

## INHALTSVERZEICHNIS

Wie bisher auf die Überschrift hier im Inhaltsverzeichnis klicken 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.

Grußwort.....	1
Weiter auf dem schmalen Besoldungspfad .....	2
ErsthelferInnen abgesichert.....	2
Arbeitsklima?.....	3
Aufsichtslücken beim Arbeitsschutz.....	4
Schwarzer Schimmel im Gesundheitsamt.....	5
Dienstrecht vor Ort.....	6
Fachkräftezulage.....	6
Eingruppierung der Beschäftigten im Schreibdienst.....	6
Stellenbewertungen bei den Standesämtern.....	7
Aufstiegslehrgang 2020.....	7
Tarifeinigung für den Sozialdienst.....	7
Einführung der Verwendungsbeförderung.....	8
Bewährungsaufstieg 2020.....	8
Starker Anstieg.....	9
Jugendämter melden 10 % mehr Fälle.....	9
Mehr akute Kindeswohlgefährdungen.....	9
Die gefährlichen Vernachlässigungen.....	9
Forderungen der Jugendhilfe-Reklamation 2019.....	10
Kongress Datensicherheit.....	10
Sei wählerisch bei der Wahl Deiner Gewerkschaft.....	11
Eine GVV-Mitgliedschaft lohnt sich!.....	12
Personalausweisgesetz und Passgesetz geändert.....	13
Sperrung der Online-Ausweisfunktion.....	13
Handeln für Andere.....	13
Weitergabe von Passkopien zur Visabeantragung.....	13
Ausblick.....	13
In der Personalvertretungssache .....	14
GANZ ZUM SCHLUSS ... ..	14

## Grußwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Initiative [www.Berliner-Besoldung.de](http://www.Berliner-Besoldung.de), die sich u.a. für die Rückkehr zur bundeseinheitlichen Besoldung der Beamtinnen und Beamten einsetzt, benötigt Ihre Unterstützung - JETZT!

Die damalige politische Entscheidung, die Besoldungshoheit den Bundesländern zu übertragen, hat zu einem bundesweiten, rechtlichen Unfrieden und diversen Nachteilen für die Bevölkerung geführt.

Hiergegen wendet sich die Initiative, die von der Gewerkschaft Verwaltung und Verkehr unterstützt wird, mit der eingereichten Online-Petition (Id.-Nummer 97057). Durch diese wird die Politik - der Bundestag und der Bundesrat - zur Wiedereinführung der bundeseinheitlichen Besoldung und zur Schaffung eines entsprechenden rechtlichen Rahmens aufgefordert.

Um erfolgreich zu sein, muss die Online-Petition im Zeitraum von nur vier Wochen bundesweit 50.000 Unterzeichner finden. Dies ist der Zeitraum vom 10.09.2019 - 08.10.2019

Mit Ihrer Hilfe ist das zu schaffen. Geben Sie diese Info auch an Ihre Kolleginnen und Kollegen und auch Angehörige weiter. Jede/r kann dieses Anliegen unterstützen. Die Registrierung dauert etwa zwei Minuten, die ich als nicht technikaffiner Mensch benötigte.

Über den nachfolgenden Link ist es im Zeitraum vom 10.09.2019 - 08.10.2019 möglich, die Petition zu unterschreiben:

[bit.ly/2IMSPQi](http://bit.ly/2IMSPQi)

  
 Mit freundlichen Grüßen  
 Klaus-Dietrich Schmitt



## Weiter auf dem schmalen Besoldungspfad

Rückwirkend zum 1. Januar 2018 ist das Vollzugsdienst-Zulagenänderungsgesetz vom 5. Juni 2019 in Kraft getreten. Die gesetzlichen Änderungen im Besoldungsrecht sollen insbesondere die Besoldungssituation im Bereich des Zulagenwesens für die Beamtinnen und Beamten der Vollzugsdienste und beim Sicherheitsdienst verbessern. Sie sind eine zusätzliche Maßnahme neben der durch den Berliner Senat im Mai 2018 für alle Beamtinnen und Beamten des Landes Berlin bis zum Jahr 2021 beschlossenen langfristigen Besoldungsentwicklung. Das Gesetz im Wesentlichen die Erhöhung einzelner Stellenzulagen in der Anlage IX (Vorbemerkungen Nr. 8, 9 und 10 zu den Bundesbesoldungsordnungen) des Bundesbesoldungsgesetzes in der Überleitungsfassung für Berlin (BBesG BE) sowie in Artikel 3 die Erhöhung der Zulagenbeträge und weitere Änderungen der Verordnung über die Gewährung von Erschwerniszulagen. Das Gesetz sieht außerdem die Erweiterung des zulagenberechtigten Personenkreises für die Gewährung der allgemeinen Stellenzulage an Beamtinnen und Beamten der Laufbahn des Werkdienstes an Justizvollzugsanstalten

(einschließlich der Besoldungsgruppe A 11) sowie für die Laufbahnen des allgemeinen Vollzugsdienstes und des Krankenpflagedienstes in der Besoldungsgruppe A 11 des Justizvollzuges vor.

Neben den gesetzlichen Änderungen beinhaltet die Begründung des Gesetzentwurfes folgende Absichtserklärungen: Es ist beabsichtigt, die Stellenzulagen künftig zu dynamisieren, d.h. sie in die prozentualen Anpassungen der Besoldung einzubeziehen. Dem in § 14 Besoldungsgesetz enthaltenen Anpassungsgrundsatz, die Besoldung entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse regelmäßig anzupassen, wird somit auch bezüglich der Stellenzulagen Rechnung getragen werden. Im Sinne der langfristigen Besoldungsentwicklung nach dem Senatsbeschluss vom 15. Mai 2018 ist zudem beabsichtigt, die Erschwerniszulagen, zeitgleich mit dem Zeitpunkt der zum 1. Januar 2021 vorgesehenen Besoldungsanpassung, um die bis zu diesem Zeitpunkt erfolgten prozentualen Anpassungen der Besoldung zu erhöhen. ▲

## ErsthelferInnen abgesichert

Sie haben einem Menschen in einer Notsituation geholfen. Soweit Sie sich durch Ihre Hilfeleistung körperlich verletzt haben, Ihr Eigentum beschädigt wurde oder Sie bei der Verarbeitung des Erlebten Unterstützung benötigen, standen Sie unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung: Die Unfallkasse Berlin ist für Sie da! Sie schützt Personen, die sich im Interesse der Allgemeinheit besonders einsetzen. Wenn Sie Ihre Hilfeleistung in Berlin erbracht haben, ist die Unfallkasse Berlin die richtige Ansprechpartnerin für Sie:

<https://www.unfallkasse-berlin.de/ersthelfer>



# Arbeitsklima?

Man sagt, das Arbeitsklima sei das einzige Klima, das man selbst bestimmen kann. Von seiner Qualität hängt ab, ob wir unseren Job gern und erfolgsorientiert verrichten. Oder ob wir uns treiben lassen und unseren Dienst nach Vorschrift erledigen. Wir haben es selbst in der Hand. Vorausgesetzt, das „Bestimmen“ wird übergreifend als „Mitbestimmen“ verstanden und als Motor für ein gutes Arbeitsklima genutzt. Denn die Beziehungen zwischen den Beschäftigten, die Art und Weise, wie sie miteinander umgehen, sind ein wesentlicher Klimafaktor. Es liegt an den Beschäftigten selbst, ihren Umgang miteinander sozial ausgewogen und motivationsfördernd zu gestalten.

## Wer sind die Beschäftigten selbst?

Doch natürlich ist das kein Selbstläufer. Viele fragen: „Wer sind die Beschäftigten selbst? Zählen dazu auch die verantwortlichen Chefs, die Leiterinnen und Leiter?“ Natürlich zählen sie dazu, und insbesondere sie sind für ein arbeitsförderndes Klima verantwortlich. Andere Beschäftigte fragen sich, was sie als kleines Rädchen im Getriebe überhaupt für ein gutes Klima tun können. Aufgrund bisheriger schlechter Erfahrungen resignieren sie und ziehen sich zurück. Wo sich solche Stimmungslagen häufen, baut sich oft eine vulkangespeiste Situation auf.

Aufgeschlossenheit, Gesprächsfähigkeit und die Bereitschaft zum Dialog, Kritikfähigkeit – kurz, die menschliche Reife tragen ganz entscheidend das soziale Klima am Arbeitsplatz. Hinzu kommen die Rahmenbedingungen, die der Betrieb setzt; ihre Qualität kann die Zusammenarbeit erleichtern, aber auch erschweren. Die am häufigsten geführte Klage von Beschäftigten ist die über schlechte Kommunikation. In der Tat: A und O eines guten Arbeitsklimas ist die aktiv gelebte interne Kommunikation.

Wie aber verhält es sich mit Klatsch und Tratsch am Arbeitsplatz? Das ist eine zutiefst menschliche Eigenschaft, die durchaus belebend auf die Kommunikation wirken kann, aber häufig auch zu missverständlichen Interpretationen führt. Zu fragen ist doch, ob das Lästern hinter dem Rücken von Kolleginnen und Kollegen Veränderung bewirkt oder eher Frust erzeugt. Letzteres wohl eher, denn „Hörensagen“ ist die schlechteste Variante, sich ein reales Bild über einen Vorfall machen zu können. Jeder dichtet irgendwas dazu und aus Mücken werden Elefanten. Hier gilt: Wo man nicht selbst dabei gewesen war, sollte man dem Tratsch keine Beachtung schenken. Ehrlicher ist es, die betroffene Person

zu der „betratschten Sache“ zu befragen und sich dann ein Urteil zu bilden. Alles andere führt zu noch mehr Unmut und Missverständnissen. Ja, das ist schwierig, weil wir alle nur Menschen und nicht frei von Fehlern sind. Aber es macht das Arbeitsklima menschlich erfreulicher.

Die Arbeit prägt unser Leben; das Klima im Job beeinflusst unseren privaten Alltag. Hektik und Stress herrschen an den meisten Arbeitsplätzen vor; wenn es dazu noch kollegial kriselt, nehmen wir diese Stimmung häufig mit in den Abend und ins Wochenende. Wen die Arbeit überfordert, der möchte zuhause seine Ruhe haben, zieht sich bestenfalls noch einen Fernsehkrimi rein. Wer Konflikte mit seinen Kollegen hat, der will daheim von zwischenmenschlichen Problemen verschont bleiben und sich beispielsweise nicht auch noch um die Kindererziehung kümmern müssen.

Erwiesenermaßen sind zufriedene Menschen am Arbeitsplatz auch zufriedene Menschen zu Hause. Unsere Stimmung, unser Miteinander, unsere Freizeitwünsche werden von dem beeinflusst, was wir auf Arbeit erleben. Wo es gelingt, dies in eine ausgewogene Balance zu bringen, gibt es weniger krank machenden Frust und Stress. Überforderung, der Zwang, dank der digitalen Möglichkeiten auch außer Dienst für den Chef ständig erreichbar zu sein, mangelnde Kommunikation, schlechte Organisation der Arbeitsabläufe – das sind nur einige Auslöser für Burnout und andere Krankheiten.

## Jeder kann etwas dagegen tun.

Haben Sie den Mut, aktiv auf Ihre Kolleginnen und Kollegen zuzugehen und sagen Sie ihnen: „Ich möchte verändern, doch dazu brauche ich Ihre Hilfe.“ Ihre Offenheit wird akzeptiert und Sie sorgen mit dafür, dass die interne Kommunikation nicht stockt. Das ist ein guter Anfang, um die stressauslösenden Faktoren zu ermitteln und gemeinsam zu überlegen, was sie auslöst und wie sie zu verhindern sind. Das Zwischenmenschliche funktioniert besser, wenn man sich Zeit für ein freundliches Wort nimmt; aus gemeinsamer Arbeit lassen sich genügend Anknüpfungspunkte finden. Und wo offene Worte, Kollegialität, Kritikfähigkeit, Toleranz und Empathie mehr Freude an der Arbeit und eine deutliche Klimaverbesserung bewirken, da ist auch ein bisschen Klatsch und Tratsch erlaubt. Stellen Sie sich als Kandidatin/Kandidat für die Wahlen zu den Personalräten zur Verfügung! ▲

# Aufsichtslücken beim Arbeitsschutz

**Berlins Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales Elke Breitenbach (Foto li.) hat gemeinsam mit dem Direktor des Landesamts für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin (LAGetSi) Dr. Robert Rath den Jahresbericht der Berliner Arbeitsschutzbehörden 2018 vorgestellt. Nach ihren Aussagen spiegelt der Arbeitsschutzbericht das breite Tätigkeitsfeld der Arbeitsschutzaufsicht in den 98.798 Betrieben mit insgesamt rund 1,5 Millionen Beschäftigten, die der Aufsicht durch die Berliner Arbeitsschutzbehörden unterliegen, wider.**



Trotz besserer Technologien und gestiegenem Verantwortungsbewusstsein der Arbeitgeber ereignet sich statistisch gesehen in jedem dritten Berliner Betrieb ein Arbeitsunfall pro Jahr. Im Jahr 2017 waren mit insgesamt 31.446 Arbeitsunfällen rund 800 Arbeitsunfälle weniger als im Vorjahr zu verzeichnen (2016: 32.308). Damit gehört Berlin im bundesweiten Vergleich noch immer zu den Ländern mit einer

relativ geringen Arbeitsunfallquote. So verunglückten 2017 bundesweit 21,16 von 1.000 vollarbeitenden Beschäftigten – in Berlin hingegen nur 18,0. Auch die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle bewegte sich im Jahr 2018 in Berlin auf einem konstant niedrigen Niveau. Im Vergleich zu 2017 ereigneten sich sechs statt fünf tödlicher Arbeitsunfälle. Spitzenreiter bei den tödlichen Arbeitsunfällen ist – wie seit vielen Jahren – das Baugewerbe. Dort haben sich im laufenden Jahr bislang sieben tödliche Arbeitsunfälle ereignet.

Im Berichtsjahr wurden den Berliner Arbeitsschutzbehörden mit rund 1.930 Berufskrankheiten-Verdachtsfällen über 10 % mehr als im Jahr 2014 (1.718) gemeldet. Im Wesentlichen handelte es sich dabei um Hauterkrankungen, asbestbedingte Erkrankungen, UV-bedingten Hautkrebs sowie Lärmschwerhörigkeit.

Der Jahresbericht der Berliner Arbeitsschutzbehörden lässt wieder die öffentliche Verwaltung des Landes Berlin mit ihren Problemen weitgehend außen vor. Lediglich in einer Tabelle über die Dienstgeschäfte in nach Leitbranchen aufgeführten Dienstgeschäften kommt „die Verwaltung“ vor. 134 Besichtigungen fanden in der Leitbranche statt. 74 Beanstandungen wurden erhoben. Vier Untersuchungen von Unfällen und Berufskrankheiten erfolgten. Sonst nichts! Keine Ausführungen zur Situation zum Arbeitsschutz der fast 120.000 Beschäftigten in der Berliner Verwaltung. Im aktuellen Haushaltsplanentwurf des Landesamtes für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit für 2020/2021 wird die öffentliche Verwaltung noch nicht einmal bei der Beschreibung der ordnungsbehördlichen Überwachungsaufgaben erwähnt. Das ist sicherlich eine Folge der zwischen dem Hauptpersonalrat des Landes Berlin und dem Senat abgeschlossenen Dienstvereinbarung über das Betriebliche Gesundheitsmanagement in der Berliner Verwaltung (DV Gesundheit) vom November 2007.

Durch die vollständige Integration des Arbeitsschutzes in das Gesundheitsmanagement in den Dienststellen spielt der Arbeitsschutz nur noch eine untergeordnete Rolle. Die Beteiligten am Gesundheitsmanagement sollen vorrangig konstruktiv zur Erreichung gemeinsam definierter Ziele zusammenarbeiten, um personelle und materielle Ressourcen wirkungsvoll einzusetzen zu können. Die Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind - unabhängig von einer separaten Finanzierung - Teil des Gesundheitsmanagements, sie sind innerhalb der Organisation des Gesundheitsmanagements in den Dienststellen abzustimmen. Eine Überwachung der getroffenen oder unterlassenen Maßnahmen durch die Arbeitsschutzbehörden findet faktisch nicht statt. ▲

# Schwarzer Schimmel im Gesundheitsamt

**Kolleginnen und Kollegen in Marzahn-Hellersdorf erwarten dringend Abhilfe. Dass schimmelnde Wände hoch gesundheitsgefährdend sind, ist allgemein bekannt. Sollte man meinen. Erst recht in Amtsstuben, die sich per se mit Gesundheitsfragen beschäftigen. Im Gesundheitsamt Marzahn-Hellersdorf ist das nicht so. In einigen seiner Räume blüht der Schwarze Schimmel an den Wänden. Die Chronologie liest sich wie ein Umweltkrimi.**

Zur Sache: Im dortigen Gesundheitsamt existiert eine Arztpraxis im Öffentlichen Dienst; ein Zentrum für sexuelle Gesundheit und Familienplanung mit einem großen Arbeitsbereich soziale Beratung und einem weiteren Bereich Frauenärztliche Sprechstunde mit Schwangerenbetreuung. Neben den hier Beschäftigten gibt es in den Räumen also auch viel Publikumsverkehr.

Bereits seit Monaten klagen die Arzthelferinnen zunehmend über gesundheitliche Probleme – gereizte Atemwege, Husten, Hals- und Ohrenschmerzen, tränende Augen. Diese Symptome treten in drei Räumen auf, in denen sie täglich über mehrere Stunden arbeiten. Sie informierten mehrmals die Amtsleiterin; diese untersagte schließlich am 15. Januar 2019 die Nutzung der Räume. Die dringend erbetene Kontrolle der Räumlichkeiten erfolgte endlich am 28. Januar; ein Sicherheitsingenieur veranlasste die erforderlichen Luftproben. Parallel dazu machten die betroffenen Dienstkräfte Druck auf eine betriebsärztliche Untersuchung; nach wiederholter Bitte geschah dies dann am 21. und 27. Februar 2019. Zuvor nahm der Hausmeister Mitte Januar eine Messung der Fußbodenfeuchte vor; während sein Resultat „trocken“ lautete, befand eine Baufirma Mitte Februar umfangreiche Trocknungsarbeiten für nötig. Am 18. Februar erkannte FM (was ist das hier – Facility Management??) auch endlich die Notwendigkeit intensiver Schimmelsuche und beauftragte am 25. März das Landeslabor damit.

Weiter im Zeitraffer:

- **28. März:** Ergebnis der Luftproben - Mischung aus Äthanol, Propanol und Formaldehyd
- **04. April:** Schadensbegehung durch Versicherung - Boden muss getrocknet werden
- **13. Mai:** Beprobung auf Schimmel
- **23. Mai:** Betriebsarzt bestätigt bei Begehung Schleimhautreizung; er empfiehlt Prüfung auf organische Säuren
- **28. Mai:** Feuchtemessungen Luft und Wände durch unsere Hygiene - alles trocken
- **05. Juni:** Innenluftmessaufnahme des eigentlich nicht betroffenen Referenzraums; Ergebnis: dieser Raum ist besonders mit Alkoholen und Aldehyden verseucht
- **02. Juli:** Resultat liegt vor: Schwarzer Schimmel in zwei Räumen; von Raumnutzung wird abgeraten
- **03. Juli:** Amtsleiterin bittet um Ersatzstandort
- **16. Juli:** Wir bitten die Stadträtin für Gesundheit

- gleichzeitig Bezirksbürgermeisterin - dringend um ein Gespräch zur Sache; sie signalisiert Bereitschaft, doch bis Mitte August keine weitere Reaktion

- **02./06. August:** Spezialfirma entfernt Möbel aus zwei Räumen; ohne Schutzkleidung bei offenen Türen und Fenstern
- **08. August:** Wir suchten spontan die Bürgermeisterin auf, um auf politischer Ebene nochmals Druck zu machen; ihre persönliche Referentin zeigte Verständnis und sicherte Hilfe zu; das wars bisher.

Inzwischen arbeiten einige Kolleginnen und Kollegen in zentrumseigenen Räumen, die kurzzeitig frei wurden; andere in Räumen anderer Fachbereiche. Die Leiterin verzichtet auf einen eigenen Arbeitsraum. Eine medizinische Sprechstunde findet nur für HIV-Tests statt. Geplant ist nun, dass Mitte August mit der Bodentrocknung begonnen wird.

Doch uns beschäftigen weitere offene Fragen – wie diese: Was geschieht mit der von Schimmel befallenen Trockenbauwand? Kleinere Abtragungen werden da kaum helfen... Was ist mit den Räumen der Arbeitsagentur? Der alles auslösende Wasserschaden wurde geortet – doch ist der Schimmel vielleicht schon die Wände runter gelaufen? Hat unser häufiges Querlüften – gedacht als Notmaßnahme für eine bessere Luftqualität – den Schimmel vielleicht schon in andere Büros getrieben? Wie reagiert die Amtsleitung auf die wesentlich schlechteren Werte des „Referenzraumes“?

Wir haben viele Fragen und erwarten endlich schlüssige Antworten. Die Stimmung ist hoch explosiv. Viele sorgen sich um ihre Gesundheit; wir sind wütend, weil man uns nicht über das weitere Vorgehen informiert und unsere anerkannten Bedenken offensichtlich nicht ernst nimmt.

Anfang September begann endlich die Sanierung der mit Schimmel befallenen Räume. Nur der Raum, in dem die gesundheitlichen Belastungen als erstes registriert wurden, ist bisher von konkreten Planungen ausgenommen. Die Amtsleitung hat alles ihr Mögliche getan – jetzt muss grundsätzlich geklärt werden, wo die Reizungen ihren Ursprung haben, da Dienstkräfte aus anderen Fachbereichen des Gesundheitsamtes ebenfalls spüren, dass auch in ihren Räumen die Luft nicht gesundheitsförderlich ist. ▲

## Dienstrecht vor Ort

Über die Personalsituation in der Berliner Verwaltung referierte der Staatssekretär bei der Senatsverwaltung für Finanzen, Frédéric Verrycken, bei der Abteilung Wilmersdorf Süd der SPD ([wilmersdorf-seud.de/2019/08/bericht-der-mitgliederversammlung-vom-06-august-2019](http://wilmersdorf-seud.de/2019/08/bericht-der-mitgliederversammlung-vom-06-august-2019)). In der Diskussion zu den vorgestellten personalpolitischen Maßnahmen, wurde darauf hingewiesen, dass die einzelnen geplanten bzw. eingeleiteten Maßnahmen, Aktivitäten und Schritte zum Teil bereits seit Jahrzehnten festgeschrieben

sind, aber nicht bzw. nur zum Teil umgesetzt wurden. Dies liegt u.a. daran, dass eine mangelnde Bereitschaft – auch bei den politischen Verantwortlichen auf allen Ebenen der Verwaltung – zur Umsetzung gab und gibt. Nach dem veröffentlichten Bericht über die Diskussionsveranstaltung sollen selbst die politischen Vorgaben der Hausleitung aus dem Hause der Senatsverwaltung für Finanzen nur sehr zögerlich und eher konservativ umgesetzt werden. ▲

---

## Fachkräftezulage

Die Dienststellen des Landes Berlin können in eigener Verantwortung befristet bis zum 31. Dezember 2020 entscheiden, ob und ggf. in welchem zeitlichen und finanziellen Umfang sie von der übertariflichen Gewährung einer Fachkräftezulage zur Gewinnung oder Bindung von Ärzten, Zahnärzten, Apothekerinnen und Apothekern, Tierärztinnen und Tierärzten, Beschäftigten in der IT, Fachinformatikerinnen und Fachinformatikern und Ingenieurinnen und Ingenieuren Gebrauch machen. Die Mitgliederversammlung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder – TdL – hat die Zahlung einer Fachkräftezulage von monatlich bis zu 1.000 Euro im begründeten Einzelfall zugelassen. Die Zulage kann längstens für eine Dauer von fünf Jahren gewährt werden und

ein- oder mehrmalig bis zu einer Gesamtdauer von zehn Jahren verlängert werden. Neben der Fachkräftezulage soll keine Zulage nach § 16 Absatz 5 TV-L gezahlt werden (Vorstufungen oder Zulagen unter bestimmten Gegebenheiten). Die Zulagengewährung scheidet in jedem Fall aus, wenn sich das Land Berlin dadurch selbst Konkurrenz machen würde, wenn als eine/ein vorhandene/r Beschäftigte/r innerhalb des Landes Berlin den Arbeitsplatz wechseln will. Sie scheidet ebenfalls aus, wenn die/der Beschäftigte in einem vorherigen unbefristeten Arbeitsverhältnis beim Land Berlin beschäftigt war. Die Senatsverwaltung für Finanzen hat empfohlen, die Zulage auf höchstens 25 % des Gesamtentgeltes zu begrenzen. ▲

---

## Eingruppierung der Beschäftigten im Schreibdienst

Die Tarifvertragsparteien haben sich im Rahmen der Entgeltrunde 2019 u. a. auf eine Reihe von Änderungen/Verbesserungen in der Entgeltordnung zum TV-L verständigt. Spezielle Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Schreibdienst sind in der Entgeltordnung zum TV-L nach wie vor nicht enthalten. Es gelten somit die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst (vgl. Vorbemerkung Nr. 1 Abs. 3 zu allen Teilen der Entgeltordnung zum TV-L). Für die Eingruppierung von Beschäftigten im Schreibdienst, deren Arbeitsvertrag nach dem 31. Dezember 2019 wirksam wird, gilt Folgendes: Sofern Beschäftigte im Schreibdienst über eine erfolgreich abgeschlossene

Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren verfügen und eine ihrer Ausbildung entsprechende Tätigkeit ausüben, sind sie in Entgeltgruppe 5 (Fallgruppe 2) TV-L eingruppiert. Beschäftigte im Schreibdienst, die nicht über die vorgenannten Ausbildungsvoraussetzungen verfügen, können im Rahmen einer außertariflichen Maßnahme in die Entgeltgruppe 5 TV-L eingruppiert werden, wenn sie über eine mehrjährige Berufserfahrung im Sekretariatsbereich und fortgeschrittene Office-Kenntnisse verfügen. Soweit die vorgenannten Voraussetzungen nicht erfüllt sind, erfolgt eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 3 TV-L. ▲

# Stellenbewertungen bei den Standesämtern

Über die Stellenbewertung der Berliner Standesbeamtinnen und Standesbeamten wurde bereits im Oktober 2018 auf dem KGST-Kongress „Stellenbewertung für Beamte“ in Dortmund anlässlich von LIVE-Bewertungen im Rahmen von Workshops diskutiert. Auf der Basis der Diskussionsergebnisse wurde zwischen den Bezirken und dem Senat Einvernehmen über eine Lösungsmöglichkeit für Standesbeamtinnen und Standesbeamten erzielt. Danach besteht die Möglichkeit zur flächendeckenden Bewertung der Arbeitsgebiete für Standesbeamtinnen

und Standesbeamte nach Besoldungsgruppe A 11 nicht. Jedoch können die Standesämter Arbeitsgebiete einrichten, die zusätzliche Grundsatzaufgaben beinhalten. Diese Dienstposten können aufgrund bewertungsrelevanter, neu hinzugekommener Tätigkeitsmerkmale mit Besoldungsgruppe A 11 bewertet werden. Die Umsetzung dieser senatsseitig eröffneten Möglichkeit obliegt den Bezirken in eigener Personalverantwortung und kann Standesbeamtinnen und Standesbeamten eine Entwicklungsperspektive ermöglichen. ▲

---

## Aufstiegslehrgang 2020

Die Verwaltungsakademie hat das Rundschreiben über die Einrichtung des Aufstiegslehrgangs 2020 im Amtsblatt vom 23. August 2019 veröffentlicht. Zu dem Aufstiegslehrgang, der Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 1 des Laufbahnzweiges nichttechnischer Verwaltungsdienst vertiefte Verwaltungskennnisse vermittelt und zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten für die Laufbahngruppe 2 ab dem ersten Einstiegsamt vorbereitet, können sich Beamtinnen und Beamten in Ämtern ab der Besoldungsgruppe A 8 bewerben, wenn sie geeignet sind und sich in einer Dienstzeit von mindestens sechs Jahren auf Dienstposten verschiedener

Aufgabengebiete in Ämtern ab der Besoldungsgruppe A 6 bewährt haben. Die Zulassungsvoraussetzungen müssen zum Beginn der Einführung am 1. September 2020 erfüllt sein. Für den Praxisaufstieg können Beamtinnen und Beamte von Dienstbehörden vorgeschlagen werden oder sich selbst bei ihrer Dienstbehörde für das Auswahlverfahren bewerben. Eine Informationsveranstaltung für Interessentinnen und Interessenten findet am 30. Oktober 2019 von 15.00 Uhr bis 15.45 Uhr statt. Voranmeldungen sind an [nina.mrosk@vak.berlin.de](mailto:nina.mrosk@vak.berlin.de) zu richten. ▲

---

## Tarifeinigung für den Sozialdienst

Für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst wurde in der Tarifrunde 2019 mit der Anlage G zum TV-L eine eigenständige Entgelttabelle auf Basis der bei der VKA am 31. Dezember 2018 geltenden Beträge vereinbart. Diese neue sogenannte S-Tabelle tritt zum 1. Januar 2020 mit den linearen Erhöhungen aus 2019 und für 2020 in Kraft. Für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 ist daher keine Tabelle vorgesehen. Die ab 1. Januar 2020 geltenden Tabellen und weitergehende Hinweise, insbesondere zur Überleitung der

Tarifbeschäftigten in die S-Tabelle, zur Eingruppierung in die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 sowie zur Stufenfestsetzung erfolgen nach Abstimmung zu einem späteren Zeitpunkt. Dies hat die Senatsverwaltung für Finanzen Anfang September bestätigt und darauf hingewiesen, dass das Beteiligungsverfahren für die vorläufigen Regelungen noch nicht abgeschlossen ist und weitergehende Hinweise zu den tariflichen Neuregelungen erarbeitet und im verwaltungsinternen Arbeitsmaterial bekannt gegeben werden. ▲

# Einführung der Verwendungsbeförderung

Der Senat hat den Gesetzentwurf zur Einführung der Verwendungsbeförderung vorgelegt. Durch die Einführung der Verwendungsbeförderung sollen nach Auffassung des Senats weitergehende Beförderungsmöglichkeiten und damit einhergehend die Motivation der Beamtinnen und Beamten gefördert werden. Die Neuregelung orientiert sich an den Vorgaben des damaligen § 23 a Verwaltungslaufbahnverordnung (VLVO) und den bereits bestehenden Regelungen des regulären Aufstiegsverfahrens. Aufgrund der Reduzierung auf zwei Laufbahngruppen entspricht der frühere Verwendungsaufstieg vom ersten in das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 nunmehr einer Beförderung innerhalb der Laufbahngruppe und ist daher als Verwendungsbeförderung zu bezeichnen.

Die Verwendungsbeförderung soll als motivationsfördernde personalpolitische Maßnahme zur Personalentwicklung und als geeignete Maßnahme zur Berücksichtigung der demographischen Entwicklung und der stärker zu fördernden Flexibilität dienstälterer verbeamteter Dienstkräfte dienen. Der Entwurf sieht ein Gesetz zur Änderung des § 13 Laufbahngesetz und eine Änderungs-Verordnung für die Laufbahnverordnung des allgemeinen Verwaltungsdienstes und der Steuerlaufbahnverordnung vor und wurde bereits am 25. Februar 2019 in die Verwaltungsbeteiligung gegeben. Die Auswertung der Verwaltungsbeteiligung ist nunmehr abgeschlossen. Mitte August 2019 erfolgte die Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und des Hauptpersonalrates des Landes Berlin. ▲

## Die wesentlichen Regelungsinhalte sind nachfolgend beschrieben:

1. *Der beamteten Dienstkraft kann das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (Besoldungsgruppe A 13) und höchstens ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 verliehen werden; Einsatz nur in einem bestimmten Verwendungsbereich (z.B. im Verwendungsbereich „Haushaltswesen“).*
2. *Voraussetzungen hierfür sind in Bezug auf die beamtete Dienstkraft:*
3. *hat sich mindestens auf zwei Dienstposten verschiedener Fach-/Aufgabengebiete bewährt,*
4. *hat sich mindestens fünf Jahre in einem Amt der Besoldungsgruppe A 12 (oder in einem höheren Amt) bewährt,*
5. *Leistungen wurden innerhalb der letzten fünf Jahre mit Leistungsstufe 2 (gut) oder besser beurteilt,*
6. *erfolgreiche Teilnahme an einem dezentralen Auswahlverfahren für eine Planstelle, die mindestens den Anforderungen des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 entspricht,*
7. *Bewährung während zwölfmonatiger Erprobungszeit in den Aufgaben der späteren Verwendung,*
8. *erfolgreiche Teilnahme an einer theoretischen Qualifizierung. Ein gesonderter Leistungsnachweis ist nicht vorgesehen.*
9. *Bestätigung der Gleichwertigkeit der Qualifikation bzw. der genannten Voraussetzungen durch die zuständige Laufbahnordnungsbehörde.*
10. *In Ausnahmefällen gibt es die Möglichkeit der Verkürzung der Erprobungszeit auf sechs Monate.*
11. *Die Beförderung wird nur in einem bestimmten Verwendungsbereich ermöglicht. Nach der früheren Rechtslage hatte die Personalkommission des Senats Verwendungsbereiche jeweils für die Hauptverwaltung und die oberste Dienstbehörde für die übrigen beamteten Dienstkräfte des nichttechnischen Verwaltungsdienstes festgelegt. Dieses Verfahren wird als nicht praktikabel angesehen. Die Festlegung der Verwendungsbereiche soll daher künftig einheitlich und direkt in den Laufbahnverordnungen erfolgen. Im Laufbahnzweig des nichttechnischen Verwaltungsdienstes ist die Einführung der Verwendungsbeförderung im Laufe des Jahres 2019 beabsichtigt. Sofern die jeweiligen Laufbahnordnungsbehörden der anderen Laufbahnfachrichtungen ebenso von der Möglichkeit der Einführung der Verwendungsbeförderung Gebrauch machen möchten, ist die nähere Ausgestaltung in den jeweiligen Laufbahnverordnungen zu regeln.* ▲

## Bewährungsaufstieg 2020

Die Verwaltungsakademie wird im Rahmen einer Qualifizierungsmaßnahme nach der Laufbahnverordnung allgemeiner Verwaltungsdienst für Beamtinnen und Beamte in Ämtern ab Besoldungsgruppe A 8 den Bewährungsaufstieg einrichten. Der Unterricht beginnt voraussichtlich im September 2020 und dauert etwa ein Jahr. Für den Bewährungsaufstieg kommen Beamtinnen und Beamte infrage, die geeignet sind und sich in einer laufbahnrechtlichen Dienstzeit von mindestens zehn Jahren auf Dienstposten verschiedener

Aufgabengebiete bewährt haben. Die Zulassung zur Einführung in die Aufgaben eines Amtes der Besoldungsgruppe A 10 setzt voraus, dass ein dienstliches Bedürfnis den Einsatz der Beamtin oder des Beamten in diesem Amt rechtfertigt. Die Dienststellen können bis zum 20. März 2020 die Anzahl der ausgewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltungsakademie melden. Eine Informationsveranstaltung für Interessierte findet am 30. Oktober 2019 statt. Voranmeldungen an [nina.mrosk@vak.berlin.de](mailto:nina.mrosk@vak.berlin.de). ▲

# Starker Anstieg

**Eine Kindeswohlgefährdung liegt vor, wenn eine erhebliche Schädigung des körperlichen, geistigen oder seelischen Wohls eines Kindes unmittelbar droht oder eingetreten ist. Bei einem ernsthaften Verdacht sind die Jugendämter verpflichtet, das Gefährdungsrisiko und den Hilfebedarf im Rahmen einer Gefährdungseinschätzung (§ 8a SGB VIII) festzustellen und**

**der Gefährdung entgegenzuwirken. Dazu zählen in der Regel auch ein Hausbesuch und die Erörterung der Problemsituation mit dem Kind und den Sorgeberechtigten, sofern dies dem Kinderschutz nicht widerspricht. Sind die Eltern dazu nicht bereit oder in der Lage, kann der Kinderschutz auch gegen ihren Willen durch ein Familiengericht durchgesetzt werden.**

## Jugendämter melden 10 % mehr Fälle

Im Jahr 2018 haben die Jugendämter in Deutschland bei rund 50 400 Kindern und Jugendlichen eine Kindeswohlgefährdung festgestellt. Das waren 10 % oder rund 4 700 Fälle mehr als im Vorjahr. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) weiter mitteilt, ist dies nicht nur der höchste Anstieg, sondern auch der höchste Stand an Kindeswohlgefährdungen seit Einführung der Statistik im Jahr 2012. Insgesamt prüften die Jugendämter rund 157 300 Verdachtsfälle im Rahmen einer Gefährdungseinschätzung.

Rein demografisch lässt sich der Anstieg der Kindeswohlgefährdungen nicht erklären: Zwar stieg die Zahl der Minderjährigen von 2017 auf 2018 ebenfalls, aber nur um 0,5 %. Rechnerisch waren damit von 100 000 Kindern und Jugendlichen 372 von einer Kindeswohlgefährdung betroffen. 2017 hatte dieser Wert noch bei 339 gelegen. Damit wurde 2018 auch bereinigt um demografische Veränderungen der höchste Stand in der Zeitreihe erreicht.

## Mehr akute Kindeswohlgefährdungen

Die Jugendämter stuften 2018 rund 24 900 Fälle als „akute“ (eindeutige) Kindeswohlgefährdungen ein, das waren 15 % mehr als 2017. In weiteren rund 25 500 Fällen konnte eine Gefährdung des Kindes nicht sicher ausgeschlossen werden, sodass ein ernsthafter Verdacht blieb. Auch diese „latenten“ Kindeswohlgefährdungen haben zugenommen, wenn auch nicht so stark wie die akuten Fälle (+6 %).

Die Jugendämter sind verpflichtet, sowohl bei akuten als auch bei latenten Kindeswohlgefährdungen mit Hilfen oder Schutzmaßnahmen zu reagieren: So wurden in 20 % beziehungsweise 10 100 aller 50 400 akuten und latenten Fälle von Kindeswohlgefährdung das Familiengericht eingeschaltet.

In 15 % aller Fälle (7 800) wurden die Betroffenen zu ihrem Schutz vorläufig vom Jugendamt in Obhut genommen. Bei weiteren rund 53 000 Kindern und Jugendlichen hatte die Prüfung durch das Jugendamt zwar keine Kindeswohlgefährdung, aber weiteren Hilfe- und Unterstützungsbedarf ergeben, beispielsweise in Form einer Erziehungsberatung oder sozialpädagogischen Familienhilfe (+8 %). In rund 53 900 Fällen wurde der ursprüngliche Verdacht vom Jugendamt nicht bestätigt, sodass weder eine Kindeswohlgefährdung noch weiterer Unterstützungs- oder Hilfebedarf festgestellt wurde (+11 %).

## Die gefährlichen Vernachlässigungen

Die meisten der rund 50 400 Kinder, bei denen eine akute oder latente Kindeswohlgefährdung festgestellt wurde, wiesen Anzeichen von Vernachlässigung auf (60 % aller Fälle). In 31 % aller Fälle wurden Anzeichen für psychische Misshandlungen wie beispielsweise Demütigungen, Einschüchterung, Isolierung und emotionale Kälte festgestellt. In 26 % der Fälle gab es Hinweise auf körperliche Misshandlung und in 5 % der Fälle Hinweise auf sexuelle Gewalt.

Dabei ist zu beachten, dass mehrere Arten der Kindeswohlgefährdung zugleich vorliegen können. Auch wenn Kindeswohlgefährdungen durch sexuelle Gewalt relativ selten festgestellt wurden, war die Entwicklung hier auffällig: Die Zahl der gemeldeten Fälle stieg von 2017 auf 2018 um 20 % auf knapp 2 500. Dabei waren zu zwei Dritteln (67 %) Mädchen betroffen.

## Forderungen der Jugendhilfe-Reklamation 2019

Die Jugendhilfe-Reklamation ([www.jugendhilfe-reklamation.de](http://www.jugendhilfe-reklamation.de)) hat einen Diskussionsprozess und eine Befragung organisiert, an der sich rund 10 % (1.365) Fachkräfte der Berliner Kinder- und Jugendhilfe beteiligt haben. Die Spitzenplätze des umfangreichen Forderungskataloges mit 47 Einzelforderungen bilden die nachfolgenden dreizehn Forderungen.

- Deutliche Anhebung der Gehälter und Honorare und eine verbindliche Tarifbindung für alle in der Kinder- und Jugendhilfe.
- Höhere Personalschlüssel in der gesamten Kinder- und Jugendhilfe, die Vertretungssituationen berücksichtigen.
- Fallzahlbegrenzung im Regionalen Sozialdienst (RSD) der Jugendämter, die deutlich unter der aktuellen Fallzahl liegt-
- Bereitschafts- und Sonderdienste deutlich höher und tatsächlich geleistete Arbeit voll zu vergüten.
- Ausstattung mit erforderlichen Arbeitsmitteln.
- Mehr therapeutische Angebote sowohl innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe als auch innerhalb der Gesundheitsversorgung.
- Berücksichtigung von Zusatzqualifikationen beim Entgelt.
- Finanzielle Versorgung der Kinder und Jugendlichen in stationären Einrichtungen, die den wirklichen Lebenshaltungskosten entspricht.
- Bezahlbaren Wohnraum für Projekte und Klientel.
- Soziale Arbeit als Profession und in der Wissenschaft anerkennen.
- Kinder- und Jugendhilfe als zentrales politisches Thema.
- Finanzierung und Gewährleistung von Fort- sowie Weiterbildung und Supervision.
- Zeit für die Einarbeitung neu Eingestellter!

## Kongress Datensicherheit

Am Fachkongress Deutschlands für IT- und Cybersicherheit bei Staat und Verwaltung vom 02.-03. September 2019 nahmen von der GVV Klaus-Dietrich Schmitt, Vorsitzender und Gabriele Schubert, stellv. Vorsitzende und Personalrätin im BA Spandau (s. Foto) teil.

Der digitale Staat kann nur gelingen, wenn Zuverlässigkeit und Vertrauen bei der Verarbeitung sensibler und personenbezogener Daten gewährleistet werden können. Informationssicherheit ist eine Grundvoraussetzung für alle Modernisierungsprozesse in der öffentlichen Verwaltung. Gleichzeitig übernimmt der Staat auch eine zentrale steuernde Rolle bei der Weiterentwicklung der nationalen und der grenzübergreifenden Cyber-Sicherheitsarchitektur.

Die diesjährige PITS steht unter dem Titel „Die agile hybride Bedrohungslage“. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie angesichts zunehmender und dynamischer Bedrohungen für Netze und IT-Systeme der Verwaltung, Kritischer Infrastrukturen und der Wirtschaft die fortschreitende Digitalisierung erfolgreich gestaltet werden kann.

Als Treffpunkt der IT-Verantwortlichen von Bund, Ländern, Kommunen, den Streitkräften, Europäischen Polizeibehörden, den Nachrichtendiensten, der NATO, den Anbietern von Sicherheitslösungen und der Wissenschaft ist die PITS eine entscheidende Plattform für neue Trends und gibt entscheidende Impulse zur Netzbildung und zum Informationsaustausch.





# Sei wählerisch bei der Wahl Deiner Gewerkschaft

Unsere Passion sind Ihre Interessen

Die GVV ist basisdemokratisch

Die GVV ist unabhängig

Die GVV ist nah

Für uns ist Datenschutz wichtig, deshalb wenden wir die EU-Datenschutzgrundverordnung 2018 und das Bundesdatenschutzgesetz an.

Ich möchte ab dem \_\_\_\_\_ Mitglied in der GVV werden und bin damit einverstanden, dass meine persönlichen Daten inklusive meiner Gewerkschaftszugehörigkeit zum Zwecke der Gewerkschaftsarbeit und der Vereinsführung gespeichert und verarbeitet werden.

Über meinen persönlichen Zugang kann ich jederzeit die über mich vorgehaltenen Daten einsehen und ändern.

Ich entrichte den nach der Satzung zurzeit gültigen Mitgliedsbeitrag von  
jährlich 110 € monatlich 10 €  
60€ als Pensionär/in, Rentner/in oder in Ausbildung/Studium  
durch die Erteilung eines SEPA-Lastschriftmandates

Ich war/bin \_\_\_\_\_ tarifbeschäftigt \_\_\_\_\_ verbeamtet

Ich möchte aktiv mitgestalten und bitte um Kontaktaufnahme.

Ich wurde von \_\_\_\_\_ geworben.

Mandatsreferenz wird mit der Eintrittsbestätigung mitgeteilt. SEPA-Lastschriftmandat für Gläubiger-Identifikationsnummer DE85 ZZZ0 0001 1533 21

Bitte drucken Sie das Eintrittsformular aus und senden das Original an die GVV.

Per Post: Postfach 20 07 39, 13517 Berlin

Per E-Mail: [info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de](mailto:info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de)

Name

Vorname

Straße

Hausnr.

PLZ, Ort

E-Mail

Dienststelle

Telefon

Geb. Datum

Kontoinhaber

Kreditinstitut

IBAN

DE \_ \_ | \_ \_ \_ \_ | \_ \_ \_ \_ | \_ \_ \_ \_ | \_ \_ \_ \_ | \_ \_ \_ \_

Ich ermächtige die GVV den Mitgliedsbeitrag von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GVV auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Mir ist bekannt, dass ich innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen kann.

Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Ihre vorstehenden Daten werden nur im Rahmen der Vereinsführung verarbeitet.

Ort

Datum

Unterschrift

Stand Mai 2019





# Eine GVV-Mitgliedschaft lohnt sich!

**Als unser Mitglied müssen Sie dafür  
keinen zusätzlichen Beitrag entrichten**

Gruppendienst- und Gruppendienstregresshaftpflichtversicherung mit folgenden Höchstleistungen je Schadenereignis ab dem 01.09.2016:

- EUR 10.000.000 pauschal für Personen- und Sachschäden und für Vermögensschäden, die als Folgeschaden von Personen- oder Sachschäden auftreten.
- EUR 50.000 Regresshaftpflicht für Benutzer fremder, nicht versicherungspflichtiger Fahrzeuge
- EUR 50.000 für das Abhandenkommen von Dienstschlüsseln
- EUR 5.000 für das Abhandenkommen persönlicher Ausrüstungsgegenstände

Die Gesamtleistung für alle Versicherungsfälle eines Versicherungsjahres beträgt das Doppelte dieser Deckungssummen. Abgesichert sind Regressansprüche des Dienstherrn/Arbeitgebers, die leicht bis grob fahrlässig verursacht wurden. Vorsätzlich verursachte Schäden sind nicht versichert.

Folgende beispielhafte Sachverhalte sind in der Diensthaftpflicht abgesichert:

- Schäden, die aus hoheitlichen, fiskalischen und privatwirtschaftlichen Tätigkeiten der Beamten und Angestellten resultieren
- Schäden am fiskalischem Eigentum, wie Rechner, Laptop, Beamer und GPS
- Schäden, die beim dienstlichem Umgang mit Geräten, sowie Waffen und Munition des Dienstherrn entstehen
- Abhandenkommen und Schäden an persönlichen Ausrüstungsgegenständen, nach dem Bekleidungs nachweis
- Schäden aus dem Gebrauch von nicht versicherungspflichtigen Kraftfahrzeugen, hierzu zählen auch selbstfahrende Arbeitsmaschinen mit Geschwindigkeiten unter 20 km/h
- Übernahme der Kosten (z. B. einer neuen Schließanlage) bei Verlust des Dienstschlüssels und einer Objektbewachung bis zu 14 Tagen
- Abwehr unberechtigter Ansprüche (passiver Rechtsschutz) ▲



# Personalausweisgesetz und Passgesetz geändert

**Das Gesetz zur Einführung einer Karte für Unionsbürger und Angehörige des Europäischen Wirtschaftsraums mit Funktion zum elektronischen Identitätsnachweis sowie zur Änderung des Personalausweisgesetzes und weiterer Vorschriften vom 21. Juni 2019 bringt wichtige Änderungen zum 5. August bzw. 1. November 2019 mit sich.**

Hervorzuheben sind nach einer Mitteilung der Walhalla Fachredaktion Öffentlicher Dienst & Verwaltung:

- Sperrung der Online-Ausweisfunktion bei Ungültigkeit
- Elektronischer Identitätsnachweis auch bei Handeln für einen anderen

- Weitergabe von Passkopien zur Visabeantragung
- Einführung einer eID-Karte für Unionsbürger und Angehörige des EWR durch das neue eID-Karte-Gesetz – eIDKG
- Aufnahme der Auslandsadresse in den Personalausweis
- Folgeänderungen u. a. des Bundesmeldegesetzes (BMG)

## Sperrung der Online-Ausweisfunktion

Während bislang die ausstellende Personalausweisbehörde bei Verlust des Ausweises oder Tod des Ausweisinhabers die Sperrung der Online-Ausweisfunktion zu veranlassen hatte, weist die Neufassung des § 10 Abs. 5 PAuswG diese Aufgabe mit Wirkung vom 5. August der zuständigen Personalausweisbehörde zu. Ist etwa der Ausweisinhaber nach Ausstellung des Ausweises umgezogen und geht der Ausweis sodann verloren, so nimmt aus Gründen der Nähe nicht mehr die ausstellende Behörde, sondern die nunmehr zuständig gewordene Personalausweisbehörde die Sperrung vor. Die bisherige Veranlassung einer Sperrung (Verlust des Ausweises oder Tod des Ausweisinhabers) wurde zur Sicherheit des eID-Systems außerdem um die in § 28 Abs. 1 und 2 PAuswG genannten Voraussetzungen ergänzt. ▲

## Weitergabe von Passkopien zur Visabeantragung

Mit der Änderung des § 18 Abs. 3 Satz 2 PassG wird zum 5. August das grundsätzliche Verbot der Weitergabe von Passkopien durch einen entsprechenden Ausnahmetatbestand ergänzt. Dieser Ausnahmetatbestand soll dem Umstand Rechnung tragen, dass bei anstehenden Geschäftsreisen in vielen Unternehmen und Behörden eine spezialisierte Reise-Management-Stelle das Visum für den Reisenden beantragt. Hierbei übergibt herkömmlicherweise die Reisedienststelle den Pass des Reisenden an die Auslandsvertretung des Einreisestaates und erhält ihn mit einem eingeklebten Visum zurück. Mit der Gesetzesänderung soll das digitale Verfahren ermöglicht werden, bei dem die Übersendung einer Datei genügt, die das eingescannte Bild eines Passes enthält. ▲

## Handeln für Andere

Durch die Änderung des § 18 Abs. 1 PAuswG zum 5. August wird klargestellt, dass sich der Ausweisinhaber auch dann der Online-Ausweisfunktion bedienen kann, wenn er für eine andere Person, ein Unternehmen oder eine Behörde handelt. Daher kann beispielsweise eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eines Automobilunternehmens die Um- oder Abmeldung eines Kraftfahrzeugs online mit Wirkung für das Unternehmen vornehmen. ▲

## Ausblick

Zum 1. November sieht das Gesetz zur Einführung einer Karte für Unionsbürger und Angehörige des Europäischen Wirtschaftsraums mit Funktion zum elektronischen Identitätsnachweis sowie zur Änderung des Personalausweisgesetzes und weiterer Vorschriften weitere wichtige Neuerungen vor:

- Einführung einer eID-Karte für Unionsbürger und Angehörige des EWR durch das neue eID-Karte-Gesetz – eIDKG
- Aufnahme der Auslandsadresse in den Personalausweis
- Folgeänderungen u. a. des Bundesmeldegesetzes (BMG)

## In der Personalvertretungssache ....

Die Hauptdienststelle des Bundesverteidigungsministeriums hat ihren Sitz weiterhin in Bonn. Das hat das Verwaltungsgerichts Berlin in einem personalvertretungsrechtlichen Verfahren entschieden (VG 71 K 4.19 PVB). Nach dem Berlin/Bonn-Gesetz aus dem Jahr 1994 und dem darauf beruhenden Beschluss der Bundesregierung befindet sich der Dienstsitz des Bundesministeriums der Verteidigung in Bonn; ein weiterer Dienstsitz besteht in Berlin. Inzwischen wurden zahlreiche Stellen und Aufgaben des Ministeriums nach Berlin verlagert. Von den 2.760 Beschäftigten (Stand Mai 2019) des Ministeriums arbeiten inzwischen etwas mehr als die Hälfte (1.424,5) in Berlin.

Die Dienststelle in Berlin galt in personalvertretungsrechtlicher Sicht bislang als sogenannte Nebenstelle, bei der aufgrund eines Beschlusses der Beschäftigten in Berlin ein eigener Personalrat gewählt wurde. Mit Blick auf die Wahlen zur Personalvertretung im nächsten Jahr wollte der Personalrat in Berlin die Feststellung erreichen, dass Berlin inzwischen Hauptsitz der Dienststelle geworden

ist und sich in Bonn nur eine Nebenstelle befindet. Die 71. Kammer des Verwaltungsgerichts Berlin wies den Antrag des Personalrats in Berlin zurück. Nach Auffassung der Kammer ist das Verwaltungsgericht Berlin zwar örtlich für die Entscheidung zuständig, weil sich auch in Berlin ein Dienstsitz befindet. Die Entscheidung, wo sich der Hauptsitz des Bundesministeriums befindet, obliege aber allein der Bundesregierung. Die Entscheidung über die Sitzfestlegung sei nach wie vor gültig und ausdrücklich für Rechts- und Verwaltungsvorschriften bestimmend, die an den Sitz der Behörde anknüpfen.

Eine lediglich faktische Verlagerung der Schwerpunkte oder der Beschäftigtenzahlen ändere daran nichts, solange der Dienstsitz in Bonn als Dienststelle im Sinne des Bundespersonalvertretungsrechts fortbestehe. Eine andere Entscheidung der Bundesregierung, die möglicherweise zu einem anderen Beschluss der Personalvertretungskammer (Bund) des Verwaltungsgerichts geführt hätte, ist nicht ergangen. ▲

## 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.

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