

Mitteilung – zur Kenntnisnahme –

**Personalpolitisches Aktionsprogramm 2024/2025 Fortschreibungs-/Umsetzungsbericht
zum Stichtag 31. Dezember 2024**

Drucksache Nr. 19/1350 (A.15)

Der Senat von Berlin
Fin IV C 11 - P 5000-2/2025-1-1
Telefon (030) 9020 4304

An das

Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Mitteilung

- zur Kenntnisnahme -

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

Der Senat legt nachstehende Mitteilung dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor.

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

„Der Senat wird aufgefordert, das Personalpolitische Entwicklungsprogramm (PPAP) auch in den Jahren 2024 und 2025 fortzusetzen und dem Abgeordnetenhaus jährlich mit Stichtag 30. Dezember einen Umsetzungsbericht für die Hauptverwaltung und die Bezirke zu den aktuellen personalpolitischen Themenfeldern vorzulegen, insbesondere Personalgewinnung, Personalentwicklung, Arbeitgeberattraktivität sowie Reformvorhaben des Dienst- und Tarifrechts.“

Hierzu wird berichtet:

Den elften Bericht zum Personalpolitischen Aktionsprogramm bitte ich der Anlage zu entnehmen. Der Bericht schreibt die personalpolitischen Themen für die Jahre 2024 und 2025 fort und gibt den Umsetzungsstand der dargestellten Vorhaben zum Stichtag 31. Dezember 2024 wieder.

Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung:

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

Ich bitte, den Beschluss damit als erledigt anzusehen.

Berlin, den 1. April 2025

Der Senat von Berlin

Kai Wegner
Regierender Bürgermeister

Stefan Evers
Senator für Finanzen

PERSONALPOLITISCHES AKTIONSPROGRAMM 2024/2025

Berichtszeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2024

BERLIN



Inhaltsverzeichnis

VORWORT	3
I. IMPLEMENTIERUNG EINER STRATEGISCHEN PERSONALPOLITIK IM LAND BERLIN	4
II. PERSONALPOLITISCHE EINZELVORHABEN	5
1. INNOVATION VON RECRUITING UND ONBOARDING	5
VEREINHEITLICHUNG DER STELLENBEWERTUNG.....	5
OPTIMIERUNG DER STELLENBESETZUNGSVERFAHREN.....	6
ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE STELLENANZEIGEN	7
E-RECRUITING.....	8
STRATEGISCHE NACHWUCHSREKRUTIERUNG.....	9
PERSONALMARKETING.....	10
DIVERSITY- UND INKLUSIONSGERECHTE PERSONALGEWINNUNG	11
2. SYSTEMATISIERUNG VON QUALIFIZIERUNG UND KOMPETENZAUFBAU	12
VERWALTUNGSAKADEMIE BERLIN (VAK).....	12
<i>Gesetz zur Neuorganisation der Verwaltungsakademie Berlin</i>	12
<i>Zielbild VAK 2030</i>	12
NACHWUCHSKRÄTFÖRDERUNG.....	13
FÜHRUNGSKRÄTFÖRDERUNG.....	15
<i>Führungsleitbild</i>	15
<i>Schulung zur Umsetzung der Verwaltungsvorschriften über die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Berliner Verwaltung (VV Inklusion behinderter Menschen)</i>	16
<i>Diversity-Trainings</i>	16
AUSBAU DER FORTBILDUNGSANGEBOTE BEI NEU- UND QUEREINSTIEG IN DIE VERWALTUNG.....	16
FORTBILDUNGSOFFENSIVE „PROZESS- UND PROJEKTORIENTIERTES ARBEITEN UND FÜHREN“	17
3. ATTRAKTIVITÄTSSTEIFERUNG DES LANDES BERLIN ALS ARBEITGEBER	18
GÜTESIEGEL FAMILIENFREUNDLICHER ARBEITGEBER LAND BERLIN	18
ZEIT- UND ORTSFLEXIBLES ARBEITEN	19
NEW WORK.....	19
MITARBEITERBEFRAGUNGEN	20
WISSENSMANAGEMENT	20
GESUNDHEITSMANAGEMENT	22
<i>Rahmendienstvereinbarung über Krankheitsprävention und Langzeitkrankenmanagement im Land Berlin (RDV Prävention)</i>	22
<i>Rahmendienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor Gewalt im Berliner Landesdienst (RDV Gewaltschutz)</i>	22
DIVERSITY-MANAGEMENT	23
4. MODERNISIERUNG DER RECHTLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN (EINSCHLIEßLICH BESOLDUNG UND VERGÜTUNG)	24
ANHEBUNG DES PENSIONSEINTRITTSALTERS	24
ANPASSUNG DES PERSONALVERTRETUNGSGESETZES UND DER WAHLORDNUNG.....	24
AMTSANGEMESSENE ALIMENTATION.....	25

<i>Vor dem Bundesverfassungsgericht anhängiges Verfahren zur A-Besoldung</i>	25
BESOLDUNG UND VERSORGUNG	26
ERSTELLUNG EINES ARTIKELGESETZES ZUR ÄNDERUNG LAUFBAHNRECHTLICHER VORSCHRIFTEN UND DES LANDESBEAMTENGESETZES (DIENSTRECHTSREFORM I)	26
DIENSTRECHTSREFORM II	27
ERFOLGREICHE TARIFIERUNGEN UND VERLÄNGERUNGEN FÜR TARIFBESCHÄFTIGTE	27
SONSTIGES AUS DEM TARIFBEREICH	28
5. ZUSAMMENWIRKEN VON DIGITALISIERUNG UND PERSONALMANAGEMENT	29
BEREITSTELLUNG DES FACHVERFAHRENS INTEGRIERTE PERSONALVERWALTUNG (IPV) ZUR NUTZUNG IN ALTERNIERENDER TELEARBEIT – UMSETZUNG DES PROJEKTS „IPV ZENTRAL“	29
SERVICEORIENTIERTES PERSONALMANAGEMENT (SPM)	30
ELEKTRONISCHE PERSONALAKTE	31
TRANSFORMATION DES LANDESVERWALTUNGSAMTS BERLIN (LVWA) IN EINEN LANDESWEITEN PERSONALDIENSTLEISTER	32
NACHWORT	34

Vorwort

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

Das Spektrum der personalpolitischen Themen umfasste im Berichtszeitraum 2024 erneut eine Vielfalt an Vorhaben und Projekten zum Ausbau der Leistungsfähigkeit und Attraktivitätssteigerung der Verwaltung, deren Ergebnisse im vorliegenden elften PPAP dargestellt werden. Bis Redaktionsschluss im Februar 2025 abgeschlossene Vorhaben wurden bereits aufgenommen, sich bis dahin abzeichnende Entwicklungen sind in die Berichterstattung eingeflossen.

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

Aufbauend darauf hat der Senat Ende August 2023 das ebenfalls von SenFin vorgelegte und stärker in die Zukunft gerichtete Personalentwicklungsprogramm 2030 (PEP 2030) beschlossen, dessen Vorhaben inzwischen teilweise erfolgreich umgesetzt wurden oder sich noch in der Umsetzung befinden. Doppelungen in der Berichterstattung sollen künftig vermieden werden. Deshalb wurde das PPAP für den Berichtszeitraum 2024 an die Systematik des PEP 2030 angepasst und die jeweiligen personalpolitischen Einzelvorhaben nunmehr den folgenden fünf Handlungsfeldern zugeordnet:

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

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

Zahlreiche Einzelvorhaben rund um die Themen Personalgewinnung und -bindung sowie Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität werden in den Handlungsfeldern 1 bis 4 vorgestellt.

Auf Maßnahmen zur Verschlinkung und Digitalisierung von Geschäftsprozessen wird in Handlungsfeld 5 eingegangen.

I. Implementierung einer strategischen Personalpolitik im Land Berlin

Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Die demografische Entwicklung, der zunehmende Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte und die steigenden Anforderungen an eine moderne Verwaltung stellen das Land Berlin als größten Arbeitgeber der Region vor große Herausforderungen. Diesen kann nur mit ausreichend qualifiziertem und motiviertem Personal begegnet werden.

Die SenFin hat deshalb auch im Jahr 2024 ihre Aktivitäten fortgesetzt und ausgebaut, um die Attraktivität des Landes Berlin als Arbeitgeber/Dienstherr weiter zu steigern. Neben der Optimierung von Personalgewinnung und -bindung steht die Weiterentwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen im Fokus, damit sie den sich wandelnden Anforderungen gerecht werden. Dazu gehört auch die fortlaufende Stärkung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit, um ein diskriminierungsfreies und inklusives Arbeitsumfeld zu fördern. Die Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms trägt dazu bei, das Land Berlin auch in den kommenden Jahren als attraktiven und modernen Arbeitgeber/Dienstherrn für alle Zielgruppen zu positionieren.

Um die Personalstrategie vorausschauend auszurichten, wird eine Studie „Berufsbilder der Zukunft“ in Auftrag gegeben. Ziel ist es, frühzeitig Berufe mit besonderer Bedeutung für die Berliner Verwaltung zu identifizieren und die Personalakquise entsprechend auszurichten. Eine darauf abgestimmte Fachkräfte- und Kommunikationsstrategie bildet deshalb einen weiteren wesentlichen Bestandteil der Personalentwicklung.

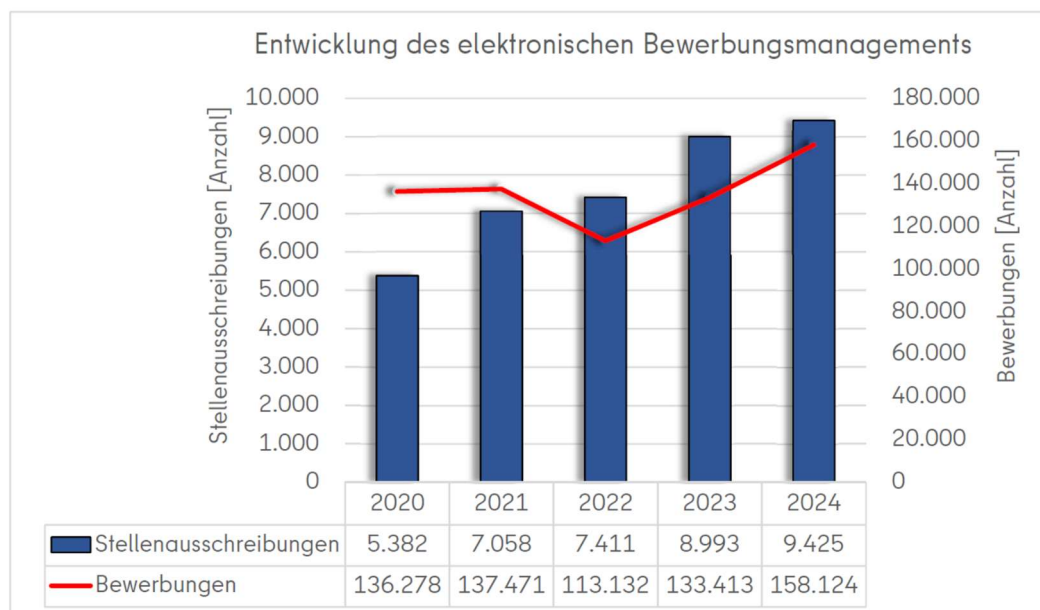
Das vorliegende Personalpolitische Aktionsprogramm gibt einen Überblick über die zentralen Maßnahmen und Entwicklungen, mit denen das Land Berlin seine Personalstrategie konsequent weiterentwickelt. Die einzelnen Maßnahmen, die konkret zu den genannten Zielen beigetragen haben, wurden den im Vorwort skizzierten Handlungsfeldern zugeordnet und werden im weiteren Verlauf detailliert dargestellt.

II. Personalpolitische Einzelvorhaben

1. Innovation von Recruiting und Onboarding

Um auch künftig ausreichend gutes Personal gewinnen zu können, wird die Personalakquise grundlegend modernisiert. Hierfür wurden im Jahr 2024 zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um die Stellenbesetzungsverfahren weiter zu verschlanken und transparent zu gestalten, die Ansprache potenzieller Zielgruppen auszubauen und den Onboarding-Prozess zu systematisieren.

Im Ergebnis übertraf die Anzahl der Stellenausschreibungen mit 9.425 und die der Bewerbungen mit 158.124 im Jahr 2024 sämtliche Werte der vorherigen Jahre. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Anstieg der Ausschreibungen um rund 18 % und der Bewerbungen um rund 4 %.



Vereinheitlichung der Stellenbewertung

Die zur Vereinheitlichung und Erhöhung der Transparenz von Bewertungsentscheidungen im Land Berlin ergriffenen Maßnahmen wurden im Jahr 2024 weiter vorangetrieben.

Im Rahmen des im Mai 2023 initiierten **Pilotprojekts zur Bewertung von Ingenieuraufgaben** in der Berliner Landesverwaltung wurde in der Phase der konsensualen Beschreibung der Tätigkeiten deutlich, dass vermeintlich gleiche Aufgaben bereits auf Bezirksebene nicht immer gleich betrachtet und

beschrieben werden, sodass diese Prozessphase unerwartet viel Zeit in Anspruch nahm und im Berichtszeitraum 2024 nicht abgeschlossen werden konnte. Ein abschließendes Projektergebnis soll bis zum Ende des I. Quartals 2025 vorliegen.

Aufgrund der (überwiegend zwischen Bezirks- und Hauptverwaltung) wiederholt aufkommenden Diskussionen über die mutmaßlich unterschiedliche Bewertung gleicher Aufgaben in unterschiedlichen Dienststellen, soll für die Aufgaben der sogenannten **Querschnittsbereiche Personal, Haushalt und Innere Dienste** (ohne Informations- und Kommunikationstechnik [IKT]) auf expliziten Wunsch der Bezirke, ein weiteres Projekt durchgeführt werden. Das Projekt zielt darauf ab, die Fachexpertinnen und Fachexperten aus Bezirks- und Hauptverwaltung zusammenzuführen, um eine hierarchieübergreifende und einheitliche bzw. gesamtstädtische Perspektive zu bekommen. Mit Projektmaßnahmen und dem Projektprodukt wird zugleich ein strategischer Baustein eingebracht, die Berliner Verwaltung weiterhin als eine attraktive und moderne Arbeitgeberin zu platzieren.

Spezifisches Projektziel ist es, mit einer einheitlichen und katalogisierten Erfassung von bewerteten Arbeitsvorgängen in den Querschnittsbereichen die Erstellung von Beschreibungen des Aufgabenkreises (BAKs) und Bewertungsgutachten in den jeweiligen Behörden des Landes Berlin zu beschleunigen. Mit der Implementierung des Projektprodukts (Katalog bewerteter Arbeitsvorgänge) soll Transparenz und Einheitlichkeit gewährleistet werden. Eine Diskrepanz in der Besoldung/Vergütung zwischen Haupt- und Bezirksverwaltung soll nur noch dort ausgewiesen werden können, wo auch tatsächlich ein bewertungsrelevanter Unterschied der Aufgaben vorliegt.

Daneben befindet sich das Projekt „BAK_KI“, mit dem eine von Künstlicher Intelligenz (KI) unterstützte Erstellung BAKs ermöglicht werden soll, derzeit in Vorbereitung für eine interne Pilotierung bei der SenFin. Eine ausführliche Test- und Erprobungsphase ist für das Jahr 2025 vorgesehen. Sobald die Testphase bei SenFin abgeschlossen und evaluiert ist sowie ggf. notwendige Nachbesserungen vorgenommen worden sind, ist es beabsichtigt, das Tool sukzessive allen Dienststellen zur Verfügung zu stellen. Aufbauend auf diesem Projekt soll anschließend in einem nächsten Schritt die KI-Unterstützung der Stellenbewertung in Angriff genommen werden.

Optimierung der Stellenbesetzungsverfahren

Zur Optimierung und Verkürzung der Stellenbesetzungsverfahren im Land Berlin hat die SenFin im Zeitraum von Dezember 2023 bis Juni 2024 ein behördenübergreifendes **Projekt zum erweiterten Stellenbesetzungsverfahren**

durchgeführt, welches Qualität und Dauer des Stellenbesetzungsverfahrens von Vakanz bis Onboarding in den Blick nahm. Die Ergebnisse wurden den Dienststellen in einem Bericht und im Rahmen einer Abschlussveranstaltung im November 2024 vorgestellt. Das erarbeitete Optimierungspotenzial wurde geprüft und zur weiteren Umsetzung gebracht. In diesem Kontext wird derzeit u. a. in Zusammenarbeit mit dem Bereich Geschäftsprozessmanagement (GPM) der SenFin der Prozess „Stellenbesetzungsverfahren von Vakanz bis Onboarding“ modelliert, der nach abschließender Finalisierung in drei Workshops als landesweiter Prozess freigegeben werden soll.

Die Überarbeitung der Ausführungsvorschriften über die Ausschreibung von Stellen (AV Stellenausschreibung) wurde fortgeführt. Die Ergebnisse und Erkenntnisse aus dem Projekt „Erweitertes Stellenbesetzungsverfahren - von Vakanz bis Onboarding“ wurden berücksichtigt.

Insgesamt soll das Thema **Onboarding** im Land Berlin eine größere Standardisierung erfahren. Hierfür wurde bereits eine landesweite Handreichung erarbeitet, die sich aus einer Broschüre mit wissenschaftlich fundiertem Hintergrund zum Thema Onboarding und ergänzenden Checklisten zusammensetzt, welche zum Download zur Verfügung stehen. Der für die Handreichung relevante Inhalt wurde zuvor in gemeinsamen Workshops mit Vertreterinnen und Vertretern der Dienststellen in Abstimmung mit der Leitstelle Diversity im Zusammenspiel mit dem Projekt „Erweitertes Stellenbesetzungsverfahren - von Vakanz bis Onboarding“ gesammelt und abgestimmt.

Zielgruppenspezifische Stellenanzeigen

Im landesweiten E-Recruiting-System wurden im Jahr 2024 weitere Voraussetzungen dafür geschaffen, die regelmäßig ca. 800 Stellenausschreibungen der Behörden und Einrichtungen des unmittelbaren Landesdienstes künftig in ein modernes, prägnantes und einheitliches Erscheinungsbild zu überführen. Neben der Verwendung von Icons, der Einbindung von Videos und einer kartenbasierten Darstellung freier Stellen im Land Berlin, dem Fokus auf behördliche Arbeitgebervorteile, wurden die Stellenanzeigen durch technische Formatvorgaben sowie Zeichenbegrenzungen deutlich komprimiert und vereinheitlicht. Nach Abschluss einer Test- und Schulungsphase soll die neue Anzeigensystematik im Jahr 2025 in den Dienststellen zur Anwendung kommen.

E-Recruiting

Das Beteiligungsverfahren zur Verlängerung des Probeechtbetriebs des E-Recruiting-Systems wurde insbesondere unter Berücksichtigung der landesspezifischen Anforderungen an eine digitale Barrierefreiheit erfolgreich abgeschlossen. Die Gremien haben keine Einwände erhoben und ihre Zustimmung zum weiteren Betrieb des Fachverfahrens bis 30. September 2026 erteilt.

Datenschutzkonformes E-Recruiting: Im E-Recruiting werden viele - teils sensible - personenbezogene Bewerberdaten erfasst und verarbeitet, für welche ein entsprechend hohes Maß an Datenschutz und Datensicherheit erforderlich ist und durch die nachfolgend dargestellten Maßnahmen gewährleistet wird.

Im Jahr 2024 konnte mit Erstellung einer **Datenschutz-Folgenabschätzung** (DSFA) ¹ eine umfassende Analyse der möglichen Risiken für betroffene Personen im E-Recruiting durchgeführt werden. Im Ergebnis sind durch Implementierung bestehender sowie geplanter technischer und organisatorischer Maßnahmen keine Risiken erkennbar, die einer Verarbeitung personenbezogener Daten im E-Recruiting entgegenstehen.

Zudem wurde das bestehende Löschkonzept von 2014 aktualisiert bzw. erweitert und umfasst die Festlegung von klaren Löschrufen und -prozessen. Die systemseitige Löschung von personenbezogenen Daten erfolgt nach Zweckerreichung nun bereits nach sechs Monaten (vormals 12 Monate).

Des Weiteren wurden die Datenschutz- und Nutzungsbestimmungen aktualisiert, insbesondere durch Veröffentlichung der Kontaktdaten der Verantwortlichen sowie der Datenschutzbeauftragten und führen damit zu einer erhöhten Transparenz für die Bewerberinnen und -bewerber. Diese sollen nach Artikel 13 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) u. a. Kenntnis darüber erlangen, welche Daten zu welchen Zwecken erhoben werden und wie diese verarbeitet werden. Diese Angaben sind Grundlage für die Ausübung der Rechte betroffener Personen nach Artikel 15 ff. DSGVO.

Auch zur Gewährleistung der Datensicherheit wurden Maßnahmen ergriffen. Durch Anpassung der Passworrichtlinie erfolgt bei wiederholten fehlerhaften Anmeldungen eine temporäre Zugangssperre, um unbefugten Zugriff zu verhindern. In Verbindung mit verbindlichen Vorgaben zu Passwortlänge und

¹ Eine Datenschutz-Folgenabschätzung nach Artikel 35 Absatz 1 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ist eine strukturierte Risikoanalyse für bestimmte Verarbeitungstätigkeiten zur Beschreibung, Bewertung und Eindämmung von Risiken für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten.

regelmäßigem Passwortwechsel konnten wirksame Maßnahmen für die Zugangs- und Zugriffskontrolle nach Artikel 32 Absatz 1 Buchstabe b DSGVO implementiert werden.

Als weitere Neuerung im Jahr 2024 ist auch die Einrichtung des Zentralen Rekrutierungsservice (Personalhub) mit der Bündelung themenbezogener zentraler Personalauswahlverfahren im Land Berlin als zusätzliches freiwilliges Angebot für Dienststellen zu nennen. Hierzu wird auf die weitergehenden Ausführungen „Transformation des Landesverwaltungsamts Berlin (LVWA)“ in Handlungsfeld 5 verwiesen.

Strategische Nachwuchsrekrutierung

Die landesweiten dualen Bachelor-Studiengänge, darunter *Öffentliche Verwaltung*, *Verwaltungsinformatik*, *Bauingenieurswesen* und *Soziale Arbeit*, spielen eine zentrale Rolle in der strategischen Nachwuchskräfte rekrutierung. Auch im Jahr 2024 konnten alle Auswahlverfahren für die zentral organisierten dualen Studiengänge erfolgreich abgeschlossen werden. Während die Bewerberzahlen für die dualen Studiengänge *Verwaltungsinformatik* und „Bauingenieurswesen im Vergleich zu den Vorjahren leicht rückläufig waren, blieben die Bewerberzahlen für die dualen Studiengänge *Öffentliche Verwaltung* und *Soziale Arbeit* auf einem konstant hohen Niveau. Dies unterstreicht die anhaltende Attraktivität der dualen Studienangebote des Landes Berlin.

Es ist vorgesehen, die erfolgreiche Hochschulkooperation für den dualen Studiengang *Soziale Arbeit* mit der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB) über das Sommersemester 2025 hinaus fortzuführen. Entsprechende Gespräche finden derzeit mit den zuständigen Akteuren statt. Darüber hinaus ist die Erhöhung der dualen Studienplätze im Studiengang *Öffentliche Verwaltung* an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) nach wie vor priorisiertes Ziel des Landes Berlin. Derzeit finden Gespräche mit der Hochschule statt, um die Erweiterung der Kapazitäten gezielt vorzubereiten und umzusetzen.

Zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses im bauenden Bereich wurde im Jahr 2021 der Einstiegsweg *ArchitekturPlus* eingeführt. Die nunmehr erfolgte Evaluierung des Programms zeigt jedoch, dass der Einstiegsweg in seiner bisherigen Form dem spezifischen Bedarf und den Anforderungen in den Fachbereichen nicht mehr vollständig gerecht wird. Es ist deshalb beabsichtigt, die Hochschulkooperation mit dem Fernstudieninstitut der Berliner Hochschule für Technik fortzuführen, den Einstiegsweg grundlegend zu überarbeiten und zu einem **landesweiten Bau-Trainee** in Zusammenarbeit mit der Senatsverwaltung

für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen mit der Option einer späteren Verbeamtung zu einem landesweiten Bau-Trainee weiterzuentwickeln. Eine entsprechende Projektgruppe für die Umsetzung wurde bereits gebildet und hat ihre Arbeit aufgenommen.

Das seit dem IV. Quartal 2023 zur Verfügung stehende HAUPTSTADT-MACHEN-Stipendium steht der Hauptverwaltung und den Bezirken weiterhin als Instrument der Nachwuchskräftegewinnung zur Verfügung. Seit Beginn der ersten Ausschreibungen im I. Quartal 2024 wurden 14 Stipendien für sieben unterschiedliche Studiengänge vergeben. Hierdurch werden für das Land Berlin langfristig Nachwuchskräfte aus diversen Berufsrichtungen gewonnen. Das HAUPTSTADT-MACHEN-Stipendium befindet sich kontinuierlich in der Evaluation.

Personalmarketing

Auch im Jahr 2024 war die landesweite Arbeitgebermarke HAUPTSTADT MACHEN gestaltungsgebend für alle personalwerblichen Initiativen der unmittelbaren Berliner Landesbehörden und Sonderbehörden. Die bereits umgesetzten Ergänzungen der Gestaltungsrichtlinien (z. B. Einbeziehung nachgeordneter Behörden in die Logonutzung, Bildsprache, diversitätsgerechte Markennutzung) haben sich in der Anwendung großer zentraler wie behördlicher Kampagnen im Jahr 2024 etabliert. Dieser Trend soll durch landesweite Vorgaben zur Markendurchsetzung (ggf. Rahmenvertrag Grafikleistungen) im Jahr 2025 verstärkt werden.

Das digitale landesweite Personalmarketing war im Jahr 2024 neben dem Karriereportal (*berlin.de/karriereportal*) mit weit über 5,5 Mio. Besuchen (ohne Stellenanzeigen), zahlreichen kampagnenbezogenen Landingpages (z. B. WIR MACHEN DIE HAUPTSTADT) und einer Reichweitensteigerung der Präsenz des Landes Berlin auf den Arbeitgebernetzwerken *XING/kununu* und *LinkedIn* insbesondere auf den Aufbau und die Etablierung des Landesprofils auf der Social-Media-Plattform *Instagram (berlin.karriere)* fokussiert. Mit einer Followerschaft von mittlerweile mehr als 2.300 Accounts dient der Kanal landesweiten wie behördlichen Kampagnen zur Platzierung von personalwerblichem Inhalt und der zielgruppengenauen Ausspielung kommerzieller Werbeformate. Die behördliche Zusammenarbeit bei der Content-Erstellung wie auch die behördenübergreifende Identifikation mit der Arbeitgebermarke HAUPTSTADT MACHEN haben in diesem Zuge stark zugenommen und sollen 2025 mit dem Aufbau eines landesweiten Redaktionsrings zu Social-Recruiting-Themen intensiviert werden. Ein weiterer Schwerpunkt beim **Ausbau des Digitalangebots** in den Jahren 2025/2026 soll

weitere Kommunikationsformate zwischen Bewerberinnen und -bewerbern und Dienststellen umfassen, die eine schnelle und unkomplizierte Kontaktaufnahme über das landesweite Karriereportal ermöglichen.

Unter dem Titel WIR MACHEN DIE HAUPTSTADT startete im Jahr 2024 die **Produktion von Mitarbeitervideos**, die einen Blick hinter die Kulissen unterschiedlicher Berufsfelder beim Land Berlin ermöglichen. Drei Videos (IT-Berufe, soziale Berufe, Ingenieursberufe) konnten bereits auf der Webseite der Kampagne (berlin.de/wir-machen-hauptstadt) veröffentlicht werden; das vierte Video, das Berufe des allgemeinen Verwaltungsdienstes vorstellt, wird in Kürze folgen. Die Reihe soll im Jahr 2025 mit fünf weiteren Filmen zu den Berufsfeldern Erziehung/Bildung, Steuern, Justiz, Polizei und Feuerwehr fortgesetzt werden. Die Filme werden zentral von der SenFin beworben und können von den Einstellungsbehörden für ihre jeweiligen Rekrutierungsmaßnahmen (insbesondere im Social-Media-Bereich) genutzt werden.

Im Rahmen der **#MachsMitUns-Roadshow** mit dem **Karrierebus**, an der sich im Jahr 2024 28 Behörden an 42 Veranstaltungstagen beteiligten, wurden erstmalig auch unter dem Motto **SCHNELL DABEI** unterschiedliche behördliche Formate zur schnellen Rekrutierung von Nachwuchs- wie Fachkräften durch das landesweite Personalmarketing promotet.

Auch im Jahr 2025 wird sich das landesweite Personalmarketing auf weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Sichtbarkeit des Landes Berlin als einheitlicher, attraktiver Arbeitgeber konzentrieren. Insbesondere bei Recruitingevents und auf Karrieremessen sollen die Dienststellen im einheitlichen Design und konform zur landesweiten Arbeitgebermarke auftreten. Hierzu wird in Zusammenarbeit mit dem LVwA der Abschluss von Rahmenverträgen zum behördlichen Abruf von Messeequipment angestrebt.

Diversity- und inklusionsgerechte Personalgewinnung

Im Jahr 2024 wurde eine **Handreichung** erstellt, die **Diversity-Kriterien** in den gesamten Personalgewinnungs- und Personalauswahlprozess integriert.

Im Rahmen des **Projekts Steps to Public Service** hat die Abteilung Landespersonal 2024 die Dienststellen aufgerufen, Absolventinnen und Absolventen mit ausländischem Hochschulabschluss Hospitationsplätze anzubieten. Bei einer hierfür von den Projektverantwortlichen durchgeführten Matching-Veranstaltung hat die Abteilung Landespersonal unterstützt.

Auch im Jahr 2024 nahm die SenFin im Rahmen der Roadshow mit dem Karrierebus im Juni an der queeren Karrieremesse **Sticks & Stones** sowie im Juli am **Lesbisch-Schwulen Stadtfest** teil.

Anträge auf **Inklusionsmittel** zur Einstellung von Personen mit Schwerbehinderung und diesen gleichgestellten Personen wurden im Jahr 2024 elf Behörden zur Finanzierung der Beschäftigung von insgesamt 22 Personen bewilligt.

2. Systematisierung von Qualifizierung und Kompetenzaufbau

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

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

Verwaltungsakademie Berlin (VAk)

Gesetz zur Neuorganisation der Verwaltungsakademie Berlin

Der Prozess der rechtlichen Neustrukturierung der VAk wurde mit der Verabschiedung des Gesetzes zur Neuorganisation der Verwaltungsakademie Berlin und zur Anpassung betroffener Gesetze durch das Abgeordnetenhaus am 2. Dezember 2024 zum Abschluss gebracht. Die VAk wurde damit zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des vorgenannten Gesetzes am 1. Januar 2025 als Sonderbehörde der für landesweite Personal- und Führungskräfteentwicklung zuständigen Senatsverwaltung (derzeit SenFin) als „Verwaltungsakademie Berlin – Landesamt für Aus- und Fortbildung sowie Interne Beratung (Verwaltungsakademie Berlin)“ errichtet. Die VAk ist seitdem Teil des unmittelbaren Landesdienstes des Landes Berlin. Um der bisherigen Struktur der VAk Rechnung zu tragen und die Partizipation der Hauptinteressengruppen an der strategischen und programmatischen Ausrichtung der VAk weiterhin sicherzustellen, sieht das Gesetz in Anlehnung an den bisherigen Vorstand die Einrichtung eines aus 17 ständigen Mitgliedern bestehender Verwaltungsrat vor.

Zielbild VAk 2030

Die VAk befindet sich in einem Transformationsprozess. In diesem Zusammenhang startete im September 2023 das Projekt „Zielbild VAk 2030“, mit dem die Zukunft der VAk als Kompetenzzentrum (neu) definiert werden sollte.

Dazu wurde das gesamte Leistungs- und Serviceportfolio untersucht, um die VAK zukunftsfest nach innen und nach außen aufzustellen sowie den Beschäftigten der Berliner Landesverwaltung und den Leistungsträgern und -trägerinnen auch künftig als verlässlicher Bildungs- und Beratungspartner zur Seite stehen zu können.

Nach dem Projektauftritt im Jahr 2023 folgten in einer Erhebungsphase Interviews und Workshops in den einzelnen Abteilungen. Im Frühjahr 2024 schloss sich eine Mitarbeiterbefragung an, gefolgt von einem World-Café-Format für alle Beschäftigten und zwei aufeinander aufbauenden Führungskräfteworkshops zur Konsolidierung der Ergebnisse. Der offizielle Projektabschluss fand unter Beteiligung des gesamten Kollegiums am 11. Juli 2024 statt.

Ein Teilergebnis aus dem Projekt wird die Definition von strategischen Zielen sein, die bis zum Jahr 2030 umgesetzt sein soll. Zurzeit wird an den strategischen Zielen „Transparentes Gesamtangebot“ sowie „Gemeinsamer Serviceanspruch“ gearbeitet.

Nachwuchskräfteförderung

Um die Vernetzung der Ausbilderinnen und Ausbilder zu verbessern, wurde im Jahr 2024 ein **digitales Fachnetzwerk für Ausbildungspersonal** eingerichtet. Die mittlerweile 210 registrierten Nutzerinnen und Nutzer können das Fachnetzwerk zum Austausch untereinander nutzen und dort auch alle relevanten Informationen rund um das Thema Ausbildung (Rundschreiben, Arbeitshilfen, Veranstaltungshinweise usw.) abrufen. Auch im Jahr 2024 fand regelmäßig ein Jour fixe zwischen SenFin und dem mit der Ausbildung betrauten Personal der Dienststellen (JF Ausbildungspersonal) statt mit dem Ziel eines gemeinsamen Austausches zu aktuellen Herausforderungen und Erarbeitung von Lösungsansätzen.

Zur Würdigung des engagierten Einsatzes der Praxisanleiterinnen und -anleiter fand darüber hinaus am 21. Oktober 2024 auf Einladung des Regierenden Bürgermeisters und organisiert von der Abteilung Landespersonal erstmals ein **Empfang für Praxisanleiterinnen und -anleiter** im Lokschuppen des Technikmuseums statt.

Für Auszubildende (inkl. Beamtenanwärterinnen und -anwärter), für deren theoretische Ausbildung die VAK zuständig ist, fand am 18. September 2024 ein **Willkommensempfang im Festsaal des Roten Rathauses** mit Grußworten des Regierenden Bürgermeisters, des für Personal zuständigen Staatssekretärs und

der Direktorin der Verwaltungsakademie statt. Daneben gab es die Möglichkeit, sich mit Auszubildenden höherer Jahrgänge auszutauschen.

Erstmalig wurde im Jahr 2024 ein **Ausbildungspreis** ausgelobt und verliehen. Dieser sollte besonders innovative Ausbildungsprojekte würdigen, die einen Mehrwert für Auszubildende und Praxisanleiterinnen und -anleiter generieren und auf andere Ausbildungsdienststellen übertragbar sind. Die drei Bestplatzierten der insgesamt 17 teilnehmenden Dienststellen haben ihre Projekte bei der Veranstaltung zur Verleihung des Ausbildungspreises am 14. Oktober 2024 im Roten Rathaus vorgestellt. Dies waren:

- Platz 3: Die Einführung des digitalen Berichtshefts für Auszubildende im Bezirk Treptow-Köpenick
- Platz 2: Das Ausbildungsbürgeramt Friedrichshain-Kreuzberg
- Platz 1: Das Ausbildungsbüro des Bezirks Marzahn-Hellersdorf, in welchem mehrere Auszubildende zentral betreut werden und gemeinsam interne Verwaltungsaufgaben für die übrigen Auszubildenden wahrnehmen (z. B. Krankmeldungen oder Urlaubsanträge bearbeiten).

Darüber hinaus hat der für Personal zuständige Staatssekretär im I. Quartal 2024 seine **Ausbildungstour** beendet. Nach einer Abschlussveranstaltung in den Räumlichkeiten des Ausbildungsbürgeramtes Lichtenberg Anfang Juli 2024 hat die Abteilung Landespersonal auf Basis der aus den Besuchen bei verschiedenen Ausbildungsprojekten unterschiedlicher Dienststellen gewonnenen Erkenntnisse einen **Leitfaden zur Umsetzung innovativer Ausbildungsprojekte** erarbeitet und im Dezember 2024 allen Dienststellen zur Verfügung gestellt.

Das Thema „Inklusive Ausbildung“ wurde auch im Jahr 2024 über verschiedene Formate gefördert. So wurde weiterhin ein Netzwerk für Nachwuchskräfte mit einer Schwerbehinderung angeboten. Im November 2024 fand erneut ein größeres **Netzwerktreffen für schwerbehinderte Nachwuchskräfte** statt, dessen Organisation erstmalig von einem Organisationsteam aus dem Kreis der Nachwuchskräfte selbst unterstützt wurde.

Ergänzend wurde im Laufe des Jahres 2024 ein **Leitfaden für die Inklusive Ausbildung** erarbeitet. Dieser beinhaltet neben Ausführungen zu verschiedenen Formen der Beeinträchtigung und dem sachgerechten Umgang damit erstmals eine komplette Zusammenfassung aller Stellen und Organisationen, die für die organisatorische oder finanzielle Unterstützung der inklusiven Ausbildung zuständig sind. Das finale Layout des Leitfadens wurde im Januar 2025

festgelegt, die Veröffentlichung des Leitfadens soll zum Ende des I. Quartals 2025 erfolgen.

Das im vergangenen Jahr konzeptionierte **digitale Berichtsheft** für die Auszubildenden und Anwärtinnen und Anwarter in den Verwaltungsberufen des unmittelbaren Landesdienstes wurde seit April 2024 im Rahmen eines Pilotprojektes im Bezirksamt Treptow-Köpenick erprobt. Nach erfolgreichem Verlauf der Testphase wurde das Projekt von SenFin, dem Bezirksamt Treptow-Köpenick und der VAK evaluiert. Im Januar 2025 wurden die Ergebnisse den Dienststellen vorgestellt. Die Abteilung Landespersonal wird noch im I. Quartal 2025 ein Rundschreiben herausgeben, mit welchem alle Ausbildungsdienststellen für die o. g. Berufe gebeten werden, ihrerseits das digitale Berichtsheft einzuführen und hierfür entsprechende Umsetzungshinweise geben. Beabsichtigt ist eine Einführung für den gesamten Ausbildungsjahrgang, der am 1. September 2025 mit der Ausbildung beginnen wird.

Führungskräfteförderung

Führungsleitbild

Die Richtlinien der Regierungspolitik 2023 - 2026 sehen die Entwicklung eines Führungsleitbildes vor. Ein solches soll den Führungskräften eine Orientierung für ein zukunftsorientiertes Handeln und Führen geben und die Verwaltung dabei unterstützen, den Herausforderungen der Zukunft bestmöglich zu begegnen.

Im Zuge der Entwicklung des Führungsleitbildes wurden zunächst die Anforderungen an die Führung von morgen auf der Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse und weiterer Studien recherchiert und identifiziert und im Rahmen einer Ideenskizze in einer behördenübergreifenden Netzwerkveranstaltung diskutiert. Begleitet wird die inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Thema Führen im Sinne von New Work von behördenübergreifenden Abstimmungen. In diesem Zusammenhang sind bereits die Erwartungen an ein Führungsleitbild aus unterschiedlichen Perspektiven eruiert worden, wie z. B. in der Landesweiten Arbeitsgruppe Personalmanagement sowie im Rahmen des Kongresses „*Inside PEP 2030*“.

Während zu Beginn des Jahres 2025 noch die weitere inhaltliche Ausgestaltung im Fokus steht, rückt ab dem II. Quartal die Implementierung in den Vordergrund. Hierbei wird der Ansatz eines berlinweit einheitlichen Führungsleitbildes verfolgt, welches in Bezug auf die konkreten Erwartungen an das Führungshandeln in den jeweiligen Behörden angepasst werden können soll.

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

Das niedrigschwellige Schulungsformat für Führungskräfte „Vortrag am Mittag“ zu den VV Inklusion behinderter Menschen wurde im Jahr 2024 in Kooperation mit der VAK weiter etabliert. Insgesamt haben an den Veranstaltungen über 140 Führungskräfte teilgenommen. Das Format wird im Jahr 2025 fortgesetzt.

Diversity-Trainings

Die Anzahl der Trainingsangebote der VAK wie auch der LADS-Akademie für Führungskräfte wurde im Jahr 2024 deutlich erhöht, um den wachsenden Schulungsbedarf in der gesamten Verwaltung decken zu können.

Ausbau der Fortbildungsangebote bei Neu- und Quereinstieg in die Verwaltung

Aufgrund der anhaltend hohen Einstiegszahlen im Land Berlin ist und bleibt die Einarbeitung neuer Beschäftigter ein Hauptanliegen der Behörden. Die VAK bietet bereits zahlreiche Angebote zur Einstiegsqualifizierung an. Im Jahr 2024 wurde zudem ein **Konzept** entwickelt, welches weitere Ansatzpunkte zur Optimierung der Einarbeitung zusammenfasst und die Ausweitung von Fortbildungsangeboten zur Systematisierung und Optimierung der Einarbeitungsmaßnahmen in einen größeren Rahmen einbettet. Der ganzheitliche Ansatz verfolgt hierbei u. a. das Ziel, vorhandene Maßnahmen transparenter darzustellen und so den Zugang zu den Angeboten zu erleichtern. In diesem Zuge überarbeitete die VAK auch ihre Internet-Themenseite „*Willkommen in der Berliner Verwaltung*“. Die SenFin stellte ihrerseits im Intranet der Berliner Verwaltung im *Themenportal Personal* einen Überblick über die Einstiegsqualifizierungen zusammen.

In Zusammenarbeit der Bezirke mit der VAK wurde die Zielgruppe der **Personalsachbearbeiterinnen und -sachbearbeiter** näher betrachtet. In gemeinsamen Workshops wurden Maßnahmen abgeleitet, die dazu dienen sollen, die Einarbeitung unter Nutzung behördeninterner und behördenübergreifender Potenziale zu optimieren.

Für die Verwaltungskernthemen, welche insbesondere für Neu- und Quereinsteigerinnen und -einsteiger relevant sind, wurde in Workshops mit der VAK und der SenFin ein Konzept für die inhaltliche und methodische Umsetzung in Form eines digitalen und modularen sowie ad-hoc-abrufbaren Angebots

diskutiert. Zur Umsetzung des Konzepts wird die VAK im nächsten Schritt mit externen Partnern kooperieren.

Fortbildungsoffensive „Prozess- und projektorientiertes Arbeiten und Führen“

Das Thema „Prozess- und projektorientiertes Arbeiten und Führen“ wurde im Jahr 2024 durch eine **Fortbildungsoffensive** der VAK begleitet. Den Auftakt stellte ein Akademiesymposium der Führungsakademie Berlin am 22. April 2024 für die Spitzenführungskräfte der Berliner Verwaltung dar. Unter dem Titel *„Der Wandel der Arbeitswelten - Prozess- und projektorientiertes Arbeiten und Führen“* stellten Prof. Dr. Peter Thuy und Prof. Dr. Silke Schönert in ihren Vorträgen ihre Ansätze zum Thema dar und betrachteten zudem den Einfluss von KI im Projektmanagement. Die sich anschließende Diskussion ermöglichte den Transfer des Gehörten in die Berliner Verwaltungslandschaft.

Die Fortbildungsoffensive der VAK wurde in Form einer Sommerakademie fortgesetzt. Im Rahmen der sechswöchigen Laufzeit wurden über 20 Seminare für die Zielgruppen Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und -mitarbeiter sowie Projektleiterinnen und Projektleiter angeboten. Die Themen erstreckten sich von unterschiedlichen Formen des Projektmanagements bis hin zu verschiedenen Methoden und Aspekten des Geschäftsprozessmanagements. Abgerundet wurden diese Angebote durch Praxiswerkstätten, die eine intensive Auseinandersetzung mit den Chancen und Herausforderungen des Projektalltags in der Berliner Verwaltung ermöglichten. Im Ergebnis wurden die bereits seit vielen Jahren bestehenden Angebote im offenen Programm zum Bereich Projekt- und Prozessmanagement um die speziellen Themen und Seminare der Fortbildungsoffensive ergänzt, sodass sie sich nun im Standard-Programmangebot der VAK bzw. der Führungsakademie wiederfinden.

3. Attraktivitätssteigerung des Landes Berlin als Arbeitgeber

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

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

Gütesiegel familienfreundlicher Arbeitgeber Land Berlin

Mit dem *Gütesiegel familienfreundlicher Arbeitgeber Land Berlin (GfA)* werden Dienststellen ausgezeichnet, die sich in besonderer Weise mit den Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben befassen möchten und hierfür einen Auditierungsprozess durchlaufen. Das im Jahr 2023 eingeführte **GfA-Zertifizierungsverfahren** ist speziell auf die Anforderungen des öffentlichen Dienstes zugeschnitten. Strategisches Ziel des *GfA* ist es, die Arbeitgeberattraktivität zu steigern, Beschäftigte zu binden und neues Personal zu gewinnen.

Im Jahr 2024 haben sieben Behörden den Zertifizierungsprozess erfolgreich abgeschlossen, sodass nun insgesamt 16 Behörden zertifiziert sind – darunter fünf Senatsverwaltungen, fünf Bezirksämter und sechs weitere Behörden der unmittelbaren Landesverwaltung. Für das Jahr 2025 sind fünf Neu-Zertifizierungen in Planung. Hinzu kommen neun Reauditierungsverfahren, sodass im Jahr 2025 insgesamt 14 Auditierungsprozesse durchgeführt werden sollen.

Zeit- und ortsflexibles Arbeiten

In den letzten Jahren hat sich die Arbeitswelt rasant entwickelt; aus einer modernen Arbeitswelt ist die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort nicht mehr wegzudenken. Hybride Arbeitsformen sind auch in weiten Teilen der Verwaltung bereits eher die Regel als die Ausnahme. Wichtige Regelungsgrundlagen hierfür sind im Land Berlin weiterhin die beiden **Rahmendienstvereinbarungen** (RDVs) zur regelmäßigen (alternierenden) Telearbeit am festen Telearbeitsplatz und zur ortsflexiblen situativen Telearbeit mithilfe mobiler Endgeräte.

Im Jahr 2024 wurden beide RDVs auf der Grundlage der Entwicklungen der Arbeitswelt und unter Berücksichtigung entsprechender Hinweise aus den Dienststellen aktualisiert. Die Rechtsprüfung der beabsichtigten Änderungen konnte im Jahr 2024 jedoch noch nicht abgeschlossen werden. Die Aktualisierung der RDVs soll im Laufe des Jahres 2025 im Vorgriff auf anstehende ergänzende Regelungen zur Gestaltung der modernen Arbeitswelt erfolgen. Perspektivisch ist es beabsichtigt, sämtliche New-Work-Aspekte, wie z. B. Desksharing und weitere Elemente aus den New-Work-Projekten (siehe nachstehende Ausführungen), in einer mit dem Hauptpersonalrat für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin (HPR) abgestimmten Dachregelung zu vereinen.

Darüber hinaus steht die SenFin zum Thema **Jobsharing bzw. Topsharing** in engem Austausch mit der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA), die im Jahr 2024 ein Projekt aufgesetzt hat, welches die Umsetzungsmöglichkeiten für Job- bzw. Topsharing hausintern ausloten soll. Es ist beabsichtigt, die Projektergebnisse anschließend auf eine landesweite Übertragbarkeit zu prüfen.

New Work

Der **Möbelproduktkatalog im Sammelbestellverfahren** des LVwA wurde um ein Angebot zur Beschaffung einer Grundausstattung **für modernes Arbeiten und Desksharing** erweitert. Der Bedarf wird laufend evaluiert und die Produktpalette darauf abgestimmt weiterentwickelt.

In enger Verzahnung mit dem landesweiten Projekt *TOM@NewWorkBerlin* wurde das praxisorientierte „**Verbundprojekt New Work**“ in den Bezirken (*TOMBezirke*) initiiert, das die Besonderheiten der Bezirksverwaltung in den Blick nimmt und bei der Entwicklung und Umsetzung moderner Arbeitswelten Synergien schafft.

Mitarbeiterbefragungen

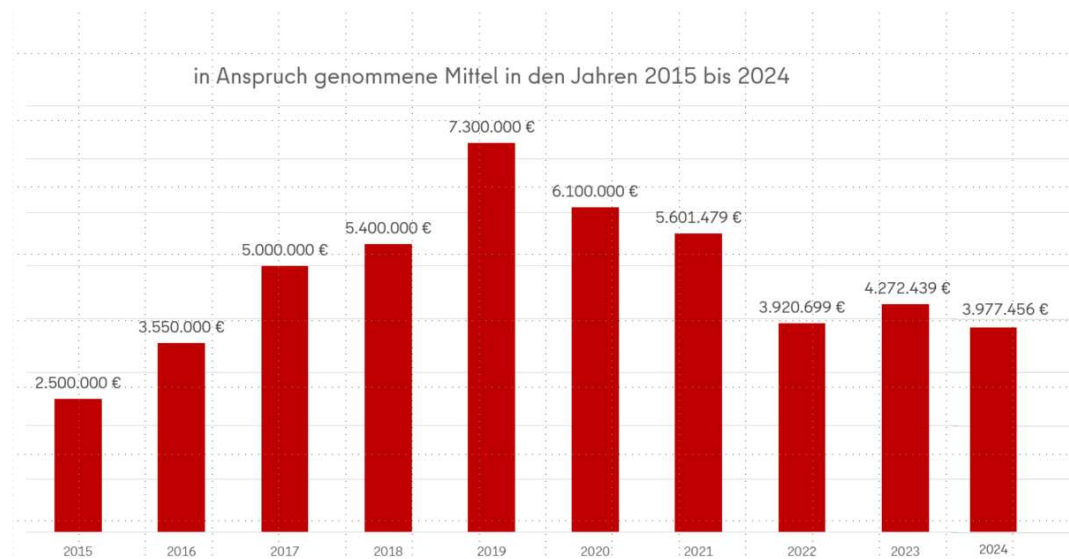
Gemäß den Richtlinien der Regierungspolitik 2023 - 2026 sollen sämtliche Beschäftigten des unmittelbaren Berliner Landesdienstes zu ihrer allgemeinen Zufriedenheit wie auch hinsichtlich der Verbesserungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz befragt werden. Zur Vorbereitung dieser Befragung wurde im Jahr 2024 der Inhalt der Befragung unter Berücksichtigung des Standardfragebogens konzeptioniert sowie eine Umsetzungsplanung vorgenommen. Die **Befragung „Impuls Berlin“** soll im ersten Halbjahr 2025 durchgeführt werden.

Die Ergebnisse der Befragung sollen genutzt werden, um Stärken und Schwächen des Landes Berlin als Arbeitgeber bzw. Dienstherr zu identifizieren, Impulse der Beschäftigten einzuholen und daraus gezielt Verbesserungsmaßnahmen zu planen, die in eine Fortschreibung des PEP 2030 einfließen sollen.

Wissensmanagement

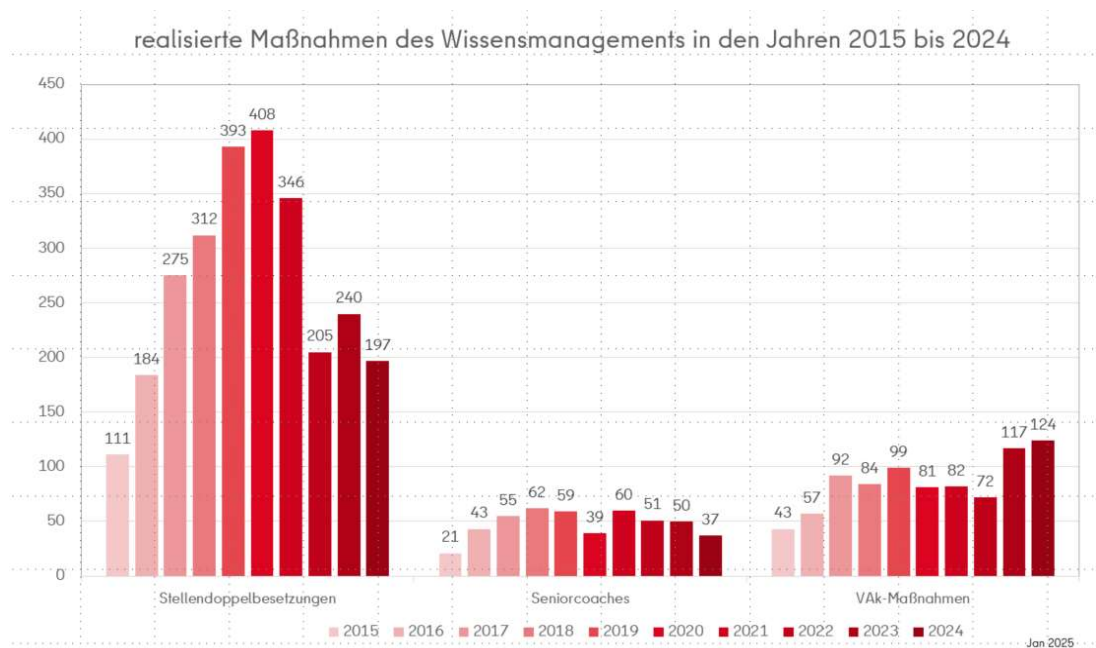
Mit dem Ausscheiden erfahrener Beschäftigter geht wertvolles Wissen verloren. Um diesem Verlust entgegenzuwirken, waren Stellendoppelbesetzungen und Seniorcoachings für einen strukturierten Wissenstransfer seit Jahren fester Bestandteil der landesweiten Personalpolitik. Aufgrund der aktuellen Haushaltslage und der Einsparerefordernisse können diese Maßnahmen nicht länger zentral finanziert werden.

Für das Haushaltsjahr 2024 wurden zur Finanzierung von Maßnahmen des Wissensmanagements Mittel in Höhe von 5,78 Mio. EUR zur Verfügung gestellt. Diese Mittel beinhalteten zum größten Teil Personalmittel für Stellendoppelbesetzungen und Seniorcoachings und zu einem geringen Teil Sachmittel. Die nachfolgende Grafik verdeutlicht die Inanspruchnahme der Mittel.



Sowohl die Quote der Realisierung von Maßnahmen als auch der Ausschöpfung der Mittel des Wissensmanagements ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Lediglich bei der Anzahl der durchgeführten VAK-Maßnahmen ist ein leichter Anstieg zu verzeichnen. Durch die Aufrechterhaltung der Sachtitel für das Wissensmanagement können diese Maßnahmen weitergeführt und nach wie vor zentral finanziert werden. Zur Kompensation von Stellendoppelbesetzungen und Seniorcoachings wurde mit den dezentralen Wissensmanagerinnen und Wissensmanagern ein Instrumentenkoffer erarbeitet, der den Transfer von Wissen nach wie vor sichert.

Die nachfolgende Grafik zeigt nochmals deutlich, dass die Ausschöpfungsquote bei den Stellendoppelbesetzungen gegenüber den Jahren 2019 und 2020 deutlich gesunken ist bei gleichzeitiger Zunahme von VAK-Maßnahmen. Es ist folglich konsequent, die Sachtitel nach wie vor zentral zur Verfügung zu stellen.



Zur Stärkung und Weiterentwicklung der Wissenskompetenz der unterschiedlichsten Zielgruppen in der Berliner Verwaltung wurden auch im vergangenen Jahr zahlreiche **Qualifizierungs-, Fortbildungs- und Netzwerkangebote** bereitgestellt.

Gesundheitsmanagement

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

Die für das Jahr 2024 angestrebte Verwaltungsbeteiligung der RDV Prävention verzögerte sich aufgrund des hohen Ausmaßes an notwendigen Änderungen und daraus resultierenden Abstimmungsschleifen. Im IV. Quartal 2024 konnten sich alle Beteiligten auf eine Fassung einigen. Zur Unterstützung der Dienststellen bei der Umsetzung der RDV werden ein ergänzender Leitfadens und Formularvorlagen zur Verfügung gestellt.

Die Verwaltungsbeteiligung zur RDV Prävention wurde am 3. Februar 2025 eingeleitet.

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

Die zum Abschluss der beabsichtigten Rahmendienstvereinbarung geführte Verhandlung zwischen SenFin und dem HPR verlief konstruktiv, sodass bereits

Mitte des Jahres 2024 eine zwischen den Verhandlungspartnern abgestimmte Fassung vorlag.

Im Zuge der Auseinandersetzung mit der Gewaltthematik hat sich herausgestellt, dass unabhängig vom Abschluss der RDV die zentrale Erfassung und Auswertung sämtlicher Gewaltfälle Grundvoraussetzung für eine gelingende Gewaltprävention ist. Mit Entscheidung des Regierenden Bürgermeisters am 15. Januar 2025 darüber, dass diese Stelle bei der Senatsverwaltung für Inneres und Sport/Landeskommission Berlin gegen Gewalt angesiedelt werden soll, wurde die Verwaltungsbeteiligung zur RDV Gewaltschutz vorbereitet und am 24. Februar 2025 eingeleitet.

Diversity-Management

Im Juli 2024 fand die erste **Aktionswoche zur Förderung der Akzeptanz und Wertschätzung der geschlechtlichen und sexuellen Vielfalt** innerhalb der Berliner Verwaltung in der Berliner Verwaltung statt. Das Hauptaugenmerk lag auf dem Thema „Allyship“. Dabei geht es um die Frage, wie alle – also auch Personen, die selbst nicht von einem bestimmten Diskriminierungsmerkmal betroffen sind – zur Akzeptanzförderung beitragen und Verbündete sein können.

Das **Regenbogennetzwerk** wurde im Jahr 2024 mit dem zweiten Platz des Verwaltungspreises in der Kategorie „Personalmanagement inklusive Diversity“ ausgezeichnet, was die Bedeutung der Akzeptanz und Sichtbarkeit von LSBTIQ+-Beschäftigten² innerhalb der Verwaltung verdeutlicht.

In Umsetzung des Partizipationsgesetzes (PartMigG) hat die Abteilung Landespersonal gemeinsam mit der Abteilung Integration und Migration der SenASGIVA im Zeitraum Ende Januar bis Ende März 2024 die erste landesweite **Befragung zum Migrationshintergrund** der Beschäftigten im Berliner Landesdienst durchgeführt.

² LSBTI ist das Akronym für Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche sowie queere Menschen

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

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

Anhebung des Pensionseintrittsalters

Das am 28. Dezember 2024 verkündete **Gesetz über die Anhebung der Altersgrenzen** und Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (GVBl. S. 643) hebt unter Schaffung von Übergangsregelungen die Regelaltersgrenze vom 65. auf das vollendete 67. Lebensjahr an (§ 38 Absatz 1 LBG). Die Anhebung der Regelaltersgrenze erfolgt ab 2026 (Geburtsjahr 1961) in acht Stufen. Zudem wurden Folgeanpassungen insbesondere hinsichtlich der Antragsaltersgrenze, beim Versorgungsabschlag und beim Hinausschiebens des Ruhestandes vorgenommen. Die besonderen Altersgrenzen der Vollzugsdienste sowie des feuerwehrtechnischen Dienstes blieben unverändert.

Anpassung des Personalvertretungsgesetzes und der Wahlordnung

Mit dem zehnten Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes vom 27. Juni 2024 (GVBl. S. 431 vom 10. Juli 2024) sowie der Verordnung zur Durchführung des § 98 des Personalvertretungsgesetzes (Wahlordnung zum Personalvertretungsgesetz - WOPersVG) vom 25. Juni 2024 erfolgten vor den regelmäßigen Personalratswahlen 2024 wahlrelevante Anpassungen. Des Weiteren wurden für mit Ablauf des 31. Dezember 2024 entfallende Bundesregelungen zum Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot für Personalratsmitglieder und zur Unfallfürsorge eigene Landesregelungen geschaffen.

Mit dem geänderten Personalvertretungsgesetz und der Neufassung der Wahlordnung wurde die Durchführung von Personalrats- sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungswahlen unter Beachtung von Datenschutzbelangen rechtssicher gestaltet und unter Berücksichtigung des Praxisbedarfs an die

aktuelle Rechtsprechung sowie an die Möglichkeiten der modernen Arbeitswelt angepasst. Zur Steigerung der Wahlteilnahme besteht nun ein generelles Recht auf schriftliche Stimmabgabe und abwesende Dienstkräfte sind künftig über anstehende Wahlen zu informieren. Daneben sollen Regelpräzisierungen, die Vereinfachung formaler Vorgaben für die Wahlvorstände und die Eröffnung digitaler Kommunikations- und Bekanntmachungsmöglichkeiten die Wahldurchführung erleichtern.

Im Jahr 2025 wird eine **weitere Überarbeitung des Personalvertretungsgesetzes** zur Anpassung an die Rechtsprechung, Vereinfachung formaler Vorgaben und zum Ausbau der bereits vorhandenen digitalen Handlungsmöglichkeiten erfolgen.

Amtsangemessene Alimentation

Vor dem Bundesverfassungsgericht anhängiges Verfahren zur A-Besoldung

Bezüglich derjenigen Besoldungsgruppen (u. a. A-Besoldung) und Haushaltsjahre, die nicht streitgegenständlich für das Verfahren 2 BvL 4/18 des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) zur R-Besoldung waren, ist bislang keine rückwirkende Korrektur erfolgt. Die Entscheidung des BVerfG zur Verfassungsgemäßheit der A-Besoldung im Land Berlin steht derzeit noch aus. Gemäß der Jahresvorschau des Bundesverfassungsgerichts sollte die Entscheidung zu fünf Vorlagebeschlüssen des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) im Jahr 2024 ergehen. Dies ist nicht erfolgt. Der ausstehenden Entscheidung möchte die Finanzverwaltung nicht vorweggreifen. Dies entspricht auch der Festlegung in den Richtlinien der Regierungspolitik, in denen es heißt: „Wenn das Bundesverfassungsgericht Vorgaben hinsichtlich der A-Besoldung macht, macht der Senat einen Vorschlag für ein Reparaturgesetz analog zur R-Besoldung.“

Es ist beabsichtigt, im Anschluss an die Entscheidungsveröffentlichung auch diejenigen Besoldungsgruppen und Haushaltsjahre auf ihre Verfassungsgemäßheit zu prüfen, die bislang nicht Gegenstand eines Verfahrens vor dem BVerfG waren. Soweit erforderlich, wird dann im Rahmen eines Reparaturgesetzes eine umfassende Korrektur der Besoldung gegenüber denjenigen Dienstkräften, Richterinnen und Richtern erfolgen, über deren Besoldungsanspruch noch nicht abschließend entschieden worden ist. Eine entsprechende Vorsorge wurde getroffen.

Besoldung und Versorgung

Mit dem Berliner Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2024-2026 vom 20. Dezember 2024 (GVBl. S. 634) wurde der **Tarifabschluss zeit- und wirkungsgleich auf den Besoldungs- und Versorgungsbereich übertragen**. Zusätzlich wurden zum Zwecke der Angleichung der Berliner Besoldung an das Bundesgrundniveau prozentuale Anpassungen ab 1. Februar 2025 sowie ab 1. Januar 2026 beschlossen, die jeweils 0,4 % über dem Tarifabschluss liegen.

Weiterhin erfolgte eine **rückwirkende Anpassung der Alimentation von Familien mit drei und mehr Kindern** für die Jahre 2008 bis 2020 bei denjenigen Dienstkräften, über deren Besoldungsanspruch in diesen Jahren noch nicht abschließend entschieden worden ist.

Es ist vorgesehen, bis zum Ende der Legislaturperiode das Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin und das Landesbesoldungsgesetz Berlin zu einem einheitlichen **Berliner Landesbesoldungsgesetz** zusammenzufassen. Ein entsprechender Referentenentwurf wird derzeit vorbereitet.

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

Zur **Modernisierung der rechtlichen Rahmenbedingungen** der Personalentwicklung wurde für das Beamtenrecht Änderungs- und Anpassungsbedarf eruiert und die laufbahnrechtlichen Vorschriften mit dem Ziel der Erhöhung der Flexibilität von Personalgewinnungs- und Entwicklungsmaßnahmen überarbeitet. Zudem wurde ein Artikelgesetz zur Änderung der laufbahnrechtlichen Vorschriften sowie des Landesbeamtengesetzes entworfen.

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

Im II. Quartal 2024 erfolgte die allgemeine Verwaltungsbeteiligung sowie parallel die Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften sowie der Hauptbeschäftigtenvertretungen. Nach Auswertung der Rückmeldungen

aus der Beteiligung wurde der Gesetzesentwurf weiter angepasst. Das umfangreiche Artikelgesetz mit zahlreichen Änderungen im Laufbahngesetz, in den verschiedenen Laufbahnverordnungen und im Landesbeamtengesetz wurde im Februar 2025 im Abgeordnetenhaus beschlossen. Die Gesetzesverkündung wird noch im Laufe des I. Quartals 2025 erfolgen. Im Zuge der Erleichterung der Verbeamtung wurde den Dienststellen zunächst mit Rundschreiben IV Nr. 16/2024 vom 10. April 2024 ein Handlungsleitfaden für die Verbeamtung zur Verfügung gestellt. Zusätzlich wird den Dienststellen zeitnah eine übersichtliche Darstellung in Form von Checklisten über die zu prüfenden Voraussetzungen an die Hand gegeben.

Dienstrechtsreform II

Aufgrund des erheblichen Umfangs der Dienstrechtsreform I konnten nicht alle relevanten Aspekte bereits im Rahmen dieser ersten Reform abschließend geprüft und eingebracht werden, weshalb unmittelbar im Anschluss an die Dienstrechtsreform I der Entwurf einer Dienstrechtsreform II erstellt werden soll. Einige Kernpunkte dieses Vorhabens wurden bereits parallel zum derzeitigen Vorhaben bearbeitet, in anderen Bereichen steht eine abschließende Prüfung der - unter anderem im Zusammenhang mit der Beteiligung der Laufbahnordnungsbehörden und der Bezirke - erarbeiteten Vorschläge noch aus. Wesentliche Vorhaben sind die Reform des Verfahrens zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung für ein Beamtenverhältnis, die Flexibilisierung des Beihilferechts sowie weitere Anpassungen des Beamten- und Laufbahnrechts.

Der Abschluss der Dienstrechtsreform II ist zum Ende des Jahres 2025 beabsichtigt.

Erfolgreiche Tarifierungen und Verlängerungen für Tarifbeschäftigte

Mit ihrer Tarifierung konnte die Gewährung der Hauptstadtzulage über den 31. Oktober 2025 hinaus für die Beschäftigten in der unmittelbaren Landesverwaltung Berlins gesichert und zugleich der Ausschluss aus der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) vermieden werden. Nach Inkrafttreten des **Tarifvertrags (TV) Hauptstadtzulage** wird Berlin den Antrag stellen, den Beschluss zum Ausschluss des Landes aus der TdL von der Mitgliederversammlung aufheben zu lassen. Die Frage, wie mit den Beschäftigten umzugehen ist, die bisher unter die außertariflichen Regelungen des Rundschreibens IV Nr. 75/2020 fallen, jedoch vom Geltungsbereich des TV Hauptstadtzulage nicht erfasst werden, soll im Laufe des Jahres 2025 geklärt werden.

Die Tarifvertragsparteien des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) haben sich darauf geeinigt, die besonderen **Stufenlaufzeiten für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst** abzuschaffen, sodass für die Beschäftigten seit dem 1. Oktober 2024 die normalen Stufenlaufzeiten des § 16 TV-L gelten. Zudem wurde die unbefristete Übernahme von Auszubildenden bis zum 31. Oktober 2025 tarifiert.

Zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften konnte die Anwendung der **flexiblen Entgeltinstrumente** des § 16 TV-L von den Dienststellen in eigener Zuständigkeit und Verantwortung bis zum 31. Dezember 2025 verlängert werden.

Die Laufzeit der Verfahrensauflassung zur Gewinnung und Bindung von ärztlichem Fachpersonal im unmittelbaren Landesdienst Berlin ist bis zum 1. Oktober 2026 ebenfalls verlängert worden.

Sonstiges aus dem Tarifbereich

Die vom Tariferat der SenFin ins Leben gerufene „**Dialogrunde**“, in der sich das Tariferat mit allen Dienststellen zu speziellen fachlichen Themen mehrmals im Jahr austauscht, hat sich weiter etabliert und bislang viele gemeinsame Erkenntnisse ergeben.

Die Arbeitsvertragsformulare, die im Formularverzeichnis des Beschäftigtenportals des Landes Berlin vorgehalten sind, werden sukzessive durch Neufassungen ersetzt, die interaktiv gestaltet sind und den Anforderungen einer gendergerechten Ausgestaltung genügen.

Ein bereits von der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (*ver.di*) für eine Dauer von mindestens sechs Wochen angekündigter Erzwingungsstreik in den Kita-Eigenbetrieben wurde auf Antrag Berlins vom Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg durch einstweilige Verfügung untersagt.

Im Jahr 2025 erfolgt die Vorbereitung und der Beginn der Tarifverhandlungen 2025/2026. Das Tariferat wird sich hierbei weiterhin für die Interessen des Landes Berlin einsetzen.

5. Zusammenwirken von Digitalisierung und Personalmanagement

Der Veränderungsprozess in der Arbeitswelt wird zunehmend geprägt durch die demografische Entwicklung – es ist absehbar, dass das Land Berlin künftig mit weniger Personal als bislang auskommen muss –, aber auch durch den rapiden technischen Wandel und die zunehmende Digitalisierung.

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

Bereitstellung des Fachverfahrens Integrierte Personalverwaltung (IPV) zur Nutzung in alternierender Telearbeit – Umsetzung des Projekts „IPV Zentral“

Aufbauend auf die im Zuge des abgeschlossenen Projektes „IPV in alternierender Telearbeit (IPV in aT)“ geschaffene zentrale Infrastruktur (Terminalserverumgebung im ITIS-Verfahrensservice) zur Bereitstellung des SAP-GUI (grafische Benutzeroberfläche für IPV) wurde bereits 2023 mit der II. Ausbaustufe („IPV Zentral“) zur IKT-architekturkonformen Bereitstellung des gesamten IPV-Verfahrens begonnen.

Ziel des Projekts „IPV Zentral“ war, die bisher dezentral in allen IPV-einsetzenden Behörden erforderlichen Infrastrukturen zur Bereitstellung des SAP-GUI über die im Rahmen von IPV in aT neu geschaffene Infrastruktur im IT-Dienstleistungszentrum Berlin (ITDZ) Berlin abzulösen und eine zentrale Nutzerverwaltung für die ITIS-Zugänge der IPV-Nutzer aufzubauen.

Die geplante Umstellung aller IPV-einsetzenden Behörden wurde im ersten Halbjahr 2024 erfolgreich abgeschlossen. Im Anschluss erfolgten die Vorbereitungen zur Überführung der neuen IPV-Infrastrukturen inkl. der Weiterführung der neu etablierten Nutzerverwaltung für rd. 4000 IPV-Anwender in den Linienbetrieb beim LVwA/SSC. Die Übergabe konnte zum 31. Dezember 2024 erfolgreich abgeschlossen werden.

Im Ergebnis wurden durch diese Maßnahme nicht nur Synergien genutzt und erhebliche finanzielle Ressourcen eingespart, sondern auch die

Voraussetzungen geschaffen, um IPV künftig IKT-architekturkonform für den Einsatz auf dem BerlinPC bereitzustellen.

Der Abschlussbericht zum Projekt IPV Zentral steht im Intranet unter folgendem Link zur Verfügung: [IPV-Zentral \(Zentralisierung des SAP GUI\) - b-intern.](#)

Serviceorientiertes Personalmanagement (SPM)

Nachdem in den Jahren 2020/2021 Tätigkeiten zur Erschließung von Zielen und Inhalt eines neuen Personalmanagementsystems für die prozessorientierte und digitalisierte Bearbeitung von Personal- und Stellenverwaltungsvorgänge im Vordergrund standen und in den Jahren 2022/2023 Aktivitäten zur Vorbereitung und Durchführung einer europaweiten Ausschreibung den Raum einnahmen, konnten im Jahr 2024 die Arbeiten zur Erstellung und Einführung der ganzheitlichen, landesweit einheitlichen SPM-Systemlösung (Phase 2 des Projektes SPM) begonnen werden.

Den Zuschlag zur Umsetzung erhielt ein Konsortium verschiedener Unternehmen deren Generalunternehmer (GU) *T-Systems International GmbH (T-Systems)* ist. Gemeinsam mit fünf Partnern wird mit drei angebotenen Softwareprodukten eine Systemlösung erstellt, die die Gesamtheit der Anforderungen des Landes Berlins erfüllen soll.

Der GU verantwortet in der Umsetzungsphase unter anderem die Bedarfsermittlung und Anforderungserhebung im Land Berlin entlang der Prozesse auf der Grundlage der im Lastenheft beschriebenen Bearbeitungsszenarien, die Systemerstellung, Systemimplementierung im ITDZ, die Schulung und die Einführung der SPM-Systemlösung. Dabei wird in drei Einführungsblöcken (Iterationen) im Projektverlauf zunächst das Personal- und Stellenmanagement, danach die Personalentwicklung und zuletzt die Personalbeschaffung landesweit standardisiert und umfänglich digitalisiert.

Schwerpunktaufgaben 2024 waren:

- Die Initialisierung der Hauptprojektphase durch *T-Systems*,
- die Analyse der Altsysteme, insbesondere von IPV (integriertes Personalverwaltungssystem), LiV (Lehrerinformations- und Verwaltungssystem), SP-Expert (Zeiterfassungs- und Personaleinsatzsystem),
- sowie die Evaluierung der Rahmenbedingungen zur Bereitstellung der Systemumgebung für die Systementwicklung,

um eine erfolgreiche Umsetzung des Projektes zu garantieren.

Darüber hinaus nahm das Projekt die aus der Phase 1 erprobte Workshop-Serie zur Bedarfsermittlung erneut auf, um die Bearbeitung der Prozesse im System anhand der konkreten Möglichkeiten des dafür angebotenen SAP-Systems zu evaluieren. Dies erfolgte für drei von sieben Szenarien der Iteration 1 mit Vertreterinnen und Vertretern aus repräsentativen Behörden der Bezirke, Hauptverwaltung und nachgeordneten Behörden. Es erfolgten erste Abstimmungen mit den Verantwortlichen der digitalen Akte zur Nutzung des Basisdienstes für die Ablage personalrelevanter Unterlagen in einer elektronischen Personalakte.

Elektronische Personalakte

Das Projekt zur landesweiten Einführung einer elektronischen Personalakte (Hauptprojekt ePA) konnte aufgrund fehlender personeller Ressourcen nicht, wie ursprünglich geplant, im II. Quartal 2024 begonnen werden. Gleichwohl wurde intern im Rahmen der personellen Möglichkeiten weiter an der Projektvorbereitung mit folgenden Ergebnissen gearbeitet:

- Der Projektunterstützungsvertrag mit dem ITDZ für die konzeptionelle und technische Umsetzung der ePA liegt seit Ende 2023 vor.
- Der ITDZ-Angebotsabruf für die erforderliche externe Unterstützung im Zuge der in der II. Phase des Projektes geplanten Massendigitalisierung ist erfolgt (Phase II - Umsetzung Massendigitalisierung).
- Auch die Vorbereitungen für die Weiterführung der im Vorprojekt begonnenen Machbarkeitsbetrachtung zur Nutzung der *Digitalen Akte Berlin (DAB)* wurden mit folgenden Ergebnissen weitergeführt:
 - Die Anforderungen an die ePA wurden aus Sicht des Projektes SPM erhoben.
 - Die technischen Möglichkeiten zur Abbildung der elektronischen Personalakte auf Grundlage des Basisdienstes *Digitale Akte* wurden in Zusammenarbeit mit den Firmen *Ceyoniq/Materna* und dem Projekt DAB entworfen.
 - Die für die Massendigitalisierung erforderliche Voraussetzung gleichartig strukturierter Personalakten wird systematisch über eine Serie von „Rundschreiben zur datenschutzgerechten Führung von Personalakten“ vorbereitet.

Der formale Projektstart wird derzeit vorbereitet und ist für Frühjahr 2025 geplant.

Transformation des Landesverwaltungsamts Berlin (LVwA) in einen landesweiten Personaldienstleister

Das Referat **Zentraler Rekrutierungsservice** wurde wie vorgesehen zum 1. Mai 2024 im LVwA als neuer Personalhub gegründet.

Um die Gewinnung dringend benötigter Fachkräfte in den Berliner Behörden zentral zu unterstützen hat der zentrale Rekrutierungsservice, aufbauend auf dem Prozess der Gesamtstädtischen Personalgewinnung und -entwicklung (GPE), unmittelbar mit der Umsetzung zentraler Personaldienstleistungen begonnen. Dazu gehören u. a. Einzel- und Sammelausschreibungen, Personalmarketingmaßnahmen sowie die Entwicklung berufsgruppenspezifischer Onboarding-Schulungen, beispielsweise für die Personalgewinnung der landesweiten Dualen Studiengänge und der Berliner Schulbauoffensive. Darüber hinaus wurde der Rekrutierungsservice für die Bürgerämter als zusätzliche und freiwillig abrufbare Servicedienstleistung im Rahmen des 14-Tage-Ziels ins Aufgabenportfolio aufgenommen.

Ferner startete der Rekrutierungsservice im November 2024 mit der Konzeptionierung einer KI-gestützten Matching-Plattform, um die Vielzahl der Berufsfelder besser mit den Wünschen und Fähigkeiten der Bewerberinnen und Bewerber und dem Bedarf der Behörden zu verbinden. Parallel hierzu wurde ein Projekt zur Einführung neuer E-Learning- und KI-gestützter Lernformate für die Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in enger Zusammenarbeit mit der VAK vorbereitet.

Das Pflegeportal **Beihilfeantrag Online** (BAO) für die digitale Antragstellung von Pflegeanträgen wurde im Juni 2024 erfolgreich umgesetzt. Die Einführung des E-Learning in der Beihilfe ist abgeschlossen und in einem kontinuierlichen Ausbau mit weiteren Themen.

Der Ausbau der Berliner Beihilfe-App mit einem digitalen Rückkanal wurde in 2024 für die derzeit mehr als 70.000 Kundinnen und Kunden intensiv weiter betrieben. Ab voraussichtlich I. Quartal 2025 wird mit der neuen App-Version die durchgängig digitale Beihilfebeantragung bis zum elektronischen Beihilfebescheid angeboten werden.

Die **interne Volldigitalisierung** der beiden Bereiche **Beihilfe und Versorgung** ist abgeschlossen. Der Versorgungsservice hat im Jahr 2024 mit dem Aufbau eines KI-basierten Hilfe-Chatbots für das bereits bestehende Digitalangebot „Versorgungsauskunft online“ begonnen. Das Projekt läuft in enger Abstimmung mit der Senatskanzlei und BerlinOnline. Nach Aussage von BerlinOnline wird damit erstmals ein KI-basiertes Angebot als Unterstützung einer Berliner Verwaltungsdienstleistung auf der Plattform *Berlin.de* bereitgestellt werden.

Das Projekt wurde pilothaft aufgesetzt und soll als Modell für weitere KI-Services des LVwA dienen.

Darüber hinaus befindet sich seit dem 2. Halbjahr 2024 ein Internet-Serviceportal im Ausbau, das zukünftig das bereits laufende Digitalangebot BAO und das für 2025 geplante Versorgungsportal für die digitale Kommunikation sämtlicher rd. 70.000 Versorgungsempfänger und -empfängerinnen des Landes Berlin mit dem Versorgungsservice unter einem einheitlichen technischen Zugang beinhalten soll. Die Integration darüber hinausgehender digitaler Services befindet sich in Planung und wird in einem iterativen Prozess den bereits bestehenden Digitalangeboten sukzessive folgen.

Die ersten Entwürfe für ein **Errichtungsgesetz** und die als nunmehr zwingend notwendig erachteten allgemeinen Nutzungsordnungen für das LVwA liegen seit Ende 2024 vor.

Nachwort

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

Die begonnenen Maßnahmen werden im Jahr 2025 konsequent fortgeführt und durch weitere Themen ergänzt. Über die Ergebnisse wird zum Stichtag 31. Dezember 2025 erneut berichtet.

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

© Senatsverwaltung für Finanzen
Stand 02/2025