

## Vw 0008 AJ

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 Fraktionen zu den Haushaltsplanberatungen 2022/2023 der Fraktionen der SPD, Bündnis 90/Die Grünen, Die Linke

### **UA Verwaltung Nummer: 0008**

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. Da eine Reihe von Fragen des Fragenkatalogs sehr ressortspezifisch sind, war eine Beantwortung nur durch die Expertise der zuständigen Verwaltungen möglich. Die Senatsverwaltung für Finanzen hatte daher im Einvernehmen mit den Senatsverwaltungen eine Aufteilung der Beantwortung der Berichtsaufträge vereinbart.

Zu den folgenden Fragen ist bereits eine direkte Beantwortung durch die Fachressorts gegenüber dem UA Verwaltung zur 1. Lesung der jeweiligen Einzelpläne erfolgt:  
Fragen 1, 2, 9 und 10.

Zu den Fragen 3-8, 11 und 12 hat die Senatsverwaltung für Finanzen eine zentrale Beantwortung, zum Teil unter Beteiligung der Fachressorts, übernommen.

Die Antworten sind den beigefügten Anlagen zu entnehmen.

Senatsverwaltung für Finanzen  
In Vertretung

Jana Borkamp

### 3. Berichtsauftrag

*„Die Senatsverwaltungen werden gebeten, zur 1. Lesung im UA Verwaltung in einem Bericht darzustellen, wie sich (statistisch) die Dauer der Stellenbesetzungsverfahren in den vergangenen beiden Jahren entwickelt hat, welche Instrumente zur Beschleunigung von Stellenbesetzungsverfahren eingesetzt werden und welche Hemmnisse einer weiteren Beschleunigung (noch) entgegenstehen.“*

Hierzu wird berichtet:

In den Jahren 2017 und 2018 lag die durchschnittliche Dauer eines Stellenbesetzungsverfahrens in den Senatsverwaltungen und in den nachgeordneten Behörden im landesweiten Durchschnitt bei knapp vier Monaten, und in den Jahren 2019 und 2020 bei 3,5 Monaten. Zum Vergleich: In den Jahren 2014 und 2015 wurde im Dienststellendurchschnitt eine Verfahrensdauer von 5,3 Monaten angegeben. Im Jahr 2016 konnte diese bereits auf 4,5 Monate reduziert werden. Die konkreten Zahlen bis 2019 wurden regelmäßig im Personalpolitischen Aktionsprogramm des Senats veröffentlicht.

Die durchschnittliche Dauer der Stellenbesetzungsverfahren in den Senatsverwaltungen und in den nachgeordneten Behörden für das Jahr 2020 sind nachstehend im Einzelnen wiedergegeben. Zahlen für das Jahr 2021 liegen derzeit noch nicht vor.

#### Dauer von Stellenbesetzungsverfahren für das Jahr 2020

Senatsverwaltungen und nachgeordnete Behörden	Durchschnittliche Dauer der Verfahren <sup>1</sup>
<b>RBm - SKzl</b>	121
<b>SenInnDS</b>	104
PolPräs	98
Feuerwehr	118
LABO	93
Landesamt für Einwanderung	83
<b>SenJustVA</b>	68
Generalstaatsanwaltschaft	125
Staatsanwaltschaft	83
Amtsanwaltschaft	-
Kammergericht	95
Landgericht	109

Amtsgerichte	127
Oberverwaltungsgericht BB	150
Verwaltungsgericht	90
Sozialgericht	-
Justizvollzugsanstalten	62
Soziale Dienste	120
<b>SenUVK</b>	93
Fischereiamt	92
Berliner Forsten	114
Pflanzenschutzamt	67
<b>SenKultEuropa</b>	91
Kultureinrichtungen	113
Landesdenkmalamt	108
<b>SenGPG</b>	135
GerMed	144
GKR	-
<b>SenBildJugFam</b>	120
Landeszentrale f. pol. Bildung	193
Schulen	230
<b>SenIAS</b>	96
Arbeitsgerichtsbarkeit	210
LaGetSi	144
LaGeSo	49
LAF	78
<b>SenStadtWohn</b>	90-130 <sup>1</sup>
<b>SenWiEnBe</b>	75 <sup>2</sup>
<b>SenFin</b>	70
Landeshauptkasse	112
Finanzämter	151
LVwA	127
<sup>1</sup> in Kalendertagen <sup>2</sup> je nach Abteilung <sup>3</sup> inkl. Landesamt für Mess- und Eichwesen Berlin-Brandenburg, da dessen Stellenbesetzungsverfahren durch die SenWiEnBe durchgeführt werden	

<sup>1</sup> je nach Abteilung

<sup>2</sup> inkl. Landesamt für Mess- und Eichwesen Berlin-Brandenburg, da dessen Stellenbesetzungsverfahren durch die SenWiEnBe durchgeführt werden

*4. Berichtsauftrag*

*„Die Senatsverwaltungen werden gebeten, zur 1. Lesung im UA Verwaltung in einem Bericht darzustellen, in welchen Bereichen / Abteilungen und in welchem Umfang in den letzten beiden Jahren von den Möglichkeiten der Leistungsprämien, Leistungszulagen, Leistungsstufen und der Stufenvorweggewährung (getrennt nach den Statusgruppen) Gebrauch gemacht wurde.“*

Hierzu wird berichtet:

Die Senatsverwaltungen wurden um Zulieferung der entsprechenden Angaben gebeten. Diese sind den nachfolgenden Übersichten zu entnehmen.

**Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport (SenInnDS)**

<b>Tarfbereich 2020 und 2021</b>						
Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl Personen Einzel- leistungs- prämie	Anzahl Personen Gruppen- Leistungs- prämie	Anzahl gewährter Leistungs- zulagen	Anzahl gewährter Stufen- vorwegge- währungen	Anzahl Anerken- nung förderlicher Zeiten gem. § 16 Abs. 2 TV-L	Anzahl vorweg- gewährter Stufen gem. § 16 Abs. 5 TV- L
Abt. I	2	3	0	0	0	0
Abt. II	12	16	0	0	0	0
Abt. III	2	1	0	0	3	0
Abt. IV	34	13	0	0	9	1
Abt. V	2	18	0	0	11	0
Abt. ZS (incl.PAB)	11	22	0	0	5	2
<b>Gesamt:</b>	<b>63</b>	<b>73</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>28</b>	<b>3</b>

<b>Besoldungsbereich 2020 und 2021</b>				
Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl Personen Einzel- Leistungs- prämie	Anzahl Personen Gruppen- Leistungs- prämie	Anzahl gewährter Leistungs- zulagen	Anzahl gewährter Leistungs- stufen
Abt. I	7	12	0	0
Abt. II	16	15	0	0
Abt. III	10	4	0	0
Abt. IV	5	1	0	0
Abt. V	2	19	0	0
Abt. ZS (incl. PAB)	5	13	0	0
<b>Gesamt:</b>	<b>45</b>	<b>64</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## **Polizei Berlin**

### Leistungsprämie

Die Polizei Berlin hat sich für die Gewährung von Leistungsprämien als nach ihrer Einschätzung vorzugswürdige Honorierungsmöglichkeit für Beamtinnen und Beamte und für Tarifbeschäftigte entschieden. Insgesamt wurde in 2020 4.396 Dienstkräften und in 2021 4.800 Dienstkräften eine Leistungsprämie (Einzelprämie max. 2.000 € und Teamprämie max. 500 € pro Person) gewährt, mit einem Gesamtvolumen von 4.729.372 € in 2020 und 4.833.776 € in 2021.

### Leistungszulagen

Von der Möglichkeit Leistungszulagen zu zahlen, hat die Polizei Berlin keinen Gebrauch gemacht.

### Leistungsstufen

Im Kalenderjahr 2020 wurde ein leistungsbezogener Stufenaufstieg und im Kalenderjahr 2021 wurden acht leistungsbezogene Stufenaufstiege vorgenommen.

### Stufenvorweggewährung

Basierend auf dem von der Senatsverwaltung für Finanzen eingeführte Meldeverfahren wurden im Kalenderjahr 2020 elf und im Kalenderjahr 2021 fünf Vorweggewährungen von Stufen wie folgt vorgenommen:

Entgeltgruppe	Anzahl der Vorweggewährungen 2020
EG 15	4
EG 13	2
EG 11	3
EG 10	2

Entgeltgruppe	Anzahl der Vorweggewährungen 2021
EG 15	1
EG 14	1
EG 11	3

## **Berliner Feuerwehr**

### Leistungsprämie

Die Berliner Feuerwehr hat sich für die Gewährung von Leistungsprämien als nach ihrer Einschätzung vorzugswürdige Honorierungsmöglichkeit für Beamtinnen und Beamte und für Tarifbeschäftigte entschieden. In den Jahren 2020 und 2021 wurde an insgesamt 203 Mitarbeitende eine Leistungsprämie gezahlt. Dafür wurden insgesamt 123.403,90 € verausgabt. Die Verteilung stellt sich wie folgt dar:

**2020**

149 verbeamtete Dienstkräfte:

A 7	11
A 8	70
A 9	68
A 11	2

28 Tarifbeschäftigte:

EGr. KR 8	18
EGr. 9 a	9
EGr. 12	1

**2021**

**17 verbeamtete Dienstkräfte:**

A 7	2
A 8	11
A 9	4

**9 Tarifbeschäftigte:**

EGr. KR 8	6
EGr. 9 a	1
EGr. 10	2

Leistungszulagen

Von der Möglichkeit Leistungszulagen zu zahlen, hat die Berliner Feuerwehr keinen Gebrauch gemacht.

Stufenvorweggewährung

In den Jahren 2020 und 2021 erfolgten insgesamt 21 Stufenvorweggewährung zur Personalgewinnung bzw. -bindung bei Tarifbeschäftigten:

**2020:**

E 7	1
KR 8	1
E 9a	1
E 10	1
E 11	3
E 13	1
E 15	2

**2021:**

KR 8	2
E 9a	2
E 11	3
E 12	1
E 14	1
E 15	2

**Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten**

<b>Tarfbereich</b>				
Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter Leistungsprämien	Anzahl Personen Gruppen- Leistungsprämie	Anzahl gewährter Leistungszulagen	Anzahl gewährter Stufenvorweg- gewährungen
LABO - 2021	49	52	0	0
LABO - 2020	44	0	0	1
<b>Besoldungsbereich</b>				
Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter Leistungsprämien	Anzahl Personen Gruppen- Leistungsprämie	Anzahl gewährter Leistungszulagen	Anzahl gewährter Leistungsstufen
LABO - 2021	15	16	0	0
LABO - 2020	24	0	0	0

**Landesamt für Einwanderung**

<b>Tarfbereich</b>			
Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter Leistungsprämien	Anzahl gewährter Leistungszulagen	Anzahl gewährter Stufenvorweg- gewährungen
Landesamt für Einwanderung 2020	30	/	
Landesamt für Einwanderung 2021	33	/	

**Landesamt für Einwanderung**

<b>Besoldungsbereich</b>			
Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter Leistungsprämien	Anzahl gewährter Leistungszulagen	Anzahl gewährter Leistungsstufen
Landesamt für Einwanderung 2020	17	/	
Landesamt für Einwanderung 2021	19	/	

**Die Regierende Bürgermeisterin - Senatskanzlei -**

**2020**

**Tarfbereich**

Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter Leistungsprämien	Anzahl gewährter Leistungszulagen	Anzahl gewährter Stufenvorweggewährungen
<b>Leitungsbereich</b>	3 Einzelprämien		
<b>Abteilung I</b>	1 Einzelprämie		
<b>Abteilung II</b>	2 Teamprämien		
<b>Abteilung III</b>	3 Einzelprämien		
<b>Abteilung IV</b>	1 Einzelprämie 1 Teamprämie		
<b>Abteilung V* (Wissenschaft)</b>	3 Einzelprämien		
<b>Abteilung VI* (Forschung)</b>	2 Einzelprämien		
<b>Abteilung VII</b>	1 Einzelprämie		
<b>Abteilung ZS</b>	2 Einzelprämien 2 Teamprämien		

**Besoldungsbereich**

Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter Leistungsprämien	Anzahl gewährter Leistungszulagen	Anzahl gewährter Leistungsstufen
<b>Leitungsbereich</b>			
<b>Abteilung I</b>	1 Einzelprämie		
<b>Abteilung II</b>			
<b>Abteilung III</b>	1 Einzelprämie		
<b>Abteilung IV</b>	1 Teamprämie		
<b>Abteilung V* (Wissenschaft)</b>	2 Einzelprämien		
<b>Abteilung VI* (Forschung)</b>	1 Einzelprämie		
<b>Abteilung VII</b>			
<b>Abteilung ZS</b>	2 Einzelprämien		

**2021**
**Tarfbereich**

Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter Leistungsprämien	Anzahl gewährter Leistungszulagen	Anzahl gewährter Stufenvorweggewährunge n
<b>Leitungsbereich</b>	2 Einzelprämien, 1 Teamprämie		1
<b>Abteilung I</b>	2 Einzelprämien		1
<b>Abteilung II</b>	3 Einzelprämien		
<b>Abteilung III</b>	4 Einzelprämien		2
<b>Abteilung IV</b>	1 Einzelprämie, 1 Teamprämie		1
<b>Abteilung V* (Wissenschaft)</b>	2 Einzelprämien, 1 Teamprämie		2
<b>Abteilung V* (Forschung)</b>	1 Einzelprämie		
<b>Abteilung ZS</b>	3 Einzelprämien, 1 Teamprämie		

**Besoldungsbereich**

Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter Leistungsprämien	Anzahl gewährter Leistungszulagen	Anzahl gewährter Leistungsstufen
<b>Leitungsbereich</b>			
<b>Abteilung I</b>	1 Einzelprämie		
<b>Abteilung II</b>			
<b>Abteilung III</b>	2 Teamprämien		1
<b>Abteilung IV</b>	1 Teamprämie		
<b>Abteilung V* (Wissenschaft)</b>	2 Einzelprämien		2
<b>Abteilung VI* (Forschung)</b>	1 Einzelprämie		
<b>Abteilung ZS</b>	2 Einzelprämien		1

\*aufgrund Senatsumbildung seit 21.12.2021 bei Einzelplan 09 zugeordnet

**Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung****Tarfbereich**

Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter Leistungsprämien	Anzahl gewährter Leistungszulagen	Anzahl gewährter Stufenvorweggewährungen
0600 - 0609	32	0	1
0611	2	0	0
0612	18	0	0
0613	2	0	0
0615	50	2	5
0616	22	0	0
0619	31	0	0
0621	7	0	0
0622	4	0	0
0623	10	0	0
0624	0	0	0
0625	9	0	0
0626	14	0	0
0627	15	0	0
0628	25	0	0
0630	8	0	0
0631 und 0632	40	0	0
0641	4	0	0
0642	6	0	0
0651	10	0	0
0661	7	26	0
0663	3	8	0
0664	0	10	0
0666	13	10	0
0668	12	24	0
0669	9	9	1
0671	1	0	0
0672	2	10	0
0691	13	0	0
TF:	369	99	7

**Besoldungsbereich**

Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter Leistungsprämien	Anzahl gewährter Leistungszulagen	Anzahl gewährter Stufenvorweggewährungen
0600 - 0609	23	0	0
0611	3	0	0
0612	13	0	0
0613	12	0	0
0615	40	0	0
0616	34	0	0
0619	42	0	0

0621	16	0	0
0622	22	0	0
0623	11	0	0
0624	7	0	0
0625	14	0	0
0626	19	0	0
0627	15	0	0
0628	46	0	0
0630	64	0	0
0631 und 0632	13	0	0
0641	1	0	0
0642	17	0	0
0651	3	0	0
0661	97	0	0
0663	11	0	0
0664	12	0	0
0666	58	0	0
0668	102	0	0
0669	73	0	0
0671	3	0	0
0672	14	0	0
0691	6	0	0
BS:	791	0	0

#### Anmerkung:

Leistungsprämien aufgrund des besonderen Einsatzes von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Landes Berlin während der Corona-Krise gem. RdSchr IV Nr. 44/2020 sind in der o.a. Übersicht nicht enthalten.

Diese sind wie folgt gewährt worden:

Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Prämien für herausragend besondere Leistung im Zusammenhang mit der andauernden COVID 19 Pandemie
0641	7
0651	19
0661	102
0663	75
0664	152
0666	340
0668	171
0669	128
0671	0
0672	86
0691	5
1085	

**Senatsverwaltung für Umwelt, Mobilität, Verbraucher- und Klimaschutz**

2020

**Tarfbereich**

Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter Leistungsprämien	Anzahl gewährter Leistungszulagen	Anzahl gewährter Stufenvorwegge währungen
I	15	0	4
II	25	2	3
III	5	0	1
IV	15	0	2
V	20	11	2
VI	8	0	7
Z	1	0	0
FiA	1	0	0
PfIA	5	0	0
G	0	0	1
Leitung	0	0	1
Summe:	95	13	21

2020

<b>Besoldungsbereich</b> Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter Leistungsprämien	Anzahl gewährter Leistungszulagen	Anzahl gewährter Leistungsstufen
I	4	0	0
II	3	0	2
III	4	0	0
IV	3	0	0
V	5	2	1
VI	3	0	0
Z	2	0	1
FiA	1	0	0
Summe:	25	2	4

2021

**Tarfbereich**

Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter Leistungsprämien	Anzahl gewährter Leistungszulagen	Anzahl gewährter Stufenvorwegge währungen
I	14	0	2
II	15	6	6
III	14	0	2
IV	20	1	8
V	23	7	7
VI	9	0	4
Z	6	0	1
G	1	0	0

# Anlage 2a EPL 07 zu Frage 4 Vw 0008 Fragen der KOA-Fraktionen

PfIA	1	0	0
BeschV	1	0	0
Leitung	9	0	1
Summe:	113	14	31

2021

## Besoldungsbereich

Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter Leistungsprämien	Anzahl gewährter Leistungszulagen	Anzahl gewährter Leistungsstufen
I	12	0	0
II	6	0	2
III	4	1	0
IV	5	0	1
V	5	1	2
VI	7	0	2
Z	12	0	2
G	1	0	1
Summe:	52	2	10

## Senatsverwaltung für Kultur und Europa

### Tarfbereich

Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter Leistungs- prämien	Anzahl gewährter Leistungs- zulagen	Anzahl gewährter Stufenvorweg- gewährungen
Stab	3		1
Abteilung I - Kultur	16		3
Abteilung II - Grundsatz	4		1
Abteilung III - Europa, Denkmalfragen, Brücke-Museum	6 2		
Gedenkstätte Deutscher Widerstand	5		
Landesarchiv Berlin	4		

### Besoldungsbereich

Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter Leistungsprämien	Anzahl gewährter Leistungszulage n	Anzahl gewährter Leistungsstufe n
Abteilung I - Kultur	4		1
Abteilung II - Grundsatz	2		
Denkmalfragen, BKRW	1		1
Landesarchiv Berlin	1		

## Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege und Gleichstellung

### Tarfbereich

Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter Leistungsprämien	Anzahl gewährter Leistungszulagen	Anzahl gewährter Stufenvorweggewährungen
Leitung Kap. 0900	Anzahl: 9 Summe: 8.410,46 €	—	—
Abt. Z Kap. 0900	Anzahl: 23 Summe: 19.371,28 €	—	—
Abt. I Kap. 0920	Anzahl: 24 Summe: 31057,86 €	—	Anzahl: 2 Summe: 868,83
Abt. II Kap. 0930	Anzahl: 8 Summe: 14.465,64€	—	Anzahl: 1 Summe: 414,36
Abt. III Kap. 0950	Anzahl: 3 Summe: 2288,37€	Anzahl: 3 Summe: 777,21 €	—
GerMed Kap. 0921	Anzahl: 5 Summe: 13.656,84 €	—	—
GKR Kap. 0922	Anzahl: 19 Summe: 8588,02€-	—	—

### Besoldungsbereich

Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter Leistungsprämien	Anzahl gewährter Leistungszulagen	Anzahl gewährter Leistungsstufen
Leitung Kap. 0900	—	—	—
Abt. Z Kap. 0900	Anzahl: 12 Summe: 17.939,77 €	—	Anzahl: 1 Summe: 125,40 €
Abt. I Kap. 0920	Anzahl: 6 Summe: 11.434,19 €	—	—
Abt. II Kap. 0930	Anzahl: 7 Summe: 10.741,07 €	—	—
Abt. III Kap. 0950	Anzahl: 1 Summe: 762,79 €	Anzahl: 1 Summe: 185,00 €	—

Anlage 2a EPL 09 zu Frage 4 - Vw 0008 - Fragen der KOA-Fraktionen

GerMed Kap. 0921	Anzahl: 1 Summe: 4.193,05 €	—	—
GKR Kap. 0922	—	—	—

Anlage zu Frage 4 - Vw 0008 - Fragen der KOA-Fraktionen

**Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie**

**Meldung für die Jahre 2020 und 2021**

**Tarfbereich**

Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter Leistungsprämien	Anzahl gewährter Leistungszulagen	Anzahl gewährter Stufenvorwegge- währungen
Abteilung I	51	1	1
Abteilung II	15	1	0
Abteilung III	36	1	0
Abteilung IV	5	0	0
Abteilung V	24	0	0
ZS Bereich	81	1	0
pol. admin. Bereich	2	0	0
Schulbereich	1	0	0
<b>Summe</b>	<b>215</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

**Besoldungsbereich**

Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter Leistungsprämien	Anzahl gewährter Leistungszulagen	Anzahl gewährter Leistungsstufen
Abteilung I	43	1	0
Abteilung II	23	0	0
Abteilung III	12	1	0
Abteilung IV	4	0	0
Abteilung V	19	0	0
ZS Bereich	43	0	0
pol. admin. Bereich	0	0	0
Schulbereich	3	0	0
<b>Summe</b>	<b>147</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

**Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales**

**Für das Jahr 2020**

**Tarfbereich**

Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter Leistungsprämien	Anzahl gewährter Leistungszulagen	Anzahl gewährter Stufenvorweggewährungen
<b>SenIAS - Abt. I</b>	8	0	3
<b>SenIAS - Abt. II</b>	8	0	0
<b>SenIAS - Abt.III</b>	5	0	0
<b>SenIAS - Abt. ZS</b>	5	0	1
<b>SenIAS (gesamt)</b>	26	0	4
<b>LAGetSi</b>	3	2	0
<b>Arbeitsgerichtsbarkeit</b>	10	0	0
<b>LAGeSo</b>	97	10	0
<b>LAF</b>	80	0	5

**Besoldungsbereich**

Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter Leistungsprämien	Anzahl gewährter Leistungszulagen	Anzahl gewährter Leistungsstufen
<b>SenIAS - Abt. I</b>	1	0	0
<b>SenIAS - Abt. II</b>	5	0	0
<b>SenIAS - Abt.III</b>	7	0	2
<b>SenIAS - Abt. ZS</b>	4	0	0
<b>SenIAS (gesamt)</b>	17	0	2
<b>LAGetSi</b>	17	4	0
<b>Arbeitsgerichtsbarkeit</b>	5	0	0
<b>LAGeSo</b>	14	1	0
<b>LAF</b>	4	0	0

**Für das Jahr 2021**

**Tarfbereich**

Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter Leistungsprämien	Anzahl gewährter Leistungszulagen	Anzahl gewährter Stufenvorweggewährungen
<b>SenIAS - Abt. I</b>	5	0	1
<b>SenIAS - Abt. II</b>	5	0	0
<b>SenIAS - Abt.III</b>	6	0	0
<b>SenIAS - Abt. ZS</b>	2	0	0
<b>SenIAS (gesamt)</b>	18	0	1
<b>LAGetSi</b>	4	0	0
<b>Arbeitsgerichtsbarkeit</b>	10	0	0
<b>LAGeSo</b>	137	10	1
<b>LAF</b>	44	8	3

**Besoldungsbereich**

Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter Leistungsprämien	Anzahl gewährter Leistungszulagen	Anzahl gewährter Leistungsstufen
<b>SenIAS - Abt. I</b>	1	0	0
<b>SenIAS - Abt. II</b>	4	0	0
<b>SenIAS - Abt.III</b>	6	0	2
<b>SenIAS - Abt. ZS</b>	2	0	0
<b>SenIAS (gesamt)</b>	13	0	2
<b>LAGetSi</b>	6	3	1
<b>Arbeitsgerichtsbarkeit</b>	5	0	0
<b>LAGeSo</b>	30	3	0
<b>LAF</b>	4	3	0

## Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen

### Tarfbereich

Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter Leistungsprämien	Anzahl gewährter Leistungszulagen	Anzahl gewährter Stufenvorweggewährungen
Abteilungsübergreif. Leitung+SoWo+WBL	2 13	0 0	0 8
Abteilung Zentrales	23	0	12
Abteilung GR	1	0	1
Abteilung I	10	0	4
Abteilung II	19	0	7
Abteilung III	15	0	5
Abteilung IV + WVB	29	0	11
Abteilung V	20	4	12
Gem. Landespl.abt.	1	0	0

### Besoldungsbereich

Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter Leistungsprämien	Anzahl gewährter Leistungszulagen	Anzahl gewährter Leistungsstufen
Abteilungsübergreif. Leitung+SoWo+WBL	1 1	0 0	0 2
Abteilung Zentrales	9	0	4
Abteilung GR	4	0	4
Abteilung I	2	0	1
Abteilung II	7	0	2
Abteilung III	5	0	1
Abteilung IV + WVB	2	0	1
Abteilung V	7	0	1
Gem. Landespl.abt.	0	0	0

## Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe

### Tarfbereich

Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter Leistungsprämien	Anzahl gewährter Leistungszulagen	Anzahl gewährter Stufenvorweggewährungen
Leitung	2 Team, 3 Einzel (insgesamt 7 Personen)	Fehlanzeige	7
Z	2 Team, 2 Einzel (insgesamt 10 Personen)	Fehlanzeige	1
II	6 Team, 4 Einzel (insgesamt 23 Personen)	Fehlanzeige	2
III	6 Team, 4 Einzel (insgesamt 21 Personen)	Fehlanzeige	2
IV	1 Team, 7 Einzel (insgesamt 10 Personen)	Fehlanzeige	2
LME	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Fehlanzeige

### Besoldungsbereich

Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter Leistungsprämien	Anzahl gewährter Leistungszulagen	Anzahl gewährter Leistungsstufen
Leitung	2 Team (insgesamt 6 Personen)	Fehlanzeige	Fehlanzeige
Z	3 Team, 1 Einzel (insgesamt 12 Personen)	Fehlanzeige	Fehlanzeige
II	5 Team, 3 Einzel (insgesamt 20 Personen)	Fehlanzeige	Fehlanzeige
III	3 Team, 3 Einzel (insgesamt 10 Personen)	Fehlanzeige	Fehlanzeige
IV	1 Team, 6 Einzel (insgesamt 11 Personen)	Fehlanzeige	Fehlanzeige
LME	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Fehlanzeige

## Anlage 2a EPL 13 zu Frage 4 - Vw 0008 - Fragen der KOA-Fraktionen

1. ...

2. ...

3. ...

### Besoldungsbereich

Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter	Anzahl gewährter
	Leistungsprämien	Leistungszulagen
Ltg	0	0
Abt. I	5	0
Abt. II	5	0
Abt. III	5	0
Abt. IV	1	0
Abt. VD	6	0
LFS	4	0
ZdL	0	0
VAK	0	0

### Tarifbereich

Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter	Anzahl gewährter
	Leistungsprämien	Leistungszulagen
Ltg	1	0
Abt. I	4	0
Abt. II	3	0
Abt. III	0	0
Abt. IV	3	0
Abt. VD	7	0
LFS	3	0
ZdL	0	0
VAK	1	0

Stufenvorweggewährungen (§ 16 Abs. 5 TV-L), Kalenderjahr 2021	Anzahl
Tarifbeschäftigte	7
Beamte	0

Leistungsstufen (§ 17 Abs. 2 TV-L), Kalenderjahr 2021	Anzahl
Tarifbeschäftigte	2
Beamte	0

**Finanzämter**
**Besoldungsbereich**

Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter Leistungsprämien	Anzahl gewährter Leistungszulagen	Anzahl gewährter Leistungsstufen
FA Charlottenburg	12	0	0
FA FuSt	0	0	0
FA Friedrichshain -Kreuzberg	10	0	0
FA Lichtenberg	17	0	0
FA Marzahn - Hellersdorf	5	0	0
FA Mitte/Tiergarten	13	0	0
FA Neukölln	4	0	0
FA Pankow - Weißensee	6	0	0
FA Prenzlauer Berg	15	0	0
FA Reinickendorf	12	0	0
FA Schöneberg	0	0	0
FA Spandau	2	0	0
FA Steglitz	10	0	0
TFA	8	0	0
FA Tempelhof	5	0	0
FA Treptow - Köpenick	0	0	0
FA Wedding	9	0	0
FA Wilmersdorf	3	0	0
FA Zehlendorf	5	0	0
FA Kö I	16	0	0
FA Kö II	0	0	0
FA Kö III	17	0	0
FA Kö VI	28	0	0

**Tarfbereich**

Abteilung / nachgeordnete Einrichtung	Anzahl gewährter Leistungsprämien	Anzahl gewährter Leistungszulagen	Anzahl gewährter Leistungsstufen
FA Charlottenburg	0	0	0
FA FuSt	0	0	0
FA Friedrichshain -Kreuzberg	0	0	0
FA Lichtenberg	0	0	0
FA Marzahn - Hellersdorf	1	0	0
FA Mitte/Tiergarten	0	0	0
FA Neukölln	1	0	0
FA Pankow - Weißensee	1	0	0
FA Prenzlauer Berg	3	0	0
FA Reinickendorf	0	0	0

# Anlage 2a EPL 15 zu Frage 4 - Vw 0008 -Fragen der KOA-Fraktionen

FA Schöneberg	0	0	0
FA Spandau	0	0	0
FA Steglitz	0	0	0
TFA	1	0	0
FA Tempelhof	0	0	0
FA Treptow - Köpenick	0	0	0
FA Wedding	1	0	0
FA Wilmersdorf	0	0	0
FA Zehlendorf	0	0	0
FA Kö I	0	0	0
FA Kö II	0	0	0
FA Kö III	3	0	0
FA Kö VI	2	0	0

## **Landesverwaltungsamt Berlin (LVwA)**

Fehlanzeige zu Leistungszulagen und -prämien, Leistungsstufen bzw. Stufenvorweggewährung.

### *5. Berichtsauftrag*

*„Die Senatsverwaltungen werden gebeten, bis zur 1. Lesung im UA Verwaltung darzustellen und zu erläutern, welche Maßnahmen des Gesundheitsmanagements, insbesondere der Gesundheitsförderung (Instrumente, Ziele, Zielgruppen, Budgets, Konzept, ggf. Monitoring) im Doppelhaushalt 2022/2023 vorgesehen sind.“*

Hierzu wird berichtet:

Die landesweite Handlungsgrundlage für das Gesundheitsmanagement in der Berliner Verwaltung ist die am 20.11.2020 zwischen der Senatsverwaltung für Finanzen und dem Hauptpersonalrat geschlossene Rahmen-Dienstvereinbarung Gesundheit (RDV Ges), welche die landesweite Dienstvereinbarung Gesundheit aus dem Jahr 2007 ablöste.

Mit der RDV Ges werden die Rahmenbedingungen für ein qualitätsorientiertes, integratives, nachhaltiges und geschlechtergerechtes Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Berliner Verwaltung verankert und die Handlungsfelder definiert, insbesondere die gesundheitsfördernde Gestaltung der Arbeitsbedingungen, gesundes Führen und gesundheitsförderndes Verhalten der Beschäftigten.

Auf Basis dieser RDV Ges werden im Rahmen der zentralen Fach- und Ressourcenverantwortung die Instrumente, Konzepte und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung von den Dienststellen der Berliner Verwaltung sowohl zielgruppenspezifisch analysiert, bedarfsgerecht geplant und finanziert, als auch im Rahmen der Gesundheitsberichterstattung evaluiert.

Zu den einzelnen Maßnahmen haben die Senatsverwaltungen Folgendes übermittelt:

### **Einzelplan 03 – Regierende Bürgermeisterin – Senatskanzlei**

Im Ausschuss für Gesundheitsmanagement als Teil des Ausschusses für Personalmanagement werden Zielstellungen, Konzeptionen und Instrumente diskutiert und verabredet. Der Ausschuss tagt drei- bis viermal jährlich. Folgende Maßnahmen sind für 2022/2023 für alle Mitarbeitenden geplant:

- Angebote der Sozialberatung regelmäßig bewerben
- Gesundheitstag für alle Beschäftigte der Skzl organisieren
- Dienstvereinbarung zur Suchtprävention und -intervention am Arbeitsplatz abschließen
- Sport- und Massageangebote zur Verfügung stellen
- Inhouse-Seminare zum Themenfeld Gesundheitsförderung anbieten
- Maßnahmen zur weiteren Etablierung einer gesunden Führungskultur
- Impfangebote organisieren

## Einzelplan 05 – Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport

Die SenInnDS wird im DHH 2022/2023 die primären Ziele verfolgen, **die Gesunderhaltung der Beschäftigten zu erhalten, die Gesundheitsförderung stärker zu bewerben** (nach Innen und nach Außen) und die **Nachhaltigkeit von gesundheitsorientierten Maßnahmen im Sinne der Beschäftigten und der Organisation besser zu kommunizieren**. Außerdem hat sich die SenInnDS eine stärkere Vernetzung mit anderen Behörden zum Ziel gesetzt, um Synergien zu befördern.

Wichtige Instrumente der hausinternen Gesundheitsförderung sind:

- Intensive Kommunikation mit den Beschäftigten, um Bedarfe, Wünsche und Kritik zu erheben (Feedback und Monitoring).
- Eine Stunde Dienst-/Arbeitszeit pro Woche (Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit) für alle Beschäftigten, um an individuellen gesundheitsförderlichen Maßnahmen (interne als auch externe Angebote) teilzunehmen.
- Erweiterung der internen Sportangebote (Yogakurse, Pilateskurse, Selbstverteidigungskurse, Laufgruppen, usw.).
- Fertigstellung eines Sport-/Multifunktionsraumes.
- Gesundheitskompetenz der Beschäftigten durch gezielte Informationen, Events und Angebote erhöhen.
- Kooperationen mit den gesetzlichen Krankenversicherungen. Hier sollen Workshop-/Seminarreihen für die Themenschwerpunkte Bewegung, Ernährung und psychische Gesundheit angeboten werden.
- Förderung einer gesundheitsorientierten Führungskultur durch entsprechende Fortbildungsangebote.
- Das Verfahren des Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) überarbeiten und angepasstes Informationsmaterial zur Verfügung stellen.
- Bereitstellung eines sozialen Beratungsdienstes (Corrente.de).
- Arbeitspsychologische Beratungsmöglichkeit.
- Enge Kooperation mit dem arbeitsmedizinischen Bereich der Charité.

Zur besseren Identifikation der Zielgruppen, wird im Jahr 2022 in Kooperation mit audit berufundfamilie ein Workshop zum Thema Generationsmanagement gestartet. Hierdurch soll ein besseres Verständnis für generationsbedingte Prägungen, daraus ableitbarer Bedürfnisse und besserer Kommunikation hergestellt werden. Für Maßnahmen der Gesundheitsförderung ist ein Ansatz von 5.000 Euro vorgesehen.

### Polizei Berlin

In Anlehnung an das landesweite Gesundheitsmanagement entfaltet das ganzheitlich betrachtete behördenweite Gesundheitsmanagement (BGM) der Polizei Berlin seine Wirkung

sowohl verhaltenspräventiv als auch verhältnispräventiv unter Beachtung aller innerbehördlichen Akteure. Auf der Ebene der Verhaltensprävention unterstützt das BGM individuelle Maßnahme der Beschäftigten zur Gesunderhaltung, zur Stärkung ihrer physischen und psychischen Ressourcen sowie zum Ausbau ihrer Gesundheitskompetenz. Auf der Ebene der Verhältnisprävention werden gesunde Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisationsformen gefördert. Hierzu gehören auch die vielfältigen Maßnahmen des Personalmanagements.

Die nachstehenden Instrumente des gesamtbehördlichen Gesundheitsmanagements, insbesondere der Gesundheitsförderung, aufgeteilt in Analysen, Umsetzung/ Maßnahmen und Qualitätssicherung sind im Zeitrahmen des Doppelhaushalt 2022/2023 vorgesehen:

#### Analysen

- Jährliche Gesundheitsberichte auf Grundlage von Daten der einzelnen Organisationseinheiten
- Einrichtung von dezentralen Gesundheitszirkeln und Durchführung von Sitzungen mit allen behördlichen Gesundheitskoordinierenden
  - Durchführung von Mitarbeiterbefragungen: noch keine verbindliche Kostenkalkulation, Beauftragung Gesundheitsexpertin bzw. eines Gesundheitsexperten zur methodischen Betreuung sowie Begleitung des anschließenden Prozesses der Maßnahmenableitung und Umsetzung geplant
- Ergonomische Analyse ehT (elektrisch höhenverstellbarer Tisch) zur weiteren Einführung
- Gesamtbehördliche Erhebung und Analyse von Dienststellen, Liegenschaften, Mitarbeiterauslastung etc. im Zusammenhang mit einer perspektivischen Beschaffung von Wasserspendern -

#### Umsetzung / Maßnahmen

- **Seminarangebote** für Führungskräfte und Mitarbeitende
  - 4-Tages-Führungskräfteseminare mit den Themen Wertschätzung und Umgang mit psychisch erkrankten Mitarbeitenden unter Einbeziehung gesundheitsfördernder Module, wie Nordic Walking, Rückenschule, Achtsamkeit durch unseren Fachwart Gesundheits- und Präventionssport und dem katholischen Polizeiseelsorger (4 Seminare pro Jahr für insgesamt 52 Teilnehmende (TN) - Kosten ~10.000 €)
  - Kletterseminare „Krisenbearbeitung - Antistresstraining - Teamentwicklung - Klettern und Abseilen“ für alle Dienstkräfte sowie „Umgang mit erlebter

Posttraumatischer Stressbelastung im Dienst“ (8 Seminare pro Jahr für 80 TN - Kosten ~25.000 €)

- **Vortragsangebot** für einzelne Bereiche, wie:
  - Herzgesundheit, Schlafstörungen (auch explizit für Schichtdienstleistende), Schlafhygiene, Der psychologische Vertrag, Selbstmanagement, Resilienz, Gesunder Rücken, Gesunde Ernährung - Kostendeckung überwiegend dezentral in den Organisationseinheiten
- **Gesundheits- und Präventionssport und -kurse**, welche für die Dienstkräfte kostenfrei sind:
  - Rückenschule, Indoor Cycling (Spinning), Pilates, Yoga, Wirbelsäulengymnastik, Aqua Gymnastik, Schwimmen, Nordic Walking, Entspannung, Achtsamkeitstraining, Crosstraining, usw., daraus resultierend Sportgerätebeschaffungen - Kosten ~ 60.000 € pro Jahr
- **Gesundheitstage**, in den einzelnen Abschnitten oder Gliederungseinheiten, aber auch direktions- oder amtsbezogen
- **Arbeitsplatzgestaltung**
  - Langfristige Ausstattung aller Bildschirmarbeitsplätze mit elektrisch höhenverstellbaren Tischen bei 24/7-Arbeitsplätzen, Desksharing etc..
- **Intranetpräsenz**
  - Themenbearbeitung in Form von Aufsätzen inklusive Verlinkungen
  - Themenbearbeitung in Form von Aufsätzen und Artikeln in den online einsehbaren Mitarbeiterzeitungen
  - Informationen über eigene Projekte und Seminar-, Vortragsangebote oder Gesundheitstage
  - Videos zur Anleitung von Entspannungstechniken am Arbeitsplatz
  - Online-Resilienz Coach
- **Gesundheitschecks** für alle Beschäftigten- Kosten ~ 4000 €

### Qualitätssicherung

- Qualifizierung der dezentralen Gesundheitskoordinierenden gemäß landesweiter Rahmendienstvereinbarung Gesundheit mittels Inhouseschulung in 2022 - Kosten ~ 12.000 Euro Implementierung von Steuerungs- und Kontrollinstrumenten
  - Dezentrale Koordination und Steuerung
  - Ansprechpersonen in den Abschnitten und Gliederungseinheiten
  - Inventuren von Sportgeräten und Sportausrüstungen
- Evaluierung aller Maßnahmen

Des Weiteren führt die Polizei Berlin die gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen nach dem Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG) durch.

## **Berliner Feuerwehr**

### **Allgemein**

Der Fokus im Fachbereich Betriebliche Gesundheitsförderung liegt zunächst auf dem Aufbau eines für das Gesundheitsmanagement zuständigen Referates im Rahmen der Neustrukturierung der Berliner Feuerwehr. Bisher sind die eher peripheren Themenkomplexe Gewaltprävention, Diversity Management sowie Präventionsprojekte zur psychosozialen Unterstützung dort angegliedert. Künftig sollen verstärkt Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements nachhaltig umgesetzt werden. Inhaltlich liegt der Betrachtungsschwerpunkt der Betrieblichen Gesundheitsförderung in den kommenden zwei Jahren auf der mentalen Gesundheit der Einsatzkräfte. Mehrere interne Untersuchungen in den vergangenen Jahren haben gezeigt, dass die Stressbelastung im Einsatzdienst messbar und pathogen zu hoch ist. Hierfür werden Maßnahmen der Verhältnis- und der Verhaltensprävention konzipiert. Es soll auch verstärkt auf Supervision und Strukturen der psychosozialen Unterstützung zurückgegriffen werden.

### **Projekt Charly BOS**

Eine geplante Maßnahme der Gesundheitsförderung ist die Trainingsplattform Charly BOS. Es handelt sich um ein technologiegestütztes Training zur psychosozialen Unterstützung (PSU) und primären Prävention von Posttraumatischen Belastungsstörungen und Stressfolgeerkrankungen bei Einsatzkräften aus dem Bereich der zivilen Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BOS). Innovativ an Charly BOS ist die Integration von modernen Formen des digitalen Lernens in Präsenzveranstaltungen zu einem »Blended-learning« Konzept. Charly BOS basiert auf Grundlage eines »serious-gaming«-Ansatzes und schafft eine Umgebung, in der mit spielerischen Elementen Wissen und Erfahrungen vermittelt werden. Moderierte Gruppengespräche, geleitet durch speziell geschulte Supervisorinnen und Supervisoren, finden begleitend vor, zwischen und nach einzelnen Trainingsmodulen statt. Besonders die objektive Messung von körpereigenen Reaktionen auf einen Stressreiz verdeutlicht den Trainierenden ihr persönliches und individuelles Stresserleben— ein Prozess, der normalerweise weitestgehend unbewusst abläuft. So hilft Charly BOS dem Gehirn präventiv, sich in einer traumatischen Einsatzsituation zu organisieren.

Das Projekt wurde von 2017 bis 2020 in einem interdisziplinären Verbund im Rahmen des Innovationsprogramms DIVERS durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

(BMW) gefördert. Im Jahr 2021 wurden die technischen Voraussetzungen bei der Feuerwehr geschaffen. Im Jahr 2022 starten die ersten Schulungen. Es ist geplant, das Programm Charly BOS mit einer Langzeitevaluation zu verfolgen.

### **Case Management für Opfer von Gewalttaten**

Werden Einsatzkräfte Opfer von Gewalttaten, benötigen sie eine kompetente Nachsorge. Zudem erfasst die Berliner Feuerwehr seit dem Jahr 2019 systematisch Übergriffe auf ihre Einsatzkräfte und stellt die erforderlichen Strafanträge. In den vergangenen Jahren hat sich gezeigt, dass sowohl für die Versorgung der inzwischen über 400 betroffenen Dienstkräfte als auch für die innerbehördliche Aufarbeitung ein professionelles Case Management unerlässlich ist, das Sachbearbeitung, psychosoziale Unterstützung und Hilfe bei der Strafverfolgung vereint.

### **Gesundheitslotsen**

Die Berliner Feuerwehr konzipiert gerade ein peerbasiertes System zur psychosozialen Unterstützung der Belegschaft. Dies dient dazu, niedrigschwellige Hilfsangebote aus der Feuerwehr heraus verfügbar zu machen und die Nutzung der Beratungsstrukturen zu erhöhen. Mittelfristig soll dadurch die psychische Gesundheit gestärkt und dem Risiko von schweren Erkrankungen vorgebeugt werden.

### **Diversity**

Das im Winter 2021 ins Leben gerufene Projekt „Diversität und Kulturwandel“ befindet sich aktuell noch in der Phase der strategischen Zielentwicklung und kann daher noch keine abgestimmten Maßnahmen vorlegen. Eine Maßnahme wird jedoch in jedem Falle der Aufbau der einer AGG-Beschwerdestelle sein.

### **Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten**

Das Gesundheitsmanagement des Landesamtes für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten (LABO) umfasst die betriebliche Gesundheitsförderung, den Arbeits- und Gesundheitsschutz, das betriebliche Eingliederungsmanagement sowie die Personalentwicklung. In diesen Handlungsfeldern gibt es bereits Angebote, die das LABO versucht, stetig auszubauen.

Das LABO ist Firmenfitnesspartner bei "qualitrain". Beschäftigte können - zu einem reduzierten Preis - Leistungen zahlreicher Fitnessstudios, Boulderhallen, Schwimmbäder, Yoga-Studios uvm. in Anspruch nehmen. Ferner bietet die Behörde eine externe Sozialberatung an. Zu den bestehenden Angeboten gehört beispielsweise die Möglichkeit der Teilnahme der Mitarbeitenden an regelmäßigen Online-Seminaren zu unterschiedlichen Themen wie z.B. der "Stressbewältigung".

Zur weiteren zielgerichteten Verbesserung der Qualität des Gesundheitsmanagements wird aktuell eine Befragung der Beschäftigten durchgeführt. Daraus werden sich weitere Maßnahmen ableiten. Zudem findet im Jahr 2022 ein Gesundheitstag statt. Des Weiteren werden flankierend Teambuildingmaßnahmen und Führungskräftebildungen zum gesundheitsorientierten Führen angeboten.

### **Landesamt für Einwanderung**

Das Gesundheitsmanagement des Landesamtes für Einwanderung umfasst Angebote, die auf das Verhalten der Mitarbeitenden ausgerichtet sind (Verhaltenspräventionen) und Maßnahmen, die Arbeitsbedingungen analysieren (Verhältnisprävention). Zum Bereich Verhaltensprävention gehören Bewegungsangebote, Angebote der mentalen Gesundheit und Ernährung, wie zum Beispiel Rückenschule, Bewegte Pause, Augentraining, Massage und Raucherentwöhnung etc. Des Weiteren sind Teambuildingmaßnahmen, das Betriebliche Eingliederungsmanagement sowie Kurse zur Stressminimierung (progressive Muskelentspannung) und Resilienz geplant. Hierfür steht ein Sportraum zur Verfügung. Ferner bietet die Behörde eine Sozialberatung an. Zur weiteren Verbesserung der Qualität des Gesundheitsmanagements gehören die Durchführung von einer Befragung der Mitarbeitenden, von Gesundheitstagen und die Finanzierung der Teilnahme am Teamstaffellauf.

### **Einzelplan 06 - Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung**

#### **Stammhaus (SenJustVA), Gerichte, Strafverfolgungsbehörden**

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement gehört zu den etablierten Instrumenten des Personalmanagements, das in allen Behörden mit entsprechenden konzeptionellen Grundlagen unterlegt ist. Das für die SenJustVA im November 2019 verabschiedete und aktualisierte Rahmenkonzept Betriebliches Gesundheitsmanagement bezieht als zentrales Steuerungsinstrument alle Gerichte und Strafverfolgungsbehörden mit ein.

Die Haushaltsmittel hierfür sind im Titel 54002 - Personal- und Organisationsmanagement (ohne Aus- und Fortbildung) - etatisiert. Insgesamt stehen in diesen Geschäftsbereichen für das Personal- und Organisationsmanagement 315.700 Euro für 2022 sowie 338.500 Euro für 2023 zur Verfügung, die die Gerichte und Behörden in die Lage versetzen, ein breites Spektrum an Maßnahmen und Angeboten umzusetzen. Der hiervon auf das betriebliche Gesundheitsmanagement entfallende Teil wird im Rahmen der dezentralen Fach- und Ressourcenverantwortung unter Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen festgelegt. Die Umsetzung konkreter Maßnahmen in den Gerichten und Behörden hängt maßgeblich von den gerichtlichen bzw. behördlichen Schwerpunktsetzungen, aktuellen Bedarfen und neuen

Themenstellungen ab, die im Zuge veränderter Rahmenbedingungen an Bedeutung gewinnen (z.B. Belastungen im Zuge der Digitalisierung und vermehrtes Arbeiten im Home-office).

Gegenwärtig wird auf Grundlage der Ergebnisse, die in dem von SenFin über Fördermittel finanzierten „Zukunftsworkshop Berliner Justiz digital - Präventionsansätze für gesundheitsgerechtes Arbeiten“ ein Maßnahmenkatalog erarbeitet, der allen Gerichten und Strafverfolgungsbehörden als Empfehlung zur Umsetzung vorgelegt wird. Die Ergebnisse wurden von teilnehmenden Fachkräften aus allen Gerichten, Strafverfolgungsbehörden, Justizvollzug, Beschäftigtenvertretungen und des Gesamtpersonalrates erarbeitet.

Die im Zukunftsworkshop identifizierten Handlungsschwerpunkte haben zum Ziel, gesundheitsbelastenden Einflüssen entgegenzuwirken. Sie beziehen sich auf die Bereiche Organisation, Kommunikation und Fortbildung und sind fokussiert auf Arbeitsstrukturen, Führung, Gesundheitsbewusstsein. Die Empfehlungen und Maßnahmen sind auf die Zielgruppenebenen Behördenleitung, Führungskräfte, Mitarbeitende und Teams ausgerichtet.

Folgende Maßnahmen wurden im Geschäftsbereich Justiz umgesetzt:

Instrument/ Maßnahme	Ziel	Ziel- gruppe	Budget	Bemerkungen
Mobile Massage Massagen während der Dienstzeit	Gesundheitsförderung / Mobilitätssteigerung / Lockerung von Verspannungen	Alle Beschäftigten	Privat bezahlt	Zahlung der Gebühren in Eigenleistung; Bereitstellung der Räumlichkeiten Grundlage ehem. DV-Gesundheit, max. 1 Std./Woche
Förderung der Teilnahme an Teamstaffeln	Förderung der sportlichen Betätigung der Mitarbeitenden / Förderung des Team-Gefühls	Alle Beschäftigten	5000 €	Startgebühren und T-Shirts
Sportgruppen	Gesunderhaltung der MA	Alle Beschäftigten	Privat bezahlt	Grundlage ehem. DV-Gesundheit, max. 1 Std./Woche

Tischtennisgruppe	Fitness- und Koordinationstraining / Entspannung durch Bewegung/ Teamförderung	Alle Beschäftigten		Grundlage ehem. DV-Gesundheit, max. 1 Std./Woche Bereitstellung der Räumlichkeiten
Aktive Minipause	Gesundheitsförderung/-erhalt	Alle Beschäftigten	k. A.	Zahlung der Kursgebühren
Pilates, Pilates, Rückenfit, Flexi-Bar-training, Zumba	Gesundheitsförderung	Alle Beschäftigten	k. A.	Zahlung der Gebühren in Eigenleistung; Bereitstellung der Räumlichkeiten
Pausenspaziergänge	Entspannung durch Bewegung / Teamstärkung	Alle Beschäftigten	./.	Durchführung in Eigenregie
Laufgruppe und Walkinggruppe	Gesundheitsförderung	Alle Beschäftigten	./.	Durch Beschäftigte selbst organisiert
Fitnessraum	Gesundheitsförderung	Alle Beschäftigten	./.	Die Fitnessgeräte können gebührenfrei genutzt werden. Die Trainingszeit von 1 Stunde kann pro Woche auf die Arbeitszeit angerechnet werden.
Ausstattung eines Gesundheitsraums	Gesundheitsförderung	Alle Beschäftigten	Ca. 1.000 Euro	Beschaffung einer Tischtennisplatte + Zubehör sowie Springseile und Sportmatten, Gymnastikbälle
Betreiben einer Dachterrasse mit Garten	Erholungsort	Alle Beschäftigten	./.	
Mitarbeiterndenchor	Entspannung/ Teamstärkung	Alle Beschäftigten	./.	
Durchführung von Gesundheitstagen	Stärkung des Gesundheitsbewusstseins; In-	Alle Beschäftigten	ca. 4.000 Euro	

	formation zu ge- sundheitsprä- ventiven The- men Gesundheitsför- derung			
Gesundheits- beratung (z.B. Gesunde Ernährung, Raucherent- wöhnung, Stressbewälti- gung, Work-Life-Ba- lance	Gesundheitsför- derung/Ge- sundheitsbe- wusstsein/Ver- haltenspräven- tion	Alle Be- schäftig- ten	./.	
Gezielte Hin- weise auf Ge- sundheitsför- dernde Kursan- gebote der Ver- waltungsaka- demie (z.B. Stärkung der Resilienz, Stressmanage- ment, Achtsam- keitstraining)	Verhaltensprä- vention	Alle Be- schäftig- ten		
Workshops zum Thema „Arbei- ten im Home- office“		Alle Be- schäftig- ten		
Seminare „Füh- ren über Dis- tanz“		Führungs- kräfte		
Jährliche Mitar- beitendenbe- fragung (MAB)	Standardisierte Abfrage zu Ar- beitsbedingun- gen, konkrete Handlungs- und	Alle Be- schäftig- ten	./.	

	Unterstützungs- bedarfe ermit- teln			
Betreibung ei- ner Corona Teststelle im Haus	Eindämmung der Pandemie	Alle Be- schäftig- ten		
Montage von zwei Fahrrad- stationen (mit Pumpe und Kleinwerkzeug)	Erhöhung des Anteils der Dienstkräfte, die für den Arbeits- weg das Fahr- rad nutzen	Alle Dienst- kräfte	Ca.1500 €	Maßnahme wurde bereits 2021 eingeleitet und konnte wegen Liefereng- pässen nicht abgeschlos- sen werden

### Justizvollzug

Das Gesundheitsmanagement für den Berliner Justizvollzug wurde in den vergangenen Jahren zunehmend etabliert. Der 2015 verabschiedete und im November 2017 aktualisierte Gesundheitspakt ist das zentrale Steuerungsinstrument für den Gesundheitsmanagementprozess des Berliner Justizvollzuges. Der begonnene Veränderungsprozess wurde gemeinsam mit den Anstaltsleitungen, den Beschäftigtenvertretungen sowie der Fachabteilung der Senatsverwaltung fortgeführt. Hierbei wurden Themenfelder identifiziert, konkretisiert und die Umsetzung konkreter Maßnahmen vereinbart. Haushaltsmittel für die Umsetzung der Gesundheitspaktthemen sind im Kapitel 0600 Titel 54010 - Dienstleistungen (hier Nummer 3: externe Beratungsdienstleistung Gesundheitspakt Justizvollzug) - etatisiert. Hierfür stehen jeweils 60.000 Euro für 2022 und 2023 zur Verfügung.

Darüber hinaus sind pro Jahr 282.000 Euro im Titel 54002 für die Justizvollzugsanstalten sowie den Sozialen Diensten der Justiz veranschlagt.

Folgende Maßnahmen wurden umgesetzt:

- Einführung von Leistungsprämien ab dem Jahr 2017 für Beamtinnen und Beamte sowie Fortführung im Jahr 2018 auch für Tarifbeschäftigte
- Verbesserung der Wiedereingliederung von langzeiterkrankten Mitarbeitenden durch die Implementierung eines differenziert ausgestalteten Disabilitymanagements in zwei Berliner Justizvollzugsanstalten
- Bereitstellung eines systematischen und leitfadenorientierten Arbeitsbewältigungscoachings für die Mitarbeitenden im Justizvollzug
- Zertifizierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) der Berliner Justizvollzugsanstalten durch die Teilnahme am Corporate Health Awards 2021 und Erwerb eines Qualitätssiegels in der Exzellenzklasse (Laufzeit des Siegels: Dezember 2021 bis Dezember 2022)

Themenfelder - laufend:

- Erarbeitung eines für den Berliner Justizvollzug passenden Führungskonzeptes
- Professionelle Unterstützung der Mitarbeitenden bei psychischen Belastungen u.a. durch den Transfer und Einführung eines Arbeitsbewältigungscoachings (ABC- Coaching) als Regelangebot in alle Berliner Justizvollzugsanstalten sowie Evaluierung des bestehenden Notfallmanagements und der Angebote zur Supervision und Coaching

Themenfelder - in Vorbereitung:

- Beauftragung eines Gutachtens zur Flexibilisierung und Individualisierung von Arbeitszeiten, insbesondere für den Schicht- und Wechseldienst
- Durchführung von Lösungszirkeln (Gesundheitszirkel) zur Fortführung des erfolgreichen Beteiligungs- und Partizipationsprozesses
- Evaluation des Projektes „Personalbörse“ sowie die Entwicklung von Unterstützungsmöglichkeiten bei Wechselwünschen von Bediensteten

Neben den dargestellten strategischen Themenfeldern werden in den Justizvollzugsanstalten für die dort beschäftigten Mitarbeitenden weitere konkrete Maßnahmen der aktiven Gesundheitsförderung entwickelt und umgesetzt. Dies sind z.B. Fortführung des Notfallmanagements, Coaching für Führungskräfte, Supervisionsangebote, Angebote zur Verhaltensprävention.

Der Gesundheitsmanagementprozess in den Berliner Justizvollzugsanstalten ist nicht abgeschlossen. Ziel ist es, den Veränderungsprozess in partizipativer Form auch im Haushaltsjahr 2022/2023 fortzuführen.

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

Ziele des Betrieblichen Gesundheitsmanagement sind z.B. die Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und des Wohlbefindens, als auch die Identifikation mit dem Arbeitgeber, außerdem die Verhinderung vorzeitiger Pensionierung bzw. Frührenten, Senkung der Fehlzeiten und die Steigerung der Arbeitsleistung.

Folgende Maßnahmen des Gesundheitsmanagements sind geplant:

- Wiederaufnahme, Fortführung und Ausweitung bestehender Gesundheitskurse (z.B. Hatha-Yoga, Qi Gong, Rückengymnastik, Massagen)
- Teilnahme an sportlichen Teamevents, wie der 5x5-Berliner-Wasserbetriebe-Staffellauf 2023

- Organisation eines Gesundheitstages in Kooperation mit verschiedenen Partnern (z.B. Krankenkassen, Unfallversicherungsträger, Fitnessanbieter)
- Möglichkeit der Inanspruchnahme einer externen Sozialberatung bei persönlichen, familiären, beruflichen, finanziellen, gesundheitlichen oder anderweitigen Anliegen der Beschäftigten
- Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze
- eine externe Firmenkooperation mit „qualitrain“ (Firmenfitnessanbieter) wird angestrebt
- ein weiteres Instrument des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), dies beinhaltet folgende Ziele:
  - Förderung der Gesundheit der Beschäftigten und langfristige Erhaltung der Arbeits- und Dienstfähigkeit
  - Unterstützung erkrankter Beschäftigter bei der Rückkehr in den Arbeitsprozess
  - Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeiten und Vermeidung von chronischen Erkrankungen und Behinderungen
  - Schaffung gesundheitsgerechter Bedingungen im Einzelfall.
- Es wurde im Dienstgebäude Am Kölnischen Park ein Gesundheitsraum eingerichtet und ausgestattet. Dieser kann für die o.g. Gesundheitskurse genutzt werden. Ein weiterer Gesundheitsraum soll im Dienstgebäude in der Brunnenstraße ebenfalls eingerichtet und entsprechend ausgestattet werden. Hierfür sind 5.000 € im Jahr 2022 angemeldet worden.
- Darüber hinaus stehen der SenUMVK Mittel für externe Beratungen bei Prozessen des betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie sonstigen Ausgaben des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zur Verfügung

### **Einzelplan 08 –Senatsverwaltung für Kultur und Europa**

In der Senatsverwaltung für Kultur und Europa wird ein zielgruppenorientiertes Gesundheitsmanagement angeboten. Die hierfür erforderlichen personellen Ressourcen werden derzeit weiterhin durch das pandemiebedingte Organisations- und Krisenmanagement gebunden. Auch die Umsetzung einzelner Maßnahmen in den Haushaltsjahren 2022/2023 wird maßgeblich von der weiteren Entwicklung der Pandemie abhängig sein.

Im Rahmen des zielgruppenorientierten Gesundheitsmanagements werden die individuellen Bedürfnisse der unterschiedlichen Gruppen von Beschäftigten im Zusammenhang mit ihren Arbeitsbedingungen evaluiert. Es ist beabsichtigt, eine gesundheitsfreundliche Ge-

staltung des Arbeitsumfelds und eine positive Veränderung des individuellen Gesundheitsverhaltens des einzelnen Mitarbeitenden zu erreichen. Hierbei wird die geplante Mitarbeitendenbefragung, bei der auch die während der Pandemiezeit gemachten Erkenntnisse und Erfahrungen im Bereich des mobilen Arbeitens mit einfließen sollen, eine zentrale Rolle für die daraus abzuleitenden Handlungsfelder spielen. Zusätzlich soll es in folgenden Handlungsfeldern gezielte Maßnahmen geben:

- Bewegungsgewohnheiten
- Ernährung
- Stressbewältigung & psychische Belastung
- Stärkung des gesundheitsorientierten Führungsverhaltens

Geplant sind Kursangebote zum Gesundheits- und Präventionssport. Hierzu zählen exemplarisch Pilates, Yoga, QiGong, mobile Massage und weitere Kurse zur gezielten Prävention von Krankheiten des Muskel-Skelettsystems. Hierfür werden u.a. Kooperationen mit Volkshochschulen, Fitnessstudios oder auch den gesetzlichen Krankenversicherungen geschlossen.

Zielgerichtete Seminarangebote, Workshops und Informationsveranstaltungen zu verschiedenen Themen sollen das gesundheitsbewusste Verhalten fördern. Auch hausinterne Aktionstage zu diversen Schwerpunktthemen sowie die Beteiligung an berlinweit stattfindende Aktionsprogramme (z.B. „Sport im Park“, Stadtradeln, 5 x 5 km Teamstaffel) sind Bestandteil des Maßnahmenkataloges.

Im Rahmen der Verhältnisprävention wird die ergonomische Arbeitsplatzausstattung der Büroarbeitsplätze (z.B. automatisch höhenverstellbare Bürotische, Beleuchtung, spezielle Bürostühle) sukzessive den Bedürfnissen der/des Einzelnen angepasst. Hierfür wird allen Mitarbeitenden regelmäßig eine ergonomische Beratung der Arbeitsplätze durch einen Experten angeboten.

Die oben beschriebenen Ansätze haben sich bisher ausschließlich auf Maßnahmen konzentriert, die vor Ort in Präsenz im Dienstgebäude stattgefunden haben. Die fortschreitende Digitalisierung und insbesondere die Corona Pandemie haben aufgrund der Zunahme von mobilem Arbeiten verdeutlicht, dass Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung nunmehr ergänzend auch digital gedacht und angeboten werden müssen.

Hierfür ist es unerlässlich, dass zusätzlich zu der entsprechenden IT-Ausstattung ein Zugang zu einem datenschutzkonformen Konferenztool besteht, welches auch für Gesundheitsprogramme (u.a. Bewegungskurse) nutzbar ist und damit eine zeit- sowie ortsunabhängige Inanspruchnahme von Gesundheitsangeboten mit einer größeren Reichweite des Gesundheitsmanagements ermöglicht.

Als Motivation für die Teilnahme an den Kursangeboten ist die Möglichkeit einer stundenweisen Dienstbefreiung weiterhin fester Bestandteil der geltenden Dienstvereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit.

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

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist die Durchführung folgender Maßnahmen vorgesehen:

- Fachvorträge im Rahmen der Vorsorge wie z. B. Stressfrei sehen am Bildschirm, Ergonomie am Arbeitsplatz und im Homeoffice  
Budget: 1.500 Euro  
Zielgruppe: alle interessierten Beschäftigten
- Psychologische Sprechstunde für Beschäftigte  
Budget: 2.000 Euro  
Zielgruppe: alle Beschäftigte mit Belastungen am Arbeitsplatz, auch im Zusammenspiel mit privaten Belastungen
- Kooperationsvertrag mit der Sozialberatung der Berliner Justiz  
Budget: 16.000 Euro  
Zielgruppe: alle Beschäftigten
- Workshops zu Teamentwicklung, Führungskultur und Kommunikation / Wertschätzung, ggf. Führungskräfte-Coachings  
Budget: 3.000 Euro  
Zielgruppe: Teams/ Führungskräfte mit Bedarf an entsprechenden Workshops
- Wiederaufnahme von gesundheitsförderlichen Angeboten wie Gesundheitstag, Workshops zu Selbstmanagement, Zeitmanagement, Arbeitsorganisation, Pausenkultur, Entspannungsübungen, Fahrsicherheitstrainings für Fahrradfahrende, Ernährungs-, Bewegungsberatung.  
Budget: 3.800 Euro  
Zielgruppe: alle Beschäftigten
- Weitere Maßnahmen wie z.B. Schulungen zu Resilienz, Arbeiten in Stresssituationen, New Work, Konfliktmanagement  
Budget: 4.000 Euro  
Zielgruppe: insbesondere für pandemiebedingt stark belastete Beschäftigte und Führungskräfte

## **Einzelplan 10 – Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie**

### Schulbereich

#### Allgemeinbildende Schulen:

Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) für schulisches Personal an den allgemeinbildenden Schulen wird in Berlin dezentral gesteuert. Dafür sind in jeder Region Gesundheitskoordinierende implementiert. Jede Region erarbeitet (ggf. auch im Regionalverbund) ein auf ihre Bedürfnisse abgestimmtes BGM-Konzept. Dieses basiert auf Analysedaten von Mitarbeitendenbefragungen (MAB), Fehlzeiterfassung, Altersstrukturanalysen, Auswertung von Gefährdungsbeurteilungen etc. Gemäß der Rahmendienstvereinbarung Gesundheit (RDV Ges) vom 20.11.2020 werden die finanziellen Ressourcen entsprechend den Schwerpunktsetzungen der Regionen zur Verfügung gestellt. Dabei orientiert sich die SenBJF an der Beschäftigtenzahl. Das BGM ist in allen Regionen darauf ausgerichtet, die Arbeitsfähigkeit des schulischen Personals zu erhalten und zu fördern. Dazu gehören sowohl personenbezogene Maßnahmen zur Stressbewältigung, Selbstregulation, Resilienz und mentalen Gesundheit im Sinne der Verhaltensprävention als auch bedingungsbezogene Maßnahmen zur Minimierung von Stress und Beanspruchung wie Teamentwicklung, kollegialer Fallberatung, Supervision im Sinne der Verhältnisprävention. Damit sollen letzten Endes Ressourcen von schulischem Personal gestärkt und Belastungen reduziert werden. Gemeinsam mit dem neuen betriebsmedizinischen Dienst (AMZ der Charité) wird zudem die Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung neugestaltet. Für all diese Maßnahmen sind Ausgaben von bis zu 820.000 € pro Haushaltsjahr im Haushaltsplanentwurf 2022/23 bei Kapitel 1012, Titel 54002 eingeplant.

#### Berufliche und zentralverwaltete Schulen:

Die Analyse und die daraus folgende Schwerpunktsetzung erfolgt gemäß der RDV Ges vom 20.11.2020 und auf Basis der MAB von 2016/2017.

#### Maßnahmen im Detail:

- Individuelle Arbeitsplatzanalyse mit dem Ziel der Identifikation von Risikofaktoren für psychische Überbelastung
- Beratung zur Prävention und Früherkennung von Überlastungen
- Wissensvermittlung im Umgang mit überlastetem Personal
- Supervision für Führungskräfte
- Prozessberatung von Schulleitungen (z. B. gesunde, transparente und wertschätzende Kommunikation, gesunde Führung)
- Vortrag zu Psychologischen Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz
- Netzwerktreffen und Supervision
- Präventive Gesundheitsförderung mit u. a. diesen Schwerpunkten:

- Konfliktbewältigung, Atem als Ressource, Stimmtraining, Supervision, Augentraining, Ernährung im Alltag, Bewegung und Stressprävention, Resilienzbildung (Angst beseitigen; Gelassenheit und Entspannung entwickeln), Gesundheitstage/gesundheitshalbtage für Lehrkräfte, jährlicher Gesundheitstag für Sekretärinnen/Sekretäre und Verwaltungsbeschäftigte
- Gemeinsam mit dem betriebsmedizinischen und betriebspsychologischen Dienst von dispo-Tf Medisafe (arbeitsmedizinischer Dienst) wird die Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung neu aufgestellt.

Ziel ist die Arbeitsfähigkeit des schulischen Personals zu erhalten und zu fördern.

Zielgruppen:

- Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner Gesundheitsmanagement als Multiplikatoren
- Führungskräfte
- Schulisches pädagogisches und nichtpädagogisches Personal

Konzepte:

Konzepte zum Gesundheitsmanagement sind derzeit in Bearbeitung.

Monitoring:

Das Monitoring erfolgt durch die Auswertung der Daten zu den Maßnahmen im Bereich des Gesundheitsmanagements und wird in einem Gesundheitsbericht zusammengefasst.

Budget:

Für die Maßnahmen im Gesundheitsmanagement stehen der Abteilung IV B (berufliche und zentralverwaltete Schulen) für die MAB an öffentlichen beruflichen Schulen und sich daraus ergebende nachhaltige Maßnahmen im Gesundheitsmanagement 313.000 € jährlich im Kapitel 1011, Titel 54002 zur Verfügung. Es handelt sich um eine gesetzliche Auflassung nach dem Verwaltungsreform-Grundsätze-Gesetz (VGG).

Pandemiebedingt wurden in Zeiten mit eingeschränkten Kontaktmöglichkeiten deutlich weniger Maßnahmen angeboten.

Durch die Pandemie entstand ein erhöhter Bedarf an Gesundheitsförderung, so dass davon ausgegangen werden kann, dass zur Gesunderhaltung des Personals in öffentlichen beruflichen Schulen mehr Angebote in den nächsten Jahren erfolgen.

Ministerieller Bereich

Die Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Beschäftigten sind durch möglichst niedrigschwellige, präventive Maßnahmen und die Gestaltung einer gesunden Arbeitswelt als Ziele des Gesundheitsmanagements definiert. Die Maßnahmen orientieren sich an der landesweiten RDV Ges und werden im Ausschuss für Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz besprochen und beschlossen. Zusätzlich ist auch auf kurzfristige Bedarfe wie bspw. in der Pandemie einzugehen. Auswertungen der Maßnahmen erfolgen jährlich im örtlichen Gesundheitsbericht.

Maßnahmen im Zeitraum 2022/2023: Die regelmäßig durchgeführte anonyme MAB mit Unterstützung des Amtes für Statistik ist eine wesentliche Erkenntnisquelle für den Ist-Status im Gesundheitsmanagement und nimmt bereits einen größeren Budgetanteil in Anspruch.

Es sind geplant: Aktionstage (wie Gesundheitstage und themenbezogen zusätzliche Angebote wie bspw. aktuell vermehrt Impfangebote), Laufgruppen/Teamstaffeln, Bewegungs- und Entspannungsangebote, gesundheitsbezogene Fortbildungsangebote für Beschäftigte und Führungskräfte, Beratungen im Rahmen des Konfliktmanagements, Beratung durch eine externe Arbeitspsychologin.

### **Einzelplan 11 Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales**

Damit die Beschäftigten der **Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (einschließlich LAGetSi)** langfristig gesund, motiviert und zufrieden arbeiten können, sind auch im Zeitraum des Doppelhaushaltes 2022/2023 weitreichende Maßnahmen des Gesundheitsmanagements vorgesehen.

Dabei liegt weiterhin ein Schwerpunkt auf der **Sensibilisierung und Fortbildung der Führungskräfte** mit dem Ziel, das bereits bestehende gesundheitsorientierte Führungsverhalten kontinuierlich zu optimieren, u.a. durch Unterstützung der praktischen Umsetzung. Besonders seit Beginn der Pandemie sind Führungskräfte zunehmend herausgefordert, über Distanz zu führen und auch dabei sowohl die körperliche wie die seelische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden im Blick zu behalten und ggfs. angemessen zu reagieren. Spezielle Inputs zu diesem Thema waren und sind auch 2022/2023 erforderlich. Ebenso wichtig sind jedoch Angebote zum Stressmanagement für Führungskräfte selbst. Dazu dient neben relevanten Fortbildungen auch die Schaffung von Strukturen für einen förderlichen Austausch auf Führungskräfte-Ebene.

Einen anderen Schwerpunkt bildet das **gesundheitsförderliche Angebot für die Beschäftigten** in seiner ganzen Breite. Auch dieses musste pandemiebedingt kreativ angepasst und

wird auch zukünftig kontinuierlich entsprechend den aktuellen Gegebenheiten entwickelt werden.

Das Angebot steht auf fünf Säulen:

1. Willkommenskultur für neue Beschäftigte (Begrüßung, je nach pandemischer Situation per E-Mail oder persönlich, mit Vorstellung der Gesundheitskoordinatorin als Ansprechperson, Präsentation der Angebote und eines kleinen Willkommensgeschenks.)
2. (Wiederaufnahme von) Bewegungs- und Gesundheitsangeboten im Dienstgebäude und an frischer Luft. Hier werden besonders zielgruppenspezifische Angebote eine immer größere Rolle spielen, z.B. Männer, junge sportbegeisterte Beschäftigte, ältere Frauen. Angedacht ist, die Möglichkeit der Anrechnung von einer Stunde Nutzung der betrieblichen Gesundheitsangebote auch auf die Nutzung externer Angebote auszuweiten sowie eine Vergünstigung für die Mitgliedschaft der Mitarbeitenden bei einem externen Sportangebot zu ermöglichen.  
Ein jährliches Highlight der Gesundheitsförderung bilden der Gesundheitstag bzw. die zeitliche Streckung der Angebote auf mehrere Gesundheitswochen.  
Zukünftig werden Teamevents, Wettbewerbe und gemeinsame Aktivitäten besonders zu den Themen Selbstwirksamkeit und Nachhaltigkeit mehr in den Fokus rücken
3. Der Familien- und Pflegeservice famPLUS bietet den Beschäftigten seit 2019 wertvolle Unterstützung durch kreative Angebote, z.B. in Form von Webinaren, persönlicher Beratung, Inhouse-Veranstaltungen, Infoständen, Online-Plattform. Die Angebote richten sich zielgruppenspezifisch zum einen an Eltern, wenn es um Fragen der Kinderbetreuung und Erziehung geht, zum anderen an ältere Beschäftigte, die sich praktisch oder emotional mit der Pflege von Angehörigen beschäftigen. Darüber hinaus wenden sich Angebote wie „Vorsorgevollmacht/Patientenverfügung“ oder „Selbstfürsorge“ an Beschäftigte aller Altersgruppen.
4. Die Kooperation mit der Sozialberatung der Berliner Justiz ermöglicht den Beschäftigten vertrauliche und kompetente Unterstützung, z.B. bei Konflikten am Arbeitsplatz, Krankheiten und psychischen Belastungen, familiären und partnerschaftlichen Konflikten und finanziellen Sorgen. Neben persönlichen Einzelberatungen und Coachings werden Team- und Gruppenangebote, Impulsvorträge, Workshops und Gesprächsgruppen angeboten.
5. Die DV Sucht regelt die Notwendigkeit, kollegiale Beraterinnen und Berater in der betrieblichen Suchtprävention vorzuhalten. Ihre Aufgabe besteht darin, als An-

sprechperson zur Verfügung zu stehen und professionelle Hilfeangebote zu empfehlen sowie – falls gewünscht – die erforderlichen Kontakte zu vermitteln. Zwei Beschäftigte der SenIAS haben die erforderliche Qualifikation abgeschlossen und stehen ihren Kolleginnen und Kollegen ab sofort mit ihrer Kompetenz zur Verfügung.

Beschäftigte, die für längere Zeit krankheitsbedingt arbeitsunfähig sind oder waren, erhalten eine Einladung zum ersten Gespräch im Rahmen des **Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)**. BEM zielt u.a. darauf, im Dialog mit diesen Beschäftigten arbeitsbedingte Ursachen der Arbeitsunfähigkeit möglichst zu beseitigen oder einzuschränken und künftige Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden oder zumindest zu verringern.

Im Juni 2023 soll die nächste systematische **Mitarbeitendenbefragung** für die Beschäftigten der SenIAS und des LAGetSi durchgeführt werden. Auf Grundlage der Ergebnisse können gesundheitsfördernde Maßnahmen zielgerichteter entwickelt und eingesetzt werden.

Angesichts wachsender Herausforderungen muss die Bedeutung des Gesundheitsmanagements in den Haushaltsjahren 2022/2023 noch mehr in den Mittelpunkt gerückt werden, wenn die Gesundheit der Beschäftigten erhalten, deren Arbeitszufriedenheit, Motivation und Leistungsbereitschaft bewahrt und sogar gesteigert werden soll. Dazu müssen die beschriebenen Maßnahmen intensiviert und kreativ immer wieder zielgruppenorientiert an die sich verändernden Bedürfnisse und Umstände angepasst werden.

### **Arbeitsgerichtsbarkeit Berlin**

Im Haushaltsjahr 2022/2023 stehen den **Gerichten für Arbeitssachen** für das Gesundheitsmanagement jährlich 3.800 Euro zur Verfügung.

Bedarfsorientierte Präventionskurse werden für alle Beschäftigten des Hauses angeboten. Ein besonderes Augenmerk wird auf Rückenschule, Übungen zur Kräftigung von Bauch- und Rückenmuskulatur sowie sanftes Ganzkörpertraining ohne Gelenkbelastung gerichtet. Dadurch soll insbesondere berufsbedingten muskulären Beschwerden/Verspannungen durch langes Sitzen entgegengewirkt werden; Entspannungs- und Atemübungen dienen der Stressprävention.

Im Hinblick auf die Einführung der elektronischen Gerichtsakte sowie der bereits seit einigen Jahren eingeführten elektronischen Verwaltungsakte sind weitere Kursangebote wie Augentraining und schnelle Entspannung am Büroarbeitsplatz vorgesehen.

Als weitere Instrumente eines aktiven Gesundheitsmanagements dienen der Gesundheitstag und das Café Gesundheit mit einer insbesondere berufsbezogen gesundheitsrelevanten Themenauswahl. Den Beschäftigten der Arbeitsgerichtsbarkeit wird unverändert das Angebot der Sozialberatung der Berliner Justiz mit ihrem umfangreichen Leistungsspektrum als weitere gesundheitsförderliche Maßnahme zur Verfügung stehen.

Darüber hinaus bietet das BEM-Verfahren personenbezogene Lösungsansätze. Berichterstattung erfolgt jährlich gegenüber der Zentralen Stelle Gesundheitsmanagement in Form des örtlichen Gesundheitsberichts und der Ressortabfrage.

### **Landesamt für Gesundheit und Soziales**

Den Instrumenten und Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements kommt im **Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGeSo)** vor dem Hintergrund der Gesundheit, Zufriedenheit, Entwicklung und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden und der Vielzahl der in den kommenden Jahren zu besetzenden Stellen in Berücksichtigung einer schwieriger werdenden Personalgewinnung nicht nur in den Mangelberufen (Attraktivität des öffentlichen Dienstes) eine besondere Bedeutung zu.

Die Vorjahre sind bestimmt durch coronabedingte Einschränkungen, die insbesondere auch das Gesundheitsmanagement beeinflusst haben. So mussten Projekte und Maßnahmen des Gesundheitsmanagements wie z.B. Sportkurse, Gesundheitstag und einschlägige Fortbildungen eingestellt oder erst gar nicht begonnen werden. Sobald und so weit möglich sollen diese wieder aufgenommen werden.

Als u.a. gesundheitsrelevante Maßnahme soll die Zahl der Beschäftigten, die die Möglichkeit des mobilen Arbeitens in Anspruch nehmen können, sowie die Anzahl der dafür zur Verfügung stehenden Arbeitstage weiterhin erhöht und damit auch ein Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und persönlichen Lebensumständen geleistet werden.

Zudem soll die Möglichkeit der Nutzung von Familienzimmern wieder bereitgestellt, beworben und den Bedürfnissen der Beschäftigten und deren Kindern/zu betreuenden Personen weiter angepasst werden.

Die Resilienz der Beschäftigten bildet eine wesentliche Grundlage für Gesundheit und eine effektive Arbeitsorganisation sowie Arbeitsbewältigung. Beschäftigte von Arbeitsgebieten,

deren Tätigkeiten mit einem hohen Maß an psychischen Belastungen einhergehen können, sollen weiterhin im Rahmen des Gesundheitsmanagements durch Eröffnung eines kostenfreien Angebots von Supervisionen unterstützt werden.

Die kostenfreie Pausengymnastik, coronabedingt eingestellt, soll wieder für alle Beschäftigten an den drei Standorten des LAGeSo angeboten werden; 1x/ Woche 1 Stunde. Hierzu sollen die Gesundheitsräume wieder eingerichtet werden, sofern die Raumkapazitäten dies hergeben.

Neben diesen Möglichkeiten soll auch in den Jahren 2022 und 2023 die Teilnahme der Beschäftigten am Berliner Firmenlauf sowie am B2Run unterstützt und finanziert werden.

In Abhängigkeit von fallenden Zahlen an Corona-Infektionen ist zudem angedacht und geplant für das Jahr 2023 einen Gesundheitstag oder Gesundheitswochen mit zahlreichen unterschiedlichen Angeboten zu organisieren und durchzuführen.

Zudem ist beabsichtigt, den Beschäftigten Fachvorträge zu gesundheitsspezifischen Themen (insbes. Stressbewältigung, Bewegung, Ernährung) anzubieten.

Ein Anliegen des LAGeSo ist es, den Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, in schwierigen Situationen Hilfe und Unterstützung zu erhalten. Vor diesem Hintergrund wird weiterhin und damit auch in den kommenden zwei Jahren die Sozialbetreuung durch Fortführung der Kooperationsvereinbarung mit der Berliner Polizei stärker professionalisiert angeboten. Die Beschäftigten des LAGeSo können damit ein umfangreiches Leistungsspektrum, sei es bei Abhängigkeitsstörungen, in Krisen und Konflikten mit dienstlicher und/oder persönlicher Ursache, bei psychischen Störungen, bei Schwersterkrankungen und Sterbebegleitung sowie bei posttraumatischen Belastungsreaktionen in Anspruch nehmen.

Für Führungskräfte wird weiterhin das Angebot eines individuellen Coachings bestehen.

Corona- und Gripeschutzimpfungen werden weiterhin angeboten.

Die Budgetierung setzt sich im Wesentlichen zusammen aus den Kosten für Supervision, die Sozialbetreuung durch den PolPräs und einem Pauschalbetrag für gesundheitsfördernde Maßnahmen, der je Mitarbeiter/in mit 25 € pro Jahr bemessen ist. Es handelt es sich um

die Finanzierung notwendigster Maßnahmen, die eine wirkliche Implementierung von Gesundheit, wie dies nach aktuellen medizinischen Erkenntnissen und in der Privatwirtschaft intensiver gelebt, nicht ermöglicht. Die wesentlichen Themen unnötige Stressfaktoren zu erkennen und zu beheben, Stressbewältigung, tägliches (mehrmaliges) Integrieren von gesunder Bewegung, gesunde Ernährung lassen sich nicht durch wenige Vorträge und nur wöchentliche Sportangebote, die zudem nur die wenigsten Mitarbeitenden annehmen und für die Räume fehlen, bewältigen. Erforderlich wäre ein tägliches Vorleben, Anregen und gemeinsames Erleben, mehr und flexiblere Angebote sowie eine Deckung des Raumbedarfs, um Gesundheit tatsächlich umfassend zu implementieren und um erlernte Denk- und Verhaltensmuster neu gesundheitsfördernd zu besetzen. Gesundheit präventiv und effektiv in das Arbeitsleben zu implementieren und entsprechend zu budgetieren sollte für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung als wesentliche Herausforderung für die nächsten Jahre betrachtet werden.

### Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten (LAF)

#### Maßnahmen des Gesundheitsmanagements im Doppelhaushalt 2022/2023

#	Bereiche	Instrumente	Maßnahme	Ziele	Zielgruppen	Budget
<u>1</u>	<u>Führung und Organisation</u>	<u>Schulung und Workshops</u>	<u>Qualifizierungsreihe "gesunde Führung"</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementierung des Bewusstseins, dass Gesundheit eine Führungsaufgabe ist</li> <li>- Reduzierung der Hemmung gesundheitsförderliche Gespräche führen zu können</li> <li>- Methoden und Kompetenzen der gesunden Führung vermitteln und festigen</li> </ul>	<u>Führungskräfte</u>	<u>1170/54002</u>
<u>2</u>		<u>Umfrage</u>	<u>Führungskräfte Feedback</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Untersuchung der oben genannten Maßnahme</li> <li>- Untersuchung der generellen Zufriedenheit in der Belegschaft</li> </ul>	<u>Alle Beschäftigten des LAF</u>	<u>im Rahmen des Gesundheitsmanagements kostenneutral</u>

<u>3</u>	<u>Gesundheitsschutz</u>	<u>Schulung und Work-shops</u>	<u>persönliches Gesundheitsmanagement</u>	- <u>Steigerung der eigenen Gesundheitskompetenz</u> - <u>Stärkung der eigenen Resilienz bzw. erfolgreiches Stressmanagement</u>	<u>Alle Beschäftigten des LAF insb. Beschäftigte mit Publikumsverkehr</u>	<u>1170/54002</u>
<u>4</u>			<u>pme Familienservice</u>	- <u>Methoden zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie</u> - <u>Erhöhung der Beschäftigtenzufriedenheit</u>	<u>Alle Beschäftigten des LAF</u>	<u>1170/52610</u>
<u>5</u>	<u>Betriebliches Eingliederungsmanagement</u>	<u>Fragebogen</u>	<u>(Modifizierte) Anwendung des Work Ability Index (WAI)/ Arbeitsbewältigungsindex (ABI)</u>	- <u>Untersuchung der aktuellen sowie zukünftigen subjektiven Wahrnehmung der eigenen Arbeitsfähigkeit</u> - <u>Wirksamkeitsüberprüfung der BEM Verfahren</u>	<u>Alle Beschäftigten des LAF insb. BEM Berechtigte</u>	<u>1170/54002</u>
<u>6</u>	<u>Betriebliche Gesundheitsförderung</u>	<u>Verhältnis-orientierte Veränderungen</u>	<u>Ruhe- und Rückzugsorte</u>	- <u>Stärkung der eigenen Resilienz bzw. erfolgreiches Stressmanagement- Erhöhung der Beschäftigtenzufriedenheit- Reduzierung psychischer Belastungen</u>	<u>Alle Beschäftigten des LAF</u>	<u>1170/54002</u>
<u>7</u>		<u>Messen, Schulungen und Work-shops</u>	<u>Gesundheitswoche(n)/-tage</u>	- <u>Steigerung der eigenen Gesundheitskompetenz</u> - <u>Stärkung der eigenen Resilienz bzw. erfolgreiches Stressmanagement</u> - <u>Erhöhung der Beschäftigtenzufriedenheit</u>	<u>Alle Beschäftigten des LAF</u>	<u>1170/54002</u>
<u>8</u>		<u>Work-shops</u>	<u>Moderierte Workshops/ Gesundheitszirkel</u>	- <u>Konfliktlösung</u> - <u>Prozessoptimierungen in Anbetracht gesundheitlicher Aspekte</u> - <u>Erhöhung der Selbstwirksamkeit</u> - <u>Steigerung der Beschäftigtenzufriedenheit</u>	<u>Alle Beschäftigten des LAF</u>	<u>Kostenneutral</u>

<u>9</u>	<u>Events</u>	<u>Soziokulturelle Events</u>	- Steigerung der Beschäftigtenzufriedenheit - Stärkung der Beschäftigtenbindung	-	<u>Kostenneutral</u>
<u>10</u>		-	- Steigerung der Teilnahme an Maßnahmen zur Bewegungsförderung	-	<u>Kostenneutral</u>
<u>11</u>	<u>Bewegungsförderung</u>	<u>Ausweitung externer Angebote und Kooperationen</u>	- Steigerung der eigenen Gesundheitskompetenz - Erhöhung der Beschäftigtenzufriedenheit - Stärkung der Beschäftigtenbindung	-	<u>Kostenneutral</u>
<u>12</u>		<u>Organisation von Aktivitätsgemeinschaften (AG)</u>		-	<u>Kostenneutral</u>

## Einzelplan 12 - Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen Betriebliches Gesundheitsmanagement

Geplant sind folgende Leistungen:

- Jährliche Teamstaffel für alle Beschäftigte (ca. 3.300 €/ Jahr)
- Gesundheitstag 2023 + Lösübungen für alle Beschäftigte (ca. 2.000 €)
- Monatliche Vorträge und Impulsübungen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement für alle Beschäftigte (7.000 €)
- 3-4 x Jahr Inhouse- Führungskräfte Schulungen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement mit Schwerpunkt: Burnout Prävention, Gesundes Arbeiten im Homeoffice/ Mobiles Arbeiten, Vereinbarkeit Beruf und Privatleben und Konfliktmanagement (ca. 1.200 €)
- Jährliche Gripeschutzimpfung und Blutspendenaktionen für alle Beschäftigte (ca. 9.000 €)
- Analoge und digitale Gesundheitssportangebote (ca. 3.200 €/ 2 Jahre, Rahmenvertrag „Aktive Online- Pause“) für alle Beschäftigte. Die analogen Angebote bezahlen Teilnehmende selbst.
- Fortführung der externen Sozialberatung (Vergabe und Rahmenvertrag 2022 für weitere 5 Jahre, 200.000 €):

Die Sozialberatung deckt eine wichtige Säule des Betrieblichen Gesundheitsmanagement für die SenSBW ab. Sie berät, coacht und begleitet Beschäftigte und Führungskräfte individuell, vertraulich und anonym in Fragen der Sucht, Erkrankung, Stress, Konflikte, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Sie bietet monatlich, einstündige Impulsvorträge mit Übungssequenzen zu Achtsamkeit, Stressbewältigung und Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben an. Die Sozialberatung begleitet darüber hinaus Teams durch schwierige Phasen und moderiert ein Konfliktmanagement.

### **Betriebliches Eingliederungsmanagement**

Ein fester Bestandteil des Gesundheitsmanagements sind die BEM- Verfahren. Beschäftigte, die 42 Tage erkrankt sind, werden zu einem Gespräch mit begleitenden Eingliederungsmaßnahmen eingeladen, um ihnen eine schnellere und gesunde Rückkehr in den Arbeitsalltag zu gewährleisten. Kosten entstehen nur durch Neubeschaffungen wie z.B bei der Büroausstattung nach der Genehmigung eines Telearbeitsplatzes.

### **Monitoring**

Die Maßnahmen des Gesundheitsmanagements werden jährlich durch den Gesundheitsbericht evaluiert. Darüber hinaus erstellt die Sozialberatung 2 x/ Jahr einen Bericht. Die Ergebnisse werden 2 x/ Jahr im Ausschuss Gesundheitsmanagement mit der Hausleitung hinsichtlich einer Anpassung, Neuausrichtung und Optimierung besprochen. In dem Gremium werden strategische Zielsetzungen für das betriebliche Gesundheitsmanagement festgelegt.

### **Einzelplan 13 – Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe**

Ziel des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der SenWiEnBe ist es, die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und zu erhalten, um deren Arbeitszufriedenheit, Motivation und Leistungsbereitschaft zu bewahren und zu steigern.

Für den Doppelhaushalt 2022/2023 sind folgenden Maßnahmen im Gesundheitsmanagement vorgesehen:

- rd. 100 Augenuntersuchungen p.a.
- rd. 150 kostenlose Gripeschutzimpfungen
- ggf. - falls notwendig - weitere Corona-Schutzimpfungen
- Fürsorgeleistungen
- präventive Gesundheitsmaßnahmen, die aufgrund der Pandemie-Situation eingestellt wurden, wieder reaktivieren
  - Sportkurse wie Yoga, Pilates u.v.m.
- Die Nutzung des Sportraums ausweiten - auch außerhalb der angebotenen Kurszeiten
- Angebote zum Thema „Pflege von Angehörigen“

- Umsetzung der letzten Maßnahmen „Beschäftigtenbefragung 2018“, die aufgrund der Pandemie noch nicht umgesetzt werden konnten (z.B. Inhouse-Schulungen)
- Maßnahmen zur Verbesserung der Führungskultur (Qualifizierungsreihe für Führungskräfte der SenWiEnBe - Start 2022)
- Aktionstage zum Thema „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“
- Gesundheitsvorträge, Workshops
- Mitarbeitendenbefragung
- Reauditierung „berufundfamilie“; Umsetzung der Maßnahmen aus der Reauditierung „berufundfamilie“ 2022
- Durchführung von Personalentwicklungsmaßnahmen
- Durchführung von Prozessanalysen und -optimierungen und Organisationsuntersuchungen für klare Zuständigkeiten und Arbeitsabläufe
- Angebot einer externen betrieblichen Konflikt- und Sozialberatung
- BEM-Gespräche

Geplante Arbeitsschutz-Aktivitäten:

- Durchführung der zweijährlichen Prüfung der ortsveränderlichen elektrischen Betriebsmittel
- Ausschreibung und Vergabe der arbeitsmedizinischen und arbeitssicherheitstechnischen Betreuungsleistungen ab 1.1.2024
- jährliche Prüfung der Leitern und Tritte
- Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung
- Berücksichtigung ergonomischer Aspekte bei Planung und Einrichtung von Büro- und Sitzungsräumen, insbesondere vor dem Hintergrund weiterer Verdichtungen („Desk-Sharing“ und „new work“- neue Arbeitsformen)
- Fortführung Austausch vorhandener Bildschirmarbeitstische gegen elektrisch höhenverstellbare Sitz-/Steh-Bildschirmarbeitstische für Nutzer/innen der eAkte

Die gesundheitsfördernden Maßnahmen wie bspw. die Sportkurse oder das Massageangebot, die Maßnahmen im Bereich Arbeitsschutz sowie die Maßnahmen aufgrund der „Beschäftigtenbefragung 2018“ richtet sich an alle Beschäftigten des Hauses.

Hinzu kommen Maßnahmen im Rahmen der Reauditierung „berufundfamilie“ bzw. zum Thema „Beruf und Pflege“, die sich gezielt auf die Beschäftigten des Hauses beziehen, die vermehrt familiäre und berufliche Verpflichtungen im Einklang bringen müssen.

Für den Doppelhaushalt 2022/2023 steht - vorbehaltlich der Verabschiedung des HH-Planes - folgendes Budget zur Verfügung:

- Titel 54002 (Personal- und Organisationsmanagement, hierzu zählt u.a. das Betriebliche Gesundheitsmanagement)
  - im Jahr 2022: ca. 81.000€
  - im Jahr 2023: ca. 79.000 €

- Titel 54010 (nur Dienstleistungen f.d. Arbeitsschutz)
  - Im Jahr 2022: ca. 35.000 €
  - Im Jahr 2023: ca. 20.000 €
- Titel 51140 (Geräte, Ausstattungs- und Ausrüstungsgegenstände: nur ergonomisches Mobiliar, insb. elektrisch höhenverstellbare Sitz-/Steh-Bildschirmarbeitsstische)
  - im Jahr 2022: ca. 112.000 €
  - im Jahr 2023: ca. 112.000 €

## **Einzelplan 15 – Senatsverwaltung für Finanzen**

### **Senatsverwaltung für Finanzen – Stammhaus, Landesfinanzservice (LFS)**

Die grundsätzlichen Ziele des Gesundheitsmanagements in der Senatsverwaltung für Finanzen sind es, die Arbeitsbedingungen so zu verbessern, und gesundheitsorientiert zu gestalten, dass die Gesundheit und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten auf Dauer erhalten bleiben; die die Arbeitsfähigkeit soll erhalten und gefördert werden, Präsentismus und krankheitsbedingte Ausfälle sollen vermieden werden. Daraus resultieren die Teilziele Arbeitsfähigkeits- und Produktivitätssteigerung, die Stärkung der Behördenbindung und Identifikation mit dem Arbeitgeber, die Verbesserung der Arbeitsmotivation sowie die Steigerung der Eigenverantwortlichkeit und intrinsischen Beteiligung der Beschäftigten.

Grundvoraussetzungen, um diese Ziele zu erreichen sind

1. die Minimierung der durch die Arbeit entstehenden Belastungen und
2. die Unterstützung der Mitarbeitenden bei der Gesunderhaltung.

Die Senatsverwaltung für Finanzen mit ihren nachgeordneten Behörden, dem Landesfinanzservice und der Verwaltungsakademie, gibt den Beschäftigten grundlegende Hinweise an die Hand und bietet Unterstützung bei der Umsetzung von Gesundheitsmaßnahmen. Dies gilt insgesamt sowohl für den Präsenzbetrieb im Dienstgebäude als auch für die Beschäftigten, die ortsflexibel tätig sind.

Zu den Angeboten zählen u. a. regelmäßige Präventionskurse (z. B. Pilates, Rückenschule), diverse Massagen (klassische Massage, Onsite-Massage und Fußreflexzonenmassage) und Sportgruppen (Laufgruppen, Schwimmgruppe).

In Folge der Pandemie wird weiterhin daran gearbeitet, das digitale Angebot auszuweiten. In dem Zusammenhang gibt es beispielsweise einen Sportraum mit diversen Gymnastikvideos, welche die Mitarbeitenden in kleinen Gruppen gemeinsam absolvieren können. Dieser Sportraum soll künftig mit Sportzubehör ausgestattet werden.

Geplant sind jeweils zwei bis drei hybride Gesundheitstage (Präsenzangebote in Verbindung mit digitalen Angeboten), die das Ziel verfolgen, die Mitarbeitenden über gesundheitsbezogene Themen zu informieren und ein Bewusstsein für gesundheitsorientiertes Verhalten im Beruf und Alltag zu schaffen.

Für 2022/2023 ist eine Mitarbeitendenbefragung für SenFin, LFS und VAK vorgesehen.

Darüber hinaus ist die weitere vertragliche Bindung an die Sozialberatung der Berliner Justiz vorgesehen.

Die Sozialberatung kann u. a. bei diversen psychischen, physischen und dienstinternen Fragestellungen und Problemen im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung genutzt werden. Seit 2021 sind die Häuser des Ressorts Finanzen in einem rollierenden System in der Sozialberatung der Berliner Justiz, damit jedes Haus die Möglichkeit hat, an der Kooperation teilzuhaben. So wird die Senatsverwaltung für Finanzen (inkl. LFS) im Jahr 2022 für 3 Monate und die VAK für 12 Monate an der Sozialberatung teilnehmen. In 2023 beträgt die Teilnahmedauer für SenFin (inkl. LFS) und VAK je 12 Monate.

Langfristig soll das qualitativ hohe Angebot der Sozialberatung ausgeweitet werden und dauerhaft für alle Häuser zugänglich sein.

Der Landesfinanzservice wird bezüglich des Gesundheitsmanagements von der Senatsverwaltung für Finanzen betreut und verfügt über kein eigenes Budget und erstellt auch keine eigenen Konzepte.

### **Berliner Finanzämter**

Auch die Finanzämter nehmen an der Kooperation mit der Sozialberatung der Berliner Justiz im Rahmen des rollierenden Systems teil.

Das Projekt „Gesundes Arbeiten in den Finanzämtern“, welches aus der Pflicht zur Erhebung der psychischen Belastungen in den Gefährdungsbeurteilungen im Jahr 2020 hervorging, soll im Jahr 2022 zum Abschluss gebracht werden. Für jedes Finanzamt werden ämterübergreifende sowie individuelle Maßnahmenpläne erarbeitet. Die Planung und Begleitung erfolgt zentral für alle Finanzämter durch die Senatsverwaltung für Finanzen. Ggf. soll der Abschluss des Projektes durch eine externe Beratung erfolgen.

Für eine einheitliche und zielorientierte Umsetzung des Gesundheitsmanagements in den Finanzämtern wird derzeit, angelehnt an das Konzept zum behördlichen Gesundheitsmanagement für die Senatsverwaltung für Finanzen, dem Landesfinanzservice und der Verwaltungsakademie, an einem einheitlichen Konzept zum betrieblichen Gesundheitsmanagement für die Finanzämter gearbeitet. Das Konzept geht als Ergebnis aus dem Projekt „Gesundes Arbeiten in den Finanzämtern“ hervor.

### **Landesverwaltungsamt Berlin (LVwA)**

Im Gesundheitsmanagement wird für 2022/2023 angestrebt:

- die Veranstaltungen (Sportkurse) im Rahmen des Betriebssportes sollen wieder für alle Beschäftigten des LVwA aktiviert werden, sofern die pandemischen Vorgaben dies zulassen. Wichtigster Punkt ist die wiederzuerlangende Verfügbarkeit des Gesundheits- und Sportraumes. Dieser wurde unter den Corona-bedingten Vorgaben und aufgrund akuter Raumunterversorgung des LVwA im DG Fehrbelliner Platz 1 zweckentfremdet für ein Testcenter und nunmehr als Ausweich-Büroraum genutzt. Sportangebote im Freien fanden nicht die erforderliche Akzeptanz. Sollte die Weiterführung der bewährten Kurse nicht möglich sein, soll zumindest ein Sportprogramm online im Mitarbeiterportal für die aktive Pause angeboten werden.
- Der geplante Gesundheitstag wurde mehrfach verschoben, soll aber durchgeführt werden, sobald dies in den Räumen des LVwA ohne Corona-Auflagen realisierbar ist.
- Im Spätherbst wird - wie jedes Jahr - an drei Tagen die Gripeschutzimpfung als Leistung des LVwA für die Beschäftigten kostenfrei angeboten.
- Derzeit muss das Augenmerk auf den Gesundheitsschutz der Beschäftigten gelegt werden. Dieses erfolgt in enger Zusammenarbeit mit dem Bereich Arbeitsschutz, da die Beschäftigten des LVwA seit knapp einem Jahr (und mit Sicherheit auch noch im Jahr 2022) unter den massiven Einschränkungen und Belastungen von Baustellen in der Nachbarschaft wie auch im Dienstgebäude direkt zu leiden haben. Diese Baustellen können im Durchführungsablauf nur marginal durch das LVwA beeinflusst werden und unterstehen in Art und Ausprägung dem Auftraggeber der BIM. Das LVwA ist eine systemrelevante Behörde ohne die erforderliche ausreichende Möglichkeit des Home-Offices. Das hat zur Folge, dass die Beschäftigten in Präsenzpflcht den Einwirkungen der Baustellen ohne Ausweichmöglichkeit ausgesetzt sind!

Durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes (enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt und der FASI) versucht die Dienststelle, die Arbeitsplatzgestaltung möglichst zu optimieren. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) muss sich mit den mittlerweile spürbaren psychischen und physischen Belastungen und Auswirkungen auf die Beschäftigten befassen. Welche Kosten hierbei entstehen, ist derzeit nicht absehbar.

Finanzielle Mittel für das BGM sind im Haushalt nicht explizit veranschlagt, da sie zum jetzigen Zeitpunkt und im Jahr zuvor nicht kalkulierbar sind und waren. Die Durchführung eines Gesundheitstages muss sich an einer ggf. bestehenden Mittelverfügbarkeit ausrichten. Die Reaktivierung des Sportprogramms ist kostenneutral und belastet nicht den Haushalt des LVwA. Die Gripeschutzimpfung erfolgt aus Fürsorgemitteln.

### **Verwaltungsakademie**

Den Beschäftigten der VAK können u.a. die behördenbezogenen Gesundheitsangebote nutzen. Zusätzlich stehen den Beschäftigten der VAK auch die Angebote des Stammhauses SenFin offen.

#### 6. Berichtsauftrag

*„Die Senatsverwaltungen werden gebeten, bis zur 1. Lesung im UA Verwaltung zu erläutern, wie und mit welchen Mitteln Standards bei Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege angewendet und systematisch ausgebaut werden. Dabei ist darzulegen, welche Maßnahmen in diesem Bereich in den Jahren 2020 und 2021 umgesetzt worden sind.“*

Hierzu wird berichtet:

Mit dem Abgeordnetenbeschluss 1583 B (2017) wurde festgelegt, dass die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in den Hauptverwaltungen und Bezirken systematisch voranzutreiben ist.

Ein mögliches Instrument um die Attraktivität der einzelnen Berliner Verwaltung in diesem und weiteren Handlungsfeldern zu unterstützen, voranzutreiben und gleichzeitig die Attraktivität des Arbeitsgebers Land Berlin in Gänze im Bereich Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf nach außen sichtbar zu machen, ist eine Zertifizierung, wie auch externe Anbieter oder das Land Hessen sie anbieten. Viele Dienststellen verfügen über das Zertifikat „audit berufundfamilie“ und kommen in den nächsten Jahren in die Reauditierung.

Im Rahmen des PPAP wurde daher die Prüfung und Konzeptionierung eines landeseigenen Zertifikats festgelegt, die 2020 fertiggestellt werden konnte. Im Ergebnis dieser Prüfung wurde die Pilotierung eines landesweiten Gütesiegels familienfreundlicher Arbeitgeber Land Berlin mit drei Pilotbehörden (Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen, Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf und Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten) in 11/2021 angegangen. Die Pilotphase ist bis 07/2022 angelegt. Eine Evaluation bildet dann die Grundlage für eine mögliche landesweite Einführung eines Gütesiegels familienfreundlicher Arbeitgeber Land Berlin.

Die Senatsverwaltungen haben zu den einzelnen Folgendes mitgeteilt:

#### **Einzelplan 03 – Regierender Bürgermeister – Senatskanzlei**

Die Jahre 2020/2021 waren geprägt durch die Corona-Pandemie. Entsprechend wurde insbesondere das mobile Arbeiten systematisch ausgebaut:

- Arbeitsplätze wurden flächendeckend mit mobilen Arbeitsgeräten ausgestattet
- Regelungen zum mobilen Arbeiten wurden ausgeweitet
- Kernzeiten wurden außer Kraft gesetzt

### **Einzelplan 05 – Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport**

Die SenInnDS ist seit 2009 als „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ von der audit berufundfamilie Service GmbH zertifiziert. 2019 wurde das Zertifikat mit „Prädikat“ als besondere Anerkennung für eine langjährige, nachhaltige familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik verliehen.

Zu den langjährigen Maßnahmen im audit berufundfamilie, die auch in 2020 und 2021 weiter umgesetzt wurden, gehört u.a. die Förderung flexibler Arbeitszeiten. Geschäftsprozesse wurden optimiert und angepasst. Die Arbeitsorganisation wird bei einer engen Terminierung von Sonder- und Eilaufträgen beachtet, um die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege für alle Beschäftigten zu ermöglichen. Die Kultur einer flexiblen Arbeitsorganisation wird so weiter gestärkt. Der Austausch der Führungskräfte und Beschäftigten zum flexiblen Arbeiten wurde weiter gefördert und aktuell erfolgt die Erstellung eines Konzeptes zum „Ortsunabhängigen Arbeiten in der SenInnDS“. Zur Förderung lebensphasenbewusster Rahmenbedingungen durch eine gemeinsam gestaltete (Führungs-)Kultur wurde der Austausch der Führungskräfte zu verschiedenen Themenstellungen der Führungsarbeit weiter ausgebaut. Der Ausschuss für Personalmanagement ist eine geeignete Plattform für den Austausch. Eine weitere wichtige Maßnahme war und ist die Förderung des internen und externen Personalmarketings. Es wurde daher ein Konzept zur Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erarbeitet. Die Bereiche "Onboarding", Bindung von Mitarbeitenden sowie Nachfolgeplanung und Wissenssicherung sind wesentliche Teile des Konzepts. In 2022 wird nunmehr von der audit berufundfamilie Service GmbH im Rahmen eines Dialogverfahrens erneut geprüft, ob das Zertifikat weiterhin Bestand hat.

### **Polizei Berlin**

Die Polizei Berlin ist seit dem Jahr 2018 als familienbewusste Arbeitgeberin durch die berufundfamilie Service GmbH zertifiziert. Die Zertifizierung umfasst eine systematische Auditierung, aus der eine Zielvereinbarung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hervorging. In den Jahren 2019 bis 2021 wurde an der Umsetzung der Zielvereinbarung gearbeitet. Im Jahr 2021 erfolgte die Re-Auditierung (Kosten: 42.000 € zzgl. MwSt.) mit dem Ergebnis einer neuen Zielvereinbarung zur Bestätigung des Zertifikats zum audit berufundfamilie, welche in den Jahren 2022 bis 2024 umgesetzt wird. Zum dauerhaften Erhalt des Zertifikats ist es geplant, sich anschließend in einen weiteren Re-Auditierungsprozess zu begeben.

Darüber hinaus nehmen auch Maßnahmen zur Frauenförderung Einfluss auf die Verbesserung von Beruf und Familie.

Folgende Maßnahmen werden beispielhaft im Themenfeld der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege angewandt und systematisch ausgebaut:

- ❖ Im Rahmen der Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms III wurden Finanzmittel in einer Höhe von rd. 81.500 € für eine Seminarreihe „Gender-

Training für Führungskräfte“ (Besoldungsgruppen A 12 und A 13 S im Polizeivollzugsdienst) bei der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung beantragt und durch diese bewilligt. Ziel der Seminarreihe ist es, Führungskräfte für eine effektive und nachhaltige Frauenförderung zu qualifizieren. Durch die bewusste Auseinandersetzung mit dem Thema „Gender“ werden Führungskräfte dahingehend sensibilisiert, Benachteiligungen zu erkennen, Frauen frühzeitig als potentielle Führungskräfte wahrzunehmen und diese zu fördern. Die Durchführung der insgesamt 30 zweitägigen Trainings erstreckt sich über einen Zeitraum von drei Jahren (2020-2022).

- ❖ Die Übernahme von Zusatzkosten für die Kinderbetreuung während der Präsenzphasen im Aufstiegsstudium an der DHPol bieten Ausgleich und Anreiz gegenüber erwarteten Belastungen in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- ❖ Der Frauenförderplan wird mit seinen Zielen und zu entwickelnden Maßnahmen regelmäßig evaluiert. Die letzte Aktualisierung ist im Jahr 2021 erfolgt. Es wurden acht Satellitenbüros im gesamten Stadtgebiet zur Flexibilisierung des Arbeitsortes eingerichtet. In den Satellitenbüros können Mitarbeitende einen Arbeitsplatz außerhalb ihrer eigenen Verwendungsdienststelle nutzen.
- ❖ Zunehmende Erhöhung der Zahl mobiler Endgeräte zur Flexibilisierung der Arbeit

### **Berliner Feuerwehr**

Trotz des starken Anwachsens des Einsatzaufkommens konnte seit Einführung der 44-Stunden-Woche im feuerwehrtechnischen Dienst der zuvor stetig ansteigenden Krankenquote entgegengewirkt werden. Die mittlerweile etablierten festen Dienstpläne mit 12-Stunden-Schichten sorgen für alle Beschäftigten im Einsatzdienst für eine hohe Planungssicherheit.

Neben dem feststehenden Jahresdienstplan haben die Beschäftigten zusätzlich die Möglichkeit von Dienstaustauschen untereinander, der Tätigkeit in Teilzeit oder des Wechsels in andere Dienstmodelle, wie dem des 8-Stunden-Dienstes in der Organisationseinheit Rettungsdienst innerhalb des Einsatzbetriebes. Dies trägt letztlich - trotz der hohen Belastung aufgrund der 7-tägigen und 24-stündigen Einsatzbereitschaft der Berliner Feuerwehr - zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege im Einsatzdienst bei.

Für die rückwärtigen und Verwaltungsbereiche wurde in 2019 zwischen Behördenleitung und Personalrat die Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten abgeschlossen. Ziel ist, durch Förderung flexibler Arbeitsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb der Dienststelle, eine örtlich und zeitlich weitgehend selbstbestimmte Gestaltung der Arbeitszeit zu ermöglichen. Im Mittelpunkt der Vereinbarung steht, durch mehr Selbstverantwortung der Dienstkräfte einen ausgewogenen Interessenausgleich zwischen dienstlichen Belangen und persönlicher Zeitsouveränität zu erreichen.

Bedingt durch die SARS-CoV-2-Pandemie wurden Homeoffice-Regelungen an den Stellen schnellstmöglich eingeführt und gelebt, an denen sie umsetzbar waren. Ein Großteil der Dienstkräfte in den rückwärtigen Bereichen wurde mit IT-Technik ausgestattet. Damit entfällt für die Nutzerinnen und Nutzer von Homeoffice beispielsweise der Fahrweg in das Dienstgebäude und zurück. Dies führt zu Zeitgewinn für Familie und Privatleben. Die Resonanz der Mitarbeiterschaft auf die Möglichkeit der Nutzung von Homeoffice ist sehr positiv, so dass auch künftig verstärkt diese Möglichkeit angeboten werden soll.

### **Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten (LABO)**

Das LABO nimmt am „Pilotprogramm Gütesiegel Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Berlin“ der Senatsverwaltung für Finanzen teil. So sollen passgenaue behördenspezifische Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf geschaffen werden. Ziel einer solchen Zertifizierung ist die Verbesserung der Familienfreundlichkeit innerhalb des LABO, um einerseits die Motivation der Beschäftigten zu erhalten und andererseits als attraktiver Arbeitgeber bei der Gewinnung von qualifiziertem Personal zu überzeugen. Im Rahmen des Prozesses sind Zielsetzungen erarbeitet worden, die aktuell mit konkreten Maßnahmen hinterlegt werden.

Bereits jetzt bietet das LABO – wo möglich – die Gelegenheit zur Arbeit im Homeoffice an und baut diesen Anteil schrittweise weiter aus.

### **Landesamt für Einwanderung (LEA)**

Auch zukünftig soll das Verhalten der Führungskräfte im LEA darauf ausgerichtet sein, den Beschäftigten familienfreundliche Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen zu ermöglichen (§ 10 LGG). Dies setzt die Unterstützung von flexiblen Arbeitszeiten, Teilzeitmodellen und alternierendem Arbeiten (alternierende und mobile Telearbeit) voraus. Das LEA soll sich in den nächsten Jahren weiterhin einer familienorientierten bzw. an Lebensphasen ausgerichteten ganzheitlichen Personalpolitik und Personalentwicklung für Frauen und Männer widmen.

<b>Handlungsfelder</b>	<b>Im LEA vorhandene bzw. geplante Maßnahmen</b>
<b>Arbeitszeit und -ort</b> z.B.: <ul style="list-style-type: none"><li>• Möglichkeiten der Beschäftigten ihre Arbeitszeit und/oder ihren Arbeitsort – regulär oder in Ausnahmefällen – an familiäre Anforderungen anzupassen?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit</li><li>• Home-Office bzw. Telearbeit/mobile Telearbeit</li><li>• Temporäre mobile Telearbeit in familiären</li></ul>

	<p>Krisensituationen ist möglich</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• (Zeitlich beschränkte) Teilzeit</li> </ul>
<p><b>Arbeitsorganisation</b> z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berücksichtigung von familiäre Verpflichtungen bei Termin- und Urlaubsplanung?</li> <li>• Familienfreundliche Besprechungszeiten?</li> <li>• strukturierte Vorbereitung von familienbedingten Abwesenheiten? (Nachfolge/Vertretungsplanung/Wissenstransfer)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Familien mit (schulpflichtigen) Kindern genießen Vorrang bei der Urlaubsplanung in den Ferienzeiten</li> <li>• Innerhalb der Rahmenöffnungszeiten des LEA können durch flexible Terminvergaben familienfreundliche Arbeitszeiten individuell vereinbart werden</li> <li>• Besprechungen finden in der Regel nur innerhalb der Funktionszeiten statt</li> </ul>
<p><b>Kommunikation / Familienfreundliche Unternehmenskultur</b> z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vereinbarkeit als sichtbarer Teil des Arbeitsalltags?</li> <li>• Verbindliche Leitlinien für familienbewusste Unternehmenskultur?</li> <li>• Akzeptanz von flexiblen Arbeitszeitmodellen (z.B. Teilzeitarbeit/Telearbeit) als gleichrangige Beschäftigungsverhältnisse?</li> <li>• Wird regelmäßig auf die vorhandenen Angebote zur Vereinbarkeit aufmerksam gemacht, für diese geworben?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• auf Möglichkeiten (Teilzeit, Telearbeit/Home-Office) wird regelmäßig hingewiesen</li> <li>• Teilzeit und Telearbeit sind gleichwertig anerkannt</li> </ul>
<p><b>Familienfreundliche Führungskultur</b> z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbindliche Leitlinien für familienbewusste Führungskultur?</li> <li>• Maßnahmen zur Etablierung einer familienbewussten Führungskultur?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Dienstkräfte werden umfassend zu den Angeboten beraten und ermutigt</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ermutigung auch von Führungskräften Angebote der Vereinbarkeit in Anspruch zu nehmen/vorzuleben?</li> </ul>	
<p><b>Service für Beschäftigte und deren Familien</b> z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zentrale Stelle, die über die Angebote/Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf informiert?</li> <li>• Gibt es konkrete Unterstützungsangebote (z.B. Belegkitaplätze; Elternzimmer o.ä.)?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zentrale Stelle zur Information über die Angebote (Personalbereich)</li> </ul>
<p><b>Strategie &amp; Nachhaltigkeit</b> z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nutzung von Angeboten zur Familienfreundlichkeit als Wettbewerbsfaktor im Personalmanagement/Marketing?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In Stellenausschreibungen wird auf die oben genannten Möglichkeiten aktiv hingewiesen</li> </ul>

## Einzelplan 06 - Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung

### **Stammhaus (SenJustVA), Gerichte, Strafverfolgungsbehörden**

Die bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege wird in der Regel durch eine weitere Flexibilisierung von Arbeitszeiten und technische Unterstützung in der Arbeitserledigung an alternativen Arbeitsorten unterstützt.

Vor diesem Hintergrund sind in den Jahren 2020 und 2021 in der SenJustVA daher zwei Dienstvereinbarungen mit den Beschäftigtenvertretungen abgeschlossen worden, die diesbezüglich optimierte Rahmenbedingungen geschaffen haben. Dabei handelt es sich um Inhalte bei der Arbeitszeitflexibilisierung wie z.B. Ausweitung der Rahmenzeit, Einführung von Funktionszeiten, Möglichkeit von Arbeitszeitunterbrechungen sowie beim mobilen Arbeiten um die Einführung mobiler Arbeit als zeitgemäße und zusätzliche Arbeitsform, flächendeckende Ausstattung mit mobilen Endgeräten und sukzessive Bereitstellung von Zugriffsmöglichkeiten auf den dienstlichen Arbeitsplatz (VPN, G-On). In die Erarbeitung der beschriebenen Regelungsinhalte eingeflossen sind zudem die Ergebnisse einer Mitarbeitenden-Befragung zur Arbeit im Home-Office.

Auf den Wunsch der Bediensteten nach sogenannten lebensphasenorientierten Arbeitszeiten wird bei der Festlegung der Arbeitszeiten von Teilzeitkräften auf die individuellen Belange der Bediensteten Rücksicht genommen. Selbstverständlich werden Anträge auf Arbeitszeitverkürzung unter Beachtung der dienstlichen Belange flexibel und in angemessenem Umfang genehmigt. Dies gilt auch für Leitungskräfte. Ebenso wird Anträgen von Teilzeitbeschäftigten auf Wiederaufstockung der Arbeitszeit nach Maßgabe der stellenwirtschaftlichen Möglichkeiten entsprochen. Ferner wird Sonderurlaub zur Pflege des Kindes oder wegen akuter Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen unter Fortzahlung der Bezüge sowie Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge dienstlich ermöglicht.

Auch in den Gerichten und Strafverfolgungsbehörden wird dieser Thematik sowie den damit verbundenen Gestaltungsmöglichkeiten eine hohe Priorität beigemessen. Im vergangenen Jahr wurden die in der Durchführung sich befindenden Projekte maßgeblich im Sinne einer Best Practice erörtert und weiterentwickelt. Das mobile Arbeiten soll möglichst vielen Mitarbeitenden ein hohes Maß an Flexibilität bei der Erledigung ihrer Aufgaben ermöglichen. Dabei müssen die mit dem mobilen Arbeiten verbundenen Risiken klar benannt und Strukturen erarbeitet werden, die der Gefahr der Entgrenzung von Arbeit und Freizeit begegnen. Es wird angestrebt, kurz und mittelfristig schrittweise mehr und mehr Bereiche zu identifizieren, in denen (auch durch die Einführung digitaler Lösungen) das mobile Arbeiten ermöglicht wird. Im Grundsatz ist davon auszugehen, dass viele Aufgaben jedenfalls zum Teil auch mobil erledigt werden kann. Das rechtssuchende Publikum muss nach wie vor ungehinderten Zugang zum Gericht haben und zwar analog wie digital. Die Transparenz des Einführungsprozesses wird als ein wesentlicher Erfolgsfaktor für das Gelingen angesehen.

In einigen Gerichten stehen sog. Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung.

### **Justizvollzug**

Im Rahmen des Gesundheitsmanagementprozesses wird bereits seit 2019 das Thema „Vereinbarkeit Privatleben und Beruf“ intensiv bearbeitet. Ziel ist es insbesondere für die größte Berufsgruppe im Justizvollzug, den allgemeinen Justizvollzugsdienst, Möglichkeiten der gesundheitserhaltenden Schichtplangestaltung zu erarbeiten. Diese Mitarbeitenden arbeiten im 3-Schicht-System und sind von den bereits genannten Flexibilisierungen oftmals ausgeschlossen. Hier gesundheitsförderliche Systeme zu etablieren, die auch der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf dienen, ist ein vorrangiges Anliegen dieses Projektes. Belastungen des Schichtdienstes (z.B. regelmäßige Nachtarbeit oder wechselnde und unvorhersehbare Arbeitszeiten) haben nachweislich Einfluss auf die Gesundheit und insofern auch auf das Sozial- und Familienleben (z.B. Betreuung von Kindern) eines Bediensteten. Durch die Bereitstellung von gesundheitsförderlichen und sozialverträglichen Arbeitszeitmodellen soll das Zusammenspiel zwischen Privatleben und Beruf (z.B. Vorhersehbarkeit von Einsatzzeiten) gestärkt werden.

Im Jahr 2020 war die Vergabe eines Auftrags für eine Ist-Analyse der Schichtpläne (inklusive Sollformulierung) in den Justizvollzugsanstalten des Landes Berlin, bezogen auf deren

Gesundheitsförderlichkeit und Sozialverträglichkeit geplant. Eine Beauftragung war aufgrund der pandemischen Lage nicht möglich. Nach aktueller Sachlage wird die Ausschreibung der Gutachtendienstleistung nach Inkrafttreten des Haushaltsgesetzes 2022/2023 erfolgen.

Darüber hinaus sollen ab dem Jahr 2022 Möglichkeiten eines Angebots der Kinderbetreuung für Mitarbeitende der Justizvollzugsanstalten ausgelotet werden. Ziel ist dabei ebenfalls, die Belastungen, die insbesondere mit dem Schichtdienst verbunden sind, durch ggf. arbeitsortnahe und zeitlich flexible Betreuungsangebote bzw. ggf. eine Vorrang- oder Kontingentregelung für Eltern mit Betreuungsbedarf aufzufangen.

Für 2022 ist zunächst eine Recherche im Land Berlin und anderen Bundesländern zu etwaigen eigenen Angeboten, Kooperations- bzw. Rahmenverträgen und deren Ausgestaltung angestrebt. Diese dienen der Fertigung einer Bedarfsanalyse mit anschließender Zielplanung.

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

In der SenUMVK hat die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen hohen Stellenwert. Es werden verschiedene Maßnahmen angeboten, damit die Beschäftigten beide Lebensbereiche gut miteinander verbinden können. Alle Angebote richten sich in gleicherweise an die weiblichen und männlichen Beschäftigten und Führungskräfte der SenUMVK:

Ein wichtiges Ziel ist, den Beschäftigten zu ermöglichen ihre Arbeitszeit und ihren Arbeitsort – regulär oder in Ausnahmefällen – an familiäre Anforderungen anzupassen.

Seit August 2021 wird das Arbeiten im Homeoffice durch eine Dienstvereinbarung (DV) mobiles Arbeiten und alternierende Telearbeit geregelt. Soweit sich das Arbeitsgebiet dazu eignet sind die Beschäftigten inzwischen für das Arbeiten im Homeoffice technisch ausgestattet (siehe auch die Darstellung zu Punkt 7). In den Jahren 2020/2021 haben daher bereits die meisten Beschäftigten teilweise im Homeoffice gearbeitet und mit der DV wurden die Voraussetzungen geschaffen dies zu verstetigen.

In Bezug auf die Arbeitszeit hat die überarbeitete und ebenfalls im August 2021 vereinbarte DV-Gleitzeit zu mehr Flexibilität im Arbeitsalltag geführt, z.B. in dem die Rahmen dienstzeit erweitert (neu 6:00 bis 20:00 Uhr) und die Kernzeit vermindert (neu 10:00 bis 14:00/13:00 Uhr) wurde.

Auch die Möglichkeit die Arbeitszeit zu reduzieren wird genutzt, wobei die Arbeitszeit immer häufiger um ca. 12 bis 8 Stunden in der Woche reduziert wird und dies auch vermehrt von den männlichen Kollegen und zusehends weniger um die Hälfte der Arbeitszeit. Weiterhin reduzieren die weiblichen Beschäftigten ihre Arbeitszeit häufiger und in größerem Umfang als die männlichen Beschäftigten. Darüber hinaus besteht auch die Möglichkeit zur befristeten Beurlaubung (Sabbatical) für unterschiedlich lange Zeiträume.

In den einzelnen Arbeitsgruppen und Bereichen wird vermehrt auf familienfreundliche Besprechungszeiten und die Berücksichtigung von familiären Verpflichtungen bei Termin- und Urlaubsplanung geachtet und dies auch als wichtig formuliert.

Angestrebt wird ein Eltern-Kind-Zimmer pro Dienstgebäude, damit Eltern ihre Kinder auch für kurze Zeit mit ins Büro bringen können, wenn es zu unvorhergesehenen Betreuungsempfängen kommt. Zurzeit gibt es ein Eltern-Kind-Zimmer im Dienstgebäude Brückenstraße.

Allen Beschäftigten stehen die Angebote der betrieblichen Sozialberatung zur Verfügung. Die Beratung bezieht ausdrücklich Erziehungsfragen, familiären Sorgen und Fragen zu Pflege von Angehörigen und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit ein.

Über die dargestellten Möglichkeiten wird im Intranet für alle und für neu ins Haus kommende Beschäftigte in einer Willkommensmappe informiert. Außerdem wird in Stellenausschreibungen zu Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie informiert.

### **Einzelplan 08 –Senatsverwaltung für Kultur und Europa**

Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist in der Senatsverwaltung für Kultur und Europa ein fester Bestandteil im Personalmanagement. In dem Bewusstsein, dass dieses Thema nicht nur bei der Personalakquise, sondern auch der Personalbindung eine hohe Bedeutung zukommt, wurden in den einzelnen Handlungsfeldern folgende Standards umgesetzt:

#### Arbeitszeit/Arbeitsort:

- Flexible Arbeitszeiten einschließlich der Ausnahmen von der Kernzeit bei Teilzeitarbeit
- Mobiles Arbeiten auch in Ad-hoc-Fällen
- Schnelle und kurzfristige Umsetzung von Arbeitszeitänderungen
- Flexible Anpassung der Arbeitszeit und einzelfallgerechte Lösungen für Arbeitszeitmodelle/Freistellungen in dringenden Fällen
- Gleichbehandlung von Teilzeitarbeitern bei der Gutschrift von Gleitzeitguthaben
- Grundsätzliche Möglichkeit der Wahrnehmung von Führungsaufgaben auch in Teilzeit

#### Arbeitsorganisation

- Berücksichtigung von familiären Verpflichtungen bei Termin- und Urlaubsplanung sowie der Organisation von Veranstaltungen und Schulungen
- Möglichkeit der Inanspruchnahme von Wissenstransfermaßnahmen bei der Einarbeitung /Wechsel des Aufgabengebietes

Familienfreundliche Unternehmenskultur Führungskultur

- Offene Kultur für die Mitnahme von Kindern
- Anschaffung einer mobilen Kids-Box
- Hinweis auf die einzelnen Instrumente in den Stellenausschreibungen und Kommunikation in den Bewerbungsgesprächen
- Berücksichtigung der individuellen Lebensphasen bei der Personalentwicklung

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

- bevorzugte Berücksichtigung von Eltern und pflegenden Beschäftigten bzgl. der Ermöglichung von Homeoffice während der Pandemie
- flexible Arbeitszeitgestaltung durch Gleitzeit
- Angebot eines Familienzimmers ausgestattet mit einem Schreibtisch mit PC sowie mit Spielsachen, Wickelkommode, KidsBox und bequemen Sessel für pflegebedürftige Angehörige
- Kooperationsvertrag mit AWO-Familienservice bis 2021 {Einstellung wegen zu geringer Inanspruchnahme}
- Angebot zur Begleitung bei der Suche nach Kita-Plätzen und Tagespflegepersonen sowie Vermittlung von privaten Betreuungspersonen, Vermittlung von Ferienbetreuungsangeboten und Kurzzeitbetreuung bei Notfällen
- Beratung zur Betreuung und Versorgung der hilfs- und/oder unterstützungsbedürftigen Angehörigen, Vermittlung von Pflege- und Betreuungsangeboten und Kurzzeitbetreuung in Notfällen
- geplant ist die Teilnahme am von SenFin angekündigten landeseigenen Arbeitgebersiegel (Zertifikat „Familienfreundlicher Arbeitgeber“)
- regelmäßige Inhouse-Angebote mit Informationen zur Pflege durch die Pflegestützpunkte
- Runder Tisch Pflege

**Einzelplan 10 – Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie**  
Schulbereich

Allgemeinbildende Schulen:

Im Schulbereich werden insbesondere im Rahmen des Frauenförderplanes Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege gesetzt. Schulleitungen sind aufgefordert, im Rahmen der organisatorischen Möglichkeiten, die durch das Erfordernis der Präsenztätigkeit mit den Schülerinnen und Schülern an den Schulen begrenzt sind, den Beschäftigten die Vereinbarkeit dessen zu ermöglichen.

Konkret finden folgende Maßnahmen Anwendung:

1. Schul- und Abteilungsleitungen sowie die koordinierenden Fachkräfte besprechen vor der Unterrichtsverteilung sowie Stunden- bzw. Dienstplangestaltung mit den Beschäftigten im Sinne der Ziele gemäß § 10 Abs. 1 LGG folgende Regelungen:
  - Dienstbeginn und Dienstende in Abstimmung mit den Betreuungszeiten der Kindertageseinrichtungen und Pflegeeinrichtungen
  - Einvernehmliche Pausenregelungen
  - Verteilung von Springstunden (zur Vertretung)
  - Teilnahme an Klassen- und Gruppenfahrten
  - Familienfreundliche Regelungen bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen und Aktivitäten
2. Die Schulkonferenzen müssen im Rahmen ihres Entscheidungsrechts gemäß § 76 Abs. 1 Nr. 2 SchulG darauf hinwirken, dass im Schulprogramm und in den sich daraus ergebenden Grundsätzen für die Organisation von Schule und Unterricht die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegeben sind.
3. Die Gesamtkonferenzen müssen im Rahmen ihrer Beschlüsse gemäß § 79 Abs. 3 Satz 1 Nr. 9 SchulG die Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigen.
4. Bei unausweichlichen Situationen sollen Beschäftigte mit kleinen Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen von Konferenzen oder sonstigen dienstlichen Veranstaltungen freigestellt werden.

Berufliche und zentralverwaltete Schulen:

Maßnahmen und Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden im Frauenförderplan festgelegt:

5.1 Arbeitszeitregelungen

1. Schul- und Abteilungsleitungen sowie die koordinierenden Erzieher\*innen besprechen vor der Unterrichtsverteilung sowie Stunden- bzw. Dienstplangestaltung mit den Beschäftigten im Sinne der Ziele gemäß § 10 Abs. 1 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) folgende Regelungen:
  - Dienstbeginn und Dienstende in Abstimmung mit den Betreuungszeiten der Kindertageseinrichtungen und Pflegeeinrichtungen
  - Einvernehmliche Pausenregelungen
  - Verteilung von Springstunden (zur Vertretung)
  - Teilnahme an Klassen- und Gruppenfahrten

- Familienfreundliche Regelungen bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen und Aktivitäten
- 2. Die Schulkonferenzen müssen im Rahmen ihres Entscheidungsrechts gemäß § 76 Abs. 1 Nr. 2 Schulgesetz (SchulG) darauf hinwirken, dass im Schulprogramm und in den sich daraus ergebenden Grundsätzen für die Organisation von Schule und Unterricht die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gegeben sind.
- 3. Die Gesamtkonferenzen müssen im Rahmen ihrer Beschlüsse gemäß § 79 Abs. 3 Satz 1 Nr. 9 SchulG die Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigen.
- 4. Bei unausweichlichen Situationen sollen Beschäftigte mit kleinen Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen von Konferenzen oder sonstigen dienstlichen Veranstaltungen freigestellt werden.
- 5. Beschäftigte in Elternzeit sind von Mehrarbeit auszunehmen.

## 5.2 Teilzeitbeschäftigung

1. Den Teilzeitbeschäftigten, insbesondere denjenigen mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben, ist/sind:
  - Je nach Umfang der Teilzeit ein oder zwei unterrichtsfreie Tage zu ermöglichen
  - An Wochentagen, an denen Zeitfenster für Kooperation und Teamarbeit festgelegt sind, unterrichtsfreie Tage nach Möglichkeit zu vermeiden
  - Der Einsatz mit weniger als zwei Unterrichtsstunden am Tag zu vermeiden
  - Die Zahl der Springstunden proportional zur jeweiligen Stundenreduzierung zu verringern
  - Der Unterrichtseinsatz am Vor- und am Nachmittag in Verbindung mit Springstunden zu vermeiden.
  - Mehrarbeit ist proportional zum Stundenumfang anzuordnen.
2. Eine für Betroffene ungünstige Regelung in der Stunden- oder Dienstplanung ist von der Schulleitung frühzeitig zu begründen.
3. Unter Beachtung von § 10 Absatz 1 LGG soll bei Umsetzungen oder Abordnungen aus dienstlichen Gründen ein Einsatzort angeboten werden, der dem Anliegen der Teilzeit nicht zuwiderläuft.
4. Bei Teilzeitbeschäftigten ist nicht nur die unterrichtliche, sondern auch die außerunterrichtliche Tätigkeit anteilig der Teilzeitquote zu bemessen. Grundsätze dazu werden in der Gesamtkonferenz beschlossen.
5. Die Referatsleitungen
  - beraten Schulleitungen, wie über die Grundsatzbeschlüsse der Gesamtkonferenzen Entlastungen für Teilzeitbeschäftigte möglich gemacht werden können.

- initiieren den Austausch zwischen den Schulleitungen zur Entwicklung von Maßnahmen zur Entlastung von Teilzeitbeschäftigten im Bereich der außerunterrichtlichen Tätigkeiten
- stellen sicher, dass jede Schule Grundsatzbeschlüsse fasst, die zur tatsächlichen Entlastung Teilzeitbeschäftigter führen
- werten gemeinsam mit der FV die Grundsatzbeschlüsse der Gesamtkonferenzen aus

#### Ministerieller Bereich

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie baut im Verwaltungs-/Ministerialbereich systematisch und zukunftsorientiert die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege über das Auditierungsprogramm des audit berufundfamilie aus und ist seit 2011 nach jeweils erfolgreich durchlaufendem (Re-) Auditierungsprozess mit dem Zertifikat audit berufundfamilie ausgezeichnet - zuletzt 2020. Das aktuelle Handlungsprogramm von 2020-2023 sieht u. a. die Weiterentwicklung des ortsflexiblen Arbeitens vor. 2020 wurden mit interessierten Beschäftigten in einer abteilungsübergreifenden Projektgruppe technische und digitale Anforderungen für effektives und effizientes ortsflexibles Arbeiten bestimmt. Die Umsetzung der Vorschläge sollte im Rahmen eines Projektes „Arbeit mal anders“ erfolgen. Weitere umgesetzte Maßnahmen waren bspw. der Abschluss einer Kooperationsvereinbarung für Kita-Belegplätze, eine MAB zu Homeoffice-Bedingungen und die Bereitstellung eines Eltern-Kind-Büros in einer neuen Außenstelle.

### **Einzelplan 11 Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales**

#### **Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf**

Name Verwaltung: Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (einschließlich LA-GetSi)

#### **I. Bestehen/konkrete Planung einer externen Zertifizierung?**

a) Zertifizierung im Rahmen des Audits „berufundfamilie“?

☐ ja

☒ nein

b) Zertifizierung im Rahmen eines vergleichbaren Verfahrens?

☐ ja, bei folgendem Anbieter [...]

☒ nein

c) Wenn externe Zertifizierung konkret geplant,

wann: [...]

bei Anbieter: [...]

## II. Keine externe Zertifizierung geplant

Übersicht über vorhandene Bestrebungen zur Etablierung/Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf alternativ zu einem externen Zertifizierungsverfahren:

Handlungsfelder	Vorhandene bzw. geplante Maßnahmen
<b>Arbeitszeit- und ort</b> z.B.: ➤ Möglichkeiten der Beschäftigten ihre Arbeitszeit und/oder ihren Arbeitsort - regulär oder in Ausnahmefällen - an familiäre Anforderungen anzupassen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mit der DV über die Flexibilisierung der Arbeitszeit, der DV zur alternierenden Telearbeit bzw. der DV zur mobilen Telearbeit stehen den Beschäftigten Instrumente zur Verfügung, ihre Arbeitszeit und/ oder ihren Arbeitsort regulär, aber auch in Ausnahmefällen an familiäre Anforderungen anzupassen. Diese Möglichkeit, vor allem alternierende und mobile-Telearbeit werden zunehmend genutzt. Die Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung und auch von kurzfristigen Sonderurlauben (TV-L, LBG) wird genutzt.</li> <li>• Anträgen auf Teilzeittätigkeit, insbesondere aus familiären Gründen, wird auch weiterhin grundsätzlich entsprochen, sofern keine gravierenden, dringenden dienstlichen Interessen entgegenstehen. Dabei werden individuelle Wünsche der Arbeitszeitgestaltung - insbesondere zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie - berücksichtigt, sofern zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Auf die Folgen reduzierter Arbeitszeit, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche aus der Sozialversicherung und aufgrund beamten- und tarifrechtlicher Regelungen wird hingewiesen. (Pkt. 5.1 Frauenförderplan der SenIAS).</li> </ul>
<b>Arbeitsorganisation</b> z.B.: ➤ Berücksichtigung von familiäre Verpflichtungen bei Termin- und Urlaubsplanung?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Frauenförderplan sind verschiedene Maßnahmen zur Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen verankert (Pkt. 5).</li> <li>• Familiäre Verpflichtungen werden im Rahmen der dienstlichen Belange bei Termin- und Urlaubsplanungen berücksichtigt.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Familienfreundliche Besprechungszeiten?</li> <li>➤ strukturierte Vorbereitung von familienbedingten Abwesenheiten? (Nachfolge-/Vertretungsplanung/Wissenstransfer)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Führungskräfte sind angehalten - im Sinne gelebter familienfreundlicher Arbeitsbedingungen - bei Terminierungen von Besprechungen, Sitzungen, Veranstaltungen darauf zu achten, dass Teilzeitbeschäftigte und Mitarbeiter/innen, die aufgrund von Familienpflichten die Gleitzeitregelung in Anspruch nehmen, uneingeschränkt an den Terminen teilnehmen können.</li> <li>• Bei individueller Arbeitszeitreduzierung werden die Dienstaufgaben nach dem Maß der für die Zukunft festgesetzten Arbeitszeit neu bemessen.</li> <li>• Die Einsatzbereiche sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Stellungnahme zu Anträgen auf Teilzeit mitzuteilen, in welcher Form das Vollzeitaufgabengebiet verändert wird, um der reduzierten Arbeitszeit zu entsprechen.</li> <li>• Die Möglichkeiten des Wissenstransfers wird derzeit noch nicht in Vorbereitung auf familienbedingte Abwesenheiten genutzt.</li> </ul>
<p><b>Kommunikation / Familienfreundliche Unternehmenskultur</b> z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Vereinbarkeit als sichtbarer Teil des Arbeitsalltags?</li> <li>➤ Verbindliche Leitlinien für familienbewusste Unternehmenskultur?</li> <li>➤ Akzeptanz von flexiblen Arbeitszeitmodellen (z.B. Teilzeitarbeit/Telearbeit) als gleichrangige Beschäftigungsverhältnisse?</li> <li>➤ Wird regelmäßig auf die vorhandenen Angebote</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Führungskräfteleitbild der SenIAS sind Leitlinien für ein familienbewusstes Führen verankert.</li> <li>• Im Frauenförderplan sind verschiedene weitere Maßnahmen zur Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen festgehalten.</li> <li>• Die DV Flexibilisierung Arbeitszeit, DV alternierende Telearbeit, Dv mobile Telearbeit sind im Intranet der SenIAS an zentraler Stelle zur Information aller Beschäftigten abrufbar.</li> <li>• Die Anzahl der Dienstkräfte, die die Möglichkeit von Teilzeitarbeit nutzen, steigt stetig; derzeit nehmen ca. 30 % der Dienstkräfte der SenIAS und des LA-GetSi diese Möglichkeit wahr. Ca. 85 % der Dienstkräfte der SenIAS arbeiten in genehmigter alternierender Telearbeit; im LAGetSi sind dies 19 % der Dienstkräfte. Hier wird überwiegend die Möglichkeit der mobilen Telearbeit genutzt.</li> <li>• Auf dem regelmäßig stattfindenden Gesundheitstag werden die Möglichkeiten aktiv beworben.</li> </ul>

<p>zur Vereinbarkeit aufmerksam gemacht, für diese geworben?</p>	
<p><b>Familienfreundliche Führungskultur</b> z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Verbindliche Leitlinien für familienbewusste Führungskultur?</li> <li>➤ Maßnahmen zur Etablierung einer familienbewussten Führungskultur?</li> <li>➤ Ermutigung auch von Führungskräften Angebote der Vereinbarkeit in Anspruch zu nehmen/vorzuleben?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auf die Leitlinien für familienbewusstes Führen im Führungskräfteleitbild wird verwiesen.</li> <li>• Die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen steht der Wahrnehmung von gehobenen Leitungspositionen nicht entgegen (Pkt. 5.1. Frauenförderplan).</li> <li>• 65 % aller Führungskräfte der SenIAS nehmen Telearbeit in Anspruch</li> <li>• 11,25 % aller Führungskräfte der SenIAS arbeiten in Teilzeit</li> </ul>
<p><b>Service für Beschäftigte und deren Familien</b> z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Zentrale Stelle, die über die Angebote/Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf informiert?</li> <li>➤ Gibt es konkrete Unterstützungsangebote (z.B. Belegkitaplätze; Elternzimmer o.ä.)?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In der Personalleitstelle sowie im Bereich Gesundheitsmanagement können sich Dienstkräfte über die Angebote und Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege informieren. Dies ist ebenso Aufgabe der Führungskräfte (Führungskräfteleitbild, Inklusionsvereinbarung, Frauenförderplan).</li> <li>• Auf dem regelmäßig stattfindenden Gesundheitstag werden die Möglichkeiten aktiv beworben.</li> <li>• Im Dienstgebäude Oranienstr. 106 steht ein Familienzimmer zur Verfügung, in dem Beschäftigte ihre Kinder oder pflegebedürftige Angehörige kurzzeitig im Notfall während der Arbeits-/Dienstzeit im Dienstgebäude betreuen können.</li> <li>• Das Beratungsangebot der Sozialberatung der Justiz sowie eines externen Familienservice (für Kinderbetreuung und Pflege) steht den Dienstkräften zur Verfügung.</li> </ul>

<p><b>Strategie &amp; Nachhaltigkeit</b> z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nutzung von Angeboten zur Familienfreundlichkeit als Wettbewerbsfaktor im Personalmanagement/Marketing?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Möglichkeiten und Angebote zur Familienfreundlichkeit werden als Wettbewerbsfaktor z. B. über Stellenausschreibungen eingesetzt.</li> </ul>
---	--

### Arbeitsgerichtsbarkeit

Im weit gesteckten Rahmen des Möglichen wird auf alle familiären Belange Rücksicht genommen.

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege wird durch die Gerichte für Arbeitssachen in Berlin durch **flexible Arbeitszeitregelungen** unterstützt. Nach der DV Gleit- und Servicezeit kann eine großzügige Rahmenzeit zwischen 6.00 und 19.30 Uhr (mit der Möglichkeit von Arbeitsunterbrechungen) genutzt werden. Bestimmte Funktionszeiten (Servicezeiten) sorgen für die reibungslosen Abläufe bei den Gerichtsprozessen und in den Verwaltungsbereichen.

Richterinnen und Richter unterliegen aufgrund ihrer richterlichen Unabhängigkeit keiner Präsenzpflcht.

Die vielfältigen Varianten von **Teilzeitbeschäftigung**, sowohl die Wochenarbeitszeit als auch Verteilung der Wochentage betreffend, werden zahlreich genutzt (unter Berücksichtigung dienstlicher Belange). Auch werden Anträge auf **Beurlaubungen oder Freistellungen** (auch Sonderurlaub TV-L, LBG) stets wohlwollend geprüft und zumeist -im Bedarfsfall auch kurzfristig - ermöglicht.

Bei entsprechender Eignung des Aufgabengebiets, derzeit insbesondere für die Richter- und Rechtspflegerschaft sowie für die Verwaltungsbereiche, besteht die Möglichkeit, einen Teil der Arbeitsleistung am häuslichen Arbeitsplatz (**Home-Office**) zu erbringen.

Es wurde ein **Eltern-Kind-Zimmer** (mit Spielmöglichkeiten) eingerichtet, in dem bei Bedarf (fehlende Betreuung in dringenden Fällen) eine Dienstkraft ihr Kind mitbringen darf und die Arbeit an dem dort bestehenden Büroarbeitsplatz erledigen kann.

Bei beruflich bedingten Schwierigkeiten oder bei Problemen, die im familiären Umfeld bestehen, können die Dienstkräfte die Angebote der **Sozialberatung der Justiz** nutzen.

Allgemein herrscht eine **familienfreundliche Führungskultur**. Im **Frauenförderplan nach LGG** sind verschiedene weitere Maßnahmen zur Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen festgehalten.

Die Möglichkeiten der Gestaltung des Arbeitslebens im Rahmen der Vereinbarkeiten von Beruf und Familie sind im Haus bekannt und werden von allen Beschäftigungsgruppen vielfach genutzt.

### Name Verwaltung: Landesamt für Gesundheit und Soziales

#### **I. Bestehen/konkrete Planung einer externen Zertifizierung?**

a) Zertifizierung im Rahmen des Audits „berufundfamilie“?

☐ ja

☒ nein

b) Zertifizierung im Rahme eines vergleichbaren Verfahrens?

☐ ja, bei folgendem Anbieter [...]

☒ nein

c) Wenn externe Zertifizierung konkret geplant,

wann: [...]

bei Anbieter: [...]

#### **II. Keine externe Zertifizierung geplant**

Übersicht über vorhandene Bestrebungen zur Etablierung/Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf alternativ zu einem externen Zertifizierungsverfahren:

Handlungsfelder	Vorhandene bzw. geplante Maßnahmen
<b>Arbeitszeit- und ort</b> z.B.: ➤ Möglichkeiten der Beschäftigten ihre Arbeitszeit und/oder ihren Arbeitsort - regulär oder in Ausnahmefällen - an familiäre Anforderungen anzupassen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es gilt eine flexible Arbeitszeitregelung im Rahmen einer entsprechenden hausinternen Dienstvereinbarung, die ein tägliches Arbeiten in der Zeit von 6.00 Uhr bis 19.30 Uhr ermöglicht. In dieser Zeit kann jede:r Beschäftigte bei Einhaltung der arbeitsvertraglichen bzw. dienstlichen Vorgaben und des Arbeitsschutzes die Arbeitszeit aufnehmen und beenden, wann er/sie will.</li> <li>• Im Rahmen einer weiteren Dienstvereinbarung ist das mobile Arbeiten mit einem G/ON-Stick auch</li> </ul>

	<p>von anderen Orten außerhalb der Dienstgebäude des LAGeSo möglich; nach aktueller Vereinbarung an bis zu 2 Arbeitstagen je Woche, perspektivisch nach Überarbeitung der Dienstvereinbarung an bis zu 3 Arbeitstagen je Woche und im Ausnahmefall ggf. auch öfter.</p>
<p><b>Arbeitsorganisation</b> z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Berücksichtigung von familiäre Verpflichtungen bei Termin- und Urlaubsplanung?</li> <li>➤ Familienfreundliche Besprechungszeiten?</li> <li>➤ strukturierte Vorbereitung von familienbedingten Abwesenheiten? (Nachfolge-/Vertretungsplanung/Wissenstransfer)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbstverständlich werden von den Führungskräften des LAGeSo familiäre Verpflichtungen bei der Termin- und Urlaubsplanung berücksichtigt.</li> <li>• Gleiches gilt für die Anberaumung von Besprechungszeiten, soweit dies machbar ist. Einschränkungen ergeben sich u.a. daraus, dass das LAGeSo eine Behörde ist, die vielfach Kunden zu bedienen hat.</li> <li>• Familienbedingte Abwesenheiten sind zumeist zeitlich befristet, vertretungsweise Besetzungen beanspruchen zeitlichen Vorlauf und die Finanzierung muss gegeben sein. Daher kann ein Wissenstransfer regelmäßig nur über Dritte und/oder mit entsprechenden Instrumenten wie Stellenkompass etc. vorgenommen werden.</li> <li>• Bei rechtzeitig bekannten familienbedingten Abwesenheiten kann und wird zeitnah eine unmittelbar an die Abwesenheit anschließende Nachbesetzung vorgenommen.</li> <li>• Eine längerfristige Vertretungsplanung ist nur bedingt möglich.</li> </ul>
<p><b>Kommunikation / Familienfreundliche Unternehmenskultur</b> z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Vereinbarkeit als sichtbarer Teil des Arbeitsalltags?</li> <li>➤ Verbindliche Leitlinien für familienbewusste Unternehmenskultur?</li> <li>➤ Akzeptanz von flexiblen Arbeitszeitmodellen (z.B.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Leitbild des LAGeSo enthält hierzu u.a. folgende Verabredung: „Wir respektieren unterschiedliche Lebensweisen und unterstützen die Vereinbarkeit von Lebensplanung und Beruf.“</li> <li>• Vor diesem Hintergrund werden vielfältige Teilzeitmodelle praktiziert und Telearbeit/mobiles Arbeiten, wie bereits unter dem Punkt Arbeitszeit und -ort dargestellt, umfangreich von den Beschäftigten angenommen.</li> <li>• Auf die vorhandenen Möglichkeiten wird im Intrasurf hingewiesen, sie werden mit den Beschäftigten erörtert. In öffentlichen sowie internen Stellenausschreibungen wird mit diesen Maßnahmen geworben.</li> </ul>

<p>Teilzeitarbeit/Telearbeit) als gleichrangige Beschäftigungsverhältnisse?</p> <p>➤ Wird regelmäßig auf die vorhandenen Angebote zur Vereinbarkeit aufmerksam gemacht, für diese geworben?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derzeit nehmen von über 900 Dienstkräften 243 Beschäftigte die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung wahr (23 Männer und 220 Frauen).</li> </ul>
<p><b>Familienfreundliche Führungskultur</b> z.B.:</p> <p>➤ Verbindliche Leitlinien für familienbewusste Führungskultur?</p> <p>➤ Maßnahmen zur Etablierung einer familienbewussten Führungskultur?</p> <p>➤ Ermutigung auch von Führungskräften Angebote der Vereinbarkeit in Anspruch zu nehmen/vorzu- leben?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie bereits erwähnt ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie Bestandteil des Leitbildes des LAGeSo</li> <li>• Die Etablierung einer familienbewussten Führungskultur gehört zur gelebten Praxis. An Maßnahmen sind beispielhaft das Leitbild des LAGeSo zu nennen bis hin zu 6 verpflichtenden zweitägigen Führungskräfte-Workshops im Jahr 2019, mit Unterstützung der Unfallkasse Berlin, für alle Führungskräfte des Hauses, die u.a. die Behandlung des Zielbereichs „Vereinbarkeit von Beruf und persönlichen Lebensumständen“ zum Inhalt hatten. Damit soll für ein gesundheitsorientiertes Führen und auch verstärkt für eine familienbewusste Führungskultur sensibilisiert werden.</li> <li>• Auch Führungskräfte können und nehmen ebenso wie andere Mitarbeitende an der Möglichkeit der Teilzeitarbeit und der Telearbeit teil.</li> </ul>
<p><b>Service für Beschäftigte und deren Familien</b> z.B.:</p> <p>➤ Zentrale Stelle, die über die Angebote/Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf informiert?</p> <p>➤ Gibt es konkrete Unterstützungsangebote (z.B. Belegkitaplätze; Elternzimmer o.ä.)?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das im LAGeSo etablierte Gesundheitsmanagement steht hier als Ansprechpartner:in zur Verfügung und informiert über entsprechende Angebote des Hauses.</li> <li>• Das LAGeSo verfügte über ein Familienzimmer, das corona- und raumbedingt vorübergehend aufgelöst wurde, aber nach Auslaufen der genannten Situation wieder etabliert werden soll.</li> </ul>

<b>Strategie &amp; Nachhaltigkeit</b> z.B. ➤ Nutzung von Angeboten zur Familienfreundlichkeit als Wettbewerbsfaktor im Personalmanagement/Marketing?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die vorhandenen Angebote werden insbesondere im Rahmen von Stellenbesetzungen (Stellenausschreibungen) als Mittel der Werbung für das Haus genutzt.</li> <li>• Sie dienen zudem nicht nur der Steigerung der Arbeitszufriedenheit, sondern auch der Personalgewinnung und -bindung.</li> </ul>
--	---

### **Name Verwaltung: Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten**

#### **I. Bestehen/konkrete Planung einer externen Zertifizierung?**

a) Zertifizierung im Rahmen des Audits „berufundfamilie“?

☒ ja

☐ nein

b) Zertifizierung im Rahmen eines vergleichbaren Verfahrens?

☐ ja, bei folgendem Anbieter [...]

☐ nein

c) Wenn externe Zertifizierung konkret geplant,

wann: 2. Quartal 2023

bei Anbieter: [Beruf und Familie Service GmbH]

#### **II. Keine externe Zertifizierung geplant**

Übersicht über vorhandene Bestrebungen zur Etablierung/Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf alternativ zu einem externen Zertifizierungsverfahren:

<b>Handlungsfelder</b>	<b>Vorhandene bzw. geplante Maßnahmen</b>
<b>Arbeitszeit- und ort</b> z.B.: ➤ Möglichkeiten der Beschäftigten ihre Arbeitszeit und/oder ihren Arbeitsort - regulär oder in	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flächendeckende Möglichkeit zur Teilzeitarbeit in unterschiedlichen Modellen</li> <li>• Dienstvereinbarung alternierende Telearbeit</li> <li>• Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten</li> </ul>

<p>Ausnahmefällen - an familiäre Anforderungen anzupassen?</p>	
<p><b>Arbeitsorganisation</b> z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Berücksichtigung von familiäre Verpflichtungen bei Termin- und Urlaubsplanung?</li> <li>➤ Familienfreundliche Besprechungszeiten?</li> <li>➤ strukturierte Vorbereitung von familienbedingten Abwesenheiten? (Nachfolge-/Vertretungsplanung/Wissenstransfer)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wissenstransfer im Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Elternzeit</li> <li>• Einstellung von Elternzeitvertretungen</li> <li>• Orientierung der Urlaubsplanung an familiären Verpflichtungen</li> <li>• Organisation des behördeninternen Fortbildungsprogramms unter Berücksichtigung der Belange von Teilzeitbeschäftigten</li> </ul>
<p><b>Kommunikation / Familienfreundliche Unternehmenskultur</b> z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Vereinbarkeit als sichtbarer Teil des Arbeitsalltags?</li> <li>➤ Verbindliche Leitlinien für familienbewusste Unternehmenskultur?</li> <li>➤ Akzeptanz von flexiblen Arbeitszeitmodellen (z.B. Teilzeitarbeit/Telearbeit) als gleichrangige Beschäftigungsverhältnisse?</li> <li>➤ Wird regelmäßig auf die vorhandenen Angebote</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berücksichtigung der Belange zur Vereinbarkeit im Frauenförderplan, des PE-Konzepts sowie dem Konzept zum Wissensmanagement</li> <li>• aktive Förderung der Wahrnehmung von Elternzeit, insb. bei Vätern</li> </ul>

zur Vereinbarkeit aufmerksam gemacht, für diese geworben?	
<b>Familienfreundliche Führungskultur</b> z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Verbindliche Leitlinien für familienbewusste Führungskultur?</li> <li>➤ Maßnahmen zur Etablierung einer familienbewussten Führungskultur?</li> <li>➤ Ermutigung auch von Führungskräften Angebote der Vereinbarkeit in Anspruch zu nehmen/vorzu-leben?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung der Wahrnehmung von Elternzeit bei Führungskräften</li> <li>• Ermöglichung der Teilzeitarbeit von Führungskräften</li> </ul>
<b>Service für Beschäftigte und deren Familien</b> z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Zentrale Stelle, die über die Angebote/Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf informiert?</li> <li>➤ Gibt es konkrete Unterstützungsangebote (z.B. Belegkitaplätze; Elternzimmer o.ä.)?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bereitstellung eines kostenfreien Serviceangebots im Bereich Pflege, Kindererziehung u.ä. im Rahmen eines Servicevertrags mit einem externen Dienstleister</li> <li>• Bereitstellung eines Eltern-Kind-Büros</li> </ul>
<b>Strategie &amp; Nachhaltigkeit</b> z.B. <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nutzung von Angeboten zur Familienfreundlichkeit als Wettbewerbsfaktor im</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aktive Nutzung der Möglichkeiten zur Vereinbarkeit im Rahmen der Personalrekrutierung, z.B. über Stellenausschreibungen und im Rahmen von Karrieretagen</li> </ul>

Personalmanagement/Marketing?	
-------------------------------	--

### Einzelplan 12 - Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen

1. Pilotprogrammpartner (SenFin) „Gütesiegel Familienfreundlicher Arbeitgeber“  
Mit Hilfe des Zertifizierungsverfahrens für ein landeseigenes Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ sollen passgenaue behördenspezifische Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben geschaffen werden. Die Pilotphase im Land Berlin: Dezember 2021 bis Juli 2022.
2. Nutzungsanpassung (Evaluierung der Nutzung) eines Familienzimmers: Pandemiebedingt ausgesetzt
3. Kommunikation zu
  - a. Integration des Themas Vereinbarkeitsbedarfe Familie, Pflege und Beruf in die Jahresgespräche aufgenommen
  - b. Etablierung von familienfreundlichen Sitzungszeiten insbesondere bei Projekten
  - c. Rücksichtnahme auf Eltern mit Kindern im schulpflichtigen Alter bei der Urlaubsplanung
  - d. Erhebung und geschlechtsaggregierte Auswertung der Inanspruchnahme von Elternzeit, Ermutigung von Vätern
4. Beratungsangebote durch die Sozialberatung:
  - a. Beratungsangebot zur Unterstützung bei finanziellen, rechtlichen und organisatorischen Fragen bei der Betreuung von zu pflegenden Angehörigen
  - b. Supervision für Menschen, die Angehörige pflegen
5. Entwicklung, Etablierung und Stärkung neuer Arbeitsmodelle, die die Vereinbarkeit erhöhen: aufgrund und während der Pandemie umfängliche Möglichkeiten des mobilen Arbeitens
6. Evaluation der DV Mobiles Arbeiten unter Berücksichtigung einer familienfreundlichen Arbeitskultur: Mitarbeitendenbefragung zum Mobilen Arbeiten während der Pandemie
7. Angebot von In-House-Seminaren/Informationsveranstaltungen
  - a. Thema Work-Life-Balance
  - b. Ermutigung zu bedarfsgerechter Teilzeit und Aufstockung sowie Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung insbesondere für Frauen
  - c. Elterngeld, Elterngeld plus und Pflege
  - d. Führung in Teilzeit und Job-Sharing
  - e. Mitten im Leben - wie können Frauen ab 40 ihre Gesundheit fördern?

- f. Engagierter Vater - wie kann das gelingen

### **Einzelplan 13 – Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe**

Das audit berufundfamilie ist ein strategisches Managementinstrument, das Unternehmen und Institutionen dazu nutzen, ihre Personalpolitik familien- und lebensphasenbewusst auszurichten

Die SenWiEnBe ist im Rahmen des audits „berufundfamilie“ seit 2010 zertifiziert. Im Jahr 2022 ist eine Reauditierung geplant, um weiterhin die Arbeit familien- und lebensphasenbewusst zu gestalten.

Das audit ist als mehrstufiges Verfahren angelegt. Nach der ersten Auditierung folgen im dreijährigen Turnus zwei Re-Auditierungen. Daran schließt sich das Dialogverfahren an. Dieser Prozess zielt ab auf eine wachsende Selbststeuerung des Themas Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben durch die Organisation.

Ablauf des audits:

- zunächst die Erhebung des Status quo
- eine darauf aufbauende Bedarfsanalyse und die Ermittlung des betriebspezifischen Entwicklungspotenzials
- die Definition der strategischen Zielsetzung und darauf aufbauend die Erarbeitung konkreter Ziele und Maßnahmen
- die verbindliche Festlegung der Ergebnisse in einer Zielvereinbarung

2020/2021 wurden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Evaluation der Dienstvereinbarung über das sichere mobile Arbeiten (DV SiMoA) vom 1. Oktober 2018 und
- Erarbeitung einer neuen Dienstvereinbarung zum flexiblen Arbeitsort (DV FlexAO). Ziel hierbei war die Festlegung von Rahmenbedingungen für die Einführung der one-device-Strategie. Diese ist verbunden mit dem weiteren Ausbau von Home-office und mobiler Arbeit. Ziel ist, die Vereinbarkeit von berufundfamilie - unter Berücksichtigung der Wahrung der Gesundheit der Beschäftigten, wie z.B. die Vermeidung von entgrenzter Arbeit - weiter zu optimieren.
- Die Hausleitung wurde mehrfach dafür sensibilisiert, die Regelungen zur Terminierung der Senatstagesordnung zur Abstimmung von Präsenz- und Vertretungsbedarfen sowie einer verbesserten Arbeitsplanung durchzusetzen.
- Erstellung einer Prozesslandkarte im Rahmen der Umsetzung des eGovG (hier: Geschäftsprozessoptimierungen, Erstellung/Pflege einer Prozessbibliothek)

### **Einzelplan 15 – Senatsverwaltung für Finanzen**

**SenFin und LFS:**

Die Senatsverwaltung für Finanzen ist seit 2011 durch die audit berufundfamilie Service GmbH (vormals berufundfamilie gGmbH) zertifiziert. Eingebunden in das Auditierungsverfahren sind die fünf Abteilungen des Stammhauses und der Landesfinanzservice. Das Zertifikat audit berufundfamilie wurde nach Durchführung des Dialogverfahrens am 15. März 2021 erneut bestätigt. Das aktuelle Handlungsprogramm (4. Zielvereinbarung) gilt bis 2023.

Des Weiteren ist die Senatsverwaltung seit 2013 Mitglied des Unternehmensnetzwerkes „Erfolgsfaktor Familie“.

<b>Handlungsfeld</b>	<b>Umgesetzte Maßnahme</b>
Arbeitszeit	Ad-hoc-Regelung zur alternierenden Telearbeit für Ausnahmesituationen vereinbart
Arbeitsorganisation	Fortlaufende Digitalisierung von Prozessen, Nutzung der E-Akte VIS in allen Abteilungen, der Hausleitung und des LFS
	Frühjahr 2020 Pilotprojekt “Arbeit mal anders – zukunftsfähige Arbeitskultur in der Senatsverwaltung für Finanzen” in Kooperation mit dem Fraunhofer IAO Center for Responsible Research and Innovation CeRRI Nach erfolgreichem Abschluss der Testphase Umsetzung des Projekts an einem weiteren Standort der Senatsverwaltung für Finanzen, weitere Abteilungen folgen
Arbeitsorganisation	Einstellung von Werkstudierenden nach Ausschreibung seit Frühjahr 2020 im Hinblick auf personellen Ausgleich bei Vakanzen
	Neuaufstellung der AG audit (Vertreterinnen und Vertretern aller Abteilungen und des LFS, einer Vertreterin des Personalrats, der Frauenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung sowie den Sachbearbeiterinnen zum audit berufundfamilie) Zielsetzung: regelmäßige Austausche über die Entwicklungen der Vereinbarkeit im Haus
	Angebot von begleiteten Teamtagen als Instrument der Teamentwicklung
Arbeitsort	Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten (noch nicht abgeschlossen)

Arbeitsorganisation/technische Voraussetzungen	Telefonkonferenzen, insbesondere für Teamrunden und Referatsrunden, über virtuelle Konferenzräume
Arbeitsorganisation/technische Voraussetzungen	Erhebliche Ausweitung der Möglichkeiten zur Teilnahme an Telearbeit bzw. Mobilem Arbeiten im Rahmen der Corona-Pandemie
Information/Kommunikation	Vereinbarkeitsorientierte Arbeitsbedingungen sind in Stellenausschreibungen dargestellt
Führung	Vereinbarkeitsaspekte im Verfahren zum Führungsfeedback 2020 integriert
	Modell top-sharing in einem Koordinationsbereich von September 2020 bis Ende 2021 inkl. anschließender Evaluation
	Workshops zum Thema „familienbewusstes Führen“ in 2020
	Onlineschulung für Führungskräfte „Chancen und Herausforderungen des mobilen Arbeitens“ in 2021

#### **Finanzämter inkl. TFA:**

Insbesondere bei der Betreuung von Kindern und bei der Pflege von Angehörigen wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege sowohl durch die Teilnahme an der Arbeitsform alternierende Telearbeit, d. h. die abwechselnde Aufgabenwahrnehmung in der privaten Wohnung und im Dienstgebäude, als auch durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit unterstützt.

Der weitere Ausbau und Einsatz elektronischer Verfahren ermöglicht die verstärkte Nutzung der Telearbeit (siehe auch Frage 7), sodass die Dienstkräfte aufgrund der flexibleren Arbeitszeiten und Arbeitsorte weniger Teilzeit beantragen müssen. Perspektivisch scheint bei Einführung neuer Arbeitsmodelle wie z. B. Desk-Sharing auch eine effizientere Nutzung der vorhandenen Bürofläche vorstellbar.

#### **Verwaltungsakademie:**

An der VAK existiert derzeit kein standardisiertes oder zertifiziertes Verfahren für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bei der Neufassung des Zertifizierungsprozesses im Stammhaus SenFin ist eine Erweiterung um die VAK geplant. Aufgrund der Besonderheiten einer präszenorientierten Bildungseinrichtung fanden und finden daher an der VAK aktuell einzelfallbezogene Maßnahmen statt. In der Pandemie wurden in diesem Zusammenhang großzügige Anwesenheitsregelungen mit den Beschäftigten getroffen und die technischen Voraussetzungen für ein verstärktes mobiles Arbeiten geschaffen. Auch hier soll die VAK in

die Neufassung der entsprechenden Dienstvereinbarungen der SenFin einbezogen werden.

**Landesverwaltungsamt:**

Das LVwA unterstützt seine Beschäftigten im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege durch das breite Angebot der Teilzeit- und Sonderurlaubsregelungen, sowie eine umfängliche Nutzung der Gleitzeitregelung. Sowie die Corona-bedingten Einschränkungen für Dienstgebäude gelockert werden, ist auch gem. den maßgeblichen Vorgaben das Mitbringen von Kindern zum Dienst bei unabweisbarer Betreuungspflicht eines Elternteils wieder möglich.

*7. Berichtsauftrag*

*„Die Senatsverwaltungen werden gebeten, bis zur 1. Lesung im UA Verwaltung darzustellen, wie das non-territoriale Arbeiten (Homeoffice, mobiles Arbeiten, Telearbeit) aktuell geregelt ist und welche Regelungen sich dazu in Vorbereitung befinden.“*

Hierzu wird berichtet:

Das Land Berlin wirbt seit Jahren für die verstärkte Nutzung flexibler Arbeitsmodelle. Insbesondere die Telearbeit – alternierend oder mobil – nimmt im Land Berlin einen immer höheren Stellenwert ein. Zur Förderung der Telearbeit wurden in den Jahren 2019 und 2020 landesweit einheitliche Rahmenbedingungen geschaffen:

- Abschluss der Rahmendienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit im Land Berlin (RDV Telearbeit) am 9. August 2019
- Abschluss der Rahmendienstvereinbarung zur Nutzung mobiler Informations- und Kommunikationsgeräte und zur Ausübung mobiler Telearbeit im Land Berlin (RDV mobile Endgeräte/mobile Telearbeit) am 30. November 2020

Mit Beginn der Corona-Pandemie wurden unterschiedliche Möglichkeiten des Arbeitens unabhängig von der klassischen Präsenzarbeit massiv ausgeweitet. Aufgrund dessen, dass das Infektionsgeschehen ein unverzügliches Handeln erfordert hat, konnten die in den Rahmendienstvereinbarungen verankerten Regelungen dabei nicht durchgängig eingehalten werden. Dessen ungeachtet hat die Pandemie gelehrt, dass regelmäßige (alternierende) oder gelegentliche (mobile) Telearbeit in weitaus mehr Bereichen und in einem größeren Umfang möglich ist, als den Beteiligten zuvor bewusst war.

Ziel des Landes Berlin ist es deshalb, diese als positiv bewertete arbeitsorganisatorische Entwicklung nicht nach Ende der Pandemie bzw. mit Wegfall der bundesgesetzlichen „Homeoffice“-Pflicht rückgängig zu machen, sondern die coronabedingt erweiterten Arbeitsmöglichkeiten in allen dafür in Frage kommenden Bereichen auch künftig beizubehalten und Corona-Sonderregelungen sukzessive auf ein rechtlich gesichertes Fundament zu setzen.

Hierfür wird den Dienststellen empfohlen, die pandemiebedingt geschaffenen „Homeoffice“-Möglichkeiten zu verstetigen. Sofern eine dauerhafte Eignung für alternierende Telearbeit besteht, sollten entsprechende Telearbeitsvereinbarungen gemäß RDV Telearbeit mit den Beschäftigten abgeschlossen werden. Bereits bestehende Telearbeitsvereinbarungen können in Bezug auf die Möglichkeit einer zeitlichen Ausweitung hinterfragt werden (z. B. Erhöhung von einem auf zwei Regeltelearbeitstage pro Woche).

Aber auch in denjenigen Fällen, in denen die Teilnahme an der alternierenden Telearbeit von Beschäftigten nicht gewünscht ist oder eine Bewilligung z. B. wegen fehlender organisatorischer Voraussetzungen nicht erfolgen kann, sollten die ergänzenden Möglichkeiten der mobilen Telearbeit gemäß RDV mobile Endgeräte/mobile Telearbeit ausgeschöpft werden.

### 8. Berichtsauftrag

„Die Senatsverwaltungen werden gebeten, bis zur 1. Lesung im UA Verwaltung darzustellen, wie viele Auszubildende, Dualstudierende und Nachwuchskräfte in welchen Bereichen mit welchen beruflichen Zielabschlüssen in 2021 arbeiten und wie viele 2022 und 2023 geplant sind.“

Hierzu wird berichtet:

#### Einzelplan 03 – Regierender Bürgermeister – Senatskanzlei

Die Senatskanzlei ist keine Ausbildungsbehörde. Nachwuchskräfte werden von der Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport zur Ausbildung zugewiesen. Die Senatskanzlei bietet Praxisstellen für unterschiedliche berufliche Zielabschlüsse an:

Praxisplätze für den Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte –  
Dienststelle: SenInnDS

2020	2021	2022/2023
27	33	vermutlich je 24*

\* geschätzt, da die Plätze von WissForsch nicht mehr für Skzl vorhanden

Praxisplätze für Regierungssekretär/anwärter/in – Dienststelle: SenInnDS

2021*	2022/2023
2	vermutlich je 2

\* erstmals in 2021

Praxisplätze für Regierungsinspektor/innen auf Probe – Dienststelle: SenInnDS

2020	2021	2022/2023
12	14	vermutlich je 13

Praxisplätze für Regierungsräte auf Probe – Dienststelle: SenInnDS

2020	2021	2022/2023
7	18	vermutlich je 12

Praxisplätze für Trainees – Dienststelle: SenInnDS

2020	2021	2022/2023
4	6	vermutlich je 5

Praxisplätze für Dualstudierende - Dienststelle: SenInnDS

2021	2022/2023
2*	vermutlich je 2**

\* erstmals in 2021

\*\* ggf. mehr, ist z.Z. nicht einzuschätzen.

Zusätzlich Pflichtpraktika Studierende

2020	2021	2022/2023
22	12	vermutlich je 10

Zusätzlich juristische Referendariate

2020	2021	2022/2023
14	10	vermutlich je 10

### Einzelplan 05 - Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport

Die Einstellungs- und Ausbildungsbehörde nimmt die Aufgaben der Personalsicherung für den allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienst der Hauptverwaltung des Landes Berlin wahr. Die Akquise von qualifiziertem Personal im allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienst bildet bei der demographischen Situation der Berliner Landesverwaltung und der „Wachsenden Stadt“ die Grundvoraussetzung zur Gewährleistung der qualifizierten Aufgabenwahrnehmung für die Bürgerinnen und Bürger des Landes Berlin. Zum Leistungsspektrum zählt die Einstellung, Ausbildung und der Betreuung von Nachwuchskräften für die gesamte Hauptverwaltung im allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienst.

#### I. mittlere Funktionsebene

##### A. Regierungssekretäranwärter\*innen (Beamtenverhältnis auf Widerruf) (0500/422 21)

Einstellung von jährlich 20 Nachwuchskräften zum 01.09. (aktuell: 58) mit dem Ziel zur Ernennung zum Regierungssekretär\*in im Beamtenverhältnis auf Probe nach 30 Monaten

**Einstellungen in 2022: 20 und in 2023: 20 Nachwuchskräfte**

**B. Auszubildende Verwaltungsfachangestellte (0500/428 21)**

Aktuell sind 220 Verwaltungsfachangestellte beschäftigt. Es erfolgt die Einstellung von 85 Nachwuchskräften mit einer jährlichen Erhöhung um fünf Nachwuchskräfte mit dem Ziel einer unbefristeten Übernahme als Tarifbeschäftigte in der mittleren Funktionsebene (E5 – E9a) nach spätestens 36 Monaten.

**Einstellungen in 2022: 85 und in 2023: 90 Nachwuchskräfte**

**C. Regierungssekretär\*in (Beamtenverhältnis auf Probe) (0500/422 01)**

Erstmals zum 01.09.2022 erfolgt die Ernennung von 20 Regierungssekretär\*innen aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf in das Beamtenverhältnis auf Probe. Ziel ist nach einer längstens 36-monatigen Probezeit die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit und Versetzung in die Dienststellen der Hauptverwaltung.

**Einstellungen in 2022: 20 und in 2023: 20 Nachwuchskräfte**

**II. Gehobene Funktionsebene**

**A. Duales Studium „Öffentliche Verwaltung“ (HWR Berlin) (0500/428 21)**

Das duale Studium des Studienganges „Öffentliche Verwaltung“ erfolgt in Kooperation mit der HWR Berlin/SenFin und startete zum Wintersemester 2021/2022 (01.10.2021) mit 20 dual Studierenden. In den Folgejahren sollen mindestens 40 Nachwuchskräfte eingestellt werden. Zugleich läuft das Programm der Stipendiaten aus. Ziel ist die Ernennung zur/zum Regierungsinspektor\*in im Beamtenverhältnis auf Probe nach 6 Semestern.

**Einstellung in 2022: 40 und in 2023: 40 Tarifbeschäftigte**

**B. Duales Studium „Verwaltungsinformatik“ (HWR Berlin) (0500/428 21)**

Das duale Studium des Studienganges „Verwaltungsinformatik“ erfolgt ebenfalls in Kooperation mit der HWR Berlin/SenFin und startet zum Wintersemester 2022/2023 (01.10.2022) mit 12 dual Studierenden. In den Folgejahren sollen weitere 12 Nachwuchskräfte eingestellt werden. Auch hier ist das Ziel die Ernennung zur/zum Regierungsinspektor\*in im Beamtenverhältnis auf Probe nach 6 Semestern

**Einstellungen in 2022: 12 und in 2023: 12 Tarifbeschäftigte**

**C. Traineeprogramm (E9b) (0500/428 11)**

Aufgrund der Änderung des § 15 LVO-AVD (Erweiterung der zulässigen Studienabschlüsse) werden deutlich mehr Einstellungen möglich sein. Es ist beabsichtigt, mindestens 100 Nachwuchskräfte einzustellen. Ziel ist nach dem längstens 18-monatigen Traineeship die Ernennung zur/zum Regierungsinspektor\*in im Beamtenverhältnis auf Probe.

**Einstellungen in 2022: 120 und in 2023: 120 Tarifbeschäftigte**

**D. Regierungsinspektor\*innen auf Probe (0500/422 01)**

Bei den Regierungsinspektor\*innen wurde bei der Haushaltsplananmeldung eine geplante Änderung (Weitung) der Einstellungsvoraussetzungen einbezogen. Diese Änderung konnte allerdings erst im Laufe des Jahres 2021 durch die zuständige Laufbahnordnungsbehörde vollzogen werden. Dadurch konnten die ursprünglich geplanten Einstellungen im Doppelhaushalt 2020/2021 nicht vollumfänglich realisiert werden. Die Änderung des § 15 LVO-ADV führt dazu, dass nun mehr Nachwuchskräfte eingestellt werden können, da auch Absolvierende eines Studienganges mit überwiegend verwaltungswissenschaftlichen, rechtswissenschaftlichen, sozialwissenschaftlichen, politikwissenschaftlichen oder wirtschaftswissenschaftlichen Inhalten in ein Traineeprogramm aufgenommen werden können. Dieses Traineeship dauert 18 Monate. Daher wird der entsprechende Stellenaufwuchs erst in 2023 benötigt (270).

Aktuell sind 250 beamtete Nachwuchskräfte der gehobenen Funktionsebene beschäftigt. Vorgesehen sind Einstellungen von voraussichtlich 150 Nachwuchskräften zu vier Einstellungsterminen im Jahr. Ziel ist nach der erfolgreichen Absolvierung der längstens 36-monatigen Probezeit die Ernennung ins Beamtenverhältnis auf Lebenszeit und Versetzung auf Planstellen in der Berliner Hauptverwaltung.

**Einstellungen in 2022: 150 und in 2023: 270 Nachwuchskräfte**

### **III. Höhere Funktionsebene (0500/ 428 11)**

#### **A. Traineeprogramm (E13)**

Es beabsichtigt jährlich 20 Nachwuchskräfte einzustellen. Ziel ist nach dem längstens 24-monatigen Traineeship die Ernennung zur/zum Regierungsrat/-rätin im Beamtenverhältnis auf Probe.

**Einstellungen in 2022: 60 und in 2023: 60 Tarifbeschäftigte**

#### **B. Regierungsrat/-rätinnen auf Probe (0500/ 422 01)**

Aktuell sind 200 beamtete Nachwuchskräfte der höheren Funktionsebene beschäftigt. Vorgesehen sind Einstellung von voraussichtlich 60 Nachwuchskräften zu vier Einstellungsterminen im Jahr. Hinzu kommt die Verbeamtung der 20 tarifbeschäftigten Nachwuchskräfte (Trainee), die ebenfalls die beamtenrechtliche Probezeit absolvieren.

Ziel ist nach der erfolgreichen Absolvierung der längstens 36-monatigen Probezeit die Ernennung ins Beamtenverhältnis auf Lebenszeit und Versetzung auf Planstellen in der Berliner Hauptverwaltung.

**Einstellungen in 2022: 80 und in 2023: 80 Nachwuchskräfte**

## Polizei Berlin

Derzeitiger Planungsstand zur Fortführung der Ausbildungsoffensive:

Anwärter/innen im Polizeivollzug (0552/42221)

### Anzahl Anwärter/in im gehobenen Dienst zum Stichtag 31.12.2021

Polizeikommissaranwärter/in (PKA)	1.089
Kriminalkommissaranwärter/in (KKA)	579
<b>Summe</b>	<b>1.668</b>

### Planung Anwärter/in für die Jahre 2022/ 2023 gehobener Dienst (BesGr.V09)

	Anzahl Personen	
	2022	2023
Polizeikommissaranwärter/in (PKA)*	180	
Kriminalkommissaranwärter/in (KKA)*	120	
Polizeikommissaranwärter/in (PKA)*	210	
Kriminalkommissaranwärter/in (KKA*)	90	
Polizeikommissaranwärter/in (PKA)*		180
Kriminalkommissaranwärter/in (KKA)*		120
Polizeikommissaranwärter/in (PKA)*		210
Kriminalkommissaranwärter/in (KKA)*		90
<b>Summe</b>	<b>600</b>	<b>600</b>

\*Doppelung aufgrund unterschiedlicher Einstellungstermine.

### Anzahl Anwärter/in im mittleren Dienst zum Stichtag 31.12.2021

Polizeioberwachtmeister/in (POW)	160
Polizeimeisteranwärter/in (PMA)	1.079
<b>Summe</b>	<b>1.239</b>

### mittlerer Dienst (BesGr.V07) \*

	Anzahl Personen	
	2022	2023
Polizeimeisteranwärter/in (PMA)**	312	
Polizeimeisteranwärter/in (PMA)**	312	
Polizeimeisteranwärter/in (PMA)**		312
Polizeimeisteranwärter/in (PMA)**		312
<b>Summe</b>	<b>624</b>	<b>624</b>

\* Mit Inkrafttreten der neuen Polizeilaufbahnverordnung ist ein Einstieg in die Laufbahn des mittleren Dienstes nur noch in die Ausbildung als PMA möglich. Die vorherige Anzahl

an Ausbildungsplätzen als POW in Höhe von 48 ist in den obigen Ausbildungszahlen PMA mit eingerechnet.

\*\* Doppelung aufgrund unterschiedlicher Einstellungstermine.

#### Anwärter des nichttechnischen Dienstes (0556/42221)

##### Anzahl Anwärter/in zum Stichtag 31.12.2021

Polizeisekretäranwärter/in (PSA) 51

##### mittlerer Dienst (BesGr. V06)

##### Anzahl Personen

2022 2023

Polizeisekretäranwärter/in (PSA) 20

Polizeisekretäranwärter/in (PSA) 20

**Summe 20 20**

#### Dualer Studiengang Informatik (0556/42821)

##### Anzahl Auszubildende zum Stichtag 31.12.2021

Informatik 13

##### gehobener Dienst

##### Anzahl Personen

2022 2023

Informatik 5

Informatik 5

**Summe 5 5**

#### Dualer Studiengang Öffentliche Verwaltung (0556/42821)

##### Anzahl Auszubildende zum Stichtag 31.12.2021

Öffentliche Verwaltung 0

##### gehobener Dienst

##### Anzahl Personen

2022 2023

Öffentliche Verwaltung 10

10

**Summe 10 10**

#### Stipendiaten Verwaltungsinformatik (0556/42735)\*

##### Anzahl Auszubildende zum Stichtag 31.12.2021

Verwaltungsinformatik 5

\* Auslaufend bei der Polizei Berlin; zukünftige Ausbildung über die Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport

Die Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport ist Ausbildungs- und Einstellungsbehörde im Land Berlin. Hier werden zentral Verwaltungsfachangestellte, Regierungssekretäranwärter/-innen, Studierende in den dualen Studiengängen „Verwaltungsinformatik“ und „Öffentliche Verwaltung“, Trainees mit Bachelor- und mit Masterabschlüssen sowie Regierungsinspektor(inn)en und Regierungsräte/-rätinnen (Jurist(inn)en) ausgebildet und eingestellt.

### Berliner Feuerwehr

#### Zugangswege Berliner Feuerwehr - Auszubildende, Anwärter, Studierende - 2021 bis 2023

Zugangsweg	Zielabschlüsse	2021 (sich in Ausbil- dung be- finden)	2022 (sich in Ausbil- dung be- finden)	2023 (sich in Ausbil- dung be- finden)
112 Classic (Anwärter)	Vorbereitungsdienst in der Beamtenlaufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes. Zukünftige Verwendung: mittlerer feuerwehrtechnischer Einsatzdienst.	465	524	560
Zugangsweg	Zielabschlüsse	2021 (sich in Ausbil- dung be- finden)	2022 (sich in Ausbil- dung be- finden)	2023 (sich in Ausbil- dung be- finden)
112 Direkt (Anwärter)	Vorbereitungsdienst in der Beamtenlaufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes inklusive handwerklich-technischer Grundqualifizierung. Zukünftige Verwendung: mittlerer feuerwehrtechnischer Einsatzdienst.	97	121	145
112 Direkt Plus (Anwärter)	Die Ausbildung erfolgt in zwei Teilen. Zunächst Abschluss eines staatlich anerkannten Handwerksberufes. Nach Abschluss der Berufsausbildung, Absolvierung des Vorbereitungsdienstes in der Beamtenlaufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes. Zukünftige Verwendung: mittlerer feuerwehrtechnischer Einsatzdienst.	0	30	60

Anlage 6

112 Medic (Anwärter)	Vorbereitungsdienst in der Beamtenlaufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes inklusive Ausbildung zur Notfallsanitäterin oder zum Notfallsanitäter. Zukünftige Verwendung: mittlerer feuerwehrtechnischer Einsatzdienst, vorrangig im Rettungsdienst.	246	379	530
112 Medic (Auszubildende)	Ausbildung zur Notfallsanitäterin oder zum Notfallsanitäter. Zukünftige Verwendung: als Tarifbeschäftigte im Rettungsdienst.	39	22	11
112 Medic Expert (Anwärter)	Vorbereitungsdienst in der Beamtenlaufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes. Ausbildung zur Notfallsanitäterin oder Notfallsanitäter bereits abgeschlossen. Zukünftige Verwendung: mittlerer feuerwehrtechnischer Einsatzdienst, vorrangig im Rettungsdienst.	13	8	0
112 Bachelor (Anwärter)	Ausbildung in der Beamtenlaufbahn für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst. Zukünftige Verwendung: gehobener feuerwehrtechnischer Dienst.	52	69	87

Berliner Feuerwehr

Zugangsweg	Zielabschlüsse	2021 (sich in Ausbildung befinden)	2022 (sich in Ausbildung befinden)	2023 (sich in Ausbildung befinden)
112 Dual (Anwärter)	Bachelor-Studium Brandschutz und Sicherheitstechnik (Vertiefungsrichtung Brandschutz) mit Ausbildung in der Beamtenlaufbahn für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst. Zukünftige Verwendung: gehobener feuerwehrtechnischer Dienst.	68	92	116
112 Master (Anwärter)	Brandreferendariat für die Beamtenlaufbahn des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes. Zukünftige Verwendung: höherer feuerwehrtechnischer Dienst.	15	15	15

KfZ (Auszubildenden)	Ausbildung zum Kraftfahrzeugmechaniker. Zukünftige Verwendung: Zentraler Service Technik und Logistik.	2	5	3
----------------------	---	---	---	---

### **Einzelplan 06 – Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung**

Die Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung ist für die Ausbildung der justizspezifischen Ausbildungsberufe und damit für die künftigen Justizdienstkräfte verantwortlich.

Zum Stichtag 31.12.2021 waren bei dem Präsidenten des Kammergerichts beschäftigt:

- a) 182 Rechtspflegeranwärter\*innen
- b) 84 Auszubildende für den Beruf der Justizfachangestellten (letztmalige Einstellung von Auszubildenden im September 2019 / inzwischen abgelöst durch Justizsekretär\*innen)
- c) 268 Anwörter\*innen für den allgemeinen Justizdienst (Justizfachwirte)
- d) 3 Anwörter\*innen für den Justizwachtmeisterdienst
- e) 30 Gerichtsvollzieheranwärter\*innen.

Die Ausbildungsgänge beginnen und enden zu unterschiedlichen Zeiten innerhalb eines Kalenderjahres, daher ist die konkrete Benennung der Anzahl der sich in Ausbildung befindlichen Menschen abhängig vom Stichtag.

Bei den Justizvollzugsoberssekretär\*innen und -anwärtern als künftige Dienstkräfte für den allgemeinen Justizvollzugsdienst (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt) befanden sich zum Stichtag 31.12.2021

- 249 Anwörterinnen und Anwörter

in der Ausbildung.

Jährlich starten hier in der Regel zwischen fünf und sieben neue Lehrgänge, dabei werden zwischen 18 und 24 Anwörterinnen und Anwörter pro Lehrgang eingestellt. Etwa genauso Anwörterinnen und Anwörter beenden die Ausbildung pro Jahr, weswegen die Zahl der in der Ausbildung befindlichen Anwörterinnen und Anwörter einer ständigen Fluktuation unterworfen ist.

Aussagekräftiger sind die erfolgten bzw. beabsichtigten Einstellungszahlen:

Ausbildungsgang	Einstellungen 2021 (erfolgt)	Einstellungen 2022 (geplant)	Einstellungen 2023 (geplant)
Rechtspflegeranwärter*innen	63	80	80
Anwörter*innen für den allgemeinen	138	150	180

Justizdienst (Justizfachwirte)			
Anwärter*innen für den Justizwachmeisterdienst	21	32	25
Gerichtsvollzieheranwärter*innen	18	0	Planung abhängig vom Bedarf
Justizvollzugsoberssekretäranwärter/innen	140	168	122

Die Ausbildung der Gerichtsvollzieher\*innen erfolgte in der Vergangenheit in einem zweijährigen Turnus. Da die Eingangszahlen in diesem Bereich einen deutlichen Rückgang verzeichnen, kann für das Jahr 2023 derzeit noch keine Aussage getroffen werden.

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

In der Senatsverwaltung für Umwelt, Mobilität, Verbraucher- und Klimaschutz werden derzeit Auszubildende

- zur/ zum Gärtnerin/ Gärtner - Fachrichtung Zierpflanzenbau im Pflanzenschutzamt,
- zur/ zum Fischwirtin/ Fischwirt im Fischereiamt und
- zur/ zum Forstwirtin/ Forstwirt bei den Berliner Forsten sowie
- Dualstudierende „Bauingenieurwesen“ in der Abteilung V – Tiefbau ausgebildet.

Im Pflanzenschutzamt Berlin werden Gärtnerinnen und Gärtner für Zierpflanzenbau seit 1991 umfangreich ausgebildet. Derzeitig sind 2 Auszubildende im 1. Lehrjahr und eine Auszubildende ist im 3. Lehrjahr. Mit Bestehen der Abschlussprüfung könnte eine Auszubildende 2022 Ihre Ausbildung beenden. Maximal stehen im Pflanzenschutzamt Berlin drei Ausbildungsplätze zur Verfügung. Nach Beendigung der Ausbildung kann im darauffolgenden Jahr wieder neu eingestellt werden.

Das Fischereiamt bildet seit 2012 Fischwirte und Fischwirtinnen aus. Es gibt einen Ausbildungsplatz, der jetzige Auszubildende befindet sich im zweiten Ausbildungsjahr. In 2024 wird erneut ein/e Auszubildende/r eingestellt.

Die Ausbildung zur/ zum Forstwirtin/ Forstwirt wird seit 1974 bei den Berliner Forsten angeboten. Es gibt insgesamt 24 Ausbildungsplätze. Aktuell befinden sich im 1. und 2. Ausbildungsjahr jeweils 7 Auszubildende. Die Auszubildenden aus dem 2. Ausbildungsjahr können in 2023 ihre Ausbildung abschließen. Neun Auszubildende befinden sich im 3.

Ausbildungsjahr, nach bestandener Abschlussprüfung im Juli 2022 ist die Ausbildung beendet. In jedem Jahr werden neue Auszubildende zum 01.08. eingestellt.

Des Weiteren bildet die Abteilung V dual Studierende im Studiengang „Bauingenieurwesen“ seit 2016 aus. Jedes Jahr zum Wintersemester (01.10.) sind bei der SenUMVK bis zu fünf Plätze zu vergeben. Aktuell befinden sich 13 duale Studierende in 4 Jahrgängen im dualen Studium. Fünft Dualstudierende schließen dieses Jahr und 3 Dualstudierende nächstes Jahr ihr Studium ab.

Weiterhin werden in allen Abteilungen wechselnde Praxisstellen für Auszubildende zur/zum Verwaltungsfachangestellte/n (VfA), Regierungssekretäranwärter/innen auf Widerruf (RSA), Regierungsinspektor/ innen auf Probe (RIaP), Regierungsrät/innen auf Probe (RRaP), Trainees und erstmalig auch Dualstudierende des Studienganges „Öffentliche Verwaltung dual“ in 2022 zur Verfügung gestellt. Einstellungs- und Ausbildungsbehörde ist die Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport. In 2021 konnten folgende Praxiseinsätze ermöglicht werden: VfA/ RSA 23 Praxisstellen, RIaP 21 Praxisstellen, RRaP/ Trainee 13 Praxisstellen.

### **Einzelplan 08 –Senatsverwaltung für Kultur und Europa**

Das Landesarchiv Berlin bildet bedarfsgerecht für die Fachrichtung Archivdienst aus. Im Jahr 2021 wurden planmäßig drei Ausbildungspositionen für die Ausbildung zur/zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Archiv besetzt. Für die Jahre 2022/2023 ist jeweils die Besetzung von zwei Ausbildungspositionen für die Ausbildung zur/zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Archiv geplant.

In der Stiftung Zentral- und Landesbibliothek Berlin wurden im Jahr 2021 vier Bibliotheksreferendarinnen / Bibliotheksreferendare ausgebildet. Die gleiche Anzahl an Nachwuchskräften ist auch für die Jahre 2022 / 2023 vorgesehen.

Im Jahr 2021 waren zudem die Positionen für Wissenschaftliche Volontariate wie folgt besetzt:

- 6 Ausbildungspositionen im Landesdenkmalamt Berlin
- 2 Ausbildungspositionen im Brücke-Museum
- 2 Ausbildungspositionen in der Gedenkstätte Deutscher Widerstand
- 24 Ausbildungspositionen in den Kultureinrichtungen des Landes Berlin.

Die gleiche Anzahl an Ausbildungspositionen ist für die Jahre 2022 / 2023 vorgesehen.

**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.

Im Jahr 2021 hat die SenGPG der SenInnDS 13 Praxisstellen für Auszubildende zu Verwaltungsfachangestellten (VfA) zur Verfügung gestellt und eine Praxisstelle für einen Stadtsekretäranwärter (StSkrAnw) aus dem Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf (zugewiesen über SenInnDS).

Bereiche:

Abt. Gesundheit - Büroleitung,

Abt. Gesundheit - Rechtsaufsicht,

Abt. Gesundheit - Prüfung der Geschäfts- und Rechnungsführung,

Abt. Gesundheit - Öffentlicher Gesundheitsdienst,

Abt. Pflege - Vertragsangelegenheiten des Sozialhilfeträgers,

Abt. Pflege - Planungs-, Grundsatz- und Einzelangelegenheiten der ergänzenden ambulanten Versorgung für Versicherte mit erheblichem allgemeinem Betreuungsbedarf, Leitung - Kabinetts-, Bundes- und EU-Angelegenheiten.

In 2022 hat die SenWGPG bisher 6 Auszubildenden (Verwaltungsfachangestellte) eine Praxisstelle zur Verfügung gestellt. Wie viele Zuweisungen es insgesamt in 2022 und 2023 geben wird, ist nicht abzuschätzen.

Zusätzliche Bereiche in 2022:

Abt. Zentrales - Ausschreibungs- und Stellenbesetzungsverfahren

Abt. Wissenschaft - Wissenschaftsbauten

Abt. Wissenschaft - Hochschulen

Für den Zeitraum 21.02.2022 bis 31.03.2024 stellt die SenWGPG derzeit zwei Dualstudierenden im Studiengang „Öffentliche Verwaltung“ Praktikumsplätze zur Verfügung.

Bereiche:

Abt. Zentrales - Personal

Abt. Pflege - Pflegestrukturen

**Einzelplan 10 – Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie**  
Schulbereich

Allgemeinbildende Schulen:

Im Schulbereich werden Erzieherinnen und Erzieher berufsbegleitend als Teilzeitstudierende mit Teilzeitarbeitsvertrag für die praktische Tätigkeit ausgebildet.

Im Jahr 2021 waren das 381 Personen. Für die Jahre 2022 und 2023 gibt es keine Begrenzung. Es besteht der Ansatz, die Ausbildungsleistung der Schulen auch in diesem Bereich zu fördern. Den Schulen wird aus diesem Grund eine zusätzliche Fortbildung angeboten, um die begleitende Anleitung der berufsbegleitend Auszubildenden in diesem Bereich weiter zu professionalisieren.

Schulen leisten darüber hinaus einen kontinuierlichen Anteil in der 2. Phase der Lehrkräftebildung sowie in der Ausbildung der Quereinsteigenden, die im Rahmen der Ausbildung zum Staatsexamen geführt werden.

In 2021 sind ausgebildet worden bzw. befinden sich noch in laufender Ausbildung (Personenanzahl):

Lehramt / Anzahl Teilnehmende	mit Lehramtsstudium im Vorbereitungsdienst - auch berufsbegleitend	ohne Lehramtsstudium im Vorbereitungsdienst - ausschließlich berufsbegleitend	an den berufsbegleitenden Studien	Summe
Gesamt	1.515	1.246	932	<b>3.693</b>

Eine Begrenzung der Ausbildungskapazitäten gibt es aufgrund des bestehenden Fachkräftemangels auch hier nicht.

Berufliche und zentral verwaltete Schulen:

Ausschließlich an der Knobelsdorff-Schule (OSZ Bautechnik) hat der Bereich der schulischen beruflichen Bildung eigene Auszubildende.

In 2021 wurden an der Knobelsdorff-Schule **448** Auszubildende (Stichtag 15.10.2021) in sieben verschiedenen Ausbildungsberufen (Anlagenmechaniker\*in für Sanitär-, Klima- und Heizungstechnik, Beton- und Stahlbetonbauer\*in, Elektroniker\*in für Energie- und Gebäudetechnik, Konstruktionsmechaniker\*in, Maurer\*in, Tischler\*in und Zimmerer\*in) mit dem Ziel der Gesellenprüfung ausgebildet.

Mit den jeweils zum September geplanten Neueinstellungen sowie den zu erwartenden Abgängen durch das Bestehen der Gesellenprüfung bzw. Abbrüchen durch Kündigungen, Auflösungsverträgen oder Vertragsende wird in 2022 und in 2023 mit einer gleichbleibenden Anzahl von Auszubildenden gerechnet.

Ministerieller Bereich

Die SenBJF bildet im Ministerialbereich nicht selbst aus, sondern greift in diesem Bereich auf die Serviceleistungen der SenInnDS und SenFin zurück.

### Einzelplan 11 Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

	Anzahl 2021	Planung 2022	Planungen 2023	Einsatzberei- che LAGetSi	Zielabschluss
Arbeits- schutz- oberin- spektor- anwär- ter/innen	7	<b>6 Personen</b> <u>zzgl. Vorbe-</u> <u>haltlich der Be-</u> <u>schlussfassung</u> <u>und des Inkraft-</u> <u>retens des</u> <u>HHG 22/23</u> 10 Personen (mit Betrag ver- anschlagt) 5 Personen (als Stellen"hül- sen" ohne Be- trag veran- schlagt)	<b>3 Personen</b> <u>zzgl. Vorbehalt-</u> <u>lich der Be-</u> <u>schlussfassung</u> <u>und des Inkraft-</u> <u>retens des HHG</u> <u>22/23</u> 10 Personen (mit Betrag ver- anschlagt) 20 Personen (als Stellen"hül- sen" ohne Be- trag veran- schlagt)	wechselnde Einsatzbereiche im LAGetSi	Laufbahnbefähigung für das 1. Einstieg- samt der Laufbahn- gruppe 2 der Lauf- bahnfachrichtung Technische Dienste in der Arbeitsschutzver- waltung
Arbeits- schutzrefe- rendar- innen/refe- ren-dare	2	<b>5 Personen</b> <u>zzgl.</u> <u>Vorbehaltlich</u> <u>der Beschluss-</u> <u>fassung</u> <u>und des Inkraft-</u> <u>retens des</u> <u>HHG 22/23</u> 2 Personen (mit Betrag ver- anschlagt) 3 Personen (als Stellen"hül- sen" ohne Be- trag veran- schlagt)	<b>5 Personen</b> <u>zzgl. Vorbehalt-</u> <u>lich der Be-</u> <u>schlussfassung</u> <u>und des Inkraft-</u> <u>retens des HHG</u> <u>22/23</u> 5 Personen (mit Betrag veran- schlagt)	wechselnde Einsatzbereiche im LAGetSi	Laufbahnbefähigung für das 2. Einstieg- samt der Laufbahn- gruppe 2 der Lauf- bahnfachrichtung Technische Dienste in der Arbeitsschutzver- waltung

Arbeits-schutz-pro-bebeamte/innen	<b>14</b>	<b>8 zzgl. voraussichtlich 6</b>	<b>5 voraussichtlich 6</b>	Rotation im Rahmen der Probezeit	Beendigung der Probezeit / Übernahme ins Beamtenverhältnis auf Lebenszeit
Trainees	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	Referate Produktsicherheit und Energieeffizienz, Strahlenschutz, Explosionsgefährliche Stoffe, Arbeitsschutz am Bau	Laufbahnbefähigung für das 1. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Laufbahnfachrichtung Technische Dienste in der Arbeitsschutzverwaltung

**Einzelplan 12 – Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen**

<b>SenSBW Art der Ausbildung</b>	<b>Fachbereich/Zielabschluss</b>	<b>Art der Beschäftigung</b>	<b>Anzahl 2021</b>
Vermessungstechniker/innen	Ausbildung	Auszubildende der SenSBW	14
Dual Studierende	Studiengang Bau-Ing. der HWR Berlin (Bachelor)	Beschäftigte SenSBW	5
Stipendiat/innen	Studiengang Verwaltungsinformatik (Bachelor)	Stipendiumsvertrag, Zwischenpraktika und Pflichtpraktika / Abschlussarbeit	2
Verwaltungsfachangestellte	Ausbildung nichttechn. Dienst Tarif (SenInnDS)	Ausbildungsstation in der SenSBW; Beschäftigte der SenInnDS	18
Regierungssekretärsanwärter/innen	Ausbildung nichttechn. Dienst Beamte (SenInnDS)	Ausbildungsstation in der SenSBW; Beamte der SenInnDS	2 +1 (Bund)
Regierungsinspektor/innen auf Probe	Allgemeiner nichttechn. Verwaltungsdienst, erstes. Einstiegsamt LfbGr. 2	Abordnung SenInnDS	20
Regierungsrät/innen	Allgemeiner nichttechn. Verwaltungsdienst, zweites Einstiegsamt LfbGr. 2	Abordnung SenInnDS	13

Juristisches Referendariat	Rechtswissenschaften	Ausbildungsstation im Rahmen des öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis beim Kammergericht	25
Trainee	Allgemeiner nichttechn. Verwaltungsdienst, zweites Einstiegsamt LfbGr. 2)	Abordnung SenInnDS	2
Trainee	Geodäsie (Studium Bachelor)	Tariffbeschäftigte SenSBW / Rotationsstelle	2

<b>technisches Referendariat</b>	Architektur	Beamte/Beamtinnen auf Widerruf	3
	Geodäsie	Beamte/Beamtinnen auf Widerruf	6
	Landespflege	Beamte/Beamtinnen auf Widerruf	5
	Stadtbauwesen	Beamte/Beamtinnen auf Widerruf	2
	Städtebau	Beamte/Beamtinnen auf Widerruf	13
			<b>Gesamt 29</b>

Art der Ausbildung	Fachbereich/Zielabschluss	Art der Beschäftigung	Anzahl 2021
Praktikant:innen	Studiengang Öffentliche Verwaltung der HWR Berlin oder vergleichbar (Bachelor)	Pflichtpraktikum im Rahmen des Studiums; Praktikumsvertrag von SenSBW	11
	Studiengang Stadt - und Regionalplanung bzw. Stadt- u. Regionalmanagement (Bachelor)	Pflichtpraktikum im Rahmen des Studiums; Praktikumsvertrag von SenSBW	3
	Studiengang Architektur und Städtebau (Bachelor)	Pflichtpraktikum im Rahmen des Studiums; Praktikumsvertrag von SenSBW	1
	Studiengang Politikwissenschaften (Bachelor+Master international)	Pflichtpraktikum im Rahmen des Studiums; Praktikumsvertrag von SenSBW	1
	Studiengang Geograph. Entwicklungsforschung bzw. Geograph. Wissenschaften (Bachelor oder Master)	Pflichtpraktikum im Rahmen des Studiums; Praktikumsvertrag von SenSBW	3

	Studiengang Rechtswissenschaften	Pflichtpraktikum im Rahmen des Studiums; Praktikumsvertrag von SenSBW	1
			Gesamt 20

**b) Ausblick auf 2022 und 2023**

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

Praktika im Bereich von technischen Mangelberufen sollen ausgeweitet und möglichst um das Angebot von Abschlussarbeiten ergänzt werden.

Das technische Referendariat soll in gleicher Weise fortgesetzt werden. Mit Blick auf die im Jahr 2022 erstmals mögliche Zahlung eines Anwörter-Sonderzuschlags wird davon ausgegangen, dass alle 15 Anwörterpositionen in diesem Jahr -anders als 2021 - besetzt werden können.

Die Ausbildung im Bereich Vermessung wird in den kommenden Jahren heruntergefahren zugunsten der dringend nachgefragten Qualifizierung für die gehobene Funktionsebene in dieser Fachrichtung. Hier gibt es erste Erfahrungen mit einem 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. Dazu sollen 2022 erste Stipendien an Studierende der Fachrichtung Geodäsie vergeben werden, die im Anschluss eine gewisse Zeit vertraglich an ein Beschäftigtenverhältnis mit dem Land Berlin gebunden sein würden. Schließlich sollen Anstrengungen unternommen werden, um die rückläufigen Zahlen der Studienanfängerinnen und -anfänger in der Fachrichtung Geodäsie zu erhöhen.

Neben der Fachrichtung Geodäsie ist geplant, Recruiting und Ausbildung auch in anderen technischen Mangelberufen zugunsten der Bezirks- und der Hauptverwaltung über Stipendien zu fördern.

Ab 2022 beteiligt sich SenSBW an dem von SenFin in Kooperation mit der Berliner Hochschule für Technik (ehemals Beuth-Hochschule) initiierten ArchitekturPlus-Fortbildung, die ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis mit einer Qualifizierungsmaßnahme zuzüglich Prüfung für relevante öffentlich-rechtliche Inhalte verbindet.

Die geplanten zusätzlichen Beschäftigungsverhältnisse im Bereich Ausbildung sind der folgenden Übersicht zu entnehmen:

<b>Art der Ausbildung</b>	<b>Fachbereich/Zielabschluss</b>	<b>Art der Beschäftigung</b>	<b>Erwartete Anzahl der Einstellungen / Vertragsabschlüsse jährlich</b>
Duales Studium	Studiengang Öffentliche Verwaltung der HWR Berlin (Bachelor)	Pflichtpraktikum im Rahmen des Studiums; Beschäftigte der SenInnDS	2
Duales Studium	Studiengang Verwaltungsinformatik der HWR Berlin (Bachelor)	Pflichtpraktikum im Rahmen des Studiums; Beschäftigte der SenInnDS	1
Stipendium	Studiengänge Geodäsie, Architektur und weitere Studiengänge im bauenden Bereich (Bachelor und Master)	Stipendiumsvertrag mit Bindungsklausel	15
Architektur Plus	Ergänzungsfortbildung mit Zertifikats-erwerb	Tarifbeschäftigte SenSBW nach Architekturstudium (Bachelor)	2
Praktikum	Studiengang Verwaltungsinformatik der HWR Berlin oder vergleichbar (Bachelor)	Pflichtpraktikum im Rahmen des Studiums; Praktikumsvertrag von SenSBW	2

### **Einzelplan 13 – Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe**

Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe fungiert nicht selbst als Ausbildungsbehörde.

Durchschnittlich absolvieren rund 80 Nachwuchskräfte (Probebeamt\*innen des gehobenen und höheren nichttechnischen Verwaltungsdienstes, juristische Referendar\*innen, Verwaltungs-Trainees, Auszubildende und Umschüler\*innen als Verwaltungsfachangestellte, Kaufleute für Bürokommunikation, Studienpraktikant\*innen der Fachrichtungen Verwaltungs- oder Rechtswissenschaften) praktische Ausbildungsabschnitte im Haus.

Nur beim Landesamt für das Mess- und Eichwesen werden bedarfsbezogen Anwärter\*innen des gehobenen und mittleren eichtechnischen Dienstes ausgebildet. In 2021 wurde je ein\*e Anwärter\*in des mittleren und des gehobenen Dienstes ausgebildet und beim Landesamt für das Mess- und Eichwesen übernommen. Die beabsichtigte Besetzung einer Anwärter\*innenposition des gehobenen Dienstes in 2022 verlief erfolglos, weil der/die Bewerber\*in die Bewerbung zurückgezogen hat. Für 2023 ist keine Ausschreibung einer Anwärterposition geplant.

### **Einzelplan 15 – Senatsverwaltung für Finanzen**

In der Senatsverwaltung für Finanzen als Ausbildungsbehörde waren im Jahr 2021 462 Beamtinnen bzw. Beamte auf Widerruf mit dem Zielabschluss (Diplom-)Finanzwirtin bzw. (Diplom-)Finanzwirt, 6 Auszubildende mit dem Zielabschluss Fachinformatikerin bzw. Fachinformatiker für Systemintegration und 26 Nachwuchskräfte, die im Rahmen eines Vollzeitstudiums ein studentisches Pflichtpraktikum mit dem Zielabschluss Bachelor of Arts absolviert haben sowie 2 Nachwuchskräfte mit dem Zielabschluss Master of Arts tätig.

Für 2022 sind 515 Beamtinnen bzw. Beamte auf Widerruf, 6 Auszubildende mit den o.g. Abschlüssen geplant und 13 Bachelorstudierende.

Für 2023 sind 568 Beamtinnen bzw. Beamte auf Widerruf und 6 Auszubildende mit den o.g. Abschlüssen geplant.

*11. Berichtsauftrag*

*„Die Senatsverwaltungen werden gebeten, bis zur 1. Lesung des UA Verwaltung darzustellen, wie viele Dienstkräfte den aktiven öffentlichen Dienst im Jahr 2022 und im Jahr 2023 geplant (Rente, Pension) verlassen.“*

Hierzu wird berichtet:

Die entsprechende Übersicht wurde dem UA Verwaltung bereits mit dem Bericht der Senatsverwaltung für Finanzen UA Vw 0008 C vom 7. März 2022 zur Verfügung gestellt.

### 12. Berichtsauftrag

*„Die Senatsverwaltungen werden gebeten, zur 1. Lesung im UA Verwaltung darzustellen, welche Maßnahmen zur Umsetzung des PartMigG vorgesehen sind, um mehr Beschäftigte mit Einwanderungsgeschichte im Öffentlichen Dienst einzustellen.“*

Hierzu wird berichtet:

Nach § 7 Absatz 1 Partizipationsgesetz (PartMigG) soll das Land Berlin die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung gezielt fördern. Eine Person verfügt über einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt, vgl. § 3 Absatz 2 PartMigG. Zwecks entsprechender Förderung gemäß des Anteils an der Bevölkerung ist zunächst erforderlich, Daten über das Vorliegen eines Migrationshintergrundes bei den Beschäftigten zu erheben. Mit dem Gesetz zur Neuregelung der Partizipation im Land Berlin wurde hierfür in § 8 PartMigG (Datenerhebung für die Personalplanung) eine Ermächtigungsgrundlage geschaffen. Darüber hinaus wurde § 6 des Personalstrukturstatistikgesetzes (PSSG) durch Artikel 4 des Gesetzes vom 05.07.2021 (GVBl. S. 842) dahingehend geändert, dass Absatz 5 Nummer 2 PSSG folgende Buchstaben h und i angefügt wurden: „h) nicht deutsche Staatsangehörigkeit bei Geburt und i) nicht deutsche Staatsangehörigkeit mindestens eines Elternteils bei Geburt.“

Somit ist ebenfalls die rechtliche Voraussetzung zur Ermittlung einheitlicher und vergleichbarer Daten für den unmittelbaren Landesdienst durch die Statistikstelle Personal geschaffen worden. Im Rahmen des örtlichen Personalmanagements soll die Erfassung der vorgenannten Merkmale über das System der Integrierten Personalverwaltung (IPV) erfolgen. Hierfür wurde bereits ein Fachkonzept seitens der zuständigen Senatsverwaltung (SenIAS) erarbeitet. In einem nächsten Schritt wird die Programmierung in IPV, die unter anderem den Anforderungen des § 8 PartMigG genügen muss, geprüft. Nach erfolgter programmtechnischer Umsetzung und Abschluss eines Test- und Freigabeverfahrens können die Daten erhoben und für die Erstellung von Förderplänen nach § 9 PartMigG genutzt werden.

Die Datenerhebung zum Migrationshintergrund erfolgt auf freiwilliger Basis der Beschäftigten (vgl. § 8 PartMigG). Unabhängig vom Bestehen einer validen Datenlage ist das Land Berlin bestrebt, die Vielfalt unter den Beschäftigten zu fördern. So hat der Berliner Senat am 08.09.2020, basierend auf § 12 Absatz 1 Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) ein Diversity-Landesprogramm zur Förderung des kompetenten Umgangs der Verwaltung mit Vielfalt beschlossen (Drucksache 18/3015).

Der Fokus des Diversity-Landesprogramms liegt auf einem konkreten Maßnahmenpaket zur Förderung von Vielfalt in den Handlungsfeldern Personalmanagement und Personalgewinnung. Es sieht unter anderem die Entwicklung einer Kampagne für mehr Diversity im Land Berlin vor, die Erstellung einer Handreichung zur Berücksichtigung von Vielfalt in der

Personalgewinnung und -auswahl sowie eine stärkere Verankerung von Diversity-Aspekten in den Aus- und Fortbildungsaktivitäten der Verwaltungsakademie (VAk).