

# Personalpolitisches Aktionsprogramm

## Fortschreibung 2020/2021

Stichtag: 30. Juni 2020

# Inhaltsverzeichnis

<b>VORWORT</b> .....	<b>4</b>
<b>1. PERSONALGEWINNUNG</b> .....	<b>4</b>
DAUER DER STELLENBESETZUNGSVERFAHREN IM LAND BERLIN.....	5
NOVELLIERUNG DER AUSFÜHRUNGSVORSCHRIFTEN ÜBER DIE AUSSCHREIBUNG VON STELLEN.....	5
EINHEITLICHE STANDARDS FÜR AUSWAHLVERFAHREN.....	5
MUSTER-ANFORDERUNGSPROFILE.....	6
ENTWICKLUNGEN IN DER STELLENBEWERTUNG.....	6
ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE STELLENANZEIGEN.....	7
E-RECRUITING.....	7
RECRUITING.....	8
PERSONALMARKETING.....	8
<i>Arbeitgebermarke</i> .....	8
<i>Digitale Informations- und Kommunikationsangebote</i> .....	9
<i>a) Karriereportal</i> .....	9
<i>b) Newsletter</i> .....	9
<i>c) Soziale Netzwerke (Karrierenetzwerke)</i> .....	10
<i>Kampagnen</i> .....	10
<i>Messen und Veranstaltungen</i> .....	10
<b>2. DEMOGRAFIEMANAGEMENT</b> .....	<b>11</b>
WISSENSMANAGEMENT.....	11
GESUNDHEITSMANAGEMENT.....	12
<i>Neufassung der Dienstvereinbarung Gesundheit</i> .....	12
<i>Einführung von Kennzahlen</i> .....	13
<i>Neukonzeptionierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements</i> .....	13
DIVERSITY-MANAGEMENT.....	13
<i>Landesprogramm Diversity</i> .....	13
<i>Verwaltungsvorschrift über die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Berliner Verwaltung</i> .....	14
<i>Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“</i> .....	14
<b>3. PERSONALENTWICKLUNG</b> .....	<b>15</b>
KENNZAHLENKATALOG.....	15
NACHWUCHSKRÄTFÖRDERUNG.....	15
FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG.....	16
<b>4. ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT</b> .....	<b>17</b>
FÖRDERUNG DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN.....	17
ZEIT- UND ORTSFLEXIBLES ARBEITEN.....	18
<i>Nutzung mobiler Endgeräte und Telearbeit im Land Berlin</i> .....	18
<b>5. VERWALTUNGSMODERNISIERUNG</b> .....	<b>19</b>
SERVICEORIENTIERTE PERSONALMANAGEMENT (SPM).....	19
BEREITSTELLUNG DES FACHVERFAHRENS IPV ZUR NUTZUNG IN ALTERNIERENDER TELEARBEIT.....	19

BEREITSTELLUNG EINES STANDARDISIERTEN MITARBEITERPORTALS ZUR BEHÖRDENINTERNEN	
WISSENSBEREITSTELLUNG UND INFORMATIONSWEITERGABE FÜR DIE BEHÖRDEN DES LANDES BERLIN .....	20
DIGITALISIERUNG DER BEIHILFE .....	20
<b>6. REFORMVORHABEN DES DIENST- UND DES TARIFRECHTS .....</b>	<b>21</b>
ÄNDERUNG DES SONDERZAHLUNGSGESETZES .....	21
BESOLDUNGSANPASSUNG .....	21
ERSTELLUNG EINES EINHEITLICHEN LANDESBESOLDUNGSGESETZES FÜR BERLIN .....	21
VERWENDUNGSBEFÖRDERUNG IM ALLGEMEINEN VERWALTUNGSDIENST .....	22
ANPASSUNG DES § 15 DER LAUFBAHNVERORDNUNG ALLGEMEINER VERWALTUNGSDIENST (LVO-AVD) ZUR	
ERWEITERUNG DER ANERKENNUNG VON STUDIENABSCHLÜSSEN .....	22
ÄNDERUNG DES LAUFBAHNGESETZES ZUR BERÜCKSICHTIGUNG VON ZEITEN DES MUTTERSCHUTZES IN DER PROBE-	
UND ERPROBUNGSZEIT .....	23
<b>7. SONDERTHEMEN IM RAHMEN DER CORONA-PANDEMIE .....</b>	<b>24</b>
CORONA-PERSONALPOOL .....	24
CORONA-DANKESPRÄMIE .....	25
<b>ANLAGEN .....</b>	<b>26</b>
<i>Anlage 1 – Dauer der Stellenbesetzungsverfahren im Land Berlin .....</i>	<i>26</i>
<i>Anlage 2 – Zertifizierung von Dienststellen als familienfreundliche Arbeitgeber .....</i>	<i>30</i>
<i>Anlage 3 – Telearbeitsplätze im Land Berlin .....</i>	<i>33</i>
<b>IMPRESSUM .....</b>	<b>34</b>

## Vorwort

Mit dem Personalpolitischen Aktionsprogramm (PPAP) 2017/2018 hat der Berliner Senat im Juli 2017 erstmals gebündelt die Schwerpunkte seiner Personalpolitik für den unmittelbaren Berliner Landesdienst festgelegt.

Das Programm wird seitdem regelmäßig fortgeschrieben und über die einzelnen Vorhaben, operativen Ziele und Maßnahmen berichtet. Mit dem vorliegenden Bericht werden nicht nur die Arbeitsschwerpunkte des Personalmanagements bis zum Jahr 2021 fortgeschrieben, sondern es wird gleichzeitig auch der Umsetzungsstand der einzelnen Maßnahmen vom 1. Januar 2020 bis zum 30. Juni 2020 dargestellt.

Die personalpolitischen Themen sind vielfältig und vielschichtig und werden in den folgenden sechs Handlungsfeldern zusammengefasst:

- Personalgewinnung
- Demografiemanagement
- Personalentwicklung
- Arbeitgeberattraktivität
- Verwaltungsmodernisierung
- Reformvorhaben des Dienst- und des Tarifrechts

Da das erste Halbjahr 2020 auch im Berliner Landesdienst von den Auswirkungen der Corona-Pandemie geprägt war, wird dieser Thematik ein gesonderter Abschnitt gewidmet:

- Sonderthemen im Rahmen der Corona-Pandemie

## 1. Personalgewinnung

Es ist erklärtes Ziel der Berliner Regierungspolitik, die Personalrekrutierung im Land Berlin deutlich zu verbessern und in diesem Zusammenhang auch die Dauer eines durchschnittlichen Stellenbesetzungsverfahrens auf weniger als vier Monate ab Ausschreibungsveröffentlichung zu verkürzen.

Um dieses Ziel zu erreichen, wurden in den vergangenen Jahren umfangreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Personalrekrutierung eingeleitet bzw. umgesetzt. Die weitere Optimierung der Personalgewinnung wird auch im Jahr 2021 einen Schwerpunkt der Personalpolitik darstellen.

### Dauer der Stellenbesetzungsverfahren im Land Berlin

Infolge der Implementierung eines standardisierten Verfahrens zur Stellenbesetzung und der Ausweitung des E-Recruitings konnte die durchschnittliche Dauer eines Stellenbesetzungsverfahrens im Land Berlin in den vergangenen Jahren erkennbar positiv beeinflusst werden.

Lag die durchschnittliche Verfahrensdauer in den Jahren 2014 und 2015 noch bei 5,3 Monaten, so konnte sie im Jahr 2016 auf 4,5 Monate gesenkt werden. In den Jahren 2017 und 2018 betrug sie bereits weniger als vier Monate.

Im Jahr 2019 lag die durchschnittliche Besetzungsdauer landesweit bei 3,5 Monaten (Senatsverwaltungen 98 Kalendertage, Bezirke 114 Kalendertage).

Die Angaben der Dienststellen für das Jahr 2019 sind der **Anlage 1** zu entnehmen.

### Novellierung der Ausführungsvorschriften über die Ausschreibung von Stellen

Der Neuerlass der Ausführungsvorschriften über die Ausschreibung von Beamtenstellen, künftig Ausführungsvorschriften über die Ausschreibung von Stellen (AV Stellenausschreibung) ist eine der Maßnahmen zur strukturierten Verbesserung der Personalrekrutierung und Beschleunigung der Stellenbesetzungsverfahren im Land Berlin.

Die Novellierung der AV Stellenausschreibung konnte im zweiten Halbjahr 2020 abgeschlossen werden. Mit der Inkraftsetzung zum 1. August 2020 gelten folgende Neuregelungen:

- Die Ausweitung des Geltungsbereichs auf die Ausschreibung von Stellen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende sowie Volontärinnen und Volontäre des unmittelbaren Landesdienstes,
- die Umstellung des zentralen Ausschreibungsorgans für den unmittelbaren Landesdienst vom Amtsblatt für Berlin auf das Karriereportal des Landes Berlin,
- die Verkürzung der Mindestausschreibungsdauer auf zwei Wochen.

### Einheitliche Standards für Auswahlverfahren

Bis zum Jahr 2021 sollen Handlungshilfen entwickelt werden, die landesweite Standards für die strukturierte Durchführung von Auswahlverfahren erläutern.

## Muster-Anforderungsprofile

Für jedes Statusamt des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes soll es künftig möglichst ein landesweit einheitliches Anforderungsprofil geben. Entsprechende Vorschläge werden im zweiten Halbjahr 2020 unter Federführung der Senatsverwaltung für Finanzen von einer landesweiten Arbeitsgruppe entwickelt.

## Entwicklungen in der Stellenbewertung

Die Gehaltsstrukturen in den Bezirken und Senatsverwaltungen sollen durch die Sicherstellung einheitlicher Bewertungsentscheidungen für gleiche Aufgaben angeglichen werden. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Zuständigkeit für die Erstellung von Aufgabenkreisbeschreibungen (BAK) sowie Anforderungsprofilen und Bewertungsgutachten im Rahmen ihrer Personal- und Ressourcenverantwortung jeder Dienststelle selbst obliegt und sich die Bewertung von Arbeitsgebieten nach den jeweils im konkreten Einzelfall auszuübenden Tätigkeiten richtet.

Die Senatsverwaltung für Finanzen wurde bislang gemäß § 9 Absatz 1 Landeshaushaltsordnung (LHO) nur in den Fällen übergreifend tätig, in denen innerorganisatorisch Zweifel über die Bewertung vorlagen. Hier erteilt dann die Senatsverwaltung für Finanzen eine bindende Auskunft (Nr. 3.5 AV zu § 49 LHO).

Ergänzend sind durch eine Änderung der Ausführungsvorschriften zu § 49 der LHO Zustimmungsvorbehalte der Senatsverwaltung für Finanzen für Arbeitsgebiete, die es in mehreren oder allen Dienststellen in vergleichbarer Form gibt, eingerichtet worden (neue Nr. 3.6 AV zu § 49 LHO). Damit soll gewährleistet werden, dass gleichartige Aufgabengebiete in allen Dienststellen auf der Grundlage gleicher Kriterien bewertet werden.

Hierzu ist auf Wunsch der Dienststellen zur weiteren Schärfung der Vorschrift zunächst eine Arbeitsgruppe der Senatsverwaltung für Finanzen mit jeweils vier Vertretungen aus Senatsverwaltungen und Bezirken gebildet worden. Diese Arbeitsgruppe hat Mitte Juni 2020 erstmals getagt und folgende Ziele definiert: Neben der einheitlichen Bewertung gleicher Arbeitsvorgänge soll ein praktikables, rechtssicheres Verfahren entwickelt werden, durch welches den Dienststellen keine Nachteile in der Personalgewinnung entstehen und welches Dienststellenspezifika und organisatorische Unterschiede in den Bewertungen weiterhin berücksichtigt.

## Zielgruppenspezifische Stellenanzeigen

Für die zielgruppenorientierte Gestaltung und prägnante Formulierung von Stellenanzeigen gibt es bisher im Land Berlin nur wenige Standards. Gleichwohl sind moderne und standardisierte Stellenanzeigen ein wichtiges Marketinginstrument des Landes Berlin als Arbeitgeber sowie der konkret ausschreibenden Behörde: Hier entscheidet sich, ob Jobsuchende den Bewerbungsprozess starten oder abspringen.

Derartige Standards (Markenpräsentation, Bilder, Jobtitel, Textlänge usw.) sollen unter Berücksichtigung rechtlicher Vorgaben erarbeitet werden und in Fortbildungsformate der Verwaltungsakademie Berlin einfließen. Die Standardisierung der Stellenanzeigen in diesem Sinne wird auch zu einer Neugestaltung und verbindlichen Anwendung der digitalen Vorlagen (Templates) des E-Recruiting-Systems *rexx* führen.

Bereits im Zuge des Relaunches des landesweiten Karriereportals im August 2020 sollen die Stellenanzeigen mit erweiterten Suchkriterien verknüpft werden können: Bewerbende und Interessierte werden dann die Möglichkeit haben, mithilfe von sieben Filtern ein individuelles Suchergebnis in den regelmäßig ca. 600 Stellenausschreibungen des Landes Berlin erzeugen zu können (Tätigkeitsfelder, Einstiegsmöglichkeiten, Behörde/Einrichtung, Vollzeit/Teilzeit, Führungsposition, Besoldungs-/Entgeltgruppe, Besoldung/Entgelt).

## E-Recruiting

Das E-Recruiting-System der Firma *rexx systems GmbH* soll zeitnah vollständig in der unmittelbaren Berliner Verwaltung zur Anwendung kommen. Die Einstellungsbehörden des Landesdienstes werden in das landesweite IT-Querschnittsverfahren eingebunden (Senatsbeschlüsse Nr. S-263/2015, Nr. S-1825/2018). Den wenigen Behörden, die bisher noch nicht mit *rexx* arbeiten, wird im Zuge des Relaunches des Karriereportals ermöglicht, zunächst nur freie Stellen zu publizieren, ohne das vollumfängliche Bewerbermanagementsystem zu nutzen.

Ziel ist es, interessierten Personen eine vollständige Recherche über alle freien Stellen der Berliner Behörden und Einrichtungen in einem einheitlichen Online-Stellenmarkt auf dem Berliner Karriereportal anzubieten und den nutzenden Dienststellen beschleunigte Bewerbungsverfahren zu ermöglichen.

Für Sommer 2021 ist die abschließende Überführung in den Echtbetrieb vorgesehen.

Für das E-Recruiting-Verfahren befindet sich die Implementierung einer direkten Schnittstelle zum Bundeszentralregister in Vorplanung. Dabei werden die für eine Umsetzung erforderlichen Vorarbeiten im Rahmen direkter Absprachen mit den beteiligten Stellen identifiziert, protokolliert und alle Beteiligten vorbereitend kontaktiert, um die Migration der Schnittstelle im Jahr 2021 zielgerichtet und in einem engen Zeitfenster durchführen zu können.

Die Schnittstelle zur Bundesagentur für Arbeit wird noch im Jahr 2020 realisiert.

Das Anforderungsmanagement zur Verbesserung des E-Recruiting-Verfahrens wird kontinuierlich weiterentwickelt. Damit soll eine breite Transparenz und Kommunikation zu bestehenden Anforderungen an das System sichergestellt und erforderliche Maßnahmen strukturiert umgesetzt werden.

### Recruiting

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. Zielsetzung dieser Instrumente ist der Aufbau einer frühzeitigen und nachhaltigen Bindung von Nachwuchskräften im Bereich der identifizierten Engpassberufen. Die bereits durchgeführten und geplanten Rekrutierungsmaßnahmen sind der folgenden Übersicht zu entnehmen.

Studiengang	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Bauingenieurwesen	■	■	■	■	■	(■)	(■)
Verwaltungsinformatik		▲	▲	▲	▲	(▲)	(▲)
Soziale Arbeit			▲	▲	▲	(▲)	(▲)
Öffentliche Verwaltung					▲	(■)	(■)
Architektur						(■/▲)	(■/▲)

**Rekrutierungsmaßnahmen in Engpassberufen (■ Dualer Studiengang, ▲ Stipendium, (...) in Planung)**

Die Maßnahmen werden weitergeführt und bedarfsorientiert ausgebaut.

### Personalmarketing

#### Arbeitgebermarke

Die Arbeitgebermarke *Hauptstadt machen* wird im Planungszeitraum an die beabsichtigte Neugestaltung der Stadtmarke *be berlin* angepasst. Die Gestaltung der Arbeitgebermarke wird dabei die Richtlinien der Stadtmarke

beachten und so zu einem einheitlichen Gesamtaufreten des Landes Berlin beitragen und für alle einstellenden Behörden des Landes Berlin gelten.

### **Digitale Informations- und Kommunikationsangebote**

Die Online-Angebote werden analog zum Nutzungsverhalten potenziell interessierter Nachwuchs- und Fachkräfte kontinuierlich ausgebaut.

#### **a) Karriereportal**

Das Karriereportal (*berlin.de/karriereportal*) bleibt Herzstück aller Initiativen des landesweiten Personalmarketings. Mit dem Relaunch des Portals setzt das Land Berlin auf eine starke Kommunikation der Arbeitgebervorteile (z. B. Arbeiten für das Gemeinwohl, Chancengerechtigkeit, Jobsicherheit) und eine flache, klare Navigationsstruktur, die allen Zielgruppen eine schnelle Orientierung zu den beruflichen Einstiegsmöglichkeiten beim Land Berlin ermöglicht. Im Zentrum des neuen Online-Portals wird ein einheitlicher Stellenmarkt präsentiert (*rex Recruitment*), der alle freien bzw. freiwerdenden Stellen des unmittelbaren Landesdienstes enthält. Der bisherige Parallelbetrieb zweier Stellenmärkte (*rex Recruitment* und Stellenplattform des Landesverwaltungsamtes Berlin) wird mit dem Relaunch des Karriereportals eingestellt.

Das neue Karriereportal ist im Sinne eines konsequenten Mobile-First-Ansatzes auf die Nutzung auf mobilen Endgeräten ausgelegt. Auch auf die Erfüllung der Berliner Anforderungen an die digitale Barrierefreiheit wird im Entwicklungsprozess des neuen Portals ein großes Augenmerk gelegt.

Im Fokus der kontinuierlichen Weiterentwicklung des Karriereportals im Jahr 2021 steht die Erweiterung der Inhalte (u. a. Videos, Mitarbeitenden-Stories, kartenbasierte Darstellung der Stellenangebote) und die Einbindung digitaler Formen der Berufserkundung und -orientierung im öffentlichen Dienst Berlins (*Recrutainment*).

#### **b) Newsletter**

Mit Beginn der Referatsneugründung IV E (landesweites Personalmarketing und Personalrecruiting) innerhalb der Abteilung IV – Landespersonal – wird quartalsweise ein Newsletter versendet. Dieser soll vorrangig über neue Entwicklungen des landesweiten Personalmarketings und Recruitings informieren, die Kontakte des landesweiten Personalmarketings zu den Haupt- und Bezirksverwaltungen pflegen und ein verwaltungsinternes Netzwerk aufbauen.

In 2020/2021 wird der Newsletter etabliert und kontinuierlich um weitere Themen der Personalpolitik erweitert.

### c) Soziale Netzwerke (Karrierenetzwerke)

Sich als Arbeitgeber in sozialen Karrierenetzwerken für berufliche Kontakte zu positionieren, ist in der Online-Kommunikation neben dem Betreiben einer Karrierewebsite die seriöseste und effektivste Form des Employer Branding und bildet die potenzielle Basis für das Recruiting.

Das Land Berlin als Arbeitgeber wird in der „Online-Welt“ derzeit wenig wahrgenommen, da hier bis auf das Karriereportal keine systematische Positionierung erfolgt.

Das Anlegen und aktive Bespielen professioneller Arbeitgeberprofile auf verschiedenen Plattformen (z. B. Xing, LinkedIn) wird ab dem zweiten Halbjahr 2020 aktiv vorangetrieben. Die Wahrnehmung des Landes Berlin als Arbeitgeber soll damit in erheblichem Maße bereichert und die Reichweite des Karriereportals sowie aller analogen Marketingaktivitäten erweitert werden (Candidate Experience).

#### Kampagnen

Neben der allgemeinen Werbung für das Land Berlin als Arbeitgeber rückt in 2020/2021 noch stärker die Zielgruppenorientierung in den Fokus. Zur Stärkung der Diversität in der Verwaltung soll neben einer Diversity-Handreichung zur Personalgewinnung eine Kampagne durchgeführt werden, die sich an Jugendliche mit Migrationshintergrund richtet. Auch Jugendliche mit Behinderungen sollen gezielt angesprochen werden.

#### Messen und Veranstaltungen

Job- und Karrieremessen werden verstärkt genutzt, um das Land Berlin als attraktiven Arbeitgeber darzustellen, die Arbeitgebermarke zu platzieren und auf das neu gestaltete Karriereportal hinzuweisen. Dabei sollen insbesondere auch Zielgruppen angesprochen werden, deren berufliche Voraussetzungen zu den Kampagnen des landesweiten Personalmarketings bzw. den Engpassberufen im Land Berlin passen. So wird die Verzahnung mit den Zielen des landesweiten Recruitings gewährleistet.

Aufgrund der Corona-Pandemie mussten verschiedene Job- und Karrieremessen im Präsenzformat abgesagt werden, insbesondere der Tag des dualen Studiums an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, die Girls-&-Boys-Days, der landesweite Verwaltungskongress und die Jobmesse *Sticks & Stones*. Dies hat ein Umsteuern erforderlich gemacht und digitale Formate stärker in den Fokus gerückt. Erste positive Erfahrungen wurden bei der Jobmesse *Sticks & Stones Digital* im Juni 2020 gesammelt. Die Teilnahme an digitalen Job- und Karrieremessen soll künftig weiter ausgebaut werden.

Neben Veranstaltungen, bei denen ein Imagegewinn des Arbeitgebers bei den Besuchenden zu vermuten ist, sollen auch weiterhin Angebote genutzt werden, die die dezentral einstellenden Behörden des Landes unterstützen (z. B. *Messe Einstieg*).

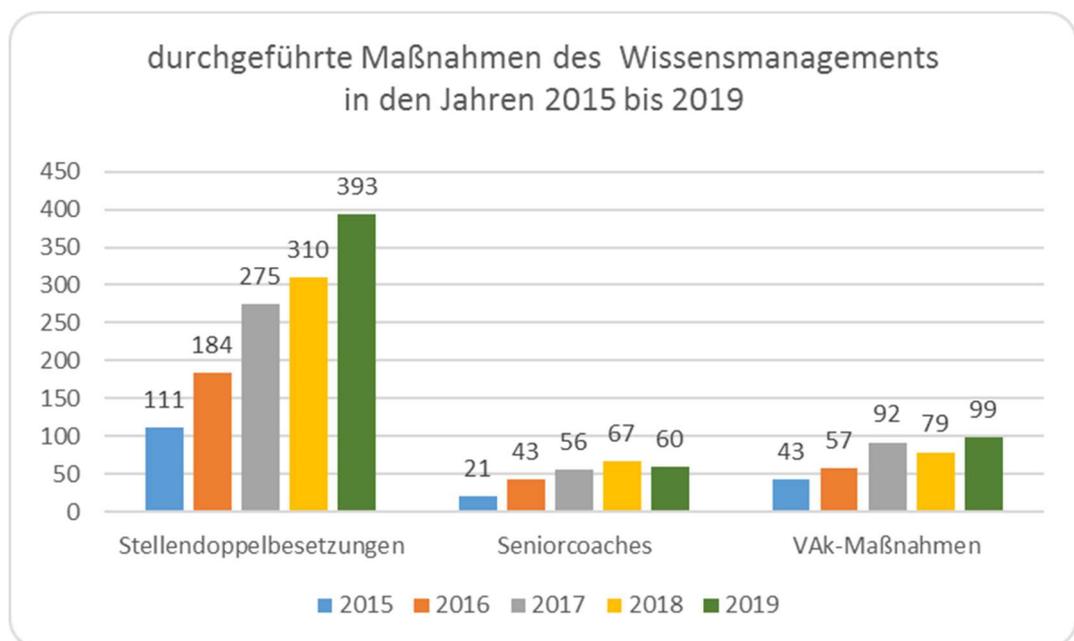
## 2. Demografiemanagement

### Wissensmanagement

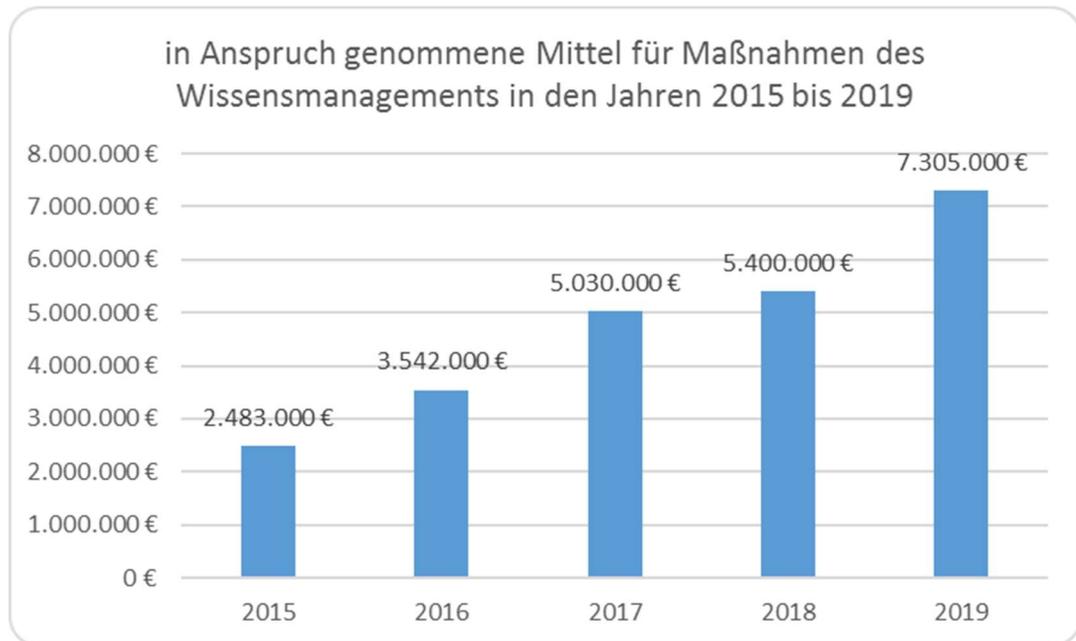
Für die Haushaltsjahre 2020 und 2021 wurden erneut umfangreiche Finanzierungsmöglichkeiten für Maßnahmen des Wissensmanagements zur Verfügung gestellt, insbesondere für

- Stellendoppelbesetzungen,
- Einsatzmöglichkeiten für Seniorcoaches im Rahmen von Honorarverträgen,
- Hospitationen in der Verwaltung europäischer Partnerstädte,
- behördenspezifische Maßnahmen des Wissenstransfers,
- themenspezifische Fortbildungsangebote der Verwaltungsakademie.

Die einzelnen Maßnahmen werden dezentral gesteuert und durchgeführt und zeichnen sich durch eine kontinuierliche Angebotssteigerung aus:



Für die Haushaltsjahre 2020 und 2021 erfolgte eine Veranschlagung von jeweils 8,2 Mio. EUR. Die Ausschöpfungsquote aller Maßnahmen ist seit der Einführung des zentralen Wissensmanagements stetig gestiegen.



Die Verzahnung von systematischer Personalentwicklung und Wissensmanagement soll bis zum Jahr 2021 vorangetrieben und in Verbindung mit dem Ausbau der Führungskräfteentwicklung in ein Gesamtkonzept gefasst werden.

### Gesundheitsmanagement

Erhalt und Förderung von Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten ist eine zentrale Aufgabe des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und steht in enger Verbindung mit der Leistungsfähigkeit der Berliner Verwaltung. Neben der Förderung gesunder Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisationsformen sind auch der Arbeitsschutz und das Betriebliche Eingliederungsmanagement wichtige Bausteine eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements.

#### Neufassung der Dienstvereinbarung Gesundheit

Die Dienstvereinbarung über das Betriebliche Gesundheitsmanagement in der Berliner Verwaltung (DV Gesundheit) aus dem Jahr 2007 soll durch eine moderne Rahmendienstvereinbarung Gesundheit abgelöst werden, die die gesundheitsfördernde Gestaltung der Arbeitsbedingungen, gesundes Führen und gesundheitsförderndes Verhalten der Beschäftigten als Eckpunkte berücksichtigt und in verschiedenen Handlungsfeldern verankert.

Hierzu sind die auf Wunsch des Hauptpersonalrats im Jahr 2019 unterbrochenen Verhandlungen wieder aufgenommen worden. Der Abschluss der Dienstvereinbarung ist im Jahr 2020 beabsichtigt.

### Einführung von Kennzahlen

Die Berichterstattung zum landesweiten Gesundheitsmanagement wird bis zum Jahr 2021 vollständig digitalisiert erfolgen. Hierzu werden im Jahr 2020 Kennzahlen entwickelt, die den vorhandenen Kennzahlenkatalog zum Personalmanagement ergänzen.

### Neukonzeptionierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Das gesetzlich geregelte Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), das im Land flächendeckend allen Beschäftigten angeboten wird, die (in der Regel) länger als sechs Wochen erkrankt sind, wird nur unzureichend wahrgenommen. Sogenannte BEM-Gespräch finden kaum statt. Die Annahmequote für BEM-Gespräche lag im Jahr 2019 bei knapp 19 %.

Um arbeitsunfähige Beschäftigte nachhaltig in den Arbeitsprozess zurückzuführen, soll eine gesonderte landesweite Rahmendienstvereinbarung BEM abgeschlossen werden. Die Verhandlungen werden im zweiten Halbjahr 2020 aufgenommen. Weiterhin werden Handlungshilfen erarbeitet, um landeseinheitliche Standards zur Verfügung zu stellen.

## Diversity-Management

Die Wertschätzung und Förderung von Vielfalt stellt einen politischen Schwerpunkt im Land Berlin dar. Als größte Arbeitgeberin und Dienstleisterin Berlins stellt sich die Berliner Verwaltung auf die Vielfalt der in Berlin lebenden Personen ein.

Um das Thema Diversity stärker in der allgemeinen Personalpolitik, im Personalrecht, in der Personalentwicklung sowie in der Personalgewinnung zu verankern, wurde im April 2020 eine referatsübergreifende **Leitstelle Diversity** in der Abteilung Landespersonal der Senatsverwaltung für Finanzen eingerichtet. Aufgabe der Leitstelle Diversity ist die systematische Berücksichtigung und Umsetzung von Diversity-Zielen in allen Feldern der Personalpolitik. Die Maßnahmen werden eng mit den für die betroffenen Personengruppen zuständigen Senatsverwaltungen sowie der Hauptschwerbehindertenvertretung abgestimmt. Dies gewährleistet ein effektives Diversity-Management.

### Landesprogramm Diversity

Nach den Richtlinien der Regierungspolitik ist ein Diversity-Landesprogramm zu entwickeln. Mit dem Programm soll das Ziel verfolgt werden, verbindliche Ziele und Verfahrensschritte festzulegen, mit denen Vielfalt im Verwaltungskontext gefördert werden kann. Dabei werden verschiedene Aktivitäten zur Förderung

von Chancengleichheit auf Landesebene stärker als bislang zusammen betrachtet, um übergreifende Maßnahmen zu formulieren.

In diesem Zusammenhang wurde unter Federführung der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales und der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung ein Diversity-Leitbild für die Berliner Verwaltung „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“ entwickelt und im August 2019 vom Senat verabschiedet. Jede Verwaltung ist nun dazu aufgerufen, die Inhalte des Leitbilds den Beschäftigten gegenüber zu kommunizieren und konkrete Maßnahmen zur Umsetzung der im Leitbild formulierten Ziele und Grundsätze einzuleiten und umzusetzen.

### **Verwaltungsvorschrift über die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Berliner Verwaltung**

Die Verwaltungsvorschriften über die gleichberechtigte Teilhabe der behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen in der Berliner Verwaltung (VV Integration beh. Menschen) aus dem Jahr 2006 sind zum 30. September 2011 außer Kraft getreten und nur noch vorübergehend zur Anwendung empfohlen. Die Neufassung der Verwaltungsvorschrift mit dem Titel Inklusion wurde inzwischen von der Senatsverwaltung für Finanzen erarbeitet und befindet sich derzeit in der Verwaltungsbeteiligung. Der Entwurf der VV Inklusion verweist auf veränderte und deshalb neu zu berücksichtigende gesetzliche Regelungen des Bundes (insbesondere das Bundesteilhabegesetz) sowie im Land Berlin (insbesondere das E-Government-Gesetz) und nimmt Bezug auf das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Ein Inkrafttreten im Jahr 2020 wird angestrebt.

### **Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“**

Die Initiative “Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt” (IGSV) unter der Federführung der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung richtet sich mit insgesamt 92 Einzelmaßnahmen an alle in Berlin lebenden Menschen und bildet die politische Klammer zu LSBTI-Themen (Lesbisch-schwul-bisexuell-trans-inter-Themen).

Im Handlungsfeld „Wandel der Verwaltungen vorantreiben“ sind die personalpolitischen Maßnahmen des Senats aufgeführt. Hierzu gehören unter anderem die Teilnahme an LSBTI-spezifischen Karrieremessen, die Erarbeitung von Transitionsrichtlinien zur Unterstützung transgeschlechtlicher Beschäftigter sowie die Vernetzung von Mitarbeitenden in einem sogenannten Regenbogennetzwerk. Diese Maßnahmen werden im Planungszeitraum konzipiert und eingeführt.

Die Senatsverwaltung für Finanzen nahm im Juni 2020 stellvertretend für das Land Berlin bereits an der LSBTI-spezifischen Karrieremesse *Sticks & Stones* teil, die coronabedingt als Online-Messe stattfand.

### 3. Personalentwicklung

#### Kennzahlenkatalog

Mit der Einführung eines Kennzahlenkatalogs, der im landesweiten Ausschuss für Personalmanagement entwickelt und landesweit abgestimmt wurde, ist eine einheitliche Grundlage für zukünftige landesweite Datenerhebungen zur Personalentwicklung definiert worden.

Die Kennzahlen bilden folgende Bereiche ab:

- Personalbestand
- Personalkosten
- Personalentwicklung
- Ausbildung
- Demografiemanagement
- Gesundheitsmanagement
- Arbeitgeberattraktivität

Die Daten werden erstmals für das Berichtsjahr 2020 erhoben und im Jahr 2021 ausgewertet und als digitaler **Personalmanagementbericht** veröffentlicht.

#### Nachwuchskräfteförderung

Die Arbeitsgruppe „Landesweite Ausbildungsangelegenheiten“ nach der Rahmendienstvereinbarung Ausbildung mit den Hauptbeschäftigtenvertretungen und Ausbildungsleitungen aus vier Dienststellen arbeitet weiterhin an einer möglichst einheitlichen Leistungsbeurteilung für alle Ausbildungsdienststellen und Auszubildenden. Pandemiebedingt gab es hier Verzögerungen, sodass sich der Prozess noch einige Monate hinziehen wird. Die nächste Sitzung der Arbeitsgruppe findet im III. Quartal 2020 statt. Nach Abschluss der Diskussion über die einheitliche Leistungsbeurteilung wird als nächstes Schwerpunktthema eine einheitliche Feedbackmöglichkeit für Auszubildende aufgegriffen werden.

Darüber hinaus wird von der Senatsverwaltung für Finanzen weiter an der Umsetzung der Vorschläge der Arbeitsgruppe „Schaffung nicht-monetärer Anreize für Praxisanleitungen“ gearbeitet. Hier werden derzeit Informationen aus den Dienststellen aufbereitet, um die weiteren Verfahrensschritte einleiten

zu können (z. B. Planung von Netzwerktreffen, eingeschränkte IT-Zugriffe für Fachverfahren für die Auszubildenden etc.).

Weiterhin werden im Juli 2020 die geänderten Praktika-Richtlinien veröffentlicht, die eine Vergütung der bisher unbezahlten Pflichtpraktika in Höhe von 400 EUR ermöglichen.

Ein Fachnetzwerk Praktikumsmanagement ist bereits eingerichtet worden, das für den künftigen Austausch und Informationsfluss genutzt werden soll. Darüber hinaus wird es künftig auch einen besseren, übersichtlichen Auftritt über Praktikumsmöglichkeiten in der Berliner Verwaltung auf dem Karriereportal geben.

### Führungskräfteentwicklung

Im Rahmen der Führungskräfteentwicklung ist die Aufbereitung des Datenmaterials zum **Führungskräftebestand im unmittelbaren Landesdienst Berlin** ein wichtiger Meilenstein im Jahr 2020. In einem umfassenden Gesamtbericht wird dabei nach Führungsebene sowie nach den Merkmalen Geschlecht, Führungsspanne, Besoldungs-/Entgeltgruppe sowie Alter differenziert. Der Bericht wird im III. Quartal 2020 veröffentlicht.

Die Festlegung der Führungsebenen ermöglichte erstmals eine Bestandsermittlung der Führungskräfte im Land Berlin (ohne politisches Führungspersonal). Zum Stichtag 1. Juni 2019 wurden insgesamt 8.163 Führungskräfte ermittelt, die sich wie folgt zusammensetzen:

	Führungsebene	Anzahl Führungskräfte
<b>Hauptverwaltung</b>	4	3.067
	3	2.078
	2	590
	1	128

	Führungsebene	Anzahl Führungskräfte
<b>Bezirksämter</b>	4	1.521
	3	608
	2	162
	1	9 *

\* Gemäß Anlage 1 des Rundschreibens SenFin IV Nr. 27/2019 sind in den Bezirken die stellvertretenden Dienststellen-Leitungen der Führungsebene 1 zuzuordnen. Drei Bezirke haben keine Benennung abgegeben.

Wichtige Handlungsfelder im Bereich der Führungskräfteentwicklung sollen unter anderem auf Grundlage des Berichts zum Führungskräftebestand definiert werden, um ein landesweit einheitliches Führungskräfteentwicklungskonzept zu etablieren. Das Kompetenzprofil für Führungskräfte der Berliner Verwaltung ist dabei zu berücksichtigen.

Der für das Jahr 2020 geplante **Führungskräftekongress** der Berliner Verwaltung musste coronabedingt abgesagt werden. Abhängig von der Pandemieentwicklung ist eine Ersatzveranstaltung im Jahr 2021 beabsichtigt.

Die im Herbst 2019 eröffnete **Führungsakademie Berlin** bildet mit einem umfangreichen und vielfältigen Angebot in unterschiedlichen Formaten die rd. 8.200 Führungskräfte aus. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Kompetenzprofile werden alle Führungsangebote den jeweiligen Führungsebenen zugeordnet und ein zielgruppenscharfes Angebot erarbeitet. In der Praxis liegen für die Ebenen 3 und 4 bzw. 1 und 2 zusammengefasste Angebote vor. 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.

## 4. Arbeitgeberattraktivität

Motivation und Zufriedenheit von Beschäftigten werden maßgeblich von Vereinbarkeitsfaktoren und entsprechenden Arbeitgeberangeboten beeinflusst. Verlässliche Strukturen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erhöhen zudem die Arbeitgeberattraktivität und fördern auf diese Weise die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitnehmermarkt.

### Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist ein Schwerpunkt der Personalpolitik des Senats. Ziel ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die Arbeits- und Privatleben optimal miteinander verbinden.

Aufbauend auf den Erfahrungen und Umsetzungsständen der einzelnen Dienststellen mit ihren jeweils unterschiedlichen Zertifizierungsanbietern sollen im Jahr 2020 landeseinheitliche Standards zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben konkretisiert und möglichst verbindlich formuliert werden.

Darauf aufbauend soll im Jahr 2021 ein Zertifizierungsverfahren für ein landeseigenes **Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“** entwickelt werden, mit dessen Hilfe die strategische Personalpolitik gestützt wird und Grundlagen für passgenaue behördenspezifische Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in allen Berliner Dienststellen geschaffen werden.

Ein Überblick über den Stand der Zertifizierung der Dienststellen ist der **Anlage 2** zu entnehmen.

## Zeit- und ortsflexibles Arbeiten

Das Angebot zeit- oder auch ortsflexibler Arbeitsmodelle wirkt sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten aus.

Eine hohe Arbeitszeitflexibilität, ein großzügiger Gleitzeitrahmen, individuelle Teilzeitmodelle oder alternierende Telearbeit können das Zusammenspiel von Familie und Beruf vereinfachen. Dies führt zu einer höheren Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und fördert deren Identifikation mit dem Arbeitgeber. Gleichzeitig ist ein solches Angebot auch ein wesentliches Kriterium für potenzielle Beschäftigte bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber.

Die Corona-Pandemie hat die Digitalisierung in vielen Bereichen innerhalb kürzester Zeit enorm beschleunigt. Infolge der Erfahrungen aus der Corona-Krise hat auch innerhalb der Berliner Verwaltung die Ausstattung der Beschäftigten mit Technik zur Arbeitserledigung außerhalb der Dienststelle eine neue Bedeutung erlangt, sodass die mobile Arbeitsfähigkeit zeitnah dauerhaft ausgebaut werden sollte. In diesem Zusammenhang entwickelt die für die Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) zuständige Senatsverwaltung für Inneres und Sport derzeit ein Konzept für eine veränderte landesweite IKT-Strategie, die als künftige Standardausstattung der Büroarbeitsplätze mobile Endgeräte und Dockingstationen vorsieht.

### Nutzung mobiler Endgeräte und Telearbeit im Land Berlin

Am 9. August 2019 ist die Rahmendienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit im Land Berlin (RDV Telearbeit) in Kraft getreten. Damit wurden erstmals landesweit einheitliche Rahmenbedingungen für die Ausübung alternierender Telearbeit im Land Berlin geschaffen.

Eine Übersicht über die Anzahl der im Jahr 2019 fest eingerichteten Telearbeitsplätze gemäß Arbeitsstättenverordnung ist als **Anlage 3** beigefügt.

Die Rahmendienstvereinbarung zum landesweiten Einsatz mobiler Endgeräte aus dem Jahr 2009 soll durch eine zeitgemäße Rahmendienstvereinbarung zur Nutzung mobiler Endgeräte abgelöst werden. Gleichzeitig soll ein landesweiter Rahmen für die Ausübung mobiler Telearbeit geschaffen werden. In Zusammenarbeit mit der für die IKT-Strategie zuständigen Senatsverwaltung für Inneres und Sport werden im zweiten Halbjahr 2020 die Eckpunkte für eine landesweite Regelung mit dem Hauptpersonalrat abgestimmt. Eine Neuregelung soll bis Ende 2020 schlussverhandelt werden.

## 5. Verwaltungsmodernisierung

### Serviceorientierte Personalmanagement (SPM)

Das Projekt „Serviceorientiertes Personalmanagement“ (SPM) befasst sich in zwei Phasen (Vorprojekt und Hauptprojekt) mit der Ablösung bzw. Erneuerung des derzeit genutzten SAP-basierten Personalverwaltungssystems (IPV). Ziel ist eine moderne Systemlösung, die eine standardisierte, landesweit einheitliche und weitestgehend medienbruchfreie Personalmanagementverwaltung abbildet.

Das Projekt SPM nahm nach Erteilung des Projektauftrages Ende Januar 2020 mit der Durchführung digitaler Kickoff-Veranstaltungen seine Arbeit in der Phase 1 (Vorbereitungsphase zur Auswahl des Produkthanbieters/Partners) auf.

Die ersten digitalen Workshops haben stattgefunden. Ziel ist die Definition des Bedarfs sowie der Aufnahme von Anforderungen an das Systemverhalten.

Inzwischen werden weitere Szenarien gemeinsam mit Bezirks- und Senatsverwaltungen sowie nachgeordneten Behörden in Präsenzveranstaltungen erarbeitet und die Ausschreibungsunterlagen systematisch erstellt.

### Bereitstellung des Fachverfahrens IPV zur Nutzung in alternierender Telearbeit

Die Nutzung der Sachbearbeitung im Rahmen der Integrierten Personalverwaltung (IPV) soll als Angebot in alternierender Telearbeit bereitgestellt sowie insbesondere die ordnungsgemäße Gehaltszahlung in einem möglichen erneuten Pandemiefall sichergestellt werden. Da vorwiegend die Komponenten der Personaladministration genutzt und Personaldaten mit besonders hohem Schutzbedarf bearbeitet werden, unterliegen diese besonderen Anforderungen an Datensicherheit und Datenschutz. Für die Konzeption und Realisierung eines standardisierten, externen Zugriffs auf den IPV-(SAP)-Applikationsserver wird derzeit in Zusammenarbeit mit dem IT-Dienstleistungszentrum Berlin (ITDZ) die technische Umsetzung (Zugriff vom heimischen Arbeitsplatz) geklärt. Weiterhin sind die Beschreibung und Definition eines Standard-Arbeitsplatzes für mobiles bzw. alternierendes Arbeiten am häuslichen Arbeitsplatz (Datenschutz, Datensicherheit) sowie die Erstellung und Anpassung notwendiger Konzeptionen erforderlich.

## Bereitstellung eines standardisierten Mitarbeiterportals zur behördeninternen Wissensbereitstellung und Informationsweitergabe für die Behörden des Landes Berlin

Das primäre Ziel des Projektes ist die Auswahl einer standardisierten Portallösung für Kollaboration und Wissensmanagement in der Berliner Verwaltung. Die empfohlene Lösung soll ein wesentlicher Baustein zur Förderung der behördeninternen Zusammenarbeit (Kollaboration, Social Intranet, Wissensmanagement) werden.

Die Eigenschaften der empfohlenen IKT-Lösung sollen verschiedene Zielstellungen der E-Government-Strategie des Landes Berlin unterstützen und dadurch

- qualifizierte Realisierungsvoraussetzungen zur Digitalisierung interner Verwaltungsprozesse liefern,
- IT-gestützte behördeninterne und -übergreifende Zusammenarbeit fördern,
- IT-Systeme standardisieren und für Internet und Intranet nutzbar machen,
- Aufwand zur Informationsbereitstellung verringern,
- E-Government auch nach innen voranbringen,
- das E-Mail-Aufkommen perspektivisch reduzieren.

## Digitalisierung der Beihilfe

Die Beihilfe-App befindet sich derzeit im Testbetrieb und soll planmäßig im III. Quartal 2020 landesweit ausgerollt werden. Es ist davon auszugehen, dass der größte Teil der digitalen Einreichungen dann über diesen Dienst vorgenommen wird.

Daneben läuft der interne Testbetrieb „Beihilfeantrag online“ mit den Beihilfeberechtigten des Landesverwaltungsamts Berlin (LVWA) problemlos und stabil. Infolge eines umfangreichen technischen Anpassungsbedarfs im ITDZ sowie des sich daraus ergebenden erheblichen Testaufwands ist die Überführung ins Internet wesentlich komplexer geworden als ursprünglich angenommen. Daher kann das Projekt nicht wie geplant bereits im Jahr 2020, sondern erst im Laufe des Jahres 2021 zum Abschluss gebracht werden.

Darüber hinaus wird angesichts der Corona-Pandemie derzeit geprüft, wie ein Projekt gestaltet sein müsste, mit dem man das Beihilfe-Bearbeitungssystem BABSY „homeofficefähig“ machen könnte.

## 6. Reformvorhaben des Dienst- und des Tarifrechts

### Änderung des Sonderzahlungsgesetzes

Mit dem Gesetz zur besoldungsrechtlichen Umsetzung von Ämterbewertungen und zur Änderung weiterer Vorschriften ist u. a. vorgesehen, das Sonderzahlungsgesetz (SZG) anzupassen und die Anspruchsvoraussetzungen in § 2 Absatz 1 SZG auf den gesamten öffentlichen Dienst auszuweiten.

Es sollen nunmehr auch Zeiten bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn gemäß § 29 Absatz 1 Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin (BBesG BE) bei der Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen nach Absatz 1 berücksichtigt werden können, die die Beamtinnen und Beamten vormals im Rahmen eines hauptberuflichen Arbeitsverhältnisses oder eines Ausbildungsverhältnisses erworben haben. Der öffentliche Dienst wird als Einheit betrachtet.

Ziel der Maßnahme ist es, die Arbeitgeberattraktivität im Rahmen der Nachwuchskräftegewinnung nochmals zu steigern.

### Besoldungsanpassung

Mit dem Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung für das Land Berlin 2021 und zur Änderung weiterer Vorschriften (BerlBVAnpG 2021) ist geplant, zum 1. Januar 2021 die Besoldung und Versorgung ausgehend vom Tarifabschluss für das Jahr 2021 (Erhöhung um 1,4 %) entsprechend den Vorgaben des Senatsbeschlusses vom 15. Mai 2018 um weitere 1,1 % zu erhöhen. Daraus ergibt sich der lineare prozentuale Besoldungsanpassungswert von 2,5 % ab dem 1. Januar 2021 für alle Besoldungsgruppen sowie die Anwärterinnen und Anwärter.

Weiterhin ist vorgesehen, gleichzeitig die Bestandsbeamtinnen und Bestandsbeamten der Besoldungsgruppen A 4 nach Besoldungsgruppe A 5 gesetzlich zu heben und überzuleiten.

Mit den im Rahmen des BerlBVAnpG 2021 geplanten Erhöhungen wird das Land Berlin den Besoldungsdurchschnitt der übrigen Bundesländer erreicht haben.

### Erstellung eines einheitlichen Landesbesoldungsgesetzes für Berlin

Die Vorbereitungen für den ersten Referentenentwurf sind erfolgt. Die Auswertung der umfangreichen Stellungnahmen der Verwaltungsabfrage im Nachgang zum Eckpunktepapier kann aufgrund der Komplexität frühestens

Ende des Jahres 2020 abgeschlossen werden. Parallel müssen die Inhalte des Gesetzes zur Modernisierung der Strukturen des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz – BesStMG) des Bundes analysiert und auf deren mögliche Anwendbarkeit im Land Berlin überprüft werden.

Es ist daher vorgesehen, die dringendsten besoldungsrechtlichen Änderungsbedarfe, die ursprünglich im Rahmen der Erstellung des einheitlichen Landesbesoldungsgesetzes umgesetzt werden sollten, bereits im Gesetz zur besoldungsrechtlichen Umsetzung von Ämterbewertungen und zur Änderung weiterer Vorschriften umzusetzen.

### Verwendungsbeförderung im allgemeinen Verwaltungsdienst

Die Einschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie haben die Fertigstellung des Gesetzentwurfs zur Verwendungsbeförderung leicht verzögert. Die erste Senatsbefassung ist im Juni 2020 erfolgt. Nach der anschließenden Beteiligung des Rats der Bürgermeister und der zweiten Senatsbefassung kann die erste Lesung im Abgeordnetenhaus stattfinden. Ein Inkrafttreten noch in diesem Jahr ist beabsichtigt.

Der Senat schafft mit der Einführung der Verwendungsbeförderung neue berufliche Perspektiven für erfahrene Beamtinnen und Beamte. Diese Dienstkräfte des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 sollen künftig die Möglichkeit haben, in bestimmten Verwendungsbereichen bis in Ämter des zweiten Einstiegsamtes ihrer Laufbahngruppe mit der Wertigkeit der Besoldungsgruppe A 14 befördert zu werden.

### Anpassung des § 15 der Laufbahnverordnung allgemeiner Verwaltungsdienst (LVO-AVD) zur Erweiterung der Anerkennung von Studienabschlüssen

Nachdem die Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin zwei weitere Studiengänge, die unmittelbar die Laufbahnbefähigung für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 im nichttechnischen Verwaltungsdienst vermitteln, konzipiert hat, ist nunmehr parallel zum Bestätigungsverfahren nach § 122 Absatz 4 Berliner Hochschulgesetz eine Aufnahme in die Regelung des § 15 LVO-AVD beabsichtigt. Künftig sollen Absolventinnen und Absolventen der Bachelor-Studiengänge „Recht für die öffentliche Verwaltung“ sowie „Öffentliche Verwaltung (dual)“ somit ebenfalls die Zugangsvoraussetzungen nach § 8 Absatz 1 Nummer 2 Laufbahngesetz (LfbG) erfüllen.

Wer einen Studiengang nach § 15 Absatz 1 LVO-AVD erfolgreich abgeschlossen hat („Theorie und Praxis“), besitzt die Laufbahnbefähigung für eine Einstellung

im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2. Bei Personen, die einen Studiengang nach § 15 Absatz 3 LVO-AVD erfolgreich abgeschlossen haben („Theorie“) und anschließend innerhalb des öffentlichen Dienstes mindestens ein Jahr hauptberuflich in Aufgaben tätig waren, die solchen des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 entsprechend („Praxis“), kann die Laufbahnbefähigung für eine Einstellung im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 anerkannt werden.

Mit der Modulierung des bisherigen Absatz 3 (neuer Absatz 4) soll auch Personen, deren Studienabschlüsse bestimmte Themenbereiche nicht enthalten, durch Qualifizierungsmaßnahmen (Ergänzung der „Theorie“) während der hauptberuflichen Tätigkeit die spätere Anerkennung der Laufbahnbefähigung ermöglicht werden.

Die Konzeption der erforderlichen dienstlichen Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des neu zu schaffenden § 15 Absatz 4 LVO-AVD ist in Vorbereitung und erfolgt in Abstimmung mit der Verwaltungsakademie Berlin.

#### Änderung des Laufbahngesetzes zur Berücksichtigung von Zeiten des Mutterschutzes in der Probe- und Erprobungszeit

Aufgrund pandemiebedingter Verzögerungen im Rahmen des Mitzeichnungsverfahrens konnte der Entwurf zu einer umfassenden Änderung des Laufbahngesetzes sowie zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und des Personalvertretungsgesetzes erst im Juni 2020 in den Senat sowie den Rat der Bürgermeister eingebracht werden. Ein Inkrafttreten noch im Jahr 2020 ist beabsichtigt.

Der Entwurf beinhaltet u. a. Regelungen für die Berücksichtigung von Zeiten des Mutterschutzes in der Erprobungszeit nach § 13 LfbG und in der Probezeit nach § 11 LfbG. Um die Situation von (werdenden) Müttern im Landesdienst zu verbessern und insbesondere eine diskriminierungsfreie Behandlung von Männern und Frauen im Rahmen der Berechnung von Erprobungs- und Probezeiten sicherzustellen, soll künftig die Inanspruchnahme von Zeiten des Mutterschutzes nicht mehr zu einer Verlängerung der zuvor genannten Zeiten führen.

## 7. Sonderthemen im Rahmen der Corona-Pandemie

Die Corona-Pandemie hat sowohl die Dienststellen als auch die Beschäftigten des Landes Berlin vor große Herausforderungen gestellt. Die Abteilung Landespersonal der Senatsverwaltung für Finanzen war in diesem Zusammenhang gefordert, zahlreiche Fragen zu Personalthemen mit höchster Priorität zu klären.

Als Hilfestellung für die Dienststellen zum Umgang mit den veränderten Rahmenbedingungen wurden im ersten Halbjahr 2020 diverse Rundschreiben und anderweitige Informationen herausgegeben, die beispielsweise folgende Themen betreffen:

- Rundschreiben zu arbeits- und dienstrechtlichen Aspekten
- Rundschreiben zu personalvertretungsrechtlichen Aspekten, z. B. Hilfestellungen zur Durchführung von Personalratssitzungen oder Personalversammlungen
- Informationen zur Steuerung des Präsenzbetriebes der Berliner Verwaltung während der Hochphase der Pandemie
- Praxishinweise zur Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren und Auswahlverfahren
- Informationen zum sukzessiven Hochfahren des Präsenzbetriebes der Berliner Verwaltung

### Corona-Personalpool

Infolge der Corona-Pandemie hatten viele Bereiche die Berliner Landesverwaltung neben den regulären Aufgaben zusätzliche Aufgaben zu bewältigen und in diesem Zusammenhang vorsorglich Bedarf an Personalverstärkung signalisiert. Zur Unterstützung der besonders geforderten Bereiche, wie zum Beispiel den bezirklichen Gesundheitsämtern, hat die Senatsverwaltung für Finanzen deshalb den sogenannten Corona-Personalpool eingerichtet, der einen schnellen und effektiven dienststellenübergreifenden Austausch von Personal zur Erledigung coronabedingter Sonderaufgaben ermöglichen sollte. Dienststellen mit zusätzlichem Personalbedarf hatten die Möglichkeit, im Wege einer Abordnung von maximal drei Monaten nach geeigneter Personalverstärkung zu suchen.

## Corona-Dankesprämie

Aufgrund der besonderen Herausforderung und Belastung während der Corona-Krise für bestimmte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit besonderen gesundheitlichen Risiken können nach Beschluss des Senats aus dem Mai 2020 Leistungsprämien in Höhe von maximal 1.000 EUR je Beschäftigten gewährt werden.

Hierzu wurde eine temporäre Ausnahmeregelung von der besoldungsrechtlichen Deckelung von Leistungsprämien geschaffen. Es ist ein rückwirkendes Inkrafttreten der Ausnahmeregelung zum 1. März 2020 und ein Außerkrafttreten am 31. Dezember 2020 vorgesehen. Die systemseitigen Voraussetzungen bei IPV wurden realisiert.

Die individuelle Höhe der Einmalzahlung sowie eine eventuelle Staffelung aufgrund unterschiedlich starker Belastungen der Prämienempfängerinnen und Prämienempfänger liegt im Ermessen der jeweiligen Dienststelle.

Die Regelung findet analog auch für Tarifbeschäftigte Anwendung (vgl. Rundschreiben SenFin IV Nr. 17/2018).

# Anlagen

## Anlage 1 – Dauer der Stellenbesetzungsverfahren im Land Berlin

Zeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2019 (alle Angaben in Kalendertagen)

Hauptverwaltung Dienststelle	stellenkonkrete Anzahl der begonnenen Ausschreibungsverfahren	Anzahl der darin enthaltenen Sammelausschreibungsverfahren	durchschnittliche Verfahrensdauer (in Kalendertagen)	Dauer des kürzesten Verfahrens	Dauer des längsten Verfahrens
<b>RBm/SKzI</b>	54	5	<b>94</b>	7	201
<b>SenBild JugFam</b> (Ministerialbereich inkl. SFBB und LZpol) <sup>1</sup>	230	35	<b>121</b>	21	273
<b>SenFin</b> (Ministerialbereich inkl. ZDL/GFMK)	71	3	<b>64</b>	23	222
FA Spandau	21	8	<b>144</b>	70	251
FA Steglitz	33	26	<b>114</b>	87	162
FA Tempelhof	15	9	<b>157</b>	106	224
FA Treptow-Köpenick	25	17	<b>139</b>	59	281
FA Wilmersdorf	18	8	<b>170</b>	105	265
FA Wedding	20	9	<b>125</b>	55	202
FA Zehlendorf	16	10	<b>148</b>	50	212
FA Charlottenburg	41	23	<b>100</b>	52	216
FA Friedrichshain-Kreuzberg	38	27	<b>116</b>	63	195
FA Lichtenberg	16	8	<b>110</b>	47	154
FA Marzahn-Hellersdorf	2	0	<b>87</b>	87	87
FA Mitte/Tiergarten	42	30	<b>188</b>	84	261
FA Neukölln	39	16	<b>155</b>	90	225
FA Pankow/Weißensee	23	13	<b>140</b>	108	175
FA Prenzlauer Berg	25	21	<b>125</b>	98	268

<sup>1</sup> Für den Schulbereich sind belastbare Angaben nicht möglich, da das Ausschreibungsverfahren anders geregelt ist.

Haupt- verwaltung  Dienststelle	stellenkonkrete Anzahl der begonnenen Aus- schreibungsverfahren	Anzahl der darin ent- haltenen Sammelaus- schreibungsverfahren	durchschnittliche Verfahrensdauer	Dauer des kürzesten Verfahrens	Dauer des längsten Verfahrens
FA Reinickendorf	33	20	<b>193</b>	99	289
FA Schöneberg	27	12	<b>152</b>	69	204
FA für Fahndung und Strafsachen	27	16	<b>131</b>	61	263
FA für Körperschaften I	41	31	<b>130</b>	58	219
FA für Körperschaften II	66	44	<b>90</b>	69	171
FA für Körperschaften III	37	23	<b>148</b>	91	325
FA für Körperschaften IV	41	22	<b>118</b>	39	194
TFA Berlin	29	2	<b>109</b>	71	169
LHK	10	1	<b>61</b>	22	119
LVvA Berlin	33	20	<b>193</b>	99	289
VAk Berlin	7	2	<b>170</b>	105	322
<b>SenGPG</b>	72	0	<b>133</b>	35	238
GerMed	1	0	<b>63</b>	63	63
GKR	2 <sup>2</sup>	0	<i>entfällt</i>	<i>entfällt</i>	<i>entfällt</i>
<b>SenIAS</b>	86	0	<b>92</b>	27	272
LAGetSi	34	0	<b>102</b>	63	222
LAGeSo	208	<i>keine Angabe</i>	<b>68</b>	20	122
LAF	65	3	<b>93</b>	21	207
Arbeitsgerichte (Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg & Arbeitsgericht Berlin)	1	0	<b>77</b>	77	77
<b>SenInnDS</b>	112	15	<b>102</b>	34	349
Polizei (ohne Polizeivollzug und vollzugsnahen Dienst)	219	19	<b>77</b>	33	180
Berliner Feuerwehr	580	174	<b>114</b>	56	246
LABO	40	0	<b>90</b>	60	120

<sup>2</sup> beide Verfahren wurden erfolglos beendet bzw. abgebrochen

Haupt- verwaltung  Dienststelle	stellenkonkrete Anzahl der begonnenen Aus- schreibungsverfahren	Anzahl der darin ent- haltenen Sammelaus- schreibungsverfahren	durchschnittliche Verfahrensdauer	Dauer des kürzesten Verfahrens	Dauer des längsten Verfahrens
<b>SenJustVA</b>	74	3	<b>116</b>	5	290
Justizvollzugsanstalten inkl. soziale Dienste	252	44	<b>89</b>	30	365
<b>SenKult Europa</b>	49	2	<b>51</b>	16	133
Gedenkstätte Deutscher Widerstand	2	0	<b>55</b>	55	55
Landesarchiv	4	0	<b>83</b>	63	103
Landesdenkmalamt Berlin	5	0	<b>74</b>	56	95
<b>SenStadtWohn</b>	147	19	<b>110</b>	35 <sup>3</sup>	167
<b>SenUVK</b>	147	8	<b>106</b>	45	201
Berliner Forsten	15	0	<b>88</b>	40	218
Verkehrslenkung	18	0	<b>122</b>	69	176
Pflanzenschutzamt	2	0	<b>138</b>	138	138
Fischereiamt Berlin	4	0	<b>79</b>	65	94
<b>SenWiEnBe</b>	37	2	<b>90</b>	32	169
Landesamt für Mess- und Eichwesen Berlin- Brandenburg	3	2	<b>116</b>	63	131
<b>durchschnittliche Dauer in Tagen<sup>4</sup>:</b>			<b>98</b>		
<b>durchschnittliche Dauer in Tagen<sup>5</sup>:</b>			<b>113</b>		

<sup>3</sup> Die Verfahrensdauer resultiert daraus, dass es sich um eine Wiederholungsausschreibung handelte und die Entscheidung nach Aktenlage gefällt werden konnte.

<sup>4</sup> nur Senatsverwaltungen

<sup>5</sup> nachrichtlich: Durchschnitt unter Einbeziehung der ausgewiesenen nachgeordneten Dienststellen

Bezirks- verwaltung  Dienststelle	stellenkonkrete Anzahl der begonnenen Aus- schreibungsverfahren	Anzahl der darin ent- haltenen Sammelaus- schreibungsverfahren	durchschnittliche Verfahrensdauer	Dauer des kürzesten Verfahrens	Dauer des längsten Verfahrens
<b>BA CW</b>	452	72	<b>158</b>	62	301
<b>BA FK</b>	265	35	<b>72</b>	k. A. <sup>6</sup>	k. A. <sup>6</sup>
<b>BA Li</b>	407	60	<b>93</b>	19	243
<b>BA MH</b>	474	25	<b>130</b>	42	299
<b>BA Mi</b>	340	157	<b>127</b>	121	245
<b>BA Ne</b>	250	17	<b>90</b>	26	174
<b>BA Pa</b>	276	0	<b>145</b>	33	310
<b>BA Re</b>	266	124	<b>115</b>	50	242
<b>BA Sp</b>	227	15	<b>116</b>	32	245
<b>BA SZ</b>	217	25	<b>98</b>	31	148
<b>BA TK</b>	223	26	<b>88</b>	6	280
<b>BA TS</b>	327	16	<b>135</b>	36	330
<b>durchschnittliche Dauer in Tagen:</b>			<b>114</b>		

<sup>6</sup> Wert wurde nicht statistisch erfasst

**Anlage 2 – Zertifizierung von Dienststellen als familienfreundliche Arbeitgeber**

Stand: Juni 2020

Hauptverwaltung Dienststelle	Zertifiziert durch	Zertifizierungsverfahren läuft	Zertifizierung geplant	Zertifizierung nicht geplant	keine Angabe
RBm/SKzI				X Mitglied beim Unternehmer- netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“	
<b>SenBild JugFam</b> (Ministerialbereich)	berufundfamilie Service GmbH seit 2011				
<b>SenFin</b> (Ministerialbereich inkl. LHK)	berufundfamilie Service GmbH seit 2011				
Berliner Finanzämter				X	
LVvA Berlin				X Bis Ende 2014 zertifiziert von der berufundfamilie gGmbH	
VAK Berlin				X	
<b>SenGPG</b> (inkl. GerMed und GKR)				X	
<b>SenIAS</b>				X	
LAGetSi				X	
LAGeSo					X
LAF				X	
<b>SenInnDS</b>	berufundfamilie Service GmbH seit 2009				
Polizei	berufundfamilie Service GmbH seit 2018				
Berliner Feuerwehr					X
LABO			X		

Haupt- verwaltung Dienststelle	Zertifiziert durch	Zertifizierungs- verfahren läuft	Zertifizierung geplant	Zertifizierung nicht geplant	keine Angabe
SenJustVA			X an landes- eigenem Zertifikat interessiert		
SenKult Europa				X	
SenStadt Wohn			X an landes- eigenem Zertifikat interessiert		
SenUVK			X		
SenWiEnBe	berufundfamilie Service GmbH seit 2010				

Bezirks- verwaltung Dienststelle	Zertifiziert durch	Zertifizierungs- verfahren läuft	Zertifizierung geplant	Zertifizierung nicht geplant	keine Angabe
BA CW		X berufund- familie Service GmbH			
BA FK				X	
BA Li	Familien- gerechte Kommune e. V. seit 2015 2011 - 2014 zertifiziert von der berufund- familie gGmbH				
BA MH			X		
BA Mi				X	
BA Ne	Corporate Health Award 2019				
BA Pa				X	
BA Re			X		

Bezirks- verwaltung  Dienststelle	Zertifiziert durch	Zertifizierungs verfahren läuft	Zertifizierung geplant	Zertifizierung nicht geplant	keine Angabe
BA Sp				X	
BA SZ				X	
BA TK			X		
			Erfolgs- faktor Familie - Fort- schritts- index		
BA TS			X		
			berufund- familie Service GmbH		

### Anlage 3 – Telearbeitsplätze im Land Berlin

Anzahl der Telearbeitsplätze gemäß § 2 Abs. 7 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) zum Stichtag 31. Dezember 2019:

Dienststelle	Anzahl der Telearbeitsplätze
<b>Der Regierende Bürgermeister von Berlin</b> – Senatskanzlei –	0
<b>Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie</b> (inkl. Berliner Landeszentrale für politische Bildung und Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg)	105
<b>Senatsverwaltung für Finanzen</b>	247
Berliner Finanzämter (23 Dienststellen)	745
Landeshauptkasse Berlin	5
Landesverwaltungsamt Berlin	0
Verwaltungsakademie Berlin	0
<b>Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung</b>	90
Landesinstitut für gerichtliche und soziale Medizin Berlin	2
Gemeinsames Krebsregister der Länder Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und der Freistaaten Sachsen und Thüringen	0
<b>Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales</b>	104
Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin	12
<b>Senatsverwaltung für Inneres und Sport</b>	123
Berliner Feuerwehr	0
Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten	85
Polizei Berlin (ohne Vollzug und vollzugsnahe Dienste)	138
<b>Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung</b>	4
<b>Senatsverwaltung für Kultur und Europa</b>	0
<b>Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen</b>	39
<b>Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz</b>	20
<b>Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe</b>	26
Landesamt für Mess- und Eichwesen Berlin-Brandenburg	0
<b>Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf</b>	29
<b>Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg</b>	100
<b>Bezirksamt Lichtenberg</b>	22
<b>Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf</b>	45
<b>Bezirksamt Mitte</b>	56
<b>Bezirksamt Neukölln</b>	38
<b>Bezirksamt Pankow</b>	18
<b>Bezirksamt Reinickendorf</b>	28
<b>Bezirksamt Spandau</b>	14
<b>Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf</b>	0
<b>Bezirksamt Treptow-Köpenick</b>	41
<b>Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg</b>	5

## Impressum

Herausgeberin:

---

*Senatsverwaltung für Finanzen*

*Abteilung IV – Landespersonal –*

*Klosterstraße 59, 10179 Berlin*

© 07/2020