

# HPR-aktuell

3/2018

06.08.2018

## Es ist vollbracht...

Nach fünfjähriger Verhandlung über den Abschluss einer Rahmendienstvereinbarung Personalmanagement erfolgte nun am 20.07.2018 die Unterzeichnung der Dienstvereinbarung im Rahmen des Infogesprächs mit dem Finanzsenator Dr. Kollatz.



HPR-Vorsitzende und Senator bei der Unterzeichnung

Aufgrund des Ressortwechsels durch die Abgeordnetenhauswahlen 2016 wechselte die Zuständigkeit und damit unser Verhandlungspartner von der Senatsverwaltung für Inneres und Sport zur Senatsverwaltung für Finanzen. Dies führte dazu, dass nochmal alles auf den Prüfstand gestellt wurde und wieder durchverhandelt werden musste.

Gerade in Zeiten von Personalknappheit ist die Förderung des Personalmanagements in der Berliner Verwaltung umso wichtiger geworden. Deshalb sind wir froh, dass nunmehr unterschrieben und durch das Rundschreiben SenFin IV Nr. 31/2018 auch der offizielle „Startschuss“ gegeben wurde.

Wichtig ist jetzt, die schnelle Umsetzung der RDV Personalmanagement; hierbei gibt es durchaus schon Dienststellen, die sich in vorbereitenden Maßnahmen befinden. Die Inhalte der RDV Personalmanagement findet ihr unter unserem Link [Dienstvereinbarungen - Berlin.de](http://Dienstvereinbarungen-Berlin.de) - auf der HPR-Seite.

Es ist jetzt an den Dienststellenleitungen und den Beschäftigtenvertretungen gleichermaßen, die in der RDV geregelten Strukturen und Maßnahmen zu nutzen. Eine gute konstruktive Kommunikation ist der Schlüssel.

Für Rückfragen per E-Mail:

[hpr@hpr.berlin.de](mailto:hpr@hpr.berlin.de)

## **Unsere Themen**

- Es ist vollbracht...
- Umdenken erforderlich – Senat beschließt, sachgrundlose Befristungen deutlich einzuschränken
- 20% Bonus statt Ruhegehalt – leider nur für die Beamtinnen und Beamten
- Zulage nach Teil II, 20.4 der EGO



### Die Verhandlungsrunde der RDV PM

v.l.n.r.: R. Ritter, D. Ortman, C. Lemke, S. Stecher, F. Lancelle, D. Zießnitz, M. Ruppig, Dr. M. Kollatz, M. Jammer, K. Feiler

## **Umdenken erforderlich –** **Senat beschließt sachgrundlose** **Befristungen deutlich** **einzu­schränken**

Den Anfang machte das Abgeordnetenhaus. Es beschloss am 30.11.2017, den Senat aufzufordern, als Eigentümer bei den landeseigenen Betrieben und im öffentlichen Dienst künftig keine weiteren befristeten Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund abzuschließen. Und er gab dem Senat Zeit, über die Umsetzung des Beschlusses bis zum 30.06.2018 zu berichten.

Der Wille des Abgeordnetenhauses war klar und eindeutig. Dies hat aber die für die Umsetzung zuständige Senatsverwaltung für Finanzen zunächst nicht davon abgehalten, diverse Ausnahmen zu ersinnen, nach denen der Abschluss von sachgrund-

los befristeten Arbeitsverträgen doch noch möglich sein sollte. Dazu gehörte die „Chance“, sich „trotz noch nicht ausgeräumter Zweifel an der persönlichen Eignung oder nicht so guter Noten noch für eine Dauerübernahme zu qualifizieren“. Außerdem wurde die Möglichkeit einer befristeten Übernahme als Arbeitnehmer/in aufgeführt, wenn die „notwendige gesundheitliche Eignung für eine Verbeamtung“ noch festgestellt oder erworben werden muss.

Der Hauptpersonalrat hat sich zum damaligen Entwurf der Senatsvorlage eindeutig ablehnend positioniert, auch ohne formal in der Beteiligung zu sein. Insbesondere die für die Dienststellen sehr bequeme, für die Betroffenen aber sehr unbefriedigende Regelung der sachgrundlos befristeten Beschäftigung bei „nicht so guten Noten“ und die Benachteiligung vom Beamtennachwuchs im Gegensatz zu

Auszubildenden im Tarifbereich bei dem sowieso sehr schwierigen Bereich der Gesundheit war für uns nicht hinnehmbar. Wir haben mehrere, sehr intensive Gespräche geführt, haben auf steigende Zahlen bei den sachgrundlos befristet übernommenen Nachwuchskräften hingewiesen.

Der Senat hatte ein Einsehen. Diese beiden Ausnahmen sind im Rundschreiben IV Nr. 29/2018 nicht mehr enthalten. Darüber sind wir sehr erleichtert!

Was bedeutet dies nun für die Praxis?

Es rückt – und zwar sehr zu Recht – die Qualität der Ausbildung wieder in den Fokus. Alle Auszubildenden bzw. Nachwuchskräfte im Beamtenbereich sind den Dienststellen, in denen sie ausgebildet werden, wohl bekannt. Jedenfalls, wenn sie in der Ausbildung gut betreut und begleitet werden und bei Leistungsmängeln schon in dieser Zeit auf selbige hingewiesen und ggf. Hilfsangebote gemacht werden.

Sie beweisen in ihren Praxiszeiten in den Ämtern hinreichend ihre berufliche Eignung – besser vielleicht als durch die Prüfungsnote allein. Denn jede Prüfungsnote, auch eine Vier, beweist zunächst nur Folgendes: die Prüfung ist bestanden; die Eignung für den erlernten Beruf liegt vor. Es war ein Relikt der Sparzeit im öffentlichen Dienst, trotzdem die zusätzliche Hürde „bessere Note“ einzubauen. Hier gilt es in den Dienststellen (den Personalabteilungen wie den Leitungen) umzudenken.

Eine Zusage im Vorstellungsgespräch: „...bei bestandener Prüfung werden Sie übernommen!“ sorgt nicht dafür, dass sich niemand mehr anstrengt, sondern vor allem, dass sich weniger Auszubildende zum Ende ihrer Ausbildung nach außen orientieren. Akquise betreibt man durch Einladung, nicht durch Hinhalten.

## 20% Bonus statt Ruhegehalt – leider nur für die Beamtinnen und Beamten

Inzwischen ist der Schalter in den Köpfen umgelegt: Berlin muss kein Personal mehr einsparen – jetzt brauchen wir wieder mehr davon. Nicht nur in den Schulen mehr Lehrpersonal, im Vollzug mehr Kolleginnen und Kollegen, in den Bürger- und Ordnungsämtern.

Nein! Eigentlich überall in der Berliner Verwaltung. Die Konkurrenz um die Schulabgänger und Hochschulabsolventen ist riesengroß, gleichzeitig gehen immer mehr Kolleginnen und Kollegen planmäßig in den Ruhestand. Es werden kreative Konzepte gesucht, dieser Entwicklung Einhalt zu gebieten.

Mit dem nun sehr schnell vor der parlamentarischen Sommerpause zum 01.07.2018 verabschiedeten **Gesetz zur Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes in der Überleitungsfassung für Berlin und zur Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes** vom 14.06.2018 (GVBl. S. 446) richtet sich der Gesetzgeber ausschließlich an die Beamtinnen und Beamten, die sich kurz vor dem Eintritt in ihren wohlverdienten Ruhestand befinden.

Ihnen soll ein Verbleiben im aktiven Dienstverhältnis durch Zahlung eines zwanzigprozentigen Bonus auf die ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge (Grundgehalt, Stellenzulage und Familienzuschlag Stufe 1) schmackhaft gemacht werden.

Voraussetzung ist ein Antrag gemäß § 38 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes (LBG), den Ruhestand über die gesetzliche Altersgrenze hinaus schieben zu wollen. Für Teilzeitbeschäftigte wird dieser Bonus nicht in Höhe der vollen 20% gewährt, sondern vorher im Verhältnis des zu erwartenden

Ruhegehalts und des Anteils der Teilzeittätigkeit berechnet. Näheres erläutert das Rundschreiben IV Nr. 30/2018 der Senatsverwaltung für Finanzen vom 06.07.2018.

Der Hauptpersonalrat hatte in seiner Sitzung am 12.06.2018 eine Stellungnahme zum Gesetzentwurf beschlossen, in dem er die ausschließliche Regelung für Beamtinnen und Beamte bedauerte und eine adäquate Lösung für Tarifbeschäftigte einforderte.

Diese müssen ohne Bonus, ja sogar unter Androhung von Rentenabschlägen bis zum 67. Lebensjahr arbeiten. Die Ungleichbehandlung für Lehrerinnen und Lehrer, die als Beamtinnen und Beamte nicht pünktlich mit Vollendung des 65. Lebensjahres, sondern erst mit Beendigung des Schuljahres in den Ruhestand versetzt werden und damit als eine maßgebliche Zielgruppe des Gesetzentwurfs wesentlich später in den Genuss der Bonusregelung kommen sowie die abweichende Regelung für Teilzeittätige wurden in der Stellungnahme kritisch angesprochen.

Diese Kritik des Hauptpersonalrates erreichte das Abgeordnetenhaus am 14.06.2018 allerdings nicht mehr, um in der parlamentarischen Debatte noch Wirkung zu entfalten. Das dortige Plenum bezog sich auf eine dringliche Beschlussempfehlung des Hauptausschusses vom 07.06.2018 und winkte den Gesetzentwurf durch.

In diesem wie anderen vergleichbaren Vorgängen hätten wir uns eine ausreichende Vorlaufzeit für unsere Stellungnahme gewünscht, die wir regelmäßig mit den übrigen Personal- und Beschäftigtenvertretungen abstimmen.

Auch dies halten wir für ein Instrument der Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten des Landes.

Konkret beinhaltet die Änderung des Besoldungsgesetzes die Einfügung des neuen § 43 (Zuschlagsregelung) und im Landesbeamtenversorgungsgesetz eine Einfügung in den § 53 (Anhebung der Hinzuverdienstgrenze bei Inanspruchnahme der Bonusregelung).

Der Beratungsaufwand – insbesondere der teilzeitbeschäftigten Antragstellerinnen und Antragsteller muss, so sieht es das Rundschreiben vor, vom Landesverwaltungsamt erbracht werden. Hier ist auf jeden Fall eine höhere Belastung einzuplanen. Im Sinne des Gesetzes eher eine kontraproduktive Maßnahme zulasten der dortigen Beschäftigten.

Ob die Regelung helfen wird, die Personalnöte, insbesondere beim Lehrpersonal an den allgemeinbildenden Schulen wesentlich zu mildern, bezweifelt der Hauptpersonalrat.

Instrumente des Gesundheitsmanagements und der Teildienstfähigkeit könnten helfen, dass weniger Kolleginnen und Kollegen aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden müssen. Ein guter gemeinsamer Umgang und eine deutliche Verbesserung der Rahmenbedingungen an den Arbeitsplätzen würden sicherlich eher Wirkung erzielen als beamtenpolitische Schnellschüsse aus dem Abgeordnetenhaus.

Wir bleiben zuversichtlich, dass künftige Gespräche zwischen dem HPR und den Fraktionen des Abgeordnetenhauses hier mehr Wirkung erzielen, wenn die Augen und Ohren geöffnet bleiben.

★

## **Zulage nach Teil II, 20.4 der EGO**

In der Tarifrunde 2017 wurde vereinbart, dass Sozialarbeiter\*innen und Sozialpädagoginnen, die der Fallgruppe 1 des Teils II Abschnitt 20 Unterabschnitt 4 der Entgeltordnung zum TV-L zugeordnet sind und die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen, neben der schon bisher gezahlten Entgeltgruppenzulage eine weitere Zulage von 100 Euro erhalten.

Nach der Protokollerklärung Nr. 2 zu diesem Abschnitt der Entgeltordnung erhielten ebenso Diplompädagog\*innen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagog\*innen ausüben die Zulage.

Die Senatsverwaltung für Finanzen hat nun mit Rdschr. 22/2018 erklärt, auch die übrigen „sonstigen Beschäftigten“, denen entsprechende Tätigkeiten übertragen sind, rückwirkend vom 1. Januar 2017 die Zulage zu zahlen.

Der HPR hat der Regelung zugestimmt.



**Impressum:**

Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Daniela Ortmann, Vorsitzende des Hauptpersonalrats, Klosterstr. 47, 10179 Berlin, E-Mail: [hpr@hpr.berlin.de](mailto:hpr@hpr.berlin.de)