

**19. Wahlperiode**

## **Schriftliche Anfrage**

**der Abgeordneten Julia Schneider und Christoph Wapler (GRÜNE)**

vom 26. März 2024 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 28. März 2024)

zum Thema:

**Transformation der Arbeitswelt in der Berliner Verwaltung und Wirtschaft**

und **Antwort** vom 17. April 2024 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 18. April 2024)

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,  
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

Frau Abgeordnete Julia Schneider und Herrn Abgeordneten Christoph Wapler (GRÜNE)

über  
die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Antwort

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/18732

vom 26. März 2024

über Transformation der Arbeitswelt in der Berliner Verwaltung und Wirtschaft

---

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. In welcher Form findet eine fortlaufende Beobachtung und Bewertung von Modellprojekten zur Modernisierung der Arbeit in der Berliner Wirtschaft durch die Arbeitsverwaltung statt? Welche Fachabteilung oder Instanz ist damit beauftragt?

Zu 1.: In der Abteilung Arbeit und Berufliche Bildung der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung findet eine fortlaufende Befassung mit den Themen Transformation der Arbeit und Digitalisierung der Arbeitswelt statt. Neben der Auswertung von Befragungen und Studien zu neuen Arbeitsformen erfolgt zudem ein kontinuierlicher Austausch mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern in Fachformaten und Gremien.

2. Welche Konzepte, die in der Berliner Wirtschaft derzeit erprobt werden, sind aus der Sicht des Senats für eine Implementierung in der Berliner Verwaltung geeignet?

Zu 2.: Grundsätzlich befindet sich schon der ganz überwiegende Teil der geeigneten Konzepte in der Erprobung oder ist bereits in der Berliner Verwaltung etabliert. Siehe zur

Übersicht über die Konzepte, die in der Berliner Verwaltung verwendet werden, die Anlage zur Beantwortung von Frage 5.

3. Welche Haltung nimmt der Senat zum Konzept „New Work“ ein? Mit welchen Definitionen für diesen Begriff arbeitet der Senat?

Zu 3.: Der Senat steht dem Konzept "New Work" grundsätzlich positiv gegenüber. New Work beschreibt den strukturellen Wandel in der gegenwärtigen Arbeitswelt – bedingt durch die Digitalisierung und die veränderten Anforderungen und Bedürfnisse insbesondere aufgrund des demografischen Wandels. New-Work-Modelle verändern die Arbeitswelt, nicht zuletzt, da sie durch den pandemiebedingten Digitalisierungsschub weiter an Bedeutung gewonnen haben. Der Senat arbeitet mit verschiedenen Definitionen des Begriffs, die sich auf moderne Arbeitsformen, Flexibilität, Selbstbestimmung und eine neue Arbeitskultur beziehen. Im Mai wird eine entsprechende Broschüre „EINFÜHRUNG NEUER ARBEITSFORMEN — NEW WORK IM ÖFFENTLICHEN DIENST - Eine moderne Arbeitskultur für die Zukunft“ veröffentlicht.

4. Inwieweit werden die Erkenntnisse aus dem Projekt der Senatsverwaltung für Finanzen „Arbeit mal anders“ für die Modernisierung anderer Senatsverwaltungen und landeseigener Unternehmen genutzt? Ist es geplant, das Projekt über die Senatsverwaltung für Finanzen hinaus zu skalieren?

Zu 4.: Das Projekt „Arbeit mal anders“ wurde im September 2023 erfolgreich beendet. Die Erkenntnisse, Erfahrungen und learnings sind in einem Abschlussbericht zusammengefasst worden. Dieser wurde sowohl den Senats- als auch den Bezirksverwaltungen zur Verfügung gestellt.

Der Abschlussbericht war die Grundlage zur Weiterentwicklung und Überführung in die Linie. Somit wurde ebenfalls im September 2023 die Kampagne #NewWorkSenFin gelauncht. Diese besteht aus den Bausteinen – räumliche Bedarfserfassung – Teamentwicklungen – Ausbildung von agile agents – Implementierung eines fellowship-Programms – Wissensvermittlung von New Work-Methoden und agilen Instrumenten.

New-Work-Arbeitsplätze bieten viel Freiraum für kreatives, aber auch konzentriertes Arbeiten. Homeoffice soll ebenso selbstverständlich sein wie Meetingräume vor Ort. Digitale Tools ermöglichen eine effiziente, letztlich ortsunabhängige Zusammenarbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Agile Arbeitsmethoden beschleunigen die Umsetzung von Projekten und fördern die Entwicklung innovativer Ideen. New Work bedeutet auch New Leadership: Vertrauenskultur und Empathie sollen perspektivisch streng hierarchische Führungsstile ersetzen. Eine der Hauptaufgabe der Führungskräfte wird es sein, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Eigenverantwortung zu befähigen und ihre Stärken zu fördern.

5. Welche weiteren Modellprojekte zur Modernisierung der Arbeit (insb. in Hinblick auf die Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Arbeitsformen, Gestaltung von Arbeitsumgebungen, Veränderung der Führungskultur und der Kommunikation) werden derzeit in den Berliner Verwaltungen oder landeseigenen Unternehmen durchgeführt bzw. befinden sich in der Planung? Bitte einzeln nach Dienststelle, Zeitraum, Teilnehmer\*innenzahl und Projektschwerpunkt darstellen.

- a. Auf welchen theoretischen Konzepten basieren diese Projekte?
- b. Wie werden Personal- und Betriebsräte bei der Entwicklung, Durchführung und Evaluation der Projekte eingebunden?

Zu 5.: Zur Übersicht der innerhalb der Berliner Verwaltung erprobten Modellprojekte wird auf die beigefügte Tabelle verwiesen.

Berlin, den 17. April 2024

In Vertretung

Micha K I a p p

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,  
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

Anlage zur Schriftlichen Anfrage 19 / 18 732: Transformation der Arbeitswelt in der Berliner Verwaltung und Wirtschaft (Grüne)

Erfassungshilfe zu Frage 5:

Welche weiteren Modellprojekte zur Modernisierung der Arbeit (insb. in Hinblick auf die Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Arbeitsformen, Gestaltung von Arbeitsumgebungen, Veränderung der Führungskultur und der Kommunikation) werden derzeit in den Berliner Verwaltungen oder landeseigenen Unternehmen durchgeführt bzw. befinden sich in der Planung? Bitte einzeln nach Dienststelle, Zeitraum, Teilnehmer\*innenzahl und Projektschwerpunkt darstellen.

- a) Auf welchen theoretischen Konzepten basieren diese Projekte?  
 b) Wie werden Personal- und Betriebsräte bei der Entwicklung, Durchführung und Evaluation der Projekte eingebunden?

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung oder bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
Pilotprojekt „Arbeit x anders“	Senatskanzlei	2024/2025	ca. 20	effektive Nutzung vorhandener Büroflächen und flexibles, attraktives Arbeiten in einer digitalen Arbeitswelt	Senatsverwaltung für Finanzen – Arbeit mal anders	Das Pilotprojekt befindet sich noch in der Planung. Daher: regelmäßige Infos über den Sachstand.
#NewWorkSenFin	Senatsverwaltung für Finanzen, Bereich Organisations- und Personalentwicklung	Seit 10/2023	Senatsverwaltung für Finanzen Ministerialbereich	Gestaltung von Arbeitsumgebungen, Veränderung der Führungskultur Veränderung des Mindsets Anwendung von Methoden des NewWork und agiler Arbeitsmethodik- da, wo es passt Arbeitszeit und Arbeitsformen sind entsprechend des gesetzlichen Rahmens (Arbeitszeitgesetz, Arbeitszeitverordnung für Beamtinnen und Beamte) und der bestehenden Rahmendienstvereinbarungen des Landes Berlin flexibilisiert	Agilität, Holokratie, New Work, tradierte hierarchische Struktur	Klassische Beteiligung nach PersVG, umfassende frühzeitige Partizipation im Prozess
Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitsgeber Land Berlin“ / Projekt im LABO (als Publikumsbehörde) zur Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen im Rahmen des Zertifizierungsverfahrens mit mehreren Teilprojekten.	Senatsverwaltung für Finanzen/ Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten - intern ZS AbtL	nicht einheitlich; längstens bis 31.12.2024	Abhängig vom jeweiligen Teilprojekt	Das Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten – als Publikumsbehörde - beteiligt sich am Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Berlin“ der Senatsverwaltung für Finanzen und wurde erfolgreich ausgezeichnet. Das LABO war eine von drei Pilot-Behörden in dem landesweiten	Es werden theoretische Konzepte als Basis für die Projekte genutzt, wo dies geboten und sinnvoll ist.	Bei allen Prozessen werden die Beschäftigtenvertretungen frühzeitig involviert und zu gegebener Zeit auch gemäß den rechtlichen Vorgaben beteiligt.

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung oder bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
				<p>Pilotprogramm der SenFin zur Etablierung eines landeseigenen Gütesiegels zur Schaffung passgenauer behördenspezifischer Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.</p> <p>Schwerpunkte:</p> <p>Angebot von Homeoffice mindestens einen Tag pro Woche für alle Beschäftigten</p> <p>Pilotprojekte zur flexibleren Arbeitszeitgestaltung</p> <p>Informationen zu Beruf, Familie und Privatleben im Beschäftigtenportal</p> <p>Flexiblere Urlaubsplanung</p> <p>1-2 universell nutzbare Arbeitsplätze in allen Dienstgebäuden des LABO</p>		
Desk-Sharing	Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege	Erprobungszeitraum vom 01.01-30.06.2024	6	Der Projektschwerpunkt von Desk-Sharing liegt darauf, Arbeitsplätze flexibler zu gestalten und Ressourcen effizienter zu nutzen. Durch Desk-Sharing können Mitarbeitende die Arbeitsplätze je nach Bedarf teilen, was zu einer optimalen Ausnutzung der Bürofläche führt.	<p>Konzept für die Erprobung und Schaffung von Desk-Sharing-Arbeitsplätzen, angelehnt an das Pilotprojekt der Senatsverwaltung für Finanzen „Arbeit mal anders“, hier: Erprobungsphase durch die Arbeitsgruppe Z D 4</p> <p>Dieses Konzept wurde entwickelt, um praxisnahe Erfahrungen im Bereich flexibler Arbeitsplätze (Desk-Sharing) zu sammeln. Die Teilnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an diesem Projekt erfolgt auf freiwilliger Basis, wobei ihre Bedürfnisse und Anliegen von großer</p>	Ab der Konzepterstellung. In dem Erprobungszeitraum erfolgt jeden Monat ein Feedback in Form von Feedbackbögen. Diese Feedbackbögen werden von den Teammitgliedern ausgefüllt und anschließend während der Sitzung diskutiert. Dabei fasst die Gruppenleitung die gesammelten Punkte zusammen und das Team prüft den Text. Diese Zusammenfassung geht ebenfalls an die Beschäftigtenvertretungen.

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung <u>oder</u> bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
					Bedeutung sind. Durch diese kooperative Zusammenarbeit können wertvolle Erkenntnisse gewonnen werden, um sicherzustellen, dass die Einführung flexibler Arbeitsplatzkonzepte den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht wird. Die Unterstützung der Mitarbeitenden ist ein wesentlicher Bestandteil dieses Projekts, da wir gemeinsam an der Schaffung einer optimalen Arbeitsumgebung arbeiten.	
Projekt zur Umsetzung Moderner Arbeitskonzepte in der Senatsverwaltung für Inneres und Sport	Senatsverwaltung für Inneres und Sport / DG Altes Stadthaus Klosterstraße 47, 10179 Berlin	Die Umformung der Pilotflächen erfolgt in mehreren Teilabschnitten. Aktuell werden Bedarfsworkshops für die betroffenen Organisationseinheiten durchgeführt, auf dessen Ergebnissen entsprechende Möblierungskonzepte erarbeitet und ggf. notwendige bauliche Maßnahmen identifiziert werden.  Die finale Fertigstellung ist für das 4. Quartal 2024 vorgesehen.	Etwa 50 Personen, deren Organisationseinheit umfangreich umgestaltet wird.  Zur Inanspruchnahme der FlexBüros sind alle Beschäftigten der Senatsverwaltung für Inneres und Sport berechtigt sowie befähigt (technische Ausstattung ist	Im Rahmen des Projekts „Umsetzung Moderner Arbeitskonzepte“ sollen im DG Klosterstraße 47 (Altes Stadthaus) perspektivisch mehrere Pilotflächen ausgestaltet werden.  Die Räumlichkeiten der teilnehmenden Organisationseinheiten werden ganzheitlich betrachtet und i.S. Moderner Arbeitswelten umgeformt, sodass unter Nutzung von Desk Sharing Konzepten flächendeckend non-territorial gearbeitet werden kann. Ziel ist es, bedarfsadäquate Arbeitssituationen (Konzentration/ Kommunikation/ Regeneration) zu schaffen und gleichzeitig IKT Arbeitsplätze einzusparen.  Darüber hinaus werden im Dienstgebäude sukzessiv mehrere Flächen mit flexibel nutzbaren IKT Arbeitsplätzen eingerichtet, die von allen Beschäftigten bei Bedarf gebucht werden können.	Die Dienstvereinbarung zum ortsunabhängigen Arbeiten in der Senatsverwaltung für Inneres und Sport dient als arbeitsorganisatorische Grundlage.  Die One Device Strategie ermöglicht- durch die flächendeckende Ausstattung mit mobiler Technik- maximale Flexibilisierung des Ortes der Arbeit.  Die Ausgestaltung der Pilotflächen erfolgt in Anlehnung an das Handbuch Moderner Arbeitswelten (BIM) und unter uneingeschränkter Berücksichtigung der geltenden Arbeitsschutzbestimmungen.	Die örtlichen Beschäftigtenvertretungen werden iRd vertrauensvollen Zusammenarbeit informiert bzw. nach den Vorgaben des PersVG entsprechend beteiligt, sofern die Tatbestandsmerkmale erfüllt werden.

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung oder bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
			flächendeckend vorhanden)	Diese und weitere Maßnahmen befinden sich aktuell in Planung und werden in Kooperation mit der BIM ausgeführt.		
Nutzung von „Desk Sharing-Arbeitsplätzen“ in der Zulassungsstelle	Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten/ Abt. III (Kfz- Zulassungsbehörde)	Für die Dauer der Bauphase	30 bis 50 Personen	<p>Das Dienstgebäude Jüterboger Str. (Kfz-Zulassungsstelle) wird aktuell saniert, die 180 Arbeitsplätze sind auf einen Container-Ersatzbau (75 Arbeitsplätze) und den 2. Standort der Kfz-Zulassungsbehörde in der Ferdinand-Schulze-Str. verlagert worden.</p> <p>Im Rahmen der Verdichtung im Dienstgebäude in der Ferdinand-Schulze-Str. ist das Pilotprojekt „Desk-Sharing“ gestartet worden.</p> <p>Dazu wurden zusätzlich 30 Homeoffice-Arbeitsplätze eingerichtet, die rollierend von den Mitarbeitenden der Zulassungsstelle genutzt werden. Im Dienstgebäude stehen entsprechende „Desk Sharing-Arbeitsplätze“ zur Verfügung.</p> <p>Das Pilotprojekt ist aktuell gestartet, erste Erfahrungen sollten im 2. Halbjahr vorliegen.</p>	Dienstvereinbarung zum alternierenden Arbeiten im LABO	Bei allen Prozessen werden die Beschäftigtenvertretungen frühzeitig involviert und zu gegebener Zeit auch gemäß den rechtlichen Vorgaben beteiligt.
Desk Sharing	Polizei Berlin Dir ZS Leitungs-bereich (Arbeits-hinweise) und Dir ZS IKT ODDS – One Device und Desksharing der Polizei Berlin (Umsetzung)	Seit 2022 wird Desk Sharing in der Polizei Berlin umgesetzt. Ein Großteil der Umsetzung wird bis 2025 stattfinden. Es ist geplant, auch darüber hinaus noch Desk Sharing anzubieten und umzusetzen.	Es gibt derzeit ca. 1.000 aktive Desksharing - Teilnehmende. Weitere Bereiche befinden sich gerade in der Planung bzw. beginnen mit der Umsetzung. Das betrifft ca.	In den nächsten Jahren werden ca. 13.000 Arbeitsplätze mit Notebooks ausgestattet. Gleichzeitig sollen ausreichend Begegnungsflächen für die Mitarbeitenden geschaffen werden, um Raum für Besprechungen aller Art, für den fachlichen Austausch aber auch für vertrauliche Gespräche sowie für eine erholsame Pausengestaltung zu bieten. Desk Sharing bietet zudem die Möglichkeit, in verschiedener Form ressourcenschonend zu arbeiten. Das betrifft sowohl die zur Verfügung	Als Basis dient die One-Device-Strategie des Landes Berlin. Mit dieser als Grundlage werden derzeit die Arbeitshinweise Desksharing erarbeitet, die die Rahmenbedingungen für das Desksharing in der Polizei Berlin beinhalten. Diese unterliegen der Mitbestimmung des Gesamtpersonalrats und befinden sich derzeit in der Abstimmung.	Bei der Gestaltung der Arbeitshinweise Desk Sharing wurden die Gesamtbeschäftigtenvertretungen in den Gestaltungsprozess miteinbezogen. Außerdem erfolgt die Beteiligung des Gesamtpersonalrats im Rahmen der Mitbestimmung nach §§ 54 Abs. 1 und 85 Abs. 1 Nr. 12 PersVG.  Bei der Umsetzung von Desk Sharing und im Zusammenhang

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung oder bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
			weitere 1.500 Teilnehmende.	stehenden Raumkapazitäten, die in den letzten Jahren zunehmend knapper geworden sind, als auch die Ausstattung mit Informations- und Kommunikationstechnik, mit Möbeln sowie die damit verbundene Logistik.		mit der Abnahme der Arbeitsplätze werden die örtlichen Beschäftigtenvertretungen eingebunden.
Jobsharing/Tandemführung	Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung – V A	Ein erster Umsetzungsplan des Modellprojekts ist für Ende 2024 geplant	Noch nicht absehbar	Das Arbeitsmodell „Jobsharing/Tandemführung“ in der Berliner Landesverwaltung einführen; in Vorbereitung dazu läuft momentan eine hausinternen Mitarbeitendenbefragung zu den Erfahrungen mit Jobsharing/Führen im Tandem	Handlungsempfehlung des Bundesministeriums des Innern vom 20. Juli 2015; Projekt des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Entwicklung einer Handlungsempfehlungen für Führungsmodelle in Teilzeit (Projektlaufzeit 2023/2024)	Bislang erfolgte die Einbindung des Personalrats der SenASGIVA zur hausinternen Mitarbeitendenbefragung
„Entwicklung und Erprobung von gesundheitsförderlichen, sozialverträglichen und organisationsstärkenden Schichtmodellen im Berliner Justizvollzug“ (Laufzeit 2024 bis 2025)	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz (SenJustV) / Justizvollzugsanstalt Tegel  Justizvollzugsanstalt für Frauen	25. Januar 2024 bis 10. Dezember 2025	Ca. 550 Mitarbeitende im Schicht- und Wechseldienst	Die Gesundheitsförderlichkeit und/oder Sozialverträglichkeit des Nacht- und Schichtdienstes im Berliner Justizvollzug wurde im Jahr 2023 erfolgreich begutachtet. Im Ergebnis liegt der SenJustV ein Gutachten vor, welches die aktuelle Situation beschreibt und Empfehlungen darlegt. Ziel des darauf aufbauenden Projektes ist die Erarbeitung eines Baukastens zur Arbeitszeitgestaltung in den Berliner Justizvollzugsanstalten mit Anleitung zur Nutzung, die Bereitstellung eines Prozesshandbuches Schichtgestaltung sowie der Entwurf einer neuen Rahmendienstvereinbarung für alle Justizvollzugsanstalten.	Folgende theoretischen Konzepte dienen als Basis:  S2k- Leitlinie <b>Gesundheitliche Aspekte und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit</b> (Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin)  <b>Konzeptuelles Modell zur Schichtplangestaltung</b> nach Tucker und Folkard (2012)  <b>Konzept der Arbeitsfähigkeit</b> nach Ilmarinen / Work Ability Index (Ilmarinen 2016)  <b>Belastungs-Beanspruchungs-Konzept</b> (Richter & Hacker, 1998; Schmidtke & Bubb, 1993; Schütte & Nachreiner, 2004)	Das Gesundheitsmanagement des Berliner Justizvollzuges wird durch ein Gremium gesteuert in dem sowohl alle örtlichen Beschäftigtenvertretungen (der acht Justizvollzugsanstalten) als auch die Gesamtbeschäftigtenvertretungen Mitglieder sind. Dieses Gremium trägt, steuert und kontrollt den justizvollzugsübergreifenden Gesundheitsmanagementprozess, so auch das aufgeführte Projekt. Innerhalb der Projektstruktur sind Mitglieder der Beschäftigtenvertretungen aktiv in der Projektsteuerungsgruppe und insoweit unmittelbar in die Projektsteuerung eingebunden.

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung oder bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
					<b>Job-Demand-Control-Modell</b> (Karasek, 1979)	
<p>„Führungskonzept im Berliner Justizvollzug – Weiterentwicklung und Umsetzung“.</p> <p>Dazugehörige Teilprojekte:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 360 Grad Feedback</li> <li>2. Talentmanagement</li> <li>3. Auswahlverfahren</li> <li>4. Einarbeitungskonzept</li> <li>5. Diversity</li> </ol>	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz (SenJustV) in Zusammenarbeit mit den Justizvollzugsanstalten des Landes Berlin.	25. Januar 2024 bis 20. Dezember 2024	Ca. 30 Projektmitarbeitende (alle Teilprojekte); Zielgruppe sind ca. 1.700 Mitarbeitende des allgemeinen Justizvollzugsdienstes	Der Projektschwerpunkt stellt sich in der Umsetzung theoretischer Ergebnisse von drei vorangegangenen anstaltsübergreifenden Arbeitsgruppen zu den Themen a) Führungswerte und -kultur, b) Führungskompetenzen und c) Führungskräfteauswahl und -entwicklung dar. Ziel ist es, die Umsetzungen und praktischen Erprobungen in einem Führungskonzept zu verschriftlichen. Orientiert wird sich dabei an dem Lifecycle-Modell für Führungskräfte.	Die fundierten und umfangreichen Ergebnisse vorangegangener Arbeitsgruppen zu den Themen Führungskultur und -werte, Führungskompetenzen, Führungskräfteauswahl und -entwicklung dienen als theoretische Basis für die Umsetzung und Weiterentwicklung der als Teilprojekte definierten Führungsaspekte im Berliner Justizvollzug. Richtungsweisend gilt dabei das Führungsleitbild einer werteorientierten Führung.	Das Gesundheitsmanagement des Berliner Justizvollzuges wird durch ein Gremium gesteuert in dem sowohl alle örtlichen Beschäftigtenvertretungen (der acht Justizvollzugsanstalten) als auch die Gesamtbeschäftigtenvertretungen Mitglieder sind. Dieses Gremium trägt, steuert und kontrolliert den justizvollzugsübergreifenden Gesundheitsmanagementprozess, so auch das aufgeführte Projekt. Innerhalb der Projektstruktur sind Mitglieder der Beschäftigtenvertretungen aktiv in der Projektsteuerungsgruppe und insoweit unmittelbar in die Projektsteuerung eingebunden.
„Bereit für das neue Normal – New Work – Wege in eine gesunde digitale Laufbahnübergreifende Zusammenarbeit im Amtsgericht Schöneberg“	Präsidentin des Amtsgerichts Schöneberg	01. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021	Ca. 300 Mitarbeitende	Workshops bzw. Arbeitsgruppen zu Arbeitszeitmodellen und Kommunikationsthemen, Stärkung und Qualifizierung der Führungskräfte, Verbesserung der Onboarding-Prozesse, Pilotprojekt Bürohund.  Über das offizielle Projektende hinaus werden die angestoßenen Themen mithilfe des für die Begleitung der Projekte eingerichteten hauseigenen Transformationsteams, in welchem	Die zugrundeliegenden Konzepte wurden mit Unterstützung einer externen Organisationsberatung entwickelt. Dabei handelte es sich um ein iteratives Vorgehensmodell, welches aus drei Phasen (Analyse, Transformationsphase, Abschluss-/Bewertungsphase) besteht und wiederkehrend auf die verschiedensten Veränderungsvorhaben anwendbar ist.	Die örtlichen Gremien wurden von Beginn an bei der Durchführung und Ausrichtung der Themenschwerpunkte beteiligt.

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung oder bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
				auch sämtliche Gremien vertreten sind, fortgeführt.	Die Auswertung erfolgte jeweils durch einen Evaluationsbericht	
„Im Gleichgewicht bleiben - Förderung eines gesunden Lebens- und Arbeitsstils der Mitarbeitenden aller Laufbahnen im Amtsgericht Schöneberg“	Präsidentin des Amtsgerichts Schöneberg	01. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023	Ca. 300 Mitarbeitende	Definition der Erwartungen an eine gesundheitsförderliche Führung und Stärkung der Selbstfürsorge der Führungskräfte und Mitarbeitenden, wertschätzender Umgang mit Mitarbeitenden, Verbesserung der Kommunikation.	Die zugrundeliegenden Konzepte wurden mit Unterstützung einer externen Organisationsberatung entwickelt. Dabei handelte es sich um ein iteratives Vorgehensmodell, welches aus drei Phasen (Analyse, Transformationsphase, Abschluss-/Bewertungsphase) besteht und wiederkehrend auf die verschiedensten Veränderungsvorhaben anwendbar ist. Die Auswertung erfolgte jeweils durch einen Evaluationsbericht	Die örtlichen Gremien wurden von Beginn an bei der Durchführung und Ausrichtung der Themenschwerpunkte beteiligt.
Moderne Arbeitswelt	Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt	1. Quartal 2020 bis 2. Quartal 2021	Partizipation aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während einzelner Projektphasen	Erstellung eines Gesamtbürokonzeptes mit Blick auf eine geplante Sanierung des Dienstgebäudes		Partizipation während des Projektes
Novellierung DV Mobiles Arbeiten	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen- ZP	2022-2023	7	Anpassung der DV Mobiles Arbeiten an neue Arbeitsformen	Bestehende „DV Mobiles Arbeiten“, „RDV Mobiles Arbeiten und alternierende Telearbeit“	Die Betriebsräte sind bei der Novellierung in der Projektgruppe vertreten.
Umzug in neues Gebäude „Arbeiten mal anders, Wü 6“	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen- Z GM, Gremien, Projektgruppe „Wü 6“, BIM	2023	Ca. 15	Neue Raum- und Kommunikationskonzepte	Vergleichsprojekt der Senatsverwaltung für Finanzen „Arbeiten mal anders“	Die Betriebsräte sind in der Projektgruppe vertreten.

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung oder bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
Führungskräfteberatungsprojekt	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen- ZP 3	2023	Ca. 40	Neue Kommunikationskonzepte, neues Führungsverständnis aufgrund vermehrtem Homeoffice, digitalem Arbeiten, Umzug- neue Raumkonzepte	Ansätze und Methoden der systemischen Beratung	Die Betriebsräte sind informiert und offiziell beteiligt.
Flächendeckendes Arbeiten mit der eAkte	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe	Dauerhaft, seit 2018	Alle Beschäftigte	Digitalisierung	Digitalisierung / Vereinbarkeit Beruf und Familie	Entsprechend der Beteiligungsrechte nach PersVG BE, LGG und SGB IX
Flächendeckende Bereitstellung von Homeoffice / mobiler Arbeit (Dienstvereinbarung Flexibler Arbeitsort)	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe	Dauerhaft, Dienstvereinbarung seit 15.08.2022 in Kraft	Alle Beschäftigte	Flexibilisierung der Arbeitsformen und -orte	Digitalisierung / Vereinbarkeit Beruf und Familie	Entsprechend der Beteiligungsrechte nach PersVG BE, LGG und SGB IX
Weitere Arbeitszeitflexibilisierung (Dienstvereinbarung Flexible Arbeitszeit)	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe	Dauerhaft, Dienstvereinbarung Gleitende Arbeitszeit in Kraft, Anpassung durch DVFlexAZ – Inkrafttreten vorauss. Sommer 2024	Alle Beschäftigte	Flexibilisierung der Arbeitszeiten	Vereinbarkeit Beruf und Familie	Entsprechend der Beteiligungsrechte nach PersVG BE, LGG und SGB IX
LeaderShipJourney: Inhouse-Fortbildungsreihe für Führungskräfte Ebenen 1 und 2 („Gesundes Führen in die digitale Arbeitswelt“)	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe	September 2022 – Juni 2024	FK der Ebene 1 und 2 nach entsprechender Anmeldung (rd. 40)	Führungskräfteentwicklung mit Fortbildungen insbesondere zu Change Management, Führen auf Distanz, Agiles Arbeiten, Design Thinking & Co; Erstellung eines Führungskräfteleitbildes	Entwicklung und Fortbildung der Führungskräfte in zukunftsweisenden Fragestellungen / Erstellen eines gemeinsamen Führungskräfteleitbildes / Stärkung Kommunikationsfähigkeit	Entsprechend der Beteiligungsrechte nach PersVG BE, LGG und SGB IX
Diverse organisationsbezogene Modellprojekte zur Arbeitsort-/Büro-Gestaltung bzw. Desksharing	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe	Ein gruppenbezogenes DS-Projekt abgeschlossen, ein Referats-bezogenes DS-Projekt 03 2024 bis vorauss. 10 2025 Ein CoWorkingSpace eingerichtet seit 2022	Rd. 50 Beschäftigte	Flexibilisierung der Arbeitsformen und -orte; neue Formen der Zusammenarbeit	Digitalisierung / Raumverdichtung / Vereinbarung Beruf und Familie	Entsprechend der Beteiligungsrechte nach PersVG BE, LGG und SGB IX
Arbeitsgruppe „Unternehmenskultur“	Tegel Projekt GmbH	Juni 2023 - laufend	8	Erarbeitung eines Unternehmenskultur-Leitbildes	-	Betriebsratsmitglieder sind in der Arbeitsgruppe vertreten

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung oder bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
Arbeitsgruppe „Führungskultur“	Tegel Projekt GmbH	Mai – September 2023	15	Erarbeitung eines Führungsleitbildes	Externe Beratung durch PD – Berater der öffentlichen Hand GmbH	Betriebsratsmitglieder waren in der Arbeitsgruppe vertreten
Agiles Arbeiten – agiles Methodenseminar	Messe Berlin GmbH	(zunächst) 2023/2024	Offen für alle Mitarbeitenden	Vermittlung/Erlernen alternativer Herangehensweisen im Projekt- und Prozessmanagement sowie in der Zusammenarbeit von Teammitgliedern und der jeweiligen Führungskraft.	Agiles Arbeiten	Wunsch nach mehr „Agilität“ als eines der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung „Great Place to Work“; Kick-off mit der Geschäftsführung und den Führungskräften; abgestimmt mit dem Betriebsrat
Ausbildung zum „Agile Coach“ bzw. „Agile Leader“	Messe Berlin GmbH	Beginnend in 2023, ausgerichtet auf ein halbes Jahr	(zunächst) 13 Mitarbeitende	Entwicklung agiler Projekte sowie übergeordnete Begleitung von bereichs- und unternehmensübergreifenden Projekten	Agiles Arbeiten	s. o.
Desk Sharing	Messe Berlin GmbH	Beginn: 01/2023	Zunächst Testphase durch ein Team von 10 Mitarbeitenden + Teamleitung; offen für alle Mitarbeitenden (Einbuchung von Testtagen)	Pilotierung und Testung eines neuen Büroflächenkonzepts: neue Raumaufteilung nach dem Co-Working-Prinzip mit einem Mix aus insgesamt 11 Arbeitsplätzen zzgl. Meeting- und Ruhe-Bereichen (zwei Silent-Offices)	New Work/Co-Working	Einbindung der Mitarbeitenden des Test-Teams wie auch des BR inkl. BV „Desk Sharing“ – unter Federführung von HR und dem Büroflächenmanagement
Gleitende Arbeitszeit	IT-Dienstleistungszentrum Berlin AöR	laufend	1191	Gleitende Arbeitszeit (Mo- Fr, 6 – 20 Uhr)	Konzept innerhalb des ITDZs erarbeitet	Vorab, begleitend und per Dienstvereinbarung; Beteiligung
Mobiles Arbeiten	IT-Dienstleistungszentrum Berlin AöR	laufend	1176	Mobiles Arbeiten	Konzept innerhalb des ITDZs erarbeitet bzw. weiterzuentwickeln	Vorab, begleitend und per geplanter Dienstvereinbarung, Beteiligung
Desk Sharing	IT-Dienstleistungszentrum Berlin AöR	laufend	469	Desk Sharing	Konzept innerhalb des ITDZs erarbeitet bzw. weiterzuentwickeln	Vorab, begleitend und per geplanter Dienstvereinbarung; Beteiligung
Konzept im Rahmen des Frauenförderplans 2019-2025 zu entwickeln	IT-Dienstleistungszentrum Berlin AöR	Konzept im Rahmen des Frauenförderplans 2019-2025 zu entwickeln	Bisher Niemand	Geteilte Führung	Konzept im Rahmen des Frauenförderplans 2019-2025 zu entwickeln	Konzept im Rahmen des Frauenförderplans 2019-2025 zu entwickeln; Beteiligung

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung oder bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
Einführung Agile Arbeitsmethoden im Rahmen eines Change-Projektes des Strategie 2026 der ITDZ Berlins	IT-Dienstleistungszentrum Berlin AöR	Seit November 2023	Ca. 40	Agiles Arbeiten im HR – Arbeiten mit Agilen Methoden	Agile Methoden	Vorab, begleitend und per Beteiligungsvorgängen
Flexdesk-Einführung	Investitionsbank Berlin AöR	2022 - 2023	100% IBB-Mitarbeitenden	Anstieg der Anzahl der Beschäftigten und keine Erhöhung der zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze, so dass – aufgrund mobiler Arbeit und entsprechender Büroflächennutzung - auf die zusätzliche Anschaffung von rund 20% der Schreibtische verzichtet werden konnte.  <u>Flankierende Maßnahmen:</u> Mitarbeitendenbefragung zu Präferenzen des mobilen Arbeitens; Partizipation und Einbindung der Beschäftigten durch Pilote, Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen, Führungskräfte-Alignment Workshops; Kommunikation (Intranet, Dialog-Formate, Betriebszeitung, u.a.)	Organisationsentwicklung	Mitglieder aus Personalrat und Schwerbehindertenvertretung waren wie auch FK und Fachexperten aktive Mitglieder in der 15-köpfigen Arbeitsgruppe „Hybrides Arbeiten“, die 12/2021-01/2023 die Transformation der IBB-Arbeitswelt konzeptionell geplant, steuernd umgesetzt und evaluiert hat.  Arbeitspakete der AG waren: FlexDesk, mobiles Arbeiten, Führung, IT-Ausstattung, Lernen  Kontinuierliche Information und Diskussion im Personalrats-Gremium
Mobiles Arbeiten: 60%-Rahmen	Investitionsbank Berlin AöR	2022	100% IBB-Mitarbeitenden	Dienstvereinbarung (08/2022): Maximaler Rahmen: 60% mobiles Arbeiten pro Monat möglich.  <u>Flankierende Maßnahmen:</u> Mitarbeiter:innen-Befragung; Partizipation und Einbindung der Beschäftigten; Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen;	Organisationsentwicklung	Co-Creation der Dienstvereinbarung (Stab Personal, Personalrat, Frauenvertreterin, Schwerbehindertenvertreterin)  Information und Diskussion im Personalrats-Gremium
Führungstrainingsprogramm „Das New Normal gestalten“	Investitionsbank Berlin AöR	2022 -2023	100% IBB-Führungskräfte	3 aufeinanderfolgende PflichtModule á 1 Tag. Inhalte: Modul 1: Führungsrolle, Modul 2:Zusammenarbeit und Teamresilienz, Modul 3: Selbstorganisation und Lernen  <u>Flankierende Maßnahmen:</u> kollegiale Beratung, Coaching, Deep Dives zu	Organisationsentwicklung	Kontinuierliche Information und Diskussion im Personalrats-Gremium

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung oder bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
				Spezial-Vertiefungsthemen, Teamentwicklungen		
Umbau des Atriums zum Collaboration-Treffpunkt im Sinn „New Work“	Investitionsbank Berlin AöR	2023	100% der IBB-Mitarbeitenden	Gestaltung als Herzstück für interne und externe Veranstaltungen: umfangreiche Medienausstattung, Arena, Marktplatz, Co-Working-Räume, Stilarbeitsplätze, Kaffee-Automat, Gemeinschaftsküche, u.a.  Flankierende Maßnahmen: Eröffnungsfeier, Raumpläne, Kommunikation in internen Medien, kostenloser Kaffee	Organisationsentwicklung	Kontinuierliche Information und Diskussion im Personalrats-Gremium
Arbeitszeitsouveränität	Investitionsbank Berlin AöR	Seit ca. 12 Jahren und fortlaufend	steht allen Beschäftigten offen	Jede/r hat die Möglichkeit die Arbeitszeitkapazität zu vereinbaren, die für die jeweilige persönliche Lebensplanung erforderlich ist; d. h. Wechsel von Vollzeit in Teilzeit und umgekehrt sind jederzeit möglich.	Einführung nach einer längeren Phase mit der Möglichkeit Teilzeitkapazitäten befristet zu vereinbaren  Vereinbarkeit von Beruf und Privatem  Gesundheitsmanagement	Kontinuierliche Information und Diskussion im Personalrats-Gremium
Abschaffung von Kernzeiten i. V. m. erweitertem Arbeitszeitrahmen (6 Uhr bis 20 Uhr)	Investitionsbank Berlin AöR	Seit ca. 15 Jahren und fortlaufend	100% der IBB-Mitarbeitenden	Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung	Vereinbarkeit von Beruf und Privatem  Gesundheitsmanagement	Kontinuierliche Information und Diskussion im Personalrats-Gremium und Umsetzung in einer Dienstvereinbarung
Ergonomische Arbeitsplätze (s. auch FlexDesk)	Investitionsbank Berlin AöR	Seit 2017 und fortlaufend	100% der IBB-Mitarbeitenden	Höhenverstellbare Schreibtische, Wegfall von Unterstellcontainern, offenes Bürokonzept, Rückbau von Schränken, ½ Highboard pro Person	Ergonomie, Gesundheitsmanagement  Reduzierung von Papier, Nutzung von digitalen Ablagen	Kontinuierliche Information und Diskussion im Personalrats-Gremium
Neue Bürokonzeption	Grün Berlin GmbH	Pilotphase seit 11/2023  Abschluss Evaluation vsl. 05/2024	40	Team-Hafen-Konzept; Shared Desk Modell; Umsetzung von Fokusboxen (Einzel- und Team-Arbeit)	Desk Sharing Konzept	Mitbestimmung i. R. von Terminformaten
Führungskräfte-Programm	Grün Berlin GmbH	2024 – 2025 (mehrere 1-1,5 tägige Einzelmodule über einen längeren Zeitraum)	50	Trainingskonzept für alle sog. „People Manager“ (Mitarbeitende mit disziplinarischer Führungsverantwortung), Entwicklung	Systemisches Führen, Supervision, Netzwerken	Mitwirkung während Konzeptionsphase

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung oder bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
				eines gemeinsamen Verständnisses von „guter Führung“		
Sabbatical	Grün Berlin GmbH	Voraussichtliches Kick off in Q2/2024	(abhängig von Mitarbeitenden)	Flexibilisierung des Arbeits-Privatlebens für verschiedenste Zwecke (Auszeit, Reisen, Familienzeit o.ä.)	Ruhendes Arbeitsverhältnis	Mitwirkung während Konzeptionsphase
HR Mini Sessions	Grün Berlin GmbH	2023 ff.	50	Schulung der „People Manager“ in personalrelevanten Prozessen (u.a. Regelungen zur Arbeitszeit, Ablauf eines Recruitments)	Präsentation & Dialog	Nicht erforderlich, da lediglich Wissensvermittlung
Kooperation mit einem Fitnessstudio	Grün Berlin GmbH	2023 ff.	17	Maßnahme zur betrieblichen Gesundheitsförderung	Rabatt für Mitarbeitende der Gesellschaft (kostenneutral für Arbeitgeber)	Information
Flexibles Arbeiten	Grün Berlin GmbH	03/2022 ff.	(abhängig von Mitarbeitenden)	Erbringung der Arbeitsleistung außerhalb der Dienst-/Betriebsstätten an Orten, die innerhalb des Großraums Berlin-Brandenburg selbst gewählt werden können	Flexibles Arbeiten	Mitbestimmung bei der Organisationsanweisung
Arbeitsplatz der Zukunft (AdZ)	Gewobag AG	Jan 2021 – Dez 2024	737 (alle Konzern-Mitarbeitenden)	Flexibilisierung von Arbeitszeit/-Ort und Arbeitsweisen u.a. bedarfsgerechter Umbau von Arbeitsplätzen, multifunktionale Möblierung, moderne IT-Ausstattung, flexibles Arbeitsplatzkonzept („Desk-Sharing“), moderne Arbeits(zeit)modelle, flexible individuellen und kollektiven Arbeitsweisen, begleitet durch bedarfsgerechte Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeitenden und Führungskräften	Diverse New Work Konzepte, Best Practice Ansätze aus Wirtschaft und Verwaltung	Sehr intensive Einbindung seit Initialisierungsphase des Projektes, unternehmens-repräsentative Projektgruppe mit Teilnehmenden aus dem Betriebsrat, regelmäßige Updates, Abschluss einer Konzernbetriebsvereinbarung
Führungskräfteentwicklungsprogramm für mittlere und obere Führungsebenen	Gewobag AG	Apr 2021 – Okt 2024 anschließend Überführung in die Linie	Ca. 80 Mitarbeitende (FK1, FK2, FK3)	Vereinheitlichung der Führungshaltung und Erweiterung der Führungsfähigkeit mit Fokus auf New Work Leadership	New Work Leadership and Management	Sehr intensive Einbindung seit Initialisierungsphase des Projektes, regelmäßige Updates in festen Jour Fixen sowie anlassbezogen

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung oder bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
Einführung digitale Tools zur Vereinfachung und Flexibilisierung des Arbeitsalltags (z.B. MS Teams, Kollaborationstool Miro, digitaler Posteingang, digitale Wissensmanagement-Systeme)	Gewobag AG	Apr 2021-Okt 2024	737 (alle Konzern-Mitarbeitenden)	Kontinuierliche Unterstützung der Flexibilisierung von Arbeitszeit/-Ort und Arbeitsweisen		Sehr intensive Einbindung, Verhandlung und Abschluss von Betriebsvereinbarungen zur Softwareeinführung
Shared Desk	GESOBAU AG - Bereich Immobilienbewirtschaftung und Bereich PE	1 Jahr	20	Optimale Ausnutzung vorhandener Ressourcen – flexible Zuteilung aller vorhandenen Arbeitsplätze, keine festen Arbeitsplätze mehr	New Work	Bei der Planung, Konzeption und Durchführung
Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes	GESOBAU AG - Personal	-	Gesamtunternehmen	Erweiterung der Rahmenarbeitszeit und Förderung der hybriden Arbeitsweise (bis zu 50% mobiles Arbeiten möglich) sowie individuelle Gestaltung von Sabbaticalmöglichkeiten mittels Betriebsvereinbarung. Einführung von „Vertrauensarbeitszeit“	New Work	Bei der Planung, Konzeption und Durchführung
Interne Kommunikation im hybriden Arbeitsalltag	GESOBAU AG - Unternehmenskommunikation, IT	laufend	Gesamtunternehmen	Schaffung von Möglichkeiten zur Vernetzung von Mitarbeitenden trotz hybrider Arbeitsweise und Förderung der formellen und informellen Kommunikation durch Einführung entsprechender Tools und Formate (digitaler Vorstandstalk, hybride Betriebsversammlung, Newsletter, Kafferolette, MS-Teams, Sharepoint)	Arbeit 4.0	Bei der Planung, Konzeption und Durchführung
Desk Sharing	degewo*	Pilotprojekt ab Mai 2024	offen	Testen des Desk-Sharing-Modells in Vorbereitung auf die Umgestaltung der Büroräume hin zu aktivitätenbasierten Büroräumen		Einbindung des Betriebsrates gemäß den gesetzlichen Regelungen/Betriebsverfassungsgesetz.
Aktivitätenbasierte Arbeitsräume / Büroformen-Mix	degewo	Start der Planung in Q3 / 2024 Umsetzung in 2025 / 2026	offen	Schaffen von Arbeitsplätzen, die aktivitätenbasiert sind (u. a. Projekträume, Räume für kreatives oder konzentriertes Arbeiten, Begegnungsflächen)		Einbindung des Betriebsrates gemäß den gesetzlichen Regelungen/Betriebsverfassungsgesetz.

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung oder bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
Partizipationsprozesse und Führung	degewo	laufend	konzernweit	Hierarchieübergreifende Partizipation bei Leitbilderstellung Führungspartizipation im Rahmen von Veränderungswerkstätten bzgl. führungsspezifischer Themen Schaffung von Vertrauenskultur, Erhöhung der Empathie, Entwicklung der Mitarbeitenden hin zu mehr Eigenverantwortung, Umgang mit Veränderungen		Enge Einbindung und Beteiligung des Betriebsrates bei Partizipationsprozessen, Einbezug des Betriebsrates gemäß Betriebsverfassungsgesetz in Bezug auf Führungskräfte trainings
1. Gleitzeit ohne Kernzeit (inkl. Zeiterfassung über mobile Endgeräte)  2. Mobiles Arbeiten  3. Gesundheitsangebote	degewo	bereits implementiert	konzernweit	1. Flexibilisierung der Arbeitszeit und Zeiterfassung, um den Anforderungen der unterschiedlichen Arbeitsplätze gerecht zu werden.  2. Flexibilisierung des Arbeitsorts, Möglichkeit, bis zu 50 % mobil zu arbeiten (entsprechende Ausstattung der Mitarbeitenden mit Laptops)  3. Mentale und physische Gesundheit, Achtsamkeit		Einbindung des Betriebsrates gemäß den gesetzlichen Regelungen/ Betriebsverfassungsgesetz.
#EINFACHMACHEN Female Leadership Programm	Berliner Wasserbetriebe AöR	seit 2019, 18-monatiges Programm	pro Staffel ca. 45 Teilnehmerinnen, in der aktuellen Staffel: 30 Teilnehmerinnen	Die Förderung interner Potenziale liegt den Berliner Wasserbetrieben am Herzen. Dabei wird ein besonderer Fokus auf Female Empowerment gelegt. Das Female Leadership Programm #EINFACHMACHEN ist ein internes Talentprogramm, um Frauen bei ihrem Karriereweg zu begleiten, um ihnen Perspektiven aufzuzeigen und ggf. Führungsverantwortung zu übernehmen.	Das Programm wurde gemeinsam mit externen Partnern entwickelt.	Die Arbeitnehmervertretung (Personalrat, Frauenvertretung, Schwerbehindertenvertretung) haben das Programm mitbestimmt. Es finden regelmäßige Austausche statt.
Führungskräfteentwicklungsprogramm <i>H2WIR Führen zusammen</i>	Berliner Wasserbetriebe AöR	seit 2021; kontinuierliches und wechselndes Angebot	Alle Führungskräfte (rund 400)	Mit dem Führungskräfteentwicklungsprogramm H2WIR Führen zusammen bieten die Berliner Wasserbetriebe ihren	Für das Führungskräfteentwicklungsprogramm setzen die Berliner Wasserbetriebe auf	Die Arbeitnehmervertretung (Personalrat, Frauenvertretung, Schwerbehindertenvertretung) werden regelmäßig über die

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung oder bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
				<p>Führungskräften ein weitreichendes Angebot an Entwicklungsformaten an. Damit unterstützen sie Führungskräfte in ihrer Rolle und als Entwicklungspartner für ihre Beschäftigten. Die Berliner Wasserbetriebe prüfen diese Formate regelmäßig auf Aktualität, passen diese an und entwickeln sie weiter. Sie begegnen folgenden Herausforderungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitalisierung</li> <li>• neue Arbeitsformen</li> <li>• gesellschaftlicher Wandel</li> <li>• sich ständig verändernde Strukturen und Rahmenbedingungen und damit Anforderungen</li> </ul> <p>Die Berliner Wasserbetriebe bieten Führungskräften Unterstützung durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formate, die sich nach individuellen Bedürfnissen an die Führungskraft richten</li> <li>• Teamformate, die die Entwicklung im Team unterstützen</li> <li>• insgesamt moderne Methoden und Instrumente, um die digitale Transformation und das digitale Lernen zu begleiten</li> </ul> <p>Ziel ist:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eine moderne Führungs- und Lernkultur, in der Führungskräfte Entwicklungspartner ihrer Mitarbeitenden sind und gemeinsame Weiterentwicklung</li> <li>• ein Arbeiten auf Augenhöhe</li> <li>• bereichsübergreifende Zusammenarbeit</li> </ul>	<p>unterschiedliche Ansätze und Konzepte.</p> <p>Ein wesentlicher Ansatz ist die KODE-Systematik. Zu Grunde liegt der KODE® Kompetenzatlas mit seinen 64 Kompetenzen. Heyse und Erpenbeck haben vor vielen Jahren das KODE® System (Kompetenz Diagnostik und -Entwicklung) begründet und ständig weiterentwickelt.</p> <p>Neue Technologien, der demografische Wandel oder eine zunehmende Individualisierung – tiefgreifende Veränderungen auf gesellschaftlicher und technologischer Ebene treiben den Wandel in der Arbeitswelt voran und führen auch auf Unternehmens- und Teamebene zu Umbrüchen. In immer kürzer werdenden Abständen erleben die Berliner Wasserbetriebe grundlegende Veränderungen, die das Zusammenwirken unterschiedlicher Kompetenzen, Synergieeffekte und hohe Akzeptanz erfordern. Zugleich wandeln sich die Anforderungen an Führung, Aufgabenstrukturen und Prozesse.</p>	<p>Inhalte des Führungskräfteentwicklungsprogramms informiert und wirken bzw. bestimmen Inhalte mit.</p>

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung oder bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
Digital Normal	Berliner Wasserbetriebe AöR	2022 bis 2025	Alle Beschäftigten (rund 4.751)	<p>Im Rahmen des „Tarifvertrages zur Arbeitsplatzsicherung bei den Berliner Wasserbetrieben“ hat der Vorstand die Einrichtung und Umsetzung des Trainingsangebots „Digitale Kompetenz“ als einen wichtigen Baustein zum Auf- und Ausbau der Digitalkompetenzen bei den Beschäftigten beschlossen.</p> <p>Die digitale Transformation erfordert die stetige Weiterentwicklung der digitalen Kompetenzen im Unternehmen. Mit dem Trainingsangebot Digital Normal sollen Beschäftigte unterstützt werden, selbstorganisiert digitale Kompetenzen auf- bzw. auszubauen.</p> <p>Das Angebot besteht aus zwei unterschiedlichen Formaten – ein Individualtraining und ein Training für Teams.</p>	<p>Um den veränderten Anforderungen gerecht zu werden und Beschäftigte dabei zu unterstützen, setzen die Berliner Wasserbetriebe das Entwicklungsvorhaben „Digitale Kompetenz“ auf. Dabei wird digitale Kompetenz mit den folgenden fünf Kompetenzfeldern ausdifferenziert:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informations- und Datenkompetenz,</li> <li>2. digitale Kommunikation und Zusammenarbeit,</li> <li>3. Erstellung digitaler Inhalte,</li> <li>4. Sicherheit,</li> <li>5. Problemlösung.</li> </ol> <p>Bei der Programmdurchführung gehen die Berliner Wasserbetriebe neue Wege: Beschäftigte sollen Wissenserwerb und Transfer selbständig regulieren, sich mit anderen Beschäftigten in ihren Lernreisen über aktuelle Herausforderungen abstimmen und gemeinsam und arbeitsintegriert digitale Kompetenzen erwerben. Damit dies gelingt, benötigen die BWB professionelle externe Unterstützung in Form einer Lernbegleitung (Lernprozessbegleitung, Facilitator:in), die die Beschäftigten als Lernende</p>	<p>Die Arbeitnehmervertretungen (Personalrat, Frauenvertretung, Schwerbehindertenvertretung) haben das Programm mitbestimmt. Es finden regelmäßige Austausche statt.</p>

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung oder bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
					auf ihrer individuellen Lernreise bzw. Team-Lernreise unterstützt.  Das theoretische Konzept orientiert sich an Dr. Thomas Tillmann (Lernhacks).	
Aus- und Weiterbildungscampus für digitales Lernen (in der Fischerstraße)	Berliner Wasserbetriebe AöR und Ausbildungscampus der Berliner Wasserbetriebe gGmbH	Das Projekt „Umbau Pumpwerk“ zum digitalen Aus- und Weiterbildungsbildungscampus für digitales Lernen startete 2017. Die Eröffnung findet im 2. Quartal 2024 statt.  Das Projekt Kompaktbau und Außenanlagen (Gesamtstandort) startete 2021 mit der Ausschreibung der Planungsleistungen und wird voraussichtlich bis 2030 fertiggestellt.  Für die Ausbildung der Berliner Wasserbetriebe hat der Ausbildungscampus der Berliner Wasserbetriebe gGmbH die Leistungserbringung der Ausbildungsleistung zum 01.04.2024 übernommen.	Projekt Umbau: Zwei Geschäftsführer innen  Eine Bauleiterin und eine Projektverantwortliche  Externe Planungsbüros  Weitere Leistungen werden im Rahmen eines Geschäftsbesorgungsvertrages bei den Berliner Wasserbetriebe eingekauft.	Im Rahmen von zwei Bauprojekten wird der Standort Fischerstraße zu einem modernen, innovativen und digitalen Campus umgestaltet.  Hier werden neue Technologien wie etwa die Additive Fertigung, Automatisierung, virtueller Zwilling und ein Learning Managementsystem eingesetzt.  Die Gestaltung der Freiflächen wurde das Regenwassermanagement und die Biodiversität fokuzieren.  Für die Umsetzung dieser Projekte hat die Ausbildungscampus der Berliner Wasserbetriebe gGmbH zwei Fördermittelanträge (Gemeinschaftsaufgabe zur Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur - GRW) gestellt.	Die Teilnovellierungen (BiBB) der Ausbildungsberufe beinhaltet die Umsetzung digitaler Inhalte. Auf dieser Basis wurden die Lehrpläne der Ausbildung gestaltet. Die Anforderungen an die zukünftigen Ausbildungsplätze dienen dabei als Grundlage für die Gestaltung der Arbeitsplätze.  Ein weiterer Aspekt ist die angestrebte Zertifizierung Nachhaltiges Bauen (BNB-Silberstandard).  Die Gestaltung der Außenflächen greift das Thema Schwammstadt auf. Zudem wird die Anforderung zum Einsatz regenerativer Energien umgesetzt.	Im regelmäßigen Lenkungsausschuss wird der Fortschritt beider Projekte präsentiert.  Zudem wird nach jeder Planungsphase die Zustimmung der Arbeitnehmervertretungen eingeholt.
Dienstvereinbarung „Desksharing“	Berliner Wasserbetriebe AöR	Umzüge seit Q4 2023 bis voraussichtlich Q1 2025	2.300 Beschäftigte im Verwaltungsbereich  Aufgrund der aktuellen	Ziel des Desksharings ist die flexiblere Nutzung der Bürokapazitäten sowie die bessere Auslastung der Büros. Darüber hinaus werden zusätzliche Flächen und Räume zur Förderung der gemeinsamen Arbeit und dem	Desksharing ist eine Arbeitsform, die auf dem theoretischen Konzept beruht, dass in einem Organisationsbereich weniger Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, als	Der Personalrat wurde beim Abschluss der Dienstvereinbarung vollumfänglich eingebunden.  Der Personalrat ist in den gesamten Prozess eingebunden und Mitglied des

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung oder bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
			Stellenbesetzungen kann keine festgelegte Anzahl genannt werden.	<p>übergreifenden Austausch bereitgestellt.</p> <p>Die Umzüge werden zusätzlich von der Unternehmenskommunikation und dem Change Management (Bereich Personalstrategie) begleitet. Das Change Management entwickelt Maßnahmen zur Einführung des aktivitätsbasierten Arbeitens (Meetiquette, Spielregel-Workshops etc.).</p>	<p>Beschäftigte in diesem Bereich tätig sind.</p> <p>Die Begrenzung erfolgt, da aufgrund von zeitlich begrenzter Anwesenheit und flexiblen Arbeitsorten nie alle Beschäftigten gleichzeitig im Unternehmen präsent sind.</p>	Lenkungsausschusses. Alle wesentlichen Themen wurden zur Mitbestimmung beim Personalrat eingereicht.
Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“	Berliner Wasserbetriebe AöR	Gültig ab Dezember 2023	Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten (4.751) sowie Auszubildenden und Dual Studierenden der BWB (270) <sup>1</sup>	<p>Ziel ist es, eine örtliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation zu ermöglichen und damit die individuelle Gestaltung der Arbeit zu verbessern.</p> <p>Um den zukünftigen Anforderungen der digitalen Transformation auch im technisch gewerblichen Bereich gerecht zu werden, verpflichten sich die Berliner Wasserbetriebe die digitale Vernetzung und Ausstattung mit Endgeräten auch in diesen Bereichen umzusetzen.</p> <p>Darauf aufbauend sind die Bereiche verpflichtend, mit den Beschäftigten eine innovative und zeitgemäße Arbeitsform zu organisieren.</p> <p>Unterstützt werden die Bereiche unter anderem durch das Personalmanagement.</p>	<p>Die Erfahrungen haben gezeigt, dass das Mobile Arbeiten von den Beschäftigten sehr gut angenommen wird, in den Arbeitsalltag integriert werden kann und zu einer modernen Personalpolitik gehört. Das Mobile Arbeiten erfolgt freiwillig und trägt dazu bei, den heutigen Anforderungen und Chancen der Digitalisierung Rechnung zu tragen. Es ist eine innovative und zeitgemäße Arbeitsform, welche den Beschäftigten eine ausgeglichene Lebensführung (Work-Life-Balance) sowie eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht und damit die Zufriedenheit und Eigenverantwortung der Beschäftigten steigert sowie die Bindung an das Unternehmen fördert.</p> <p>Weiterhin soll durch das Mobile Arbeiten ein Abbau</p>	Der Personalrat wurde beim Abschluss der Dienstvereinbarung vollumfänglich eingebunden.

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung oder bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
					von Sachkosten (Bürokosten) erfolgen, der in Anpassung an den tatsächlichen Nutzungsgrad möglich ist.	
Offboarding	Berliner Wasserbetriebe AöR	Implementierung eines Offboarding-Prozesses seit Q4/2023	Alle Beschäftigte (rund 4.751)	<p>Vor dem Hintergrund der immer schwierigeren Fachkräftegewinnung ist es notwendig, die Talentbindung als Zukunftsgarant zu stärken, indem die Themen „Stille Kündigung“ (Quiet Quitting) und Offboarding mehr in den Fokus rücken. Dazu gehören einerseits die Entwicklung neuer Mitarbeitendenbindungsinstrumente und andererseits die Implementierung eines reibungslosen und wertschätzend gestalteten Offboarding-Prozesses. Unzufriedene und ehemalige Mitarbeitende sind immer auch Botschafter des Unternehmens.</p> <p>Um einen Imageverlust zu vermeiden, ist es deshalb besonders wichtig, die eventuell bestehende Unzufriedenheit zu ergründen und die genauen Gründe der Trennung zu erfahren, um so die Grundlage für ein strategisches Fluktuationsmanagement zu bilden.</p>	Austrittsfragen (durch digitale anonyme Befragung) entsprechen den aktuellen Stand der Forschung und sind durch die Agentur betterHR gebenchmarkt.	Die Arbeitnehmendenvertretungen sind im Entwicklungsprozess Offboarding eng eingebunden worden. Aspekte der Arbeitnehmendenvertretungen wurden berücksichtigt und sind im Ergebnis in den laufenden Offboardingprozess eingeflossen.
Dienstvereinbarung „Zielvereinbarungs- und Entwicklungsgespräche“	Berliner Wasserbetriebe AöR	<p>Gesamteinführung des Systems in 2023</p> <p>Bewertungszeitraum ist das jeweilige Geschäftsjahr und beginnt jeweils am 01.01. und endet am 31.12. des Jahres.</p>	<p>Alle Mitarbeitenden, auf deren Beschäftigungsverhältnis der TV-V Anwendung findet.</p> <p>Sie gilt zum Beispiel nicht für</p>	<p>Die Berliner Wasserbetriebe haben ein leistungs- und erfolgsorientiertes Entgeltssystem eingeführt, um den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, stärker am Unternehmenserfolg zu partizipieren.</p> <p>In dem jährlich stattfindenden Zielvereinbarungs- und Entwicklungsgespräch stehen Ziele, Kompetenzen und individuelle Entwicklung als Dreiklang im Fokus.</p>	Das Zielvereinbarungs- und Entwicklungsgespräch dient dabei gleichermaßen dazu die Effektivität und Effizienz der Organisation sowie Prozesse zu steigern, die Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz zu stärken und die Förderung sowie Entwicklung von Mitarbeitenden	Aus dem Charakter als Dienstvereinbarung ergibt sich eine vollumfängliche Einbindung des Personalrats sowohl im damaligen Entwicklungsprozess als auch im Evaluations- und Weiterentwicklungsprozess.

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung oder bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
			Auszubildende/ Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten, Werkstudierende, geringfügig Beschäftigte und außertariflich Beschäftigte.	Vereinbarte Ziele (wahlweise Team- und/oder Individualziele) sollen grundsätzlich quantifizierbare, motivierende und in der regulären Arbeitszeit zu erfüllende Ziele sein und sind dabei grundsätzlich aus den Unternehmenszielen abzuleiten.  Bei Nichterreichen von Zielen/Kompetenzbewertungen sind die Ursachen zu erörtern.	sicherzustellen. Eine offene Gesprächskultur, geprägt von Verantwortung, Chancengleichheit, Vertrauen und Fairness bilden die Basis für ein erfolgreiches Zielvereinbarungs- und Entwicklungsgespräch.  Das theoretische Konzept bedient sich dem Management by Objectives-Ansatz.	
Werkstattmodernisierung	Berliner Wasserbetriebe AöR	2019 ff	Ca. 30	TS-T/M/W	5S-Methode nach Kaizen	Informationstermine
Mobiles Arbeiten	Berliner Wasserbetriebe AöR	2020 ff	Alle Administrativen	Berliner Wasserbetriebe	New Work	Dienstvereinbarung mit ANV
Mobiles Arbeiten für Gewerbliche	BWB Berliner Wasserbetriebe AöR	2024 ff	Alle Gewerblichen	Berliner Wasserbetriebe	New Work	Dienstvereinbarung mit ANV
Desksharing	Berliner Wasserbetriebe AöR	2023 ff	Alle Administrativen	Berliner Wasserbetriebe	New Work	Dienstvereinbarung mit ANV
Dezentraler Arbeitsstart für Gewerbliche	Berliner Wasserbetriebe AöR	Pilot während Pandemie	Ca. 150	Zentrales Werkstattpersonal beginnt die Arbeit teilweise dezentral und/oder zeitversetzt	Flexibilisierung/New Work	Normale Kommunikation
Mobiles ortsunabhängiges Arbeiten	Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) AöR	Seit 2020	ca. 1.800	Möglichkeiten werden geregelt, außerhalb des Büroarbeitsplatzes arbeiten zu können.	New Work	Es wurde dazu ein Dienstvereinbarung abgeschlossen.
Mobiles Ausbilden	Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) AöR	Ab 3. Quartal 2024	ca. 180 Auszubildende und Ausbilder	Regelung zur Möglichkeit des mobilen Ausbildens in Abstimmung mit der IHK.	New Work	Die Personal- und Jugendausbildungsververtretungen sind in den Arbeitsgruppen vertreten.
Veränderung der Führungskultur: Hier Einführung eines Kompetenzmodells	Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) AöR	Seit 2022	ca. 200	Erarbeitung und Einführung eines Kompetenzmodells		Personalräte wurden im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte beteiligt.
270°-Grad-Feedback der 1. und 2. Führungsebene	Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) AöR	3. und 4. Quartal 2024	18	Einführung von strukturiertem Feedback zu Kompetenzen und Führungsverhalten	Kompetenzmodell der BSR	Keine Beteiligung der Personalvertretungen.

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung oder bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
Ganzheitliches New Work- und Raumkonzept für Standards und ein Regelwerk	Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) AöR	Ab 2024	In Erarbeitung	Für alle Liegenschaften der BSR werden allgemeingültige Standards und Regeln erarbeitet. Anwendbar sowohl für Verwaltungsbereiche wie für operative Liegenschaften. Betrifft alle Themenfelder von New Work, bspw. Regeln für das (hybride) Arbeiten, für Räume, Technik etc. Dazu Initialisierung von (neuen) Piloten bzw. Schwerpunktvertiefung vorhandener Aktivitäten	Aktivitätsbasiertes Arbeiten	Personalvertretungs-Gremien werden im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte beteiligt und in der Vorbereitung mindestens kommunikativ eingebunden
Desksharing und Raumkonzepte – bestehende Piloten	Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) AöR	Seit 2021	z. Zt. ca. 300	In verschiedenen Bereichen des Unternehmens Piloten zum Desksharing mittels Buchungssystem, tlw. Umgestaltung von Räumen / Flächen für kollaboratives Arbeiten; Test verschiedener Ausstattungen an Arbeitsplätzen, in Meetingräumen und an Kollaborationsflächen	New Work, aktivitätsbasiertes Arbeiten	Personalvertretungs-Gremien wurden im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte beteiligt und sind selbst am Pilot beteiligt
Softwarelösungen für kollaboratives Arbeiten, agiles Projektmanagement und moderne Kommunikation sowie entsprechende Hardwareausstattung von Arbeitsplätzen	Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) AöR	Seit 2020 verstärkt	Alle Beschäftigten; entsprechend ihrer Tätigkeit	u.a. Office 365, Teams, Jira, miro, confluence; bereits länger im Einsatz sind myBSR (SocialMedia-App-Anwendung für alle Beschäftigten) und Intranet BSRnet. Arbeitsplätze sind mit entsprechender Hardware ausgestattet und es erfolgt eine sukzessive permanente Erneuerung		Personalvertretungs-Gremien wurden im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte beteiligt.
Meetingräume für hybride Konferenzen	Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) AöR	Seit 2020	Alle Liegenschaften	Sukzessiver Ausbau aller größeren Meetingräume für hybride Meetings		Keine spezielle Beteiligung; Gremien sind im Zshg. mit der Einführung von neuen Softwareprodukten, die auch für die Meetingräumen genutzt werden, im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte beteiligt.
Pilotprojekt Fachbereich IT	BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH	4. Quartal 2018 – 1. Quartal 2020	Bei Umsetzung ca. 50 Status Quo ca. 76	- tätigkeitsbasiertes Arbeiten - Implementierung Desk Sharing	BIM-internes Flächen- und Raumfunktionsprogramm für moderne, kommunikative und innovative Bürokonzepte	Von Beginn an fortlaufend, zur Flächenplanung, Einführung Desk Sharing, sowie bei Evaluationen

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung oder bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
				- Modernisierung der bereits vorhandenen offenen Grundrissstruktur		
Testfläche Fachbereich Immobilienbewirtschaftung (IB)	BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH	3. Quartal 2020 – 3. Quartal 2021	Bei Umsetzung ca. 174 Status Quo ca. 228	- Implementierung Desk Sharing - Modernisierung der bereits vorhandenen offenen Grundrissstruktur	BIM-internes Flächen- und Raumfunktionsprogramm für moderne, kommunikative und innovative Bürokonzepte	Von Beginn an fortlaufend, zur Flächenplanung, Einführung Desk Sharing, sowie bei Evaluationen
Unterbringung BIM im Haus der Statistik (HdS)	BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH	Konzept ab 2020 Planung ab 2023 Umsetzung ab 2026	ca. 1.088	- tätigkeitsbasiertes Arbeiten für alle Fachbereiche möglich - Implementierung Desk Sharing für alle Fachbereiche - Neugestaltung, bzw. moderne offene Bürostrukturen für alle Fachbereiche	BIM-internes Flächen- und Raumfunktionsprogramm für moderne, kommunikative und innovative Bürokonzepte	Von Beginn an fortlaufend
Einführung mobiles Arbeiten bei der BIM	BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH	Planung ab 2020 Umsetzung ab Mai 2021	Ca. 850	- Umfang mobiles Arbeiten - Erreichbarkeit - Bereitstellung Technik - Datenübertragung	BIM-internes Flächen- und Bürokonzept	Von Beginn an und fortlaufend
Neue Raumkonzepte, Gestaltung von Arbeitsumgebungen	Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH	08/2022 bis 11/2024	Alle Mitarbeitenden auf freiwilliger Basis	Moderne kollaborative Arbeitsumgebungen schaffen sowie das Anfassen und Ausprobieren von neuen Büromöbeln erfahren	Partizipative Beteiligung der Belegschaft, zur schrittweisen Heranführung an das zukünftige Desk Sharing	Mitarbeiterbefragung, Einbindung der Führungskräfte und Beteiligung des Betriebsrates im Projekt
Desk Sharing / Erweiterung der Möglichkeit mobil tätig zu sein von 2 auf 3 Tage/Woche	Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH	ab 01/2025	0,75 % der Mitarbeitenden	Vorhalten von weniger Arbeitsplätzen, dafür mehr Raum für interaktive fachübergreifende Zusammenarbeit schaffen		Mitarbeiterbefragung, Abschluss einer neuen BV mit dem Betriebsrat für mobile Arbeit, Desk Sharing und Buchungstool
Umbau und Neubezug von Büroräumen	Berliner Stadtgüter GmbH Geschäftsführung	Planung : Ende 22 bis Ende 2023 Durchführung: 2024	Alle Mitarbeitenden	Neugestaltung der Arbeitsumgebung, Intensivierung der Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen verschiedenen Bereichen	Open Office- und Shared Desk - Konzepte	Beteiligung an allen Planungs- und Umsetzungsschritten von der Vergabe über Informationen in der regelmäßigen monatlichen Besprechung bis hin zur Einladung zu allen wesentlichen Terminen
Wissensmanagement	Berliner Stadtgüter GmbH Geschäftsführung	Seit 2018	Je 2 Mitarbeitende	Direkte Weitergabe von Wissen in sogenannten Tandems	Das TANDEM-Modell im Wissensmanagement (diverse Literatur)	Information im Rahmen der regelmäßige monatliche Besprechung; Beteiligung nach Betriebsverfassungsgesetz (Einstellung)

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung oder bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
Wissensmanagement	Berliner Stadtgüter GmbH Geschäftsführung	Seit 2020	Alle Mitarbeitenden	Personalentwicklungskonzept	DENIND-Modell nach Bruederlin	Information
Wissensmanagement und Digitalisierung	Berliner Stadtgüter GmbH Geschäftsführung	Verstärkt seit 2023	Projektleitung sowie beteiligte Führungskräfte und Mitarbeitende	Prozessaufnahme Wissen digital sichern und zugänglich halten	Systemisches Prozessmanagement	Regelmäßige Information über wesentliche Schritte
Rechnungseingangsworkflow	Berliner Stadtgüter GmbH Kaufmännischer Bereich	2021	Alle Mitarbeitenden	Digitalisierung und Ergonomisierung	digitale Transformation	Beteiligung an allen Planungs- und Umsetzungsschritten von der Vergabe über Informationen in der regelmäßigen monatlichen Besprechung bis hin zur Einladung zu allen wesentlichen Terminen; Beteiligung nach Betriebsverfassungsgesetz
Bestellprozess	Berliner Stadtgüter GmbH Geschäftsführung	2024	Alle Mitarbeitenden	Digitalisierung und Ergonomisierung	digitale Transformation	Beteiligung an allen Planungs- und Umsetzungsschritten von der Vergabe über Informationen in der regelmäßigen monatlichen Besprechung bis hin zur Einladung zu allen wesentlichen Terminen; Beteiligung nach Betriebsverfassungsgesetz
Digitalisierung des Postverkehrs	Berliner Stadtgüter GmbH Geschäftsführung	März 2020	Alle Mitarbeitenden	Möglichkeit der vollständig digitalen Bearbeitung der Posteingangspost und digitalen Verfügbarkeit der Ausgangspost	Praktische Notwendigkeit durch den CORONA-Lockdown	Regelmäßige Information über wesentliche Schritte im Rahmen der Krisenkommunikation (Pandemie)
Digitalisierung des Bewerbungsprozesses	Berliner Stadtgüter GmbH Personal	Seit 01.01.2024	Alle Mitarbeitenden	Sicherstellung eines effizienteren Verfahrens unter Einhaltung der rechtlichen Anforderungen	Praktische Notwendigkeit (Personalzuwachs, Kapazitäten frei bekommen)	Beteiligung an allen Planungs- und Umsetzungsschritten von der Vergabe über Informationen in der regelmäßigen monatlichen Besprechung bis hin zur Einladung zu allen wesentlichen Terminen; Beteiligung nach Betriebsverfassungsgesetz
Umfassende Digitalisierung der Zeiterfassung	Berliner Stadtgüter GmbH Personal	Seit 01.10.2023	Alle Mitarbeitenden	Sicherstellung eines effizienteren Verfahrens unter Einhaltung der rechtlichen Anforderungen	Praktische Notwendigkeit (Personalzuwachs, Kapazitäten frei bekommen)	Beteiligung an allen Planungs- und Umsetzungsschritten von der Vergabe über Informationen in

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung oder bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
						der regelmäßigen monatlichen Besprechung bis hin zur Einladung zu allen wesentlichen Terminen; Beteiligung nach Betriebsverfassungsgesetz
Digitalisierung betriebliche Altersvorsorge	Berliner Stadtgüter GmbH Personal	Geplant bis Juli 2024	Alle Mitarbeitenden	Effizientere Bearbeitung von Routineaufgaben	Praktische Notwendigkeit	Beteiligung an allen Planungsschritten über die regelmäßige monatliche Besprechung, Beteiligung nach Betriebsverfassungsgesetz
Digitalisierung der Arbeitsschutz-Unterweisungen	Berliner Stadtgüter GmbH Geschäftsführung und Personal	Seit 01.11.2020	Alle Mitarbeitenden	Regelmäßige Unterweisungen innerhalb der gesetzlichen Fristen für alle Mitarbeitenden sicherstellen	Praktische Notwendigkeit und Effizienz	Information im Rahmen der regelmäßigen monatlichen Besprechung; Beteiligung nach Betriebsverfassungsgesetz
Digitale Vertragsakte	Berliner Stadtgüter GmbH Geschäftsführung	Konzept: 2023 Durchführung: 2024	Alle Mitarbeitenden			Beteiligung an allen Planungs- und Umsetzungsschritten von der Vergabe bis hin zur Einladung zu allen wesentlichen Terminen; Beteiligung nach Betriebsverfassungsgesetz
Mobiles Arbeiten	BEHALA Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH		Alle Beschäftigten	<p>Gewährung der Möglichkeit des mobilen Arbeitens, so lässt sich der Arbeitsort mittlerweile flexibel wählen, so dass die Beschäftigten einen Teil der Arbeitszeit im mobilen Arbeiten verbringen, um auch kurzfristig die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Durch die Einsparung langer Anfahrtswege arbeiten die Beschäftigten motivierter sowie produktiver.</p> <p>Innerhalb der einzelnen Teams stimmen sich die Beschäftigten individuell bei Bedarf über eine familiengerechte Arbeitsorganisation ab, so dass sich bei unvorhergesehenen Ereignissen auch</p>		<p>Die BEHALA ist ein mitbestimmtes Unternehmen und achtet darauf, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend in die Mitbestimmungstatbestände einzubinden.</p> <p>In den regelmäßigen Gesprächen (mindestens einmal im Monat) zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat werden anlassbezogen alle relevanten strategisch und wirtschaftlichen Entwicklungen besprochen.</p> <p>Durch die Personalabteilung werden dem Betriebsrat alle Unterlagen, die gemäß dem</p>

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung oder bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
				<p>Beruf und Familie gut vereinbaren lassen.</p> <p>Auch wird bei der Vereinbarung von Besprechungszeiten und Meetings darauf geachtet, diese mit den regulären Öffnungs- und Betreuungszeiten von Kindergärten etc. abzustimmen, da Meetings am späten Nachmittag für Beschäftigte, die in Teilzeit arbeiten oder grundsätzlich an Öffnungszeiten gebunden sind, nur schwer eingeplant werden können.</p>		Betriebsverfassungsgesetz der Mitbestimmung unterliegen, zeitnah eingereicht.
Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen	BEHALA Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH		Alle Beschäftigten	<p>Dazu gehört die Möglichkeit der Teilzeitarbeit, die je nach familiärer Situation der Beschäftigten individuell angepasst werden können. Außerdem gehören zudem Vertrauensarbeitszeit und damit auch Gleitzeit sowie flexible Endzeiten zur Umsetzung der familienfreundlichen Strategie des Unternehmens. Trotz bestehenden Servicezeiten, die strikt eingehalten werden müssen, funktionieren diese Modelle durch die Eigenverantwortung der einzelnen Teams, diese Zeiten einzuhalten.</p> <p>Für alle Teilzeitmodelle gilt, dass der Aus- und Wiedereinstieg klar geregelt ist. Gehen Beschäftigte in die Elternzeit, wird unternehmensseitig die Stellvertretung und Vorbereitung auf den Wiedereinstieg geregelt. Rückkehrgespräche und die Möglichkeit, auch während der Elternzeit berufliche Qualifizierungsmaßnahmen in Anspruch nehmen zu können, werden bei Bedarf individuell besprochen. Die</p>		

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung oder bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
				Beschäftigten können sich stets dafür entscheiden, von Voll- auf Teilzeit und wieder zurückzuwechseln – auch über nachträgliche Aufstockung der Stunden.		
Personalentwicklungsmaßnahmen für Young Professionals	BEHALA Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH			<p>Geprüfter Logistikmeister (IHK).</p> <p>Weiterbildung Arbeitsorganisation – Modernes Zeit- und Selbstmanagement.</p> <p>Studium Personalmanagement VWA Akademie.</p> <p>Studienprogramm Young Professional MBA an der Gutenberg School of Business Mainz.</p> <p>Studium zum Wirtschafts-Diplom-Informatik-Betriebswirt VWA Berlin.</p> <p>Management-Symposium der Stiftung Führungsnachwuchs im VDV. (Vermittlung von modernem Managementwissen und externen - aber auch sehr guten zukunftsweisenden internen – Lösungskonzepten).</p>	<p>Die Weiterbildung stellt bei der BEHALA einen wichtigen Erfolgsfaktor dar. Ein Unternehmen ist nur so gut wie seine Mitarbeitenden.</p> <p>Folgende Ziele werden verfolgt:</p> <p>Erreichen von Produktivitäts- und Effizienzsteigerung.</p> <p>Wettbewerbsvorteile verschaffen.</p> <p>Kompetenzzuwachs verbuchen.</p> <p>Stärkung der Arbeitgebermarke unterstützen.</p> <p>Bindung der Mitarbeitenden ans Unternehmen stärken.</p> <p>Einarbeitung beschleunigen</p> <p>Zusatzqualifikationen bei Mitarbeitenden fördern.</p> <p>Fachkräftemangel entgegenwirken.</p> <p>Wissenstransfer der rentennahen Jahrgänge sichern.</p> <p>Es werden z. B. Schulungen für folgende Bereiche angeboten (die Aufzählung ist nicht abschließend):</p>	

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung oder bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
					<p>Fachliche Qualifikationen, die für eine bestimmte Aufgabe notwendig sind.</p> <p>Datenschutz, DSGVO: Umgang mit personenbezogenen Daten.</p> <p>IT-Sicherheit: erkennen und vermeiden von Cyber-Angriffen.</p> <p>Arbeitsschutz: Prävention von Arbeitsunfällen und Krankheiten.</p> <p>Software: Nutzung von speziellen Softwareprogrammen, etwa ein HR Self-Service-Portal.</p> <p>Soft-Skill-Training: Kommunikation, Konfliktlösung, Zeitmanagement und so weiter.</p> <p>Führungsfähigkeiten.</p> <p>Compliance: Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen, etwa Vermeidung von Korruption.</p> <p>Förderung von Gleichberechtigung und Diversity; Anti-Mobbing-Training.</p> <p>Die Geschäftsführung stellt als Ausgangsbasis die Ressourcen und das Budget für den Aufbau eines strategisch ausgerichteten</p>	

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung oder bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
					<p>Weiterbildungsmanagements pro Jahr zur Verfügung.</p> <p>Die Führungskräfte der BEHALA legen gemeinsam mit ihren Mitarbeitenden die Schulungsplanung fest, führen diese durch und kontrollieren, dass zugeordnete oder verpflichtende Schulungen termingerecht absolviert wurden. Die Schulungsaktivitäten werden mit den Zielvereinbarungen (Führungskräfte) und Entwicklungszielen (Mitarbeitende) abgeglichen, um ein zielgerichtetes Vorgehen sicherzustellen.</p> <p>Die Weiterbildung wird nicht als End-to-End Prozess betrachtet. Entsprechend vorbereitete Weiterbildungen beschleunigen und vereinfachen das Onboarding neuer Mitarbeitenden enorm. Auch die Karriereplanung wird mit Weiterbildungsaktivitäten verknüpft. Die Führungskraft und die Mitarbeitenden legen entsprechende Entwicklungsziele fest, mit denen die nächste Stufe auf der Karriereleiter erreicht wird. An diese Entwicklungsziele können konkrete Schulungsaktivitäten angeknüpft werden, mit dem Ziel der stetigen Kompetenzentwicklung.</p>	

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung oder bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
					Die Personalabteilung kümmert sich abschließend um die Anmeldung der Fort- und Weiterbildungen bei den entsprechenden externen Schulungsträgern, holt ggf. Fördermittel ein, schließt Qualifizierungsvereinbarungen mit den jeweiligen Mitarbeitenden und leitet die Mitbestimmung gem. Betriebsverfassungsgesetz ein.	
Personalentwicklungsmaßnahmen für Beschäftigte ab 40 Plus	BEHALA Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH			Positives Denken und Stressbewältigung. PKW-Führerschein Klasse B. Weiterbildung Mitarbeiterführung. Ausbildung Triebfahrzeugführer, Ausbildung Führerschein Klasse B nach TfV in Zusammenarbeit / Förderung mit der Agentur für Arbeit.		Die BEHALA ist ein mitbestimmtes Unternehmen und achtet darauf, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend in die Mitbestimmungstatbestände einzubinden.
Führungsentwicklungsseminare	BEHALA Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH			Verbesserung der Kommunikation für Führungskräfte durch Teilnahme an NLP-Seminaren. Weiterbildungsseminare für Professionelle Verhandlungsführung. Weiterbildung Mitarbeiterführung. Weiterbildung Instandhaltungs-Manager / -Fachingenieur (TÜV) zur Übernahme weiterer Führungsaufgaben. Weiterbildung Umgang mit schwierigen Mitarbeitern. Nachwuchskräftebildungsprogramm: Modul 1: Antidiskriminierung und Führung, Modul 2: Führung und		Die BEHALA ist ein mitbestimmtes Unternehmen und achtet darauf, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend in die Mitbestimmungstatbestände einzubinden.

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung oder bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
				Kommunikation, Modul 3: Gesprächsführung und Motivation. Weiterbildung Organisationsentwicklung im Unternehmen.		
Weiterbildungen + Sensibilisierung in den Bereichen IT Sicherheit, Datenschutz, Compliance	BEHALA Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH		Alle Beschäftigten	Sensibilisierung der Mitarbeitenden		Die BEHALA ist ein mitbestimmtes Unternehmen und achtet darauf, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend in die Mitbestimmungstatbestände einzubinden.
Elektrisch höhenverstellbare Schreibtische	BEHALA Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH	Einführung für alle Beschäftigten mit Büroarbeitsplatz in 2023	Einführung für alle Beschäftigten mit Büroarbeitsplatz in 2023		Optimale Anpassung der Arbeitsplätze	Die BEHALA ist ein mitbestimmtes Unternehmen und achtet darauf, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend in die Mitbestimmungstatbestände einzubinden.
Planung Errichtung eines coworking space als Modellversuch	BEHALA Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH	Ggf. Errichtung geplant bis Ende 2025	Alle			Die BEHALA ist ein mitbestimmtes Unternehmen und achtet darauf, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend in die Mitbestimmungstatbestände einzubinden.
W.I.R Teilprojekt „Unternehmenskultur“	Berliner Bäder-Betriebe AöR	2021-laufend	770	Etablierung einer auf Vertrauen aufbauenden wertschätzenden Führungs- und Zusammenarbeitskultur; Schwerpunkte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Commitments (Werte)</li> <li>• Feedback-Kultur</li> <li>• Führungsverständnis</li> </ul>	Verbesserung der Arbeitsprozesse und Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber	ständige Information und Beteiligung, aktive Projektteilnahme; Personalrat im Lenkungskreis
Desk-Sharing	Berliner Bäder-Betriebe AöR	2022-laufend	130	Bezug einer neuen Immobilie mit ergonomisch eingerichteten Arbeitsplätzen, Kommunikations- und Aufenthaltsinseln	Verbesserung des Gesundheitsmanagements durch ergonomische Arbeitsbedingungen in der Verwaltung und optimale Nutzung vorhandener Ressourcen / Büroflächen in Kombination mit mobilem Arbeiten	Beteiligung im Rahmen der Planung und Umsetzung

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung oder bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
Mobile Arbeit	Berliner Bäder-Betriebe AöR	2019-laufend	250	Etablierung der Möglichkeit zum mobilen Arbeiten	Maßnahme im Rahmen der Attraktivierung der BBB als Arbeitgeber und für effizientes Arbeiten in einer dezentralen Organisation	Abschluss einer Dienstvereinbarung
W.I.R Teilprojekt „#bbb.digital“	Berliner Bäder-Betrieb AöR	2021 bis 2027	190	Ziel: umfassende Digitalisierung Analyse Geschäftsfähigkeiten und IT-Unterstützung der Prozesse Optimierungskonzept und IT-Road-Map Schrittweise Umsetzung IT-Roadmap (aktueller Schwerpunkt: ERP)	Grundlegende betriebswirtschaftliche Prozessoptimierung	Gemäß vorgesehenen Beteiligungserfordernissen; ggf. Dienstvereinbarungen
Arbeitswelten größer denken	Berliner Verkehrsbetriebe	2021 - 2026	2500 - 3000	Das Projekt „Arbeitswelten größer denken“ beschäftigt sich mit der Modernisierung der Arbeitsorte und der damit einhergehenden Veränderung der Arbeitskultur im Betrieb und in der Verwaltung. Im Rahmen des Projekts werden neue Standards für Raumkonzepte und tätigkeitsbasiertes Arbeiten sowie für die Begleitung der arbeitskulturellen Transformation erarbeitet, erprobt und sukzessive in den kommenden Jahren implementiert bzw. umgesetzt. Das Projektteam wird hierbei vereinzelt auch extern unterstützt. Erste Flächen befinden sich derzeit in der Umgestaltung. Eine Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten, Arbeitsplätze zur geteilten Nutzung, sowie der Möblierungsstandart der BVG bilden u.a. den Rahmen für das Projekt.		Die BVG legt großen Wert auf Mitbestimmung und sozialpartnerschaftliche Dialoge. Daher gibt es bei den meisten Initiativen und Konzepten im Rahmen neuer Arbeitswelten und zur Arbeitskultur einen engen Austausch bzw. eine Beteiligung mit örtlichen- und Gesamtarbeitnehmervertretungen . Der Dialog wird anlassbezogen sowie in regelmäßigen Austauschformaten und Workshops geführt. Die Ausrichtung sowie die notwendigen Rahmenbedingungen wurden und werden mit Arbeitnehmervertretungen besprochen und teils gemeinsam festgelegt bzw. vereinbart.
Desk sharing	STADT UND LAND	laufend		Derzeit gibt es das Projekt Desk-sharing. Hier wird in neuen Dimensionen gedacht. Weg von dem 1:1-Gedanken ein Mitarbeiter ein		Bei allen organisatorischen sowie personellen Maßnahmen werden die Interessenvertretungen involviert. Dem Betriebsrat wird

Modellprojekt	verantwortliche Verwaltung/Dienststelle	Zeitraum der Durchführung <u>oder</u> bei Projekten, die noch in Planung sind, angestrebter Zeitraum	Zahl der Teilnehmenden	Projektschwerpunkt	Welches theoretische Konzept dient als Basis?	Wie werden/wurden Personal- und Betriebsräte eingebunden?
				<p>Arbeitsplatz wird es Projekträume, bereichsübergreifendes Arbeiten in kollaborativen Formaten, Funktionsarbeitsplätze und Meetingräume geben. Um den Arbeitnehmerbedürfnissen gerecht zu werden, werden die möglichen Arbeitszeiten erweitert.</p> <p>Eine attraktive Arbeitsumgebung, die sich den neuen Bedarfen anpasst, wird sowohl von den heutigen als auch künftigen Mitarbeitenden geschätzt und ist nicht zuletzt der Arbeitgebermarke zuträglich.</p>		<p>eine aktive Beteiligung während der Projektphasen angeboten.</p> <p>Die Beteiligung der Frauenvertretung ist gewahrt. Der Betriebsrat wird um Zustimmung der Maßnahmen ersucht.</p>