



Senatsverwaltung für Finanzen, Klosterstraße 59, 10179 Berlin

Per E-Mail

Personalverantwortliche Stelle  
der Senatsverwaltungen (einschließlich  
Senatskanzlei) und ihre nachgeordneten  
Behörden sowie  
der Bezirksämter von Berlin  
Beschäftigtenvertretungen des Landes Berlin

Berlin, 30. August 2023

## **Chancen und Potentiale in der Personalgewinnung und -bindung**

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

mit Blick auf den gesellschaftlichen und demografischen Wandel und dem damit verbundenen Fachkräfteengpass muss sich die Berliner Verwaltung vielfältigen Herausforderungen im Hinblick auf die Personalgewinnung stellen. Die Auswirkungen dieser Entwicklung haben die täglichen Aufgaben und Prozesse in Ihren Geschäftsbereichen längst erreicht, dies spiegeln Sie auch regelmäßig in Fachgesprächen mit der Abteilung Landespersonal meines Hauses. Bereits heute können nicht mehr alle offenen Stellen zeitnah besetzt werden, und der Wettbewerbsdruck nimmt stetig zu. Auch Sie spüren täglich die Herausforderung bei der Rekrutierung von Fach- und Nachwuchskräften sowie der Bindung von Mitarbeitenden. Um im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte bestehen zu können, müssen wir gemeinsam neue Wege beschreiten. Dazu ist es notwendig, schon jetzt bestehende Handlungsspielräume konsequent zu nutzen und ergänzend einstellungshemmende Restriktionen zu identifizieren und zu verringern. Ich möchte ausdrücklich neue Denk- und Handlungsweisen bei der Gewinnung und Bindung von Personal unterstützen. Lassen Sie uns gemeinsam die Weichen neu stellen und noch effektivere Personalgewinnungsstrategien und -prozesse entwickeln, die auf die spezifischen Bedürfnisse und Rahmenbedingungen der Berliner Landesverwaltung zugeschnitten sind.

Die Abteilung Landespersonal schafft dafür den Rahmen und trägt aus ihrer Rolle dazu bei, bestehende Hürden abzubauen. Es braucht aber auch die Innovationskraft und Mitwirkung von Ihnen als Personalverantwortliche, die die dezentralen Prozesse verantworten und steuern.

Kurzfristig setzt die Senatsverwaltung für Finanzen folgende Maßnahmen um:

### **1. Stellenbesetzungs- und bewertungsprozesse verkürzen und beschleunigen**

Ein ganz wesentlicher Aspekt einer erfolgreichen Recruitingstrategie ist die vereinfachte und effiziente Gestaltung des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses im Land Berlin.

Um schneller qualifiziertes und motiviertes Personal gewinnen zu können, wurde bereits im Jahr 2018 im Land Berlin der Stellenbesetzungsprozess analysiert und der Muster-Standard-Prozess „Stellenbesetzungen durchführen“ von meinem Haus entwickelt, der die rechtlichen und personalwirtschaftlichen Abläufe und idealtypischen Zeitschienen darstellt. Damit konnten landesweit die Stellenbesetzungsverfahren auf rd. drei Monate vom Zeitpunkt der Veröffentlichung der Ausschreibung bis zur Zusage der Dienststelle verkürzt werden (Durchschnitt Hauptverwaltung: 97 Tage; Bezirke: 105 Tage). Die Interne Beratungseinheit bei der VAK wird den Gesamtprozess evaluieren und im Ergebnis dessen einen Musterprozess entwickeln, mit dem eine weitere Senkung der durchschnittlichen Dauer von Stellenbesetzungsverfahren erreicht werden wird.

Auch der vorgeschaltete komplexe Prozess der Bewertung von Arbeitsgebieten wird aktuell hinsichtlich Verfahrensvereinfachungen in der Senatsverwaltung für Finanzen validiert, ohne dabei jedoch den bereits erzielten positiven Effekten (wie z.B. die in der AG Musterbewertung erarbeiteten Musterbewertungen nebst dazugehörigen Muster-BAK's) entgegenzuwirken. Aktuell wird neben weiteren Maßnahmen der bisher genutzte BAK-Vordruck in eine anwendungsfreundlichere und barrierefreie Version überarbeitet; dieser soll bis Ende des laufenden Jahres allen Dienststellen übermittelt werden. Dieses wird eine gesteigerte Effizienz sowie eine deutliche Zeitersparnis bei den Umsetzungsschritten in Ihren Dienststellen ermöglichen. Es werden noch in diesem Jahr weitere unterstützende Arbeitshilfen zur Verfügung gestellt.

### **2. Dialog zur Anwendung von (außer-)tariflichen Instrumenten etablieren**

Das Arbeits- und Tarifrecht ist nicht immer leichte Materie, so müssen die Anwenderinnen und Anwender in den Personalstellen beispielsweise unbestimmte Rechtsbegriffe auslegen sowie Ermessensentscheidungen treffen. Sie entscheiden über das Ob und Wie der Anwendung der ihnen zur Verfügung stehenden tariflichen und außertariflichen Instrumente der Personalgewinnung und Personalbindung. Die Fallzahlen zeigen, dass Sie diese Instrumente bereits in vielen Einzelfällen nutzen:

Im Kalenderjahr 2022 wurde in 850 Fällen (in 2021 in 763 Fällen) von der Möglichkeit der Vorweggewährung von Stufen und Anerkennung von förderlichen Zeiten und in 109 Fällen (in 2021 in 194 Fällen) von der Fachkräftezulage Gebrauch gemacht. Wir möchten Sie bestärken, das Potenzial weiter auszuschöpfen und mit Ihnen in den Dialog kommen. Kurzfristig bietet das Referat für Tarifrecht Videokonferenzen zu ausgewählten Fachthemen an, die Sie in Ihrer täglichen Arbeit besonders bewegen. Themen können von allen Beteiligten vor den Videokonferenzen benannt werden. Das Gesprächsformat soll insbesondere dem direkten und praktischen Dialog zwischen den Kolleginnen und Kollegen der Personalstellen und des Tarifreferats dienen. Auch hier steht das Ermöglichen im Vordergrund und weniger die Restriktion. Über das weitere Verfahren werden wir Sie in Kürze informieren.

### **3. Neue Einstiegsmöglichkeiten schaffen**

Gemeinsam generieren wir als Land Berlin im Jahr tausende Bewerbungseingänge. Dies verdeutlicht das große Potenzial, das wir uns als Arbeitgeber zu Nutze machen können und müssen. In einer übergreifenden Arbeitsgruppe unter Leitung der Senatsverwaltung für Finanzen werden wir innovative Ideen entwickeln, wie wir potenziell Interessierte schnell und passgenau (vertraglich) binden und einarbeiten können. Hier benötigen wir Ihre Expertise. Zeitnah werden wir auf Sie zukommen und Expertinnen und Experten zur Mitwirkung einladen. Hierzu werden ausgewählte Expertinnen und Experten aus verschiedenen Dienststellen im 3. Quartal 2023 zur Mitwirkung eingeladen.

Die Erwartungen an einen attraktiven Arbeitgeber haben sich grundlegend verändert und dies betrifft nicht nur die sogenannte Generation Z. Wir treffen auf einen sehr heterogenen Arbeitsmarkt, der gleichzeitig auch Chancen bieten kann.

Ein sicherer Arbeitsplatz, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gute Aufstiegs- und Personalentwicklungsmöglichkeiten, ein sorgsames betriebliches Gesundheitsmanagement sowie flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle sind starke Attraktivitätsmerkmale, die wir mit verschiedenen landesweiten Maßnahmen und Vorhaben weiter stärken werden, wie z.B. mit dem Gütesiegel familienfreundlicher Arbeitgeber, einem landesweiten Onboarding-Konzept oder einer Unterstützungshilfe für Mitarbeitendenbefragungen. All dies zeichnet das Land Berlin aus, ist jedoch nicht mehr exklusiv dem öffentlichen Dienst vorbehalten. Gemeinsam müssen wir daher unser Potenzial hinsichtlich unserer vieldimensionalen Diversity-Maßnahmen noch stärker nutzen und nach außen kommunizieren. Viele positive Beispiele gibt es bereits, an diese müssen wir konsequent anknüpfen. So beteiligen wir uns an dem Pilotprojekt „Steps to Public Service“ der Hochschule für Wirtschaft und Recht und der Abteilung Integration, dass Menschen mit ausländischem Hochschulabschluss durch Hospitationsmöglichkeiten, Sprachkurse und eine Verwaltungsqualifizierung fit für den Öffentlichen Dienst macht.

#### **4. Stellenausschreibungen attraktiver gestalten**

Der erste Kontakt zu potentiellen Bewerbenden erfolgt über das Karriereportal des Landes Berlin und den darauf veröffentlichten Stellenausschreibungen. Beides sind essentielle Elemente der Arbeitgeberattraktivität. Unser gemeinsames Ziel ist es, die zu besetzenden Stellen so attraktiv und vor allem so verständlich wie möglich zu gestalten. Die Ausführungsvorschriften über die Ausschreibung von Stellen (AV Stellenausschreibung) werden aktuell von der Senatsverwaltung für Finanzen überarbeitet und nach Abschluss der Beteiligungsverfahren in 2023 neu aufgelegt, um Stellenausschreibungen noch flexibler an den sich wandelnden Arbeitsmarkt anzupassen und Einstellungsprozesse zu beschleunigen. Parallel arbeitet das landesweite Personalmarketing derzeit an der Optimierung von Stellenanzeigen im Land Berlin. Wir werden die Stellenanzeigen im landesweiten E-Recruiting-System rexx grundlegend neugestalten und dabei konsequent die Bewerbendensicht in den Fokus stellen. Die Anzeigen werden künftig landesweit einheitlichen Designstandards folgen, alle Kerninformationen einer Stelle und der ausschreibenden Behörde einheitlich und übersichtlich präsentieren und Interessierte zur wichtigsten Aktion - der Bewerbung - animieren. Die Präsentation von Vorteilen des Landes Berlin als Arbeitgeber (Benefits) werden dabei in besonderem Maße hervorgehoben. Der Rollout ist für Anfang 2024 geplant.

#### **5. Laufbahnrechtliche Möglichkeiten erweitern**

Der Beamtenstatus wird von vielen Interessierten als der stärkste Arbeitgebervorteil empfunden. Vor diesem Hintergrund soll die Verbeamtung vorhandener Tarifbeschäftigter in ein Beamtenverhältnis auf Probe durch die Dienststellen erleichtert werden. Gemeinsam mit der Senatsverwaltung für Inneres und Sport werden Möglichkeiten unter Berücksichtigung der AO Auswahl/Ernennung skizziert. Ende 2023 wird es hier ein Ergebnis geben, das den Prozess vereinfacht.

Auch die Reform des Laufbahnrechts wird derzeit vorangetrieben, um das Portfolio der Arbeitgeberattraktivität im Land Berlin zu erweitern. Mit dem Gesetzentwurf zur Änderung des Laufbahngesetzes sowie der Laufbahnverordnung allgemeiner Verwaltungsdienst soll eine verbesserte Personalentwicklung und Personalgewinnung erreicht werden. Die unterschiedlichen Aufstiegs- und Beförderungsverfahren werden angeglichen, insbesondere eine Gleichbehandlung in Bezug auf die Zulassungsvoraussetzungen geschaffen. Wesentliche Verfahrensschritte werden verkürzt, etwaige Zulassungshürden abgebaut. Der Referentenentwurf wurde bereits vorgelegt, es folgt nun das Beteiligungs- und Gesetzgebungsverfahren. Eine Vorab-Beteiligung der Laufbahnordnungsbehörden sowie der Verwaltungsakademie an dem Gesetzentwurf bietet dabei die Möglichkeit, bereits mit der beabsichtigten Änderung des Laufbahngesetzes mögliche Anpassungen der jeweiligen Laufbahnverordnungen sowie weiterer Vorschriften vorzunehmen.

Ich möchte Sie einladen, die in diesem Schreiben skizzierten Chancen und Potenziale im Sinne eines Kulturwandels zu nutzen und sich vor allem an der Weiterentwicklung zu beteiligen. Sie und Ihre Mitarbeitenden sind die Expertinnen und Experten – teilen Sie Ihre Expertise mit uns und untereinander und lassen Sie uns gemeinsam die Personalprozesse auf eine neue Stufe heben.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'W. Schyrocki'.

Wolfgang Schyrocki

Klosterstraße 59, 10179 Berlin

Tel. +49 30 9020-8020

Wolfgang.Schyrocki@senfin.berlin.de