

# **Personalpolitisches Aktionsprogramm 2019/2020**

Drucksache Nr. 18/0700 (II.A.17d)

Stand: 27.11.2018

# Inhaltsverzeichnis

<b>VORWORT</b> .....	<b>3</b>
<b>1. QUANTITATIVES PERSONALMANAGEMENT</b> .....	<b>3</b>
AG RESSOURCENSTEUERUNG.....	3
<b>2. DIGITALE PERSONALPROZESSE</b> .....	<b>4</b>
NEUAUSRICHTUNG EINER INTEGRIERTEN PERSONALVERWALTUNG .....	4
BEIHILFE-ONLINE.....	5
E-RECRUITING .....	6
<b>3. PERSONALREKRUTIERUNG</b> .....	<b>7</b>
ZENTRALE REKRUTIERUNGSMAßNAHMEN DURCH SENFIN.....	7
<b>4. PERSONALMARKETING</b> .....	<b>7</b>
WEITERENTWICKLUNG DER GESTALTUNGSRICHTLINIEN DER ARBEITGEBERMARKE „HAUPTSTADT MACHEN“ .....	7
WEITERENTWICKLUNG DES LANDESWEITEN ONLINE-KARRIEREPORTALS.....	8
ANGEBOTE FÜR EINSTEIGER (PRAKTIKA).....	8
WEITERENTWICKLUNG DER ZENTRALEN MESSE- UND VERANSTALTUNGSAKTIVITÄTEN.....	8
<b>5. BESCHLEUNIGUNG VON STELLENBESETZUNGS-VERFAHREN</b> .....	<b>8</b>
VERBINDLICHE IMPLEMENTIERUNG VON ZENTRALEN BEWERBUNGSBÜROS.....	9
EINHEITLICHE STANDARDS FÜR AUSWAHLVERFAHREN .....	9
THEMENPORTAL .....	9
EINHEITLICHE STELLENBEWERTUNGEN .....	10
<b>6. WEITERENTWICKLUNG DES WISSENSMANAGEMENTS</b> .....	<b>11</b>
<b>7. PERSONALENTWICKLUNG</b> .....	<b>11</b>
BERUFSAUSBILDUNG .....	11
WEITERBILDUNG.....	12
<i>Verwendungsbeförderung im allgemeinen Verwaltungsdienst</i> .....	12
FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG.....	12
<i>Maßnahmen für Führungskräfte</i> .....	12
<i>Akademie für Führungskräfte</i> .....	13
<b>8. GESUNDHEITSMANAGEMENT</b> .....	<b>13</b>
NEUFASSUNG DER DIENSTVEREINBARUNG GESUNDHEIT (DV GESUNDHEIT).....	13
MODERNISIERUNG DES GESUNDHEITSMANAGEMENTS.....	13
NEUKONZEPTION DES BETRIEBLICHEN EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM) .....	14
VERBESSERUNG DER TECHNISCHEN UNTERSTÜTZUNG DURCH DAS IPV-VERFAHREN.....	14
KONZEPTION EINER MITARBEITENDENBERATUNG (EAP = EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM).....	14
<b>9. ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT</b> .....	<b>15</b>
RAHMENDIENSTVEREINBARUNG TELEARBEIT .....	15
RAHMENDIENSTVEREINBARUNG MOBILES ARBEITEN.....	15
FÖRDERUNG DER VEREINBARKEIT VON FAMILIE, PFLEGE UND BERUF .....	15
KONZEPTION EINES LANDESEIGENEN ZERTIFIKATS "FAMILIENFREUNDLICHER ARBEITGEBER“ .....	15

<b>10. ANPASSUNG RECHTLICHER RAHMENBEDINGUNGEN .....</b>	<b>16</b>
WIEDEREINFÜHRUNG DES VORBEREITUNGSDIENSTES IM ZWEITEN EINSTIEGSAMT DER LAUFBAHNGRUPPE 1 DES NICHTTECHNISCHEN VERWALTUNGSDIENSTES .....	16
LAUFBAHNWECHSEL .....	17
AUFNAHME WEITERER STUDIENGÄNGE ZUR VERMITTLUNG DER LAUFBAHNBEFÄHIGUNG .....	17
KONZEPTION EINHEITLICHER FORMULARE IM LAUFBAHNZWEIG DES NICHTTECHNISCHEN VERWALTUNGSDIENSTES	18
ANPASSUNG DES § 15 LVO-AVD ZUR ERWEITERUNG DER ANERKENNUNG VON STUDIENABSCHLÜSSEN.....	18
EINSTELLUNGSHÖCHSTALTERSGRENZE .....	19
ENTGELTSTRUKTUR IM SOZIAL- UND ERZIEHERINNEN- UND ERZIEHER- BEREICH .....	19
BESOLDUNGSANPASSUNG .....	20
ERSTELLUNG EINES EINHEITLICHEN LANDESBESOLDUNGSGESETZES FÜR BERLIN .....	21
<b>IMPRESSUM.....</b>	<b>22</b>

## Vorwort

Mit dem Personalpolitischen Aktionsprogramm (PPAP) 2017/18, welches der Senat am 18. Juli 2017 beschlossen hat, sind in einem ersten Schritt die personalpolitischen Schwerpunkte festgelegt worden. Über die erzielten Ergebnisse wird regelmäßig halbjährlich berichtet. Auf der Grundlage des Senatsbeschlusses Nr. S-550/2017 und des dort im Detail vorgestellten PPAP sollen die Maßnahmen über den 31.12.2018 hinaus fortgeschrieben und die operativen Ziele für 2019/20 dargestellt werden. Die Vorhaben und Operationalisierungen unterliegen entsprechend der Richtlinien der Regierungspolitik der Diversity-Gesamtstrategie des Senats sowie den gleichstellungspolitischen Grundsätzen und Regelungen. Die Spannweite der personalpolitischen Vorhaben umfasst folgende Themen und Prozesse:

1. Quantitatives Personalmanagement
2. Digitale Personalprozesse
3. Personalrekrutierung
4. Personalmarketing
5. Beschleunigung von Stellenbesetzungsverfahren
6. Weiterentwicklung des Wissensmanagements
7. Personalentwicklung
8. Gesundheitsmanagement
9. Familienfreundlicher Arbeitgeber
10. Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen

Mit dem PPAP 2019/20 werden die aktuellen Anforderungen und vielfältigen Inhalte des quantitativen und qualitativen Personalmanagements im Land Berlin umfassend abgebildet.

## 1. Quantitatives Personalmanagement

### AG Ressourcensteuerung

Die AG Ressourcensteuerung, in der die Bezirke durch sechs vom RdB benannte Mitglieder vertreten sind, hat sich u.a. auf Personalleitwerte für das Jahr 2018 verständigt, in deren Folge alle Bezirke Spielraum für eigene Entscheidungen zur Personalverstärkung im Rahmen der Globalsummenzuweisung haben.

Im Zusammenhang mit der Umsetzung von Mehrmitteln für 2018 (insg. 60 Mio. €) waren auch Zielvereinbarungen über die Verwendung der den

Bezirken zusätzlich zur Verfügung gestellten Personalmittel zur eigenverantwortlichen Schwerpunktsetzung unter Beachtung der Richtlinien der Regierungspolitik zu erarbeiten. Dabei haben die Bezirke unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt. Alle Bezirke haben ihr jeweiliges Kontingent genutzt, um die Bereiche Hochbau und Schulbauunterhaltung, Gesundheitsämter (ÖGD), Jugendämter, Sozialämter, Ämter für Bürgerdienste, Ämter für Weiterbildung und Kultur, Straßen und Grünflächenämter sowie die Ordnungsämter zu verstärken. Auch für das Jahr 2019 konnte in der AG Einigkeit über die Verwendung der Mehrmittel erzielt werden.

Die entsprechenden Vereinbarungen zur Mittelbereitstellung und -verwendung sind mit der Globalsummen-Fortschreibung 2019 vom 31.05.2018 durch die Senatsverwaltung für Finanzen umgesetzt worden.

Mit dem RdB-Beschluss 325/2018 vom 15.03.2018 hat die AG Ressourcensteuerung zudem die Weiterentwicklung der Outputorientierung der Bezirke verstärkt in den Fokus gerückt. In Ergänzung zur Geschäftsprozessoptimierung und Digitalisierung, die die internen Prozesse im Fokus haben, soll hierbei der Schwerpunkt auf die Ergebnisse des Verwaltungshandeln aus Sicht der Bürgerinnen und Bürger gerichtet werden. Ausgehend von einzelnen Lebenslagen (z.B. Geburt eines Kindes) sollen in einem interdisziplinären Ansatz konkrete Leistungsversprechen zu den jeweiligen Anliegen der Bürgerinnen und Bürger erarbeitet werden. Um zu lebensnahen Leistungsversprechen zu gelangen, sind dabei messbare Indikatoren zu Leitungsumfang und -qualität abzuleiten und mit entsprechenden Zusagen zu verbinden. Dies soll in einem Top-Down-Prozess unter Einbeziehung der Senatsfachverwaltungen erfolgen. Die AG Ressourcensteuerung übernimmt in diesem Prozess die Rolle des Lenkungs- und Steuerungsgremiums. Eine enge Abstimmung mit der Staatssekretärin für IKT in deren Zuständigkeit für Digitalisierung und Prozessmanagement sowie dem Staatssekretär für Verwaltungs- und Infrastruktursteuerung ist sichergestellt.

## 2. Digitale Personalprozesse

### Neuausrichtung einer Integrierten Personalverwaltung

Nach nunmehr fast 20-jährigem Anwendungsbetrieb der „Integrierten Personalverwaltung“ (IPV) auf Basis einer SAP-Personalverwaltungssoftwarelösung ist aufgrund eines strategischen Produktwechsels der SAP bis 2025 eine Produktentscheidung des Verfahrensverantwortlichen notwendig, welche Personalverwaltungssoftware ab 2025 zum Einsatz gelangen soll (weiterhin SAP oder anderer Anbieter).

Diese Diskussion zum Anlass nehmend sind in einem landesweiten Projekt möglichst alle Anforderungen, die an ein zukunftssicheres und nachhaltiges Personalverwaltungssystem gestellt werden, zu erfassen und in einer künftigen Produktentscheidung zu berücksichtigen.

Dabei sind die bisherige Anwendungsbreite und die miteinander verknüpften Anwendungskomponenten zu beachten als auch bisher nicht realisierte, jedoch von den anwendenden Behörden dringend benötigte Erweiterungen und Teilkomponenten.

Darüber hinaus muss sich ein künftiges elektronisches Personalverwaltungssystem in die E-Government-Strategie des Landes Berlin einordnen und eine möglichst digitalisierte und effiziente Personalsachbearbeitung ermöglichen.

Das Gesamtprojekt gliedert sich nach jetzigem Planungsstand in drei Phasen, die fließend ineinander übergehen:

#### Phase 1 - Vorprojekt

- Bestandsaufnahme aktueller Systeme (Architektur), Funktionalitäten, Nutzer und Abläufe
- Erhebung aktueller und zukünftiger Anforderungen
- Prüfung der rechtlichen Rahmenbedingungen (Notwendigkeit von Gesetzesänderungen?)
- Grobe Projektplanung
- Wirtschaftlichkeitsbetrachtung
- Empfehlungen zur Vergabeart

#### Phase 2 - Vorbereitungsprojekt

- Erstellung eines Anforderungskataloges ÷ Lastenheftes
- Begleitung eines Beschaffungsvorganges

#### Phase 3 - Umsetzungsprojekt (Dauer noch offen je nach Projektverlauf)

### Beihilfe-Online

Die Projekte „Beihilfe-Online“ und „Beihilfe-App“ stehen in einem direkten Zusammenhang mit dem zentralen E-Government-Ansatz des Berliner Senats, die Verwaltung nach außen nutzerfreundlicher zu gestalten und den Kundinnen und Kunden attraktive und sichere Zugangskanäle zu den Verwaltungsdienstleistungen zur Verfügung zu stellen.

Der vom Umfang größte Teilbereich der anstehenden Digitalisierung im Bereich der Zentralen Beihilfestelle sind die rund. 500.000 jährlichen Beihilfeanträge.

Es ist zu erwarten, dass das Beihilfe-Online-Fachverfahren und die Beihilfe-App von einer großen Anzahl der Beihilfeberechtigten als die komfortabelste und preiswerteste Lösung für die Stellung eines Beihilfeantrags angesehen werden wird. Daher ist von hohen Nutzungszahlen auszugehen.

Da das Scannen der Unterlagen, also die Vorbereitung für die weitere Bearbeitung, bereits bei der digitalen Antragstellung erfolgt, ergeben sich sowohl für den Antragstellenden (Wegfall von Kosten z.B. für Porto und Kopien) als auch für das Landesverwaltungsamt (Wegfall der manuellen Aufbereitung der Papierunterlagen; elektronische Zustellung des Bescheides) erhebliche Vorteile.

Das Beihilfe-Online-Portal wurde in einem ersten Schritt als Intranetangebot durch die Beschäftigten des Landesverwaltungsamtes intern erfolgreich getestet. Eine Ausweitung der Probephase auf die Senatsverwaltung für Finanzen kann allerdings aufgrund rechtlicher Hürden erst nach Bereitstellung der einzuführenden internetfähigen Version erfolgen.

Parallel wird an der Einführung einer elektronischen Antragsstellung via mobilen Endgeräten (Smartphone, iPhone, Tablet) mittels einer Beihilfe-App gearbeitet. Es wird angestrebt, diese Mitte 2019 zur Verfügung stellen zu können.

## E-Recruiting

Der Versionswechsel des E-Recruiting-Programms rexx von ER 7 zu ER 8 wird aktuell vorbereitet. Die Version ER 8 muss den Anforderungen zu Barrierefreiheit und gendergerechter Sprache entsprechen, um künftig für alle Ausschreibungsverfahren freigegeben werden zu können. Die Abnahme der Version ER 8 soll im 1. Halbjahr 2019 im Einvernehmen mit dem HPR und der HVP erfolgen. Im Anschluss werden die erforderlichen Schulungen durchgeführt und der Rollout vorbereitet.

Die Suchfunktion in rexx soll optimiert werden, um Interessierten einfacher und transparenter vorhandene Stellenangebote aufzuzeigen. Zielführende Suchparameter werden mit den Dienststellen abgestimmt und anschließend der Softwareentwickler mit der technischen Realisierung beauftragt.

Das Anforderungsmanagement zur kontinuierlichen Verbesserung des E-Recruiting-Programms rexx soll weiterentwickelt werden. Hierfür wird der regelmäßige Austausch der Administratorinnen und Administratoren wieder aufgegriffen. Ziel ist, eine breite Transparenz und Kommunikation zu bestehenden Anforderungen an das System sicherzustellen und erforderliche Maßnahmen strukturiert umzusetzen.

## 3. Personalrekrutierung

### Zentrale Rekrutierungsmaßnahmen durch SenFin

Durch die regelmäßige Analyse der Bedarfssituation bei den (Fach)-Berufsgruppen im Berliner Landesdienst werden Erfordernisse von zentralen Rekrutierungsmaßnahmen fortwährend identifiziert und durchgeführt.

Zur gezielten Gewinnung von Fachkräften wurden seit 2016 verschiedene zentrale Rekrutierungsmaßnahmen konzeptioniert und durchgeführt. Dazu zählt die Finanzierung einer eigenen Studienklasse im dualen Studiengang Bauingenieurwesen und die Vergabe von Stipendien im Studiengang Verwaltungsinformatik der HWR Berlin sowie im Studiengang der ASH Berlin. Aktuell gibt es ähnliche Aktivitäten anderer Dienststellen im Land Berlin. Diese Aktivitäten sollen nun gemeinsam bewertet, ggf. gebündelt werden und in einer abgestimmten Vorgehensplanung münden.

## 4. Personalmarketing

Die Konzeption und Durchführung bedarfs- und zielgruppenorientierter Werbemaßnahmen im Rahmen des Personalmarketings wird fortgeführt. Der Fokus richtet sich auf landesweite bzw. übergreifende Maßnahmen, da für die Entwicklung von Werbemaßnahmen einzelner Berufsgruppen in erster Linie die jeweiligen Fachverwaltungen die Verantwortung tragen. Die Senatsverwaltung für Finanzen hat hierbei in der Vergangenheit häufig kurzfristig unterstützt und personalpolitische Schwerpunkte aktiv begleitet. Die Schwerpunkte und konkreten Maßnahmen werden durch aktuelle personalpolitische Entwicklungen stark beeinflusst. Daher wird in der Planung (Meilensteine) auf eine feste Ausrichtung verzichtet.

Stärker fokussiert werden soll bei den Maßnahmen auf Diversity-Aspekte.

### Weiterentwicklung der Gestaltungsrichtlinien der Arbeitgebermarke „Hauptstadt machen“

Die Gestaltungsrichtlinien der Arbeitgebermarke „Hauptstadt machen“ (derzeit in der Version 2.3 vom Juli 2017) werden evaluiert und weiterentwickelt. Der Fokus liegt auf der leichteren und transparenten Anwendbarkeit durch die Dienststellen. Dabei soll auch der Bestand an Gestaltungsvorlagen/Templates der Arbeitgebermarke „Hauptstadt machen“ (für Werbe-, Informationsmaterial) überarbeitet und erweitert werden.



### Weiterentwicklung des landesweiten Online-Karriereportals

Das Karriereportal der Berliner Verwaltung ([www.berlin.de/karriereportal](http://www.berlin.de/karriereportal)) wird weiterentwickelt. Es soll leichter auffindbar sein und mit einer umfassenden User Experience rund um die Themen Berufseinstieg, Bewerbung und Karriere bei den Behörden der Berliner Verwaltung überzeugen.

Auf der Basis einer umfassenden Evaluierung mit Blick auf die technische, strukturelle und inhaltliche Gestaltung des Karriereportals soll bis 2020 ein Relaunch erfolgen.

### Angebote für Einsteiger (Praktika)

Unter der Federführung der Senatsverwaltung für Finanzen werden im Jahr 2019 die Rahmenbedingungen für ein einheitliches Praktikumsmarketing und -management gestaltet. Hierzu gehören die Etablierung landesweiter Standards für Rahmenbedingungen und Betreuung von Praktikantinnen und Praktikanten sowie die transparente Veröffentlichung auf dem Karriereportal der Berliner Verwaltung. Die Möglichkeiten einer landesweit einheitlichen Vergütung von Praktikantinnen und Praktikanten in der Berliner Verwaltung werden geprüft.

### Weiterentwicklung der zentralen Messe- und Veranstaltungsaktivitäten

Im Rahmen des landesweiten Personalmarketings wird der Ausbau der Präsenz der Berliner Verwaltung auf wichtigen Ausbildungs- und Karrieremessen geprüft und ggf. professionalisiert. Die zentral organisierten Messe- und Veranstaltungsaktivitäten erfolgen unter dem Dach der Arbeitgebermarke „Hauptstadt machen“ und stellen das Land Berlin als Arbeitgeber in der öffentlichen Wahrnehmung stärker dar. Dies dient sowohl der Imagepflege als der direkten Rekrutierung.

## 5. Beschleunigung von Stellenbesetzungsverfahren

Es ist erklärtes Ziel der Berliner Regierungspolitik, die Besetzung freier Stellen zu optimieren und konkrete Maßnahmen zur Beschleunigung der Besetzungsverfahren zu ergreifen. Zentrales Anliegen ist es dabei, die Dauer eines durchschnittlichen Stellenbesetzungsverfahrens auf drei bis vier Monate ab Ausschreibungsveröffentlichung zu verkürzen. Gegenüber den Vorjahren ist

eine deutliche positive Entwicklung der Dauer der Stellenbesetzungsverfahren zu verzeichnen. In den Jahren 2014/2015 wurde im Dienststellendurchschnitt eine Verfahrensdauer von 5,3 Monaten angegeben; im Jahr 2016 konnte diese nach Sensibilisierung aller Beteiligten bereits auf 4,5 Monate reduziert werden. Für das Jahr 2017 liegt die durchschnittliche Verfahrensdauer bereits bei knapp vier Monaten.

Um dieses Ziel zu erreichen, wurden zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Personalrekrutierung eingeleitet bzw. konnten bereits umgesetzt werden.

### **Verbindliche Implementierung von zentralen Bewerbungsbüros**

Neben der Ausweitung des E-Recruitings trägt ein standardisiertes Stellenbesetzungsverfahren maßgeblich zur Verfahrensbeschleunigung bei. Die Anwendung des Muster-Standard-Prozesses "Stellenbesetzungsverfahren durchführen", wurde deshalb vom Senat bereits mit Beschlussfassung zum Personalpolitischen Aktionsprogramm 2017/2018 empfohlen.

Zur Ausschöpfung aller Beschleunigungspotenziale sieht der Muster-Standard-Prozess neben der durchgängigen Nutzung des E-Recruiting-Verfahrens rexx die Einrichtung eines zentralen Bewerbungsbüros bzw. einer vergleichbaren zentralen Organisationseinheit für das Bewerbungsmanagement vor.

Die organisatorische Umsetzung der Empfehlungen obliegt den jeweiligen Dienststellen.

### **Einheitliche Standards für Auswahlverfahren**

Im ersten Halbjahr 2019 werden Standards zur strukturierten Durchführung von Auswahlverfahren entwickelt. Es ist beabsichtigt, diese anschließend als Handlungshilfe aufzubereiten und den Dienststellen voraussichtlich im III. Quartal 2019 zur Verfügung zu stellen.

### **Themenportal**

Als weiteren Service konzipiert die Senatsverwaltung für Finanzen im Jahr 2019 auch zum Themenkomplex Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren ein Themenportal für das Beschäftigtenportal der Berliner Verwaltung. Im Themenportal „Stellenbesetzungsverfahren“ sollen die einschlägigen Unterlagen (z. B. der Muster-Standard-Prozess "Stellenbesetzungsverfahren durchführen", Ausführungsvorschriften über die Ausschreibung von Stellen und weitere Rechtsgrundlagen) gebündelt zur Verfügung gestellt werden.

## Einheitliche Stellenbewertungen

Die Zuständigkeit für die Erstellung von Aufgabenkreisbeschreibungen (BAK) sowie Anforderungsprofilen und Bewertungsgutachten im Land Berlin obliegt im Rahmen ihrer Personal- und Ressourcenverantwortung jeder Dienststelle selbst.

Die Bewertung von Arbeitsgebieten erfolgt für Tarifbeschäftigte nach den einschlägigen tarifrechtlichen Vorschriften der Entgeltordnung zum TV-L. Für die Bewertung von Beamtendienstposten wird die Bewertung der Aufgabengebiete unter Anwendung des KGSt-Gutachtens 1/2009 zur Dienstpostenbewertung durchgeführt. In beiden Fällen richtet sich die Bewertung der Arbeitsgebiete nach den jeweils im konkreten Fall auszuübenden Tätigkeiten.

Trotz der Anwendung gleicher Bewertungskriterien können im Einzelfall abweichende Bewertungen für auf den ersten Blick gleiche Aufgaben entstehen, da diese sich nach den jeweils konkret auszuübenden Tätigkeiten richten. Das kann dazu führen, dass gleich benannte Arbeitsgebiete ggf. zu Recht unterschiedlich bewertet sind. Zur weiteren Vereinheitlichung der Stellenbewertungspraxis wurde eine Arbeitshilfe mit beiliegender Sammlung von Musterbewertungen für das in Berlin bei der Bewertung von Beamtendienstposten anzuwendende KGSt-Gutachten erarbeitet und auf der Intranetseite der Senatsverwaltung für Finanzen für alle Dienststellen veröffentlicht. Zudem finden hierzu regelmäßig dienststellenübergreifende Erfahrungsaustausche statt. Die Arbeitsgruppe wird weiterhin in regelmäßigen Abständen tagen.

Im ersten Halbjahr 2019 werden die im Zusammenhang mit der Aussetzung der Stellenobergrenzen die im Jahr 2018 vorgenommenen Bewertungsentscheidungen unter Einbeziehung der Hauptverwaltung ausgewertet. In der zweiten Jahreshälfte 2019 wird erneut eine Evaluierung der bis dahin getroffenen Maßnahmen erfolgen. Zeigt es sich, dass die bisherigen Maßnahmen weiterhin nicht ausreichen, um ein einheitliches Vorgehen bei der Stellenbewertung sicherzustellen, wird zu prüfen sein, ob Stellenbewertungen langfristig gebündelt wahrgenommen werden sollten. Dazu sind dann aber sowohl die rechtlichen Voraussetzungen als auch die personellen Kapazitäten zu schaffen.

## 6. Weiterentwicklung des Wissensmanagements

Die Konsolidierung und Weiterentwicklung des Berliner Wissensmanagements soll 2019 durch ein wissenschaftliches Aktionsforschungsprojekt in Zusammenarbeit mit einer Fachhochschule aktiv unterstützt werden.

Parallel dazu wird es einen Erfahrungsaustausch mit den behördlichen Akteuren/-innen des Wissensmanagements sowie behörden- und länderübergreifenden Experten/-innen geben u.a. mit dem Ziel, die bislang in Berlin gemachten Erfahrungen auch für den internationalen Wettbewerb aufzubereiten.

Darüber hinaus werden durch die Senatsverwaltung für Finanzen Lösungsmöglichkeiten von geeigneten IT-gestützten Wissensmanagementsystemen geprüft, die den jeweiligen Wissensbestand in den Berliner Behörden dokumentieren, sicherstellen und miteinander verknüpfen sollen. In diesem Zusammenhang wird mit einem Pilotprojekt in der Senatsverwaltung für Finanzen begonnen.

## 7. Personalentwicklung

### Berufsausbildung

Ein wesentlicher Aspekt für die Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen, attraktiven Ausbildung ist ausreichendes, motiviertes und qualifiziertes Ausbildungspersonal. Die Ausbildungsdienststellen stellen fest, dass die Bereitschaft der Bestandsbeschäftigten, eine Funktion als Praxisanleitung zu übernehmen, sinkt. Dies liegt möglicherweise zum einen an der entstandenen Arbeitsverdichtung, gegebenenfalls aber auch an Unsicherheiten der Beschäftigten, einer mangelhaften Raumsituation oder dem Gefühl, dass der Aufgabe keine ausreichende Wertschätzung entgegengebracht wird.

Hier ist es geboten, Maßnahmen zu finden, die Beschäftigte dazu motivieren, diese Aufgabe wieder gern zu übernehmen. Aus diesem Grund wurde im April 2018 unter Federführung der Senatsverwaltung für Finanzen eine „Arbeitsgruppe Schaffung nicht-monetärer Anreize für Praxisanleiter“ gegründet.

Ziel dieser Arbeitsgruppe ist es, die aktuellen Probleme in der Ausbildung konkret zu definieren und dazu Lösungs- und Umsetzungsvorschläge zu entwickeln.

Es ist beabsichtigt, die Ergebnisse zu allen Themenkomplexen abschließend in ein Gesamtkonzept einzubetten, das als Entscheidungsgrundlage für den Senat,

den Rat der Bürgermeister und das Abgeordnetenhaus dienen soll. Ziel ist eine Erarbeitung und Vorlage dieses Gesamtkonzepts bis zum Sommer 2019.

Nach Unterzeichnung der Rahmendienstvereinbarung Ausbildung wird eine ständige Arbeitsgruppe zu landesweiten Ausbildungsthemen, zusammengesetzt aus Vertreterinnen und Vertretern der Ausbildungsdienststellen sowie der Hauptbeschäftigtenvertretungen, gegründet.

Die konstituierende Sitzung findet voraussichtlich im ersten Quartal 2019 statt.

## Weiterbildung

### Verwendungsbeförderung im allgemeinen Verwaltungsdienst

Aufgrund der Reduzierung auf zwei Laufbahngruppen entspricht der frühere Verwendungsaufstieg vom ersten in das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 nunmehr einer Beförderung innerhalb der Laufbahngruppe und ist daher als Verwendungsbeförderung zu bezeichnen. Die Verwendungsbeförderung soll als motivationsfördernde personalpolitische Maßnahme zur Personalentwicklung und als geeignete Maßnahme zur Berücksichtigung der demographischen Entwicklung und der stärker zu fördernden Flexibilität dienstälterer verbeamteter Dienstkräfte dienen.

Die zur Einführung der Verwendungsbeförderung erforderliche Änderung des Laufbahngesetzes wird sich an dem Verfahren nach § 13 Abs. 4 LfbG orientieren. Für den Laufbahnzweig des nichttechnischen Verwaltungsdienstes wird das Nähere in Anlehnung an die frühere Regelung des § 23 a VLVO einschließlich der Festlegung der einzelnen Verwendungsbereiche in die Laufbahnverordnung allgemeiner Verwaltungsdienst (LVO-AVD) aufgenommen. Hierzu ist beabsichtigt, Ende 2018 einen Referentenentwurf für ein Gesetz zur Änderung des § 13 Laufbahngesetz und eine Änderungs-Verordnung für die LVO-AVD vorzulegen. Im Laufbahnzweig des nichttechnischen Verwaltungsdienstes ist die Einführung der Verwendungsbeförderung im Laufe des Jahres 2019 beabsichtigt. Sofern die jeweiligen Laufbahnordnungsbehörden der anderen Laufbahnfachrichtungen ebenso von der Möglichkeit der Einführung der Verwendungsbeförderung Gebrauch machen möchten, ist die nähere Ausgestaltung ebenso in den jeweiligen Laufbahnverordnungen zu regeln.

## Führungskräfteentwicklung

### Maßnahmen für Führungskräfte

Auch 2019/2020 liegt der Schwerpunkt in der Konzeptionierung von zielgruppenscharfen Führungskräfte- und Leadership-Lehrgängen, von

landesweit einheitlichen Standards bei der Führungskräfteentwicklung und Führungskräfteauswahl und von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen. Dies erfolgt u.a. auch auf der Grundlage der in diesem Zusammenhang zu erhebenden IST-Analyse der Führungskräfteanzahl in den verschiedenen Führungsebenen und unter Berücksichtigung des Kompetenzmodells. Mit der verbindlichen Einführung von landesweit einheitlichen Kernkompetenzen für Führungskräfte in ebenfalls landesweit einheitlich definierten Führungsebenen werden die Voraussetzungen geschaffen für eine systematisierte Führungskräfte- und Führungsnachwuchskräfteentwicklung sowie für eine strukturierte Bedarfsplanung. Die Kernkompetenzen werden in den Anforderungsprofilen für Führungskräfte berücksichtigt. Sie sind künftig Grundlage für die Führungskräftequalifizierung, Führungskräfteauswahl und für Potenzialanalysen.

### **Akademie für Führungskräfte**

Das Programm der (zukünftigen) Akademie für Führungskräfte wird ab dem Programmjahr 2019 konsequent an den jeweiligen Führungsebenen und unter Berücksichtigung der bereits abgestimmten Kernkompetenzen für Führungskräfte ausgerichtet und damit zielgruppenscharfe Angebote zur Führungskräfteentwicklung in unterschiedlichsten Formaten umfangreich etabliert. Im Jahr 2020 findet der erste Führungskräftekongress der Berliner Verwaltung statt.

## 8. Gesundheitsmanagement

### **Neufassung der Dienstvereinbarung Gesundheit (DV Gesundheit)**

Die 11 Jahre alte DV Gesundheit soll novelliert werden und an die neuen Herausforderungen des Personalmanagements angepasst werden. Die Anpassungserfordernisse werden gemeinsam mit den Dienststellen und Beschäftigtenvertretungen in 2019 erarbeitet.

### **Modernisierung des Gesundheitsmanagements**

Gesundheitsmanagement ist als integraler Bestandteil in Führungskräfte-schulungen aufzunehmen.

Es ist beabsichtigt, Zielvereinbarungen zur Steigerung der Gesundheitsquote mit allen Behördenleitungen der Hauptverwaltung und der Bezirksverwaltungen abzuschließen.

Zur besseren Transparenz soll ein monatsaktuelles Monitoring der Gesundheitsquoten in den Dienststellen implementiert werden.

Ergänzend ist die Einbindung des Arbeitsschutzes in das Gesundheitsmanagement konzeptionell aufzugleisen.

### **Neukonzeption des Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)**

Um die Annahme der Angebote zum BEM von derzeit rd. 20% zu steigern, werden gemeinsam mit den Gesundheitskoordinierenden der Dienststellen geeignete Maßnahmen entwickelt. Die Rolle der Gesundheitskoordinierenden ist zu schärfen, zu stärken und verbindlich zu definieren. Die Handlungsempfehlungen zum BEM werden aktualisiert und an die veränderten Rahmenbedingungen angepasst werden.

### **Verbesserung der technischen Unterstützung durch das IPV-Verfahren**

Das manuelle Verfahren zur Erhebung, Auswertung und Dokumentation von krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten in den Dienststellen wird durch einen neuen BEM-Report ersetzt, der ab 2019 durch alle IPV-anwendenden Dienststellen genutzt werden kann. Der Report erhebt die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten und stellt diese der für die Einleitung des BEM-Verfahrens zuständigen Stelle zur Verfügung.

### **Konzeption einer Mitarbeitendenberatung (EAP = Employee Assistance Program)**

Psychosozialen Belastungen aufgrund beruflicher, familiärer oder persönlicher Konflikte können zu direkten und indirekten Arbeitsausfällen führen und die Gesundheitsquote verringern. Spezielle Beratungsangebote können durch frühzeitige Intervention dabei helfen, dass aus einer Belastung keine Erkrankung wird und stressbedingte Gesundheitsrisiken sowie Leistungseinbußen vermindert werden. Die Senatsverwaltung für Finanzen wird daher bis Ende 2019 im Rahmen einer entsprechenden Konzeptionierung prüfen, ob die Entwicklung eines landesweiten EAP-Angebots eine umsetzbare Handlungsoption darstellt

## 9. Arbeitgeberattraktivität

### Rahmendienstvereinbarung Telearbeit

Unter Federführung der Senatsverwaltung für Finanzen wurden die seinerzeit von der Senatsverwaltung für Inneres und Sport abgebrochenen Gespräche mit dem Hauptpersonalrat (HPR) zur Schaffung landesweit einheitlicher Rahmenbedingungen für die Ausübung alternierender Telearbeit Ende 2017 wiederaufgenommen.

Die Entwurfsfassung einer Rahmendienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit (RDV Telearbeit) wird seit Oktober 2018 konkret verhandelt. Es ist davon auszugehen, dass die Verwaltungsbeteiligung im ersten Halbjahr 2019 abgeschlossen wird und die Rahmendienstvereinbarung unterzeichnet wird.

### Rahmendienstvereinbarung mobiles Arbeiten

Im Rahmen der Gespräche mit dem HPR über die RDV Telearbeit wurde vereinbart, perspektivisch auch die mobile Telearbeit im Land Berlin zeitgemäß zu regeln und die im Jahr 2009 zwischen der Senatsverwaltung für Inneres und Sport und dem HPR auf unbestimmte Zeit geschlossene RDV zum landesweiten Einsatz „mobiler Endgeräte“, „mobiler Dienste“ abzulösen.

### Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Die erfolgreiche Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist ein zentrales Attraktivitätsmerkmal des Arbeitgebers Land Berlin. Mit dem Ziel der Entwicklung landeseinheitlicher Standards in diesem Bereich definiert die Senatsverwaltung für Finanzen bis Ende 2018 zunächst Handlungsfelder der Vereinbarkeit und hinterlegt diese mit leitenden Zielen. Diese sollen stetig weiterentwickelt werden und ab 2019 landesweit vereinheitlicht werden.

### Konzeption eines landeseigenen Zertifikats "Familienfreundlicher Arbeitgeber"

Ein mögliches Instrument um die Aktivitäten der Berliner Verwaltung in den einzelnen Handlungsfeldern zu unterstützen, voranzutreiben und darüber hinaus gleichzeitig die Attraktivität des Arbeitgebers Land Berlin im Bereich Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf nach außen sichtbar zu machen, ist eine auf objektiven Kriterien basierende Zertifizierung. Die Senatsverwaltung für Finanzen wird daher bis Ende 2019 im Rahmen einer entsprechenden Konzeptionierung prüfen, ob die Entwicklung eines eigenen landesinternen Zertifikates eine umsetzbare Handlungsoption darstellt.



## 10. Anpassung rechtlicher Rahmenbedingungen

### Wiedereinführung des Vorbereitungsdienstes im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 des nichttechnischen Verwaltungsdienstes

Mit Beschluss Nr. S-1631/2018 vom 23.10.2018 hat der Senat von Berlin die Wiedereinführung des Vorbereitungsdienstes im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 in den Laufbahnzweigen des nichttechnischen Verwaltungsdienstes sowie des allgemeinen Justizdienstes beschlossen.

Für den nichttechnischen Verwaltungsdienst ist im Rahmen der Neukonzeption im Bereich der Ausbildung der mittleren Funktionsebene die Ausbildungs- und Prüfungsordnung (APO) in enger Zusammenarbeit mit der Ausbildungs- und Einstellungsbehörde sowie der Verwaltungsakademie zeitnah zu überarbeiten.

Hierfür wird Ende des Jahres 2018 ein erster Entwurf der künftigen APO vorgelegt und nach entsprechender Abstimmung in die Verwaltungsbeteiligung gegeben.

Innerhalb des ersten Quartals 2019 soll die Verwaltungsbeteiligung sowie die Beteiligung der Spitzenorganisationen abgeschlossen sein. Im Anschluss daran soll eine zeitnahe Vorlage an den Rat der Bürgermeister sowie die abschließende Beteiligung des Hauptpersonalrats und der Hauptschwerbehindertenvertretung erfolgen.

Bis zum Beginn der geplanten Einstellung der künftigen Anwärtnerinnen und Anwärtler zur Mitte des dritten Quartals 2019 soll die künftige APO im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin verkündet sein.

Im Zuge der Wiedereinführung des Vorbereitungsdienstes muss im Interesse der Generationengerechtigkeit ebenso die Rückstellung der künftigen Pensionslasten Berücksichtigung finden. Die Wiedereinführung wird daher zum Anlass genommen, zu dem bereits bestehenden Sondervermögen „Berliner Versorgungsrücklage“ für alle zukünftig in dieser Laufbahn im Vorbereitungsdienst eingestellten Beamtinnen und Beamten eine zusätzliche Vorsorge im Rahmen eines Pensionsfonds zu treffen.

Mit Blick auf die bereits bestehenden Regelungen in anderen Ländern und dem Bund ist davon auszugehen, dass eine pauschale Lösung, wie eine Einmalzahlung je Personalfall oder ein laufender prozentualer Zuschlag von rund einem Drittel auf die Aktivitätsbezüge in Frage kommt.

## Laufbahnwechsel

Ein Wechsel zwischen den verschiedenen Laufbahnfachrichtungen ist auf Basis des derzeit geltenden Laufbahngesetzes grundsätzlich möglich. Grundvoraussetzung für einen Laufbahnwechsel ist jedoch das Vorliegen eines dienstlichen Bedürfnisses gem. § 10 Abs. 2 S. 2 LfbG

Sofern die antragstellenden Dienstbehörden demnach das erforderliche dienstliche Bedürfnis gegenüber der für die neue Laufbahn zuständigen Laufbahnordnungsbehörde ausreichend plausibel darlegen, ist der politische Wille zur Vereinfachung des Laufbahnwechsels - der im Gesamtgefüge des Laufbahnrechts zu sehen ist - grundsätzlich ohne weitergehende gesetzliche Novellierungen des Laufbahnrechts und der einzelnen Laufbahnverordnungen möglich. Zur Beschleunigung des Laufbahnwechsels können je nach Qualifizierungsstand und möglicher Erfahrungen in der Ziellaufbahn im Einzelfall erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen angerechnet sowie die Einführungszeit in der neuen Laufbahnfachrichtung verkürzt werden. Ein Verzicht auf Maßnahmen der Einführung und Qualifizierung ist ohne Verlust der fachlichen Qualität der laufbahnwechselnden Dienstkräfte nicht möglich und somit nicht angezeigt.

Zur weiteren Optimierung des Verfahrens wird bis Ende des Jahres 2018 eine allgemeine Abfrage zur Beratung und Abstimmung in Bezug auf die laufbahngesetzlichen Vorgaben und ggf. erforderlichen Anpassungsbedarf bei den Laufbahnordnungsbehörden erfolgen. Auf der Grundlage dieser Abfrage wird Anfang des Jahres 2019 eine Auswertung durch die für das allgemeine Laufbahnrecht zuständige Senatsverwaltung durchgeführt. Ein hierdurch ggf. identifizierter Anpassungsbedarf hat sodann im Rahmen von möglichen Anpassungen der Laufbahnverordnungen bei den jeweiligen Laufbahnordnungsbehörden im Einvernehmen mit der für das allgemeine Laufbahnrecht zuständigen Senatsverwaltung zu erfolgen.

## Aufnahme weiterer Studiengänge zur Vermittlung der Laufbahnbefähigung

Die Aufnahme weiterer Studiengänge in § 15 Abs. 1 LVO-AVD ist grundsätzlich möglich. Da die jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung der Bestätigung nach § 122 Abs. 4 Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) bedürfen, würde die Aufnahme konkreter Studiengänge in § 15 Abs. 1 LVO-AVD im Vergleich zu den Möglichkeiten des § 15 Abs. 3 LVO-AVD jedoch nicht zu einer weiteren Flexibilisierung führen. Mit der Einführung des § 15 Abs. 3 LVO-AVD wurde ein Instrument geschaffen, um die Laufbahnbefähigung - vor dem Hintergrund der sich stetig wandelnden und erweiternden Möglichkeiten verschiedener Studienabschlüsse - unabhängig von der Bildungseinrichtung

einzelfallorientiert und immer ausgerichtet am aktuellen Studienabschluss anerkennen zu können. Die Aufnahme eines Studiengangs in § 15 Abs. 1 LVO-AVD erfordert demgegenüber ein aufwendiges Bestätigungsverfahren im Vorfeld und führt dazu, dass eine direkte Laufbahnbefähigung lediglich für diesen einzelnen Studiengang mit der diesem zugrundeliegenden Studien- und Prüfungsordnung erzielt wird. Sobald Anpassungen des Studiengangs erfolgen sollen, ist das Bestätigungsverfahren erneut durchzuführen.

Die Anfang des Jahres 2018 veröffentlichte Liste mit bereits von der Laufbahnordnungsbehörde geprüften Studiengängen bietet den Dienststellen ein zusätzliches Instrument zur Orientierung und zur Verbesserung des Verfahrensablaufs. Die Liste wird stetig aktualisiert und neue Studiengänge werden aufgenommen. So konnte kürzlich der Studiengang „Business Administration“ der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin in Bezug auf die Vermittlung der Bildungsvoraussetzungen des § 15 Abs. 3 LVO-AVD aufgenommen werden. Die Schaffung eines neuen – dann fünften – Bachelorstudiengangs durch die Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin ist derzeit nicht geplant. Es ist jedoch weiterhin vorgesehen, die bestehenden Kooperationen mit Universitäten und Hochschulen weiter auszubauen.

### **Konzeption einheitlicher Formulare im Laufbahnzweig des nichttechnischen Verwaltungsdienstes**

Zur Gewährleistung eines einheitlichen Verfahrensablaufs unter gleichzeitiger Hilfestellung der antragsstellenden Dienstbehörden sollen innerhalb des ersten Quartals 2019 sukzessive – beginnend mit den Verfahren nach § 15 LVO-AVD – Handlungsleitfäden mit einheitlichen Antragsformularen durch die Laufbahnordnungsbehörde bereitgestellt werden.

### **Anpassung des § 15 LVO-AVD zur Erweiterung der Anerkennung von Studienabschlüssen**

Derzeit wird zur Zielgruppenerweiterung unter Beibehaltung des grundsätzlich in der LVO-AVD verankerten Ausbildungsstandards die Möglichkeit einer weiteren Anpassung des § 15 LVO-AVD geprüft. Beabsichtigt ist eine Modulierung der Vorgaben des § 15 Abs. 3 LVO-AVD dahingehend, dass die hiernach erforderlichen Bildungsvoraussetzungen auch nach einem Bachelorabschluss in einer grundsätzlich als geeignet anzusehenden Studienfachrichtung im Rahmen einer Qualifizierung (bspw. an der Verwaltungsakademie Berlin) erworben werden können. Sofern ein Studienabschluss nicht alle von § 15 Abs. 3 LVO-AVD vorgegebenen Bildungsvoraussetzungen aufweist, könnten die fehlenden Studieninhalte über

eine sich anschließende Qualifizierung ergänzend erworben werden. Nach Abschluss der Qualifizierung und Hinzutreten der erforderlichen hauptberuflichen Tätigkeit entspräche der Ausbildungsstand dann den Anforderungen von § 15 Abs. 3 LVO-AVD. Die beabsichtigten Anpassungen der Laufbahnverordnung führen in der Folge zu einem weiteren Ausbau der landesweit schon etablierten Trainee-Programme und in der Folge zu einer Attraktivitätssteigerung des Landes Berlin in Bezug auf die Möglichkeit einer späteren Ernennung in ein Beamtenverhältnis auf Probe.

Zu Beginn des Jahres 2019 soll hierzu ein Referentenentwurf erarbeitet werden, der sodann in die Verwaltungsbeteiligung geht.

### Einstellungshöchstaltersgrenze

Es wird das Ziel verfolgt, die Altersgrenze zur Einstellung und Versetzung von Beamtinnen und Beamten in den Dienst des Landes Berlin auf grundsätzlich 20 Jahre vor der jeweiligen statusrechtlichen Altersgrenze zum Eintritt in den Ruhestand festzulegen. Die erste Senatsbefassung soll bis Ende des Jahres 2018 erfolgen. Die Einbringung der Vorlage in das Abgeordnetenhaus wird für das II. Quartal 2019 avisiert.

### Entgeltstruktur im Sozial- und Erzieherinnen- und Erzieher- Bereich

Die Tarifverträge in den öffentlichen Tarifsystemen (TVöD/Bund/VKA und TV-L/TdL) haben sich insbesondere hinsichtlich der Eingruppierung auseinanderentwickelt. Die unterschiedliche Tarifentwicklung führt teilweise zu Problemen bei bestimmten Berufsgruppen, die im TVöD noch höher eingruppiert sind (z.B. Erzieher, Sozialarbeiter).

- Tarifvertragspartner der TdL sind die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes. Unter Hinweis auf die zwischen den Gewerkschaften und dem Bund bzw. der VKA in den dortigen Entgeltordnungen vereinbarten Eingruppierungen haben die Gewerkschaften bereits bessere Eingruppierung in der Entgeltordnung zum TV-L gefordert.
- Im Vorgriff auf die grundsätzlich zu überarbeitende Entgeltordnung zum TV-L wurden bereits in der Lohnrunde 2017 Verbesserungen für den Sozial- und Erziehungsdienst vereinbart (Entgeltgruppenzulagen).
- Für die generelle Überarbeitung der Entgeltordnung zum TV-L wurden von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder auf Arbeitgeberebene Arbeitsgruppen gebildet. Das Land Berlin ist in 3 von 5 Arbeitsgruppen (auch für den Sozial- und Erziehungsdienst) vertreten. Für den Sozial- und

Erziehungsdienst fordern die Gewerkschaften grundsätzlich die Übernahme der Tarifregelungen der VKA.

- Die SenFin setzt sich im Rahmen seiner Mitgliedschaft in der TdL aktiv dafür ein, dass der Rückstand gegenüber den Kommunen vollständig bzw. (ggf. systembedingt) mindestens weitestgehend zurückgeführt wird. Das Land Berlin hat dies bereits bei den verschiedensten Gelegenheiten auch gegenüber Dritten erklärt.
- Die Tarifverhandlungen zur Weiterentwicklung der Entgeltordnung zum TV-L haben der zweiten Hälfte des Jahres 2018 begonnen. Die Lohnrunde der Länder beginnt Anfang 2019. Erst nach den Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und TdL wird sich zeigen, welche konkreten Verbesserungen insbesondere hinsichtlich der Eingruppierung und Entgelte in ein Gesamtpaket geschnürt werden.

### Besoldungsanpassung

Mit Senatsbeschluss vom 15.05.2018 wurde die Entwicklung der Besoldung für das Land Berlin bis zum Jahr 2021 festgeschrieben. Ziel ist eine Angleichung der Besoldung im Land Berlin bis zum Jahr 2021 an den bundesweiten Durchschnitt. Um dies zu realisieren, sollen die jeweiligen Besoldungsanpassungen in Höhe von 1,1 Prozentpunkten über dem Durchschnitt der jeweiligen Besoldungsanpassungen der übrigen Bundesländer erfolgen. Ferner werden die Anpassungszeitpunkte sukzessive bis 2021 auf den 1. Januar vorgezogen. Die Erstellung des Entwurfs des BerlBVAnpG 2019/2020 erfolgt in Abhängigkeit vom Vorliegen eines Tarifergebnisses der TdL voraussichtlich im Frühjahr 2019.

Darüber hinaus liegt dem Abgeordnetenhaus das Zweite Gesetz zur Änderung des Sonderzahlungsgesetzes vor. Die jährliche Sonderzahlung soll ab dem Jahr 2018 in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 9 für die aktiven Beamtinnen und Beamten dauerhaft um weitere 250 € erhöht werden. Für die Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst ist eine Erhöhung um weitere 100,00 Euro auf 500,00 Euro vorgesehen.

Als weitere Maßnahme zur langfristigen Besoldungsanpassung des Landes Berlin auf das Niveau der übrigen Bundesländer ist geplant, mit dem Vollzugsdienst-Zulagenänderungsgesetz (VdZulG) die Stellen- und Erschwerniszulagen für den Vollzugs- und Sicherheitsdienst des Landes Berlin einzuführen bzw. zu erhöhen. Die erste Senatsbefassung ist bis Ende 2018 avisiert.

## Erstellung eines einheitlichen Landesbesoldungsgesetzes für Berlin

Im Rahmen der Zusammenführung des Landesbesoldungsgesetzes für Berlin (LBesG) und des Bundesbesoldungsgesetzes in der Überleitungsfassung für Berlin (BBesG BE) wurde dem Senat im IV. Quartal 2018 ein Eckpunktepapier vorgelegt, das eine Überarbeitung und Prüfung verschiedener besoldungsrechtlicher Regelungen vorsieht. Geprüft werden soll insbesondere eine Anpassung der Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit (§ 72 BBesG BE) angelehnt an den Personalgewinnungszuschlag des Bundes (§ 43 BBesG). Weitere Inhalte sind unter anderem die Überprüfung verschiedener Zulagen, die Überprüfung der Ämterbezeichnungen in den Besoldungsordnungen, die Überprüfung der Regelung zu den berücksichtigungsfähigen Zeiten bei der Festsetzung der Besoldungsstufe (§ 28 BBesG BE), die Überprüfung einer Neugestaltung der Vorschriften zum Familienzuschlag, die Überarbeitung der Auslandsbesoldung und die Überarbeitung der Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit. Die Verwaltungen werden frühzeitig in den Prozess der Erstellung eines Referentenentwurfes eingebunden. Das Gesetzgebungsverfahren zur Novellierung des Landesbesoldungsgesetzes ist ein äußerst umfangreiches Regelungsvorhaben. Die Erstellung eines abgestimmten Referentenentwurfes wird voraussichtlich bis Ende 2019 erfolgen.

## Impressum

Herausgeberin:

---

*Senatsverwaltung für Finanzen*

*Abteilung IV - Landespersonal*

*Klosterstraße 59, 10179 Berlin*

© 11/2018