

## INHALTSVERZEICHNIS

Klicken Sie wie bisher auf die Überschrift hier im Inhaltsverzeichnis und der Newsletter springt an die gewünschte Stelle. Und beim Klick auf das ▲ am Ende des jeweiligen Artikels springt das Dokument zurück auf Seite 1.

Einkommensrunde 2019 .....	2
Hauptpersonalrat bilanziert .....	3
Sei wählerisch bei der Wahl Deiner Gewerkschaft.....	4
Justizpolitisches Versäumnis.....	5
Wissensmanagement .....	6
Ausbildung / Fortbildung.....	7
Zukunftspakt Verwaltung.....	8
Leistungsbezahlung begründen .....	9
Ganz zum Schluss .....	9

## Die kreative Unruhe nimmt zu

Der Zustand der Berliner Verwaltung bleibt in der Kritik. Mehr als zwei Dutzend Organisationen haben zusammen mit der Industrie- und Handelskammer zu Berlin die Kampagne „Eine starke Verwaltung - was läuft schief?“ gestartet. Der Landesparteitag der SPD Berlin wird am 30. März den Antrag „Politik und Verwaltung in Berlin: Steuerung in einer Millionenstadt mit zweistufiger Verwaltung“ beraten. Die Stiftung Zukunft Berlin lädt zum Berlin-Forum: Ein Stadtmanagement für das 21. Jahrhundert zusammen mit sieben Partnerorganisationen ein. Die FDP-Fraktion im Abgeordnetenhaus fordert die Einsetzung einer Enquete-Kommission zur Problemlösung ein. Im Mai ist der „Zukunftspakt Verwaltung“ des Senats mit den zwölf Bezirksämtern zu erwarten. Wo aber ist das Forum, um die Beschäftigten der Berliner Verwaltung an den beabsichtigten Prozessen zu beteiligen?

Liebe Menschen,

die Tarifverhandlungen auch für den öffentlichen Dienst des Landes Berlin sind abgeschlossen. Das Ergebnis bewerte ich als guten Kompromiss. Die strukturellen Verbesserungen für einige Berufsgruppen, insbesondere den Sozialdienst, sind ein sehr guter Fortschritt. So gibt es keine Konkurrenzsituation mehr mit anderen Bundesländern und die schwierigen Arbeitsaufgaben werden angemessener honoriert. Dies führt hoffentlich dazu, dass es in den Bezirksämtern endlich wieder ausreichend Bewerbungen für die vielen freien Stellen gibt. Leider wurde entsprechendes für Techniker, Ingenieure und Ärzte im Gesundheitsdienst nicht erreicht. Da werden die Lücken noch größer werden.



Noch eine Frage an die, die das Tarifergebnis kritisieren: In welcher Gewerkschaft sind Sie Mitglied und an welchen Aktionen bei den Tarifaueinandersetzungen haben Sie sich beteiligt?

Allen, die an den Demonstrationen und Warnstreiks in Berlin und Potsdam teilnahmen, einen herzlichen Dank. Auch Sie haben dazu beigetragen, die Verhandlungskommissionen der Gewerkschaften zu unterstützen. Die Mitglieder der GVV erhalten auf Antrag für jede Aktion ein Streikgeld in Höhe des dreifachen Monatsbeitrages. Dies gilt auch für Beamte, die uns in ihrer Freizeit unterstützten. Sie erhalten den gleichen Betrag aus dem Aktionsfonds. Nun gilt es, das Tarifergebnis zeit- und wertgleich mit dem versprochenen Anpassungszuschlag auf die Beamtinnen, Beamten und Versorgungsempfängerinnen sowie Versorgungsempfänger zu übertragen.

Mit freundlichen Grüßen

Klaus-Dietrich Schmitt

## Einkommensrunde 2019

**Das Ergebnis für die Tarifbeschäftigten:** Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hatte sich mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes am 2. März 2019 auf einen Tarifabschluss geeinigt. Die Laufzeit beträgt 33 Monate und endet am 30. September 2021. Die Entgelte der Landesbeschäftigten werden 2019 rückwirkend zum 1. Januar erhöht. Die lineare Erhöhung beträgt 3,01 Prozent, mindestens aber 100 Euro. Zum 1. Januar 2020 wird linear um 3,12 Prozent erhöht, mindestens aber um 90 Euro. Die lineare Erhöhung zum 1. Januar 2021 beläuft sich auf 1,29 Prozent, mindestens aber auf 50 Euro. Außerdem sind eine Reihe struktureller Verbesserungen vorgesehen, insbesondere für die Beschäftigten in der Pflege, im Sozial- und Erziehungsdienst und der IT. Die Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder ist unter [www.gewerkschaftverwaltungundverkehr.de/2019/03/ergebnis-der-tarifverhandlungen-fuer-den-oeffentlichen-dienst-der-laender/abrufbar](http://www.gewerkschaftverwaltungundverkehr.de/2019/03/ergebnis-der-tarifverhandlungen-fuer-den-oeffentlichen-dienst-der-laender/abrufbar).

**Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten abgesichert:** Berlins Finanzsenator Dr. Kollatz erklärte wenige Tage nach dem Tarifabschluss unter anderem: „Umso wichtiger ist es, dass wir mit dem Tarifergebnis die richtige Balance gefunden haben und dessen Übertragung für die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten abgesichert ist.“ Die Modalitäten für die zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten werden nach Angaben der Senatsverwaltung für Finanzen derzeit eruiert. Der Senat von Berlin hatte am 15. Mai 2018 das Ziel formuliert, die Besoldung an den Länderdurchschnitt bis 2021 anzugleichen.

Dabei sollen die Besoldungsanpassungen des Landes Berlin jeweils 1,1 Prozentpunkte über dem Durchschnitt der übrigen Bundesländer liegen.

**Die Übertragung des Tarifergebnisses auf den Beamtenbereich:** Bei der zeit- und inhaltsgleichen Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten ist zu klären, ab wann die linearen Anpassungen erfolgen sollen. Die bisherigen Festlegungen schließen Anpassungen rückwirkend zum 1. Januar 2019 aus. Das allein verstößt gegen den Grundsatz der zeit- und inhaltsgleichen Übertragung und koppelt die Beamtinnen und Beamten von der Gehaltsentwicklung im öffentlichen Dienst ab. Besondere Aufmerksamkeit sind den im Tarifergebnis enthaltenen herausgehobenen Anhebungen in den Eingangsstufen der Entgeltgruppen und den ausgewiesenen Mindesthöhungen und ihre Auswirkungen auf die Grundgehaltstabelle zu widmen. Viel spricht dafür, dass die Übertragung des Tarifergebnisses genutzt wird, um die Grundgehaltstabelle grundlegend – auch im Hinblick auf die anstehenden Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts über die Verfassungswidrigkeit des Berliner Besoldungssystems – jetzt zu ändern. Das Hinausschieben der Anpassung der Besoldung an den Länderdurchschnitt bis spätestens im Jahre 2021 würde sich erübrigen. Dazu gehört auch, dass für bestimmte Beamtengruppen die Zuordnung zu den Besoldungsgruppen dem Niveau der entsprechenden Entgeltgruppen angepasst werden muss. So zum Beispiel im Sozialdienst und ärztlichen Dienst der Bezirke und der Justiz oder dem Krankenpflagedienst in den Justizvollzugsanstalten, dem allgemeinen Justizdienst und im gesamten IT-Bereich der Berliner Verwaltung.

### Das spezielle Tarifergebnis für Beschäftigte im Sozialdienst

- + Ab 1. Januar 2020 gilt eine neue Entgelttabelle mit den Entgeltgruppen S 2 bis S 18.
- + Zu diesem Zeitpunkt werden neue Tätigkeitsmerkmale eingeführt.
- + Die Entgelttabelle und die Tätigkeitsmerkmale werden nach den Grundlagen im kommunalen Bereich ausgerichtet und gleichgestellt.
- + Die individuelle Zuordnung zu den Entgeltgruppen wird nach einer Übergangsregelung vorgenommen.
- + Mit der neuen Entgelttabelle entfallen die bisherigen Entgeltgruppenzulagen.
- + Für die Entgeltgruppen S 8a und S 8b gelten besondere Stufenlaufzeiten.
- + Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen werden in die Entgruppe S 11b und mit schwierigen Aufgaben in der S 12 und solche mit Garantstellung in der Entgeltgruppe S 14 eingruppiert.
- + Eingruppierung der Bewährungshelferinnen/Bewährungshelfer erfolgt in die Entgeltgruppe S 15.
- + Neue Tätigkeitsmerkmale sind für die Beschäftigten mit koordinierenden Aufgaben vereinbart worden (S 9, S 15 und S 17).

# Hauptpersonalrat bilanziert

**Wenige Tage vor den Berliner Wahlen und dem Beginn der Personalratswahlen 2016 beschloss der Hauptpersonalrat Forderungen an den neuen Senat von Berlin, der sich am 8. Dezember 2016 konstituierte. Die Vorsitzende des Hauptpersonalrates veröffentlichte im HPR-aktuell vom 18. Februar 2019 eine „Halbzeitbilanz“. Der Forderungskatalog wird hinsichtlich seiner Umsetzung abgeprüft. Der Bestätigungsvermerk für die „Bilanz“ kann nicht erteilt werden.**

- Der Hauptpersonalrat hat eine gesetzliche Zuständigkeit für Beteiligungsverfahren, die selten öffentlich kommuniziert werden.
- Die Personalräte und Gesamtpersonalräte hat er bei Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Befugnisse zu beraten und zu unterstützen. Personalräte und Gesamtpersonalräte können dem Hauptpersonalrat ihnen obliegende Aufgaben und Befugnisse übertragen. Diese Aufgaben bleiben unerwähnt.
- Eine Zusammenstellung über die Anträge im Rahmen des Initiativrechts des Hauptpersonalrats mit den Detailvorschlägen im Forderungskatalog ist nicht bekannt gemacht worden.
- Über die Einschränkungen der Rechte der dezentralen Personalvertretungen durch das E-Government-Gesetz bei Umsetzungsmaßnahmen zu vom IKT-Lenkungsrat empfohlenen Vorhaben wird nicht berichtet.
- Zu den über fünfzig Vorhaben der Koalitionsparteien (SPD, DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) im Personalbereich und den zwei personalpolitischen Aktionsprogrammen des Senats für die Jahre 2017/2018 und 2019/2020 ist eine maßnahmenbezogene Auseinandersetzung ausgeblieben.
- Das gemeinsame Diskussionspapier des Berliner Senats und der Bezirksbürgermeisterinnen und Bezirksbürgermeister vom November 2018 über die Verbesserung der gesamtstädtischen Steuerung ist weder ausgewertet noch im Hinblick auf den „Zukunftspakt Verwaltung“ beantwortet worden.
- Desgleichen wird eine Stellungnahme zum Abschlussbericht der Steuerungsgruppe zur Verbesserung der gesamtstädtischen Verwaltungssteuerung vermisst.
- Die beabsichtigte Digitalisierung der Berliner Verwaltung ist noch nicht einmal im Forderungskatalog oder der „Bilanz“ erwähnt worden.
- Die erhobene Klage über die dezentrale Einführung und Verwaltung von IT-Fachverfahren geht ins Leere, wenn kein Beitrag dazu geleistet worden ist, um festzustellen, warum die Anzahl der in der Berliner Verwaltung vermuteten über 1.000 IT-Fachverfahren weit über die offiziell festgestellte Anzahl von 316 IT-Fachverfahren hinausgeht und was das letztendlich für die Verwaltungspraxis bedeutet.
- Forderungskatalog und „Bilanz“ lassen unberücksichtigt, welche Personalräte und Gesamtpersonalräte für die Forderungen im Einzelnen tatsächlich in der gesetzlichen Zuständigkeit sind.
- Die jüngst im Zusammenhang mit der Affäre um die Schießstände bei der Berliner Polizei vom Innensenator ins Spiel offen gewordene Problematik des Ressortprinzips nach der Verfassung von Berlin bei der Durchsetzung zentraler Vorhaben und Vereinbarungen (Dienstvereinbarungen) zum Beispiel im Bereich des Arbeitsschutzes lässt der Hauptpersonalrat weiter außen vor. ▲





# Justizpolitisches Versäumnis

## Das Berliner Richtergesetz wird evaluiert!

Das sehen die Richtlinien der Regierungspolitik für 2016 bis 2021 vor. Seit Mitte September 2018 sammelt die Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung die positiven und negativen Erfahrungen bei der Anwendung des Berliner Richtergesetzes seit der

Angleichung des Richterrechts der Länder Berlin und Brandenburg im Jahre 2011 nach dem Staatsvertrag über die Errichtung gemeinsamer Fachobergerichte in den beiden Ländern vom 26. April 2004 ein.

## Brandenburgische Landesregierung legt Gesetzentwurf vor

Während die Justizverwaltung in Berlin noch beim Einsammeln ist, hat die Landesregierung von Brandenburg Ende November 2018 einen Entwurf zur Änderung des Brandenburgischen Richtergesetzes dem Landtag vorgelegt. Der Gesetzentwurf wurde dem Senat von Berlin zur Abstimmung im Sinne des Staatsvertrages über die Errichtung gemeinsamer Fachobergerichte zugeleitet,

wonach die vertragschließenden Länder bestrebt sind, ihre richterrechtlichen Vorschriften zu vereinheitlichen. Da für die Richterinnen und Richter der gemeinsamen Fachobergerichte jeweils das Richterdienstrecht des jeweiligen Sitzlandes maßgeblich ist, wären unterschiedliche richterrechtliche Regelungen für die Zusammenarbeit der Länder nachteilig.

## Berliner Justizverwaltung untätig

Der Gesetzentwurf der Landesregierung von Brandenburg enthält keine Ausführungen dazu, wie das Land Berlin sich zu den beabsichtigten Neuerungen im Brandenburgischen Richtergesetz nach dem Gebot zur

Vereinheitlichung des Richterrechts der beiden Länder geäußert hat. Es wird allerdings festgestellt, dass die Regelungen des Staatsvertrages durch den vorliegenden Gesetzentwurf unberührt bleiben.



## Die Kritik

In einer Gemeinsamen Erklärung vom 14. Februar 2019 wenden sich die Obergerichtspräsidentinnen und -präsidenten sowie die Generalstaatsanwälte der Länder Berlin und Brandenburg gegen einzelne Bestimmungen des Gesetzentwurfs der Landesregierung zur Änderung des Brandenburgischen Richtergesetzes. Die Unterzeichner sehen mit großer Sorge, dass die beabsichtigten Änderungen des Richtergesetzes des Landes Brandenburg mit Geist und Wortlaut des Staatsvertrages über die Errichtung gemeinsamer Fachobergerichte der Länder Berlin und Brandenburg aus dem Jahr 2004 in Konflikt geraten. In dem Staatsvertrag, den die Parlamente beider Länder jeweils als Gesetz beschlossen haben, um eine effizientere Justizstruktur in der

Region Berlin-Brandenburg aufzubauen, verpflichten sich Berlin und Brandenburg, ihre richterrechtlichen Vorschriften zu vereinheitlichen. Zur Umsetzung dieser Verpflichtung haben die beiden Länder im Jahr 2011 nach einem langen Abstimmungsprozess ihre Richtergesetze weitgehend vereinheitlicht. Durch die nun beabsichtigten Änderungen in zentralen Punkten, insbesondere betreffend die Übertragung eines weiteren Richteramtes, den Wahlmodus im Richterwahlausschuss und die Besetzung des Präsidialrats, verlässt Brandenburg den eingeschlagenen gemeinsamen Weg mit Berlin und setzt sich über seine Verpflichtung aus dem Staatsvertrag hinweg.

# Wissensmanagement

## Die Risikoanalyse

Das von der Senatsverwaltung für Finanzen – Abteilung IV – Anfang 2017 herausgegebene Handbuch Risikoanalyse im Rahmen des Wissensmanagements im Berliner Landesdienst enthält Hinweise zum Wissenstransfer. Es beschreibt die strategische Risikoanalyse als Voraussetzung für die Implementierung eines umfassenden Wissensmanagements.

Die Risikoanalyse ist ein IT-gestütztes Instrument, das auf einer Excel-Anwendung basiert und als gut verständlich in Anwendung und sehr schnell erkennen lassen soll, wo strategischer Handlungsbedarf aufgrund von drohendem Wissensverlust besteht. Das IT-Tool, dem vom Hauptpersonalrat und dem Berliner Datenschutzbeauftragten zugestimmt wurde, ermöglicht die Katalogisierung des

Wissens der einzelnen besetzten Arbeitsgebiete durch eine unkomplizierte Datenerfassung und unmittelbare Datenauswertung. Wichtigste Bestandteile des Handbuchs sind die Hinweise über die Katalogisierung des Wissens anhand von Risikofaktoren. Das können aufgabengebietsbezogene, wissensbezogene, zeitbezogene und organisationsbezogene Faktoren und die daraus folgenden Interpretationen der Wissenskategorien sein. Die Handlungsempfehlungen ergeben sich aus der Wissensmatrix und berücksichtigen die verschiedenen Wissensstufen, zum Beispiel das unkritische Wissen, das Engpasswissen, das Basiswissen und das Hebelwissen. Das im Handbuch beschriebene Konzept ist in Grundzügen erstmalig auf dem 3. Berliner Verwaltungskongress im Mai 2016 vorgestellt worden.



## Nachahmenswert

„... und wir machen auch Personalentwicklung“, stellte der Kanzler der Technischen Universität Berlin, Dr. Matthias Neukirchen, bei einer Anhörung durch den Ausschuss für Wissenschaft und Forschung am 21. Januar über die Konzepte zur Personalentwicklung der Berliner Universitäten fest. Es führte weiter aus: „Ich gebe Ihnen ein Beispiel für diese Personalentwicklung und für den Fachkräftemangel, den wir haben: Wir haben an der TU jetzt einen Masterstudiengang Wissenschaftsmanagement eingeführt, den wir gezielt für unsere Mitarbeiter im - altdeutsch - mittleren und gehobenen Dienst anbieten, um den Aufstieg in den höheren Dienst zu ermöglichen, wo wir sicherstellen wollen, dass Leute mit langjähriger Erfahrung in der Universität auch für weitere Führungsaufgaben formal qualifiziert sind und das dann wahrnehmen können.“ Damit will die TU Berlin einem

wachsenden Bedarf an Professionalisierung in der Verwaltung und dem Management von Wissenschaft Rechnung tragen. Der berufsbegleitende viersemestrige Weiterbildungsstudiengang Wissenschaftsmanagement richtet sich sowohl an Beschäftigte der Entgeltgruppen E 6 bis E 12 und der Besoldungsgruppen A 9 bis A 13 als auch an Beschäftigte des höheren Dienstes sowie an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich gezielt für eine Tätigkeit in Verwaltung, Management, Akquise oder Vermarktung wissenschaftlicher Aktivitäten weiterqualifizieren und die Zugangsvoraussetzung für den höheren Dienst erwerben möchten. Insgesamt ist bisher zehn Beschäftigten der TU diese Fortbildungsmöglichkeit eröffnet worden. Die TU Berlin hat die Kosten für dieses Studium aus zentralen Mitteln übernommen. ▲

# Ausbildung / Fortbildung

## Rahmendienstvereinbarung

Die am 8. Februar 2018 zwischen dem Senator für Finanzen und dem Hauptpersonalrat sowie der Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung abgeschlossene Rahmendienstvereinbarung Ausbildung Berlin ist nach Unterzeichnung dem Unterausschuss Personal und Verwaltung sowie Produkthaushalt und Personalwirtschaft des Abgeordnetenhauses

von Berlin zugeleitet und am 28. Februar zur Kenntnis genommen worden. Der Parlamentsausschuss bat den Senat um einen ersten Erfahrungsbericht zur Umsetzung der Rahmendienstvereinbarung bis Ende 2019 zu den Beratungen des Haushalts 2020/2021.

## Digitalisierung und Wandel der Beschäftigung

Das vom Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB – im Frühjahr 2017 begonnene Forschungsprojekt wird voraussichtlich demnächst abgeschlossen werden. Da für den Wandel der Beschäftigung im Zeichen der Digitalisierung keine reliable, valide und repräsentative Datengrundlage zur Verfügung steht, die eine Analyse der sozialpolitischen Herausforderungen (Strukturwandel der Arbeitswelt, Teilhabechancen von Arbeitskräften, Entwertung der Fähigkeiten infolge der Digitalisierung, Auswirkungen auf die Beschäftigungsstabilität sowie Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit, verlässliche Einkommensbasis für die soziale Absicherung der Beschäftigten, gesundheitliche Folgen) ermöglicht, ist das Forschungsvorhaben im Auftrage des Bundesministerium für Arbeit und Soziales durchgeführt worden.



## Masterstudiengang zur Kriminalistenausbildung

In Kooperation mit dem Land Berlin bietet künftig das Land Brandenburg an der in Hochschule der Polizei umbenannten Fachhochschule der Polizei in Oranienburg einen Masterstudiengang zur Vertiefung kriminalistischen und polizeilichen Fachwissens an. Nach den Ländern Sachsen,

Baden-Württemberg, Hessen und Rheinland-Pfalz beginnt im Herbst der neue Masterstudiengang mit 25 Studienplätzen. Das Land Brandenburg wird dafür sein Polizeihochschulgesetz ändern.

## Gender, Intersektionalität und Politik

An der Freien Universität Berlin startet im Wintersemester 2019/2020 ein neuer konsekutiver Masterstudiengang „Gender, Intersektionalität und Politik“. Vermittelt wird Fachwissen zu strukturellen, ideellen und normativen Grundlagen der Geschlechter- und Diversitätspolitik. Studierende erhalten vertiefte Kenntnisse über politische Institutionen und Prozesse sowie über Handlungsgrundlagen politischer

Akteure. Im Zentrum des politikwissenschaftlichen Studiengangs steht dabei das Zusammenwirken der Kategorie Geschlecht mit anderen Kategorien wie Ethnizität, sozialer Schicht, Alter oder Sexualität. Eine Bewerbung ist bis zum 31. Mai 2019 online möglich. Informationen unter: [www.ma-gjp.polsoz.fu-berlin.de](http://www.ma-gjp.polsoz.fu-berlin.de). ▲

# Zukunftspakt Verwaltung

Bereits Ende November 2018 haben sich der Berliner Senat und die Bezirksbürgermeister und Bezirksbürgermeisterinnen in dem gemeinsamen Diskussionspapier „Verbesserung der gesamtstädtischen Steuerung“ auf den Inhalt ([berlin.de/rbmskzl/aktuelles/pressemitteilungen/2018/pressemitteilung.759628.ph](http://berlin.de/rbmskzl/aktuelles/pressemitteilungen/2018/pressemitteilung.759628.ph)) eines „Zukunftspakt Verwaltung“ verständigt.



Bis zum Mai 2019 soll der Pakt geschlossen werden. Es war geplant, intensiv mit den Bezirken, mit den Senatsverwaltungen, den Beschäftigten, dem Berliner Rechnungshof, dem Abgeordnetenhaus und den Bezirksverordneten sowie der Stadtöffentlichkeit zu debattieren und es sollten Zeitpläne sowie konkrete Maßnahmen erarbeitet werden. Als einzige Veranstaltung ist das Wirtschaftspolitische Frühstück bei der Industrie- und Handelskammer – IHK Berlin mit dem Senator für Inneres und Sport, Andreas Geisel (Foto), mit etwa 150 geladenen Gästen der Berliner Wirtschaft öffentlich bekannt geworden. Von der IHK Berlin sind im Rahmen ihrer Kampagne „Eine Stadt – Eine starke Verwaltung“ folgende Sofortmaßnahmen für eine Verwaltungsmodernisierung vorgeschlagen worden:

**Die Richtlinienkompetenz des Regierenden Bürgermeisters konsequent anwenden:** „Der Regierende Bürgermeister bestimmt die Richtlinien der Regierungspolitik“, so die Berliner Verfassung. Berlins Regierungschef verfügt im Prinzip also über große Gestaltungskraft. Zu selten wird diese Führungsposition aber auch genutzt, um der Verwaltung einen klaren Weg vorzugeben.

**Mehr Entscheidungsbefugnisse für die Bezirksbürgermeister/innen schaffen:** Die Bezirksbürgermeister/innen sind die zentralen Repräsentanten ihres Bezirks. Doch oft fällt zielstrebiges Regieren dem Ringen mit seinen Stadträt/innen zum Opfer. Um Bezirkspolitik aus einem Guss zu ermöglichen und Kompetenzstreitigkeiten zu vermeiden, muss die hervorgehobene Stellung der Bürgermeister/innen im Bezirksverwaltungsgesetz festgeschrieben werden.

**Die Fachaufsicht des Senats über die Bezirke wieder einführen:** Die Fachaufsicht des Senats wurde 2001 aus der Berliner Verfassung gestrichen. Doch sollten die Bezirke nicht selbstständig verbindliche Ziele setzen können, muss der Senat die Leistung der Verwaltung per Fachaufsicht kontrollieren können.

**Mehr Kompetenzen für den Staatssekretär für Verwaltungsmodernisierung schaffen:** Die Berliner Verwaltung braucht bessere Kommunikation und klare Absprachen. Niemand ist in besserer Position, diese Vernetzung zu

organisieren, als der Staatssekretär für Verwaltungsmodernisierung. Konkret muss der Staatssekretär die funktionierende Kommunikation zwischen Ämtern kontrollieren, Ressortstreitigkeiten ausräumen und die Absprache von Zielvereinbarungen zwischen allen Verwaltungsakteuren koordinieren.

**Stärkere Steuerung durch den Senat mithilfe von Verwaltungsvorschriften und Grundsätzen:** Mit dem Erlass von Verwaltungsvorschriften und Grundsätzen kann der Senat den Bezirken stärker eine gemeinsame Linie vorgeben. Bestimmt werden, kann beispielsweise, in welcher Qualität und in welchem Umfang eine Leistung durch die Bezirke erbracht wird.

**Mehr Sonderprogramme als Anreize für Kooperationen zwischen Senat und Bezirken:** Sonderprogramme können z. B. schnelles WLAN an öffentlichen Plätzen oder den Bau von Fahrradstrecken fördern.

**Den einheitlichen Aufbau der Bezirksämter verbindlich festschreiben:** Welche Fachämter und Serviceeinheiten eines Bezirksamts zu einer Abteilung zusammengefasst werden, ist nicht gesetzlich geregelt. Dabei würde ein einheitlicher Zuschnitt die Kommunikation zwischen Senat und Bezirken erleichtern. Auch ließe sich die Servicequalität der Bezirke besser vergleichen. Einheitliche Bezirksämter würden zudem eine effizientere Behördenkommunikation ermöglichen.▲

## Leistungsbezahlung begründen

Im Geschäftsbereich der Berliner Justiz sind 2018 insgesamt 544 Prämien für besondere Leistungen durchschnittlich in Höhe von 593 Euro an Beamtinnen, Beamte und Tarifbeschäftigte gewährt worden. Die Justizverwaltung ist vom Unterausschuss Personal und Verwaltung sowie Produkthaushalt und Personalwirtschaft des Abgeordnetenhauses Ende Februar gebeten worden, vor Beginn der Haushaltsberatungen 2020/2021 einen Bericht über die Kriterien zur Gewährung der Prämien dem Abgeordnetenhaus auf der Grundlage der Leistungsprämien- und Leistungszulagenverordnung vom 17. Juli 2001, dem Haushaltsgesetz 2018/2019 und dem Rundschreiben IV Nr. 17/2018 vom 18. April 2018 des Senators für Finanzen vorzulegen. ▲

### Wir fragen:

1. In welchen Dienststellen/ Dienstbehörden der Berliner Verwaltung werden Leistungsprämien/Leistungszulagen gewährt?

2. Wie lauten die Detailregelungen zur Personalentwicklung, Personalförderung oder dem Gesundheitsmanagement dazu?

3. Welches sind die Gewährungsvoraussetzungen für die Gewährung der Prämien und Zulagen?

### Sie antworten:

Bitte schreiben Sie uns: [info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de](mailto:info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de)

## GANZ ZUM SCHLUSS ....

Sie möchten mehr über die GVV erfahren? Sie möchten sich in der GVV engagieren? Sie möchten anderen die GVV näherbringen? Wir freuen uns darüber und möchten Ihnen unseren Flyer empfehlen.

Als zuständige Gewerkschaft sind wir aufgrund unserer verfassungsrechtlich geschützten Betätigungsfreiheit grundsätzlich berechtigt, E-Mails zu Werbezwecken auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers und Aufforderung durch die Arbeitnehmer an die betrieblichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten zu versenden. Eine ausführliche Expertise zu dem Thema können Sie im Newsletter Juli/August 2018 auf unserer Website nachlesen.

Selbstverständlich respektieren wir, wenn Sie keine E-Mail wünschen. Bitte teilen Sie uns das per E-Mail an [info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de](mailto:info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de) mit, damit wir Sie aus dem Verteiler löschen können.

#### IMPRESSUM

Herausgeber:  
Gewerkschaft Verwaltung und Verkehr  
Postfach 20 07 39  
13517 Berlin

#### Verantwortl. Chefredakteur:

Joachim Jetschmann  
Klaus Schmitt (V.i.S.d.P.)

#### KONTAKT

<http://www.gewerkschaftverwaltungundverkehr.de/>  
E-Mail: [info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de](mailto:info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de)

Fotos: pexels, pixabay, privat, wikipedia  
Layout/Satz: [www.hasenecker.de](http://www.hasenecker.de) ▲