

**RAHMENDIENSTVEREINBARUNG
ZUR ALTERNIERENDEN TELEARBEIT IM LAND
BERLIN (RDV ALTERNIERENDE TELEARBEIT)**

vom 25. März 2026

BERLIN



Inhaltsverzeichnis

Präambel	2
1 Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen	3
2 Grundsätze	4
3 Teilnahmevoraussetzungen	4
3.1 Voraussetzungen an das Aufgabengebiet.....	4
3.2 Persönliche Voraussetzungen	5
3.3 Weitere Voraussetzungen	5
4 Antrags- und Genehmigungsverfahren	6
5 Laufzeit und Beendigung der alternierenden Telearbeit	7
6 Arbeitszeit/Erreichbarkeit	8
7 Arbeitsplatz und Arbeitsmittel	9
8 Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit und Ergonomie	10
9 Datenschutz und Datensicherheit	10
10 Haftung	11
11 Gesetzlicher Unfallschutz	12
12 Begleitung und Unterstützung durch die Dienststelle	12
13 Schlussbestimmungen	12
13.1 Inkrafttreten/Änderungen/Kündigung.....	12
13.2 Ergänzende Dienstvereinbarungen/Regelungen.....	13
13.3 Salvatorische Klausel	13

Rahmendienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit im Land Berlin (RDV alternierende Telearbeit)

Zwischen der Senatsverwaltung für Finanzen und dem Hauptpersonalrat für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin wird aufgrund § 74 Absatz 2 Satz 4 des Personalvertretungsgesetzes Berlin (PersVG Berlin) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GVBl. S. 337; 1995, S. 24), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 2. Dezember 2024 (GVBl. S. 603, 606) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung folgende Rahmendienstvereinbarung geschlossen:

Präambel

(1) Seit mittlerweile 25 Jahren ist das Angebot alternierender Telearbeit fester Bestandteil des Landes Berlin insbesondere zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege seiner Beschäftigten wie auch der Förderung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Mit der vorliegenden Rahmendienstvereinbarung werden die landesweit einheitlichen Rahmenbedingungen für die Ausübung alternierender Telearbeit zeitgemäß fortgeschrieben.

(2) Der Ausbau der Telearbeitsplätze in der Berliner Verwaltung ist weit fortgeschritten. Dabei sind grundsätzlich solche Aufgaben für alternierende Telearbeit geeignet, die eigenständig und eigenverantwortlich durchführbar sind und sinnvoll in die häusliche Sphäre der Beschäftigten verlagert werden können. Es ist zu berücksichtigen, dass die Ausübung von alternierender Telearbeit nicht in allen Organisationsbereichen möglich ist.

1 Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen

(1) Diese Rahmendienstvereinbarung regelt die Arbeitsform der alternierenden Telearbeit im Land Berlin.

(2) Die Rahmendienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst Berlins. Beschäftigte im Sinne dieser Rahmendienstvereinbarung sind Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Ausnahme der zu Ausbildungszwecken Beschäftigten.

Den zu Ausbildungszwecken Beschäftigten steht die mobile Telearbeit gemäß Rahmendienstvereinbarung zur Nutzung mobiler Informations- und Kommunikationsgeräte und zur Ausübung mobiler Telearbeit im Land Berlin (RDV mobile Endgeräte/mobile Telearbeit) unter den dort genannten Voraussetzungen zur Verfügung.

(3) **Telearbeit** ist jede auf Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) gestützte Tätigkeit, die ausschließlich oder zeitweise an einem außerhalb der Dienststelle liegenden Ort mit einer Online-Verbindung zum Berliner Landesnetz erbracht wird.

(4) **Telearbeitsplätze** im Sinne des § 2 Absatz 7 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) sind vom Arbeitgeber/Dienstherrn fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber/Dienstherr eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat.

(5) **Alternierende Telearbeit** im Sinne dieser Rahmendienstvereinbarung liegt vor, wenn die Arbeitsleistung im Wechsel am fest installierten Arbeitsplatz in der Dienststelle und einem Telearbeitsplatz gemäß Absatz 4 erbracht wird.

(6) Die Rahmendienstvereinbarung regelt nicht die Arbeitsform der mobilen Telearbeit, bei der die Arbeitsleistung gelegentlich zeit- und ortsflexibel mithilfe mobiler Endgeräte erbracht wird.

Die mobile Telearbeit ist in der Rahmendienstvereinbarung zur Nutzung mobiler Informations- und Kommunikationsgeräte und im Land Berlin (RDV mobile Endgeräte/mobile Telearbeit) geregelt.

2 Grundsätze

- (1) Alternierende Telearbeit wird im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten angeboten.
- (2) Die Teilnahme an der alternierenden Telearbeit ist freiwillig.
- (3) Ein Rechtsanspruch auf Bewilligung von alternierender Telearbeit besteht nicht.
- (4) Das bestehende Beschäftigungs- bzw. Dienstverhältnis bleibt in seiner Form unberührt.
- (5) Die maßgeblichen gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Bestimmungen sowie alle individuell vereinbarten Rechte und Pflichten gelten unverändert fort und sind auch während der alternierenden Telearbeit einzuhalten.
- (6) Die Ausübung alternierender Telearbeit hat keine Auswirkungen auf das berufliche Fortkommen der Beschäftigten.

3 Teilnahmevoraussetzungen

3.1 Voraussetzungen an das Aufgabengebiet

- (1) Es muss sich um ein Aufgabengebiet handeln, bei dem es möglich ist, einen Teil der Aufgaben unter vertretbarem Koordinations- und Organisationsaufwand in alternierender Telearbeit wahrzunehmen.
- (2) Es sind insbesondere Aufgaben geeignet, die eigenständig, eigenverantwortlich und mit nachvollziehbaren Ergebnissen wahrgenommen werden können.
- (3) Der im Rahmen der alternierenden Telearbeit wahrzunehmende Teil der Aufgaben muss im Hinblick auf Datenschutz und Datensicherheit zur Erledigung an einem Telearbeitsplatz geeignet sein.

(4) Bei einer Änderung des Aufgabengebietes ist die Erfüllung der vorstehend genannten Voraussetzungen erneut zu prüfen. Liegen die Voraussetzungen im Ergebnis dieser Prüfung nicht mehr vor, gilt Nummer 5 Absatz 6.

(5) Alternierende Telearbeit ist grundsätzlich auch für Führungsaufgaben geeignet.

3.2 Persönliche Voraussetzungen

(1) Grundsätzlich können Beschäftigte an der alternierenden Telearbeit teilnehmen, wenn sie der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören. Das übertragene Aufgabengebiet soll bei erstmaliger Beantragung der alternierenden Telearbeit ebenfalls seit mindestens sechs Monaten ausgeübt werden. In begründeten Fällen kann die Teilnahme an der alternierenden Telearbeit auch bewilligt werden, wenn diese Voraussetzungen noch nicht vorliegen.

(2) Die individuell vereinbarte Arbeitszeit soll mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen. In begründeten Fällen kann hiervon abgewichen werden.

(3) Die/der Beschäftigte verfügt über Verantwortungsbereitschaft, arbeitet selbstständig, eigenverantwortlich und ergebnisorientiert und besitzt Planungs- und Organisationsvermögen.

3.3 Weitere Voraussetzungen

(1) Die/der Beschäftigte verfügt im häuslichen Umfeld über eine geeignete räumliche Möglichkeit, um einen Telearbeitsplatz fest einzurichten. Die räumliche Eignung richtet sich nach den geltenden, insbesondere arbeitsschutz- und arbeitssicherheitsrechtlichen Vorschriften.

(2) Die/der Beschäftigte trägt dafür Sorge, dass dem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn bzw. einer von diesem beauftragten bzw. sonst zuständigen Person auf dessen Verlangen nach vorheriger Ankündigung der Zutritt zum Telearbeitsplatz zur Ausübung seiner gesetzlich geregelten Pflichten im Zusammenhang mit dem Telearbeitsplatz gewährt wird. Das Zutrittsrecht ist dabei auf den Telearbeitsplatz einschließlich aller zugehörigen Einrichtungen begrenzt und auf das unbedingt erforderliche Maß beschränkt.

(3) Es besteht kein Anspruch der/des Beschäftigten darauf, dass am Dienstsitz der Dienststelle ein Einzelarbeitsplatz zur Verfügung gestellt wird, der ausschließlich von dieser/diesem Beschäftigten genutzt wird.

Besondere Belange gesundheitlich eingeschränkter Beschäftigter müssen berücksichtigt werden.

4 Antrags- und Genehmigungsverfahren

(1) Alternierende Telearbeit ist von der/dem Beschäftigten schriftlich oder in elektronischer Form zu beantragen.

(2) Eine Begründung für die Antragstellung ist grundsätzlich nicht erforderlich.

(3) Wird über den Antrag positiv entschieden, ist mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor Beginn der alternierenden Telearbeit eine Nebenabrede zum Arbeitsvertrag zu schließen, die genaue Ausgestaltung der alternierenden Telearbeit erfolgt bei Beamtinnen und Beamte in Form einer einvernehmlichen Anordnung.

Wesentlicher Inhalt der Nebenabrede bzw. der einvernehmlichen Anordnung sind der Zeitraum der Telearbeit, die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel und die Verteilung der individuellen Arbeitszeit, bezogen auf beide Arbeitsstätten.

(4) Die Bewilligung der alternierenden Telearbeit erfolgt regelmäßig vorbehaltlich der Gefährdungsbeurteilung des Telearbeitsplatzes gemäß Nummer 8 Absatz 2.

(5) Bevor ein Antrag auf alternierende Telearbeit aufgrund fehlender organisatorischer oder aufgabenbezogener Voraussetzungen abgelehnt wird, prüft die Dienststelle im Einvernehmen mit der/dem Beschäftigten, ob diese ggf. geschaffen werden können (z. B. Reduzierung der Anzahl der beantragten Telearbeitstage, Vereinbarung anderer Wochentage, an denen Telearbeit ausgeübt werden kann).

(6) Wird einem Antrag auf alternierende Telearbeit von der Dienststelle nicht entsprochen, ergeht eine schriftliche Entscheidung mit entsprechender Begründung.

5 Laufzeit und Beendigung der alternierenden Telearbeit

(1) Laufzeit der alternierenden Telearbeit und Verlängerungsmodalitäten richten sich nach den Vorgaben der Dienststelle.

Die alternierende Telearbeit endet automatisch bei einem Wechsel zu einer anderen Dienststelle des Berliner Landesdienstes oder beim Ausscheiden aus dem Berliner Landesdienst.

(2) Bei erstmaliger Vereinbarung der alternierenden Telearbeit soll eine sechsmonatige Erprobungszeit vereinbart werden.

(3) Nach etwa der Hälfte der Erprobungszeit soll mit der/dem Beschäftigten ein Feedbackgespräch geführt werden, in dem sich die/der Beschäftigte und die/der Fachvorgesetzte über den Verlauf der Erprobungszeit austauschen.

Sofern im Zusammenhang mit der Ausübung der alternierenden Telearbeit Probleme erkannt wurden, soll das Feedbackgespräch insbesondere dazu dienen, diese zu besprechen und gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen.

(4) Verläuft die Erprobungszeit aus Sicht der Dienststelle auch weiterhin nicht erfolgreich, so muss sie dies der/dem Beschäftigten unter Nennung von Gründen spätestens einen Monat vor dem Ende der Erprobungszeit schriftlich mitteilen. Die Telearbeit endet dann mit Ablauf der Erprobungszeit. Eine vorzeitige Beendigung der Erprobungszeit ist nicht vorgesehen. Absatz 5 bis 7 bleiben hiervon unberührt.

(5) Die Beendigung der alternierenden Telearbeit ist von der/dem Beschäftigten ohne Angabe von Gründen jederzeit möglich.

(6) Die Beendigung der alternierenden Telearbeit ist von der Dienststelle aus wichtigen Gründen schriftlich mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende möglich. Die Gründe sind der/dem Beschäftigten bekanntzugeben. Ein wichtiger Grund kann sich z. B. aus dienstlichen Belangen ergeben, wie etwa dem Wegfall einzelner Teilnahmevoraussetzungen. Absatz 7 bleibt hiervon unberührt.

(7) Die Dienststelle kann die alternierende Telearbeit mit sofortiger Wirkung schriftlich und unter Angabe von Gründen beenden, wenn die/der Beschäftigte

gegen einzelne Bestimmungen im Zusammenhang mit der alternierenden Telearbeit – insbesondere auch Datenschutz- und Datensicherheitsvorschriften – verstößt, wenn die Teilnahmevoraussetzungen gemäß Nummer 3.3 Absatz 2 wegfallen oder wenn allgemeine Pflichtverletzungen gegen dienstliche bzw. arbeitsvertragliche Pflichten im Zusammenhang mit der Ausübung der alternierenden Telearbeit vorliegen.

6 Arbeitszeit/Erreichbarkeit

(1) Für die Arbeitszeit finden die für die Beschäftigten jeweils anzuwendenden Rechtsvorschriften sowie die in den jeweiligen Dienststellen dazu vereinbarten Dienstvereinbarungen Anwendung.

(2) Die Arbeitszeit an Telearbeitstagen wird mit der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit erfasst. Die Zeiterfassung und die Arbeitszeitgestaltung richten sich nach den in der Dienststelle geltenden Regelungen.

(3) Die während der Telearbeit zu leistende Arbeit ist ausschließlich im Rahmen der jeweils in der Dienststelle anzuwendenden Rechtsvorschriften und Dienstvereinbarungen gemäß Absatz 1 oder der individuell vereinbarten Regelungen zu leisten.

(4) Es gilt das Feiertagsrecht des Landes Berlin.

Telearbeit an Feiertagen nach dem Berliner Feiertagsrecht ist nicht zulässig.

Ebenfalls nicht zulässig ist Telearbeit außerhalb des Landes Berlin an einem nicht bundeseinheitlichen Feiertag am Ort der beabsichtigten Erbringung der Telearbeit, der nach Berliner Feiertagsrecht kein Feiertag ist. In diesem Fall ist die Arbeits-/Dienstleistung in der jeweiligen Dienststelle im Land Berlin zu erbringen. Die Freistellung der/des Beschäftigten von der Arbeit/vom Dienst aus anderen Gründen wird hiervon nicht berührt.

(5) Alternierende Telearbeit kann im Umfang von bis zu 80 von Hundert der individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gewährt werden.

An mindestens einem Arbeitstag je Woche ist die Arbeits-/Dienstleistung in der Dienststelle zu erbringen. Hiervon kann im dringenden begründeten Einzelfall und soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen für einen begrenzten Zeitraum abgewichen werden. Dieser Zeitraum soll nicht mehr als drei Monate betragen.

(6) Während der Ausübung der alternierenden Telearbeit ist die/der Beschäftigte - genau wie in der Dienststelle - grundsätzlich telefonisch und elektronisch erreichbar.

(7) Die/Der unmittelbare Vorgesetzte kann aufgrund dienstlicher Erfordernisse die Anwesenheit der/des Beschäftigten in der Dienststelle anordnen; dies soll der/dem Beschäftigten mindestens zwei Tage vorher mitgeteilt werden; auf die persönlichen Umstände der/des Beschäftigten soll Rücksicht genommen werden.

7 Arbeitsplatz und Arbeitsmittel

(1) Die/Der Beschäftigte stellt unentgeltlich eine außerbetriebliche Räumlichkeit mit Telekommunikationsanschluss zur Verfügung und übernimmt die anteiligen Betriebskosten.

(2) Die Dienststelle stellt die für die Einrichtung und den Betrieb des Telearbeitsplatzes erforderliche IKT-Ausstattung, die den Online-Zugriff auf das Berliner Landesnetz ermöglicht, zur Verfügung. Die überlassenen Geräte werden in einer Inventarliste erfasst und verbleiben im Eigentum des Landes Berlin und sind bei Beendigung der alternierenden Telearbeit zurückzugeben. Die private Nutzung ist nicht zulässig.

(3) Die ergonomische Einrichtung des Telearbeitsplatzes ist sicherzustellen. Sofern die Dienststelle erforderliche Arbeitsmittel und Ausstattungsgegenstände einschließlich des zur ergonomischen Einrichtung des Telearbeitsplatzes erforderlichen Mobiliars zur Verfügung stellt, werden die überlassenen Gegenstände in einer Inventarliste erfasst. Sie verbleiben im Eigentum des Landes Berlin und sind bei Beendigung der alternierenden Telearbeit zurückzugeben.

(4) Alle Störungen oder Auffälligkeiten bei der IKT-Nutzung sind der zuständigen IKT-Stelle unverzüglich zu melden.

Technische Störungen, die die Aufgabenwahrnehmung am Telearbeitsplatz verhindern, sind zudem von der/dem Beschäftigten gegenüber der/dem jeweiligen Fachvorgesetzten bzw. der jeweiligen Dienstbehörde unverzüglich anzuzeigen und die weitere Vorgehensweise ist abzustimmen. Beschäftigte haben auf Verlangen die Arbeits-/Dienstleistung bis zur Störungsbehebung in

der Dienststelle zu erbringen. Ist nach Lage der Umstände keine Unterrichtung der/des jeweiligen Fachvorgesetzten bzw. der jeweiligen Dienstbehörde und folglich keine Abstimmung über die weitere Vorgehensweise möglich, ist die Arbeit bzw. der Dienst im Dienstgebäude aufzunehmen.

(5) Die/der Beschäftigte ist darauf hinzuweisen, dass sich aus der Einrichtung eines Telearbeitsplatzes im Privatbereich der/des Beschäftigten sowie aus der Ausübung alternierender Telearbeit in einer Mietwohnung ggf. Auswirkungen auf den privaten Versicherungsschutz (Hausratversicherung und Privathaftpflichtversicherung) oder das Mietverhältnis ergeben können. Die entsprechende Klärung obliegt der/dem Beschäftigten.

8 Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit und Ergonomie

(1) Der Telearbeitsplatz unterliegt den geltenden arbeitsschutz- und arbeitssicherheitsrechtlichen Bestimmungen einschließlich der ergonomischen Schutzbestimmungen.

(2) Für den Telearbeitsplatz ist seitens des Arbeitgebers/Dienstherrn eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, ggf. sind geeignete Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

Die Gefährdungsbeurteilung ist entsprechend den arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben regelmäßig zu überprüfen und fortzuschreiben.

(3) Veränderungen am Telearbeitsplatz, die den Arbeitsschutz, die Arbeitssicherheit und die Ergonomie betreffen, sind anzuzeigen. Je nach Art der Veränderung kann im Einzelfall eine erneute Gefährdungsbeurteilung erforderlich sein.

9 Datenschutz und Datensicherheit

(1) Die gesetzlichen und behördlichen Datenschutz- und Datensicherheitsbestimmungen sowie die für das Arbeitsgebiet der/des Beschäftigten geltenden Arbeits- und Dienstanweisungen gelten auch für den Telearbeitsplatz.

(2) Der Schutz von Daten und die Datensicherheit am Telearbeitsplatz ist von der Dienststelle im Einklang mit den geltenden Bestimmungen, insbesondere der Datenschutz-Grundverordnung, durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen sicherzustellen.

(3) Auch während der Ausübung der Telearbeit bleibt die/der Beschäftigte Teil der Dienststelle. Dies bedeutet, dass alle dienstlichen Daten, Informationen und Unterlagen, auf die die/der Beschäftigte von ihrem/seinem Telearbeitsplatz aus Zugriff hat, ausschließlich im Hoheitsbereich der Dienststelle verbleiben. Es ist der/dem Beschäftigten deshalb untersagt, dienstliche Daten, Informationen oder Unterlagen - insbesondere personenbezogene und andere vertrauliche Daten - an Dritte weiterzugeben, sie Dritten zur Kenntnis zu geben, sie Dritten zur Kenntnis gelangen zu lassen (etwa durch Einsichtnahme am Bildschirm), sie auf eigenen Speichermedien abzuspeichern, unbefugt zu kopieren oder zu anderen als dienstlichen Zwecken zu verwenden.

(4) Die Mitnahme von Daten (Datenträger, Akten, Schriftgut etc.) aus der Dienststelle an den Telearbeitsplatz ist grundsätzlich zu unterlassen. Sofern die Mitnahme von Daten aus der Dienststelle an den Telearbeitsplatz im Einzelfall zur Bearbeitung erforderlich ist und keine besonderen Vorschriften entgegenstehen (z. B. Datenschutzvorschriften oder Verschlusssachenregelungen), gilt die Bewilligung der alternierenden Telearbeit als Zustimmung gemäß der Gemeinsamen Geschäftsordnung für die Berliner Verwaltung, Allgemeiner Teil (GGO I). Datenschutz und Datensicherheit sind in jedem Fall zu gewährleisten. Insoweit gelten die Absätze 1 bis 3.

10 Haftung

(1) Die Haftung der Beschäftigten für die von der Dienststelle bereitgestellten Arbeitsmittel richtet sich nach den geltenden, insbesondere den beamtenrechtlichen bzw. tarifvertraglichen Bestimmungen.

(2) Ursächlich auf die alternierende Telearbeit zurückzuführende Schadensersatzansprüche Dritter gegen die Beschäftigten - auch aus Verletzung des Datenschutzes - übernimmt - soweit rechtlich möglich - die Dienststelle, ausgenommen bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit.

11 Gesetzlicher Unfallschutz

Arbeits- und Dienstunfälle, die im Zusammenhang mit der Erfüllung der dienstlichen Pflichten am außerbetrieblichen Arbeitsplatz eingetreten sind, fallen unter den gesetzlichen Unfallschutz.

12 Begleitung und Unterstützung durch die Dienststelle

(1) Die an der alternierenden Telearbeit teilnehmenden Beschäftigten werden durch eine ziel- und ergebnisorientierte Führung (Terminabsprachen, konkrete Zielvorgaben und Definition der inhaltlichen Anforderungen an die Arbeitsergebnisse) unterstützt.

(2) Die Teilnahme an Schulungen zu hybriden Arbeitsformen wird bedarfsorientiert ermöglicht.

(3) Alternierende Telearbeit stellt an Führungskräfte besondere Anforderungen, insbesondere an die Kompetenz zum Führen auf Distanz. Die benötigten Fähigkeiten werden in Schulungen vermittelt und trainiert. Jede Führungskraft soll an dem für sie geeigneten Schulungsformat teilnehmen.

13 Schlussbestimmungen

13.1 Inkrafttreten/Änderungen/Kündigung

(1) Die Rahmendienstvereinbarung tritt mit dem Tag der Unterzeichnung in Kraft und löst die Rahmendienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit im Land Berlin (RDV Telearbeit) vom 9. August 2019 ab.

(2) Einvernehmliche Änderungen und Ergänzungen der Rahmendienstvereinbarung sind jederzeit möglich und bedürfen der Schriftform.

(3) Die Rahmendienstvereinbarung kann von jedem der Vertragspartner unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende schriftlich gekündigt werden. Im Einvernehmen kann diese Frist verkürzt werden. Eine Nachwirkung dieser Rahmendienstvereinbarung ist ausgeschlossen.

13.2 Ergänzende Dienstvereinbarungen/Regelungen

- (1) Zur dezentralen Umsetzung und Ausgestaltung sind ergänzende Dienstvereinbarungen oder Einzelregelungen zulässig, soweit sie dieser Rahmendienstvereinbarung nicht widersprechen.
- (2) Bereits bestehende Dienstvereinbarungen gelten fort, soweit sie dieser Rahmendienstvereinbarung nicht widersprechen.
- (3) Tarif- und beamtenrechtliche Bestimmungen und gesetzliche Grundlagen sowie Beteiligungsrechte z. B. nach dem Personalvertretungsgesetz Berlin (PersVG Berlin), dem Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) sowie dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in der jeweils geltenden Fassung bleiben unberührt.

13.3 Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieser Rahmendienstvereinbarung ganz oder teilweise rechtsunwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.

Berlin, den 25. März 2026



Stefan Evers
Senator für Finanzen



Daniela Ortmann
Vorsitzende des Hauptpersonalrats

Herausgeberin:
Senatsverwaltung für Finanzen
Abteilung Landespersonal

Ihre Ansprechpartnerin:
Martina Schultz - IV C 11 -
Tel. +49 151 1885 3060
martina.schultz@senfin.berlin.de

© Senatsverwaltung für Finanzen 03/2026

