



**BERLIN**



# **LANDESWEITE PERSONALTHEMEN: THEMEN UND ERFOLGE DER JAHRE 2017 BIS 2021**

Senatsverwaltung für Finanzen  
Abteilung Landespersonal

# Inhaltsverzeichnis

1. Prolog
2. Kennzahlen Personal
3. Erweiterung des Informations- und Kommunikationsangebots
4. Arbeitgeberattraktivität und sozialer Dialog
5. Personal- und Nachwuchsgewinnung
6. Personalentwicklung/Demografiemanagement
7. Bezahlungsverbesserungen
8. Reform des Dienstrechts
9. IT in Personalbereich
10. Nachhaltigkeitsindex
11. Pandemiebedingte Sonderthemen



01

**PROLOG**

# Prolog

Gemäß den Richtlinien der Regierungspolitik sind im Jahr 2017 die Zuständigkeiten für das landesweite Personalmanagement und das Recht des öffentlichen Dienstes in die Senatsverwaltung für Finanzen verlagert und zusammen mit den bereits bestehenden landesweiten Personalverantwortlichkeiten (Stellenplan und Personalhaushalt, Arbeits- und Tarifrecht, Demografiemanagement, Personalstatistik) in der Abteilung IV – Landespersonal – gebündelt worden. Dadurch hat sich die – themenabhängig variierende – steuernde, impulsgebende, kooperierende oder serviceorientierte Rolle der Abteilung für die Berliner Verwaltung deutlich verstärkt.

Die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den **zentralen Beschäftigtenvertretungen** und den **Gewerkschaften und Berufsverbänden** des öffentlichen Dienstes konnte fortgesetzt und intensiviert werden, z. B. über Info-Gespräche und Jour fixe. Auch mit den **Personalverantwortlichen der Hauptverwaltung und der Bezirke** finden regelmäßige Informations- und Meinungsaustausche statt.

# Prolog

Auch die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) und die Beauftragte des Senats für Integration und Migration sind wichtige verwaltungsinterne Bündnispartnerinnen der Abteilung Landespersonal, um die Berliner Verwaltung für die Stadtgesellschaft weiter zu öffnen, die **Diversity-Kompetenz des öffentlichen Dienstes** zu stärken und die Verwaltung selbst vielfältiger zu gestalten. Innerhalb der Abteilung Landespersonal ist durch die Gründung der Leitstelle Diversity eine organisatorische Bündelung erfolgt.

Die Zusammenarbeit mit der Ausbildungs- und Einstellungsbehörde für den Verwaltungsdienst der Hauptverwaltung (Senatsverwaltung für Inneres und Sport) verlief zufriedenstellend.

Die **Zusammenführung der landesweiten Personalbereiche** hat nachweislich zu internen Effizienzverbesserungen und Qualitätssteigerungen geführt. Die erforderlichen Veränderungsprozesse, konnten auf den bewährten und anerkannt leistungsfähigen Strukturen der Finanzverwaltung aufsetzen und zügig in die schon bestehende Abteilung integriert werden. Zudem hat sich die Ansiedlung bei der für den Landeshaushalt verantwortlichen Senatsverwaltung in den vergangenen Jahren als nutzbringend erwiesen, weil die Klärung von Finanzierungsfragen innerhalb eines Hauses effizienter möglich ist.

# Prolog

Mit den **Personalpolitischen Aktionsprogrammen** (2017/18 und 2019/20) und dem Reporting dazu ist ein Programm- und zugleich Berichtsformat gefunden worden, das Senat und Abgeordnetenhaus regelmäßig über den jeweiligen Bearbeitungsstand der wichtigsten Projekte der Abteilung informiert hat.

Die **Regierungsarbeit** des Senats wurde durch die Abteilung IV Landespersonal bisher mit rd. 90 Vorlagen unterstützt. Die Bedeutung personalpolitischer Themen in der parlamentarischen Arbeit belegen über 200 beantwortete schriftliche Anfragen aus dem Abgeordnetenhaus, rd. 80 Vorlagen für den Hauptausschuss und rd. 80 weitere Vorlagen für den Unterausschuss PVPP („Personal und Verwaltung sowie Produkthaushalt und Personalwirtschaft“).

Den themenspezifischen **Zielvorgaben aus den Richtlinien der Regierungspolitik** konnte nahezu vollständig nachgekommen und die Projektaufträge ausgeführt werden. Dies – ebenso wie darüber hinaus gehende Innovationen, Reformen und Projekte – wird durch die Aufstellung der wichtigen Vorhaben auf den folgenden Seiten belegt.

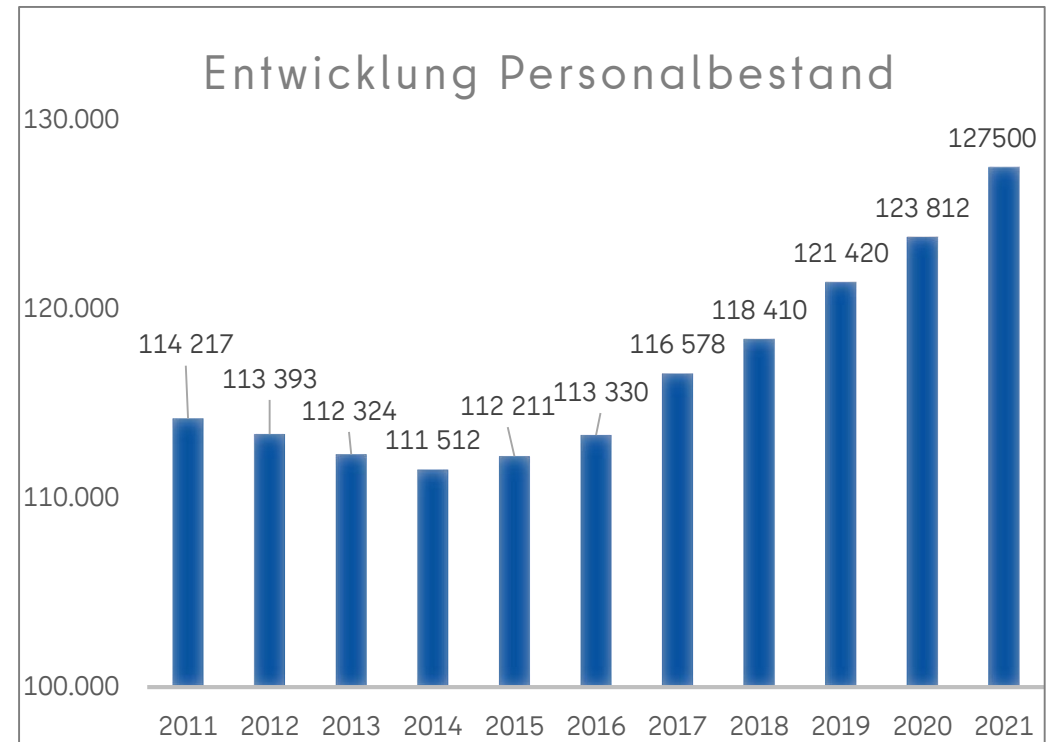


02

**KENNZAHLEN  
PERSONAL**

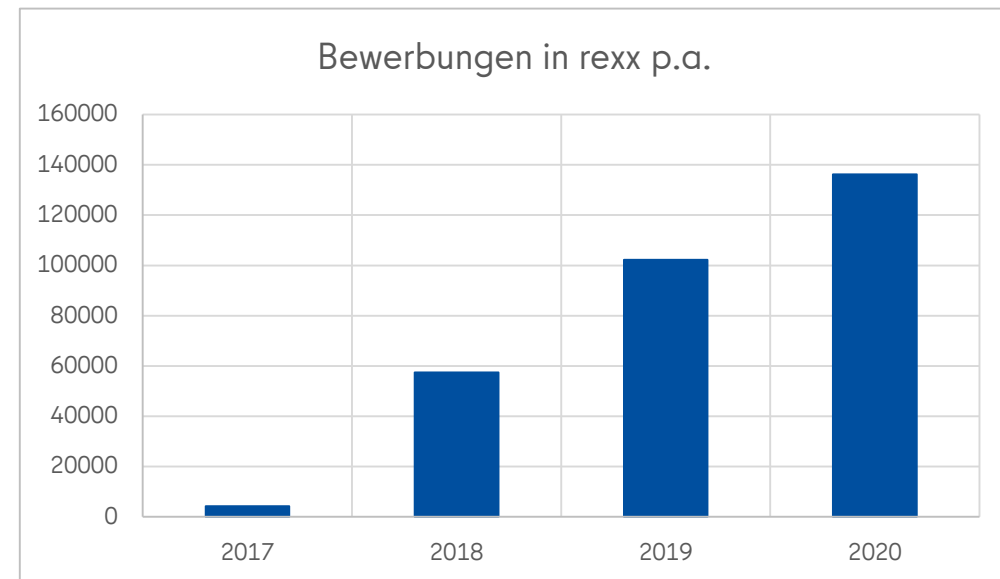
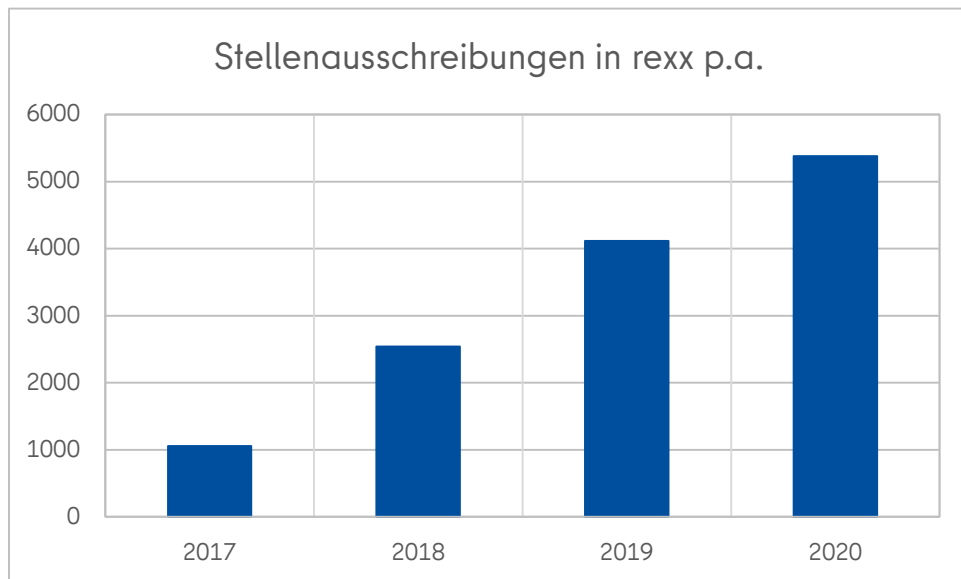
# Kennzahlen Personal

- **Steigerung** der Gesamtzahl der **Beschäftigten** in unmittelbarem Landesdienst um rd. 11.000 von Januar 2017 (rd. 116.600 Beschäftigte) bis Januar 2021 (rd. 127.500 Beschäftigte)
- Rund 47.000 Einstellungen zur Kompensation von rd. 35.600 Ausscheidenden von 2017 bis 2020 und zur **Realisierung des Personal-  
aufwuchses**



# Kennzahlen Personal

Überführung des **E-Recruitingverfahrens rexx** vom Pilotprojekt in die **flächendeckende Nutzung** für alle Stellenausschreibungen der unmittelbaren Landesverwaltung





# 03

**ERWEITERUNG DES  
INFORMATIONS-  
UND  
KOMMUNIKATIONS-  
ANGEBOTS**

# Erweiterung des Informations- und Kommunikationsangebots

- Gute Verwaltung braucht ein modernes Personalmanagement, das die Elemente der Personalentwicklung wirkungsvoll, zielführend und nachhaltig einsetzt. Hierfür ist ein **Personalpolitisches Aktionsprogramm** etabliert worden, das die Arbeitsschwerpunkte für den gesamten Legislaturzeitraum festgelegt hat. Über die Vorhaben und Ergebnisse wurde regelmäßig berichtet.
- **Praxisleitfäden** zu den Themenbereichen Verwendungsbeförderung, Laufbahnwechsel, Erprobungszeiten, Beförderung sowie Anerkennung der Laufbahnbefähigung sind erschienen
- Erweiterung des **statistischen Berichtswesens** mit neuen Themen (z. B. Fluktuation), neuen Formaten (z. B. Monitoring Gesundheitsquote) sowie zusätzlichen grafischen Darstellungen und Erläuterungen
- Erschließung und Erweiterung der **Berichterstattung** um zahlreiche neue Merkmale u. a. Arbeitszeitfaktor, Arbeitszeitanteile, Staatsangehörigkeit, Eintritte, Austritte, Zugänge, Abgänge sowie umfangreiche Auswertungen über Beschäftigte in Ausbildung
- Erweiterung des **Intranet-Auftritts der Statistikstelle Personal**

# ARBEITEN FÜR DIE BESTE STADT DER WELT



## Erweiterung des Informations- und Kommunikationsangebots

- Alle Personalmarketingaktivitäten des Landes wurden unter der Dachmarke **HAUPTSTADT MACHEN** gebündelt. Die Marke ist etabliert und übergreifend sichtbar.
- Mit Einführung der neuen Stadtmarke erfolgte im 1. Quartal 2021 auch das **Redesign der Arbeitgebermarke** einschließlich der Bereitstellung von Gestaltungshinweisen und Vorlagen für alle Dienststellen.

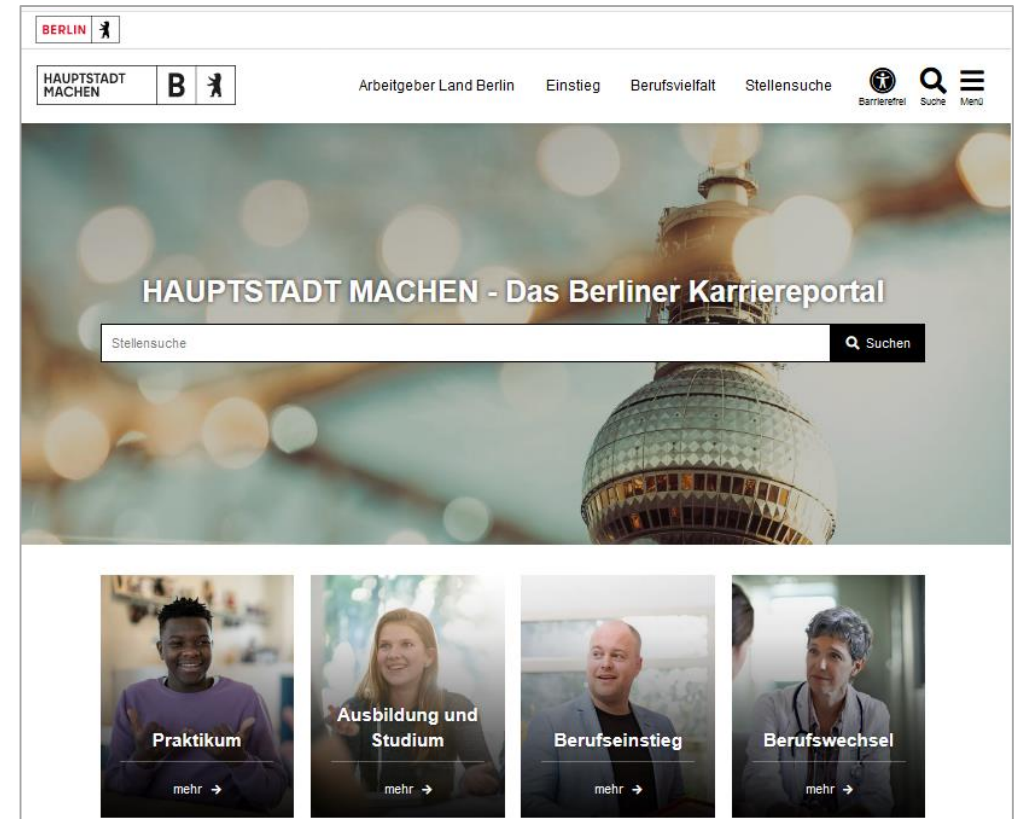


# Erweiterung des Informations- und Kommunikationsangebots

Herzstück der Onlineaktivitäten – das **Karriereportal** – im August 2020 technisch und inhaltlich komplett neu aufgesetzt.

Der Relaunch beinhaltet Mobile-First-Strategie und starken Usability-Fokus.

Stellenanzeigen aller Behörden und Einrichtungen des unmittelbaren Landesdienstes sind nun gebündelt auf einer Plattform und über das E-Recruitingverfahren rexx erreichbar.



# Erweiterung des Informations- und Kommunikationsangebots

- **Online-Marketing** rückt durch Präsenz in Sozialen Netzwerken (wie z. B. Youtube) in den Vordergrund und wird weiter ausgebaut. Xing und LinkedIn-Profilen seit Mai 2021 online.
- Land Berlin als Arbeitgeber auf zahlreichen **Messen und Veranstaltungen** live und digital vertreten und wirbt aktiv für Nachwuchs- und Fachkräfte. Mit der Messe Einstieg seit Beginn dieser Legislaturperiode erster landesweiter Auftritt. Weitere Messen und Veranstaltungen: Sticks&Stones, Creative Bureaucracy Festival und Hochschulveranstaltungen. Für besondere Bedarfsberufe wurden zusätzliche Formate aufgelegt (z. B. Forum Soziale Arbeit).
- Aufnahme von verschiedenen **Austauschformaten mit Kooperationspartnern und Dienststellen** zur Personalgewinnung (Schulungsangebote, Jour fixe, Newsletter etc.)
- Herausgabe diverser **Informations- und Werbemittel** im HAUPTSTADT MACHEN-Design



# 04

## **ARBEITGEBER- ATTRAKTIVITÄT UND SOZIALER DIALOG**

# Arbeitgeberattraktivität und sozialer Dialog

Ein erfolgreiches **Personalmanagement** hängt von der vertrauensvollen und konstruktiven Zusammenarbeit aller Beteiligten ab. Als gemeinsame Grundlage wurde im Juli 2018 mit dem Hauptpersonalrat eine **Rahmen-Dienstvereinbarung Personalmanagement** abgeschlossen, die lebensphasenorientiert die Rahmenbedingungen für das Personalmanagement und die Organisationsentwicklung im Personalbereich im Land Berlin unter Wahrung der dezentralen Verantwortlichkeiten und unter Berücksichtigung der Besonderheiten einzelner Behörden verankert.



# Arbeitgeberattraktivität und sozialer Dialog

- Arbeitsleistungen werden zunehmend ortsunabhängig und zeitlich flexibel erbracht. Hierfür wurden landesweite Regelungen mit dem Hauptpersonalrat vereinbart. So regelt die **Rahmendienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit** vom August 2019 alle teils häuslichen und teils im Büro erbrachten Arbeitsformen. Die **Rahmendienstvereinbarung zur Nutzung mobiler Endgeräte und Ausübung mobiler Telearbeit** vom November 2020 legt die Rahmenbedingungen für die mittels eines mobilen Endgeräts von unterwegs erbrachte Arbeitsleistung fest.
- Die landesweiten Ziele und Inhalte eines modernen betrieblichen Gesundheitsmanagements wurden mit dem Hauptpersonalrat durch Abschluss der **Rahmendienstvereinbarung Gesundheitsmanagement** im November 2020 vereinbart.
- Alle landesweiten Rahmendienstvereinbarungen werden regelmäßig gemeinsam mit den Behörden und dem Hauptpersonalrat einer Evaluation unterzogen und an neue Anforderungen angepasst.



# Arbeitgeberattraktivität und sozialer Dialog

- **Vereinheitlichung von Bewertungsentscheidungen** für gleiche Arbeitsgebiete wird weiter vorangetrieben (AG Musterbewertungen)
  - Weiterentwicklung und Institutionalisierung der AG



05

**PERSONAL-  
UND  
NACHWUCHS-  
GEWINNUNG**

# Personal- und Nachwuchsgewinnung

- Erhöhung der Anzahl von tariflichen und beamteten Nachwuchskräften von rd. 6.900 auf rd. 9.700 von 2008 bis 2020; Steigerung von mehr als 40 v. H.
- Parallel Steigerung der Ausbildungsmittel von 92 Mio. € (2009) auf 179 Mio. € (2020); Steigerung von rd. 94 v. H.
- Anstieg der Mittel bei den besetzten Ausbildungsplätze innerhalb der Legislaturperiode von 2016 bis 2020 von rd. 131 auf rd. 179 Mio. €



# Personal- und Nachwuchsgewinnung

- Frühe Bindung: **Aufwandsentschädigung** für Pflichtpraktika ab 1. August 2020 (bis dahin unbezahlte Praktika, werden jetzt mit einer Aufwandsentschädigung von 400 Euro monatlich entgolten) und Schaffung einheitlicher Rahmenbedingungen für den Einsatz von Werkstudierenden
- Umsetzung verbindlicher und einheitlicher Bedingungen für dual Studierende durch den **Tarifvertrag für dual Studierende der Länder** in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen (TVdS-L) seit 01.08.2021
- Entwicklung und Umsetzung innovativer und landesweit wirkender **Rekrutierungsinstrumente** wie **duale Studiengänge** und **Stipendienmodelle**

Studiengang	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bauingenieurwesen	■	■	■	■	■	(■)	(■)
Verwaltungsinformatik	▲	▲	▲	▲	▲	(■ / ▲)	(■ / ▲)
Soziale Arbeit		▲	▲	▲	▲	(▲)	(■ / ▲)
Öffentliche Verwaltung				▲	■	(■)	(■)
Architektur						(■ / ▲)	(■ / ▲)

## Legende Rekrutierungsmaßnahmen:

■ Dualer Studiengang

▲ Stipendium

(...) in Planung

(.../...) entweder oder

# Personal- und Nachwuchsgewinnung

- Abschluss der **RahmenDV Ausbildung** im Februar 2019 für alle Ausbildungsdienststellen:
  - damit möglichst einheitliche Anwendung von Maßstäben gewährleistet;
  - erstmals einheitlicher Rahmen für die landesweite Organisation und Durchführung von Ausbildung in den Dienststellen;
  - landesweite Arbeitsgruppe Ausbildung nach RahmenDV tagt mehrmals jährlich. Erstes Schwerpunktthema einheitliches Beurteilungswesen für tarifliche und beamtete Nachwuchskräfte;
  - Ergebnis: Handlungsleitfaden
- 83 zusätzl. Stellen zur **Entlastung des Ausbildungspersonals** zweckgebunden im Haushalt 2020/21
- Grundsätzliches **Verbot** der Beschäftigungsform **sachgrundloser Befristungen** (2018), Rückgang des Anteils sachgrundlos befristeter Beschäftigter an der Gesamtzahl der Beschäftigten von 1 % in 2018 auf 0,5 % in 2019



06

**PERSONAL-  
ENTWICKLUNG/  
DEMOGRAFIE-  
MANAGEMENT**



## Personalentwicklung/ Demografiemanagement

Zur Stärkung von Vielfalt in der Berliner Verwaltung wurde im Januar 2020 die **Leitstelle Diversity** gegründet. Sie sorgt seit April 2020 in der Abteilung Landespersonal gemeinsam mit den Referaten für eine Verknüpfung von Diversity-Maßnahmen mit den zentralen Steuerungsinstrumenten des landesweiten Personalmanagements.

# Personalentwicklung/ Demografiemanagement

- Zur Förderung des kompetenten Umgangs der Berliner Verwaltung mit Vielfalt hat der Senat auf Vorschlag der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung (SenJustVA) im September 2020 das **Landesprogramm Diversity** beschlossen. Das Landesprogramm besteht aus einem Katalog mit insgesamt 37 Maßnahmen vorwiegend in dem Handlungsfeld Diversity und Personalmanagement sowie auch in dem Handlungsfeld Diversity und Sprache/Bilder. Alle Maßnahmen des Landesprogramms Diversity sollen innerhalb von 3 Jahren umgesetzt werden.
- Ein wichtiger Bestandteil im Landesprogramms Diversity und zur Orientierung für zukünftiges Verwaltungshandeln ist das **Leitbild „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“**, das von der SenJustVA, der SenFin und der SenIAS vorgelegt und vom Senat bereits im August 2019 beschlossen wurde.

# Personalentwicklung/ Demografiemanagement

- Die Einstellung von Menschen mit Behinderungen im Land Berlin ist eine wichtige Voraussetzung für eine **diversitätsorientierte Berliner Verwaltung**. Mit dem Rundschreiben vom September 2020 zu Integrationsmitteln wurde für die Beantragung dieser Integrationsmittel zur verstärkten Einstellung von Menschen mit Behinderungen im Land Berlin geworben.
- Zur Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen in der Berliner Verwaltung plant die Senatsverwaltung für Finanzen, die Verwaltungsvorschriften über die gleichberechtigte Teilhabe der behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen in der Berliner Verwaltung (VV Integration beh. Menschen) vom August 2006 neu zu regeln. Zu diesem Zweck hat sie einen Entwurf für Verwaltungsvorschriften über die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Berliner Verwaltung (**VV Inklusion behinderter Menschen**) entwickelt (Stadium: Beteiligungsverfahren).

# Personalentwicklung/ Demografiemanagement

- Eine systematische **Führungskräfteentwicklung** ist von strategischer Bedeutung. Hierzu wurden landesweit einheitliche und verbindliche **Führungsebenen** mit spezifischen Kompetenzprofilen definiert. Die Festlegungen gelten für alle Führungspositionen unabhängig davon, ob sie mit Beamtinnen bzw. Beamten oder Tarifbeschäftigten besetzt sind. Für alle vier Führungsebenen wurden fünf **Kernkompetenzen** mit jeweiligen Ausprägungen und dazugehörigen Operationalisierungen entwickelt. Die Kernkompetenzen werden in den Anforderungsprofilen für Führungskräfte berücksichtigt und sind Grundlage für die Führungskräftequalifizierung, Führungskräfteauswahl und für Potenzialanalysen.
- Die Festlegung der Führungsebenen ermöglichte erstmals eine **Bestandsermittlung der Führungskräfte** im Land Berlin. Zum Stichtag 1. Juni 2019 wurden insgesamt 8.163 Führungskräfte ermittelt. Es wurde erstmals ein umfassender Führungskräftebericht erstellt, der nach Führungsebene sowie nach den Merkmalen Geschlecht, Führungsspanne, Besoldungs-/Entgeltgruppe sowie Alter differenziert.

# Personalentwicklung/ Demografiemanagement

- Die im Herbst 2019 eröffnete **Führungsakademie Berlin** bildet mit einem umfangreichen und vielfältigen Angebot in unterschiedlichen Formaten die Führungskräfte der Berliner Verwaltung aus. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Kompetenzprofile werden alle Führungsangebote den jeweiligen Führungsebenen zugeordnet und ein zielgruppenscharfes Angebot erarbeitet. Die Angebote umfassen alle Fragestellungen des Führungsalltags und Anregungen für Veränderungen und Innovationen. Dabei werden Wissen und Kompetenzen in unterschiedlichsten Formaten vermittelt, die insbesondere der beruflichen Einbindung der Führungskräfte entgegenkommen.
- Der für das Jahr 2020 geplante **Führungskräftekongress der Berliner Verwaltung** musste corona-bedingt abgesagt werden. Abhängig von der Pandemieentwicklung ist eine Ersatzveranstaltung im Jahr 2021 beabsichtigt.



## Personalentwicklung/ Demografiemanagement

Der in 2014 begonnene Prozess des behördeninternen sowie **landesweiten Wissensmanagements** wurde weiter aktiv vorangetrieben und durch behördenübergreifende Maßnahmen unterstützt. Die im Haushaltsplan etatisierten Finanzmittel werden zunehmend intensiver in Anspruch genommen, insbesondere für Stellendoppelbesetzungen und allgemeine Maßnahmen des Wissenstransfers.

# Personalentwicklung/ Demografiemanagement

- Die Beschleunigung von **Stellenbesetzungsverfahren** im Land Berlin wurde durch verschiedene Maßnahmen wirksam unterstützt, so dass die **Verfahrensdauer** von 5,3 auf durchschnittlich 3,5 Monate **gesenkt** werden konnte. Hierzu wurden landesweit einheitliche Musterverfahren zur Stellenbesetzung entwickelt, zentrale Bewerbungsbüros eingerichtet, ein digitales E-Recruiting-Verfahren ausgerollt, die Ausschreibungsmöglichkeit im landesweiten Karriereportal eröffnet, die Ausschreibungsfristen verkürzt sowie die Ausführungsvorschriften über die Ausschreibung von Stellen (AV Stellenausschreibung) an die neuen Möglichkeiten und Vorgaben angepasst.
- Im Zuge der Neufassung der Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnfachrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes für jedes Statusamt ist geplant, ein berlinweit **einheitliches Anforderungsprofil** zur Verfügung zu stellen. Implementierung einer landesweiten Arbeitsgruppe, die für jedes Statusamt des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes Vorschläge für landesweit einheitliche Anforderungsprofile erarbeitet.



07

**BEZAHLUNGS-  
VERBESSERUNGEN**

# Bezahlungsverbesserungen

- Zum 01.01.21 **Besoldungsdurchschnitt der Bundesländer** erreicht, Besoldungs- und Versorgungsanpassungen erfolgten +1,1 % über Durchschnitt der BL (2019 und 2020 +4,3 %, 2021 + 2,5 % und Streichung BesGr. A4)
- Erhöhung der **Erschwerniszulagen** für Vollzugsdienstkräfte in 2021 um +11,5 %
- Dynamisierung der **Stellenzulagen** beginnend ab 01.04.2019
- Ausweitung des Kreises der **Anspruchsberechtigten nach dem Sonderzahlungsgesetz** auf vormalig Tarifbeschäftigte sowie Erhöhung des Sonderbetrages für Kinder auf 50 €
- Anhebung der Besoldung der beamteten **Grundschullehrkräfte** auf **BesGr. A 13** seit dem Schuljahr 2017/2018 und entsprechende Verbesserung der Eingruppierung der Grundschullehrkräfte auf Entgeltgruppe 13, Anpassung an die gestiegenen Ausbildungsanforderungen an Grundschullehrkräfte

# Bezahlungsverbesserungen

- Umsetzung struktureller **Verbesserungen in der Eingruppierung im Sozial- und Erziehungsdienst** seit dem 01.01.2020, damit Angleichung an die Vergütung der Kommunen nach TVöD-VKA erreicht
- Einführung der **Verfahrensauflassung** zur besseren Bezahlung der **Fachärztinnen** und **Fachärzte** im Öffentlichen Gesundheitsdienst, Grundlage für Abschluss eines Sonderarbeitsvertrages mit einem außertariflichen Entgelt in Höhe Ä 2 nach der Sonderregelung des § 41 TV-L in Einzelfällen
- Einführung der **Fachkräftezulage** für Ärzte/innen, Ingenieure/innen und Beschäftigte in der Informationstechnik i. H. v. bis zu 1.000 € mtl.
- Verlängerung der „**Stufe-5-Regelung**“ für sogenannte Erfüller-Lehrkräfte bis zum 31.12.2022

# Bezahlungsverbesserungen

- Verbesserung der **Absicherung für Honorarkräfte**:
  - Erhöhung der Honorare in der Bandbreitenregelung um 8 % in 2017 sowie außerordentliche Erhöhung der Honorar-Untergrenze um 20 % und Obergrenze um 50 % in 2019, Nachholung der Tarifentwicklung der vergangenen Jahre
  - Außerplanmäßige Erhöhung der Honorarsätze für Honorarkräfte an den **Musik- und Volkshochschulen**, für VHS-Dozenten Honorarerhöhung auf 35 € seit dem 01.08.2019, weitere Erhöhungen geplant; für Musikschullehrkräfte Honorarerhöhung von 15 % zzgl. zur tariflichen Entgelterhöhung zum 01.08.2020
  - Prüfung einer besseren sozialen Absicherung von VHS Dozentinnen und Dozenten mit Neufassung der AV Honorare VHS, insb. zur Verbesserung der sozialen Situation für arbeitnehmerähnliche Honorarkräfte  
(Stadium: Verständigung mit Gewerkschaft auf Gesamtpaket)

# Bezahlungsverbesserungen

- Einführung einer Regelung zur Gewährung von **Leistungszulagen und -prämien an Tarifbeschäftigte** nach den gleichen beamtenrechtlichen Grundsätzen zur monetären Anerkennung besonderer Leistungen
- Einführung und Umsetzung der **Hauptstadtzulage** für die Tarifbeschäftigten sowie Beamtinnen und Beamte bis einschließlich BesGr. A 13 und EGr. 13 i. H. v. bis zu 150 € mtl. seit dem 01.11.2020
  - Ausschluss des Landes Berlin aus der TdL wegen satzungswidriger Umsetzung für die Tarifbeschäftigten, Wirksamkeit des Ausschlusses unter zwei Bedingungen – kein weiterer Satzungsverstoß und keine Gewährung der Zulage über den 31.10.2025 hinaus – ausgesetzt
  - Anspruchsberechtigt rd. 124.000 Tarifbeschäftigte und Beamte/innen, Kosten der Zulage rd. 250 Mio. € p. a.



08

**REFORM DES  
DIENSTRECHTS**

# Reform des Dienstrechts

- Einführung der **Pauschalen Beihilfe** (rückwirkend) ab 1.1.2020 für beihilfeberechtigte Personen, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder in einer privaten Krankenvollversicherung (PKV) versichert sind, in Höhe der Hälfte des Beitrags für eine Krankenvollversicherung, bei PKV in Höhe der Hälfte des Beitrags im Basistarif
- Einführung der **Verwendungsbeförderung** zur Eröffnung einer Personalentwicklungsmöglichkeit bis zur Besoldungsgruppe A 14
- Verkürzung der **Mindestprobezeit** von bisher 18 auf 12 Monate
- Berücksichtigung von **Zeiten des Mutterschutzes** bei Probe- und Erprobungszeiten zur Sicherstellung einer diskriminierungsfreien Behandlung von Männern und Frauen im Rahmen der Berechnung der zuvor genannten Zeiten

# Reform des Dienstrechts

- Neufassung der **Ausbildungs- und Prüfungsordnung** zur Wiedereinführung des Vorbereitungsdienstes sowie entsprechender Ausführungsvorschriften für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 des nichttechnischen Verwaltungsdienstes (**ehemals mittlerer Dienst**)
- Erweiterung der Regelungen zur **Anerkennung der Laufbahnbefähigung** im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des nichttechnischen Verwaltungsdienstes durch Aufnahme der direkt laufbahnbefähigenden Bachelor-Studiengänge „Recht für die öffentliche Verwaltung“ und „Öffentliche Verwaltung (dual)“ sowie durch Konkretisierung der Möglichkeit zur Anerkennung von gleichwertigen Abschlüssen
- Neuregelung dienstrechtlicher **Einstellungshöchstaltersgrenzen** auf grundsätzlich 20 Jahre vor der jeweiligen Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand sowie Festlegung von Mindest- und Höchstaltersgrenzen im Vorbereitungsdienst nur noch auf Grund besonderer physischer Anforderungen der jeweiligen Laufbahn und der wahrzunehmenden Tätigkeit

# Reform des Dienstrechts

- Einführung einer **Karenzzeit für Senatsmitglieder** (Stadium: Senatsbeschluss), klare Regeln für die politische Spitze nach Amtszeit, Anzeigepflicht für amtierende/ ehemalige Senatsmitglieder bzgl. Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder Beschäftigung außerhalb des öffentlichen Dienstes für 24 Monate nach Ausscheiden aus Amt, Untersagungsmöglichkeit für 6-18 Monate wg. Beeinträchtigung öffentlicher Interessen
- Aktualisierung und Anpassung des **Disziplingesetzes** an Regelungen des Bundesdisziplingesetzes und die Rechtsprechung (Stadium: Senatsbeschluss)
- Einführung eines **Rückkehrrechts für Staatssekretärinnen und Staatssekretäre**, die vorher auf Lebenszeit Verbeamtete bzw. unbefristet tariflich Beschäftigte im Land Berlin waren (Stadium: Senatsbeschluss)
- Regelung zur klimafreundlichen Durchführung von **innerdeutschen Dienstreisen**, diese sind grundsätzlich mit der Bahn zurückzulegen (Stadium: Senatsbeschluss soll herbeigeführt werden)



09

**IT IM  
PERSONAL-  
BEREICH**

# IT im Personalbereich

- Ausweitung und Professionalisierung der zentralen Verfahrensbetreuung des **E-Recruiting-verfahrens** rexx (alle 86 Dienststellen der unmittelbaren Verwaltung integriert)
- Einführung der **Beihilfe-App** im September 2020 zur Vereinfachung des Antragsverfahrens und Beschleunigung der Bearbeitung
- Fortschreitende Etablierung des IT-Dienstes **OfficeNet / SON** (Portallösung) als ein wichtiges Werkzeug der Zusammenarbeit und Wissensbereitstellung (insbesondere im pandemiebedingten eingeschränkten Dienstbetrieb)
- Start des **Projekts Serviceorientiertes Personalmanagement** (SPM) mit dem Ziel der Ablösung, Modernisierung und Erweiterung des landesweiten IPV-Verfahren (Integrierte Personalverwaltung von SAP), das ab 2027 aus dem Support fällt
- Start des Projekts „**IPV in alternierender Telearbeit**“ mit dem Ziel der Bereitstellung für bis zu 2.000 Nutzende bis Ende 2021

# IT im Personalbereich

- Realisierung des **Reports zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement** zur Erhebung krankheitsbedingter Abwesenheitszeiten in den Dienststellen ohne manuellen Aufwand
- Möglichkeit zur personenbezogenen **Abbildung von Führungsebenen in IPV** zur strukturierten Auswertung im Personalmanagement.
- Einführung und Etablierung einer **Schnittstelle aus Zeiterfassungssystemen** in das Fachverfahren IPV zur monatlichen Übernahme von zeitbezogenen Gehaltsbestandteilen von Schicht- und Erschwerniszulagen bei der Polizei Berlin und der SenJustVA (Vollzugskräfte)



10

**NACHHALTIG-  
KEITSINDEX**

# Nachhaltigkeitsindex

- Neuausrichtung des bisherigen (konventionellen) Aktieninvestments des Sondervermögens „Versorgungsrücklage des Landes Berlin“ im Sinne eines Nachhaltigkeitsindex
- In 2017 komplette Neuausrichtung des bisherigen (konventionellen) Aktieninvestments des Sondervermögens „Versorgungsrücklage des Landes Berlin“ veranlasst
- Ausschluss von Unternehmen, die u. a. Gewinne aus fossilen Brennstoffen, Atomenergie bzw. Kriegswaffen erzielen oder die schwere Kontroversen zu den Kriterien des UN Global Compact aufweisen
- darauf aufbauend Konstruktion eines „maßgeschneiderten“ nachhaltigen Aktienindex
- Berechnung erfolgt seit April 2017

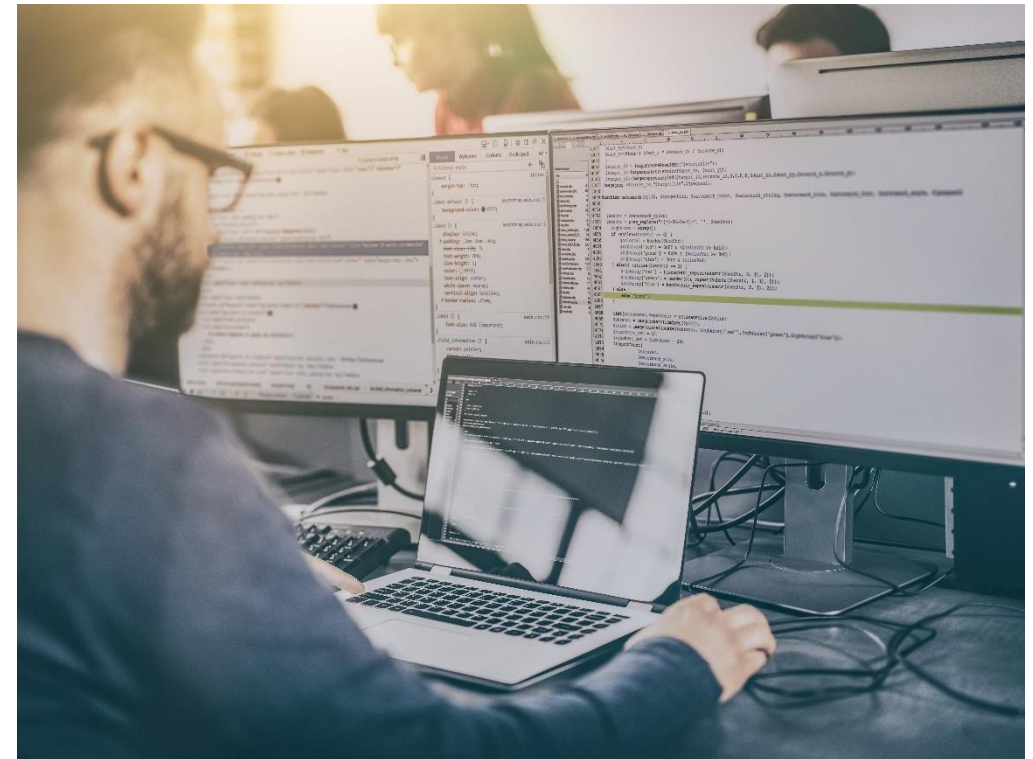


11

**PANDEMIE-  
BEDINGTE  
SONDER-  
THEMEN**

# Pandemiebedingte Sonderthemen

- Klärung zahlreicher Fragen zu Personalthemen mit höchster Priorität zur COVID-19-Pandemiebewältigung
- Hilfestellung für die Dienststellen zum Umgang mit den veränderten Rahmenbedingungen durch Herausgabe zahlreicher Rundschreiben und anderweitiger Informationen



# Pandemiebedingte Sonderthemen

- Herausgabe von rd. 30 landesweiten Rundschreiben und Informationsmails an die Dienststellen und Personalvertretungen, insb. zu folgenden arbeits- und dienstrechtlichen Aspekten:
  - Freistellung/Beurlaubung der Dienstkräfte zur Kinderbetreuung (in Umsetzung des § 56 Absatz 1a Infektionsschutzgesetz [IfSG] und des § 45 Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V])
  - Freistellung der Dienstkräfte zur Pflege pflegebedürftiger naher Angehöriger (in Umsetzung § 9 Pflegezeitgesetz [PflegeZG])
  - Reiserückkehrer aus Risikogebieten und Quarantäne
  - Umgang mit Risikogruppen
  - Informationen zur Steuerung des Präsenzbetriebes der Berliner Verwaltung während der Hochphase der Pandemie
  - Informationen zum sukzessiven Hochfahren des Präsenzbetriebes der Berliner Verwaltung
  - Informationen zum Umgang mit Personalversammlungen und Wahlen der Personalvertretungen (einschließlich der Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen)

# Pandemiebedingte Sonderthemen

- Gesetz zur Sicherstellung der personalvertretungsrechtlichen Interessenvertretung in der Berliner Landesverwaltung (vorerst befristet bis 31.12.2022) – Möglichkeit der Beschlussfassung per **Video- und Telefonkonferenz**; bzgl. Verfahren der Einigungsstelle Möglichkeit der Videokonferenz
- Einrichtung eines **Corona-Personalpools** zur schnellen und organisatorisch einfachen und verwaltungsübergreifenden Unterstützung von Dienststellen
- Schaffung der Voraussetzungen für die Zahlung einer **Heldinnen-/Heldenprämie** von bis zu 1.000 € steuerfrei je Einzelfall
- Schaffung der Voraussetzungen zur befristeten **Weiterzahlung der Honorare** als unbürokratische Soforthilfe für die Honorarkräfte des Landes Berlin

# Pandemiebedingte Sonderthemen

Der Infektionsschutz gegen das Corona-Virus in den Behörden wurde durch vielfältige Maßnahmen landesweit unterstützt. So wurden den Dienststellen **regelmäßig Informationen und Empfehlungen** zum Umgang mit der Präsenzpflcht in den Bürodienstgebäuden bzw. zur alternativen Arbeitsleistung im Homeoffice herausgegeben, die der jeweils geltenden Rechtslage der landes- und bundesweiten Infektionsschutzverordnungen Rechnung trug.

Im Zuge der Einführung der Maskenpflicht in Bürogebäuden im Januar 2021 für alle Verwaltungen eine Erstausrüstung mit **Masken** zur Verfügung gestellt. Im März 2021 wurde im Rahmen der allgemeinen Testpflicht für Arbeitgeber allen Verwaltungen unverzüglich **Schnelltests** sowie ergänzend im April nochmals **Selbsttests** zur Verfügung gestellt. Weiterhin wurde eine landesweite Impfkampagne initiiert, die ab Mai 2021 durch die betriebsärztlichen Dienste erfolgte, um allen Beschäftigten ein **Impfangebot** durch den Arbeitgeber zu machen.

# HERAUSGEBER

Senatsverwaltung für Finanzen | Abteilung IV Landespersonal  
Stand: 08/2021

Urheberrecht/Verwendung des Bildmaterials: Das Layout der Präsentation sowie deren Inhalte (Grafiken, Fotos, Texte) sind urheberrechtlich geschützt. Die Nutzung der Inhalte ist nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig. Insbesondere obliegt die Verwendung des Bildmaterials ausschließlich der Senatsverwaltung für Finanzen, Referat IV E.

**BERLIN**

