

Personalpolitisches Aktionsprogramm 2017/18

Vorwort

Gute Verwaltung braucht ein modernes Personalmanagement, das die Elemente der Personalentwicklung wirkungsvoll, zielführend und nachhaltig einsetzt. Der Senat hat sich zur Aufgabe gemacht, im Land Berlin ein ganzheitliches und strategisches Personalmanagement verbindlich einzuführen. In einem ersten Schritt sind mit der geänderten Geschäftsverteilung des Senats seit dem 12. Mai nunmehr alle wesentlichen landesweiten Personalthemen bei der Senatsverwaltung für Finanzen gebündelt. Damit liegen die organisationsrechtlichen Voraussetzungen für eine umfassende Personalentwicklung aus einer Hand im Land Berlin vor. Mit dem ‚Personalpolitischen Aktionsprogramm 2017/18‘ legt der Senat seine personalpolitischen Schwerpunkte fest. Die folgenden neun Arbeitsschwerpunkte werden dazu beitragen, einen modernen, leistungsfähigen und attraktiven Öffentlichen Dienst zu gewährleisten:

1. Stellenbesetzungsverfahren beschleunigen
2. Verstetigung des Wissensmanagements
3. Stärkung des Gesundheitsmanagements
4. Verbesserung des Personalmarketings zur Fachkräftegewinnung
5. Stärkung der Aus- und Weiterbildung sowie Führungskräfteentwicklung
6. Vereinheitlichung des landesweiten Personalmanagements
7. Förderung der Vereinbarung von Familie, Pflege und Beruf
8. Reform des Dienstrechts
9. Verbesserung der Bezahlungsstruktur

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	2
INHALTSVERZEICHNIS	3
STELLENBESETZUNGSVERFAHREN	4
E-RECRUITING	4
MUSTER-STANDARD-PROZESS	4
WISSENSMANAGEMENT	5
GESUNDHEITSMANAGEMENT	5
PERSONALMARKETING	6
EINHEITLICHE ARBEITGEBERMARKE UND UNTERNEHMENSKULTUR	6
KARRIEREPORTAL.....	6
FACHKRÄFTEGEWINNUNG („MANGELBERUFE“).....	7
<i>Vorweggewährung von Stufen gem. § 16 Absatz 5 TV-L</i>	8
PERSONALBILDUNG	9
BERUFSAUSBILDUNG	9
WEITERBILDUNG	10
<i>Verwendungsaufstieg im allgemeinen Verwaltungsdienst</i>	10
FÜHRUNGSKRÄFTEBILDUNG.....	10
<i>Führungskräfteentwicklung</i>	10
<i>Akademie für Führungskräfte</i>	11
PERSONALMANAGEMENT	11
AG RESSOURCENSTEUERUNG.....	11
DV PERSONALMANAGEMENT	12
FÖRDERUNG DER VEREINBARKEIT VON FAMILIE, PFLEGE UND BERUF	13
DV TELEARBEIT	13
ARBEITS(ZEIT)FLEXIBILISIERUNG	13
<i>Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf</i>	13
<i>Informationsportal</i>	14
REFORM DES DIENSTRECHTS	14
WIEDEREINFÜHRUNG DES VORBEREITUNGSDIENSTES IM „MITTLEREN DIENST“ DES ALLGEMEINEN VERWALTUNGSDIENSTES.....	14
LAUFBAHNWECHSEL	16
AUFNAHME WEITERER STUDIENGÄNGE ZUR VERMITTLUNG DER LAUFBAHNBEFÄHIGUNG.....	16
EINSTELLUNGSHÖCHSTALTERSGRENZE	17
VERBESSERUNG DER BEZAHLUNGSSTRUKTUR	18
ENTGELTANPASSUNG	18
BESOLDUNGSANPASSUNG	18
HONORARORDNUNGEN.....	19
IMPRESSUM	20

Stellenbesetzungsverfahren

e-Recruiting

Stellenbesetzungen im Land Berlin dauern derzeit bis zu 38 Wochen. Der Senat strebt die Beschleunigung dieser Verfahren an, so dass freie Stellen im Landesdienst möglichst drei Monate nach Ausschreibung besetzt sind. Ein wesentliches Beschleunigungsinstrument hierfür ist ein elektronisches Bewerbungsverfahren.

Das im Land Berlin bereits eingesetzte *e-Recruiting-Verfahren rexx* birgt ein großes Beschleunigungspotenzial und hat eine hohe Akzeptanz seitens der Nutzerinnen und Nutzer. Daher wird der Senat die Voraussetzungen für einen landesweiten Rollout schaffen. Barrierefreiheit und Datenschutz sind wesentliche Kriterien, die zu beachten sind. Mit der in 2017 durchzuführenden zentralen Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen wird die Voraussetzung geschaffen werden, dass alle Dienststelle das e-Recruiting-Verfahren nutzen können. Damit wird in 2018 ein landesweites Standardverfahren vorliegen und implementiert werden.

Muster-Standard-Prozess

Die Prozesse zur Besetzung von Stellen sind in den einzelnen Verwaltungen unterschiedlich. Gemeinsam mit Bezirken und Hauptverwaltung soll auf der Grundlage eines rechtskonformen Muster-Standard-Prozesses die Verkürzung von Ausschreibungsverfahren auf 16 Wochen erreicht werden. Die Etablierung von zentralen Bewerbungsbüros, in denen die administrativen und steuernden Aufgaben eines Stellenbesetzungsverfahrens von spezialisierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrgenommen werden, tragen ebenso zur Beschleunigung bei. Alle Stellenbesetzungen sollen dann im *e-Recruiting-Verfahren rexx* medienbruchfrei administriert werden. Weitere Maßnahmen zur Beschleunigung von Stellenbesetzungen sind Sammelausschreibungen und -besetzungen, insbesondere in den Bezirken. Hierdurch kann das Stellenbesetzungsverfahren bei gleichartigen Stellen effektiver durchgeführt werden, vor allem durch die Reduzierung von Schnittstellen und die Vermeidung von Doppelarbeiten. Weitere Beschleunigungseffekte sollen durch die Modernisierung der Ausschreibungsmethodik und eine Parallelbeteiligung der Frauenvertretung und der Beschäftigtenvertretung mit der Prüfung und Einleitung von Änderungserfordernissen rechtlicher Vorschriften, erreicht werden.

Gemeinsam mit Bezirken und Hauptverwaltung wird in Arbeitsgruppen, die 2017 eingerichtet werden, die Umsetzung der entwickelten Maßnahmen vorangetrieben. Da die Aufgaben der Dienstbehörde bei den jeweiligen Dienststellen liegen, sind zur Umsetzung von organisatorischen Maßnahmen lediglich Handlungsempfehlungen zulässig. Durch die partizipative Maßnahmenumset-

zung ist aber davon auszugehen, dass die Akzeptanz dieser Handlungsempfehlungen in den Dienststellen steigen wird. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen werden in 2018 umsetzungsorientiert operationalisiert.

Wissensmanagement

Der in 2015 erfolgreich implementierte Prozess eines strukturierten und nachhaltigen Wissensmanagements im Land Berlin wird weiterentwickelt. Der Senat stellt Haushaltsmittel zur Verfügung, die von allen Senatsverwaltungen, ihren nachgeordneten Behörden und den Bezirksämtern für Maßnahmen, Verfahren und Methoden des Wissensmanagements genutzt werden (im lfd. Haushaltsjahr 2017 im Umfang von 11 Mio. €). Auch im kommenden Haushalt 2018/2019 wird diese zentrale Finanzierung fortgeführt.

Zu den erfolgreichen Maßnahmen des Berliner Wissensmanagements gehören Stellendoppelbesetzungen, begleitete Wissenstransferprozesse und der Einsatz von Seniorexperten, die fortgesetzt werden. Tools zur Risikoanalyse von Wissensverlusten, die jeder Führungskraft im Landesdienst eine bereichsspezifische Übersicht verschafft und aktuellen Handlungsbedarf aufzeigt, werden landesweit zur Verfügung gestellt. Der Ausbau eines IT-gestützten Informations- und Themenportals zum Berliner Wissensmanagement sowie eine Austauschplattform für alle Akteure des Berliner Wissensmanagement werden verstetigt.

Gesundheitsmanagement

Zehn Jahre nach der Einführung des Berliner Gesundheitsmanagements im Rahmen einer Dienstvereinbarung wird der Senat in 2017 eine umfangreiche Sachstands- und Evaluationsabfrage in allen Dienststellen zur Dienstvereinbarung durchführen. Die identifizierten Handlungsfelder werden in 2018 gemeinsam mit den Behörden und Beschäftigtenvertretungen umgesetzt werden, um gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Ein weiterer Schwerpunkt ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement, das langzeiterkrankte Beschäftigte bei ihrer Wiedereingliederung in das Berufsleben unterstützt. Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und die Vorbeugung vor wiederholter Arbeitsunfähigkeit sind zu verbessern. Hierzu werden in 2018 gemeinsam mit den Dienststellen landesweite Maßnahmen erarbeitet, um die Gesundheitsquote zu verbessern und den Anteil der Langzeiterkrankten zu verringern. Maßnahmen des Gesundheitsmanagements sollen in 2018 zentral evaluiert oder auf ihre Effizienz hin kontrolliert werden und bei nachgewiesener Wirksamkeit für andere Behörden beispielgebend sein.

Personalmarketing

Einheitliche Arbeitgebermarke und Unternehmenskultur

Die Entwicklung einer einheitlichen Unternehmenskultur ist ein anspruchsvolles Ziel in der äußerst heterogenen und dezentral angelegten Berliner Verwaltung. Deshalb wird der Senat in 2018 einen Maßnahmenplan für die einheitliche Arbeitgeber-Dachmarke „Hauptstadt machen“ weiterentwickeln, mit der die Einheitlichkeit in der Vielfalt der Berliner Verwaltung dargestellt wird. Die Förderung eines einheitlichen Arbeitgeberauftritts erleichtert die Wahrnehmung der vielfältigen und attraktiven Beschäftigungsmöglichkeiten im Land Berlin für externe Bewerberinnen und Bewerber. Zugleich wird die einheitliche Dachmarke nach innen wirken und Bestandsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter an das Land Berlin stärker binden. Eine solche kulturelle Veränderung kann sich nur über einen längeren, gesteuerten Prozess entwickeln. Der Veränderungsprozess muss vor allem bei den Führungskräften ansetzen, der daher Eingang in die Führungskräftequalifizierung finden wird. Wesentliche Aspekte und positive Beispiele für eine einheitliche Unternehmenskultur werden auch in den folgenden Kapiteln beleuchtet.

Karriereportal

Das Land Berlin als größter Arbeitgeber der Stadt verfügt seit kurzem über ein online-gestütztes Karriereportal. Dies beinhaltet den Aufbau einer einheitlichen Stellenbörse in Verbindung mit der Vorstellung der verschiedenen Berufsprofile und Einstellungsmöglichkeiten im Land Berlin. Das Land Berlin ist ein attraktiver Arbeitgeber. Dies wird sowohl in der Außen- aber auch in der Innenwirkung noch stärker dargestellt werden müssen. Neben der Arbeitsplatzsicherheit bietet Berlin zahlreiche Zusatzleistungen (Benefits), wie Arbeitszeitflexibilisierung, Vereinbarkeitsmodelle von Familie und Beruf, zusätzliche Altersvorsorge (VBL), ein gut ausgebautes Gesundheitsmanagement, umfangreiche Fortbildungsangebote sowie vielfältige Personalentwicklungsmöglichkeiten. Die Einstellungsmöglichkeiten und Attraktivitätsfaktoren des Arbeitgebers Land Berlin werden mit Hilfe eines einheitlichen Webauftritts in 2017 und 2018 öffentlichkeitswirksam dargestellt werden.

Die landesweiten Konzepte zur Personalgewinnung werden kontinuierlich zielgruppenspezifisch weiterentwickelt und richten sich derzeit verstärkt an den „Mangelberufen“ aus.

Fachkräftegewinnung („Mangelberufe“)

Im Land Berlin finden jährlich rd. 4.000 Einstellungsverfahren statt. In 2018 sollen alle Einstellungsmöglichkeiten zentral im Berliner Karriereportal veröffentlicht werden. Für den Nachwuchskräftebereich wird in 2017 und 2018 zusätzlich auf Messen geworben werden. Hierzu gehört ein gemeinsamer Messeauftritt der größten Einstellungsbehörden des Landes Berlin auf der Messe „Einstieg 2017“ im November 2017 sowie die Initiierung und Organisation einer eigenen Landesmesse des Arbeitgebers Land Berlin in 2018.

Für die derzeit in der Berliner Verwaltung stark nachgefragten Fachkräfte im Bereich der Ärztinnen und Ärzte, IT sowie und Bauingenieurwesen bietet der Senat bereits Unterstützungsmaßnahmen an, die in 2017 und 2018 fortgesetzt und erweitert werden.

In Kooperation mit der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin wird in 2017 und 2018 wieder eine Studiengruppe im dualen Studiengang „Bauingenieurwesen“ unterstützt und finanziert werden. Der Studiengang „Verwaltungsinformatik“ wird ebenfalls mit Hilfe von Landesstipendien für Studierende attraktiver gestaltet werden. Alle geförderten Studierenden werden durch Anschlussverträge an das Land Berlin gebunden. Die Förderung weiterer Studiengänge, wie z.B. Soziale Arbeit, wird in 2018 konzeptionell erschlossen.

Um dem Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern für die Arbeit im Erziehungs- oder Sozialdienst - insbesondere im Bereich Regionale Soziale Dienste (RSD) - abzuhelfen, haben die Tarifvertragsparteien in der letzten Tarifrunde für bestimmte Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst eine monatliche Zulage von 100 € vereinbart. Außerdem wurde Einvernehmen darüber erzielt, Tarifverhandlungen zur Entgeltordnung zum TV-L aufzunehmen, die voraussichtlich zu weiteren Verbesserungen für den Sozial- und Erziehungsdienst führen werden.

Zur Personalgewinnung von Ärztinnen und Ärzten im Öffentlichen Gesundheitsdienst des Landes Berlin (ÖGD) sollen die tariflichen Unterschiede zwischen einer Beschäftigung in den landeseigenen Kliniken und den Einrichtungen des ÖGD angepasst werden, um die Attraktivität des ÖGD für Medizinerinnen und Mediziner zu erhöhen. Hierzu wird die Senatsverwaltung für Finanzen mit dem Arbeitgeberverband „Tarifgemeinschaft der Länder (TdL)“ Gespräche aufnehmen, um etwaige Lösungsmöglichkeiten zu eruieren. Hierfür werden die erforderlichen Daten und Informationen bezüglich Stellenzahlen und -vakanz sowie erkennbare Gründe für die Nichtbesetzung in 2017 bzw. 2018 durch die zuständige Fachverwaltung ermittelt.

Zur Gewinnung von Ärztinnen und Ärzte für die Berliner Verwaltung wird in 2017 und 2018 die landesweite Imagekampagne fortgeführt. Hierzu gehört die gemeinsame Ausschreibung im Deutschen Ärzteblatt unter Verweis auf das

Karriereportal und die Unterstützung eines gemeinsamen Messeauftritts der Berliner Amtsärztinnen und Amtsärzte auf der Mediziner-Nachwuchsmesse „Operation Karriere“. Darüber hinaus wird in 2018 die Möglichkeit geprüft, wie mit Hilfe von Sammelausschreibungen für den ÖGD ein behördenübergreifender Bewerber/innen-Pool gebildet werden kann. Das Modell beinhaltet eine zentrale Ausschreibung für landesweit abgestimmte Facharzttrichtungen mit zunächst zentraler Einstellung und bedarfsorientierter Umsetzung in die Bedarfsbehörden. Ziel ist eine Beschleunigung von Einstellungsverfahren und die Möglichkeit von Stellendoppelbesetzungen zur Einarbeitung und zum Wissenstransfer.

Vorweggewährung von Stufen gem. § 16 Absatz 5 TV-L

Der Tarifvertrag (TV-L) sieht neben der regulären Stufenzuordnung, die u. a. von der einschlägigen Berufserfahrung abhängt, Möglichkeiten vor, insbesondere zur Deckung des Personalbedarfs, durch die Anerkennung von sog. förderlichen Zeiten bei Einstellung eine höhere Stufe zu erreichen. Außerdem kann ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden.

Die Entscheidung über die Vorabgewährung in konkret begründeten Einzelfällen liegt bei den Dienststellen des Landes Berlin. Das Tariferferat der Senatsverwaltung für Finanzen hat hierzu ausführliche Hinweise gegeben, die stets aktualisiert werden.

Aus den jährlich abzugebenden Berichten ist ersichtlich, dass die Dienststellen von den tarifvertraglichen Möglichkeiten vor allem in den Mangelberufen zunehmend Gebrauch machen. Im Jahr 2016 erhöhten sich die Fallzahlen um 35% auf 626 im Vergleich zum Vorjahr. Eine deutliche Erhöhung der Anwendungsfälle ist vor allem im Bereich der Lehrkräfte der Bildungsverwaltung zu verzeichnen. Bei den Lehrkräften stiegen die Anwendungsfälle um 51 auf 359 bzw. um 17% (das betrifft nur die „Nicht-Erfüller“, denn die „Erfüller“ fallen unter die übertarifliche „Stufe-5-Regelung“, die in diese Zahlen nicht einfließen). Für den Beruf Sozialpädagogik wurden 66 Anwendungsfälle gemeldet, während es im Jahr 2015 nur 6 Fälle waren. Bei den (Fach-)Ärztinnen und (Fach-)Ärzten wurden für das Jahr 2016 38 Fälle gemeldet, was einer Erhöhung von 31 % entspricht.

Die Rechtsanwendung in den Dienststellen erfordert auch künftig einzelfallbezogene Entscheidungen vor Ort. Die Senatsverwaltung für Finanzen wird verstärkt dazu ermutigen, dass dies auch tatsächlich geschieht und sich die aus den o.g. Zahlen ersichtliche Entwicklung verfestigt.

Grundsätzlich wird gemäß TV-L über die Maßnahmen im Einzelfall entschieden. Pauschalregelungen sind nicht grundsätzlich ausgeschlossen, bedürfen aber zuvor einer Bestandsaufnahme, die nachweist, dass der künftig zu be-

günstigende Personenkreis in einer Vielzahl von Fällen nur durch monetäre Anreize zu gewinnen ist.

Eine Pauschalregelung gibt es im Bereich der Lehrerinnen und Lehrer zur Anerkennung förderlicher Zeiten gem. § 16 Abs. 2 S. 4 TV-L.

Für den Regionalen Sozialen Dienst gibt es eine entsprechende Empfehlung der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie an die Bezirke, ggf. Grundsätze zur Vorweggewährung von Stufen bei Vorliegen der tarifvertraglichen Voraussetzungen zu erlassen.

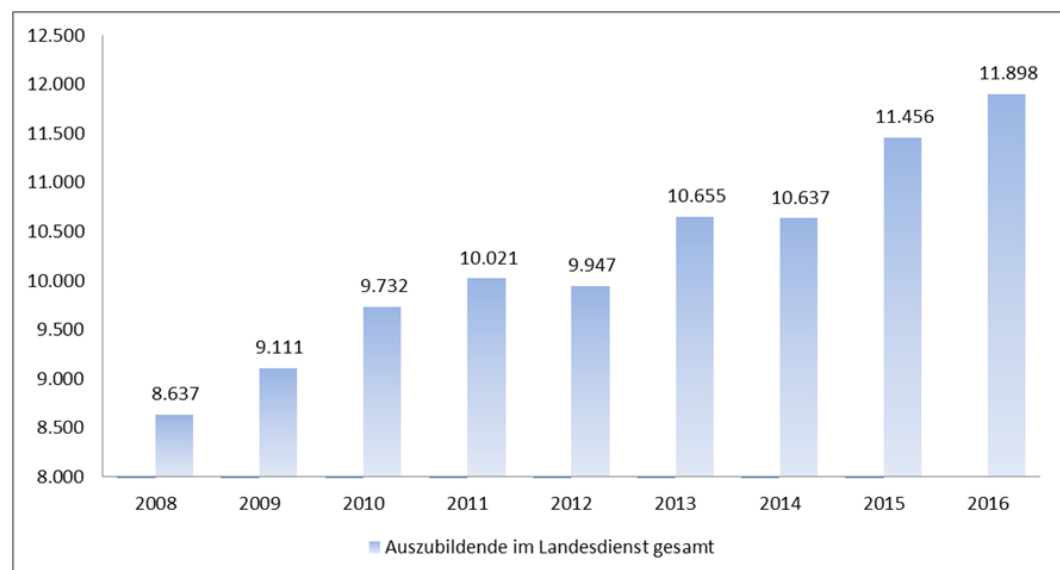
Personalbildung

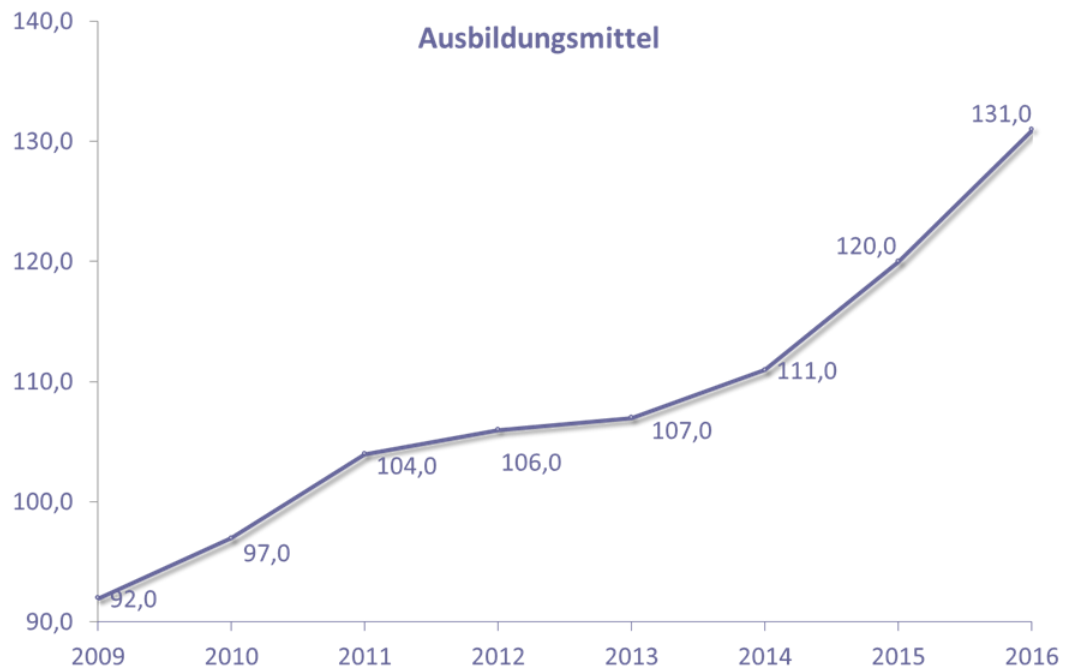
Berufsausbildung

Hierzu werden in 2017 die Rahmenbedingungen durch den Senat geschaffen, die Ausbildungssituation in den Bezirken zu optimieren und insgesamt die Zahl der Auszubildenden in allen Dienststellen stetig zu erhöhen.

Das Ziel der Erhöhung der Zahl der jährlich neu beginnenden Auszubildenden um 20% bis zum Ende der Legislaturperiode wird auf Ebene der Hauptverwaltung bereits umgesetzt. Der Fokus liegt auf der Bedarfsdeckung im Bereich der Mangelberufe sowie im allgemeinen Verwaltungsbereich.

Trotz einer vergleichsweise geringen Vertragslösungsquote wird fortlaufend geprüft, wie die Rahmenbedingungen von Ausbildung verbessert werden können. So wurde z.B. für die Bezirke eine Plafonderhöhung zur Verbesserung der Betreuung von Auszubildenden vorgenommen.





Weiterbildung

Verwendungsaufstieg im allgemeinen Verwaltungsdienst

Zur Steigerung der Motivation und Qualifizierung der derzeit tätig Beschäftigten sieht die Koalitionsvereinbarung u.a. die Wiedereinführung des Verwendungsaufstiegs aus dem ehemals gehobenen in den höheren Dienst vor.

Anlass hierfür ist u.a. – neben den deutlich gestiegenen qualitativen und quantitativen Anforderungen an die Arbeitsleistung sowie dem von mehreren Behörden geäußerten Wunsch – eine Anregung der für das Auswahlverfahren zum Aufstieg zuständigen Kommission. Demnach sind im Rahmen vorangegangener Auswahlverfahren Mitarbeitende identifiziert worden, für die diese Art des Aufstiegs besser geeignet wäre.

Eine Neuregelung des Verwendungsaufstiegs könnte sich zukünftig an der Regelung des damaligen § 23 a Verwaltungs-Laufbahnverordnung (VLVO) und den bereits bestehenden Regelungen des regulären Aufstiegsverfahrens orientieren. Die damaligen Vorgaben zu Altersgrenzen sind zugunsten von Vorgaben zu Dienstzeiten zu streichen. Zudem hat eine Konkretisierung zu den weiteren persönlichen Voraussetzungen zur Teilnahme am Verwendungsaufstieg (bspw. Vorgaben zur dienstlichen Beurteilung) zu erfolgen.

Führungskräftebildung

Führungskräfteentwicklung

Hierzu wird der Senat weiter kontinuierlich an der Umsetzung des Maßnahmenplans der bereits beschlossenen Systematisierung der Führungskräfte- und

Führungskräftenachwuchsentwicklung arbeiten. In 2018 wird der Senat eine strukturierte Bedarfsplanung durchführen und die Schwerpunkte der Führungskräfteentwicklung landesweit abstimmen, zu denen einheitliche Anforderungsprofile mit definierten Kernkompetenzen, zielgruppenscharfe Führungskräfte- und Leadership-Lehrgänge, landesweit einheitliche Standards bei der Führungskräfteentwicklung und Führungskräfte-Auswahl und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen gehören.

Akademie für Führungskräfte

In 2018 werden die Grundlagen für eine Akademie für Führungskräfte unter dem Dach der Verwaltungsakademie Berlin (VAk) als zentrale Dienstleisterin für die Aus- und Fortbildung der Beschäftigten der Berliner Verwaltung gelegt.

Die bestehenden Angebote der Führungskräfteentwicklung und -fortbildung werden überprüft und um weitere moderne sowie IT-gestützte Formate ergänzt werden. Angesichts der anhaltend hohen Anforderungen an die Führungskräfte der Berliner Verwaltung und aufgrund der altersbedingt überdurchschnittlich hohen Fluktuation im Bereich der Führungskräfte wird die Akademie für Führungskräfte strukturell verstärkt werden. Der Senat beabsichtigt den Bau eines eigenen Gebäudes auf dem Gelände der Verwaltungsakademie, in dem neue, zeitgemäße sowie zielgruppen- und Formate angeboten werden. Die erforderlichen Investitionsmittel sollen im Haushaltsplan 2018/19 verankert werden.

Personalmanagement

AG Ressourcensteuerung

Die AG Ressourcensteuerung wurde als Nachfolgeeinrichtung der bewährten AG Wachsende Stadt etabliert. Dabei wurde das Spektrum der AG über den reinen Ressourcenbedarf aus der Wachsenden Stadt hinaus ausgeweitet. Die Bezirke sind in der AG Ressourcensteuerung vertreten. In den ersten vier Sitzungen konnte bereits Einvernehmen über Sofortmaßnahmen im Rahmen der Schulbauunterhaltung (8 VZÄ pro Bezirk) und der Radwege (2 VZÄ pro Bezirk) erzielt werden, ebenso beim „Anfangsbedarf“ für das geänderte Unterhaltungsvorschussgesetz (3 VZÄ pro Bezirk).

Es konnte Einigkeit erzielt werden über die Verwendung der den Bezirken zugesagten 60 Mio. € für 2018. Danach werden rd. 12 Mio. Euro für die Wachsende Stadt, rd. 7 Mio. € für umzusetzende Maßnahmen aus den Richtlinien der Regierungspolitik und neue zusätzliche Aufgaben sowie rd. 41 Mio. € zur eigenverantwortlichen Schwerpunktsetzung der Bezirke unter Beachtung der Richtlinien der Regierungspolitik verwendet. Für die eigenverantwortliche Schwerpunktsetzung stehen den Bezirken mithin zusätzlich 818,5 VZÄ zur Verfügung.

Über den Einsatz dieser zusätzlichen VZÄ werden Zielvereinbarungen zwischen den Bezirken und dem Senat, vertreten durch die Senatsverwaltung für Finanzen abgeschlossen. Das Einigungspaket umfasst insgesamt 1.254 VZÄ für 2018.

Die AG Ressourcensteuerung befindet sich gerade in der Diskussion zu den Personalleitwerten für die Bezirke. Die Personalleitwerte sollen einen verbindlichen Rahmen für die Personalausstattung der Bezirke festlegen. Dies bedeutet natürlich eine Begrenzung nach oben, aber ggf. auch nach unten. Bis Ende des Jahres soll die Diskussion über die Personalleitwerte der Bezirke abgeschlossen sein.

DV Personalmanagement

Hierzu hat der Senat Gespräche zur Weiterverhandlung mit dem Hauptpersonalrat aufgenommen. Ziel ist, die Dienstvereinbarung zügig zu verhandeln und möglichst bis Ende 2017 abgeschlossen zu haben.

Die seit längerem angestrebte Dienstvereinbarung Personalmanagement hat das Ziel, den vielfältigen Aktivitäten des Personalmanagements in den Dienststellen einen Rahmen zu geben und damit auch Standards zu formulieren und festzuschreiben. Dieses Anliegen unterstützt der Senat ausdrücklich. Schwierigkeiten bestehen derzeit noch darin, dass die Positionen des Hauptpersonalrates auf der einen Seite und des Senats auf der anderen Seite in einigen wesentlichen Punkten noch voneinander abweichen:

Zum einen sind im Vereinbarungsentwurf an einigen Stellen noch Formulierungen enthalten, die neue Rechtsansprüche begründen oder in die Rechte des Haushaltsgesetzgebers eingreifen könnten, zum anderen bestehen Bedenken gegen die beabsichtigten Steuerungsstrukturen, die wenig effektiv erscheinen und zudem in die Organisationshoheit der Dienststellen eingreifen. Als ein wesentliches Element der Personalentwicklung fehlt darüber hinaus eine Regelung zur Regelbeurteilung der Tarifbeschäftigten. Schließlich sind auch noch einige weitere Fragen zu klären, wie z. B. die Frage der Einbeziehung von aktuell geltenden Regelungen, wie z. B. der DV Gesundheit oder des (in einigen Paragraphen noch) geltenden VGG. Aufgrund der grundsätzlichen Bedeutung der Dienstvereinbarung ist zudem eine umfassende Beteiligung der Senatsverwaltungen und der Bezirke unverzichtbar.

Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

DV Telearbeit

Hierzu wird der Senat wird bis Ende 2017 die ausgesetzten Gespräche mit dem Hauptpersonalrat erneut initiieren.

Zur Ausweitung der Möglichkeiten der alternierenden Telearbeit gibt es seit 2012 unter der Federführung der Senatsverwaltung für Inneres und Sport Bestrebungen zum Abschluss einer landesweit geltenden „Dienstvereinbarung über die Durchführung alternierender Telearbeit im Land Berlin (DV Telearbeit)“.

Sowohl die im Sommer 2013 gestartete Verwaltungsbeteiligung als auch die Gespräche mit dem Hauptpersonalrat ergaben weiteren Klärungs- und Abstimmungsbedarf, der bis heute nicht ausgeräumt werden konnte.

Das Interesse an einer dienststellenübergreifenden Regelung zur Schaffung einheitlicher Rahmenbedingungen besteht weiterhin. Deshalb soll das Thema mit dem Übergang der Zuständigkeit von der Senatsverwaltung für Inneres und Sport auf die Senatsverwaltung für Finanzen erneut aufgegriffen werden.

Der Senat beabsichtigt bis Ende 2018 eine unterschriftsreife Dienstvereinbarung zur Telearbeit verhandelt zu haben.

Arbeits(zeit)flexibilisierung

Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Hierzu beabsichtigt der Senat dem Abgeordnetenhaus bis Ende 2017 einen Gesetzentwurf zuzuleiten.

Der Gesetzentwurf soll der systemgerechten Umsetzung des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 und des Familienpflegezeitgesetzes vom 06. Dezember 2011 für den Beamtenbereich dienen.

In ihrer jeweils aktuellen Fassung, die sie durch das Gesetz zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 erhielten, sehen beide Gesetze verschiedene Rechtsansprüche auf Freistellung (Beurlaubungen und Teilzeitbeschäftigungen) anlässlich der Pflege naher Angehöriger vor; ergänzend ist darin die Möglichkeit einer finanziellen Unterstützung zur Abfederung finanzieller Schwierigkeiten während der Freistellungszeiten vorgesehen.

Die Situation pflegender Beamtinnen und Beamten soll durch folgende Möglichkeiten verbessert werden:

- Teilzeitbeschäftigung oder Freistellung als Familienpflegezeit oder Pflegezeit,
- Teilzeitbeschäftigung oder Freistellung zur Begleitung naher Angehöriger in deren letzter Lebensphase als weitere Form der Pflegezeit,
- Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung, um in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicherzustellen,
- Besoldungsvorschuss bei Inanspruchnahme von Familienpflegezeit oder Pflegezeit.

Gleichzeitig soll mit dem Gesetzentwurf die Rechtsstellung von Anwärtnerinnen und Anwärter im Beamtenverhältnis auf Widerruf verbessert werden. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass auch dieser Personenkreis bei familiären Betreuungsaufgaben den Vorbereitungsdienst grundsätzlich in Teilzeit absolvieren kann.

Informationsportal

Der Senat wird bis Ende 2017 ein Informationsportal im Beschäftigtenportal der Berliner Verwaltung einrichten.

In der Koalitionsvereinbarung für die Legislaturperiode 2016 bis 2021 haben die Regierungsparteien ihre Absicht bekräftigt, mit den Vorzügen des Arbeitgebers Land Berlin gezielt werben zu wollen. Wichtiges Attraktivitätsmerkmal ist das Angebot flexibler Arbeitszeiten.

Um den Beschäftigten die zahlreichen Flexibilisierungsmöglichkeiten in übersichtlicher Weise näherzubringen, wird in diesem Jahr ein Themenportal „Arbeits(zeit)flexibilisierung“ eingerichtet.

Reform des Dienstrechts

Wiedereinführung des Vorbereitungsdienstes im „mittleren Dienst“ des allgemeinen Verwaltungsdienstes

Eine Verbeamtung in der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) des allgemeinen Verwaltungsdienstes ist derzeit über § 12 Laufbahnverordnung allgemeiner Verwaltungsdienst (LVO-AVD) möglich. § 12 LVO-AVD legt als Zugangsvoraussetzung für die Ernennung in ein Beamtenverhältnis im ehemals mittleren Dienst nach Abschluss der Bildungsvoraussetzungen der dort genannten Ausbildungsberufe eine hauptberufliche Tätigkeit von mindestens zwei Jahren, die mindestens einer Tätigkeit des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1 entsprechen muss, für eine Verbeamtung gemäß § 7 Abs. 2 Nr. 2 a) Laufbahngesetz (LfbG) fest. Einstellungen in das Beamtenverhältnis auf Probe auf der Grundlage von § 12 LVO-AVD in der Lauf-

bahnfachrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes können demnach sofort vorgenommen werden. Eines gesonderten Vorbereitungsdienstes bedarf es in diesen Fällen nicht.

Das Verfahren zur Anerkennung der Laufbahnbefähigung ist vergleichbar zu den Verfahren nach § 15 Abs. 3 LVO-AVD für den ehemals gehobenen Dienst und nach § 22 LVO-AVD für den ehemals höheren Dienst.

Um eine breitere Anwendung und Akzeptanz des Anerkennungsverfahrens und der damit verbundenen Möglichkeit der Personalrekrutierung und -bindung zu erreichen, sind gezielte und landesweite Informationen bereitzustellen.

Darüber hinaus hatte der Senat in der vorangegangenen Legislaturperiode mit Senatsbeschluss Nr. S-873/2016 vom 19.01.2016 bezüglich des Konzepts für die Personalentwicklung „Mehr Personal, gute Qualifizierung, leistungsfähige Verwaltung“ Folgendes beschlossen:

„Es wird angestrebt, die Ausbildung für die Laufbahngruppe 1 der allgemeinen Verwaltungsdienstes (zweites Einstiegsamt=ehem. mittlerer Dienst) für beamtete Nachwuchskräfte wieder einzuführen. Dabei werden die Wirkung auf die Ausbildung in dem ebenfalls auf die mittlere Funktionsebene des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes ausgerichteten dualen Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r“ berücksichtigt.“

Die ursprünglich für das Frühjahr 2016 beabsichtigte Prüfung zu den zuvor genannten Auswirkungen konnte nicht durchgeführt werden, wird jedoch kurzfristig erfolgen.

Dabei ist wesentliches Augenmerk auf folgende Aspekte zu richten:

1. Prüfung, ob die Anwendung des § 12 LVO-AVD der Rekrutierung im Bereich der mittleren Funktionsebene des Landes Berlin dient.
2. Prüfung, ob es gerechtfertigt ist, den Vorbereitungsdienst im ehemals mittleren Dienst wieder einzuführen, während die Personalgewinnung für die gehobene und höhere Funktionsebene landesweit erfolgreich über die sog. „Trainee-Programme“ erfolgt.
3. Es ist zu prüfen, inwieweit die Wiedereinführung des Vorbereitungsdienstes im ehemals mittleren Dienst zeitnah gegebenenfalls über eine Neufassung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung sowie der Ausführungsvorschriften erfolgen kann. Die organisatorischen Strukturen zur Durchführung und Begleitung des Vorbereitungsdienstes, z.B. Errichtung des Prüfungsausschusses, müssten neu geschaffen werden.

Laufbahnwechsel

Hierzu wird der Senat den erforderlichen rechtlichen Änderungsbedarf für den Wechsel zwischen den verschiedenen Beamtenlaufbahnen feststellen. Erforderliche rechtliche Änderungen werden mit dem Ziel der Vereinfachung geprüft.

Nach § 16 Abs. 1 LfbG ist ein Wechsel von einer Laufbahnfachrichtung in eine andere Laufbahnfachrichtung derselben Laufbahngruppe zulässig, wenn die Beamtin oder der Beamte die Befähigung für die neue Laufbahn besitzt. Liegt die Befähigung für die neue Laufbahn nicht vor, ist ein Laufbahnwechsel durch Entscheidung der für die neue Laufbahnfachrichtung zuständigen Laufbahnordnungsbehörde zulässig. Dabei soll eine Einführung vorgesehen werden, deren Umfang allgemein oder einzelfallbezogen zu bestimmen ist (§ 16 Abs. 2 LfbG).

Soweit dies für die Wahrnehmung der Aufgaben der neuen Laufbahn erforderlich ist, kann der Laufbahnwechsel auch davon abhängig gemacht werden, dass die Beamtin oder der Beamte während der Einführung an geeigneten Qualifizierungsmaßnahmen teilnimmt (§ 16 Abs. 3 LfbG). Derzeit fehlt es für den vereinfachten Laufbahnwechsel bei Verschiedenartigkeit von Ausgangs- und Ziellaufbahn (wie z.B. bei Steuerverwaltung und allgemeinem Verwaltungsdienst) an einer rechtlichen Grundlage. Die Verwaltungsakademie Berlin entscheidet im Rahmen ihrer Kompetenz über die Möglichkeiten der Kürzung der Einführungszeit und der Anrechnung von Fortbildungen (Zuständigkeit bei der VAK) bezüglich der Anerkennung erworbener Kenntnisse über den möglichen Verzicht auf Leistungsnachweise im Rahmen der Qualifizierung.

Aufnahme weiterer Studiengänge zur Vermittlung der Laufbahnbefähigung

Der Senat wird die bestehenden Kooperationen mit Universitäten und Hochschulen in 2017 weiter ausbauen.

Die „laufbahnrechtlich mögliche Übernahme“ der Studiengänge „Öffentliches Dienstleistungsmanagement (Public Management)“, „Nonprofit-Management und Public Governance“ sowie „Verwaltungsinformatik“ an der Hochschule für Wirtschaft und Recht ist bereits heute möglich, sofern die Anforderungen an die jeweiligen Studieninhalte erfüllt sind. Über § 15 Abs. 3 LVO-AVD kann bei Vorliegen der dort genannten Voraussetzungen die Laufbahnbefähigung für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen Verwaltungsdienstes durch die Laufbahnordnungsbehörde anerkannt werden. Neben die inhaltlich-fachlichen Anforderungen an die jeweiligen Studiengänge tritt hierbei das Erfordernis der hauptberuflichen Tätigkeit von einem Jahr nach Studienabschluss, welche den Anforderungen des ersten Einstiegsamts der Laufbahngruppe 2 entspricht bzw. von zwei Jahren, wenn diese außerhalb des öffentlichen Dienstes verbracht wurde.

Die Aufnahme der genannten Studiengänge in § 15 Abs. 1 LVO-AVD, um eine „direkte“ Laufbahnbefähigung ohne vorherige Anerkennung zu ermöglichen, ist möglich, sofern diese Studiengänge – ebenso wie der Studiengang „Öffentliche Verwaltung“ der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin – ausreichende berufspraktischen Zeiten vorsehen.

In einigen Dienststellen sind sog. „Trainee-Programme“ entwickelt und diese im Laufe der vergangenen Jahre deutlich ausgebaut worden. Auf diese Weise erhalten die Studierenden der o.g. Studiengänge die Möglichkeit, die von § 15 Absatz 3 LVO-AVD vorgesehenen berufspraktischen Zeiten als Tarifbeschäftigte innerhalb eines Jahres zu erreichen. Dies schafft eine Voraussetzung für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Probe.

Einstellungshöchstaltersgrenze

Hierzu wird der Senat in 2018 den rechtlichen Änderungsbedarf definieren und Umsetzungsmöglichkeiten prüfen.

Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts stellen Einstellungshöchstaltersgrenzen für den Zugang zum Beamtenverhältnis – außerhalb von Einsatzberufen wie Polizeivollzugsdienst oder Feuerwehrtechnischem Dienst – weder ein Einstellungsmerkmal noch eignungsergänzendes Hilfskriterium dar. Die Festlegung von Höchstaltersgrenzen sei daher ein schwerwiegender Eingriff in Art. 12 Abs. 1 GG und grundsätzlich auch in Art. 33 Abs. 2 GG. Es sei deswegen Aufgabe der Legislative, eine praktische Konkordanz zwischen dem Leistungsgrundsatz des Art. 33 Abs. 2 GG einerseits und sonstigen mit Verfassungsrang ausgestatteten Belangen, wie z.B. dem Lebenszeitprinzip und dem Alimentationsprinzip als hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums, herzustellen.

Einstellungshöchstaltersgrenzen sind nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts zulässig, wenn dadurch zum Ausdruck kommt, dass sich die Alimentation des Beamten im Ruhestand nur rechtfertigt, wenn dessen Arbeitskraft dem Dienstherrn zuvor über einen längeren Zeitraum uneingeschränkt zur Verfügung gestanden hat. Im Hinblick auf steigende Lebenserwartung und wachsende Versorgungslasten der öffentlichen Haushalte stelle eine Einstellungshöchstaltersgrenze eine wesentliche Grundlage für die Finanzierbarkeit und Funktionsfähigkeit des beamtenrechtlichen Versorgungssystems dar und diene somit der Sicherung des Alimentations- und Lebenszeitprinzips.

Daher wird das Ziel verfolgt, die Altersgrenze zur Einstellung und Versetzung von Beamtinnen und Beamten in den Dienst des Landes Berlin auf 20 Jahre vor der jeweiligen statusrechtlichen Altersgrenze zum Eintritt in den Ruhestand festzulegen. Zur verfassungskonformen Umsetzung soll ein neuer § 8a in das Landesbeamtengesetz aufgenommen werden, der die Höchstaltersgrenze un-

mittelbar regelt. Darüber hinaus sollen Ausnahmetatbestände im Gesetz geregelt werden. Dies gilt insbesondere für Fälle, in denen es keine geeigneten jüngeren Bewerberinnen und Bewerber gibt und die Ablehnung die Erfüllung öffentlicher Aufgaben gefährden würde oder im Hinblick auf die Besonderheiten des Aufgabengebietes und die Qualifikation der Bewerberin oder des Bewerbers ein dringendes dienstliches Interesse an der Übernahme besteht.

Verbesserung der Bezahlungsstruktur

Entgeltanpassung

Das Land Berlin ist Mitglied in der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL). Daher können außer- bzw. übertarifliche Verbesserungen nicht ohne Zustimmung der Mitgliedsländer entschieden und umgesetzt werden. Die bestehenden tarifvertraglichen Möglichkeiten zur Personalgewinnung und -bindung werden zunehmend ausgeschöpft.

Die im Land Berlin vereinbarten Entgeltanhebungen für die Beschäftigten nach den Maßgaben *Tarifvertrages Wiederaufnahme* Berlin wurden planmäßig durchgeführt und werden zum 1. Dezember 2017 100 % das Niveau der Länder erreicht haben.

Besoldungsanpassung

Mit dem Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung für das Land Berlin 2017 und 2018 erfolgt eine lineare Erhöhung um 2,8 % (abzüglich 0,2 % Versorgungsrücklage) in 2017 und 3,2 % in 2018 jeweils zum 01. August. Darüber hinaus erfolgt eine Erhöhung der jährlichen Sonderzahlung von derzeit 640 € auf 1.000 € (bis einschl. A 9) bzw. 800 € (ab A10) in 2017 und auf 1.300 € (bis einschl. A 9) bzw. 900 € (ab A 10).

Der Senat hat sich dem politischen Ziel verpflichtet, die Besoldung im Land Berlin bis zum Ende der Legislaturperiode im Jahr 2021 an die durchschnittliche Besoldung der Länder anzugleichen.

Der Rückstand Berlins auf den Durchschnitt der Länder beträgt derzeit 5,6 %. Mit der Besoldungsanpassung 2017/18 wird der Rückstand voraussichtlich um insgesamt 2,3 Prozentpunkte auf dann 3,3 % reduziert. Durch die Erhöhung der Sonderzahlung wird eine stärkere Angleichung in den unteren Besoldungsgruppen erreicht, da diese einen größeren Rückstand zum Länderdurchschnitt aufweisen.

Honorarordnungen

In vielen Bereichen der Berliner Verwaltung sind Honorarkräfte mit der Erbringung wichtiger Dienstleistungen beauftragt (z.B. Lehrtätigkeiten an den Musik- und Volkshochschulen sowie im Sozialbereich). Nach der Richtlinie der Regierungspolitik hat sich der Senat zum Ziel gesetzt, die Entlohnung für Honorarkräfte insbesondere an den Musik- und Volkshochschulen zu erhöhen und zu prüfen, wie eine bessere soziale Absicherung erreicht werden kann. Weiter heißt es hierzu im Koalitionsvertrag: „Die Koalition wird die Honorarordnungen des Landes im Hinblick auf Angemessenheit im Zusammenhang mit der Durchsetzung des effektiven Mindestlohns und Vergleichbarkeit auf den Prüfstand stellen.“

Wesentliche Schritte der Regierungspolitik sind bereits umgesetzt:

- In einem ersten Schritt hat die Senatsverwaltung für Finanzen die Bandbreiten der Honorare um 8 % gegenüber dem Stand von 2016 erhöht. Die Erhöhung berücksichtigt dabei auch die vom Senat am 20. Juni 2017 beschlossene Erhöhung des Mindestlohns nach § 9 Absatz 1 des Landesmindestlohngesetzes auf 9,00 € brutto pro Stunde.
- Zum 1. August 2017 werden die Honorare für die Honorarkräfte an den Musikschulen und Volkshochschulen um 2,3 % erhöht. Hierbei wird die prozentuale Steigerung der tariflichen Entgelte auf die Honorare übertragen (Dynamisierungsklausel).

Weitere Verbesserungen für Honorarkräfte sowohl an den Musikschulen und Volkshochschulen als auch in den übrigen Bereichen der Verwaltung sollen nicht isoliert voneinander vorgenommen werden.

Es ist daher beabsichtigt, bis Mitte 2018 die vorhandenen Honorarordnungen und Bandbreitenregelung im Hinblick auf ihre Angemessenheit und Struktur unter Einbeziehung der Verwaltungen zu überprüfen.

Impressum

Herausgeberin:

Senatsverwaltung für Finanzen

Abteilung IV - Landespersonal

Klosterstraße 59, 10179 Berlin

© 07/2017