

19. Wahlperiode

Mitteilung – zur Kenntnisnahme –

**Personalpolitisches Aktionsprogramms 2024/2025 Fortschreibungs-/Umsetzungsbericht
zum Stichtag 31. Dezember 2025**
Drucksache 19/1350 (A.15)

Der Senat von Berlin
Fin IV C 1 Lu - P 5000-2/2026-2-1
Telefon +49 160 91 35 23 01

An das

Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Mitteilung

- zur Kenntnisnahme -

über **Personalpolitisches Aktionsprogramms 2024/2025**
Fortschreibungs-/Umsetzungsbericht zum Stichtag 31. Dezember 2025
Drucksache Nr. 19/1350 (A.15)

Der Senat legt nachstehende Mitteilung dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor.

Das Abgeordnetenhaus hat in seiner 40. Sitzung am 14. Dezember 2023 Folgendes beschlossen:

„Der Senat wird aufgefordert, das Personalpolitische Entwicklungsprogramm (PPAP) auch in den Jahren 2024 und 2025 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 zwölften Bericht zum Personalpolitischen Aktionsprogramm bitte ich der Anlage zu entnehmen. Der Bericht schreibt die personalpolitischen Themen für die Jahre 2024 und 2025 fort und gibt den Umsetzungsstand der dargestellten Vorhaben zum Stichtag 31. Dezember 2025 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 02.06.2026

Der Senat von Berlin

Kai Wegner
Regierender Bürgermeister

Franziska Giffey
Senatorin für Senator für Finanzen

PERSONALPOLITISCHES AKTIONSPROGRAMM 2024/2025

Berichtszeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2025

BERLIN



Inhaltsverzeichnis

VORWORT	3
I. IMPLEMENTIERUNG EINER STRATEGISCHEN PERSONALPOLITIK IM LAND BERLIN	4
VERWALTUNGSREFORM	4
STRATEGISCHE WEITERENTWICKLUNG DER PERSONALPOLITIK	4
II. PERSONALPOLITISCHE EINZELVORHABEN	6
1. INNOVATION VON RECRUITING UND ONBOARDING	6
VEREINHEITLICHUNG DER STELLENBEWERTUNG	6
OPTIMIERUNG DER STELLENBESETZUNGSVERFAHREN	8
ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE STELLENANZEIGEN	8
PERSONALMARKETING	8
DIVERSITY- UND INKLUSIONSGERECHTE PERSONALGEWINNUNG	9
<i>Initiative „Berlin trifft ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ (IGSV)¹⁰</i>	
2. SYSTEMATISIERUNG VON QUALIFIZIERUNG UND KOMPETENZAUFBAU	10
VERWALTUNGSAKADEMIE BERLIN (VAK)	10
<i>Fortbildungsoffensive „Prozess- und projektorientiertes Arbeiten und Führen“</i>	11
<i>Ausbau der Fortbildungsangebote für Neu- und Quereinsteigende</i>	12
STRATEGISCHE NACHWUCHSKRÄFTEREKRUTIERUNG UND -FÖRDERUNG	12
FÜHRUNGSKRÄFTEFÖRDERUNG	14
<i>Führungsleitbild</i>	14
<i>Führungskräfteförderung</i>	15
<i>Schulung zur Umsetzung der Verwaltungsvorschriften über die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Berliner Verwaltung (VV Inklusion behinderter Menschen)</i>	15
3. ATTRAKTIVITÄTSSTEIGERUNG DES LANDES BERLIN ALS ARBEITGEBER	16
GÜTESIEGEL FAMILIENFREUNDLICHER ARBEITGEBER LAND BERLIN	16
ZEIT- UND ORTSFLEXIBLES ARBEITEN	17
NEW WORK	17
BESCHÄFTIGTENBEFRAGUNG	18
WISSENSMANAGEMENT	18
GESUNDHEITSMANAGEMENT	19
<i>Rahmendienvereinbarung Betriebliches Eingliederungsmanagement (RDV BEM)</i>	19
<i>Rahmendienvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor Gewalt im Berliner Landesdienst (RDV Gewaltschutz)</i>	20
BESCHÄFTIGTENWOHNEN	20
DIVERSITY-MANAGEMENT	21
4. MODERNISIERUNG DER RECHTLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN (EINSCHLIEßLICH BESOLDUNG UND VERGÜTUNG)	22
ANPASSUNG DES PERSONALVERTRETUNGSGESETZES	22
AMTSANGEMESSENE ALIMENTATION	22
<i>Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 17. September 2025 zur A-Besoldung</i>	22
BESOLDUNG UND VERSORGUNG	23
ERSTELLUNG EINES ARTIKELGESETZES ZUR ÄNDERUNG LAUFBAHNRECHTLICHER VORSCHRIFTEN UND DES LANDESBEAMTENGESETZES (DIENSTRECHTSREFORM I)	24
DIENSTRECHTSREFORM II	24
MITGLIEDSCHAFT BERLINS IN DER TARIFGEMEINSCHAFT DEUTSCHER LÄNDER (TDL)	25
WEITERES AUS DEM TARIFBEREICH	25
5. ZUSAMMENWIRKEN VON DIGITALISIERUNG UND PERSONALMANAGEMENT	26
EINRICHTUNG DER LEITSTELLE TRANSFORMATION IN DER ABTEILUNG LANDESPERSONAL	26
INTEGRIERTE PERSONALVERWALTUNG (IPV)	27

SERVICEORIENTIERTES PERSONALMANAGEMENT	27
ELEKTRONISCHE PERSONALAKTE.....	28
E-RECRUITING (REXX).....	29
TRANSFORMATION DES LANDESVERWALTUNGSSAMTS BERLIN (LVWA).....	30
NACHWORT	32

Vorwort

Seit Mitte 2017 legt der Senat die Schwerpunkte seiner Personalpolitik für den unmittelbaren Berliner Landesdienst in seinem Personalpolitischen Aktionsprogramm (PPAP) fest. Hierfür schreibt die für das Landespersonal zuständige Senatsverwaltung für Finanzen (SenFin) die personalpolitische Vorhabenplanung regelmäßig fort und berichtet im Jahresturnus über den Verlauf und die Ergebnisse der einzelnen Maßnahmen.

Das Spektrum der personalpolitischen Themen umfasste im Berichtszeitraum 2025 erneut eine Vielfalt an Vorhaben und Projekten zum Ausbau der Leistungsfähigkeit und zur Steigerung der Attraktivität der Verwaltung, deren Ergebnisse im vorliegenden zwölften PPAP dargestellt werden.

Die Berichterstattung zum PPAP ist seit Dezember 2017 durch Auflagen des Abgeordnetenhauses von Berlin zum jeweiligen Haushalt verbindlich vorgegeben und aufgrund der Beschlusslage zum Haushalt 2024/2025 auch für die Berichtsjahre 2024 und 2025 fortzuführen.

Aufbauend darauf hat der Senat Ende August 2023 das ebenfalls von SenFin vorgelegte und stärker in die Zukunft gerichtete Personalentwicklungsprogramm 2030 (PEP 2030) beschlossen, dessen Vorhaben inzwischen zum großen Teil erfolgreich umgesetzt wurden oder sich noch in der Umsetzung befinden. Doppelungen in der Berichterstattung sollen künftig vermieden werden. Deshalb knüpft das PPAP auch im vorliegenden Berichtszeitraum 2025 an die bereits in der vorherigen Berichterstattung eingeführte Systematik des PEP 2030 an. Die jeweiligen personalpolitischen Einzelvorhaben sind den folgenden fünf Handlungsfeldern zugeordnet:

1. Innovation von Recruiting und Onboarding
2. Systematisierung von Qualifizierung und Kompetenzaufbau
3. Attraktivitätssteigerung des Landes Berlin als Arbeitgeber
4. Modernisierung der rechtlichen Rahmenbedingungen (einschließlich Besoldung und Dienstrecht)
5. Zusammenwirken von Digitalisierung und Personalmanagement

Wie bereits in den letzten Jahren wurde der Bericht über die Einzelvorhaben um einen strategisch ausgerichteten einleitenden Teil ergänzt.

Mit dem vorliegenden Bericht wird das PPAP letztmalig in seiner bisherigen Form fortgeschrieben. Die strategische Weiterentwicklung der Personalpolitik des Landes Berlin wird künftig im Rahmen des PEP 2030 abgebildet.

I. Implementierung einer strategischen Personalpolitik im Land Berlin

Verwaltungsreform

Mit dem Inkrafttreten des **Landesorganisationsgesetzes (LOG)** zum 1. Januar 2026 werden die Voraussetzungen für eine stärkere gesamtstädtische Steuerung auch im **Querschnittsfeld Personal** geschaffen. Damit gehen neue Anforderungen an die strategische Ausrichtung und Koordinierung der Personalpolitik des Landes Berlin einher.

Im Jahr 2025 stand die Erhebung, Beschreibung und Zuordnung der Aufgaben in der Berliner Verwaltung für das Querschnittsfeld Personal im Fokus. Die weiteren Gestaltungsmöglichkeiten sind im Zusammenhang mit dem landesweiten Verwaltungsreformimplementierungsprojekt zu betrachten, dessen Ergebnisse die Grundlage für mögliche eigene Steuerungsentscheidungen bilden. Im Kontext der Verwaltungsreform kommt der **Leitstelle Transformation** im Bereich „Aufsicht und Reformen“ eine zentrale Rolle zu.

Strategische Weiterentwicklung der Personalpolitik

Die Arbeitswelt befindet sich weiterhin in einem tiefgreifenden Wandel. Die demografische Entwicklung, der anhaltende Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte sowie bestehende Anforderungen an eine moderne, digitale und leistungsfähige Verwaltung stellen das Land Berlin als größten Arbeitgeber der Region auch im Jahr 2025 vor anhaltende Herausforderungen. Diesen kann nur mit ausreichend qualifiziertem, motiviertem und zukunftsorientiert ausgebildetem Personal begegnet werden.

Die SenFin hat deshalb auch im Jahr 2025 ihre Aktivitäten zur **Stärkung der Arbeitgeberattraktivität** des Landes Berlin konsequent ausgebaut. Neben Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung standen insbesondere strukturelle und strategische Vorhaben im Fokus, die eine langfristig tragfähige Personalpolitik unterstützen. Dazu zählen sowohl die Weiterentwicklung rechtlicher und organisatorischer Rahmenbedingungen als auch neue Ansätze zur strategischen Personalentwicklung und zur Förderung einer modernen Verwaltungskultur.

Parallel hierzu wurden die strategischen **Maßnahmen der Personalentwicklung** weiter ausgebaut. Mit dem Launch der **Webseite „PEP2030digital“** wurde eine zentrale digitale Informations- und Austauschplattform geschaffen, die Maßnahmen, Projekte und Praxisbeispiele aus dem Personalentwicklungsprogramm 2030 sichtbar macht und den Wissenstransfer innerhalb der Berliner Verwaltung unterstützt.

Im Berichtsjahr 2025 wurde zudem die **Harmonisierung im Berichtswesen** vorangetrieben: Die bislang getrennten Datenerhebungen zum Personalmanagementbericht und zur Gesundheitsberichterstattung wurden in einem abgestimmten Verfahren zusammengeführt. Dadurch konnten die Datenabfrage für die Behörden vereinfacht und Prozesse gebündelt werden. Die Ableitung von Erkenntnissen und Handlungsempfehlungen erfolgt nun auf einer gemeinsamen Datengrundlage.

Zur vorausschauenden Ausrichtung der Personalpolitik des Landes Berlin wurde weiterhin an dem Arbeitspapier mit dem Arbeitstitel **„Berufsbilder der Zukunft“** gearbeitet. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, wie sich Tätigkeitsprofile in der Berliner Verwaltung – insbesondere im Kontext von Digitalisierung und dem Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) – verändern und welche Auswirkungen sich daraus für Qualifikationsanforderungen, Personalgewinnung und Personalentwicklung ergeben.

Ein weiterer Meilenstein im Berichtszeitraum war die Verabschiedung des **zweiten Diversity-Landesprogramms** mit der Säule **„Personal & Diversity“**. Damit wird der bereits eingeschlagene Weg zur Stärkung von Vielfalt, Chancengerechtigkeit und diskriminierungsfreien Arbeitsstrukturen in der Berliner Verwaltung konsequent fortgeführt. Ziel ist es, ein inklusives Arbeitsumfeld zu fördern und die Berliner Verwaltung langfristig als vielfältigen und attraktiven Arbeitgeber für unterschiedliche Zielgruppen zu positionieren.

Das vorliegende PPAP gibt einen Überblick über die zentralen Maßnahmen und Entwicklungen des Berichtszeitraums 2025, mit denen das Land Berlin seine Personalstrategie weiterentwickelt. Die einzelnen Maßnahmen wurden den im Vorwort skizzierten Handlungsfeldern zugeordnet und werden im weiteren Verlauf detailliert dargestellt.

II. Personalpolitische Einzelvorhaben

1. Innovation von Recruiting und Onboarding

Auch im Jahr 2025 wurden die Ergebnisse und Ansätze der 2023 initiierten **Arbeitsgruppe (AG) „Schnelleinstieg“** in den jeweiligen Verantwortungsbereichen weiterentwickelt und in die Praxis überführt. Die Umsetzung war insbesondere darauf ausgerichtet, bestehende Rekrutierungsprozesse zu optimieren, Hürden abzubauen und den Einstieg in den Berliner Landesdienst für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber attraktiver und effizienter zu gestalten.

Ein wesentlicher Baustein ist hierbei die **Modernisierung des Dienstrechts**. Mit der umfassenden Reform des Laufbahnrechts wird der Einstieg in die Beamtenlaufbahn des allgemeinen Verwaltungsdienstes erleichtert und Beförderungsmöglichkeiten werden flexibler ausgestaltet.

Des Weiteren wurde das **Pilotprojekt SCHNELL DABEI**, das bereits 2024 mit vier Pilotbehörden gestartet ist, fortgeführt. Mit zentraler Unterstützung durch die SenFin - unter anderem durch einen mit Werbemitteln bestückten Promotionsanhänger sowie eine crossmediale Marketingkampagne - konnten 17 teilnehmende Behörden Besucherinnen und Besuchern Beratung sowie einen schnellen Einstieg in die Berliner Verwaltung ermöglichen. Im Rahmen dieser SCHNELL-DABEI-Bewerbertage konnten in den Jahren 2024 und 2025 insgesamt 88 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Berliner Landesdienst gewonnen werden. Die kommunikative und organisatorische Begleitung der Veranstaltungsreihe erfolgt im Rahmen des landesweiten Personalmarketings. Das Projekt wird im Jahr 2026 fortgeführt.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die seit 2023 erarbeiteten Ansätze einen wichtigen Beitrag dazu leisten, den Herausforderungen des demografischen Wandels und des veränderten Fachkräftemarkts zu begegnen. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse sollen im kommenden Jahr genutzt werden, um bestehende Maßnahmen weiterzuentwickeln.

Vereinheitlichung der Stellenbewertung

Die zur Vereinheitlichung und Erhöhung der Transparenz von Bewertungsentscheidungen im Land Berlin ergriffenen Maßnahmen wurden auch im Jahr 2025 weiter vorangetrieben.

Während des im Mai 2023 initiierten Pilotprojekts zur **Bewertung von Ingenieursaufgaben** in der Berliner Landesverwaltung zeigte sich, dass vermeintlich gleiche Aufgaben bereits auf Bezirksebene teilweise unterschiedlich beschrieben und bewertet werden. In einem intensiven Arbeitskreisbeschreibungs- und Bewertungsprozess mit Vertreterinnen und Vertretern aus Fach- und Bewertungsbereichen der Bezirksverwaltungen, der Senatsfachverwaltungen sowie der SenFin konnten diese Unterschiede herausgearbeitet und transparent dargestellt werden. Das Projekt wurde Ende 2025 abgeschlossen. Die daraus entstandenen Arbeitsmaterialien wurden als Arbeitshilfen veröffentlicht und den Verwaltungen zur Verfügung gestellt werden.

Darüber hinaus wurde auf Wunsch der Bezirke damit begonnen, die **Aufgaben der sogenannten Querschnittsbereiche Personal und Haushalt** in weiteren Projekten zu betrachten. Hierzu wurden im III. Quartal 2025 zwei Projektgruppen („Finanzen“ und „Personal“) mit Fachexpertinnen und Fachexperten aus Bezirks- und Hauptverwaltung eingerichtet und die Projektarbeit aufgenommen. In einem ersten Schritt wurden die **Kernaufgabenfelder** identifiziert, die in allen Verwaltungen wahrgenommen werden. Der Fokus lag dabei vor allem auf Kernaufgaben von Führungskräften der Fachbereichs- bzw. Gruppenleitungsebene. Für die Führungsebenen 3 und 4 ist es weiterhin Ziel des Projekts, eine einheitliche und katalogisierte Erfassung bewerteter Arbeitsvorgänge in den Querschnittsbereichen vorzunehmen. Dadurch sollen die Erstellung von Beschreibungen des Aufgabenkreises (BAKs) und die Erstellung von Bewertungsgutachten in den jeweiligen Behörden des Landes Berlin beschleunigt werden. Mit der Implementierung des Projektprodukts (normative und katalogisierte Bewertungen) soll zugleich mehr Transparenz und Einheitlichkeit erreicht werden. Unterschiede in der Besoldung oder Vergütung zwischen Haupt- und Bezirksverwaltung sollen künftig nur noch dort bestehen, wo tatsächlich bewertungsrelevante Unterschiede der Aufgaben vorliegen. Erste veröffentlichungsfähige Projektergebnisse aus diesen beiden Projektgruppen werden bis zum III. Quartal 2026 erwartet.

Parallel dazu wurde das Projekt **„BAK_KI“**, mit dem eine durch KI-gestützte Erstellung von BAKs ermöglicht werden soll, im Sommer 2025 in die SenFin-interne Testphase überführt. Erste Rückmeldungen aus der Testphase waren positiv. Zur Vorbereitung der landesweiten Nutzung wurde Ende 2025 ein Auftaktworkshop mit freiwillig teilnehmenden Pilotbehörden aus Senats- und Bezirksverwaltungen sowie nachgeordneten Behörden durchgeführt.

Optimierung der Stellenbesetzungsverfahren

Aufbauend auf dem im Juni 2024 abgeschlossenen **Projekt „Von Vakanz bis Onboarding - erweitertes Stellenbesetzungsverfahren“** wurde im Jahr 2025 gemeinsam mit einer Arbeitsgruppe aus Vertreterinnen und Vertretern der Senats- und Bezirksebene sowie der Sonderbehörden ein landesweiter Musterprozess für Stellenbesetzungen erarbeitet. Dieser soll im I. Quartal 2026 veröffentlicht und allen Behörden zur Verfügung gestellt.

Darüber hinaus wurden die Ausführungsvorschriften über die **Ausschreibung von Stellen (AV Stellenausschreibung)** überarbeitet. Nach der Durchführung der Verwaltungsbeteiligung, der Beteiligung der Spitzenorganisationen sowie der Beschäftigtenvertretungen und nach Kenntnisnahme durch den Rat der Bürgermeister wurden die Vorschriften am 28. November 2025 im Amtsblatt von Berlin bekannt gegeben und sind am 5. Dezember 2025 in Kraft getreten.

Zielgruppenspezifische Stellenanzeigen

Im landesweiten E-Recruiting-System wurden im Jahr 2025 die Projektarbeiten abgeschlossen, um die regelmäßig rund 800 Stellenausschreibungen der Behörden und Einrichtungen des unmittelbaren Landesdienstes in ein modernes, prägnantes und einheitliches Erscheinungsbild zu überführen. Seit dem 1. Oktober 2025 werden **Stellenanzeigen im Karriereportal des Landes Berlin in einem neuen Design** veröffentlicht. Dieses umfasst unter anderem die Einbindung von Icons und Videos, eine kartenbasierte Darstellung freier Stellen im Land Berlin sowie einen stärkeren Fokus auf behördliche Arbeitgebervorteile. Zudem werden die Stellenanzeigen durch technische Formatvorgaben sowie Zeichenbegrenzungen deutlich komprimiert und vereinheitlicht. Die Umsetzung der neuen Anzeigensystematik erfolgte in Abstimmung mit der Novellierung der AV Stellenausschreibung.

Personalmarketing

Auch im Jahr 2025 ist die landesweite **Arbeitgebermarke HAUPTSTADT MACHEN** gestaltungsgebend für alle personalwerblichen Initiativen der landesunmittelbaren Berliner Behörden und Einrichtungen. Die in den vergangenen Jahren vorgenommenen Ergänzungen der Gestaltungsrichtlinien (z. B. die Einbeziehung nachgeordneter Behörden in die Logonutzung, Bildsprache oder diversitätsgerechte Markennutzung) haben sich in der Anwendung großer zentraler wie behördlicher Kampagnen im Jahr 2025 etabliert.

Des Weiteren konnte das digitale landesweite Personalmarketing neben rund 7,7 Mio. Besuchen auf den Seiten des **Karriereportals** (berlin.de/karriereportal einschließlich zahlreicher kampagnenbezogener Landingpages und Stellenanzeigen) eine deutliche Reichweitensteigerung verzeichnen: Die Präsenzen des Landes Berlin auf den Arbeitgebernnetzwerken **XING/kununu** (+1,8 % Follower im Vergleich zum Vorjahr)¹ und **LinkedIn** (+42 % Follower im Vergleich zum Vorjahr) sowie im Landesprofil auf der Social-Media-Plattform **Instagram** (@berlin.karriere; +60 % Follower im Vergleich zum Vorjahr) konnten ebenfalls ausgebaut werden.

Als zusätzlicher Schwerpunkt beim Ausbau des Digitalangebots wurde im Dezember 2025 eine **Weiterentwicklung des landesweiten Karriereportals** mit der BerlinOnline GmbH und in Abstimmung mit der Senatskanzlei (Landesredaktion berlin.de) vertraglich vereinbart. Hierzu gehören unter anderem ein Neudesign des Portals, ein landesweiter Veranstaltungskalender sowie ein Chatbot für Anfragen von Interessierten und Bewerbenden. Zudem wurden im Jahr 2025 die Arbeiten an einem **digitalen Berufefinder-Tool** deutlich vorangebracht, das insbesondere Schulabsolventinnen und -absolventen einen spielerischen Zugang zu den Ausbildungs- und Studiengängen beim Land Berlin eröffnen soll.

Unter dem Titel **WIR MACHEN DIE HAUPTSTADT** wurde im Jahr 2025 die Produktion von **Mitarbeitervideos** fortgesetzt, die einen Einblick in unterschiedliche Berufsfelder beim Land Berlin geben. Insgesamt konnten bereits sieben Videos auf der Webseite der Kampagne veröffentlicht werden, die die Bereiche IT, soziale Berufe, Ingenieurwesen, Verwaltung, Justiz, Feuerwehr und Steuerberufe abbilden. Die Reihe wird im Jahr 2026 mit weiteren Filmen zu sechs zusätzlichen Berufsfeldern abgeschlossen. Die Filme werden zentral von der SenFin beworben und von den einstellenden Behörden für ihre jeweiligen Rekrutierungsmaßnahmen genutzt, insbesondere im Social-Media-Bereich.

Im Rahmen der **SCHNELL DABEI-Bewerbertage**, an denen sich im Jahr 2025 17 Behörden an 17 Veranstaltungstagen beteiligten, wurden unterschiedliche behördliche Formate zur Beratung und schnellen Rekrutierung von Nachwuchs- und Fachkräften durch das landesweite Personalmarketing unterstützt.

Diversity- und inklusionsgerechte Personalgewinnung

Im Jahr 2025 unterstütze die Abteilung Landespersonal eine **Matching-Veranstaltung des Regionalen Integrationsnetzwerks** mit einem Promotionsstand. Dabei wurden zahlreiche Gespräche mit künftigen

¹ Die kostenpflichtige Präsenz des Landes Berlin in den Arbeitgebernnetzwerken XING/kununu wurde aus Effizienzgründen eingestellt.

Bewerbenden für den öffentlichen Dienst geführt. Das **Kooperationsprojekt "Steps to Public Service"**, das gemeinsam mit der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Aufbaukurse für den Übergang in den Öffentlichen Dienst angeboten hat, endete zum 31. Dezember 2025 mit dem Auslaufen der Projektförderung.

Laufende und neue Bewilligungen über **Inklusionsmittel** zur Einstellung von Personen mit Schwerbehinderung und diesen gleichgestellten Personen wurden im Jahr 2025 für 27 Personen in zwölf Behörden zur Finanzierung der Beschäftigung zur Verfügung gestellt.

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

Im Rahmen der Initiative IGSV nahm das Land Berlin erneut am **PRIDE Champion Audit** teil, bei welchem besonders LSBTIQ+-freundliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit einem Qualitätssiegel ausgezeichnet werden. Im August 2025 hat die Stadt Berlin als Arbeitgeberin mit mehr als 85 % die Auszeichnung PRIDE Champion Gold erhalten.

2. Systematisierung von Qualifizierung und Kompetenzaufbau

Neben der Personalgewinnung spielt die Qualifizierung des Personals eine entscheidende Rolle, wenn es um die künftige Leistungsfähigkeit des Landes Berlin geht. Eine effiziente und zukunftsorientierte Verwaltung benötigt ein modernes Personalmanagement, das erprobte und neue Elemente der Personalentwicklung einsetzt und zielführend weiterentwickelt.

Auch hierfür wurden im Berichtsjahr zahlreiche Maßnahmen zur Nachwuchs- und Führungskräfteförderung fortgeführt oder neu aufgesetzt.

Verwaltungsakademie Berlin (VAk)

Für die Verwaltungsakademie Berlin (VAk) war das Jahr 2025 als neu gegründetes **Landesamt für Aus- und Fortbildung sowie Interne Beratung** mit vielfältigen Herausforderungen verbunden. Die personalpolitischen Anforderungen in den Bereichen Digitalisierung, Transformation und Führungskräfteentwicklung machten eine grundlegende Organisationsveränderung erforderlich.

Um Themen und Zielgruppen besser abbilden zu können, wurde die bisherige Abteilung „Fortbildung“ um die neue Abteilung **„Führungskräfte und Digitale Transformation“** ergänzt, die nunmehr auch die Qualifizierung des Führungsnachwuchses verantwortet. Die Veränderungen wurden durch einen umfassenden Organisationsentwicklungsprozess begleitet. Dieser umfasste insbesondere Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit und Kommunikation, Führungskräftebildungen, die Erarbeitung eines VAK-spezifischen New-Work-Konzepts und sowie die Zertifizierung mit dem Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“.

Die angespannte Haushaltslage brachte auch eine Angebots- und Auftragsüberprüfung sowie eine an den neuen Bedarf angepasste Portfolioschärfung mit sich, um die Kompetenzerweiterung der Beschäftigten inklusive Führungskräfte im nichttechnischen Verwaltungsdienst bestmöglich zu berücksichtigen. Die behördenspezifischen Inhouse- und Auftragsmaßnahmen konnten trotz des herausfordernden Haushalts weiterhin finanziell gesichert werden.

Um die Fortbildungsangebote aufrechtzuerhalten, hat die VAK im Jahr 2025 die Dozentenakquise innerhalb der Berliner Verwaltung verstärkt. Dabei wurden unter anderem **Selbstlernangebote** zu den am stärksten nachgefragten Themen entwickelt, um die dozentengeleiteten Veranstaltungen zu entlasten. Ergänzend wurde eine Printkampagne in den Dienststellen sowie eine Informationsseite mit FAQs auf der Website der VAK eingerichtet.

Parallel dazu prüfte die Abteilung Landespersonal der SenFin stetig weitere Möglichkeiten zur **Attraktivitätssteigerung der Dozententätigkeit**. In diesem Zusammenhang wurde erreicht, dass Unterrichtsstunden für beamtete Dienstkräfte und Tarifbeschäftigte ohne Zeitausgleich als Lehrtätigkeit anerkannt werden können.

In verstärktem Maße und in unterschiedlichen Formaten förderte und etablierte die VAK ebenso den behördenübergreifenden Austausch, unter anderem mit den behördlichen Aus- und Fortbildungsbeauftragten, den ZS-Leitungen der Hauptverwaltung, den SE-Leitungen der Bezirke sowie den Landesämtern.

Fortbildungsoffensive „Prozess- und projektorientiertes Arbeiten und Führen“

Aus der Kooperation der Internen Beratung Berlin und der Führungsakademie der VAK ging das Seminar **„Projekt Expedition: Mit der Internen Beratung Berlin durch den Dschungel des Projektmanagements“** hervor, das praxisnah zentrale Methoden des Projektmanagements auf Grundlage des Projektmanagementhandbuchs des Landes Berlin vermittelt. Den

Teilnehmenden werden dabei auch Arbeitshilfen und Methoden zur Verfügung gestellt, die die Interne Beratung Berlin in ihren eigenen Beratungsprozessen einsetzt und die eine praxisnahe Unterstützung bei der eigenständigen Umsetzung von Projekten bieten.

Ein weiteres zentrales Element bildet die **Neukonzeption der Qualifizierungsprogramme für Trainees (E13) sowie Regierungsrätinnen und Regierungsräte**. Hier wurde ein neues Seminar zu Prozess- und Projektmanagement etabliert, das gezielt auf die Anforderungen moderner Verwaltungsarbeit vorbereitet.

Ausbau der Fortbildungsangebote für Neu- und Quereinsteigende

Um Selbstlernangebote zu Verwaltungsthemen schneller konzipieren und umsetzen zu können, wurde ein neuer Bereich eingerichtet und mit entsprechenden Tools ausgestattet. Das Referat „Digitale Transformation“ entwickelte mediendidaktische Standards für eine einheitliche Aufbereitung und Gestaltung der Lernangebote, die auch im landesweiten Kontext angewendet werden können.

Als erstes Projekt wurde ein **digitales Onboarding für Neu- und Quereinsteigende** entwickelt. Die modularen Selbstlernangebote behandeln Verwaltungskernthemen, sind interaktiv und multimedial und werden auf der VAK-eigenen Lernplattform Moodle bereitgestellt.

Strategische Nachwuchskräfteerkrutierung und -förderung

Die landesweiten **dualen Bachelorstudiengänge** „Öffentliche Verwaltung“, „Verwaltungsinformatik“, „Bauingenieurwesen“ und „Soziale Arbeit“ bilden weiterhin eine zentrale Säule der strategischen Nachwuchskräfteerkrutierung des Landes Berlin, um frühzeitig qualifizierte Nachwuchskräfte für die vielfältigen Aufgaben der Berliner Verwaltung zu gewinnen und langfristig zu binden. Auch im aktuellen Berichtszeitraum konnten alle Auswahlverfahren für die zentral organisierten dualen Studiengänge erfolgreich durchgeführt werden.

Im dualen Studiengang **„Öffentliche Verwaltung“** ist für das Wintersemester 2025 ein deutlicher Anstieg der Bewerberzahlen zu verzeichnen. Während im Wintersemester 2024/2025 insgesamt 533 Bewerbungen eingingen, erhöhte sich die Zahl der Bewerbungen für das Wintersemester 2025/2026 auf 709. Dies entspricht einem Zuwachs von rund 33 % und bestätigt die weiterhin hohe Attraktivität dieses Studienangebots.

Auch im dualen Studiengang **„Soziale Arbeit“** ist eine positive Entwicklung der Bewerberzahlen festzustellen. Für das Sommersemester 2025 gingen insgesamt 386 Bewerbungen ein, im Sommersemester 2024 waren es noch 276. Die steigende Nachfrage unterstreicht die Bedeutung dieses Einstiegswegs für die Gewinnung qualifizierter Nachwuchskräfte im sozialen Bereich. Die Kooperation mit der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB) konnte im Dezember 2025 erfolgreich um zwei weitere Kohorten verlängert werden.

In den technisch geprägten dualen Studiengängen **„Verwaltungsinformatik“** und **„Bauingenieurwesen“** sind die Bewerberzahlen demgegenüber weiterhin leicht rückläufig. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass der öffentliche Dienst in der Außenwahrnehmung weiterhin stärker mit klassischen Verwaltungsberufen als mit technischen Tätigkeitsfeldern verbunden wird. Die gezielte Ansprache technischer Nachwuchskräfte bleibt daher ein wichtiger Bestandteil der Nachwuchskräftegewinnung.

Zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses im bauenden Bereich wurde im Jahr 2021 der Einstiegsweg **„ArchitekturPlus“** eingeführt. Die Evaluierung des Programms hat gezeigt, dass der Einstiegsweg in seiner bisherigen Ausgestaltung noch nicht vollständig dem spezifischen Bedarf und den Anforderungen der Fachbereiche entspricht. Vor diesem Hintergrund wurde das Konzept weiterentwickelt und in ein **landesweites Traineeprogramm für Bau und Technik** überführt. Das Traineeprogramm startete erstmals zum 1. Oktober 2025 und stellt einen wichtigen Baustein zur gezielten Gewinnung und Entwicklung von Nachwuchskräften im bauenden Bereich dar, wodurch auch die Voraussetzung für eine anschließende Verbeamtung erworben wird. Die Berliner Hochschule für Technik konnte hierfür weiterhin als Kooperationspartner gewonnen werden. Darüber hinaus begleitet die VAK als zentraler Partner die fachliche Qualifizierung der Trainees.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der **Förderung einer inklusiven Ausbildung**. Zu Beginn des Jahres 2025 wurde der Handlungsleitfaden zur inklusiven Ausbildung veröffentlicht, der Orientierung bei der Einstellung und Betreuung von Auszubildenden mit einer Behinderung bietet. Ergänzend wurden bestehende Austausch- und Unterstützungsformate fortgeführt, darunter insbesondere ein Netzwerk für Nachwuchskräfte mit einer Schwerbehinderung. In diesem Zusammenhang fand im November 2025 erneut ein größeres Netzwerktreffen für schwerbehinderte Nachwuchskräfte statt, das erstmals gemeinsam mit dem Netzwerk der Inklusionsbeauftragten durchgeführt wurde. Auf diese Weise wird ein Beitrag zur Weiterentwicklung eines inklusiven Arbeitsumfeldes im Land Berlin geleistet.

Für die **Rahmendienstvereinbarung Ausbildung (RDV-Ausbildung)** stand im Jahr 2025 die turnusmäßige Evaluation an. In Abstimmung mit den Beschäftigtenvertretungen wurde hierzu eine Abfrage bei den Dienststellen durchgeführt. Eine Überarbeitung und Anpassung der RDV-Ausbildung mit neuer Schwerpunktsetzung ist mittelfristig vorgesehen.

Das **Digitale Berichtsheft** blieb auch im Jahr 2025 ein zentrales Projekt im Bereich Ausbildung. Nach dem Bezirksamt Treptow-Köpenick ist auch das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf zur Nutzung des Digitalen Berichtshefts übergegangen. Aufgrund von Herausforderungen bei der dezentralen Einführung sowie offener Fragestellungen im Beteiligungsverfahren hat die SenFin die Vorbereitungen für eine landesweite Einführung einschließlich Ausschreibung und Beteiligung abgestimmt.

Das Kalenderjahr 2025 stand insgesamt im Zeichen einer **Neuausrichtung und eines Zuständigkeitswechsels**, wodurch die Themen Ausbildung und Personalrecruiting fortan eng miteinander verzahnt sind. So können Synergieeffekte genutzt werden, um für alle Nachwuchskräfte Rahmenbedingungen zu vereinheitlichen und zu verbessern.

Führungskräfteförderung

Führungsleitbild

Die Abteilung Landespersonal der SenFin hat im Rahmen des **Personalentwicklungsprogramms 2030** ein **berlinweites Führungsleitbild** entwickelt und damit zugleich ein Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag 2023-2026 umgesetzt.

Das Führungsleitbild Berlin definiert Führungsqualität einheitlich im Sinne von New Work, um den Führungskräften Berlins eine gemeinsame Grundlage für eine zukunftsorientierte Führung zu geben. Es gilt für alle Ebenen, Berufsgruppen und Behörden des unmittelbaren Landesdienstes. Dem Leitbild liegen wissenschaftliche Erkenntnisse zu moderner Führung, (inter)nationale Vergleichsmodelle sowie Rückmeldungen der Behörden und Beschäftigtenvertretungen des Landes Berlin zugrunde, welche im Rahmen einer behördenübergreifenden Befragung eingeholt wurden. Damit wurde das Führungsleitbild auf Basis einer breiten Beteiligung entwickelt.

Mit der Bekanntgabe des Leitbilds im November 2025 hat die **Implementierungsphase** begonnen. In diesem Rahmen besteht für die Behörden und ihre Führungskräfte die Möglichkeit, das berlinweit einheitliche Leitbild bei Bedarf um behördenspezifische Aspekte zu ergänzen. Des Weiteren ist es in dieser Phase von besonderer Bedeutung, die im Leitbild formulierten

Führungswerte in konkretes Führungshandeln zu überführen. Die Implementierung wird durch die Abteilung Landespersonal mittels diverser Begleitformate auf verschiedenen Ebenen unterstützt.

Führungskräfteförderung

Im Bereich der **Führungskräfte- und Personalentwicklung** wurde der Fokus verstärkt auf den behördenübergreifenden Austausch gelegt. Die Führungsakademie Berlin veranstaltete eine Sommerakademie mit dem Titel „Zukunft führen: Digital.Innovativ.Menschlich“, bei der zentrale Impulse und praktische Methoden – rund um Themen wie Digital Leadership, New Work, Teamführung, Selbstführung und Innovation im öffentlichen Dienst – vermittelt wurden. Mit dem Format „Aus der Praxis für die Praxis – Behörden stellen Projekte vor“ werden zudem regelmäßig Erfahrungen ausgetauscht, Diskussionen angeregt und Synergien genutzt.

Auch im Bereich der **Nachwuchsführungskräfte** wurden die Qualifizierungsreihen im Programm für die Regierungsrätinnen und Regierungsräte auf Probe sowie Trainees (E13) an veränderte Anforderungen angepasst. Vor allem im Bereich „Strategie, Projektmanagement und Organisationsentwicklung“ wurden die Maßnahmen verstärkt, um zentrale Kompetenzen für zukunftsorientierte Führung zu stärken.

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

Das niedrigschwellige Schulungsformat für Führungskräfte „**Vortrag am Mittag**“ zu den Verwaltungsvorschriften über die Inklusion von Menschen mit Behinderungen (VV Inklusion behinderter Menschen) wurde auch im Jahr 2025 in Kooperation mit Führungsakademie der VAK fortgesetzt. Insgesamt fand das Format im Berichtszeitraum dreimal statt und es nahmen knapp 50 Führungskräfte an den Veranstaltungen teil. Es soll im Jahr 2026 weiterhin angeboten werden.

3. Attraktivitätssteigerung des Landes Berlin als Arbeitgeber

Heutzutage ist es keine Selbstverständlichkeit mehr, dass sich gewonnene Beschäftigte dauerhaft an einen Arbeitgeber binden. Motivation und Zufriedenheit und damit Bindungswille werden jedoch maßgeblich von Rahmenbedingungen beeinflusst, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen. Die Förderung der Vereinbarkeit stellt deshalb bereits seit vielen Jahren einen Schwerpunkt der Personalpolitik des Senats dar. Angestrebt wird hierbei, den Beschäftigten Möglichkeiten zu bieten, mithilfe derer sich Arbeits- und Privatleben optimal miteinander in Einklang bringen lassen.

Ein modernes Arbeitsumfeld, flexible Arbeitsmodelle, wie auch ein betriebliches Gesundheitsmanagement sind weitere wesentliche Faktoren zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität, die sich positiv auf die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt auswirken. Auch hierfür hat die Abteilung Landespersonal vielfältige Maßnahmen umgesetzt.

Gütesiegel familienfreundlicher Arbeitgeber Land Berlin

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist ein zentraler Baustein einer modernen, familienfreundlichen Arbeitskultur in der Berliner Verwaltung. Ziel ist es, Mitarbeitende aktiv dabei zu unterstützen, berufliche Verpflichtungen mit familiären Anforderungen in Einklang zu bringen. Mit dem Gütesiegel familienfreundlicher Arbeitgeber Land Berlin (GfA) werden Dienststellen ausgezeichnet, die sich in besonderer Weise mit den Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben befassen und hierfür einen **Auditierungsprozess** durchlaufen.

Seit der Einführung des GfA im Jahr 2023 wurden inzwischen 21 Behörden zertifiziert, von denen sieben bereits entsprechend dem vorgesehenen Verfahren nach zwei Jahren reauditert wurden. Für das Jahr 2026 ist die Reauditierung von neun Behörden geplant.

Ein weiterer wesentlicher Bestandteil des Gütesiegels ist die Vernetzung der Ansprechpersonen der einzelnen Behörden, um den Austausch zum Thema untereinander und außerhalb der (Re-)Auditierungsphasen zu stärken und das Thema Vereinbarkeit in den Behörden zu verankern.

Zeit- und ortsflexibles Arbeiten

Im Land Berlin bestehen vielfältige Möglichkeiten der Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort. Einen Schwerpunkt zur örtlichen Flexibilität bildet dabei bereits seit rund 25 Jahren die Telearbeit. Landesweit einheitliche Regelungsgrundlagen hierfür sind die beiden **Rahmendienstvereinbarungen** (RDVs) zur regelmäßigen (alternierenden) Telearbeit am festen Telearbeitsplatz und zur ortsflexiblen situativen Telearbeit mithilfe mobiler Endgeräte aus den Jahren 2019 bzw. 2020.

Die in den RDVs verankerten Einzelregelungen wurden seitdem auf Grundlage der Entwicklung der Arbeitswelt und unter Berücksichtigung entsprechender Hinweise aus den Dienststellen regelmäßig unter dem Gesichtspunkt der Passgenauigkeit überprüft. Da viele Regelungen bereits Öffnungsklauseln enthalten, wurde eine Änderung der Rahmenvorgaben von den Verhandlungspartnern SenFin und dem Hauptpersonalrat (HPR) bislang nicht für erforderlich erachtet.

Für eine erleichterte Anwendung haben die Verhandlungspartner im Jahr 2024 beschlossen, insbesondere die **Regelungen zur alternierenden Telearbeit** zu überarbeiten mit dem Ziel, verschiedene Umsetzungsmöglichkeiten nochmals deutlicher als bisher herauszustellen, einzelne Rahmenvorgaben inhaltlich zu aktualisieren oder – wo möglich – auch zu streichen.

Die inhaltlichen Verhandlungen für eine neue RDV konnten bis zum Jahresende 2025 abgeschlossen werden. Nach rechtlicher Prüfung wird die Unterzeichnung der neuen RDV alternierende Telearbeit im I. Quartal 2026 angestrebt.

New Work

Die Transformation der Arbeitskultur wirkt in alle Behörden des Landes Berlin hinein. Um die zentralen Handlungsfelder Technik, Organisation und Mensch im Kontext von New Work zu adressieren, haben die Senatskanzlei und die Senatsverwaltung für Finanzen das Projekt „**TOM@NewWorkBerlin**“ initiiert.

Im Rahmen von TOM@NewWorkBerlin werden ein iteratives Vorgehensmodell sowie begleitende Unterlagen und standardisierte Workshopformate entwickelt. Ziel ist es, den Berliner Behörden praxistaugliche Instrumente an die Hand zu geben, mit denen sie New-Work-Projekte eigenständig planen und umsetzen können.

Eines der zentralen Themen von New Work ist die Arbeitsform des **Desksharing**. Um Behörden bei grundlegenden Überlegungen sowie bei der Einführung von Desksharing in den Dienststellen zu unterstützen, wurden im Jahr 2025

relevante Informationen zusammengetragen und ein entsprechender Leitfadens vorbereitet. Darin werden rechtliche Regelungen und weitere Punkte zur Einführung durch Checklisten sowie Praxisbeispiele aus der Berliner Behördenlandschaft ergänzt. Damit wird eine Grundlage für die Einführung dieser Arbeitsform in weiteren Dienststellen geschaffen.

Die Veröffentlichung des Leitfadens ist für das I. Halbjahr 2026 vorgesehen.

Beschäftigtenbefragung

Im Jahr 2025 führte die Abteilung Landespersonal der SenFin die erste landesweite Beschäftigtenbefragung („**Impuls Berlin**“) durch und erfüllte damit einen Auftrag aus den Richtlinien der Regierungspolitik 2023-2026. Die Befragung wurde in Kooperation mit einem externen Partner konzipiert und durchgeführt. Ziel der Befragung war es, Rückmeldungen der Beschäftigten des Landes Berlin zu ihrer allgemeinen Zufriedenheit zu erfassen. Die Ansprache der Beschäftigten stellte sich dabei als Herausforderung dar, da kein einheitlicher, digitaler und hürdenfreier Kommunikationsweg besteht. Daher wurden verschiedene Wege gewählt, um auf die Befragung aufmerksam zu machen, unter anderem über Gehalts- bzw. Besoldungsschreiben, Anschreiben an Hausleitungen, Aushänge in den Behörden sowie Direktansprachen per E-Mail.

Die Befragung startete im März 2025. Um eine umfangreiche Teilnahme zu ermöglichen, wurde der Befragungszeitraum mehrmals verlängert und erstreckte sich schließlich bis September 2025. Für Rückfragen steht bei der Abteilung Landespersonal ein zentrales Postfach zur Verfügung, das auch über die Ergebnisübermittlung hinaus genutzt werden kann.

Die Ergebnisse werden durch den externen Dienstleister aufbereitet und sollen im I. Halbjahr 2026 veröffentlicht werden.

Wissensmanagement

Das Wissensmanagement zählt in Berlin seit vielen Jahren zu den zentralen Aufgaben, um den Generationswechsel und die Fluktuation in den Behörden durch Maßnahmen zur Wissenssicherung und zum Wissenstransfer zu begleiten.

Vor dem Hintergrund der Auflösung der pauschalen Minderausgaben wurden die veranschlagten Personalmittel (Stellendoppelbesetzung und Seniorcoaching) vollständig sowie ein Großteil der Sachmittel (VAK-, IT- und sonstige Maßnahmen; Europa-Hospitationen) herangezogen. Aus diesem Grund konnten die Behörden für das Jahr 2025 ausschließlich VAK-Maßnahmen

(z. B. Wissenstransfer im Team, Wissensmanagement für Führungskräfte oder Dateistrukturierung) beantragen.

Insgesamt wurden 119 von 244 beantragten VAK-Maßnahmen bewilligt. Davon konnten 92 % (108 Maßnahmen) umgesetzt werden. Außerdem wurden die Themenreihe Wissensmanagement, die Fortbildung zur internen Dialogbegleitung sowie das behördenübergreifende Angebot für Wissensmanagement-Fortbildungen im VAK-Programm zentral finanziert.

Die im Herbst 2025 veröffentlichte Strategie „**Wissensmanagement 2030**“ ist das Ergebnis einer engen Zusammenarbeit zwischen dem Team für landesweites Wissensmanagement und den Wissensmanagerinnen und Wissensmanagern der Behörden. Sie verfolgt die Vision, Wissensmanagement als festen Bestandteil in den Behörden zu verankern und die Bedeutung von Wissen als Erfolgsfaktor zu stärken.

Die **behördenübergreifende Netzwerkarbeit** bleibt dabei ein wesentlicher Bestandteil des Wissensmanagements im Land Berlin und wurde im Jahr 2025 durch die erstmalige Durchführung eines „**Good-Practice-Zirkels**“ gestärkt. Die positive Resonanz führte zur Erstellung einer Umsetzungshilfe, die auf der PEP2030-Website veröffentlicht wurde.

Mit dem **Planer und Arbeitsbuch „Mein persönliches Wissensmanagement“**, das in gedruckter und digitaler Form zur Verfügung steht, wird den Behörden eine Arbeitshilfe angeboten, die Beschäftigte aller Generationen bei der Wissensstrukturierung unterstützt. Der Planer wurde im Jahr 2025 sehr gut angenommen und rund 1.500-mal in der Druckversion verteilt.

Im Fokus des Jahres 2025 standen darüber hinaus die Entwicklung gemeinsamer Standards in Form von Umsetzungsmaßnahmen, Instrumenten und Methoden sowie die Abstimmung, Koordinierung und Evaluierung der Themenreihe für behördliche Wissensmanagerinnen und Wissensmanager in Zusammenarbeit mit der VAK. Ergänzt wurde dies durch die Bündelung landesweit relevanter Informationen auf der Themenseite „Landesweites Wissensmanagement“ im Beschäftigtenportal sowie durch die länderübergreifende Repräsentanz des Themenfelds.

Gesundheitsmanagement

Rahmendienstvereinbarung Betriebliches Eingliederungsmanagement (RDV BEM)

Die Rahmendienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (RDV BEM) wurde im September 2025 erfolgreich abgeschlossen und

landesweit veröffentlicht. Mit ihr wurde ein einheitlicher Rahmen für die Durchführung des BEM in den Dienststellen des Landes Berlin geschaffen.

Im Zuge des Abstimmungsprozesses wurde die ursprüngliche Bezeichnung „RDV Prävention“ angepasst. Die Umbenennung in „RDV BEM“ dient insbesondere der klareren inhaltlichen Fokussierung auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement gemäß § 167 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) sowie der besseren Abgrenzung zu weiteren Regelungsbereichen des Gesundheitsmanagements. Zugleich wird durch die Bezeichnung die Verständlichkeit und unmittelbare Einordnung in der Praxis verbessert.

Erstmals wurde eine Rahmendienstvereinbarung im Gesundheitsmanagement durch einen ausführlichen Leitfaden sowie standardisierte Musteranlagen ergänzt, darunter Erstanschriften, Rückmeldebögen, Checklisten und Dokumentationsvorlagen. Diese werden zentral über die Seiten des landesweiten Gesundheitsmanagements im Beschäftigtenportal zur Verfügung gestellt und laufend gepflegt.

Insgesamt stellt die RDV BEM einen wesentlichen Baustein zur Stärkung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements dar und schafft eine verbindliche und zugleich praxisnahe Grundlage für die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements in der Berliner Verwaltung.

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

Die Rahmendienstvereinbarung wurde am 17. November 2025 unterzeichnet und ist mit sofortiger Wirkung in Kraft getreten. Gemeinsames Ziel der Verhandlungspartner SenFin und HPR war es, das Bewusstsein für den Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz weiter zu schärfen, die Dienststellen bei der konkreten Umsetzung des Gewaltschutzes im dienstlichen Kontext zu unterstützen und ihnen einen einheitlichen Handlungsrahmen für ein gezieltes und systematisches Handeln sowohl zur Verhinderung von Gewalttaten als auch im Gewaltfall zur Verfügung zu stellen.

Ein ergänzendes Rundschreiben mit weiteren Informationen soll den Dienststellen im Frühjahr 2026 zur Verfügung gestellt werden.

Beschäftigtenwohnen

Mit dem PEP 2030 ist eine Revitalisierung des Beschäftigtenwohnens vorgesehen. Im Jahr 2025 wurde das Thema vorangetrieben. Die **Koordinierungsstelle Beschäftigtenwohnen**, die der Senatsverwaltung für

Inneres und Sport zugeordnet ist, hat sich zweier zentraler Themen angenommen. In der Koordinierungsgruppe, an der die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen, die SenFin sowie die Senatskanzlei beteiligt sind, wurde sowohl die Bereitstellung von Landesflächen und der entsprechenden Flächenvergabe erörtert als auch die Wohnraumbedarfe von beschäftigten bis 2031, insbesondere von Nachwuchskräften, ermittelt. In einer entsprechenden Senatsvorlage sollen die Wohnraumbedarfe sowie Wohnungsbaupotenziale beschlossen werden. Bereits bestehende Angebote sind auf dem Berliner Karriereportal veröffentlicht. Vor allem bietet die berlinovo für die Nachwuchskräfte bereits jetzt eine Vielzahl von Angeboten im Segment Beschäftigtenwohnen an.

Zudem wurde im III. Quartal 2025 das **Projekt „Home Base“** initiiert. Das Projekt zielt darauf ab, Auszubildende und dual Studierende in Mangelberufen (mehr als 20 % der Plätze bleiben unbesetzt) bei der Finanzierung der Wohnraumnutzung zu unterstützen. In diesem Zusammenhang wurden Verhandlungen mit der berlinovo über rund 150 Wohnungen aufgenommen, die zum Ende des II. Quartals 2026 bezugsfertig sein sollen. Das Projekt ist bis ins I. Quartal 2029 finanziert.

Diversity-Management

Die **Queere Aktionswoche der Berliner Verwaltung** 2025 fand vom 14. bis 18. Juli 2025 statt. Die diesjährige Aktionswoche trug den Titel „LSBT... was? Ein Blick hinter die Buchstaben und auf die Vielfalt“. Insgesamt beteiligten sich 21 Behörden mit eigenen Veranstaltungen. Die Aktionswoche schafft Begegnungsräume, vermittelt Wissen zu queeren Themen und trägt somit zur Förderung der Akzeptanz und Wertschätzung für die geschlechtliche und sexuelle Vielfalt innerhalb der Berliner Verwaltung bei.

Darüber hinaus wurde das **Diversity Landesprogramm** verabschiedet. Es legt den Fokus nun verstärkt auf Maßnahmen im Personalbereich und ist eng verknüpft mit dem Personalentwicklungsprogramm 2030 (PEP 2030).

Am 11. Juni 2025 fand die Auftaktveranstaltung zur Gründung eines **Mitarbeiternetzwerks für Beschäftigte mit Migrationsgeschichte** statt. Es richtet sich an Beschäftigte mit eigener Migrationserfahrung oder -geschichte sowie an Personen, die aufgrund von zugeschriebener Migrationsgeschichte unter Diskriminierungserfahrungen leiden.

Das **Regenbogennetzwerk** führte im Oktober 2025 seine dritte Netzwerkveranstaltung durch. Inzwischen organisiert und steuert es sich weitgehend eigenständig und hat tragfähige interne Strukturen etabliert. Eine

Unterstützung durch die SenFin erfolgt derzeit im Wesentlichen noch in finanzieller Hinsicht sowie in begrenztem Umfang bei organisatorischen Belangen.

4. Modernisierung der rechtlichen Rahmenbedingungen (einschließlich Besoldung und Vergütung)

Die bekannten Herausforderungen bei der Personalgewinnung bzw. -bindung machen es mehr denn je erforderlich, auch die bestehenden dienstrechtlichen Regelungen und tarifrechtlichen Vorschriften mit dem Ziel der Schaffung attraktiver Vergütungsstrukturen wie auch der Erhöhung der Flexibilität von Personalgewinnungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen zu modernisieren.

Anpassung des Personalvertretungsgesetzes

Im Jahr 2025 wurde die **Überarbeitung des Personalvertretungsgesetzes** zur Anpassung an die Rechtsprechung, zur Vereinfachung formaler Vorgaben und zum Ausbau bereits bestehender digitalen Handlungsmöglichkeiten fortgeführt und soll im Jahr 2026 zum Abschluss kommen.

Amtsangemessene Alimentation

Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 17. September 2025 zur A-Besoldung

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat am 19. November 2025 einen Beschluss zur A-Besoldung des Landes Berlin veröffentlicht (Beschluss vom 17. September 2025, Az.: 2 BvL 5/18 u. a.). Demnach sind die Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A im Zeitraum 2008 bis einschließlich 2020 in Teilen mit dem Alimentationsprinzip aus Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes unvereinbar.

Das BVerfG hat den Gesetzgeber des Landes Berlin verpflichtet, bis zum 31. März 2027 verfassungskonforme Regelungen zu treffen. Mit der Vorbereitung eines **Reparaturgesetzes** für den Zeitraum 2008 bis einschließlich 2020 wurde nach der Veröffentlichung des Beschlusses des BVerfG begonnen. Die Verabschiedung des Gesetzes wird in der 19. Legislaturperiode angestrebt.

Für den konkreten Vollzug von Besoldungsnachzahlungen im Zusammenhang mit dem Urteil wurde eine **Task Force** eingerichtet. Diese fungiert als zentrales Abstimmungs- und Austauschgremium und setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern der personalaktenführenden Stellen („Big Five“), dem Service- und Systemunterstützungszentrum für das IT-Verfahren Integrierte Personalverwaltung (IPV) sowie dem Versorgungsservice am Landesverwaltungsamt (LVwA) zusammen. In engem Austausch zwischen rechtlicher Ausgestaltung und fachlicher Praxis werden praxistaugliche und wirksame Lösungsansätze erarbeitet, die alle betroffenen Stellen dabei unterstützen, diese Herausforderung effizient und einheitlich zu bewältigen.

Besoldung und Versorgung

Es wird angestrebt, bis zum Ende der Legislaturperiode einen Referentenentwurf vorzubereiten, der das Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin und das Landesbesoldungsgesetz zu einem einheitlichen **Berliner Landesbesoldungsgesetz** zusammenfasst.

Mit dem Gesetz zur Änderung des **Landesbeamtenversorgungsgesetzes** und zur Änderung weiterer Vorschriften vom 18. Dezember 2025 (GVBl. S. 689) erfolgten im Versorgungsrecht insbesondere Regelungen zur Beweiserleichterung für Dienstunfälle, zum Versorgungsabschlag und zur Änderung der Berliner Heilverfahrensverordnung. Zudem wurden im Besoldungsrecht unter anderem Regelungen zur besonderen Berücksichtigung von Erfahrungszeiten bei laufbahnrechtlich sehr umfangreich geforderten Zugangsvoraussetzungen getroffen. Die Regelung zur Berücksichtigung von Zeiten bei der besoldungsrechtlichen Stufenfestsetzung für beamtete Dienstkräfte, Richterinnen und Richter sowie für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte wurden umfassend überarbeitet und um neue Tatbestände erweitert. Im Interesse der Gewinnung staatsbürgerlich beziehungsweise gesellschaftlich engagierter Bewerberinnen und Bewerber wurden beispielsweise die Tatbestandsvoraussetzungen zur Anerkennung von Wehrdienst, Zivildienst, Bundesfreiwilligendienst, Entwicklungsdienst oder einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr erweitert. Weitere besoldungsrechtliche Änderungen erfolgten hinsichtlich der Gewährung der Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes sowie der Übergangsregelungen zum Familienzuschlag. Des Weiteren erfolgten insbesondere zur Umsetzung der Polizeistrukturreform erforderliche Anpassungen von Ämtern und die Schaffung von neuen Amtszulagen für die Polizei Berlin.

Erstellung eines Artikelgesetzes zur Änderung laufbahnrechtlicher Vorschriften und des Landesbeamtengesetzes (Dienstrechtsreform I)

Zur **Modernisierung der rechtlichen Rahmenbedingungen** der Personalentwicklung wurde im Beamtenrecht Änderungs- und Anpassungsbedarf identifiziert und die laufbahnrechtlichen Vorschriften mit dem Ziel der Erhöhung der Flexibilität von Personalgewinnungs- und Entwicklungsmaßnahmen überarbeitet.

Am 7. März 2025 ist das Gesetz zur Änderung des Laufbahngesetzes (LfbG), des Landesbeamtengesetzes (LBG), des Landesbesoldungsgesetzes (LBesG), des Landesbeamtenversorgungsgesetzes (LBeamtVG) sowie der Laufbahnverordnung allgemeiner Verwaltungsdienst (LVO-AVD) und weiterer Laufbahnverordnungen (sogenannte Dienstrechtsreform I) im GVBl. S. 134 verkündet worden und ist zum überwiegenden Teil am 8. März 2025 in Kraft getreten.

Die Änderungen sollen sich positiv auf die **Personalentwicklung und Personalbindung** innerhalb der Berliner Verwaltung auswirken. Unter anderem durch Erleichterung des Einstieges in die Beamtenlaufbahn und die Flexibilisierung von Beförderungsmöglichkeiten wird das Dienstrecht an die heutigen Verhältnisse des Arbeitsmarktes angepasst und die Konkurrenzfähigkeit des Landes mit anderen Arbeitgebern sowie dem Bund gesichert.

Die wesentlichen Änderungen der Dienstrechtsreform I wurden im Rundschreiben SenFin IV Nr. 16/2025 ausführlich dargestellt. Ergänzend wurden den Dienststellen Handreichungen in Form von Checklisten als Arbeitshilfe zur Verfügung gestellt sowie Informationsveranstaltungen durchgeführt.

Dienstrechtsreform II

Aufgrund des erheblichen Umfangs der Dienstrechtsreform I konnten nicht alle relevanten Aspekte bereits im Rahmen dieser ersten Reform abschließend geprüft und eingebracht werden. Unmittelbar im Anschluss an die Dienstrechtsreform I soll daher der Entwurf einer Dienstrechtsreform II erstellt werden. Einige Kernpunkte dieses Vorhabens wurden bereits parallel zum derzeitigen Vorhaben bearbeitet. In anderen Bereichen steht eine abschließende Prüfung der - unter anderem im Zusammenhang mit der Beteiligung der Laufbahnordnungsbehörden und der Bezirke - erarbeiteten Vorschläge noch aus. Wesentliche Vorhaben sind der Entwurf eines Gesetzes

zur Errichtung des Landesverwaltungsamtes, die Reform des Verfahrens zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung für ein Beamtenverhältnis, die Flexibilisierung des Beihilferechts sowie weitere Anpassungen des Beamten- und Laufbahnrechts.

Der Abschluss der Dienstrechtsreform II ist für das Jahr 2026 vorgesehen.

Mitgliedschaft Berlins in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL)

Nach dem Inkrafttreten des Tarifvertrages über die Gewährung einer Hauptstadtzulage (TV-Hauptstadtzulage) am 1. April 2025 erhielt das Land Berlin zunächst sein Stimmrecht in der TdL wieder zurück. Mit Beschluss der Mitgliederversammlung vom 29. September 2025 wurde der TdL-Beschluss zum Ausschluss Berlins für gegenstandslos erklärt. Berlin ist damit wieder **vollwertiges Mitglied** der TdL.

Weiteres aus dem Tarifbereich

Mit Rundschreiben IV Nr. 40/2025 vom 10. Dezember 2025 wurden die bisherigen Befristungen zur **Anwendung flexibler Entgeltinstrumente** zur Berücksichtigung von förderlichen Zeiten, zur Stufenvorweggewährung und die Zulage für Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe bis zu 20 % bis zum 31. Dezember 2026 verlängert. Damit können die Dienststellen weiterhin schnell und flexibel auf Personalmangelsituationen reagieren.

Zur Verbesserung der **Dozentinnen- und Dozentengewinnung** wurde zudem die Möglichkeit geschaffen, entsprechend der jeweils geltenden beamtenrechtlichen Regelungen wöchentlich zwei Stunden Dozententätigkeit auf die Arbeitszeit anzurechnen, wenn Beschäftigte eine Lehrtätigkeit in der Aus- und Fortbildung von Beschäftigten des Landes Berlin an einer Bildungseinrichtung des Landes ausüben (Rundschreiben IV Nr. 33/2025 vom 20. November 2025).

Darüber hinaus baute der Tarifbereich seine **Serviceleistungen** für die Dienststellen weiter aus und stellte beispielsweise neue Arbeitsmaterialien sowie Formulare zum Tarifvertrag Hauptstadtzulage für die Personalsachbearbeitung zur Verfügung (Rundschreiben IV Nr. 27/2025 vom 17. Juli 2025).

Die für den fachlichen Austausch ins Leben gerufene „**Dialogrunde**“ wurde auch im Jahr 2025 erfolgreich fortgesetzt. Die interaktive und gendergerechte Ausgestaltung der im Beschäftigtenportal vorgehaltenen Arbeitsvertragsformulare wurde im Jahr 2025 abgeschlossen.

Das Pilotprojekt **Solidarisches Grundeinkommen (SGE)** konnte im Hinblick auf die Umsetzung der Weiterbeschäftigungsgarantie für die SGE-Beschäftigten erfolgreich abgeschlossen werden. Auf Grundlage eines Senatsbeschlusses wurde eine faire, solidarische und transparente Verteilung der SGE-Beschäftigten über alle Dienststellen hinweg gewährleistet. Zur Unterstützung der Dienststellen bei der Umsetzung wurden eine Webseite und FAQs eingerichtet sowie Verfahrenshinweise einschließlich praxisnaher Musterschreiben zur Verfügung gestellt. Zugleich wurde beim Landesverwaltungsamt innerhalb kürzester Zeit ein Team aufgebaut, welches bis Ende 2025 insgesamt 471 SGE-Beschäftigte auf die Dienststellen verteilt hat.

Für das Jahr 2026 ist zudem vorgesehen, die **Bandbreitenregelung** für Honorarsätze als zentrales Instrument für die Gewinnung und Bindung von qualifizierten Honorarkräften zu erhöhen.

5. Zusammenwirken von Digitalisierung und Personalmanagement

Der Wandel der Arbeitswelt wird zunehmend durch die demografische Entwicklung sowie durch den rasanten technischen Fortschritt und die zunehmende Digitalisierung geprägt.

Um auch künftig handlungsfähig zu bleiben, erfordert dies einen effizienteren Umgang mit den vorhandenen Personalressourcen im Zusammenspiel mit der Nutzbarmachung der digitalen Möglichkeiten. Als Lösung wurden und werden verstärkt Maßnahmen zur Verschlinkung und Digitalisierung von Geschäftsprozessen initiiert und umgesetzt.

Einrichtung der Leitstelle Transformation in der Abteilung Landespersonal

Die Transformations- und Digitalisierungsprojekte im Querschnittsfeld Personal sind mit Einrichtung der Leitstelle Transformation zum 1. November 2025 in der Abteilung Landespersonal unter einem Dach gebündelt. Das betrifft die Projekte Serviceorientiertes Personalmanagement (SPM), die elektronische Personalakte (ePA), den E-Recruiting Verfahrensbetrieb (Rexx), die Transformationsthemen des LVwA sowie dessen Dienst- und Fachaufsicht, die strategische Steuerung der Personalverwaltung einschließlich der personalaktenführenden Stellen sowie die Steuerung und Koordination des

Querschnittsfelds Personal im Rahmen der Verwaltungsreform für das Querschnittsfeld Personal.

Mit der Zusammenführung dieser Themen in einer Organisationseinheit werden insbesondere **Kommunikation und Steuerung bereichsübergreifend** ausgerichtet. Da die Digitalisierungsprojekte im Personalwesen weitgehend dieselben Stakeholder adressieren, erfolgt die Kommunikation integriert und abgestimmt über die Leitstelle Transformation statt in voneinander getrennten Projektstrukturen. Dadurch werden Mehrfachansprachen vermieden, Anliegen aus den Verwaltungen strukturiert aufgenommen und Informationen konsistent bereitgestellt.

Neben den inhaltlichen Synergieeffekten trägt die Zusammenführung der Bereiche vor allem zu klaren Kommunikationswegen und Transparenz bei. Insbesondere bei den Digitalisierungsprojekten können fachliche und technische Schnittstellen frühzeitig berücksichtigt und Synergien bei Einführung, Schulung und Veränderungsmanagement genutzt werden. Zugleich wird innerhalb der Leitstelle Transformation die strategische Zusammenarbeit weiterentwickelt, um Prozessstandards und Schnittstellenanforderungen einheitlich zu definieren.

Durch die **Zusammenführung der LVwA-Aufsicht, der Transformationsbegleitung des LVwA sowie der Koordination des Querschnittsfelds Personal** mit den Digitalisierungsprojekten werden fachliche, organisatorische und steuernde Perspektiven systematisch miteinander verzahnt. Dadurch kann Abstimmungsbedarf frühzeitig erkannt und die Transformationsvorhaben im Querschnittsfeld Personal kohärent gesteuert werden.

Integrierte Personalverwaltung (IPV)

Die Umstellung aller IPV-einsetzenden Behörden auf die zentrale Infrastruktur („IPV Zentral“) wurde im I. Halbjahr 2024 abgeschlossen. Die neue Infrastruktur sowie die Nutzerverwaltung für rund 4.000 Anwendende wurden zum Jahreswechsel 2024/2025 in den Linienbetrieb bei LVwA/SSC überführt. Damit wurde eine IKT-architekturkonforme Bereitstellung des Fachverfahrens IPV für den Einsatz auf dem BerlinPC geschaffen.

Serviceorientiertes Personalmanagement

Das Projekt **Serviceorientiertes Personalmanagement (SPM)** ist ein zentrales Digitalisierungsvorhaben des Landes Berlin zur Modernisierung der Personalprozesse und zur Einführung einer landesweit einheitlichen,

serviceorientierten Systemumgebung. Dabei steht die Steigerung der Effizienz, Transparenz und Nutzungsfreundlichkeit der Personalverwaltung durch digitale, standardisierte und medienbruchfreie Prozesse im Vordergrund.

Nach Abschluss der europaweiten Ausschreibung und dem Beginn der Hauptprojektphase im Jahr 2024 lag der Schwerpunkt des Jahres 2025 auf der strukturellen Konsolidierung des Projekts sowie der fachlichen Ausarbeitung der Systemanforderungen.

Zu Beginn des Jahres 2025 wurde die Projektinitialisierung abgeschlossen und das methodische Vorgehen finalisiert. Im weiteren Jahresverlauf wurde die **fachliche Spezifikationsphase** deutlich vorangebracht. Zentrale Anforderungen an das zukünftige System wurden gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der Berliner Verwaltung konkretisiert. Die Einbindung der Fachseite erfolgt über etablierte Projektgremien sowie themenspezifische Workshops mit Behörden der Hauptverwaltung, Bezirke und nachgeordneten Einrichtungen.

Parallel wurden **technische und organisatorische Rahmenbedingungen für die spätere Systementwicklung** weiter konkretisiert. Dazu zählen insbesondere die Vorbereitung der Systemarchitektur sowie Abstimmungen mit den für den technischen Betrieb verantwortlichen Stellen. Die Bereitstellung der erforderlichen Systemumgebungen erfolgt über das IT-Dienstleistungszentrum Berlin (ITDZ). Das Betriebsmodell wird in einer Private Cloud Strategie festgelegt. Vor diesem Hintergrund wurden im Jahr 2025 die infrastrukturellen Voraussetzungen für den späteren Systembetrieb weiter vorbereitet und die Grundstrukturen der Entwicklungsumgebung aufgebaut.

Ein wesentlicher Fortschritt konnte gegen Ende des Jahres 2025 erzielt werden: Durch die **Aufnahme des Projekts in das Sondervermögen des Bundes zur Stärkung der Infrastrukturfinanzierung** konnte die Finanzierung des Projekts stabilisiert werden. Damit stehen erstmals verlässliche finanzielle Rahmenbedingungen mit Blick auf den aktuellen Doppelhaushalt 2026/2027 und somit für die Fortführung der Projektumsetzung zur Verfügung.

Zum Jahresende 2025 befindet sich das Projekt im Abschluss der fachlichen Spezifikationsphase und im Übergang zur Realisierungsphase. Parallel wird der Projektplan fortgeschrieben, um die nächsten Umsetzungsschritte strukturiert zu hinterlegen.

Elektronische Personalakte

Das Hauptprojekt zur Einführung einer landesweiten standardisierten **elektronischen Personalakte (ePA)** wurde nach Abschluss der Vorprojektphase

im September 2025 formal gestartet. Ziel ist die Einführung einer landeseinheitlichen, rechtskonformen und behördenübergreifend nutzbaren elektronischen Personalakte als zentrale Fachakte für Personalunterlagen im Land Berlin.

Mit Beginn des ePA-Hauptprojekts wurden die Projektstrukturen etabliert und eine **landesweite Arbeitsgruppe** mit allen personalaktenführenden Stellen des Landes Berlin sowie einer Vertretung der den Shared Service nutzenden Hauptverwaltungen gegründet (**ePA AG**). Gemeinsam mit der ePA AG konnte im Jahr 2025 eine landeseinheitliche Personalakten- und Registerstruktur erarbeitet und fachlich konsolidiert werden. Parallel wurden die datenschutzrechtlichen Anforderungen sowie die Aufbewahrungs- und Löschrufen für Unterlagen in Personalakten geprüft und erste Arbeiten an einem zukünftigen Zugriffskonzept begonnen. Die Veröffentlichung der Aktenstruktur ist für das Jahr 2026 geplant.

Ein weiterer Schwerpunkt im Berichtsjahr 2025 lag auf der **Vorbereitung der Massendigitalisierung** der rund 137.000 bestehenden papierbasierten Personalakten. Zu diesem Zweck wurden Bestandsaufnahmen in den an der ePA AG beteiligten Personalstellen durchgeführt, um Umfang, Struktur und Beschaffenheit der Aktenbestände zu erfassen und daraus organisatorische und technische Anforderungen für eine spätere Digitalisierung abzuleiten. Auf dieser Grundlage wird im Jahr 2026 eine Marktanalyse für geeignete Digitalisierungsdienstleister durchgeführt.

Darüber hinaus wurde die **Machbarkeitsbetrachtung eines geeigneten IT-Systems für die digitale Ablage von Personalakten** sowie der hierfür erforderlichen Funktionalitäten für die digitale Personalstellenarbeit fortgeführt. Die Machbarkeitsbetrachtung wird 2026 abgeschlossen.

E-Recruiting (Rexx)

Der E-Recruiting Verfahrensbetrieb mit dem **zentralen Fachverfahren Rexx für die Personalgewinnung** leistet einen wesentlichen Beitrag zur Digitalisierung von Recruitingprozessen im Land Berlin. Die Weiterentwicklung des elektronischen Bewerbungsmanagements wird dabei im Rahmen der Digitalisierungs- und Transformationsvorhaben der Leitstelle Transformation mitgedacht und mit diesen eng verknüpft.

Am 1. Oktober 2025 erfolgte die vollständige technische Umstellung auf das **neue Stellenanzeigenformat Schema**. Übergeordnetes Ziel des Projekts zur Optimierung von Stellenanzeigen war die landesweite Einführung einer Stellenanzeigensystematik, die sich primär an den Bedürfnissen von

potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern orientiert: Stellenanzeigen sollen kurz, prägnant und auf die Kernpunkte des Angebots (Alleinstellungsmerkmale) zugespißt sein und in Inhalt, Sprache und Gestaltung aktivierend wirken. Der Aufbau und die Gestaltung der neuen Schema-Stellenanzeigen sind weitestgehend standardisiert, um auch die landesweite Arbeitgebermarke HAUPTSTADT MACHEN einheitlich und behördenumfassend zu kommunizieren.

Darüber hinaus wurde der **Rollout mit dem Ziel der Vollmandantschaft im Rexx-Verfahrensbetrieb** im Jahr 2025 fortgeführt. Zwei Behörden überführten ihre bisher auf die reine Veröffentlichung von Stellenausschreibungen begrenzte Nutzung von Rexx in eine vollumfängliche Anwendung des Systems z. B. auch für die Kommunikation im Bewerbungsmanagement. Mit der vollumfänglichen Nutzung von Rexx können effizienzgewinne im Personalauswahlprozess der Dienststellen erzielt werden.

Transformation des Landesverwaltungsamts Berlin (LVwA)

Das im Juni 2024 gestartete **Pflegeportal Beihilfeantrag online** für die digitale Antragstellung von Pflegeleistungen hat sich im Jahresverlauf 2025 etabliert und wird inzwischen von rund 8.000 Kundinnen und Kunden genutzt. Es erleichtert insbesondere pflegenden Angehörigen den Zugang zu Beihilfeleistungen über ein modernes Verfahren.

Der **Ausbau der Berliner Beihilfe-App** wurde im Jahr 2025 mit der Einführung eines **digitalen Rückkanals** für den Beihilfebescheid erfolgreich realisiert. Damit ist die durchgängig digitale Beihilfe - vom Antrag bis zum Bescheid - jederzeit möglich. Der Umstieg von rund 70.000 Nutzenden auf die neue App-Version konnte weitgehend problemlos realisiert werden.

Die bereits intern volldigital arbeitenden Bereiche „Versorgung- und Beihilfeservice“ entwickeln derzeit die gemeinsame **Digitalplattform „LVwA Online-Service“ (LOS)**. Ziel ist es, bestehende digitale Verfahren des LVwA zu bündeln und schrittweise um neue Digitalangebote zu erweitern. Neben dem Verfahren „Beihilfeantrag-online“ soll künftig auch ein digitaler Zugang zu den Leistungen des Versorgungsservice für rund 70.000 Versorgungsempfangende geschaffen werden.

Der **zentrale Rekrutierungsservice** des LVwA hat sich im Jahr 2025 als wirksames Instrument der behördenübergreifenden Personalgewinnung und -entwicklung etabliert. Im Jahr 2025 konnten verfahrensübergreifend insgesamt 250 Dienstkräfte für die Behörden der Haupt- und Bezirksverwaltung gewonnen werden. Im Rahmen der Gesamtstädtischen Personalgewinnung und -entwicklung (GPE) unterstütze der Rekrutierungsservice zudem zentrale

Ausschreibungen für Bürgerämter. Darüber hinaus wurde eine Einstiegsqualifizierungsreihe für das Personal der Bürgerämter an der VAK gestartet, um die schnelle Integration von Mitarbeitenden in den Arbeitsalltag zu unterstützen. Diese fand erstmalig im November 2025 für 54 Dienstkräfte behördenübergreifend statt.

Darüber hinaus wurde das Aufgabenportfolio des Rekrutierungsservices im Jahr 2025 weiter ausgebaut. So übernahm er die zentrale Ausschreibung des Traineeprogramms Bau und Technik, das im Land Berlin erstmalig 2025 angeboten wurde und einen weiteren Baustein zur gezielten Gewinnung qualifizierter Nachwuchskräfte für technische und baubezogene Aufgabenbereiche darstellt.

Zudem hat der **Personalservice** im Jahr 2025 die Weiterentwicklung und Standardisierung seiner Shared-Service-Dienstleistungen gezielt vorangetrieben. Ein besonderer Schwerpunkt lag auf der Abstimmung landesweit einheitlicher Musterdienstleistungskataloge, um das Leistungsportfolio zu vereinheitlichen, transparenter zu gestalten und weiter zu optimieren. Damit werden essentielle Grundlagen für die weitere Modernisierung des Personalservice und für anschließende Digitalisierungsschritte geschaffen.

Nachwort

Das Spektrum der im Berichtszeitraum umgesetzten und angestoßenen Personalmanagementmaßnahmen war breit. Die vielfältigen Einzelmaßnahmen und Projekte zum weiteren Ausbau der Leistungs- und Konkurrenzfähigkeit der Verwaltung wurden flankiert von strukturellen Maßnahmen zur Positionierung des Landes Berlin als moderner, attraktiver und zukunftsfähiger Arbeitgeber und Dienstherr.

Die begonnenen Maßnahmen werden konsequent fortgeführt und durch weitere Themen ergänzt. Die strategische Ausrichtung der Personalpolitik des Landes Berlin wird künftig im Rahmen des PEP 2030 begleitet.

Senatsverwaltung für Finanzen
Abteilung Landespersonal
IV C 1 Lu
Tel. +49 160 91 35 23 01
Katharina.Lukoschek@senfin.berlin.de

© Senatsverwaltung für Finanzen
Stand 03/2026

