

## **Einzelplan 25 – Zentrale Maßnahmen der IKT-Steuerung**

Kapitel / Titel	Behörde
<b>2500 / alle Titel</b>	<b>Senatsverwaltung für Finanzen</b>
Lfd. Nr. / Fraktion	Betreff
<b>Lfd. Nr. 030 / CDU</b>	<b>Alle Titel – Personal</b>

### **Berichtsauftrag-Nr. 27**

Mitnehmen/Motivation der Verwaltungsmitarbeiter:

1. Welche Maßnahmen (z.B. Werbekampagnen o.ä.) sind für die Gewinnung von zusätzlichen und dringend benötigten IT-Mitarbeitern geplant?
2. Mit welchen Maßnahmen wird bei den Verwaltungsleitungen und bei den Beschäftigten für die Umsetzung des EGovG Bln geworben?
3. Wie viele Mittel sind für die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter der Verwaltung vorgesehen?
4. Wie entwickelt sich die Rekrutierung/Ausbildung/Weiterbildung von technischem IT-Personal in der Verwaltung?

---

### **Hierzu wird berichtet:**

Zur 1. Frage:

Um dem landesweiten Nachwuchskräftebedarf im IKT-Bereich entgegen zu wirken, wurden von 2017 bis 2021 Stipendien für den Studiengang Verwaltungsinformatik der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR Berlin) vergeben. Die Stipendiatinnen und Stipendiaten erhielten monatlich 850,00 Euro für die Regelstudienzeit von 3,5 Jahren seitens der Senatsverwaltung für Finanzen. In der vorlesungsfreien Zeit wurden Zwischenpraktika in den einzelnen Dienststellen des Landes für zwei bis vier Wochen durchgeführt. Diese wurden nach Landes- oder Mindestlohngesetz bezahlt. Die Stipendiatinnen und Stipendiaten verpflichteten sich nach Abschluss des Studiums für mindestens fünf Jahre im Land Berlin tätig zu sein.

Ab dem kommenden Wintersemester (01.10.2022) wird der Studiengang Verwaltungsinformatik dual angeboten. Dem Land Berlin stehen bis zu 25 Plätze zur Verfügung.

Die Ausschreibung für den dualen Studiengang erfolgte vom 21.01. bis 04.03.2022 und wurde seitens der Bewerbenden sehr gut angenommen, was u.a. auf die intensive digitale wie printbasierte Bewerbung des Studiengangs unter dem Claim „Bewege Bits und Bytes der Hauptstadt“

zurückzuführen ist: Neben der Freischaltung einer Kampagnenwebseite für den Studiengang und der entsprechenden Bewerbung der Kampagnen-URL (berlin.de/karriereportal/studierit) bzw. der Stellenausschreibung im Tagesspiegel Checkpoint, den Arbeitgeberplattformen XING und LinkedIn sowie den Facebook- und Twitter-Kanälen der Senatsverwaltung für Finanzen, wurde eine interaktive Fragen- und Antworten-Runde über den Instagram-Kanal der Senatsfinanzverwaltung durchgeführt. Im Printsegment wurde der Studiengang auf 15 Großflächenplakaten und 135 City-Light-Flächen im Berliner Stadtbild sowie auf Flyern und Plakaten beworben. Darüber hinaus wird der Bedarf an Mitarbeitenden der IT-Berufe auch allgemein auf dem landesweiten Karriereportal (berlin.de/karriereportal) sowie auf (digitalen) Karrieremessen/-events kommuniziert.

Zur 2. Frage:

Bei den Beschäftigten gilt es, das Wissen rund um die Transformation der Verwaltung zu erhöhen und die Zuversicht in das zukünftige digitale Arbeiten zu stärken. Verschiedene Formate greifen die Themen der Digitalisierung der Verwaltung bereits auf.

Generell informiert das **Themenportal „Moderne Verwaltung“** einladend über die vielfältige Arbeit der Abteilung V und im Beschäftigtenportal finden sich ebenfalls die Themen der Digitalisierung wieder. Der dazugehörige **Newsletter „Da klickste, wa“** wird kontinuierlich weiterentwickelt und optimiert. Er richtet sich auch an die Verwaltungsbeschäftigten und mit Inhalten zu aktuellen Projekten und Neuigkeiten.

Der **Berliner Verwaltungskongress** ist inzwischen ein etabliertes Format, das allen Beschäftigten der Berliner Verwaltung offensteht. Getreu dem Motto „Analoges Erbe. Digitale Zukunft.“ fand der 6. Berliner Verwaltungskongress im Juni 2021 zum ersten Mal digital statt. Wieder einmal zeigte sich, dass der Kongress eine der effektivsten Möglichkeiten für die Beschäftigten ist, sich über den neuesten Stand der Modernisierung der Verwaltung zu informieren und Fragen an Experten zu richten. Neben Podiumsdiskussion und Workshops, setzt das Team des Verwaltungskongresses ein Interaktionstool ein, um die Teilnehmenden einzubinden. Die Planungen für den nächsten Kongress können beginnen, sobald der Haushalt verabschiedet ist. Es besteht der starke Wunsch, dass die nächste Veranstaltung wieder in Präsenz durchgeführt wird, um das Netzwerk der Beschäftigten zu beleben.

Auch das Netzwerkformat **Erfahrungsaustausch Moderne Verwaltung** soll so bald wie möglich wiederaufgenommen werden. Auch hier sind Beschäftigte eingeladen sich im kleinen Kreis zu bestimmten Themen der Digitalisierung auszutauschen.

Auch in verschiedenen Projekten werden die Beschäftigten direkt angesprochen und eingebunden. Bei der Einführung des **IKT-Basisdienstes Digitale Akte** beispielsweise werden die Verantwortlichen in den Behörden beim Akzeptanzmanagement unterstützt. Die Einführung der Digitale Akte hat direkten Einfluss auf die täglichen Prozesse der Aufgaben der Nutzenden. Daher steht im Vordergrund, die Nutzenden über die Projektschritte und den IKT-Basisdienst Digitale Akte zu informieren und gleichzeitig durch eine Ansprechperson für einen guten Austausch zu Fragen und den sich verändernden Arbeitsweisen zu sorgen. Vielfältiges Material wie Plakate und Filme werden hierfür zur Verfügung gestellt.

Darüber hinaus sind weitere Formate geplant, wie zum Beispiel eine Botschafterkommunikation, um die Beschäftigten auf die vielfältigen Änderungen in ihrer Arbeitswelt positiv einzustimmen.

Zur 3. Frage:

Die Mittel für die Aus- und Fortbildung für verfahrensunabhängige (vu) IKT werden in der Maßnahmegruppe (MG) 31 im Einzelplans 25 in den 32 Behördenkapiteln 2503-2562 sowie anteilig in der MG 31 der Einzelpläne 06, 09, 11, 20 und 21 einheitlich bei Titel 52511 ausgewiesen. Die Mittel für die Aus- und Fortbildung der verfahrensabhängigen (va) IKT werden außerhalb des Einzelplans 25 in den jeweiligen Einzelplänen in der MG 32 bei Titel 52536 ausgewiesen. Folgende Ansätze sind im Entwurf des Haushaltsplans 2022/2023 insgesamt vorgesehen:

MG	Titel	Sachverhalt	2022 Ansatz	2023 Ansatz
31	52511	Aus- und Fortbildung vu IKT	1.061.200 €	1.161.200 €
32	52536	Aus- und Fortbildung va IKT	4.564.800 €	4.603.500 €
		Gesamt	5.626.000 €	5.764.700 €

Die Mittel für Aus- und Fortbildung des Verwaltungspersonals werden in den jeweiligen Einzelplänen bei Titel 52501 aber nicht separat für die Umsetzung des EGovG Bln ausgewiesen.

Zur 4. Frage:

Zur gezielten Gewinnung von IKT-Fachkräften werden seit 2016 verschiedene Tarif- und Besoldungsanpassungen sowie zentrale Rekrutierungsmaßnahmen konzeptioniert und durchgeführt. Eine konkrete Übersicht der bereits umgesetzten und avisierten Maßnahmen wurde bereits im November 2020 in der 17. Sitzung des IKT-Lenkungsrats im Rahmen eines Maßnahmenpakets zur Steigerung der Attraktivität für IKT-Beschäftigte beim Land Berlin vorgestellt. Zu Beantwortung der Frage 30, Nr. 4 wird nachfolgend das Maßnahmenpaket herangezogen. Dieses ist nach wie vor aktuell und wird stetig überprüft und weiterentwickelt.

Die heutige digitale Verwaltung muss mit mannigfaltigen Anforderungen umgehen und ist auf die IT angewiesen. Sie ist ein unverzichtbares Arbeitsmittel und wichtig für die Kommunikation der Behörden, Bürger und Unternehmen miteinander und untereinander. Demografiebedingt ist bereits heute ein Großteil der Stellen im IKT-Bereich aus Altersfluktuationsgründen neu zu besetzen. Gleichzeitig identifiziert die Bundesagentur für Arbeit in fast allen Bundesländern einen Engpass bei IKT-Fachkräften. Die Berliner Verwaltung steht bei der Gewinnung von IKT-Personal zudem im Wettbewerb mit den Behörden des Bundes, des Landes Brandenburg und der Privatwirtschaft. Vor diesem Hintergrund hat die Gewinnung und Bindung von qualifiziertem IKT-Fachkräften einen hohen Stellenwert im Land Berlin. Der Maßnahmenkatalog beginnt mit der strategischen Ausrichtung zur Gewinnung von IKT-Fachkräften (I.) und gliedert sich zum einen in monetäre und laufbahnrechtliche Anreizinstrumente für verbeamtete und beschäftigte IKT-Fachkräfte (II.) sowie zum anderen in gezielte Nachwuchsgewinnungsmodelle (III.).

#### I. Strategische Ausrichtung Gewinnung von IKT-Fachkräften

Für eine gesamtstrategische Ausrichtung bei der Gewinnung von IKT-Fachkräften ist, neben monetären und laufbahnrechtlichen Anreizinstrumenten sowie gezielten Nachwuchsgewinnungskampagnen, eine fundierte Datenbasis nötig, um die zur Verfügung stehenden Instrumente effizient zu koordinieren. Inhalte der Datenbasis sind valide Quantitäten bezüglich

- a) des vorhandenen IKT-Personal in den Berliner Dienststellen,
- b) des derzeitigen Mehrbedarfs (unbesetzte Stellen) und
- c) der Entwicklung des zukünftigen Bedarfs unter Beachtung der Umsetzung des EGovG Bln (insb. Zentralisierung verfahrensunabhängiger IT im ITDZ).

Die zuständige Stelle bei der Senatsverwaltung für Inneres und Sport (SenInnDS) hat sich in Bezug auf IKT-Fachkräfte bei der Umsetzung des EGovG Bln zunächst auf die Erstellung eines IKT-Rollenkonzepts konzentriert. In diesem IKT-Rollenkonzept sind die für die Digitalisierung von

Verwaltungsprozessen notwendigen Rollen und ihre Aufgaben definiert. Somit ist die Anwendung des IKT-Rollenkonzepts in den Behörden ein wichtiger erster Schritt, um in der, bezüglich der Organisation von IKT-Aufgaben, sehr heterogenen Berliner Verwaltung, eine Vereinheitlichung von Aufgabenbenennungen und damit eine einheitliche Erfassung von Ist- und Soll-Ständen des entsprechenden Personals zu ermöglichen. Das IKT-Rollenkonzept wurde im November 2020 im IKT-Lenkungsrat vorgestellt und wird kontinuierlich in den Dienststellen eingeführt. Im Oktober 2021 wurde erstmalig auf Grundlage des Rollenkonzepts eine landesweite Abfrage durch die zuständige Fachverwaltung SenInnDS durchgeführt. Die Auswertung der Daten ist noch nicht abgeschlossen.

## II. Monetäre und laufbahnrechtliche Anreizinstrumente

### a) Verbeamtete IKT-Fachkräfte

Anlässlich einer Stellungnahme des Senats zum Antrag der FDP über den Entwurf eines Gesetzes zur Einführung einer Besoldung für das informationstechnische Personal (IT-Besoldung, Drs. 18/2259) wurde bereits die Frage aufgeworfen, ob eine eigene IT - Laufbahn für verbeamtete Dienstkräfte eingerichtet werden solle. Der Senat hat den diesbezüglichen Antrag der FDP in seiner Sitzung am 14.01.2020 abgelehnt (S-2907/2020). Aus den Unterlagen für die aktuelle Regierungspolitik ergeben sich keine grundlegenden Änderungen hierzu.

Im Jahr 2021 wurden in den Laufbahnfachrichtungen des allgemeinen Verwaltungsdienstes und im Polizeivollzugsdienst Zugangsmöglichkeiten für IKT-Personal und Personal mit anteilig einschlägigem Studium geschaffen. Wegen struktureller Aspekte befinden sich diese Beamten und Beamtinnen jedoch in den regulären Diensten der jeweiligen Laufbahnfachrichtung und sind ggw. nicht als originäres IKT-Personal in einer eigenen IKT-Laufbahn anzusehen.

Am Ende dieses Abschnitts werden die strukturellen Möglichkeiten für die Einführung einer IKT-Laufbahn aufgeführt.

## 1. Laufbahnverordnung Technische Dienste (LVO-TD)

Beamtete IKT-Fachkräfte sind gegenwärtig lediglich in der Laufbahnfachrichtung der technischen Dienste verortet.

Gemäß §§ 2, 27, 28 der Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten der technischen Dienste vom 21. Januar 2014 (GVBl. S. 23; im Folgenden: LVO-TD) ist der Laufbahnzweig des technischen Dienstes beim Polizeipräsidenten in Berlin eingerichtet. Es sind die Laufbahnebenen der Laufbahngruppe 1 zweites Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst), der Laufbahngruppe 2 erstes und zweites Einstiegsamt (ehemals gehobener und höherer Dienst) eingerichtet. Zugang zu diesem Laufbahnzweig haben Absolventinnen oder Absolventen der Ausbildungsschwerpunkte bzw. Studiengänge Mechatronik, Elektrotechnik oder Elektronik, Nachrichtentechnik oder Informatik, Architektur, Bauingenieurwesen, Versorgungstechnik, Maschinenbau, Elektrotechnik, Nachrichtentechnik, Informatik.

Grundlegender Inhalt des Laufbahnprinzips, das als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums im Sinne von Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz angesehen wird, ist die Vorstellung, dass Beamtinnen und Beamte derselben Laufbahnfachrichtung oder des Laufbahnzweiges miteinander vergleichbar sind. In einer Laufbahn werden alle Ämter derselben Fachrichtung zusammengefasst, die die gleiche Vor- und Ausbildung erfordern. Beamtinnen und Beamte werden im Eingangsamt ihrer Laufbahn eingestellt und können -im Falle der Bewährung- in dieser Laufbahn befördert werden, wenn organisationstechnisch und haushaltsrechtlich Möglichkeiten für Beförderungen vorgesehen sind.

### Besoldungsrechtliche Regelungen

Das Besoldungsrecht orientiert sich an den in den einzelnen Laufbahnfachrichtungen eingerichteten Ämtern. Die Ämter sind sowohl nach der erforderlichen Vor- und Ausbildung als auch nach den zu erledigenden Aufgaben oder Funktionen bewertet, wobei regelmäßig allen gleichbewerteten Ämtern (landesweit) dieselbe Besoldung zugeordnet ist.

Für verbeamtete IKT-Fachkräfte, die nach der LVO-TD im technischen Dienst beim Polizeipräsidenten in Berlin zu finden sind, gibt es zudem bereits seit 1975 (Haushaltsstrukturgesetz vom 18.12.1975 (BGBl. I S. 3091) eine Sonderregelung. Das Eingangsamt des gehobenen technischen Dienstes in der Laufbahn des ehemals gehobenen Dienstes (Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt) wurde bereits von Besoldungsgruppe A 9 auf Besoldungsgruppe A10 angehoben

(vgl. Fußnote zu § 23 Abs. 2 Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin (BBesG BE)).

Darüber hinaus besteht für die verbeamteten IKT-Fachkräfte - ebenso wie für alle Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern auch - die Möglichkeit der Gewährung von Sonderzuschlägen zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit gemäß § 72 BBesG BE. Diese Regelung ist für die Fälle vorgesehen, in denen ein bestimmter Dienstposten anderenfalls insbesondere im Hinblick auf die fachliche Qualifikation sowie die Bedarfs- und Bewerberlage nicht anforderungsgerecht besetzt werden kann und die Deckung des Personalbedarfs dies im konkreten Fall erfordert. Von dieser Regelung wird jedoch in der Praxis bislang wenig Gebrauch gemacht. Eine Darstellung der tatsächlichen Nutzung der monetären Anreize zur Personalgewinnung im IT Bereich Stand Mai 2020 ist als Anlage 2 beigefügt. Wie dieser zu entnehmen ist, wurden bis dato weder für die Tarifbeschäftigten noch die verbeamteten Dienstkräfte im IT - Bereich die vorhandenen Möglichkeiten der Zulagen- bzw. Zuschlagsgewährung zur Personalgewinnung bislang genutzt.

Es ist aus besoldungsrechtlicher Sicht daher vorgesehen, die Regelung des § 72 BBesG BE anzupassen und u.a. in Anlehnung an die Regelung des Bundes neu auszugestalten. Dabei werden insbesondere die mit dem Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz -BesStMG- des Bundes am 01. Januar 2020 in Kraft getretenen besoldungsrechtlichen Änderungen in den Blick genommen werden.

Grundsätzlich wird jedoch erneut hervorgehoben, dass die Besoldung der Berliner Beamtinnen und Beamten in den letzten Jahren überdurchschnittlich angehoben wurde.

Ferner wurde ab dem Jahr 2018 zudem die Sonderzahlung für die unteren Besoldungsgruppen insbesondere unter Einbeziehung der Nachwuchskräfte über die bereits mit dem Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung für das Land Berlin 2017/2018 (BerlBVAnpG 2017/2018) erfolgten Erhöhungen der Sonderzahlung hinaus für die Besoldungsgruppen A 4 bis A 9 um weitere 250,00 € auf 1.550,00 € pro Jahr und für Anwärterinnen und Anwärter um 100,00 € auf 500,00 € angehoben. Zusätzlich profitieren die beamteten Dienstkräfte des Landes Berlin bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 13 seit November 2020 von der Einführung der Hauptstadtzulage in Höhe von 150 € monatlich.

Zum 01.01.2021 hat das Land Berlin den Besoldungsdurchschnitt der übrigen Bundesländer erreicht. Grundsätzlich sollten aus besoldungsrechtlicher Sicht folglich keine strukturellen, dauerhaften Besoldungsregelungen für einen ggf. vorübergehenden Personalmangel geschaffen werden, wenn die Problematik durch widerrufliche, bereits vorliegende Instrumente zur Personalgewinnung gelöst werden können.

Im Besoldungsgefüge des Landes Berlin ist eine eigenständige Regelung der Besoldung für einzelne Laufbahnfachrichtungen nicht vorgesehen und würde zu einer Zersplitterung des Besoldungssystems und damit einhergehend zu einem landesweiten Besoldungswettstreit unter den Berliner Landesbeamtinnen und Landesbeamten verschiedener Laufbahnrichtungen führen.

## 2. Strukturelle Möglichkeiten und Erfordernisse für die Einführung einer beamtenrechtlichen IKT-Laufbahn bzw. oder eines IKT-Laufbahnzweiges

Aufnahme eines weiteren Laufbahnzweiges in die bestehende Laufbahnverordnung der technischen Dienste oder Gestaltung einer fachbezogen eigenständigen Laufbahnverordnung durch die für Digitalisierung zuständige Senatsverwaltung.

Für eine Einrichtung einer IKT-Laufbahnfachrichtung oder eines IKT-Laufbahnzweiges sind weitere Vorüberlegungen notwendig. Hierzu gehört unter anderem zwingend, dass die Erledigung hoheitlicher Aufgaben Verbeamtungen erforderlich macht. Hauptzweck von Verbeamtungen ist die Verlässlichkeit bei der Erfüllung staatlicher Aufgaben. Die Steigerung der Attraktivität staatlicher Stellen als Arbeitgeber oder Dienstherr ist deshalb regelmäßig nicht die Intention von Verbeamtungen.

Weiterhin wäre festzulegen, ob die Verwendung des beamteten IKT-Personals ausschließlich im Bereich der für Digitalisierung zuständigen Senatsverwaltung erfolgen soll, etwa so wie das Lehrpersonal, das ausschließlich der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie zugeordnet ist, oder ob eine landesweite Verwendung des beamteten IKT-Fachpersonals erfolgen soll. Damit bestünde für die IKT-Beamtinnen und Beamten, die Möglichkeit, sich je nach Stellenstruktur für Beförderungämter landesweit zu bewerben. Bei der Erarbeitung von Regelungen ist das Fachreferat der Senatsverwaltung für Finanzen aufgrund seiner Zuständigkeit für das „landesweite“ Laufbahnrecht unterstützend tätig. Weil durch diese Maßnahmen umfangreiche gesetzliche Änderungen notwendig sind, wird zunächst empfohlen, anhand von Untersuchungen und Auswertungen z. B. der Lage in anderen Bundesländern und beim Bund zu ermitteln, ob die Maßnahmen im ökonomisch sinnvollen Verhältnis zu dem Ressourcenverbrauch stehen würden; dies sind keine Aufgaben des vorliegenden Beamtenrechtsreferates.

### b) Beschäftigte IKT-Fachkräfte

„Eingruppierung“

Seit dem 1. Januar 2021 wurden für Beschäftigte in der Informationstechnik (Teil II Abschnitt 11 der Entgeltordnung zum TV-L) neue Tätigkeitsmerkmale vereinbart.



Für Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung gelten nun Tätigkeitsmerkmale von EG 6 bis EG 9b und für Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung von EG 10 bis EG 13. Daneben wurde ein weiterer Strang mit allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen ohne Ausbildungsbezug vereinbart, der ebenfalls eine Eingruppierung in die genannten Entgeltgruppen ermöglicht. Angesichts der Bedeutung der Informations- und Kommunikationstechnik wurden damit die Tätigkeitsmerkmale modernisiert und insbesondere in ihrer Wertigkeit verbessert.

Die Eingruppierung vollzieht sich nach § 12 TV-L automatisch. Es bedarf keines gesonderten Maßnahmenpaketes.

#### § 16 TV-L/Fachkräftezulage

Über die möglichen Maßnahmen zur Anerkennung von sog. förderliche Zeiten (§ 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L) bzw. der Vorweggewährung von Stufen (§ 16 Abs. 5 Satz 1 TV-L) sowie über die etwaige Gewährung einer Fachkräftezulage entscheiden die Dienststellen in eigener Zuständigkeit und Verantwortung unter Berücksichtigung der rechtlichen Voraussetzungen im konkreten Einzelfall.

#### § 16 TV-L

Neben der Anrechnung von einschlägigen Berufserfahrungen auf die Stufenzuordnung sieht der Tarifvertrag als Kann-Bestimmung die Möglichkeit vor, bei Neueinstellung zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung zu berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich, das heißt, zumindest nützlich für die auszuübende Tätigkeit, ist. Ferner kann zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten Beschäftigten (neu einzustellenden und bereits vorhandenen) ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden.

Mit diesem Instrumentarium können die Dienststellen bei Personalgewinnungs- oder Bindungsschwierigkeiten im IKT-Bereich im begründeten Einzelfall höhere Entgelte als regulär tariflich vorgesehen zahlen.

#### Fachkräftezulage

Aufgrund des Beschlusses der Mitgliederversammlung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder kann zur Gewinnung oder Bindung u. a. von Beschäftigten in der IT (Teil II Abschnitt 11 der Entgeltordnung zum TV-L) im begründeten Einzelfall außertariflich eine Fachkräftezulage von

monatlich bis zu 1.000 Euro gezahlt werden. Die Zulage kann längstens für eine Dauer von fünf Jahren gewährt werden und ein- oder mehrmalig bis zu einer Gesamtdauer von zehn Jahren verlängert werden. Neben der Fachkräftezulage soll keine Zulage nach § 16 Abs. 5 TV-L gezahlt werden. Die Zulagenregelung ist befristet bis zum 31. Dezember 2023. Bis zu diesem Zeitpunkt abgeschlossene Nebenabreden über die Gewährung einer Zulage behalten über diesen Zeitraum ihre Gültigkeit. Bei Ablauf der individuellen Befristung ist ggf. eine Verlängerung bzw. sind mehrmalige Verlängerungen bis zu einer Gesamtdauer von insgesamt 10 Jahren möglich.

Um konkurrenzfähig zu sein, wurde zuletzt mit dem Rundschreiben IV Nr. 13/2022 den Dienststellen des Landes Berlin die Möglichkeit gegeben, in eigener Verantwortung im Rahmen des TdL-Beschlusses über den Gebrauch von dieser Regelung zu entscheiden. Als einzige Einschränkung ist vorgesehen, dass die Zulage nicht gewährt werden darf, wenn sich das Land Berlin dadurch selber Konkurrenz machen würden.

### III. Rekrutierungsmaßnahmen zur Gewinnung von IKT-Nachwuchs- und IKT-Fachkräften

#### Stipendienmodell „Verwaltungsinformatik“

Die Senatsverwaltung für Finanzen hat von 2017 bis 2021 Stipendien für den Studiengang Verwaltungsinformatik der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR Berlin) vergeben. Die Stipendiatinnen und Stipendiaten erhielten monatlich 850,00 Euro für die Regelstudienzeit von 3,5 Jahren seitens der Senatsverwaltung für Finanzen. In der vorlesungsfreien Zeit wurden Zwischenpraktika in den einzelnen Dienststellen des Landes für zwei bis vier Wochen durchgeführt. Diese wurden nach Landes- oder Mindestlohngesetz bezahlt. Die Stipendiatinnen und Stipendiaten verpflichteten sich nach Abschluss des Studiums für mindestens fünf Jahre im Land Berlin tätig zu sein. Soweit sich die Absolventinnen und Absolventen des stipendienunterstützten Studienganges für die Tätigkeit im Landesdienst als Beamtinnen und Beamte entscheiden, sind sie aufgrund der Rechtslage, vgl. obige Ausführungen, als Verwaltungsbeamtinnen und -beamte tätig. Zielsetzung dieses Instrumentes ist der Aufbau einer frühzeitigen und nachhaltigen Bindung von IKT-Nachwuchskräften. Jährlich konnten bis zu 20 Stipendien vergeben werden. Dem Land Berlin ist es gelungen ab dem Wintersemester 2022/2023 in Kooperation mit der HWR Berlin 25 duale Studienplätze für den Bachelorstudiengang Verwaltungsinformatik anzubieten. Vor diesem Hintergrund wird die landesweite zentrale Finanzierung von Stipendienplätzen für diesen Studiengang eingestellt. Die Vergabe von Stipendien wird jedoch nach wie vor als erfolgreiches Mittel zur Personalgewinnung betrachtet. Vor diesem Hintergrund wird die dezentrale bedarfsorientierte Vergabe von Stipendien in diesem Studiengang durch die Dienststellen weiterhin durch die SenFin begrüßt und unterstützt.

## Duales Studium Verwaltungsinformatik

Ab dem kommenden Wintersemester (01.10.2022) wird in Kooperation mit der HWR Berlin der duale Studiengang Verwaltungsinformatik angeboten. Eine entsprechende Kooperationsvereinbarung wurde am 21.01.2022 zwischen der Senatsverwaltung für Finanzen (SenFin) und der HWR Berlin unterzeichnet. Dem Land Berlin stehen für den Studienjahrgang 2022/2023 bis zu 25 Studienplätze zur Verfügung. Die SenFin hat eine zentrale Ausschreibung für alle Dienststellen durchgeführt, die einen Bedarf für den Studienjahrgang 2022/2023 gemeldet haben. In der Zeit vom 21.01.2022 bis zum 04.03.2022 konnten Bewerbungen eingereicht werden. In dem Bewerbungszeitraum sind insgesamt 150 Bewerbungen eingegangen und lag damit über den Erwartungen. Dies ist u.a. auf die intensive digitale wie printbasierte Bewerbung des Studiengangs unter dem Claim „Bewege Bits und Bytes der Hauptstadt“ zurückzuführen: Neben der Freischaltung einer Kampagnenwebseite für den Studiengang und der entsprechenden Bewerbung der Kampagnen-URL ([berlin.de/karriereportal/studierit](http://berlin.de/karriereportal/studierit)) bzw. der Stellenausschreibung im Tagesspiegel Checkpoint, den Arbeitgeberplattformen XING und LinkedIn sowie den Facebook- und Twitter-Kanälen der Senatsverwaltung für Finanzen, wurde eine interaktive Fragen- und Antworten-Runde über den Instagram-Kanal der Senatsfinanzverwaltung durchgeführt. Im Printsegment wurde der Studiengang auf 15 Großflächenplakaten und 135 City-Light-Flächen im Berliner Stadtbild sowie auf Flyern und Plakaten beworben. Die Bewerbenden werden nach erfolgreicher Absolvierung eines Onlinetests zu deren Wunschdienststellen weitergeleitet, die die Auswahl der zukünftigen Nachwuchskräfte dezentral treffen. Für den Studienjahrgang 2023/2024 wird die Bewerbungsfrist voraussichtlich am 14.11.2022 starten.

## Personalmarketingaktivitäten

### 1. Neugestaltung des Karriereportals und Gestaltung von Stellenanzeigen

Neben dem dualen Studium zur Nachwuchsgewinnung wurden weitere umfassenden Personalmarketingaktivitäten für die gezielte Ansprache diverser Zielgruppen initiiert. Neben der zielgruppenorientierten Gestaltung und prägnanten Formulierung der Stellenanzeige wurde das Karriereportal ([berlin.de/karriereportal](http://berlin.de/karriereportal)) als Herzstück aller Initiativen des landesweiten Personalmarketings grundlegend neugestaltet. In diesem Zusammenhang wurde auch eine zielgruppengerechte Ansprache der Bedarfsberufe der Berliner Verwaltung, wie IKT-Fachkräfte, realisiert. Im Vordergrund stehen eine starke Kommunikation der Arbeitgebervorteile (z.B. Arbeiten für das Gemeinwohl, Chancengerechtigkeit, Jobsicherheit) und eine flache, klare Navigationsstruktur, die allen Zielgruppen eine schnelle Orientierung zu den beruflichen Einstiegsmöglichkeiten beim Land Berlin ermöglicht. Das neue Karriereportal ist im Sinne eines

konsequenten Mobile-First-Ansatzes auf die Nutzung auf mobilen Endgeräten ausgelegt und kommt damit der relevanten Zielgruppe näher.

## 2. Soziale Karrierenetzwerke

Sich als Arbeitgeber in sozialen Karrierenetzwerken für berufliche Kontakte zu positionieren, ist in der Online-Kommunikation neben dem Betreiben einer Karrierewebsite die seriöseste und effektivste Form des Employer Branding und bildet die potentielle Basis für das Recruiting.

Seit 2021 ist das Land Berlin als professionelles Arbeitgeberprofil auf den Karriereplattformen Xing und LinkedIn vertreten. Die Wahrnehmung des Landes Berlin als Arbeitgeber wird damit in erheblichem Maße bereichert und die Reichweite des Karriereportals sowie aller analogen Marketingaktivitäten erweitert (Candidate Experience).

## Qualifizierung von IKT-Fachkräften

Die Entwicklung und Qualifizierung von IKT-Fachkräften findet dezentral und bedarfsorientiert in den Dienststellen statt. Diese finden an der Verwaltungsakademie Berlin sowie in Kooperation mit externen Bildungsträgern statt. Ergänzende Aktivitäten wie beispielsweise eine landesweite Personalentwicklungsstrategie für IKT-Fachkräfte obliegt der für IT zuständigen Fachverwaltung.

## IV Zusammenfassung

Die zuvor genannten Maßnahmen verdeutlichen, dass bereits wichtige Instrumente für die Anwerbung von IKT-Fachkräften initiiert und umgesetzt wurden. Diese werden konsequent ausgebaut und sinnvoll miteinander vernetzt. Für die Konzeptionierung weiterer zielgruppengerechter Maßnahmen ist es jedoch zwingend erforderlich, dass eine verlässliche Datenlage zur Berufsgruppe der IKT-Fachkräfte erhoben wird. Ziel muss es sein, ein einheitliches Verständnis von IKT-Kompetenzen und Rollenmodellen zu schaffen, um die tatsächlich benötigten Bedarfe im Land Berlin zu identifizieren.