

Vw 0008 AI

An die Vorsitzende des „Unterausschusses Verwaltungsmodernisierung und -digitalisierung sowie Bezirke und Personal“

über die

Vorsitzende des Hauptausschusses

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Thema

Einzelplanübergreifende Berichtsaufträge der CDU-Fraktion zu den Haushaltsplanberatungen 2022/2023

UA Verwaltung Nummer: 0008 A

Der UA Verwaltung hat in seiner 1. Sitzung am 21. Februar 2022 Folgendes beschlossen:

„Auf Vorschlag der Vorsitzenden wird einvernehmlich festgehalten, dass die Fraktionen der Geschäftsstelle des UA Verwaltung bis Freitag, 25.02.2022, grundsätzliche und einzelplanübergreifende Berichtsaufträge und Fragen zum Thema Personal und Stellenpläne vorab schriftlich einreichen können. Die Senatsverwaltung für Finanzen wird gebeten, die Berichte rechtzeitig zum Beginn der 1. Lesung des Haushalts 2022/2023 im UA Verwaltung am 21.03.2022 schriftlich vorzulegen.“

Beschlussvorschlag:

Es wird gebeten, den Bericht mit den nachfolgenden Ausführungen als erledigt anzusehen.

Die Senatsverwaltung für Finanzen hat grundsätzlich die Koordinierung der Beantwortung der Berichtsaufträge übernommen. Allerdings sind eine Reihe von Fragen des Fragenkatalogs sehr ressortspezifisch und können daher nur durch die Expertise der zuständigen Verwaltungen beantwortet werden. Daher ist mit den Senatsverwaltungen vereinbart worden, dass eine Aufteilung der Beantwortung der Berichtsaufträge erfolgen soll.

Zu folgenden Berichtsaufträgen erfolgte eine direkte Beantwortung durch die Fachressorts gegenüber dem UA Verwaltung: Nummern 1-4 und 8.

Die Berichtsaufträge 9 und 10 wurden von der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie beantwortet.

Zu den Berichtsaufträgen 5 und 7 hat die Senatsverwaltung für Finanzen eine zentrale Beantwortung übernommen. Diese sind dem UA Verwaltung bereits mit dem Bericht der Senatsverwaltung für Finanzen vom 7. März 2022 (UA Vw 0008 C) übermittelt worden. Die Beantwortung der Frage 6 ist das Ergebnis einer Abfrage bei den Fachressorts.

Auf die beigefügte Anlage wird hingewiesen.

In Vertretung

Jana Borkamp
Senatsverwaltung für Finanzen

5. Berichtsauftrag

„Es wird eine Auflistung der Anzahl der Mitarbeiter erbeten, die in den letzten fünf Jahren aus dem Dienstausschieden sind (bitte Aufschlüsselung nach Senatsverwaltungen bzw. Bezirken und Angabe von Gründen, sofern diese vorliegen).“

6. Berichtsauftrag

„Welche Konzepte verfolgt der Senat, um für die in der Verwaltung unbesetzten Stellen bzw. die absehbar zu besetzenden Stellen kurz-, mittel- und langfristig entsprechend ausgebildetes Personal bereit zu stellen?“

7. Berichtsauftrag

„Wie viele Beschäftigte erhalten eine Corona-Sonderzahlung?“

Hierzu wird berichtet:

Zu den Berichtsaufträgen Nr. 5 und Nr. 7 wurden die entsprechenden Antworten dem UA Verwaltung bereits mit dem Bericht der Senatsverwaltung für Finanzen UA Vw Nr. 0008 C vom 7. März 2022 zur Verfügung gestellt.

Zum Berichtsauftrag Nr. 6 wird wie folgt berichtet:

Konzepte zur Personalgewinnung werden dezentral in den Dienststellen ressourceneffizient und bedarfs- bzw. zielgruppengerecht erarbeitet und umgesetzt. Für behördenübergreifende Personalbedarfe werden die Dienststellen seitens der Senatsverwaltung für Finanzen mit ergänzenden zentralen Rekrutierungskonzepten und -maßnahmen unterstützt. Dazu gehören Hochschulkooperationen zur bedarfsgerechten Ausweitung von dualen Studienplatzkontingenten. Darüber hinaus wurden und werden weitere berufsgruppenspezifische strategische Maßnahmen wie z. B. die Einführung von Stipendienmodellen konzipiert und umgesetzt. Das moderne Berliner Karriereportal, ein vollständig digitales Bewerbungsmanagement und die Arbeitgebermarke „Hauptstadt machen“, die alle zentralen und dezentralen Personalmarketingaktivitäten unter einem Dach vereint bilden optimale Rahmenbedingungen zur Personalgewinnung. Dies zeigt sich in den stetig steigenden Bewerbenden- und Einstellungszahlen.

Die Senatsverwaltungen haben folgende Textbeiträge geliefert:

Einzelplan 03 – Regierende Bürgermeisterin - Senatskanzlei

Freie Stellen werden ausgeschrieben. In Abhängigkeit der geforderten formalen Voraussetzungen und Aufgabeninhalte wird wie folgt gesteuert:

- Dauer der Ausschreibung

- Ausschreibungsplattform oder Medium
- Hinweise in der Ausschreibung zu Benefits „Was bieten wir als Arbeitgeber?“

Einzelplan 05 – Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport

Von der Senatsverwaltung für Finanzen wurde in der vorherigen Legislatur das „Personalpolitische Aktionsprogramm“ gestartet, um die Vakanzen schnellstmöglich durch geeignete Maßnahmen abzubauen. Dazu gehört unter anderem die Optimierung der Auswahlverfahren durch die Einführung eines online-Bewerberverfahrens (rex) und des zentralen Karriereportals für alle Behörden sowie die Zentralisierung der Rekrutierung von Fachkräften durch SenFin, z.B. Dual Studierende für den Studiengang Bauingenieurwesen oder Verwaltungsinformatik.

Des Weiteren wurde die Arbeitgebermarke „Hauptstadt machen“ gezielt weiterentwickelt und kann von allen Behörden genutzt werden.

In der SenInnDS werden vakante Stellen umgehend ausgeschrieben und im Rahmen von Auswahlverfahren besetzt. Durch die Einrichtung eines Zentralen Bewerberbüros wurden die Prozesse einheitlich gestaltet und Synergieeffekte erzielt. Es erfolgt eine stetige Evaluierung der Prozesse mit ggf. anschließender Optimierung. Die SenInnDS bietet vielfältige Möglichkeiten für Praktikanten/innen und hat auch während der Pandemie eine Vielzahl von künftigen Nachwuchskräften betreut, um diese bereits an die Behörde zu binden. Zur Bindung von qualifizierten Personal erfolgt ein Onboarding der neuen Mitarbeitenden, dass neben der Willkommensveranstaltung zum abteilungsübergreifenden kennenlernen und vernetzen, auch den Wissenstransfer beinhaltet. Das Personalmanagementkonzept der SenInnDS und das Konzept zur Bindung der Mitarbeitenden enthält eine Vielzahl an Maßnahmen, um das Personal an die Behörde zu binden und die Arbeitgeberattraktivität zu steigern. Das Personalmanagement der Behörde agiert zentral von der Personalgewinnung, über die Personalbetreuung bis zur Personalbindung durch Maßnahmen des Wissens- und Gesundheitsmanagement, der Personalentwicklungsberatung und der Aus- und Fortbildung. Durch die Verzahnung dieser Bereiche in einem Referat kann die schnellstmögliche Umsetzung zum Abbau von Vakanzen erfolgen, da die Informationswege kurz sind und alle Akteure/innen zentral zusammenarbeiten.

Polizei Berlin

Mit der Einrichtung eines Sachgebietes Personalgewinnung/ Digitalisierung/ Werbung erfolgte im Juni 2021 eine Bündelung von Kompetenzen mit folgenden Aufgabenschwerpunkten:

- strategische Personalgewinnung inkl. Suche und Bindung von Nachwuchskräften
- strategische Personalplanung auf der Grundlage von Fluktuationsprognosen
- Vorbereitung und Umsetzung neuer Wege in der Personalakquise

- Werbung: ÖA, Recruiting, Messen, Kampagnen, Stellenanzeigen gestalten, Netzwerken, Mitarbeiterbindung, Initiativbewerbungen, Potenzialbewerbungsgespräche, Erstkontakt im Rahmen von Karrieremessen als Markenbotschafter der Polizei Berlin im Bereich Verwaltung
- Digitalisierung: strategische/inhaltliche Betreuung Rexx/Cute, Karriereportal, Internet, Intranet

Zudem werden mit der Verwendungsbeförderung gesamtbehördlich Möglichkeiten genutzt, um Vakanzen abzubauen.

Berliner Feuerwehr

Für die Besetzung der freien Stellen im mittleren und gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst dient die Ausbildungsoffensive 500, mit der jährlich 500 neue Anwärter/-innen und Auszubildende ihre Ausbildung für den feuerwehrtechnischen Dienst beginnen sollen.

Zusätzlich werden nachfolgende Methoden genutzt, um Vakanzen abzubauen und Bewerbende zu akquirieren:

- Werbung: ÖA, Recruiting, Messen, Kampagnen, Stellenanzeigen gestalten, Netzwerken, Mitarbeiterbindung, Initiativbewerbungen, Potenzialbewerbungsgespräche, Erstkontakt im Rahmen von Karrieremessen,
- Digitalisierung: strategische/inhaltliche Betreuung Rexx, Karriereportal, Internet, Intranet

Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten (LABO)

Die strategische Personalgewinnung ist ein Teil des lebensphasenorientierten Personalmanagementkonzeptes im LABO. Zielrichtung des Konzepts und der darin enthaltenen Ausführungen ist es, ein attraktiver und moderner Arbeitgeber zu sein, dessen Beschäftigte den zukünftigen Herausforderungen erfolgreich begegnen können. Die Personalmanagementmaßnahmen im Rahmen der Einstiegsphase sehen verschiedene Handlungsfelder vor und reichen vom Personalmarketing über beschleunigte digitale Personalgewinnungs- und Stellenbesetzungsverfahren bis zum gelungenen Onboardingprozess. Das Personalmanagementkonzept im LABO orientiert sich an der geltenden Rahmen-Dienstvereinbarung über das Personalmanagement in der Berliner Verwaltung. Gesellschaftliche Entwicklungen wie Digitalisierung, Globalisierung, demografischer Wandel, Fachkräftemangel, neue Mobilität und Arbeitsstrukturen sowie Diversität der Gesellschaft finden dabei Berücksichtigung.

Landesamt für Einwanderung (LEA)

Das LEA versteht sich als attraktiver und moderner Arbeitgeber, dessen Beschäftigte den zukünftigen Herausforderungen erfolgreich begegnen können. Dies bestätigt sich u.a. darin, dass sich viele Nachwuchskräfte, die das LEA im Rahmen ihrer Ausbildung zugewiesen bekommt, nach Ende der Ausbildung für eine Stelle im LEA begeistern.

Die Personalmanagementmaßnahmen im Rahmen der Einstiegsphase sehen verschiedene Handlungsfelder vor und reichen vom Personalmarketing über beschleunigte digitale Personalgewinnungs- und Stellenbesetzungsverfahren bis zum gelungenen Onboardingprozess. Aktuell ist ein Personalmanagementkonzept in der Abstimmung auch mit den Beschäftigtenvertretungen des LEA. Dieses wird sich an der geltenden Rahmen-Dienstvereinbarung über das Personalmanagement in der Berliner Verwaltung orientieren, wie das LEA sie bereits lebt.

Einzelplan 06 – Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung

Stellen in der Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung

In der Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung werden freiwerdende Stellen ausgeschrieben, sobald ein Ausscheiden des bisherigen Stelleninhabers absehbar ist. In der Regel werden diese Stellen zügig nachbesetzt. Im Falle von freiwerdenden Stellen aufgrund von altersbedingten Abgängen werden ggfs. Doppelbesetzungen beantragt, um einen ausreichenden Wissenstransfer zu gewährleisten.

Stellen im Geschäftsbereich Justiz

Nichtrichterliches Personal (Rechtspfleger:in, Justizfachwirt:in und Justizhauptwachmeister:in)

Der Schlüssel, um auch künftig alle unbesetzten Stellen mit gut ausgebildetem Personal besetzen zu können, wird innerhalb der ordentlichen Gerichtsbarkeit insbesondere im Bereich einer bedarfsgerechten und qualitativ hochwertigen Ausbildung gesehen. Hierfür werden durch das Dezernat für Aus- und Fortbildung beim Präsidenten des Kammergerichts in Zusammenarbeit mit der Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung verschiedene Handlungsansätze parallel verfolgt:

1. Bereich Akquise / Nachwuchsgewinnung:

Die Justiz befindet sich – wie der gesamte öffentliche Dienst auch – in einem starken Wettbewerb um geeignete Bewerber*innen für die angebotenen Ausbildungs- und Studienplätze. Um über diese Angebote informieren zu können, wurde neben den traditionellen Wegen wie Messeauftritte oder Praktika in der jüngsten Vergangenheit insbesondere auf moderne Akquisemaßnahmen gesetzt, von denen im Folgenden einige beispielhaft hervorgehoben werden sollen. So wurden im Rahmen einer neuen Werbekampagne („Team der

Gerechten“) der Fokus auf eine digitale Präsenz der Justiz gelegt und Auftritte in verschiedenen Social-Media-Kanälen eröffnet. Auch im Bereich der Online-Werbung wurden zielgruppenorientierte Maßnahmen umgesetzt und laufend fortentwickelt (z.B. Werbung durch Online-Banner, Radio-Spots bei Spotify). Daneben wurde unter anderem durch eine Kooperation mit einer Wohnungsbaugesellschaft der Zugang der Anwärt*innen zu kostengünstigem Wohnraum eröffnet.

Das von der Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung und dem Präsidenten des Kammergerichts geführte Projekt „Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz“ soll eine vielfaltsgerechte Personalakquise in den nichtrichterlichen Berufen gewährleisten und somit dazu beitragen, dass sich die Vielfalt der Berliner Stadtgesellschaft auch in den Gerichten und Strafverfolgungsbehörden widerspiegelt. Das 2018 gestartete Projekt konnte 2021 auf alle Amtsgerichte und das Landgericht ausgeweitet werden. Das Vorhaben vereint vier Ansätze: Ausbau der Vernetzung und Kooperationen mit Migrant:innenorganisationen und Bildungseinrichtungen im Bezirk, vielfaltsgerechtes Azubi-Marketing, Barrieren abbauen und Zugänge eröffnen, Entwicklung einer dezentralen Akquise-Strategie (Einzelheiten im Leitfaden unter https://www.bqn-berlin.de/site/assets/files/1285/2021_leitfaden_mehr_vielfalt_in_der_berliner_justiz_bqn-senjustva.pdf).

Neben der eigentlichen Akquise zielen weitere Maßnahmen auf eine deutliche Verkürzung des Bewerbungsverfahrens, um den potentiellen Mitarbeiter*innen eine kurzfristige Zusage erteilen und sie schnellstmöglich an die Justiz binden zu können. Hierfür laufen derzeit Gespräche mit allen an der Einstellung beteiligten Akteuren einschließlich der Zentralen Medizinischen Gutachtenstelle, um auch dort für eine Verkürzung der Bearbeitungszeiten zu werben. Bei einer geplanten Erhöhung der Ausbildungskapazitäten von 150 auf 180 pro Jahr wird darüber hinaus unter anderem überlegt, die Anzahl der Einstellungstermine für die künftigen Justizfachwirt*innen von zwei auf vier Termine zu erhöhen. Damit soll zum einen der Zeitraum zwischen Bewerbung und Einstellung weiter verkürzt und zum anderen dem erhöhten Bedarf an Kolleg*innen Rechnung getragen werden.

2. Quereinsteiger*innen:

Im Folgedienst, konkret im Bereich der Serviceeinheiten stehen bereits gegenwärtig zu wenige ausgebildete Justizfachangestellte bzw. Justizfachwirte (Beamt*innen des allgemeinen Justizdienstes) zur Verfügung. Um dem Personalmangel in diesem Bereich zu begegnen, werden seit dem Jahr 2020 gezielt Stellen für als Rechtsanwalt- und/oder Notarfachangestellte qualifizierte Quereinsteiger*innen beworben.

Es konnten allerdings in den letzten beiden Einstellungskampagnen nicht alle ausgeschriebenen Stellen besetzt werden. Das lag daran, dass ausgebildete Rechtsanwalt- und/oder Notarfachangestellte nicht das entsprechende Tarifmerkmal der Entgeltordnung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (Ausbildung zum/zur Justizfachangestellten) erfüllten und daher eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert werden mussten.

Um die Attraktivität für diese Bewerbenden zu erhöhen, wird derzeit an einem Konzept gearbeitet, um diese Kräfte innerhalb des ersten Jahres ihres Arbeitsverhältnisses berufsbegeleitend nachzuqualifizieren, so dass gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten entsprechend jenen ausgebildeter Justizfachangestellter festgestellt werden können und dementsprechend die Höhergruppierung erfolgen kann.

3. Ausbildung:

Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist nicht nur für das spätere Berufsleben von entscheidender Bedeutung, sondern auch unter Akquiseaspekten überaus relevant.

Im Rahmen der Ausbildung ist insbesondere die Steigerung der Qualität der Praxisausbildung bedeutsam. Hier werden derzeit durch die hierfür eingestellten Praxisausbildungsberaterinnen gezielte Konzepte entwickelt und umgesetzt, mit denen die besonders geeigneten Praxisanleiter*innen in ihrer Aufgabenwahrnehmung gestärkt werden können. So wird der Ansatz einer Gruppenausbildung ebenso verfolgt wie auch die Einrichtung von Ausbildungsgeschäftsstellen.

Ein weiterer Schwerpunkt im Bereich der Ausbildung ist eine verstärkte Digitalisierung der theoretischen Ausbildung. Gegenwärtig werden der Einsatz der Lernplattform Moodle nebst Videokonferenztool vorangetrieben und die Bereitstellung von bereits beschafften Laptops für die in Ausbildung befindlichen Anwärter*innen vorbereitet.

Nicht zuletzt wird auch durch den Aufbau der Justizakademie^{berlin} ein attraktiver Standort in der Mitte Berlins geschaffen, an dem künftig unter noch moderneren technischen und didaktischen Bedingungen ausgebildet werden kann.

Richter*innen und Staatsanwält*innen

Zur Besetzung freier Stellen im richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Bereich finden regelmäßig Auswahlgespräche für den Proberichterdienst (i.d.R. alle 2 Monate) und für eine Einstellung als Staatsanwält*in als Beamt*in auf Probe statt. Die Stellen sind dauerhaft im Karriereportal ausgeschrieben.

Zur Akquise werden gezielt geeignete Referendar*innen angesprochen sowie Karriereabende für Referendar*innen veranstaltet und es wird durch den Besuch von Vorlesungen an den Universitäten für den Beruf als Richter*in und Staatsanwält*in geworben.

Justizvollzug / Soziale Dienste der Justiz

Die Werbekampagne „Arbeiten im Justizvollzug #volldeins“ wird von der Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung mit dem Ziel der Personalgewinnung für den Berliner Justizvollzug betrieben. Der Justizvollzug stellt sich in dieser Werbestrategie mit seinen vielfältigen Tätigkeiten und seinen unterschiedlichen Berufen vor und positioniert sich somit als Arbeitgeber im Sinne einer Imagekampagne. Die Maßnahmen innerhalb dieser Strategie sind - ausgerichtet an dem digitalen Ansatz - die Schaltung von Google Werbung auf den Social-Media-Kanälen Facebook und Instagram, welche den Justizvollzug und seine

Berufsbilder präsentieren und auf die Landingpage <https://www.berlin.de/justizvollzug/volldeins> lenken. Die Werbekampagne inkludiert auch die Sozialen Dienste der Justiz, die mit dem claim „Arbeiten bei den Sozialen Diensten der Justiz #deinweg“ für die Berufsgruppe der Gerichts- und Bewährungshelferinnen und -helfer wirbt.

Ergänzt wird die digitale Werbestrategie mit Außenwerbung im Öffentlichen Raum. Hierbei handelt es sich um Werbung im Ambient Media Bereich durch Postkartenerstellung und -auslage, im Bereich der Berliner Verkehrsbetriebe um Werbung auf verschiedenen U-Bahnlinien und in Berliner Ämtern um die Ausstrahlung von Werbespots im Wartebereich. Zusätzlich wirbt der Berliner Justizvollzug um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den Fahrzeugen der Fahrbereitschaft der Justiz, den Berliner Justizvollzugsanstalten und auf Messen.

Unabhängig davon werden die zentralen Rekrutierungsmaßnahmen des Landes Berlins dahingehend unterstützt und gefördert, als dass kontinuierlich Praxisstellen für Nachwuchskräfte des mittleren und gehobenen Verwaltungsdienstes (Verwaltungsfachangestellte, Regierungssekretäranwärter/innen, Trainees, Regierungsinspektoren auf Probe) als auch für Dualstudierende und Stipendiaten der Fachrichtungen Verwaltungsinformatik, Öffentliche Verwaltungswirtschaft und Soziale Arbeit zur Verfügung gestellt werden. Der stetige Aufbau eines Talentmanagements soll gewährleisten, dass Nachwuchskräfte der verschiedenen Professionen bereits frühzeitig für Tätigkeiten im Berliner Justizvollzug und die Sozialen Dienste der Justiz sensibilisiert und nachhaltig an vorbenannte Behörden gebunden werden.

Einzelplan 07 – Senatsverwaltung für Umwelt, Mobilität, Verkehr und Klimaschutz

Es gibt eine gemeinsame Strategie des Landes Berlin zur Förderung von Ausbildungen in Personalmanagementberufen. So gibt es im nichttechnischen Bereich den dualen Studiengang Verwaltungsinformatik, die Wiederaufnahme der Verwaltungsausbildung im ehemaligen mittleren Dienst und den dualen Studiengang „Öffentliche Verwaltung“ für den gehobenen Verwaltungsdienst. Hier entsteht ein praktischer Bezug zu den Studieninhalten und eine Bindung zu den Ausbildungsbehörden. Die Berliner Forsten bieten als nachgeordnete Behörde der SenUMVK den Ausbildungsberuf Forstwirt/in an. Die ebenfalls nachgeordneten Behörden Pflanzenschutzamt und Fischereiamt bieten Ausbildungsplätze zum/r Gärtner/in an bzw. einen Ausbildungsplatz zum/r Fischwirt/in an.

Im technischen Bereich ist 2016/2017 das Referendariat im Laufbahnzweig Landespflege wiedereingeführt worden, um den Herausforderungen des demographischen Wandels durch Nachwuchsgewinnung in der Funktionsebene des ehemaligen höheren technischen Dienstes zu begegnen.

Die Abteilung V – Tiefbau – der SenUMVK bietet jährlich 5 Ausbildungsplätze (Einsätze im Rahmen der Praxisphasen) für das duale Studium Bauingenieurwesen in Kooperation mit

der HWR Berlin an. Bei erfolgreichem Bestehen des Studiums erfolgen Übernahmen in befristete oder unbefristete Beschäftigungsverhältnisse innerhalb des Landes Berlins. Zudem bietet die genannte Abteilung die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung für Master-Studierende in den einschlägigen Studiengängen an, wodurch bereits mehrfach Personal nach Abschluss des Studiums langfristig gewonnen werden konnte.

Ein weiteres Angebot stellt das technische Referendariat dar. Hier bietet die Abteilung V jährlich zwei Plätze in der Fachrichtung Stadtbauwesen. Regelmäßig erfolgen hier Übernahmen in das Beamtenverhältnis auf Probe bei erfolgreichem Bestehen.

Regelmäßig bietet die SenUMVK Praxiseinsätze für Regierungsräte/innen, Regierungsinspektor/innen auf Probe und Auszubildende der für den Nachwuchs zuständigen SenInnDS an.

Neben den genannten gezielten Maßnahmen präsentiert sich die SenUMVK auf Messen und nutzt die Möglichkeit sich an Hochschulen bspw. über Vorträge zu präsentieren, um so für verschiedene Tätigkeiten im Land Berlin aktiv zu werben.

Die SenUMVK bietet den Mitarbeitern Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten an. Auch die Altersstruktur wird regelmäßig überwacht, sodass freiwerdende Stellen zeitnah nachbesetzt werden können.

Einzelplan 08 –Senatsverwaltung für Kultur und Europa

Mit Blick auf den demographischen Wandel ist es das Hauptziel, das bei den von der Pensionswelle betroffenen Mitarbeitenden vorhandene Erfahrungswissen zu sichern, eine zeitlich überlappende Übergabe der Aufgaben mit entsprechender Einarbeitung der Nachfolgerin / des Nachfolgers zu ermöglichen sowie einen wertschätzenden Prozess des Ausscheidens zu gestalten. Dies setzt eine frühzeitige Nach- /Besetzungsplanung voraus, die es ermöglicht, entsprechende Mittel für die Gewährleistung eines Wissenstransfers zu beantragen. Das Instrument des Wissenstransfers spielt im Rahmen der Stellenbesetzung für die Personalgewinnung eine zentrale Rolle.

Die Senatsverwaltung für Kultur und Europa bietet zudem zahlreiche Praxisstellen für Nachwuchskräfte (Regierungsinspektorinnen und Regierungsinspektoren, Regierungs-rätinnen und Regierungsräte, Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare sowie Praktikantinnen und Praktikanten) an, um in der mittel- bzw. langfristigen Planung diesem Personenkreis gezielte Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven anbieten zu können.

Darüber hinaus steuert das Landesarchiv Berlin durch eine bedarfsgerechte Ausbildung im Bereich des Archivdienstes die Nachbesetzungsplanungen.

Einzelplan 09 – Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege und Gleichstellung

Die SenWGPG stellt keine eigenen Nachwuchskräfte ein, sondern bietet Praxisstellen für die bei SenInnDS eingestellten Auszubildenden und Dualstudierenden an.

Die SenWGPG ist bestrebt, im Rahmen der Ausbildung von Nachwuchskräften durch qualifizierte Dienstkräfte eine qualitativ hochwertige praktische Ausbildung zum Beispiel von Beamtinnen und Beamten auf Probe, Dualstudierenden sowie Verwaltungsfachangestellten zu gewährleisten.

Mit dem Ziel der Bereitstellung von entsprechend ausgebildetem Personal möchte die SenWGPG neben der reinen Ausbildungsaufgabe bei den zu qualifizierenden Dienstkräften ein Interesse für die Tätigkeit in der jeweiligen Behörde wecken. Hierfür werden mögliche spätere Entwicklungsmöglichkeiten dargestellt und Perspektiven auf eine Übernahme auf eine freie Stelle und somit auf ein dauerhaft eingerichtetes Aufgabengebiet dargestellt.

Um eine qualifizierte Besetzung von Stellen mit Führungsverantwortung zu ermöglichen, können an Führungsaufgaben interessierte Beschäftigte am Qualifizierungsprogramm KompetenzPlus (K+) teilnehmen. Das Programm unterstützt die Beschäftigten dabei, eigene Führungskompetenzen zu entwickeln und sich gezielt auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereiten.

Weitere Maßnahmen der Personalentwicklung wie Hospitationen sowie Führen in Teilzeit sind angedacht.

Einzelplan 10 – Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

Im Verwaltungsbereich der SenBJF werden folgende Konzepte für Stellenbesetzungen mit ausgebildetem Personal verfolgt:

- Rekrutierung aus den Pools der SenInnDS (Auszubildende, Trainees, Regierungsinpektoren/Regierungsinspektorinnen- und Regierungsräte/Regierungsrätinnen auf Probe),
- Einbeziehung der Stipendiaten-Modelle der SenFin von unterschiedlichen Studiengängen,
- Einstellung von „Quereinsteigenden“ und Ausbildung für die Arbeit in der Personalstelle der SenBJF durch die Verwaltungsakademie (VAK),
- Einstellung von Werkstudierenden zur Einarbeitung in und Bindung an die Verwaltung (vor allem im sozialen Bereich),
- Stellenausschreibungen:

- Anwendung des IT-Verfahrens REXX für die Vorbereitung und Veröffentlichung von Stellenausschreibungen sowie, für die schnelle und unkomplizierte Kommunikation mit den Bewerbenden zur Verbesserung der Bewerbenden-Bindung an die Verwaltung,
- Nutzung von social media - Kanälen und andere Portale zur Veröffentlichung der Stellenausschreibungen,
- Einbeziehung von geeigneten Initiativbewerbungen in laufende Auswahlverfahren,
- Nutzung von Initiativbewerbungen für befristet freie Stellen,
- Nutzung von Abfragen zur Unterbringung von Personal aus anderen Verwaltungen,
- Beteiligung an Rekrutierungs-Messen der Berliner Hochschulen und des Senats,
- Anwendung von Vereinbarungen mit den Beschäftigtenvertretungen zur Beschleunigung der Verfahren und zur Verringerung der Rücknahme von Bewerbungen.

Einzelplan 11 Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit

Innerhalb der Fachlaufbahn Technischer Dienst Arbeitsschutz können Beförderungsräume grundsätzlich nur von Fachlaufbeamten/innen besetzt werden. Jede Besetzung in einem Beförderungsräum macht über Stellenzüge schlussendlich ein Eingangsräum frei, das ausgebildeten Fachbeamten/innen vorbehalten ist. Besetzungen der Beförderungsräume erhöhen dann nicht die Kopfzahl, sondern schaffen freie Eingangsräume für laufbahnbefähigte Personen.

Jedoch bietet das Laufbahnrecht auch die Möglichkeit, Personen mit gleichwertigen Kompetenzen direkt in die Arbeitsschutzlaufbahn einzustellen („Quereinstieg“). Dieser Weg wird künftig verstärkt und in jedem geeigneten Einzelfall einbezogen werden, um vakante Stellen auch im Falle höherwertiger Aufgabengebiete schnellstmöglich zu besetzen. Dies erhöht dann auch unmittelbar die tatsächliche Zahl der Aufsichtsdienstkräfte, anders als bei Stellenbesetzungszügen innerhalb des Hauses. Bei der Bewertung der Kompetenzgleichwertigkeit sollen allgemeine Arbeitsschutzkompetenzen, die am Markt eher zur Verfügung stehen als vollausgebildete Aufsichtsdienstkräfte, stärker berücksichtigt werden, z.B. eine Qualifikation als Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Im Einzelnen sind die nachstehenden Maßnahmen geplant bzw. bereits im Umsetzung:

- Das LAGetSi hat für die besetzbaren und für erwartbar besetzbare Stellen der Fachlaufbahn Arbeitsschutz eine Dauerausschreibung veröffentlicht.
- Im Verfahren werden externe Bewerber/innen mit gleichwertigen Kompetenzen explizit für einen möglichen Quereinstieg auch bei höherbewerteten Stellen angesprochen und unter Beachtung des Laufbahnrechts in die Auswahl einbezogen. Stellen aus resultierenden Stellenzügen werden – unter denselben Bedingungen - jeweils zeitnah ausgeschrieben.

- Ziel ist es, künftig an zwei festen Einstellungszeitpunkten im Jahr die Laufbahnausbildung zu beginnen, jeweils abgestimmt mit den Startterminen im Ausbildungsverbund der fachtheoretischen Ausbildung und den Belangen der Prüfungskommission bei SenIAS.
- Bei Eingangsämtern wird nach Möglichkeit die Einstellung von Trainees favorisiert (alternativer Laufbahnzugang). Das Trainee-Programm hat sich bewährt und ist attraktiv, da so immerhin Tarifgehälter bezahlt werden können, die näher an den Arbeitsentgelten der Wirtschaft sind als Ausbildungsvergütungen im Vorbereitungsdienst sowie kompetitiv sind gegenüber den in anderen Bundesländern z.T. gewährten Ausbildungssonderzuschlägen.
- Um den erhöhten Ausbildungsbedarf im LAGetSi zu bewältigen, wurde die berufspraktische Laufbahnausbildung modernisiert und insbesondere die erste Phase der Ausbildung stringenter gefasst. Hier trägt die Einrichtung der Funktion einer Ausbildungsordination Früchte; diese Rolle wird durch kurzfristige Ausschreibung einer weiteren Stelle (Bestandteil der Anmeldungen im Doppelhaushalt 2022/23) weiter gestärkt.
- Mit der Bildung der Abteilung I kann nun die praktische Laufbahnqualifikation eng an das reale Aufsichtsgeschehen im Sachgebiet Arbeitsschutz gekoppelt werden. Das LAGetSi beabsichtigt, die Laufbahnausbildung organisational an die Abteilung I anzubinden, wodurch auch eine Entlastung der Referate dieser Abteilung angezielt ist. Berufspraktische Erfahrungen aus den anderen Sachgebieten werden künftig durch lernzielorientierte Hospitationen erworben.
- Durch gezielte Ansprache möglicher Interessenten/innen für die Laufbahnqualifikation wird die Personalakquise gestärkt. Insbesondere wird die bereits erfolgreich praktizierte Kooperation mit dem Berufsförderungswerk der Bundeswehr (BFD) weiter ausgebaut, darüber hinaus wird das LAGetSi aktiv auf Berliner Hochschulen, die laufbahngerechte Studiengänge anbieten, zugehen und sich dort z.B. im Rahmen von Absolventen/inneninformationstagen präsentieren.
- Durch Nutzung der Webplattform jobware.de soll die Reichweite der Stellenausschreibungen in der Arbeitsschutzlaufbahn zielgruppengenaue erweitert werden. Diese Plattform ermöglicht die Verteilung eines Stellenangebotes auf eine Vielzahl zumeist berufsgruppenspezifischer Einzelplattformen, sodass eine große Zahl geeigneter potenzieller Interessenten/innen angesprochen wird.

Neben diesen kurzfristigen Maßnahmen, die z.T. bereits in konkreter Umsetzung sind, sind gemeinsam mit der Fachaufsicht Arbeitsschutz bei SenIAS weitere mittel- und längerfristig wirkende strukturelle Maßnahmen zu prüfen, insbesondere auch um das LAGetSi im Wettbewerb um geeignetes Personal zu stärken. Dazu gehören u.a.

- Punktuelle Veränderungen des Laufbahnrechts (LVO TD sowie APO TD As),
- Einführung von Zuschlägen auf die Anwärter- und Referendarsgehälter,
- Optimierung der fachtheoretischen Ausbildung durch Digitalisierung,
- Imagekampagne für die Tätigkeit bei der Arbeitsschutzbehörde.

Einzelplan 12 – Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen

Für den Beitrag der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen zur Ausbildung und Qualifizierung im Bereich des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes wird auf die Antwort zur Frage 8 der Koalition verwiesen. Dort sind die Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen im Einzelnen dargestellt. Weiter heißt es unter b):

Die Ausbildungsquote im Bereich des Allgemeinen Verwaltungsdienstes (Praxisstellen, Abordnungsstellen, Praktika, juristisches Referendariat) soll auf dem hohen Stand von 2021 stabilisiert werden. Dazu kommt ein Ausbildungsplatzangebot für die neu etablierten dualen Studiengänge öffentliche Verwaltung und Verwaltungsinformatik.

Aus dieser Antwort lassen sich auch die Schritte der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen ersehen, um Nachwuchskräfte in technischen Berufen zu gewinnen und zu qualifizieren. Diese sind im Einzelnen:

- **Praktika im Bereich von technischen Mangelberufen:** diese sollen ausgeweitet und möglichst um das Angebot von Abschlussarbeiten ergänzt werden.
- **Das technische Referendariat** (Anwärterausbildung für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Laufbahnfachrichtung technische Dienste, ehemals höherer Dienst)
- **Trainees für die sog. gehobenen Funktionsebene im Bereich Geodäsie.**
Traineeprogramm für Bachelorabsolventinnen und -absolventen, die in einem Rotationssystem über zwei Jahre die verwaltungstypischen Aufgaben der Bezirks- und der Hauptverwaltung praktisch erlernen, begleitet von theoretischen Fortbildungen bei der VAK.
- **Architektur Plus:** Ab 2022 beteiligt sich SenSBW an dem von SenFin in Kooperation mit der Berliner Hochschule für Technik (ehemals Beuth-Hochschule) initiierten Architektur-Plus-Fortbildung, die ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis mit einer Qualifizierungsmaßnahme zuzüglich Prüfung für relevante öffentlich-rechtliche Inhalte verbindet.
- **Stipendien an Studierende der Fachrichtung Geodäsie und anderer technischer Fachrichtungen:** 2022 sollen erste Stipendien vergeben werden, die im Anschluss eine gewisse Zeit vertraglich an ein Beschäftigungsverhältnis mit dem Land Berlin gebunden sein würden.
- **Gewinnung von Studienanfängern:** Recruitingmaßnahmen bei Abiturientinnen und Abiturienten, um die rückläufigen Zahlen der Studienanfängerinnen und -anfänger in der Fachrichtung Geodäsie zu erhöhen.

Einzelplan 13 – Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe

Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe wendet zur Personalgewinnung und -bindung folgende Instrumente an:

- Die Instrumente der Personalentwicklung (u.a. die Möglichkeit von Weiterbildungen und Hospitationen)
- Personalplanung auf Grundlage der Altersstrukturanalyse und damit verbundene Strategiegespräche mit den Fachbereichen
- Maßnahmen aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement (Verhältnis- und Verhaltensprävention)
- Diversitymanagement für Chancengerechtigkeit und Vielfalt in der Verwaltung
- Beschäftigung von Berufsanfängern, Berücksichtigung von Initiativbewerbungen
- Aktives Wissensmanagement (u.a. Doppelsteckung, Wissenstransfer, Willkommensmappe für neue Beschäftigte)
- Angebot von Praktikums- und Ausbildungsplätzen (insbesondere für Bachelor-Studenten, Regierungsinspektoren*innen, Regierungsräten, Trainees und Verwaltungsfachangestellten etc.pp)
- Personalmarketing, u.a. Arbeitgeber-Auftritt bei Xing und Kununu
- Vorantreiben der Digitalisierung sowie Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort (u.a. Ermöglichung mobiler Arbeit, Homeoffice)
- Einstellung und Ausbildung von Anwärtern*innen im Landesamt für Mess- und Eichwesen im gehobenen und mittleren Dienst

Einzelplan 15 – Senatsverwaltung für Finanzen

Im Bereich der Senatsverwaltung für Finanzen und den nachgeordneten Einrichtungen wurden in der Vergangenheit verschiedene Konzepte verfolgt, um freiwerdende Stellen (rechtzeitig) nachbesetzen zu können. Insbesondere ist es gelungen durch Prozess- und Organisationsoptimierung sowie Digitalisierung (E-Recruiting, E-Akte) die Dauer von Stellenbesetzungsverfahren erheblich zu verkürzen, was die Personalgewinnung erheblich verbessert hat. Ferner wurden insbesondere nach außen gerichtete Stellenausschreibungen inhaltlich optimiert bzw. teilweise ergänzend auf spezifischen Plattformen publiziert, um Bewerbende gezielt anzusprechen und somit passgenauere Bewerbungen zu erhalten. In der Haushaltsabteilung werden auf Grundlage eines Konzepts gezielt Nachwuchskräfte bzw. Hochschulabsolventinnen/-absolventen angesprochen, welche zunächst im Rahmen von befristeten Verträgen die Möglichkeit haben, verschiedene Bereiche und Verwaltungsabläufe kennenzulernen, um bei Interesse und freiwerdenden Stellen entsprechend dauerhaft übernommen zu werden. Weiterhin werden gezielt die Instrumente des Wissenstransfers und in diesem Rahmen auch die Möglichkeit der Stellendoppelbesetzung genutzt, um absehbare Vakanzen rechtzeitig nachbesetzen zu können und bereits in der Übergangsphase vorhandenes Wissen an Nachfolgerinnen oder Nachfolger zu vermitteln.

In einigen nachgeordneten Einrichtungen werden zusätzlich spezielle Konzepte und Personalgewinnungsmaßnahmen verfolgt:

Um den Personalbedarf in der Berliner Steuerverwaltung decken zu können, wurde z. B. unter anderem mithilfe des Werbekonzepts „Die Unbestechlichen“ für eine Ausbildung oder ein duales Studium in der Berliner Steuerverwaltung zielgerichtet geworben. Das Werbekonzept beinhaltet die Präsenz auf unterschiedlichen Kanälen (Social-Media, Printmedien, Messen, Radio etc.), um so einen möglichst großen Adressatenkreis zu erreichen. Vielseitige Werbemaßnahmen sind mittlerweile unabdingbar, um eine Besetzung der Ausbildungs- und Studienplätze zu gewährleisten.

Da nicht alle freien Stellen in den Berliner Finanzämtern mit Steuerbeamtinnen und Steuerbeamten besetzt werden können, wird in geeigneten Aufgabengebieten auch am freien Arbeitsmarkt gezielt nach Quereinsteigenden gesucht (z. B. Geschäftsstellen, Bewertungs- und Erhebungsstelle, Stelle für zentrale Erhebungsaufgaben, Außenprüfung, Zentraler Zahlungsverkehr der Berliner Finanzämter, Scannerstellen, IT-Stellen im Technischen Finanzamt Berlin). Diese Art der Personalgewinnung beruht auf einem Konzept, welches zwischen der Senatsverwaltung für Finanzen in Zusammenarbeit mit den Finanzämtern sowie den Beschäftigtenvertretungen erarbeitet worden ist. Die Suche nach Quereinsteigenden wird vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung sowie der Konkurrenzsituation am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt auch künftig fester Bestandteil im Stellenbesetzungsverfahren der Berliner Finanzämter sein. Für das 1. Quartal 2022 konnten beispielsweise erfolgreich 110 Quereinsteigende im Rahmen der Grundsteuer-Reform für die Berliner Finanzämter gewonnen werden.

Das Landesverwaltungsamt Berlin (LVwA) hat in den vergangenen zwei Jahren im Rahmen von diversen Stellenausschreibungsverfahren die Erfahrung machen müssen, dass sich die Situation bei Bewerbenden hinsichtlich der Qualifikation und Eignung für die zu besetzenden Stellen zahlenmäßig spürbar verschlechtert hat und somit das erforderliche Personal nicht in ausreichender Anzahl und Güte rekrutiert werden konnte. Die vom Land Berlin bereits initiierten Ausbildungsoffensiven werden dringend benötigt und laufen aus Sicht des LVwA auch gut an, kommen jedoch durch den ausbildungsbedingten Zeitablauf für die die akute Personalsituation zu spät und werden erst in weiterer Zukunft hilfreich sein. Durch die Übernahme von Nachwuchskräften können zumindest die Einstiegsämter der Laufbahngruppen und vergleichbaren Tarif-Stellen größtenteils besetzt werden. Aus diesem Grund wurde zusätzlich in den vergangenen Jahren das Modell „Quer- und Seiteneinsteiger“ speziell für den Bereich des Personalservice erfolgreich eingeführt und umgesetzt. Mit finanzieller Unterstützung, besonderen Aus- und Fortbildungskonzepten in Durchführung von VAK-basierten Inhouse-Schulungen und dem enormen Engagement des zuständigen Fachbereiches PS A wurde das erforderliche Personal über Stellenausschreibungen mit einem Mindestmaß an Qualifikationsanforderung, jedoch mit großen Anforderungen an die persönliche Lernbereitschaft und Lernfähigkeit der Bewerbenden gewonnen und für die Tätigkeiten im Personalservice des unmittelbar und zielgerichtet qualifiziert.

