

## **SPD Abteilung Wilmersdorf-Süd**

Die Kreisdelegiertenversammlung Charlottenburg-Wilmersdorf möge beschließen:

Der SPD-Landesparteitag möge beschließen:

Angesichts des dringend erforderlichen Einstellungsbedarfs in der Berliner Verwaltung setzen sich der SPD-Landesverband Berlin und seine im Abgeordnetenhaus sowie im Senat vertretenen Mitglieder für eine konsequente Anwendung und ggf. erforderliche Weiterentwicklung des Berliner Laufbahnrechtes für Beamtinnen und Beamte ein. Dazu wird der zuständige Senator für Inneres und Sport aufgefordert, seine bisherige Blockadehaltung aufzugeben und unverzüglich die erforderlichen Schritte zur Umsetzung aller Zugangsmöglichkeiten zu den Laufbahnen des allgemeinen Verwaltungsdienstes im Land Berlin einzuleiten. Hierzu gehören:

### **1. Umsetzung der Regelungen des Laufbahngesetzes und der Laufbahnverordnung (LVO-AVD) zur Flexibilisierung der Zugangsvoraussetzungen für den allgemeinen Verwaltungsdienst im Land Berlin**

- a) Stärkung der Zulassung von Bewerber\*innen in das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener Dienst) mit verwaltungswissenschaftlichen, sozialwissenschaftlichen, politikwissenschaftlichen und wirtschaftswissenschaftlichen Studienabschlüssen. Darüber hinaus müssen auch für Bewerber\*innen mit anderen Bildungs- und Berufsbiographien, die durch ihre spezifischen Fachkenntnisse der Aufgabenbewältigung der allgemeinen Verwaltung und Fachverwaltung entsprechen, Möglichkeiten geschaffen werden, die Laufbahnbefähigung für die jeweilige Laufbahn zu erwerben (Quereinsteiger).
- aa) Organisation eines Mentoring-Programms, in dem Quereinsteiger\*innen verwaltungserfahrende Mitarbeiter\*innen zur Seite gestellt werden, um den Einstieg in den öffentlichen Dienst und verwaltungsspezifische Aufgabenfelder zu erleichtern und die Qualität zu sichern.
- ab) Qualifizierung der Quereinsteiger\*innen durch die Verwaltungsakademie Berlin (VAK) mit der Zielsetzung, die erforderlichen verwaltungsrechtlichen Kenntnisse zu erwerben.
- b) Änderung des § 25 LVO-AVD dahingehend, dass Bachelorabsolventen\*innen und qualifizierte Quereinsteiger\*innen aus der Ebene des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 mit mindestens 5-jähriger Berufserfahrung im Berliner Landesdienst bei mindestens guter Leistungsbeurteilung in einem mit hoher Selbstständigkeit oder Personalverantwortung verbundenen Amt sich unmittelbar auf Stellen des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (ehemals höherer Dienst) bewerben können. Im

Rahmen der anschließenden Einführungszeit müssen anforderungsspezifische Qualifizierungen durchgeführt werden.

- b) Konsequente Umsetzung und Weiterentwicklung der Zugangsvoraussetzungen nach § 23 LVO-AVD für Studienabgänger mit einem Masterabschluss aus einer nichtjuristischen Studienrichtung und ggf. Erweiterung der geregelten Studienrichtungen nach den Bedürfnissen der Fachverwaltungen.
- c) Unverzögliche Umsetzung der Regelungen des § 24 LVO-AVD für Beamt\*innen des Landes Berlin, die einen berufsbegleitenden Masterstudiengang nach den Voraussetzungen des § 15 Abs. 2 LVO-AVD erworben haben. Diese Bewerber\*innen sollen sich unmittelbar auf freie Stellen des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 bewerben können.
- d) Stärkung der Verbeamtung im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 (ehemals mittlerer Dienst) durch Umsetzung des § 12 LVO-AVD mit Anerkennung hauptberuflicher Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, z.B. als Verwaltungsfachangestellter oder Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation.

## **2. Modernisierung der Probe-, Bewährungs- und Beförderungszeiten**

- a) Die Probezeit der Beamten\*innen der Laufbahngruppe 2 erstes Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) und zweites Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) wird von 36 Monate auf 24 Monate reduziert. Dabei sollen die Beamten\*innen drei Abordnungen á 8 Monate in verschiedenen Verwaltungsbereichen als Erprobungs- und Bewährungsphase absolvieren.

Eine Bewährung und Übernahme zur Verbeamtung auf Lebenszeit kann nicht erfolgen bei Vorlage einer durchgängigen Leistungsbeurteilung, die eine in der Bewertung ausreichende Leistung nicht erreicht (insgesamt schlechter als Note 4).

- aa) Die Probezeit kann auf Antrag oder per Amtsweg um weitere 8 Monate verkürzt werden, wenn nachfolgend mindestens zwei durchgängig gute Leistungsbeurteilungen bei dem/der Probebeamten\*in vorliegen.
- b) Es ist weiterhin zu gewährleisten, dass hervorragende Studienleistungen sowie Vordienstzeiten zur Verkürzung der Probezeit herangezogen werden können.
- c) Eine Beförderung von Beamten\*innen ist nicht zulässig während der Probezeit oder vor Ablauf eines Jahres nach der letzten Beförderung. Ein Beförderungsverbot vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Leistungsbeurteilung eine den allgemeinen Anforderungen entsprechende Leistung nicht erreicht (schlechter als Note 3).

- d) Die sogenannte Bewährungszeit zur Beförderung in ein neues Amt beträgt in der Regel ein Jahr. Sie ist bei mindestens durchgängig guten Leistungsbeurteilungen auf 6 Monate zu reduzieren. Für Probebeamte\*innen in den Einstiegsämtern entfällt die Bewährungszeit, wenn sie zuvor schon in der letzten Abordnungsphase das zur Beförderung ausstehende Amt und die damit verbundene Planstelle ausgeübt haben und mindestens eine gute Leistungsbeurteilung für die Stelle vorliegt. Die Bewährungszeit entfällt auch für die Beamten auf Lebenszeit, wenn das zu Beförderung anstehende Amt mit einer Planstelle verbunden ist, deren Aufgabenbeschreibung bereits in Vertretung bzw. kommissarisch erfüllt wurde oder die Aufgabenbeschreibung in wesentlichen Zügen der zuvor erfüllten Tätigkeit entspricht.
  
- e) Ämter die regelmäßig zu durchlaufen sind, dürfen nicht übersprungen werden. Beamten\*innen mit sehr guten und guten Leistungsbeurteilungen und die sich durch besondere Leistungen hervortun, ist die Möglichkeit zu eröffnen innerhalb ihrer Laufbahngruppe sich auf Ämter zu bewerben, die zwei Besoldungsstufen über dem aktuell ausgeübten Amt liegen.

### **3. Verstärkung von Ausbildung und Qualifikation**

- a) Die SPD Berlin verstärkt in ihrer Regierungsarbeit die Zusammenarbeit mit der VAK. Die bisherigen Qualifizierungs- und Trainieeprogramme zum Aufstieg in die und innerhalb der Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener und höherer Dienst, gemessen an den prognostizierten Personalbedarf, sind anzupassen und hinsichtlich ihrer inhaltlichen Ausgestaltung zu überprüfen.
  - aa) Zur Förderung eines Aufstieges in die nächst höhere Laufbahnebene sollen insbesondere die Angestellten\*innen bzw. Beamten\*innen Berücksichtigung finden, die ihre Berufsausbildung oder ihr Studium mit sehr guten oder guten Leistungen absolviert haben oder sich in der beruflichen Tätigkeit durch sehr gute und gute Leistungsbeurteilungen bewährt haben oder sich in besonderer Weise ehrenamtlich für das Gemeinwohl des Landes Berlin engagieren.
  
- b) Die SPD Berlin verstärkt in ihrer Regierungsarbeit neben der Ausbildung und Qualifizierung durch die VAK eine engere Kooperation mit den Hochschulen des Landes insbesondere der HWR Berlin und der HTW Berlin. Ziel ist die Anpassung der Verwaltungsstudiengänge zur Ausbildung von Beamten\*innen. Bisherigen Absolventen ist gleichwohl ohne Nachteile Zugang zu den Laufbahnen zu gewähren; ggf. sind Nachqualifizierungsangebote einzurichten.

- c) Die SPD Berlin setzt in ihrer Regierungsarbeit ein verpflichtendes Qualifizierungsprogramm für alle Führungskräfte mit Personalverantwortung um, das sich insbesondere auf die Vermittlung von Personalführung, Leistungsbeurteilung sowie Sozialkompetenzen konzentriert. Dabei soll auch eine Fremdsprachausbildung integriert sein.
  
- d) Die SPD Berlin setzt in ihrer Regierungsarbeit, angelehnt an das Evaluationsprogramm von Professoren und Dozenten an Hochschulen, ein System der Evaluation für Führungskräfte um, das sich an die Angestellten- und Beamtschaft richtet. Darüber hinaus wird sowohl ein System der Supervision und Qualifizierung (siehe Punkt c) eingerichtet, das die Kompetenzen in der Personalführung weiter verbessern soll.
  
- e) Die SPD Berlin strebt in ihrer Regierungsarbeit eine kritische Überprüfung des Leistungsbeurteilungswesens an, in der beispielsweise die Regelbeurteilung eines Beamten, der seine Aufgabenstellung in vollem Umfang erfüllt, mit der Note 3 bewertet wird. Das Leistungsbeurteilungswesen wird bereits heute erkennbar bei den Führungskräften und Behörden unterschiedlich umgesetzt bzw. findet kaum Akzeptanz.

Der vorliegende Antrag ist im Kontext der Begründung zu beschließen.

## **Begründung:**

Der SPD-Landesverband Berlin hat sich zum Ziel gesetzt, den Herausforderungen der wachsenden Stadt mit einer modernen, leistungsstarken sowie dienstleistungsorientierten Verwaltung zu begegnen. Der Zuzug neuer Menschen, wachsende Anforderungen an Infrastruktur und Daseinsvorsorge, auch für wirtschaftliche Innovationsräume, stellt die Berliner Verwaltung vor neue Herausforderungen.

Dieser Spannungsbogen wird gleichzeitig durch die demografische Entwicklung im öffentlichen Dienst durch zahlreiche Personalabgänge verstärkt. Neben organisatorischen Verbesserungen bei Verfahrensabläufen und Zuständigkeiten ist eine professionelle Personalentwicklung unverzichtbar. Dabei konkurriert das Land Berlin bei der Suche nach geeignetem Fachpersonal mit dem Bund sowie den übrigen Bundesländern.

Es bleibt festzustellen, dass das Land Berlin in Hinblick auf die Besoldungsentwicklung Anpassungsbedarfe erkennen muss, aber gleichwohl nicht mit Spitzenländern oder dem Bund in dieser Frage konkurrenzfähig ist.

Dennoch ist eine Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes eine notwendige Maßnahme, wenn die Zielsetzung einer leistungsstarken Verwaltung erreicht werden will. Dabei reduziert sich diese Attraktivität nicht nur auf Fragen der Entlohnung, sondern wesentlich auf die Arbeitsbedingungen bzw. beruflichen Rahmenbedingungen, die von der Ausbildung, Weiterqualifikation, Aufstiegsmöglichkeiten bis hin zur Personalführung reichen.

Der oben aufgeführte Maßnahmenkatalog stellt daher nur einen ersten Schritt dar und dient der Eröffnung einer grundlegenden Debatte, um die Neustrukturierung der öffentlichen Verwaltung. Im folgendem soll der Antrag wie folgt seine Begründung finden:

### **zu. 1      **Stärkung und Flexibilisierung der Zulassungsvoraussetzungen für den mittleren, gehobenen und höheren Dienst****

Die im Landeslaufbahngesetz für den gehobenen Dienst (Laufbahngruppe 2 erstes Einstiegsamt) ausgestalteten Zulassungsvoraussetzungen zielen in ihrem Kern auf verwaltungs- oder wirtschaftswissenschaftliche Studiengänge als Voraussetzung der Zulassung ab. Im Allgemeinen wird für den gehobenen Dienst neben mindestens der Fachhochschulreife, ein Vorbereitungsdienst mit Laufbahnprüfung von drei Jahren gefordert. In der Praxis findet die überwiegende Zahl der Angestellten und Beamten entweder über Aufstiegslehrgänge aus dem mittleren Dienst oder durch ein zuvor abgeschlossenes Bachelorstudium der entsprechenden Fachrichtung ihren Weg in den gehobenen Dienst.

Zwar ist der Zugang auch durch andere Studiengänge nicht grundsätzlich verwehrt, aber gehört bis zur Gegenwart nicht zu einer der festen Säulen der Personalgewinnung und –entwicklung innerhalb des öffentlichen Dienstes.

Gleichwohl ist insbesondere im Bereich der Fachverwaltung der Einsatz von Quereinsteigern bzw. Personen mit speziellen Studienrichtungen vorteilhaft, z.B. in der Sozial-, Bau-, oder Umweltverwaltung. In einigen Verwaltungsbereichen tut sich bis heute das Problem auf, dass die Angestellten bzw. Beamten zwar über die Qualifikation zur Bewertung und Bearbeitung spezieller Fachaufgaben hoch versiert sind, ihnen aber Kenntnisse über verwaltungsrechtliche Aspekte fehlen, insbesondere über das Verwaltungsverfahrensgesetz, Rechtmäßigkeitsprüfung und Widerspruchsbearbeitung als ein wichtiges Element unseres Rechtsstaates.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Qualifikationen von Quereinsteigern oder speziellen Studienrichtungen, die nicht zugleich Verwaltungsstudiengänge sind, in der öffentlichen Verwaltung gebraucht werden. Daher ist die Zulassung dieser Quereinsteiger zu verstetigen und zu professionalisieren. Unerlässlich ist dabei die Professionalisierung durch Qualifizierungsmaßnahmen in den Bereichen des allgemeinen Verwaltungsrechtes. Deshalb sollten bestehende Angebote der VAK auf Zielführung und Zeitgemäßheit geprüft und ggf. erweitert werden. Der VAK sind dabei die haushälterischen Mittel zur Verfügung zu stellen, um geeignetes Lehrpersonal ggf. in Kooperation mit den Landeshochschulen zu gewinnen.

Im Zulassungsbereich des höheren Dienstes (Laufbahngruppe 2 zweites Einstiegsamt) wird gegenwärtig ein abgeschlossenes Hochschulstudium (akkreditierter Master) oder eine den Anforderungen entsprechende hauptberufliche Tätigkeit bzw. ein mit einer Prüfung abgeschlossener Vorbereitungsdienst von mindestens zwei Jahren vorausgesetzt.

Die aktuelle Personalpolitik setzt dabei sehr stark auf Volljuristen\*innen bei der Personalgewinnung für den höheren Dienst. Über die Zulassung von Masterabsolventen z.B. der HWR Berlin - eines entsprechenden fachspezifischen Studiengangs- besteht bis heute Unklarheit. Als weiteres Instrument setzt das Land auf ein eng begrenztes Traineeprogramm, das sich an den gehobenen Dienst richtet und mit Lehrgängen an der VAK zum Laufbahnwechsel in den höheren Dienst führt.

Die historisch gewachsene Konzentration auf Volljuristen\*innen erscheint bei den heutigen vielfältigen Anforderungen des Verwaltungsdienstes weder zeitgemäß noch vertretbar. Die hohe Qualifikation der Volljuristen\*innen wird auch künftig eine wichtige Rolle innerhalb der öffentlichen Verwaltung spielen. Sie ist aber im Gleichrang durch die Anerkennung und Zulassung von interdisziplinären Studiengängen auf Masterniveau - die nicht dem volljuristischen Studium entsprechen und denen aber allgemeine oder spezielle verwaltungsrechtliche Kenntnisse zu Grunde liegen - anzupassen. Interdisziplinäre

Studiengänge setzen dabei viel stärker neben der Vermittlung juristischer Fähigkeiten auch auf Kompetenzvermittlung in wirtschaftlichen, sozialen und politikwissenschaftlichen Feldern.

Ähnlich der Beschreibung für den gehobenen Dienst sollten geeignete Einstiegsmöglichkeiten und Qualifizierungsinstrumente für Quereinsteiger\*innen ermöglicht und professionalisiert werden.

Gleichwohl ist die Ausschließlichkeit der Zulassungsvoraussetzung eines Masterstudiums in Frage zu stellen. Zweifelsohne können auch Bachelorabsolventen\*innen und qualifizierte Quereinsteiger\*innen des gehobenen Dienstes bei entsprechender Berufserfahrung und mindestens guter Leistungsbeurteilung die grundsätzliche Fähigkeit ein Amt des höheren Dienstes auszufüllen, zugesprochen werden. Dies ist insbesondere bei den Ämtern zu unterstellen, in denen ein hohes Maß an selbstständigen, verwaltungsrechtlichen oder mit Personalverantwortung verbundenen Tätigkeiten abverlangt wird. Daher ist zum einen die Zulassungsvoraussetzung um diesen Aspekt zu erweitern und durch weitere Qualifizierungsmaßnahmen in der beruflichen Begleitung zu ergänzen.

Zur Attraktivitätssteigerung des mittleren Dienstes sollte die Möglichkeit zur Verbeamtung wieder gestärkt werden.

## **zu 2. Modernisierung der Probe-, Bewährungs- und Beförderungszeiten**

Im Vergleich zu Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes bzw. Beschäftigungsverhältnissen der freien Wirtschaft verlangt das Landesrecht von seinen Beamten eine vielfach längere Probezeit von insgesamt 3 Jahren. Die Probezeit dient einer Erprobungs- und Bewährungszeit. Die Beamten\*innen sollen möglichst verschiedene Verwaltungsbereiche durchlaufen um zum einen eigene Präferenzen festzustellen, aber gleichzeitig zum anderen sich in einer möglichst große Verwendungsbreite als „bewährt“ für den weiteren Dienst als Lebenszeitbeamter zu beweisen.

In dieser Zeit besteht für die Probebeamten\*innen ein Beförderungsverbot, das sich in aller Regel durch die gegenwärtige Rechtslage um ein weiteres Jahr nach Abschluss der Probezeit verlängert. Zwar ist eine formale Reduzierung dieses anschließenden einjährigen Beförderungsverbotes gegeben, wenn gute oder sehr gute Leistungsbeurteilungen vorliegen. Allerdings ist in der praktischen Anwendung des Leistungsbeurteilungswesens, das grds. eine Bewertung der Note 3 vorsieht, woran manche Führungskräfte sich streng halten und andere nicht, das gesamte Prinzip in Frage gestellt.

Es ist unstrittig, dass in Anbetracht einer lebenslangen Fürsorgepflicht des Landes gegenüber seinen Lebenszeitbeamten eine im Vergleich zur privaten Wirtschaft höhere Probezeit

gerechtfertigt erscheint. Der Attraktivität des öffentlichen Dienstes, die mit Planungssicherheit, dem Bewusstsein von Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten einhergeht, kann eine Verkürzung der Probezeiten auf 24 Monate á 3 Abordnungen je 8 Monate (vorher 3 x 9 Monate + 9 Monate verbleibende Probezeit) eine deutliche Steigerung beigefügt werden. Auch diese verkürzte Probezeit trägt dem Aspekt der lebenslangen Fürsorgepflicht des Staates und der Qualifikationsfeststellung ausreichend Rechnung.

Im früheren Laufbahnrecht des Landes Berlin war unter anderem die Möglichkeit verfasst, die Probezeit bei durchgängig mindestens guten Leistungsbeurteilungen zu verkürzen. Diese Option, die heute nicht mehr besteht, sollte eine Wiederbelebung zur Attraktivitätssteigerung erfahren. Die bisher bestehende Berücksichtigung zur Verkürzung durch Vordienstzeiten unter Erweiterung der Berücksichtigung hervorragender Studienleistungen sollte beibehalten werden.

Das bereits erwähnte Beförderungsverbot von einem Jahr sollte sich grundsätzlich auf zwei Fallgruppen erstrecken:

- a) wie bisher ein Beförderungsverbot vor Ablauf eines Jahres nach der letzten Beförderung.
- b) entgegen der bisherigen Regelung nur noch bei Probebeamten\*innen deren Leistungsbeurteilung durchgängig bzw. insgesamt nicht den allgemeinen Anforderungen (Note 3) entspricht.

Ein Beförderungsverbot vor einem Jahr nach einer gerade erfolgten Beförderung ist selbsterklärend. Eine Rechtfertigung des Beförderungsverbots von einem Jahr nach Ablauf der Probezeit lässt sich bei Erfüllung der allgemeinen Anforderungen nicht erkennen. Ein Beamter, der seine Probezeit bestanden hat, hat sich im Allgemeinen für den öffentlichen Dienst bewährt. Ein weiteres Beförderungsverbot von einem Jahr kommt im Kern - die Probezeit mit einbezogen - einer Entwicklungssperre von 4 Jahren gleich. Beamten\*innen, deren Leistungsbeurteilung selbst den allgemeinen Anforderungen nicht entspricht, kann ein Beförderungsverbot von einem Jahr zugemutet werden. Es kann auf Antrag verkürzt werden, wenn sich nach einem halben Jahr eine deutliche Leistungssteigerung erkennen lässt.

Ein weiteres Feld ist die sogenannte Bewährungszeit. Die Bewährungszeit bedeutet praktisch, dass ein erfolgreicher Bewerber z.B. von A 10 auf ein Amt der A 11 ein Jahr unter Beibehaltung seiner bisherigen Bezüge dieses höhere Amt ausführt, bis es ihm endgültig verliehen wird. Danach erfolgt die höhere Besoldung. Ein endgültig verliehenes Amt kann in der Regel nicht mehr zurückgenommen werden.

Dieses Prinzip erfährt bei Beamten\*innen, die ein Amt völlig neu besetzen und zuvor auch inhaltlich nicht ausgeführt haben, zur Qualifikationsfeststellung durchaus seine Rechtfertigung. Bei Probebeamten\*innen oder Lebenszeitbeamten, die bereits in ihrer

letzten Abordnungsphase oder länger als Vertretung bzw. kommissarisch das angestrebte höhere Amt ausgefüllt haben und sich erfolgreich in einer Ausschreibung, einem ähnlichen Stellungsbesetzungsverfahren oder per Hebung durchgesetzt haben, sollten von dieser Bewährungszeit befreit werden. Die Beamten\*innen haben sich faktisch längst durch praktische Ausführung bewiesen. Insbesondere wenn dies positiv für eine Stellenbesetzung oder Hebung berücksichtigt wurde.

Abschließend sollte das bisherige Prinzip, das Ämter, die regelmäßig zu durchlaufen sind, nicht übersprungen werden dürfen, flexibilisiert werden. In der Praxis bedeutet das, dass ein Beamter z.B. das Amt A 11 innegehabt haben muss um sich auf das höhere Amt A 12 zu bewerben. Eine Bewerbung aus dem Amt A 10 wäre formal nicht zulässig, selbst wenn man dem Beamten die notwendige Qualifikation unterstellt. Sprungbeförderungen sind daher bisher generell die Ausnahme sein. Beamten\*innen mit sehr guten und guten Leistungsbeurteilungen und die sich durch besondere Leistungen hervortun, ist die Möglichkeit zu eröffnen, innerhalb ihrer Laufbahngruppe sich auf Ämter zu bewerben, die mindestens zwei Besoldungsstufen über dem aktuell ausgeübten Amt liegen. In der gegenwärtigen Praxis bleibt es selbst hoch qualifizierten und durch besondere Leistungen ausgezeichneten Beamten\*innen aus formalen Gründen verwehrt, ein Amt anzustreben, das ihrer Qualifikation durchaus entspricht. Dafür spricht es auch, dass es analog den Tarifbeschäftigten gewährt ist, sich frei auf verschiedene Positionen der öffentlichen Verwaltung zu bewerben. Dazu gehört auch die weitergehende Ermöglichung der Sprungbeförderung in den Fällen, in denen Beamten\*innen auf Probe und Lebenszeit, die sich z.B. durch nebenberufliche Fortbildung bzw. Studium für eine höhere Laufbahngruppe qualifiziert haben.

### **zu 3. Verstärkung von Ausbildung und Qualifikation**

Hinsichtlich der oben beschriebenen Flexibilisierung von Zulassung, Zugang und Aufstieg in verschiedene Laufbahngruppen und Ämtern ist eine Qualitätssicherung durch entsprechende Qualifizierung zu sichern. Dazu gehört nicht nur die Schaffung neuer Programme und die Aktualisierung bestehender, sondern auch die entsprechende personelle Ausstattung. Dadurch eröffnet sich die Notwendigkeit einer vertieften Professionalisierung der VAK.

Trotz des steigenden Personalbedarfs darf das Laufbahnrecht kein leistungsfreies Aufstiegsinstrument sein. Das bedeutet die Personalentwicklung konzentriert sich auf die Leistungsträger\*innen der Verwaltung. Gleichwohl bedarf es eines transparenten und nachvollziehbaren Leistungsbeurteilungssystems, das gute Leistungen auch fair und gleichberechtigt sichtbar macht.

Dabei ist nicht nur die landeseigene Verwaltungsakademie zu stärken, sondern im Verbund eine engere Kooperation mit den Landeshochschulen einzugehen, um die akademischen Studiengänge stärker an den Leistungsanforderungen der Berliner Verwaltung auszurichten.

Hinsichtlich der Qualifikation der Führungskräfte zeigt sich neben der fachlichen Qualität auch der Bedarf einer vertieften Kompetenzvermittlung im Bereich der Personalführung und von Sozialkompetenzen. Ein gutes Arbeitsklima lebt nicht nur von Bezahlung und von vorhandenen Entwicklungsmöglichkeiten, sondern einer Führungsebene, die Potenziale von Mitarbeitern erkennt und diese gezielt fördert, aber auch auf Problemlagen zielgerichtet eingehen kann.

Dieser Anspruch an die Führungsebene der Verwaltung darf dabei kein „Papiertiger“ bleiben, sondern ist - wie bereits an vielen Hochschulen selbstverständlich - durch ein professionelles Evaluierungssystem zu ergänzen. Gleichwohl ist die Möglichkeit der Supervision (konzeptionelle Beratung von Personen innerhalb ihrer beruflichen Rollen) zu schaffen, um Führungskräfte professionell in ihrem Tätigkeitsbereich zu begleiten.