

Besprechungsunterlage für die Sitzung des Senats am Dienstag, dem 12.09.2017

1. Gegenstand des Antrags:  
Personalpolitisches Aktionsprogramm 2017/18
2. Berichtersteller: Senator Dr. Matthias Kollatz-Ahnen

Die Geschäftsverteilung des Senats (GV), mit der die Zuständigkeit für die landesweiten Personalthemen auf die Senatsverwaltung für Finanzen übergegangen ist, ist am 12.05.2017 in Kraft getreten.

Alle wesentlichen landesweiten Personalthemen sind nunmehr bei der Senatsverwaltung für Finanzen gebündelt. Von der Innenverwaltung auf die Finanzverwaltung sind dabei insbesondere übergegangen die Verantwortung für die Verwaltungsakademie und das Landesverwaltungsamt (ohne Logistikservice), darüber hinaus allgemeine Fortbildungsangelegenheiten, das landesweite Organisationsmanagement im Personalbereich, die ressortübergreifende Koordinierung interner Querschnittsaufgaben im Personalbereich, das Personalvertretungsrecht, das Recht des öffentlichen Dienstes (Beamtenstatusrecht, Besoldungsrecht, Laufbahnrecht, Beihilferecht, Versorgungsrecht), das landesweite Personalmanagement, die landesweite Personalentwicklung, das landesweite Gesundheitsmanagement, die Führungskräfteentwicklung und der landesweite IT-Einsatz im Personalwesen. Die Ausbildungs- und Einstellungsbehörde für den allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienst ist bei der Senatsverwaltung für Inneres und Sport verblieben, es ist jedoch vereinbart, dass die wesentlichen strategischen Steuerungsimpulse von der Senatsverwaltung für Finanzen ausgehen werden.

Mit dem „Personalpolitischen Aktionsprogramm 2017/18“, welches der Senat am 18. Juli 2017 beschlossen hat, sind nun in einem ersten ganzheitlichen Schritt die personalpolitischen Schwerpunkte festgelegt worden.

Die folgenden neun Arbeitsschwerpunkte, welche unter der Federführung der Abt. IV Landespersonal der Senatsverwaltung für Finanzen bearbeitet werden, tragen dazu bei, einen modernen, leistungsfähigen und attraktiven Öffentlichen Dienst zu gewährleisten:

1. Stellenbesetzungsverfahren beschleunigen,
2. Verstärkung des Wissensmanagements,
3. Stärkung des Gesundheitsmanagements,
4. Verbesserung des Personalmarketings zur Fachkräftegewinnung,
5. Stärkung der Aus- und Weiterbildung sowie Führungskräfteentwicklung,
6. Vereinheitlichung des landesweiten Personalmanagements,

7. Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf,
8. Reform des Dienstrechts,
9. Verbesserung der Bezahlungsstruktur.

Nachfolgend werden auf Grundlage des Senatsbeschlusses Nr. S-550/2017 und des dort im Detail vorgestellten Personalpolitischen Aktionsprogrammes 2017/18 die operativen Ziele für 2017/18 und die für die Zielerreichung erforderliche Einbindung anderer Dienststellen dargestellt.

#### ❖ Stellenbesetzungsverfahren

##### ➤ E-Recruiting

Das zentrale Beteiligungsverfahren für einen Probe-Echt-Betrieb wurde zwischenzeitlich abgeschlossen. Damit sind die Weichen gestellt, um den landesweiten Rollout weiter voranzutreiben. In 2018 ist beabsichtigt, den Übergang des e-Recruiting in den Regelbetrieb zu vollziehen sowie die Vorbereitungsarbeiten zur Migration auf die Softwareversion *ER9* abgeschlossen zu haben. Hierzu bedarf es einer engen Abstimmung aller anwendenden Dienststellen. Aufgrund der positiven Resonanz erwartet der Senat, dass die Nutzung flächendeckend erfolgt.

##### ➤ Muster-Standard-Prozess

Zur Implementierung des entwickelten Muster-Standard-Prozesses und zur Ausschöpfung der identifizierten zeitlichen Ressourcen werden im Oktober 2017 folgende Arbeitsgruppen gegründet:

- ⇒ Erstellung von Muster-Anforderungsprofilen und Muster-BAK's für das zentrale Bewerbungsbüro (ZBB),
- ⇒ Aktualisierung der AV Stellenausschreibung,
- ⇒ Erstellung einer Prozessbeschreibung.

Diese Arbeitsgruppen werden mit Mitarbeitenden von Senatsverwaltungen und Bezirken besetzt sein. Eine Abfrage zur Besetzung erfolgt im August 2017.

Aufgrund des absehbaren Umfangs werden die Ergebnisse der Arbeitsgruppen ab dem II. Quartal 2018, spätestens zum Ende des IV. Quartals 2018 vorliegen.

Darüber hinaus werden zusätzlich zwei ständige dienststellenübergreifende Arbeitsgruppen eingerichtet. Zum einen geht es um die Weiterentwicklung des e-Recruiting-Systems (mit technischen als auch inhaltlichen Aspekten) und zum anderen um die Initiierung eines Qualitätszirkels ab der Jahresmitte 2018 zur Sicherung eines beschleunigten Stellenbesetzungsverfahrens.

#### ❖ Wissensmanagement

Neben der ständigen Begleitung und Fortführung der etablierten Instrumente des Wissensmanagements wird im IV. Quartal 2017 ein Evaluationsbogen zur Risikoanalyse entwickelt. Dabei handelt es sich um ein auf einer Excel-Anwendung basierendes IT-Instrument, das die Kategorisierung des Wissens der einzelnen Arbeitsgebiete durch eine unkomplizierte Datenerfassung und Datenauswertung ermöglicht. Somit erhält die Führungskraft ein sogenanntes „Frühwarnsystem“, aus dem die jeweiligen Handlungsbedarfe für konkrete Maßnahmen des Wissensmanagements im jeweiligen Verantwortungsbereich abgeleitet werden können. Nach Beantwortung durch alle Dienststellen soll die Evaluation zum Ende

des I. Quartals 2018 abgeschlossen sein. Das Verfahren wird dementsprechend angepasst werden.

#### ❖ **Gesundheitsmanagement**

Arbeitsgrundlage für die Zentrale Stelle für Gesundheitsmanagement bei der Senatsverwaltung für Finanzen ist die Dienstvereinbarung über das Betriebliche Gesundheitsmanagement in der Berliner Verwaltung (DV Gesundheit) vom 12. November 2007.

Zehn Jahre nach der Einführung des Berliner Gesundheitsmanagements sollen die Ergebnisse einer landesweiten Sachstands- und Evaluationsabfrage zur DV Gesundheit dazu dienen, zukünftige Handlungsfelder zu identifizieren, die gemeinsam mit den Behörden und den Beschäftigtenvertretungen umgesetzt werden sollen.

Im IV. Quartal 2017 wird der Workshop zur Sachstands- und Evaluationsabfrage mit den Gesundheitskoordinatorinnen und -koordinatoren durchgeführt. Hierbei werden auch dienststellenübergreifende Arbeitsgruppen eingerichtet. Geplant ist, dass alle Arbeitsgruppenergebnisse bis zum Ende des III. Quartals 2018 vorliegen.

#### ❖ **Personalmarketing**

##### ➤ Einheitliche Arbeitgebermarke und Unternehmenskultur

Die Arbeitgeberrachmarke „Hauptstadt machen“ soll weiterentwickelt werden. Bereits im IV. Quartal 2017 wird hierzu unter Beteiligung der Senats- und Bezirksverwaltungen sowie nachgeordneter Bereiche (Polizei, Feuerwehr) erstmalig ein behördenübergreifender gemeinsamer Messeauftritt durchgeführt werden („Einstieg 2017“).

Neben der noch im IV. Quartal 2017 anstehenden Konzipierung von sechs Postermotiven (allg. Verwaltung, Polizei, Feuerwehr, Steuern, Justiz und Schule) wird in Zusammenarbeit mit den Einstellungsbehörden ein Maßnahmenplan zur Weiterentwicklung der Arbeitgebermarke im Sinne einer corporate identity konzipiert.

##### ➤ Karriereportal

Noch 2017 werden Arbeitgebervideos zur Bewerbung der Arbeitgebermarke „Hauptstadt machen“ produziert und in das Karriereportal integriert. Bis Ende 2018 ist ein Konzept zur Personalwerbung über social-media-Kanäle erarbeitet und pilothaft umgesetzt.

##### ➤ Fachkräftegewinnung

In Kooperation mit der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR) wird 2017 und 2018 wieder eine Studiengruppe im dualen Studiengang „Bauingenieurwesen“ unterstützt und finanziert werden. Der Studiengang „Verwaltungsinformatik“ wird ebenfalls mit Hilfe von Landesstipendien für Studierende attraktiver gestaltet werden. Alle geförderten Studierenden werden durch Anschlussverträge an das Land Berlin gebunden. Die Förderung weiterer Studiengänge, wie z.B. „Soziale Arbeit“, wird 2018 konzeptionell mit dem Ziel erschlossen, zum Wintersemester 2019/20 eine landeseigene Studienklasse implementiert zu haben.

## ❖ Personalbildung

### ➤ Berufsausbildung

Bis zum Ende der Legislaturperiode ist die Zahl der jährlich neu beginnenden Auszubildenden um 20% zu erhöhen. Hierzu ist zum einen die Erhöhung der zur Verfügung stehenden Ausbildungsmittel erforderlich, zum anderen müssen die Rahmenbedingungen (ausgestattete Arbeitsplätze, geeignete Ausbilderinnen und Ausbilder) angepasst werden. Über die AG Ressourcensteuerung sollen bis Ende 2018 die Voraussetzungen dafür geschaffen werden. Der Entwurf der von der Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung vorgelegten Rahmendienstvereinbarung „Ausbildung“ soll bis Ende 2017 mit den Dienststellen diskutiert werden.

### ➤ Weiterbildung

Zur Steigerung der Motivation und Qualifizierung der derzeitig tätigen Beschäftigten sieht die Koalitionsvereinbarung u.a. die Wiedereinführung des Verwendungsaufstiegs aus dem ehemals gehobenen in den höheren Dienst vor (neu: vom ersten zum zweiten Einstiegsamt innerhalb der Laufbahngruppe 2).

Anlass hierfür ist u.a. – neben den deutlich gestiegenen qualitativen und quantitativen Anforderungen an die Arbeitsleistung sowie dem von mehreren Behörden geäußerten Wunsch – eine Anregung der für das Auswahlverfahren zum Aufstieg zuständigen Kommission. Demnach sind im Rahmen vorangegangener Auswahlverfahren Fälle sichtbar geworden, für die diese Art des Aufstiegs besser geeignet wäre.

Eine Neuregelung des Verwendungsaufstiegs könnte sich zukünftig an der Regelung des damaligen § 23 a VLVO und den bereits bestehenden Regelungen des regulären Aufstiegsverfahrens orientieren.

Es ist beabsichtigt, zu Beginn des 2. Halbjahres 2018 einen Referentenentwurf für ein Gesetz zur Änderung des § 13 Laufbahngesetz und eine Änderungsverordnung für die Laufbahnverordnung für den allgemeinen Verwaltungsdienst vorzulegen. Hierfür sind im Vorfeld unter Einbeziehung aller Senats- und Bezirksverwaltungen zunächst die rechtlichen Rahmenbedingungen detailliert zu prüfen, die Verwendungsbereiche zu identifizieren und sodann ein abgestimmtes Konzept zu erstellen.

### ➤ Führungskräftebildung

#### ▪ Führungskräfteentwicklung

Im ersten Halbjahr 2018 wird die Senatsverwaltung für Finanzen eine strukturierte Bedarfsplanung durchführen und die Schwerpunkte der Führungskräfteentwicklung landesweit (unter Einbeziehung der Senats- und Bezirksverwaltungen, Experten der Personalentwicklung und –wirtschaft sowie der VAK) abstimmen, zu denen einerseits die Definition von Führungsebenen und andererseits einheitliche Anforderungsprofile mit definierten Kernkompetenzen gehören. Im zweiten Halbjahr 2018 liegt der Schwerpunkt in der Konzeptionierung von zielgruppenscharfen Führungskräfte- und Leadership-Lehrgängen, von landesweit einheitlichen Standards bei der Führungskräfteentwicklung und Führungskräfte-Auswahl und von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.

- Akademie für Führungskräfte  
Nach dem Vorliegen der Ergebnisse der Führungskräfteentwicklung (Definition, einheitliche Anforderungsprofile) wird im zweiten Halbjahr 2018 ein Konzept für die Aufgaben und Zielgruppen der Akademie für Führungskräfte entwickelt. Darüber hinaus stehen moderne Lehrmethoden im Fokus. Für diese soll bis zum Ende des Jahres 2018 unter Einbeziehung aller Dienststellen unter Federführung der VAK ein Konzept entwickelt werden.

#### ❖ **Personalmanagement**

##### ➤ AG Ressourcensteuerung

Zum Jahresende 2017 soll gemeinsam mit den Bezirken eine Einigung hinsichtlich der Personalleitwerte erreicht werden. Hierzu gehört dann auch der Abschluss von Zielvereinbarungen.

##### ➤ DV Personalmanagement

Nachdem nunmehr durch die Veränderung der Geschäftsverteilung die Federführung zur Verhandlung der abzuschließenden Dienstvereinbarung Personalmanagement auf die Senatsverwaltung für Finanzen übergegangen ist, fand bereits im Juli das Auftaktgespräch mit dem Hauptpersonalrat sowie der Hauptschwerbehindertenvertretung statt. Ziel ist es, bis zum Jahresende 2017 eine abschlussreife Fassung vorliegen zu haben. Anschließend wird angestrebt, die Verwaltungsbeteiligung bis zum Ende des 1. Quartals 2018 abzuschließen, so dass anschließend sowohl der Senat als auch der RdB dieser zustimmen und die DV Personalmanagement im Laufe des 2. Halbjahres 2018 in Kraft tritt.

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

##### ➤ DV Telearbeit

Die Senatsverwaltung für Finanzen wird im Jahr 2018 die Verhandlungen mit dem Hauptpersonalrat und der Hauptschwerbehindertenvertretung wieder aufnehmen.

##### ➤ Arbeits(zeit)flexibilisierung

- Die Senatsverwaltung für Finanzen beabsichtigt, dem Senat einen Gesetzesentwurf vorzulegen, der dem Abgeordnetenhaus bis Ende 2017 zugeleitet wird. Dieser dient der systemgerechten Umsetzung des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896; PflegeZG) und des Familienpflegezeitgesetzes vom 06. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564, FPfZG) für den Beamtenbereich. In ihrer jeweils aktuellen Fassung sehen beide Gesetze verschiedene Rechtsansprüche auf Freistellung (Beurlaubungen und Teilzeitbeschäftigungen) anlässlich der Pflege naher Angehöriger vor; ergänzend ist darin die Möglichkeit einer finanziellen Unterstützung zur Abfederung finanzieller Schwierigkeiten während der Freistellungszeiten vorgesehen.

Gleichzeitig soll mit dem Gesetzesentwurf die Rechtsstellung von Anwärtinnen und Anwärtern im Beamtenverhältnis auf Widerruf verbessert werden. Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass auch dieser Personenkreis bei familiären Betreuungsaufgaben den Vorbereitungsdienst grundsätzlich in Teilzeit absolvieren kann.

Die erste Vorlage an den Senat zur Kenntnisnahme und Überweisung an den RdB wird im IV. Quartal 2017 anvisiert.

- Das Informationsportal für Beschäftigte und Dienststellen zur Arbeits(zeit)flexibilisierung wird bis Ende 2017 online gehen. Das Angebot flexibler Arbeitszeiten ist ein wichtiges Attraktivitätsmerkmal des Arbeitgebers Land Berlin. Das neue Themenportal soll den Beschäftigten die zahlreichen Flexibilisierungsmöglichkeiten in übersichtlicher Weise näherbringen. Dabei ermöglicht ein alphabetisches Stichwortverzeichnis die gezielte Informationssuche.

#### ❖ Reform des Dienstrechts

- Wiedereinführung des Vorbereitungsdienstes im ehemaligen mittleren Dienst des allgemeinen Verwaltungsdienstes

Bis Ende 2017 ist vorgesehen, die Bedarfe und Vorstellungen der Hauptverwaltung sowie der Bezirke zu ermitteln. Das weitere Vorgehen ist ergebnisoffen und basierend auf dem Ergebnis der landesweiten Bedarfsermittlung sowie der politischen Bewertung abzustimmen.

Darüber hinaus werden den Dienststellen detaillierte Informationen zu § 12 LVO-AVD zur Verfügung gestellt. Eine Verbeamtung im mittleren Dienst ist demnach auch durch die „Anerkennung hauptberuflicher Tätigkeiten“ möglich. Zugangsvoraussetzung für die Ernennung in ein Beamtenverhältnis in der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (ehemals „mittlerer“ Dienst) in den dort vorgenannten und weiteren Ausbildungsberufen für eine Verbeamtung gemäß § 7 Abs. 2 Nr. 2 a) des LfbG ist eine hauptberufliche Tätigkeit von mindestens zwei Jahren. Einstellungen in das Beamtenverhältnis auf Probe in der Laufbahnfachrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes können demnach ebenfalls sofort vorgenommen werden. Eines Vorbereitungsdienstes bedarf es nicht.

Dies gilt für den gesamten allgemeinen Verwaltungsdienst, auch im Bereich der Justizverwaltung.

- Laufbahnwechsel

Nach rechtlicher und tatsächlicher Bedarfsermittlung sowie Erstellung eines Gesamtkonzeptes unter Einbeziehung aller Laufbahnordnungsbehörden sollen im I. Quartal 2018 die Voraussetzungen für einen vereinfachten Wechsel in den einzelnen Laufbahnfachrichtungen geschaffen werden. Parallel hierzu würden die erforderlichen Verordnungen zur Änderungen der Laufbahnverordnungen durch die jeweiligen Laufbahnordnungsbehörden erarbeitet werden.

- Aufnahme weiterer Studiengänge zur Vermittlung der Laufbahnbefähigung

Bis zum Ende des I. Quartals 2018 sind nach Abstimmung mit der HWR die Stellungnahme und Analyse sowie Festlegungen zum weiteren Vorgehen im Bereich des Laufbahnzweigs des nichttechnischen Verwaltungsdienstes abgeschlossen.

- Einstellungshöchstaltersgrenze

Es wird das Ziel verfolgt, die Altersgrenze zur Einstellung und Versetzung von Beamtinnen und Beamten in den Dienst des Landes Berlin auf 20 Jahre vor der jeweiligen statusrechtlichen Altersgrenze zum Eintritt in den Ruhestand festzulegen. Die ressortinterne und externe Verwaltungsbeteiligung (Spitzenverbände, Hauptpersonalrat, Hauptschwerbehindertenvertretung,

Senats- und Bezirksverwaltungen) wird bis Ende des Jahres 2017 abgeschlossen sein.

#### ❖ **Verbesserung der Bezahlungsstruktur**

➤ **Entgeltanpassung**

Zum 01.12.2017 sind 100% des Entgeltniveaus der Tarifgemeinschaft deutscher Länder erreicht.

➤ **Besoldungsanpassung**

Zum 1. August 2017 wurde die Besoldung um 2,8 % (aufgrund des Abzuges von 0,2 % für die Versorgungsrücklage nominal um 2,6 %) und ab 1.8.2018 um 3,2 % erhöht. Zusätzlich erfolgen in beiden Jahren sozial gestaffelte Erhöhungen der jährlichen Sonderzahlung. Ausgehend vom Abstand zum Durchschnitt der anderen Bundesländer (Durchschnitt der Besoldung aller Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung der Sonderzahlung) in Höhe von rd. 5,6 % vor den o.g. Anpassungen kann der Rückstand durch o.g. Maßnahmen nach derzeitigem Stand auf voraussichtlich 3,3% zum Durchschnitt der Bundesländer reduziert werden.

➤ **Honorarordnungen**

Bis Ende 2018 sollen die Bandbreitenregelung und vorhandenen Honorarregelungen auf ihre Struktur und Angemessenheit überprüft werden. In einem ersten Schritt wurden die Verwaltungen nach bestehenden Honorarregelungen abgefragt. Im weiteren Verfahren wird die Entwicklung der Vergütungshöhe und Vergütungsstruktur (Aufbau, vergleichbare Tätigkeiten) analysiert und bewertet. Für eine vergleichende Betrachtungsweise ist zudem eine Umfrage unter den Ländern nach bestehenden Honorarregelungen geplant.

In der Anlage sind die Bearbeitungszeiträume sowie die erforderlichen Beteiligungen zu den Arbeitsschwerpunkten tabellarisch dargestellt.

Dr. Matthias Kollatz-Ahnen  
Senator für Finanzen