

Projektsteckbrief

12. Attraktiver Arbeitgeber – hier: Nachwuchssicherung für den sog. gehobenen Dienst

AG Personal und Führung

Stand der Angaben: 29.04.2019

Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise
<p>Kurzbeschreibung und IST-Zustand</p> <p>Zur verbesserten Nachwuchsgewinnung und insbesondere zur Stärkung der Rekrutierungszahlen im ehemals gehobenen Dienst sollen die Möglichkeiten zur Einstellung im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des nichttechnischen Verwaltungsdienstes optimiert und erweitert werden. Die Rekrutierung von beamteten Dienstkräften in ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des nichttechnischen Verwaltungsdienstes erfolgt derzeit über § 15 LVO-AVD (vgl. hierzu Projektsteckbrief Nr. 16 Zugangsvoraussetzungen).</p> <p>Zur Nachwuchssicherung im Bereich des ersten Einstiegsamts der Laufbahngruppe 2 des nichttechnischen Verwaltungsdienstes werden bereits eine Reihe von Maßnahmen ergriffen: Durch die Einführung eines Dualen Studiengangs „Öffentliche Verwaltung“ an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) soll eine frühzeitige Bindung der zukünftigen Nachwuchskräfte an das Land Berlin gefördert, die Zielgruppe erweitert und ein Abwandern zu anderen Dienstherren verhindert werden.</p> <p>Neben dem Vorhaben zur Einführung eines Dualen Studiengangs „Öffentliche Verwaltung“ kann zudem relativ kurzfristig ein Stipendienmodell analog dem Bachelorstudiengang „Verwaltungsinformatik“ an der HWR eingeführt werden.</p> <p>Insbesondere das Vorhaben zur Neufassung des § 15 Abs. 4 LVO-AVD wird die Zielgruppe zusätzlich erheblich erweitern (vgl. hierzu Projektsteckbrief Nr. 16 Zugangsvoraussetzungen). Neben den genannten Maßnahmen besteht im politischen Raum zudem die Forderung nach einer Wiedereinführung des Vorbereitungsdienstes für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des nichttechnischen Verwaltungsdienstes.</p>
<p>Ziele und Nutzen des Vorhabens</p> <p>Breitere Aufstellung als Arbeitgeber in der gehobenen Funktionsebene</p>
<p>Angestrebtes Ergebnis („Output“)</p> <p>Sicherstellung eines funktionsfähigen öffentlichen Dienstes</p>
<p>Schnittstellen zu anderen Vorhaben</p> <p>- Personalpolitische Aktionsprogramme 2017/2018 und 2019/2020</p>
<p>Risiken</p> <p>Es ist nicht einzuschätzen, ob die Einführung eines Stipendienmodells bzw. des Dualen Studiums zu einer erhöhten Zahlen von Studierenden führt, die sich langfristig an das Land Berlin binden werden.</p> <p>Für eine erfolgreiche Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen bedarf es ausreichender Ausbildungskapazitäten in den Dienststellen.</p>
<p>Wer? - Organisation</p> <p>Die Ergebnisse der temporären AG Personal und Führung werden nach Abschluss des Zukunftspaketes im Mai 2019 durch die Senatsverwaltung für Finanzen weiter bearbeitet.</p>

Projektsteckbrief

12. Attraktiver Arbeitgeber – hier: Nachwuchssicherung für den sog. gehobenen Dienst

AG Personal und Führung

Termine - Planung		
Start: 2019		
Ende: fortlaufend		
Meilensteine – inhaltliche Beschreibung		
	Bezeichnung Meilenstein	Inhaltliche Stichpunkte (Was soll erreicht werden?)
M1	Ende September 2019: Entscheidung über Einführung Stipendienmodell und/oder Duales Studium	