung von Karrierenetzwerken, die Produktion von *Social Media Content*, Werbung im Berliner Fenster (Fahrgastfernsehen in den U-Bahnen), die breite Streuung von Werbeatikeln und digitale zielgruppengenaue ausgestrahlte Formate wie u. a. die Schaltung von Radiowerbung bei dem Audio-Streaming-Dienst *Spotify*. Zudem entstanden im Kampagnenzeitraum vier Werbefilme in deutscher Sprache, ein Film in türkischer Sprache und ein Gebärdensprachenvideo sowie zahlreiche Bilder. Auch im Jahr 2024 wird der Karrierebus des Landes Berlin von März bis Oktober intensiv medial begleitet.

Messen und Veranstaltungen

Das Messe- und Veranstaltungsgeschäft des landesweiten Personalmarketings war auch im Jahr 2023 durch die fünfeinhalbmonatige Roadshow mit dem Karrierebus des Landes Berlin geprägt, die erneut in die crossmediale Kampagne MACH WAS DU WILLST, ABER MACHS MIT UNS eingebunden war. Seit der Auftaktveranstaltung am 25. April 2023 auf der Jobmesse „*Connecticum*“ tourte der Karrierebus durch das Land Berlin und das nahe Umland. Insgesamt 28 Behörden (gegenüber 18 Behörden im Vorjahr) beteiligten sich an der Roadshow und nutzten an 44 Terminen das zentral finanzierte Angebot.

Behördenübergreifende Buseinsätze bei herausgehobenen Veranstaltungen wurden dabei zentral von der Senatsverwaltung für Finanzen koordiniert, etwa auf Europas größter LGBTIQ+-Job- und Karrieremesse⁴ „*Sticks & Stones*“ und dem 29. Lesbisch-schwulen Stadtfest (Motzstraßenfest), sowie bei den Recruitingmessen „*Jobwunder*“ (Technische Universität Berlin), „*Connecticum*“ (Messe Berlin), der „*Vocatium*“ (Potsdam) oder der „*Jobmesse Berlin*“ im

⁴ LGBTIQ+ 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.

Olympiastadion. Um das behördliche Personal im Vorfeld der Einsätze mit dem Karrierebus in einem sicheren Auftritt und einer zielgruppen- und diversitätsorientierten Kommunikation zu schulen, wurden 2023 erneut an der Verwaltungsakademie Berlin unter dem Titel *„Mit überzeugender Ansprache Menschen für das Land Berlin gewinnen“* Schulungen konzipiert und durchgeführt.

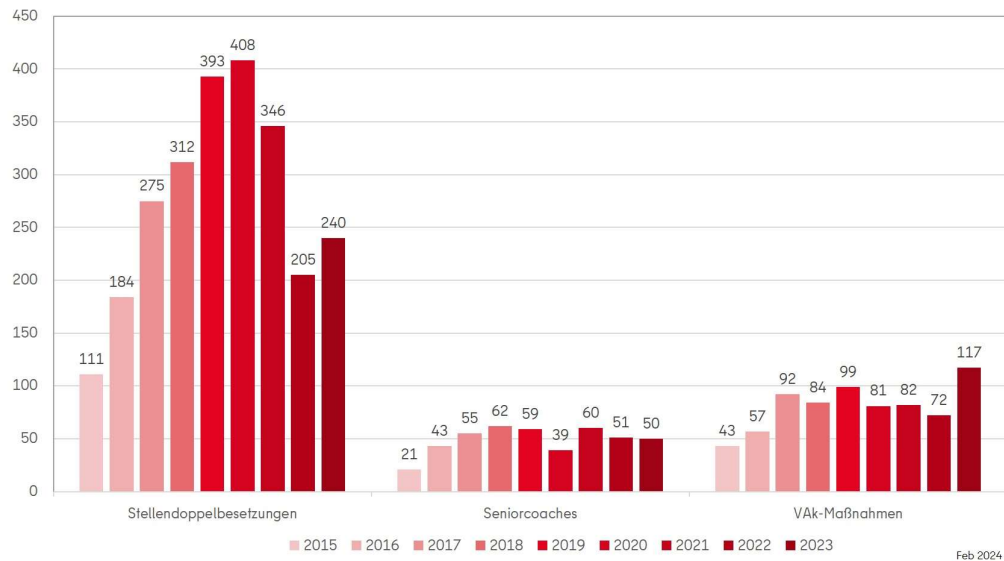
Auch auf der Grundlage äußerst positiver Rückmeldungen der an der Roadshow 2023 beteiligten Behörden im Rahmen einer Umfrage wird das Beratungsformat des Karrierebusses im Jahr 2024 fortgesetzt. Die Tour mit dem Karrierebus wird im dritten Jahr neue Rekrutierungsmodelle pilotieren, die interessierten Menschen neben einer persönlichen Beratung zu Einstieg und Karriere auch direkte Bewerbungsmöglichkeiten vor Ort ermöglichen und schnelle Einstellungszusagen in Aussicht stellen soll. Die Pilot-Bezirksämter Charlottenburg-Wilmersdorf und Treptow-Köpenick prüfen hierzu die Verkürzung der Einstellungsprozesse in Abstimmung mit den behördlichen Beschäftigtenvertretungen. Das Vorhaben fußt auf den Ergebnissen der zuvor beschriebenen AG „Schnelleinstieg“ und wird von SenFin organisatorisch und insbesondere mit Maßnahmen des landesweiten Personalmarketings unterstützt.

2. Demografiemanagement

Wissensmanagement

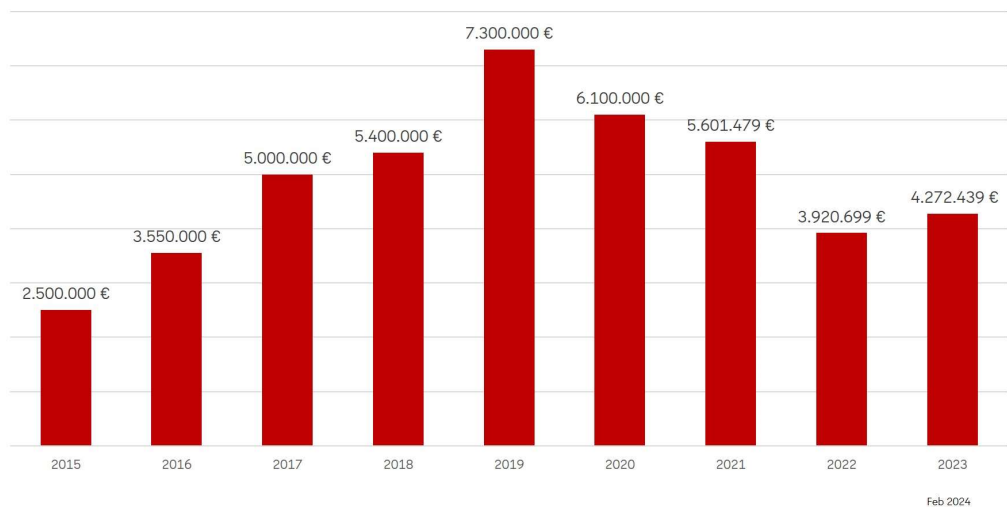
Der bestmögliche Umgang mit vorhandenem und neuem Wissen ist ein entscheidender Schlüsselfaktor für die Wettbewerbsfähigkeit des Arbeitgebers Land Berlin. Die Maßnahmen der Dienststellen, um die Wissenskompetenz zu stärken und den Wissenstransfer sicherzustellen sind inzwischen gut etabliert, insbesondere Stellendoppelbesetzungen, Einsätze von Seniorcoaches sowie 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 2023



Für das Haushaltsjahr 2023 wurden zur Finanzierung von Maßnahmen des Wissensmanagements Mittel in Höhe von 8,7 Mio. EUR zur Verfügung gestellt.

in Anspruch genommene Mittel in den Jahren 2015 bis 2023



Die Ausschöpfungsquote aller Maßnahmen des Wissensmanagements ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen, während die Anzahl beantragter Maßnahmen gesunken ist. Dies ist damit zu erklären, dass der Anteil der Stellendoppelbesetzungen für höher bewertete Aufgabengebiete gestiegen ist.

Gesundheitsmanagement

Rahmendienstvereinbarung über Krankheitsprävention und Langzeitkrankenmanagement im Land Berlin (RDV Prävention)

Der ursprünglich im Jahr 2023 abgestrebte Abschluss der RDV Prävention hat sich wegen während des Erarbeitungsprozesses geänderter rechtlicher Rahmenbedingungen zur Thematik des betrieblichen Eingliederungsmanagements verzögert. Da die Rechtsprechung eine vollständige Neustruktur des RDV-Entwurfs erfordert hat, musste die (zuvor bereits nahezu abgeschlossene) Verhandlung mit dem Hauptpersonalrat (HPR) vorübergehend ausgesetzt werden. Derzeit verständigen sich alle Beteiligten auf eine rechtskonforme Neufassung. Die Verwaltungsbeteiligung ist für das II. Quartal 2024 beabsichtigt.

Zur Unterstützung der Dienststellen bei der Umsetzung der RDV wird eine ergänzende Handlungshilfe zur Verfügung gestellt.

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

Aufgrund der zunehmenden Bedeutung des Themas „Gewalt gegen Beschäftigte“ verhandelt die Senatsverwaltung für Finanzen mit dem HPR eine Rahmendienstvereinbarung (RDV) zum Schutz der Beschäftigten vor Gewalt im Berliner Landesdienst. Die RDV soll die Dienststellen dabei unterstützen, dienststellenspezifische Konzepte und Strategien zur Verhinderung von Gewalt am Arbeitsplatz zu entwickeln und umzusetzen. Eine zwischen den Verhandlungspartnern abgestimmte Fassung wird im II. Quartal 2024 vorliegen.

Diversity-Management

Diversity-Landesprogramm

In Kooperation mit der Landesantidiskriminierungsstelle wurden im Rahmen des ersten Diversity-Landesprogramms, das auf drei Jahre angelegt war, folgende Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt in der Personalpolitik umgesetzt:

- Stärkung der Diversity-Kompetenz der Beschäftigten durch Fortbildungen und Aufnahme dieser Kompetenz in die Anforderungsprofile,
- Gründung einer Arbeitsgruppe „Gleichstellungsdaten“, welche Empfehlungen erarbeitet hat zur Erhebung von Daten zu Diversity-

Merkmale wie Geschlecht, Behinderung, Migrationsgeschichte usw. in der Belegschaft der Berliner Verwaltung,

- Erstellung einer Handreichung für die Dienststellen zur Berücksichtigung von Diversity bei der Personalauswahl und Personalgewinnung,
- Beauftragung eines Rechtsgutachtens zu Spielräumen für sogenannte positive Maßnahmen für von Diskriminierung betroffene Personen im öffentlichen Dienst,
- Erstellung einer Handreichung zur Umsetzung von konkreten Diversity-Maßnahmen in der Berliner Verwaltung mit Best-Practice-Beispielen aus den Dienststellen.

Im Jahr 2024 wird das zweite Diversity-Landesprogramm entwickelt. Es soll künftig auf zwei Säulen basieren: 1. Säule: Diversity und Personal, 2. Säule: Diversity und Dienstleistungen. Die Leitstelle Diversity der SenFin wird gestärkt, indem sie die Federführung bei der Umsetzung der ersten Säule innehaben wird. Die zweite Säule wird federführend durch die Landesantidiskriminierungsstelle bearbeitet. Zur Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms wird voraussichtlich im Juni 2024 ein Workshop unter Einbeziehung der Verwaltung, der Zivilgesellschaft und Wissenschaft stattfinden.

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

Um den Anteil von Beschäftigten mit Behinderungen im Öffentlichen Dienst zu erhöhen wurden die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme zentral zur Verfügung stehenden Inklusionsmittel modifiziert, sodass nunmehr auch Menschen mit Behinderungen aus den Werkstätten über die Mittel beschäftigt werden können. Darüber hinaus bedarf es als Anreiz zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung nicht mehr der primären Ausschöpfung eigener Personalmittel und Stellen. Diese Antragserleichterungen dienen auch der Erfüllung der mit der Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. am 9. Dezember 2022 geschlossenen Kooperationsvereinbarung.

Die Abteilung Landespersonal hat darüber hinaus am 20. November 2023 ein weiteres Netzwerktreffen der Auszubildenden mit Behinderungen organisiert. Im Rahmen des Treffens wurde ein Organisationsteam gebildet, welches das Netzwerk künftig unterstützen soll. Zudem wurde Unterstützung zum in Arbeit befindlichen Leitfaden zur inklusiven Ausbildung aus den Reihen der Auszubildenden selbst angeboten, was den Fokus des Leitfadens nochmals mehr auf die Bedürfnisse der Auszubildenden selbst lenken könnte.

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

Die Leitstelle Diversity führte die organisatorische Unterstützung des Regenbogennetzwerks der Berliner Verwaltung im Berichtszeitraum fort. Dadurch konnten im Jahr 2023 wichtige Strukturen geschaffen und Meilensteine erreicht werden. So fand am 13. Juni 2023 die Auftaktveranstaltung des Netzwerks in der Berliner Landeszentrale für politische Bildung statt. Darüber hinaus wurden im Berichtszeitraum Arbeitsgruppen gegründet, eine Internetpräsenz eingerichtet, eine Satzung erarbeitet und regelmäßige Treffen organisiert – ferner verfügt das Netzwerk nun über einen eigenen Newsletter und Flyer. Einige Netzwerkmitglieder unterstützten die Roadshow des Karrierebusses der Abteilung Landespersonal am Lesbisch-schwulen-Stadtfest und bei der queeren Karrieremesse *Sticks & Stones* mit einem Arbeitseinsatz. Am 7. November 2023 fand die erste Netzwerkversammlung im Rathaus Schöneberg statt. Bei der Veranstaltung wurde die erarbeitete Satzung beschlossen und ein Team von Sprecherinnen und Sprechern gewählt. Da es sich bei dem behördenübergreifenden Netzwerk um ein innovatives Projekt mit Vorbildcharakter handelt, hat die Leitstelle Diversity hierfür im November 2023 eine Bewerbung für den Berliner Verwaltungspreis 2024 abgegeben. Die Preisverleihung wird im I. Quartal 2024 stattfinden. Auch für das Jahr 2024 sind wieder Veranstaltungen von der Leitstelle Diversity in Kooperation mit dem Regenbogennetzwerk geplant.

Am 19. Dezember 2023 hat der Senat den Berliner LSBTIQ+-Aktionsplan 2023 der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ (IGSV) beschlossen. Es handelt sich um die dritte Auflage des Aktionsplans, welcher nun aus 340 Einzelmaßnahmen besteht, u. a.:

- Fortführung der Unterstützung des Regenbogennetzwerks der Berliner Verwaltung.
- Teilnahme am *PRIDE Champion Audit*, bei welchem besonders LSBTIQ+-freundliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit einem Siegel ausgezeichnet werden. Diese Maßnahme konnte bereits im Berichtszeitraum umgesetzt werden. Am 23. November 2023 hat die Stadt Berlin als Arbeitgeberin mit 92,05 % die Auszeichnung *PRIDE Champion Gold* erhalten. Sie verfügt mit dem Leitbild Diversity, der Leitstelle Diversity in der Abteilung Landespersonal und dem Regenbogennetzwerk über eine sehr gute Diversity- und LSBTIQ+-Organisationsstruktur.

- Sicherstellung, dass mit Recruiting-Kampagnen explizit auch LSBTIQ+-Menschen angesprochen werden.
- Erarbeitung eines Fortbildungsangebots mit explizit LSBTIQ+-fachpolitischen Inhalten.
- Dienststellen die Teilnahme an LSBTIQ+-spezifischen Karrieremessen sowie die Einbeziehung des Regenbogennetzwerkes empfehlen.
- Durchführung eines *PRIDE Office Day* für die Beschäftigten der Berliner Verwaltung.

Eine weitere Maßnahme des Aktionsplans ist die Implementierung von Transitionsrichtlinien für die Berliner Verwaltung. Ziel ist es sowohl Dienststellen als auch transgeschlechtlichen, intergeschlechtlichen und nicht-binären (TIN) Beschäftigten Handlungssicherheit zu geben und Transparenz zu gewährleisten. Ferner erhöhen Transitionsrichtlinien die Sensibilität für TIN-Beschäftigte. Die Umsetzung soll in Form einer Rahmendienstvereinbarung mit dem Hauptpersonalrat erfolgen.

Umsetzung Partizipationsgesetz (PartMigG)

Seit Inkrafttreten des Gesetzes hat sich die Abteilung Landespersonal gemeinsam mit der Abteilung Integration mit dem Erhebungsverfahren zum Migrationshintergrund beschäftigt und den Prozess modelliert. Geplant war eine freiwillige und personalisierte Befragung, die eine Speicherung der erhobenen Daten im Fachverfahren der Integrierten Personalverwaltung (IPV) beinhaltete.

Aufgrund datenschutzrechtlicher Bedenken musste das Verfahren geändert werden und wird im I. Quartal 2024 als freiwillige und anonyme Befragung aller Beschäftigten des unmittelbaren Landesdienstes Berlin stattfinden.

Projekt „Steps to Public Services“

Im Rahmen des Projekts „Steps to Public Services“ ist für das Jahr 2024 in Kooperation mit der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung geplant, mehr Menschen mit ausländischen Bildungsabschlüssen in den Dienststellen des Landes Berlin beschäftigen zu können. Bei dem Pilotprojekt handelt es sich um eine Brückenmaßnahme zur modularen Qualifizierung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit ausländischem Hochschulabschluss für eine bildungsadäquate Erwerbstätigkeit in der Berliner Verwaltung, die dem steigenden Fachkräftemangel entgegenwirken soll.

3. Personalentwicklung

Nachwuchskräfteförderung

Eine quantitativ ausreichende und qualitativ hochwertige Ausbildung ist Voraussetzung für die künftige Leistungsfähigkeit des Landes Berlin, insbesondere um Bürger- und Serviceorientierung erhalten und verbessern zu können. Langfristig werden die zunehmend komplexen Aufgaben nur durch qualifiziertes Personal in den einzelnen Dienststellen zu bewältigen sein.

Eine wichtige Säule zur Deckung des Fachkräftebedarfs ist die Ausbildung eigener Nachwuchskräfte für den unmittelbaren Landesdienst. Vor diesem Hintergrund hat das Land Berlin in Kooperation mit den Berliner Hochschulen verstärkt duale Studiengänge etabliert und Ausbildungsplatzkapazitäten stetig erhöht. Um eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten, ist die engagierte Arbeit der vielen Praxisanleiterinnen und -anleitern von größter Bedeutung. Hierfür wurden insgesamt 83 Stellen zur Entlastung des Ausbildungspersonals zur Verfügung gestellt. Davon entfielen 31 Stellen auf die Dienststellen der Hauptverwaltung und 52 auf die Bezirke. Die „Arbeitsgruppe Praxisanleitungen zur Schaffung nicht-monetärer Anreize für die Wahrnehmung einer Funktion als Praxisanleitung für Auszubildende“ erarbeitete verschiedene Vorschläge und Maßnahmen, die Anreize für Dienstkräfte schaffen sollten, zukünftig eine Tätigkeit in der Praxisanleitung zu übernehmen, insbesondere die Möglichkeit und der Appell, die Aufnahme der auf die Ausbildung der Nachwuchskräfte entfallenden Arbeitszeitanteile in die Beschreibung des Aufgabenkreises (BAK) der entsprechenden Beschäftigten aufzunehmen.

Um die Vernetzung der Ausbilderinnen und Ausbilder zu verbessern, wurde ein digitales Fachnetzwerk für Ausbildungspersonal eingerichtet. Die 153 registrierten Nutzerinnen und Nutzer können das Fachnetzwerk zum Austausch untereinander nutzen, zudem werden hier alle relevanten Informationen rund um das Thema Ausbildung (Rundschreiben, Arbeitshilfen, Veranstaltungshinweise usw.) an einem Ort zur Verfügung gestellt. Es wurde ein Jour Fixe zwischen der Senatsverwaltung für Finanzen und dem mit Ausbildung betrauten Personal der Dienststellen (JF Ausbildungspersonal) eingerichtet mit dem Ziel eines gemeinsamen Austausches zu aktuellen Herausforderungen und Lösungsansätzen.

Das Thema „Inklusive Ausbildung“ wird über verschiedene Formate gefördert. So wurde Netzwerk für Nachwuchskräfte mit einer Schwerbehinderung eingerichtet. Die Netzwerktreffen wurden von der Abteilung Landespersonal

initiiert und sollen auf Wunsch der Nachwuchskräfte selbst organisiert verstetigt werden.

Im Zuge der Nachwuchskräfteförderung sind die konsequente Umsetzung in der Digitalisierung und die Prozessoptimierung innerhalb der Verwaltung zwingend erforderlich. Hierfür wurde ein digitales Berichtsheft für die Auszubildenden und Anwärterinnen und Anwärter in den Verwaltungsberufen des unmittelbaren Landesdienstes konzeptioniert und wird zunächst im Rahmen eines Pilotprojektes voraussichtlich im ab dem II. Quartal 2024 im Bezirksamt Treptow-Köpenick erprobt. Das digitale Berichtsheft soll dann für 50 bis 60 Auszubildende, die bereits mit entsprechenden Endgeräten ausgestattet sind, eingeführt werden. Die Testphase soll mindestens ein Jahr dauern und dabei wenigstens eine Prüfungsphase der Auszubildenden umfassen.

Im Anschluss wird das Projekt von SenFin, dem Bezirksamt Treptow-Köpenick und der Verwaltungsakademie (VAk) evaluiert. Die Ergebnisse sollen den Dienststellen in geeigneter Weise vorgestellt werden, um die Bereitschaft für eine flächendeckende Einführung zu erhöhen.

Führungskräfteförderung

Die Erarbeitung eines neuen Leitbildes für Führungskräfte im Land Berlin beginnt voraussichtlich im Jahr 2024. Mit der Entwicklung dieses Leitbildes wird SenFin gemeinsam mit den Dienststellen und unter Einbeziehung externer Partner die Erwartungen an eine moderne Führung und Grundsätze eines gemeinsamen Führungsverständnisses in der Berliner Verwaltung formulieren.

Verwaltungsakademie Berlin (VAk)

Die Verwaltungsakademie Berlin (VAk) befindet sich weiterhin in einem Prozess der rechtlichen Neustrukturierung, der jedoch im Jahr 2023 weit vorangeschritten ist. Der bereits 2021 mit umfangreichen Analysen der rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten begonnene und 2022 unter Einbindung der involvierten Interessengruppen fortgesetzte Prozess mündete in einer Einigung über die künftige Struktur der VAk als Sonderbehörde der Senatsverwaltung für Finanzen. Die wesentlichen Regelungsinhalte eines Errichtungsgesetzes und der Referentenentwurf eines entsprechenden Errichtungsgesetzes wurden erarbeitet. Die Einleitung des Gesetzgebungsverfahrens erfolgt im I. Quartal 2024.

Ausbau der Fortbildungsangebote bei Neu- und Quereinstieg in die Verwaltung

Die Unterstützung von Neu- und Quereinsteigerinnen und -einsteigern wurde und wird in Kooperation zwischen SenFin und VAK weiter vorangetrieben. Neben der geplanten Ausweitung der Kapazitäten durch Maßnahmen zur Verbesserung der Gewinnung von Dozentinnen und Dozenten und dem weiteren Ausbau digitaler Angebote soll auch die Transparenz über bestehende Angebote erhöht werden. Hierfür wurde im Jahr 2023 eine separate Seite auf der Website der VAK angelegt, auf der die unterschiedlichen Angebote thematisch gebündelt wurden. In einem weiteren Schritt soll der Zugang zur VAK durch die Erstellung von Einlegern für Willkommensmappen erleichtert werden. Zudem ist es geplant, auch die Transparenz über die verschiedenen Einstiegsqualifizierungen für unterschiedliche Zielgruppen durch eine verbesserte optische Aufbereitung zu erhöhen.

Fortbildungsoffensive „Prozess- und projektorientiertes Arbeiten und Führen“

Der Wandel der Arbeitswelt erfordert zunehmend ein prozess- und projektorientiertes Arbeiten und stellt hierbei besondere Anforderungen an die Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Im Rahmen einer entsprechenden Fortbildungsoffensive, die im Mai 2024 mit einer Auftaktveranstaltung beginnen soll, soll das Angebot der VAK u. a. um zeitlich konzentrierte Fortbildungen für Führungskräfte und andere Beschäftigte inkl. Projektleiterinnen und -projektleiter zur Stärkung der Kompetenzen in diesen Bereichen erweitert werden.

Digitaler Kompetenz-Check

Die Digitalisierung der Arbeitswelt nimmt weiterhin stetig zu. Um diese Entwicklung zu begleiten und auch zu gestalten, sind digitale Kompetenzen unabdingbar. Hierunter werden zum einen Fähigkeiten im Umgang mit entsprechender Technik verstanden, zum anderen aber auch das Wissen und die Kompetenzen in Bezug auf verwandte Themen wie Führung im digitalen Zeitalter und die Entwicklung im Hinblick auf Datenanalysen und dem Einsatz von Künstlicher Intelligenz.

Seit September 2023 steht allen interessierten Beschäftigten der Berliner Verwaltung mit dem „Digital Competence Check (DCC)“ ein neues, wissenschaftlich fundiertes und praxiserprobtes Orientierungs- und Unterstützungsangebot zur Verfügung. Der Test ermöglicht eine

Selbsteinschätzung der digitalen Kompetenzen entlang von Alltags- bzw. Arbeitssituationen und eine Einstufung in verschiedene Niveaustufen. Die Beschäftigten erhalten auf dieser Grundlage einen persönlichen Ergebnisbericht mit Einzelauswertungen und Lernempfehlungen sowie Vorschläge für individuelle und bedarfsorientierte Fortbildungsangebote unterschiedlicher Bildungsanbieter.

4. Arbeitgeberattraktivität

Gütesiegel familienfreundlicher Arbeitgeber Land Berlin

Nach erfolgreicher Erprobung des Verfahrens mit drei Behörden im Jahr 2022, konnte das *Gütesiegel familienfreundlicher Arbeitgeber Land Berlin* (GfA) im Januar 2023 landesweit eingeführt werden.

Grundlage der Auszeichnung, die den Dienststellen bescheinigt, sich in besonderer Weise mit den Themen der Vereinbarkeit von Beruf, Familie, und Pflege auseinanderzusetzen, ist eine Zielvereinbarung mit der jeweiligen Behörde, die verschiedene, in einem rund viermonatigen Auditierungsprozess erarbeitete Maßnahmen zur Verbesserung der Belange der Belegschaft beinhaltet. Neben dem Hauptziel, bereits vorhandene Dienstkräfte zu halten, wird auch die Außenwirkung des Gütesiegels für eine mögliche Personalgewinnung berücksichtigt (siehe hierzu berlin.de/gfa). Im Jahr 2023 haben sechs Behörden den Prozess durchlaufen, sodass nun insgesamt neun Behörden das Gütesiegel bis zu einer Re-Auditierung nach zwei Jahren tragen können.

Das Interesse am Gütesiegel ist groß: 24 weitere Behörden haben sich um das Gütesiegel beworben. Für das Jahr 2024 sind acht Auditierungsprozesse geplant.

Zeit- und ortsflexibles Arbeiten

Mehr denn je befindet sich die Arbeitswelt in einem Wandel. Insbesondere die fortschreitende Digitalisierung und die vermehrte Ausstattung der Dienstkräfte mit mobilen Endgeräten ermöglicht zunehmend mehr Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort als dies noch vor einigen Jahren der Fall war. Im Mittelpunkt der Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort steht dabei bereits seit vielen Jahren die Telearbeit. Bewährte Grundlage sowohl für die regelmäßige (alternierende) Telearbeit am festen Telearbeitsplatz, als auch für die ortsflexible situative Telearbeit mithilfe mobiler

Endgeräte wie auch die Ausübung einzelner mobilgerätunterstützter Tätigkeiten, bilden zwei Rahmendienstvereinbarungen aus den Jahren 2019 und 2020, deren Passgenauigkeit von den Dienststellen zuletzt im September 2022 bestätigt wurde.

Der Senatsverwaltung für Finanzen ist an einer zeitgemäßen Umsetzung der Telearbeit interessiert und überprüft die Regelungen unter Einbeziehung der Dienststellen auch weiterhin regelmäßig unter dem Gesichtspunkt möglicher Anpassungserfordernisse. Hier wurde im November 2023 eine erneute Dienststellenabfrage vorgenommen.

Potenzieller Änderungsbedarf wird im Laufe des I. Halbjahr 2024 zusammengetragen und ausgewertet. Im Ergebnis erkannter Änderungsbedarf ist im Weiteren mit dem Hauptpersonalrat zu erörtern. Dies bildet die Grundlage für eine mögliche inhaltliche Anpassung der Rahmendienstvereinbarungen.

New Work

Seit Oktober 2023 erstellt SenFin eine Broschüre zum Thema „New Work“. Diese soll den Dienststellen einen ersten Eindruck darüber vermitteln, was New Work ist, wie man sich neuen Arbeitsformen nähern kann und welchen Mehrwert die Einführung neuer Arbeitsformen für den öffentlichen Dienst hat. Die Veröffentlichung ist zum Anfang des II. Quartal 2024 vorgesehen.

Mitarbeiterbefragungen

Gemäß Nummer 7.2.8 der Rahmendienstvereinbarung über das Personalmanagement in der Berliner Verwaltung (RDV Personalmanagement) hat jede Dienststelle regelmäßig systematische Mitarbeiterbefragungen (MAB) durchzuführen. Die Befragungen dienen dazu, Erkenntnisse über die Zufriedenheit der Beschäftigten zu verschiedenen Aspekten der Arbeitsbedingungen oder der Unternehmenskultur und sonstige Bedürfnisse im Hinblick auf das Arbeitsumfeld zu gewinnen. Die Erkenntnisse sollen dazu beitragen, eine offene und transparente Kommunikationskultur zu fördern und die Organisation kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Im IV. Quartal 2023 hat SenFin eine Handreichung für die erfolgreiche Durchführung einer MAB veröffentlicht, die sich insbesondere an diejenigen Dienstkräfte richtet, die an der Planung und Durchführung einer MAB beteiligt sind. Die Broschüre wurde unter Einbeziehung wissenschaftlicher und statistischer Aspekte entwickelt und beschreibt detailliert den gesamten

Prozessablauf von der Planung einer MAB bis zur erfolgreichen Durchführung von Maßnahmen und der abschließenden Evaluation.

5. Informationstechnik-gestütztes Personalmanagement

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

Das Projekt „IPV in alternierender Telearbeit“ wurde Ende des Jahres 2022 formal abgeschlossen und in den Regelbetrieb beim ITDZ Berlin überführt. Weitergehende Regelungen, insbesondere hinsichtlich der Zuständigkeiten, wurden im Abschlussbericht vom 6. Januar 2023 festgelegt und im April 2023 auf Landesebene kommuniziert. Den Abschlussbericht inkl. aller Anlagen (außer der ITDZ-internen) steht im Intranet unter folgendem Link zur Verfügung: <https://b-intern.de/sen/finanzen/politikfelder/abteilung-iv-personal/ipv/artikel.1058708.php>

Hinsichtlich der Erstellung bzw. Anpassung notwendiger Konzepte wurde im Jahr 2023 folgender Stand erreicht:

- Infrastrukturkonzept (ISK): Das ISK liegt seit August 2023 vor.
- Betriebsführungskonzept (BfK): Das BfK befindet sich in der abschließenden Qualitätssicherung und soll bis Ende Januar 2024 in finalisierter Version vorliegen.
- Verfahrensspezifisches Sicherheitskonzept (SiKo): Das Konzept befindet sich in der abschließenden Qualitätssicherung und soll bis Ende Januar in einer finalisierten Version vorliegen, die im I. Quartal 2024 vom ITDZ Berlin noch einmal auf Vollständigkeit hin zu überprüfen ist.
- Datenschutzkonzept inkl. Datenschutzfolgenabschätzung: Voraussetzung für die Erstellung eines Datenschutzkonzeptes inkl. Datenschutzfolgenabschätzung ist das Vorliegen aller o. g. Konzepte (ISK, BfK, SiKo) als Grundlage für die datenschutzrechtliche Betrachtung und Beurteilung. Mit der Erstellung wird nach abschließender Überprüfung des verfahrensspezifischen SiKos im II. Quartal 2024 begonnen.

Serviceorientiertes Personalmanagement (SPM)

Das im Land Berlin für das Personalmanagement eingesetzte SAP-basierte IPV-System wird aktiv bis zum Jahr 2027 von der Firma SAP gewartet. Danach besteht die Möglichkeit einer Wartungsverlängerung bis 2030 mit höheren Kosten. Aus diesem Grund wurde 2020 ein Ablösungsprojekt initiiert. Dieses soll in einer ganzheitlichen IT-Lösung nicht nur die bereits einheitlich abgebildete Personalverwaltung, Stellenverwaltung und Entgelt- bzw. Bezügeabrechnung prozessorientiert und weitestgehend medienbruchfrei umsetzen, sondern darüber hinaus auch eine landesweit standardisierte Bearbeitung weiterer Personalmanagementdisziplinen, wie das Kompetenzmanagement, die Stellenbesetzung oder das An- und Abwesenheitsmanagement ermöglichen.

Durch die Ablösung einer Vielzahl einzelner Satellitenlösungen, sowie die Vermeidung manueller Tätigkeiten und redundanter Datenerfassung sollen Humanressourcen künftig effizienter eingesetzt und Kosten reduziert werden.

Zu diesem Zweck wurden gemeinsam mit 13 Berliner Behörden in den Jahren 2020/2021 fachliche Anforderungen und Beschreibungen für acht Business Services mit 26 Sub-Services in zehn Szenarien des Personal- und Stellenmanagements zur Ausschreibung des künftigen Systems erhoben. Im Jahr 2022 erstellte das Projektteam, unterstützt durch externe, beratende Personen mit Vergabe-, IT- und Vertragsrechtsexpertise, die Unterlagen (u. a. die Leistungsbeschreibung und das Vertragswerk) für eine europaweite Ausschreibung.

Das Jahr 2023 war geprägt von den Aktivitäten des Vergabeverfahrens zur Beschaffung und Einführung eines Serviceorientierten Personalmanagements als Verhandlungsverfahren mit vorgeschaltetem Teilnahmewettbewerb. Jederzeit bestand die Herausforderung die Ausschreibungsunterlagen derart zu gestalten, dass die Anforderungen des Vergaberechtes und Projektauftrages einer ergebnisoffenen Ausschreibung erfüllt wurden. Dies zeigte sich in Folge der Vertragsverhandlungen insbesondere bei dem Anpassungsbedarf einzelner Bieter hinsichtlich der Gestaltung des Preisblattes, der Vertragsunterlagen und der Leistungsbeschreibung. Der Termin zur Abgabe eines finalen Angebotes war der 20. Dezember 2023. Im Ergebnis der Prüfung der eingereichten Unterlagen soll Anfang 2024 der Zuschlag für die Beschaffung einer aktuellen Systemlösung auf Basis von SAP und Einführung an T-Systems International GmbH als Implementierungspartner erteilt werden. Mit dem Zuschlag startet das Umsetzungsprojekt planmäßig. Das Gesamtsystem soll in drei Iterationen in der Zeit von 2024 bis 2030 eingeführt werden. Die Einführungsbausteine werden in erster Linie von den Ablösungserfordernissen der Altsysteme definiert. Dabei sind die SAP-basierten Systeme (IPV, LIV [Kompetenzmanagement der

Bildungsverwaltung]] zeitlich in die ersten beiden Iterationen integriert. Die Einbindung einer elektronischen Personalakte ist mit der ersten Iteration geplant.

Elektronische Personalakte

Das Vorprojekt zur Schaffung der erforderlichen Rahmenbedingungen für die Einführung einer elektronischen Personalakte (ePA) wurde im November 2023 formal abgeschlossen und landesweit kommuniziert. Zu den Ergebnissen gehören:

- Die Festlegung eines einheitlichen Aktenplanschlüssels zur Einordnung der elektronischen Personalakte für personalaktenführende Bereiche im landesweiten Rahmenaktenplan,
- die Festlegung einer künftig verbindlichen, landesweit geltenden einheitlichen Aktenstruktur als Grundlage für die Einführung der elektronischen Personalakte sowie die Massendigitalisierung der Bestandsakten,
- die Festlegung von Aufbewahrungs- und Löschfristen für die einzelnen Strukturelemente (und Dokumente) der elektronischen Personalakte,
- die Festlegung von Rollen- und Zugriffsberechtigungen für die einzelnen Strukturelemente (und Dokumente) der ePA für personalaktenführende Stellen,
- eine Arbeitsgrundlage zu Rollen- und Zugriffsberechtigungen für die einzelnen Strukturelemente (und Dokumente) der ePA für die mit der Personalbetreuung befassten Bereiche in der landesunmittelbaren Verwaltung (Personalwirtschaftsstellen, Büroleitungen etc.) sowie
- die Machbarkeitsbetrachtung und eine prototypische Umsetzung zu den vorgenannten Rahmenbedingungen hinsichtlich einer möglichen Realisierung mit dem IKT-Basisdienst „Digitale Akte“ der Senatskanzlei.

Den Abschlussbericht zum Vorprojekt ePA einschließlich Anlagen steht im Intranet unter folgendem Link zur Verfügung: <https://b-intern.de/sen/finanzen/politikfelder/abteilung-iv-personal/epa/>.

Derzeit laufen die Vorbereitungen für den geplanten Beginn des Hauptprojektes zur Einführung einer elektronischen Personalakte (voraussichtlich Anfang des II. Quartals 2024), für das erneut, wie auch schon beim Vorprojekt, Projektunterstützungsleistungen des ITDZ Berlin erforderlich sind. Der hierfür notwendige Projektvertrag konnte Mitte Dezember 2023 geschlossen werden.

6. Reformvorhaben des Dienstrechts

Erstellung eines einheitlichen Landesbesoldungsgesetzes für Berlin

Ein Referentenentwurf für ein einheitliches Landesbesoldungsgesetz befindet sich in Vorbereitung. Besoldungsrechtlicher Änderungs- und Anpassungsbedarf für ein einheitliches Berliner Landesbesoldungsgesetz wurde eruiert und ausgewertet. Derzeit erfolgt die Überarbeitung der einzelnen Rechtsgrundlagen. Es ist vorgesehen, bis zum Ende der Legislaturperiode das Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin und das Landesbesoldungsgesetz Berlin in ein einheitliches Berliner Landesbesoldungsgesetz zusammenzufassen. Bei der Zusammenführung dieser Gesetze handelt es sich um ein äußerst umfangreiches Vorhaben, das aufgrund seiner hohen Komplexität enorme Zeit- und Personalkapazitäten bindet. Daher wurde der dringendste besoldungsrechtliche Änderungsbedarf (insbesondere die Novellierung der Personalgewinnungs- und Personalbindungsprämie, die Erhöhung der Sonderbeträge für Kinder im Sonderzahlungsgesetz und die Neufassung der Regelungen der begrenzten Dienstfähigkeit), der ursprünglich im Rahmen der Erstellung des einheitlichen Landesbesoldungsgesetzes umgesetzt werden sollte, bereits im Rahmen von anderen Gesetzgebungsvorhaben berücksichtigt.

Anhebung des Pensionseintrittsalters

Der bisherige Entwurf eines Gesetzes über die Anhebung der Altersgrenzen und Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften sah die Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre sowie die Anpassung der besonderen Altersgrenzen der Vollzugsdienste vor.

Im Koalitionsvertrag 2023 - 2026 von CDU und SPD heißt es hierzu nunmehr: „Wir passen das generelle Pensionseintrittsalter auf das Niveau aller anderen Bundesländer an.“ Eine Anhebung der besonderen Altersgrenzen im Vollzugsdienst der Polizei und im Feuerwehrtechnischen Dienst ist danach nicht beabsichtigt. Aus Gleichbehandlungsgesichtspunkten soll auch die besondere Altersgrenze für die Justizvollzugskräfte nicht angehoben werden.

Vor diesem Hintergrund war die Überarbeitung des Gesetzentwurfs erforderlich. Nach Vorabstimmung des Gesetzesentwurfs im I. Quartal 2024 ist die Einleitung der Verwaltungs- und Verbändebeteiligung für das II. Quartal 2024 vorgesehen.

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

Das Gesetz zur Verstetigung der Sicherstellung der personalvertretungsrechtlichen Interessenvertretung in der Berliner Landesverwaltung ist mit Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin (GVBl.) vom 4. April 2023 am 5. April-2023 in Kraft getreten. Damit wurde eine dauerhafte Regelung zur Abhaltung digitaler Personalratssitzungen und -beschlussfassungen sowie für das Verfahren vor der Einigungsstelle geschaffen.

Anpassung des Personalvertretungsgesetzes und der Wahlordnung

Zur Evaluierung eines möglichen weiteren Anpassungsbedarfs des Personalvertretungsgesetzes wurde im Berichtszeitraum ergänzend ein partizipativer Prozess mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände, dem Hauptpersonalrat sowie den Verfassungsorganen des Landes Berlin, den Senatsverwaltungen mit deren nachgeordneten Behörden, den Bezirksverwaltungen, universitären Einrichtungen sowie den großen Anstalten des öffentlichen Rechts eingeleitet. In Fachgesprächen mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und dem DBB Beamtenbund und Tarifunion erfolgte im Dezember 2023 zudem ein Austausch zu einzelnen Änderungsvorschlägen im Hinblick auf wahlrelevante Vorschriften.

Bis Mitte März 2024 findet die Beteiligung der Verwaltung sowie parallel dazu aus Zeitgründen bereits die offizielle Beteiligung der Spitzenorganisationen zu wahlrelevanten sowie aufgrund des Wegfalls bundesrechtlicher Regelungen erforderlicher Anpassungen statt. Die Änderungen sollen im II. Quartal 2024 in Kraft treten, um eine Umsetzung noch vor Einleitung der ersten wahlvorbereitenden Handlungen der kommenden Personalratswahlen zu ermöglichen. Die weitere Überarbeitung des Personalvertretungsgesetzes soll nach rechtlicher Umsetzung der wahlrelevanten Änderungen fortgesetzt und bis zum II. Quartal 2025 abgeschlossen werden.

Disziplinarrecht

Mit dem Gesetz zur Änderung des Disziplinargesetzes vom 4. Oktober 2023, verkündet am 13. Oktober 2023 im GVBl. ist eine statische Fortschreibung der Anwendung der Disziplinarklage des Bundesdisziplinargesetzes als Übergangslösung geschaffen worden, nachdem der Bund die Disziplinarklage zum 1. April 2024 abschaffen wird und im Land Berlin andernfalls keine Verfahrensregel existieren würde.

Vereinfachte Verbeamtung von vorhandenem Personal

Das nach der Anordnung über die Auswahl und Ernennung der Richterinnen und Richter und der Beamtinnen und Beamten der Hauptverwaltung erforderliche Einvernehmen der Senatsverwaltung für Inneres und Sport für Verbeamtungen auf Probe im allgemeinen Verwaltungsdienst Laufbahnzweig nichttechnischer Verwaltungsdienst der Hauptverwaltung in den übrigen Senatsverwaltungen wird künftig grundsätzlich in den Fällen erteilt, in denen das dienstliche Interesse seitens der zuständigen Senatsverwaltung an der Bindung einer dort bisher mindestens 24 Monate in einem unbefristeten Angestelltenverhältnis beschäftigten Person gegenüber dem Interesse der für Inneres zuständigen Senatsverwaltung an der zeitnahen Vermittlung der von ihr betreuten Nachwuchskräfte in dauerhaft eingerichtete Arbeitsgebiete nach der Verbeamtung auf Lebenszeit überwiegt.

Amtsangemessene Alimentation

Die verfassungsgemäße Besoldung steht seit Veröffentlichung zweier Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichtes (BVerfG) vom 4. Mai 2020 im Fokus der Öffentlichkeit. In diesen bestätigte und erweiterte das BVerfG seine bisherige Rechtsprechung zur Amtsangemessenheit der Alimentation und stellte dar, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit die gewährte Besoldung verfassungsgemäß ist.

Zukunftsgerichtet wurde die aktualisierte Rechtsprechung des BVerfG erstmals mit dem Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung für das Land Berlin 2021 und zur Änderung weiterer Vorschriften (BerlBVAnpG 2021) umgesetzt. Die Prüfmaßstäbe des BVerfG zur Amtsangemessenheit der Alimentation wurden umfassend gewürdigt. Soweit in einzelnen Besoldungsgruppen und Familienkonstellationen Defizite festgestellt worden sind, wurde die Zahlung von Erhöhungsbeträgen zum Familienzuschlag festgelegt. Auch die Familienzuschläge der Stufe 4 (drei Kinder) und höher

wurden deutlich erhöht, um den Ansprüchen an die Besoldung bei kinderreichen Familien gerecht zu werden.

Für die Vergangenheit wurde entsprechend der Vorgabe des BVerfG die Alimentation in den Besoldungsgruppen R 1 bis R 3 in den Jahren 2009 bis 2015 rückwirkend mit dem Reparaturgesetz zur R-Besoldung im Land Berlin von 2009 bis 2015 vom 23. Juni 2021 (GVBl. S. 678) repariert.

Die Vorgaben des BVerfG wurden fortwährend im Rahmen der Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetze umgesetzt. Im Jahr 2023 hat es keine Besoldungs- und Versorgungsanpassung gegeben. Das für das Jahr 2024 vorgesehene und auch alle folgenden Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetze werden sich am vom BVerfG aufgestellten Maßstab der Amtsangemessenheit der Alimentation orientieren, um so die Verfassungsgemäßheit der Besoldung sicherzustellen.

Angleichung der Besoldung an das Bundesgrundniveau

Entsprechend der Richtlinien der Regierungspolitik soll die Besoldung der Berliner Beschäftigten bis zum Jahr 2028 das Bundesgrundniveau erreicht haben. Im Jahr 2023 wurden zunächst verschiedene Szenarien zur Erreichung dieses Ziels erarbeitet. Nach dem Vorliegen der Tarifergebnisse der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) am 9. Dezember 2023 wurden die in Betracht kommenden Maßnahmen weiter konkretisiert und befinden sich derzeit in der Abstimmung.

Erstellung eines Artikelgesetzes zur Änderung laubahnrechtlicher Vorschriften

Vor dem Hintergrund der geplanten Modernisierung der rechtlichen Rahmenbedingungen der Personalentwicklung wurden für das Beamtenrecht in den Jahren 2022 und 2023 der Änderungs- und Anpassungsbedarf eruiert und die laubahnrechtlichen Vorschriften mit dem Ziel der Erhöhung der Flexibilität von Personalgewinnungs- und -entwicklungsmaßnahmen überarbeitet. Im Ergebnis wurde im Jahr 2023 der Entwurf eines Artikelgesetzes zur Änderung des Laufbahngesetzes (LfbG), der Laufbahnverordnung allgemeiner Verwaltungsdienst (LVO-AVD) u. a. erarbeitet und wird seitdem mit dem Ziel der Schaffung des modernsten Dienstrechts im Zuge von Abstimmungsprozessen stetig weiterentwickelt.

Der Gesetzesentwurf wird den Laufbahnordnungsbehörden im I. Quartal 2024 zur Vorab-Beteiligung zur Verfügung gestellt und soll mit Beginn des II. Quartals

2024 in das offizielle Beteiligungsverfahren gegeben werden. Zur Abkürzung des Verfahrens ist eine parallele Beteiligung der Verwaltungen, der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften sowie der Hauptbeschäftigtenvertretungen geplant. Die Senatsbeschlussfassung sowie die Einbringung des Gesetzesentwurfs im Abgeordnetenhaus sind für das IV. Quartal 2024 vorgesehen. Im Zuge des offiziellen Beteiligungsverfahrens innerhalb der Berliner Verwaltung wird zudem eine Abfrage nach weiterem Bedarf an Modernisierungsnotwendigkeiten bezüglich der Personalentwicklung erfolgen.

7. Sonderthemen

Weiterentwicklung des Shared-Service im Landesverwaltungsamt Berlin (LVwA)/Vorbereitung der Transformation des LVwA in einen landesweiten Personaldienstleister

Ein besonderes Augenmerk der letzten Jahre lag auf der Vereinheitlichung der Geschäftsprozesse. Hierfür wurde im Jahr 2022 mit einer umfangreichen Arbeitsplatzanalyse im LVwA begonnen. Die existierenden Probleme an der Schnittstelle, also bei der Auftragserteilung von der Dienstbehörde an den Shared-Service Personalaktenführung, wurden erhoben und evaluiert. Die Analyse endete 2023, darauf folgte die Festlegung der weiteren Vorgehensweisen hinsichtlich der Behebung der festgestellten Mängel.

Eine der Maßnahmen, die 2023 begonnen wurde, ist die Erstellung von Rundschreiben, Vordrucken und Arbeitshilfen, die neben der Vereinheitlichung der Vorgänge und der Minimierung von Papier und Daten insbesondere einen Fokus auf den Datenschutz legen. Gleichzeitig wurde mit der Prüfung, welche weiteren Personalfelder sich für eine gebündelte Entwicklung eignen, begonnen. Im Fokus stehen dabei New-Work-Arbeitsplätze, Rekrutierungsservices und ein unterstützender Einsatz von Reallaboren (Algorithmen und Künstliche Intelligenz).

Zusammen mit der neuen Leitung des LVwA wurde der Prozess zur Transformation des LVwA zu einem landesweiten Personaldienstleister vorbereitet. Die konkreten Maßnahmen hierfür werden im Jahr 2024 eingeleitet und umgesetzt.

Abgabe der Landesfamilienkassen an die Bundesagentur für Arbeit

Das Projekt der Abgabe der Zuständigkeiten und Fallbearbeitung der Landesfamilienkassen (LFK) an die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist zum angestrebten Termin 1. Juni 2023 umgesetzt worden. Die Datenübernahme vom BA war bei allen Landesfamilienkassen erfolgreich. Die Einspielung aller Kindergeldfälle (ca. 35.000) mit dem XML-Schema und dem Online-Formular in das Echtsystem hat reibungslos funktioniert. Bei der BA wurden sukzessive die Willkommensschreiben generiert und an die Kindergeldberechtigten versandt. Damit konnte die termingerechte Auszahlung des Kindergeldes an die Berechtigten durch die BA ab dem 1. Juni 2023 erfolgen.

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 und Projekten zum Erhalt bzw. Ausbau die Leistungsfähigkeit der Verwaltung, deren Ergebnisse in diesem Bericht dargestellt wurden.

Senatsverwaltung für Finanzen
Abteilung Landespersonal
IV C 11
Tel. (030) 9020- 4304
martina.schultz@senfin.berlin.de

© Senatsverwaltung für Finanzen
Stand 03/2024