

AKTUELLES

Jetzt reicht's allen

- **„Amtliches Versagen“**
(Der Spiegel vom 14. 7. 2018).
- **„Wir haben uns frühzeitig für eine Anti-Chaos-Kommission, also eine Enquetekommission zur Verwaltungsreform, ausgesprochen“** (Sebastian Czaja, FDP, Interview mit Andreas Abel und Florian Schmidt, 15. 7. 2018).
- **„Servicewüste Berlin“**
(Überschrift für einen Kommentar von Gilbert Schomaker, Berliner Morgenpost, 29. 6. 2018).

Versagen, Chaos und Servicewüste ist in den vergangenen Monaten ständig in unzähligen Äußerungen, Stellungnahmen, Interviews und Vorschlägen der Berliner Verwaltung vorgehalten worden. Die drei Zitate stehen als Beispiele dafür.

Jetzt reicht's dem Senat doch

Der Senat hat beschlossen, die Vorschläge der Steuerungsgruppe zur Verbesserung der gesamtstädtischen Verwaltungssteuerung mit den Bezirken intensiv zu prüfen und will mit ihnen noch in diesem Jahr einen **„Zukunftspakt Verwaltung“** schließen. Darin soll der Ausbau von **Zielvereinbarungen** vorgesehen werden. Darüber hinaus sollen künftig jährliche Bezirkskongresse stattfinden. Die **Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** soll weiter beschleunigt, deutlich mehr **Nachwuchs ausgebildet**, die **Bezahlung klarer und einheitlich geregelt** und eine **Angeleichung der Besoldung an**

den **Bundesdurchschnitt bis 2021** erreicht werden. Daneben sollen die qualitativen Anreize verbessert werden. Dazu gehören ein umfassendes **Gesundheitsmanagement**, die intensive **Qualifizierung von Führungskräften** oder die **Flexibilisierung und Modernisierung des Dienst- und Laufbahnrechts**. Die weiter reichenden Reformvorschläge etwa zum sogenannten **„politischen Bezirksamt“**, zur **Richtlinienkompetenz der Bezirksbürgermeister*innen** bedürfen einer vertieften Diskussion in Abgeordnetenhaus, mit den Bezirken und der Stadtgesellschaft. Der Senat will in enger Zusammenarbeit mit den Bezirken einige prioritäre Projekte bis zum Sommer 2019 umsetzen. Dazu gehören die **vollständige Digitalisierung der Kfz-Zulassungsstellen, der Abbau des Antragsstaub bei Unterhaltsvorschuss und Elterngeld**, eine **übergreifende Ausbildungsoffensive**, die **Einstellung von zusätzlichen Fachkräften zur Beschleunigung des Wohnungsbaus und der dafür notwendigen Infrastruktur in den neuen Stadtquartieren, beschleunigte Personaleinstellungen** sowie Shared-Service-Projekte wie ein einheitliches **Förderungsmanagement**.

INHALT:

Jetzt reicht's allen	1
Vortrag Pflege	2
Jetzt reicht's nur zu Handlungsempfehlungen	2/3
Jetzt reicht's zur Rahmendienstvereinbarung	4
Jetzt reicht's nicht nur den Eltern	4
Jetzt reicht's gemeinsam den Bürgern*innen und Mitarbeiter*innen	5
Jetzt reicht's selbst den Kindern	5
Kurz notiert	6/7
Das papierlose Büro	7
Jetzt reichte es für eine neue Steuerungsgruppe	7
Willst DU dabei sein?	8
Weshalb können wir unseren Newsletter versenden?	8
Ganz zum Schluss	8

Liebe Kollegin,
lieber Kollege,

im Herbst werden wieder die Vertrauenspersonen für die Schwerbehindertenvertretungen gewählt. Eine interessante Aufgabe für jede/n Beschäftigte/n. Wenn Sie diese Aufgabe interessiert, dann lesen Sie im folgenden Artikel weiter.



5 Pflegegrade statt 3 Pflegestufen sind nicht die einzige Veränderung bei der Pflegeversorgung. Fast jeder von uns ist von dieser Problematik betroffen. Wir wollen Ihnen am 11.9. mit einem Vortrag Unterstützung geben. Anmeldung und Info weiter hinten im Newsletter.

Uns erreichen immer wieder Anfragen, weshalb wir den Newsletter verschicken (können). Dazu haben wir ganz zum Schluss eine ausführliche Sachverhaltsdarstellung eingestellt.

Die weitaus größere Anzahl von Anfragen beziehen allerdings auf den Inhalt des Newsletters. Dafür herzlichen Dank. Nachweislich konnten wir über diesen Weg bereits vielen helfen. Das ist auch unser Wunsch und Auftrag. Also, wenn Sie ein dienstliches Problem haben, teilen Sie das bitte mit. Wir helfen mit unserem gesamten Sachverstand!

Allen, die im Amt die Stellung halten, der nächste Urlaub kommt bestimmt.

Mit freundlichen Grüßen



Klaus-Dietrich Schmitt

Vortrag Pflege

Der Vortrag findet am Dienstag, den 11.09.2018 von 15:00 bis 18:00 Uhr in der Galerie des Kulturhauses Spandau, Mauerstraße 6, 13597 Berlin statt.

Statt drei Pflegestufen gibt es seit dem 01.01.2017 jetzt fünf Pflegegrade. Was verändert sich und was muss ich beachten, wenn ein/e Angehörige/r pflegebedürftig wird. Wir wollen Ihnen als betroffene Angehörige einige Informationen vermitteln, die Sie in die Lage versetzen, mit dieser schwierigen Situation umgehen zu können. Der Vortrag ist nur zum privaten Gebrauch gedacht und nicht als Schulung für mit der Materie betraute SachbearbeiterInnen gedacht.

Aufgrund der Räumlichkeit ist die Teilnehmerzahl auf 60 begrenzt. Auch hier gilt, wer zu spät kommt ...

Wenn Sie keine Zeit haben, am Vortrag teilzunehmen, hier ein Link mit Grundinformationen:

https://www.awo-pflegeberatung.de/fileadmin/files/Pflegeratgeber_und_Infobroschuere/Broschuere/Informationsbroschuere_Das_Pflegestaerkungsgesetz_II_ab_2017.pdf

Bitte melden Sie sich unter folgenden Link an:

info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de oder

https://www.vereinonline.org/Gewerkschaft_Verwaltung_und_Verkehr/?veranstaltung=12514&dialog=1



Jetzt reicht's nur zu Handlungsempfehlungen

Der Bericht der Steuerungsgruppe enthält eine Vielzahl konkreter Handlungsempfehlungen. Hier sind die wichtigsten Aussagen und Vorschläge zusammengefasst.

Personalgewinnung und Personalentwicklung modernisieren

Berlin ist als Bundeshauptstadt eine Metropole von europäischem Rang. Die Verwaltung muss diesem Anspruch gerecht werden. Dafür muss sie als Arbeitgeber deutlich attraktiver werden. Die Steuerungsgruppe empfiehlt eine grundsätzliche Strukturreform von Hauptverwaltung und Bezirksverwaltungen, die ein einheitliches und zügig arbeitendes Personalwesen sicherstellt. Voraussetzung dafür ist die Vereinheitlichung der Aufbauorganisation in den Bezirksverwaltungen. Dazu gilt es auch die Stellenbeschreibungen zu standardisieren und viel häufiger von Sammelausschreibungen Gebrauch zu machen. Die Aus- und Weiterbildung muss neuen Anforderungen Rechnung tragen. Hinzukommen muss eine Flexibilisierung des öffentlichen Dienstrechts, eine grundlegende Revision des Beurteilungswesens und der Beförderungspraxis und ein aktives, präventiv wirkendes Gesundheitsmanagement.

Gesamtstädtisches Steuerungssystem etablieren

Im Fokus der Steuerung muss stehen, was erreicht werden soll – nicht, was getan worden ist. Berlin als boomende Hauptstadt muss sich mit seinem Leistungsanspruch an internationalen und branchenübergreifenden Standards orientieren, nicht zuletzt, was die Digitalisierung, den Kundenservice und die Effizienz der Verwaltungsprozesse betrifft. Berlins Verwaltung muss in der Lage sein, diese Standards zuverlässig und direkt in der Steuerung zu adressieren. Hierzu braucht es ein gesamtstädtisches System, das konsequent auf Wirkung und Wirtschaftlichkeit zielt. Es muss die Kundenperspektive in den Fokus rücken und sich an datenbasierten Analysen des Verwaltungshandelns ausrichten. Als zentrales Instrument zur Sicherstellung der Orientierung an gesamtstädtischen Zielen müssen Zielvereinbarungen zum Einsatz kommen.

Idealerweise stehen an der Spitze des neuen Zielsystems messbare Ziele, die bereits in den Richtlinien der Regierungspolitik formuliert sind. Der Austausch über Ziele und Erkenntnisse zur Zielerreichung muss zu einem Anliegen und regelmäßigen Thema in Führungs- und Steuerungsprozessen werden. Das Instrument der Fachaufsicht sollte jedenfalls dort eingesetzt werden, wo keine Zielvereinbarungen getroffen werden oder nicht funktionieren.

Dateninformationssysteme und Kosten- und Leistungsrechnung müssen dahingehend weiterentwickelt werden, dass eine sachgerechte Daten- und Kostenaufbereitung und -analyse ohne nennenswerten zusätzlichen Erfassungsaufwand möglich wird. Derart weitreichende Modernisierungsmaßnahmen haben nur dann eine Chance auf Erfolg, wenn das Modernisierungsziel permanent und über Jahre hinweg auf höchster Führungsebene verfolgt und eingefordert wird. Deshalb ist der neu eingesetzte „Staatssekretär für Verwaltungs- und

Infrastrukturmodernisierung / Wachsende Stadt“ bestmöglich zu unterstützen.

Weiteres Verbesserungspotenzial sieht die Steuerungsgruppe in der Durchsetzung klarer Zuständigkeiten zwischen den Bezirks- und Senatsverwaltungen. Die Steuerungsgruppe empfiehlt hierzu die Handlungsfähigkeit der politischen Bezirksamter durch Anforderungsprofile an Amtsinhaber, veränderte Abwahlregelungen und eine Richtlinienkompetenz der Bezirksbürgermeister zu stärken. Ferner ist die Steuerungs- und Handlungsfähigkeit der Bezirksamter durch ausreichende Steuerungskapazitäten sowie eine über die Bezirke hinweg angepasste Organisationsstruktur sicherzustellen. Um einheitliche Servicestandards sicherzustellen, bietet sich für bestimmte Leistungen an, diese in Shared-Service-Zentren zu bündeln.

Genehmigungsverfahren beschleunigen

Die Aufgabenverteilung zwischen Senat und Bezirksverwaltungen muss mit den Vorgaben der Verfassung von Berlin in Einklang gebracht werden. Die Zuständigkeitsvorschriften, insbesondere im Bereich Planen und Bauen, müssen so klar gefasst werden, dass daraus eindeutig hervorgeht, wer was zu entscheiden hat.

Alle Bezirke müssen die Leistungen der Verwaltung in vergleichbaren angemessenen Zeiträumen, in vergleichbarer guter Qualität und nach den gleichen Regeln erbringen. Die zentrale Aufgabe des Senats besteht darin, dies zu gewährleisten. Die tatsächlichen Verfahrenzeiten für Baugenehmigungen sind in allen Bezirken zu ermitteln. Abweichungen von den gesetzlichen Fristen sind zügig zu beseitigen. Die planungsrechtlichen Möglichkeiten, vermehrt Wohnungs- und Gewerbebau zuzulassen, müssen konsequenter und zügiger genutzt werden. Um die Verfahren im Wohnungsbau zu beschleunigen, sollte die zuständige Senatsverwaltung Bebauungsplanverfahren für alle größeren Vorhaben selbst steuern. Zudem sollte sie – nachdem dafür eine gesetzliche Grundlage geschaffen wurde – vorübergehend auch bauordnungsrechtliche Genehmigungen durch eine zentrale Geschäftsstelle erteilen können. Nicht zuletzt sollte beim Wohnungsbau insbesondere von der Fachaufsicht Gebrauch gemacht werden können.

Planungs- und Genehmigungshindernisse aus den Bereichen des Denkmal- und Naturschutzes sowie der Verkehrs- und Infrastrukturentwicklung werden zügig bearbeitet und geklärt. Gebrauch gemacht werden können. Planungs- und Genehmigungshindernisse aus den Bereichen des Denkmal- und Naturschutzes sowie der Verkehrs- und Infrastrukturentwicklung werden zügig bearbeitet und geklärt.

Chancen der Digitalisierung nutzen

Ziel ist es, dass Kundinnen und Kunden der Berliner Verwaltung ihre Behördenanliegen im Normalfall online erledigen. Interne Prozesse sind zu digitalisieren, wenn sie dadurch effizienter werden. Das Berliner Serviceportal als einziger Zugang zu den Online-Diensten der Verwaltung ist zügig und im Sinne der Nutzerinnen und Nutzer auszubauen. Beispielsweise sollten möglichst bald elektronische Bezahlverfahren zur Verfügung stehen. Alle online-Dienste müssen für jedermann einfach zu bedienen und jederzeit verfügbar sein.

Pilotprojekte dienen dazu, neue Erfahrungen mit digitalen Lösungen zu sammeln, um im überschaubaren Rahmen neue Angebote zu testen, zu korrigieren oder zu verwerfen. Erfahrungen, die im Kleinen gemacht wurden, lassen sich anschließend berlinweit nutzen. Um kontinuierlich besser zu werden, sollte die Verwaltung regelmäßig und flächendeckend erheben, wie zufrieden ihre Kundinnen und Kunden mit der Servicequalität der digitalen Dienste sind.

Ein kontinuierliches Monitoring muss sicherstellen, dass die vom Bund und Land gesetzten Ziele zu den beschlossenen Terminen erreicht werden. Um die Herausforderungen der Digitalisierung zu meistern, bedarf die Verwaltung Berlins lernbereiter und aufgeschlossener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und einer Personalentwicklung, die sie optimal auf die neuen Aufgaben vorbereitet.

Change-Management stärken

Damit die Modernisierung der Berliner Verwaltung erfolgreich sein kann, ist eine breite Unterstützung erforderlich – von denen, die Entscheidungen treffen und von denen, die die Veränderungen umsetzen.

Am Anfang sollte ein Pakt für die „Verwaltung 2030“ stehen: Der Senat, das Abgeordnetenhaus und die Bezirke beschreiben darin ihren Willen, die Berliner Verwaltung zukunftsfähig und schlagkräftig zu machen.

Wesentlich für den Erfolg des Wandels ist es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Kunden der Verwaltung, Bürgerinnen und Bürger genauso wie Unternehmen, an der Entwicklung von Lösungen zu beteiligen. Hierzu sollten eine Vielzahl moderner Formate genutzt werden: In „Change Pitches“ und „Ideen-Hackathons“ werden Projekte und Ideen mit Potential entdeckt. Durch einen „Idee-Fonds“ erhalten gute Ideen eine Anschubfinanzierung. In einer „Online-Ideenschmiede“ und in „Ideen-Werkstätten“ können Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung ihre Ideen einbringen. Im „Change Truck“ wird der angestrebte Wandel an Beispielen erlebbar.

Durch das „Innovationsbüro“ beim Staatssekretär für Verwaltungs- und Infrastrukturmodernisierung / Wachsende Stadt werden die verschiedenen Projekte koordiniert und der Change-Management-Prozess konsequent gesteuert.



Jetzt reicht's zur Rahmendienstvereinbarung

Für das Personalmanagement im Land Berlin gelten künftig einheitliche Rahmenbedingungen für eine bessere lebensphasenorientierte Personalentwicklung und Personalführung. Sie umfassen die Handlungsfelder Personalplanung, -führung, -entwicklung und -gewinnung. Den Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung mit dem Hauptpersonalrat hat der Senat auf Vorlage von Finanzsenator Dr. Matthias Kollatz-Ahnen nach mehr als fünf Jahren Vorbereitung beschlossen. Der Entwurf liegt dem Rat der Bürgermeister zur Kenntnisnahme vor. Die Unterzeichnung der Rahmenvereinbarung erfolgte am 20. Juli 2018.

Auf Dienststellenebene als auch landesweit sollen neue Möglichkeiten des Austauschs mit den Personalvertretungen über die Weiterentwicklung des Personalmanagements installiert werden. Insgesamt ist es Aufgabe des Personalmanagements, darauf hinzuwirken, die Beschäftigten in einer sich

verändernden Arbeitswelt trotz Arbeitsverdichtung und komplexerer Prozesse leistungsfähig und motiviert zu erhalten. Die Herausforderungen der wachsenden Stadt und des demografischen Wandels und das rasante Bevölkerungswachstum erfordern mehr qualifiziertes Personal für Berlins öffentliche Verwaltung.

Rahmenbedingungen und Arbeitsprozesse sollen deshalb so gestaltet werden, dass Arbeitszufriedenheit, Motivation und Innovationsfähigkeit erhalten bleiben – die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll dabei gewährleistet werden. Vor dem Hintergrund eines steigenden Wettbewerbs um qualifiziertes Personal soll außerdem sichergestellt werden, dass der Personalbedarf auf allen Ebenen gedeckt und eine ausreichende Anzahl an Nachwuchskräften vorhanden ist. Notwendig hierfür ist, entsprechende Potenziale zu erkennen und notwendige Qualifizierungen zu ermöglichen, aber auch

die systematische Verankerung des Wissensmanagements zu fördern.

Einzelne Dienststellen und Personalräte können unter Beachtung der rechtlichen Gegebenheiten eigene Dienstvereinbarungen abschließen. Bereits bestehende Dienstvereinbarungen gelten fort, soweit sie dieser Rahmendienstvereinbarung nicht widersprechen.

Basierend auf den Daten eines landesweiten Benchmarkings zum Personalmanagement ist regelmäßig ein Personalmanagementbericht zu erstellen. Die Evaluierung dieser Dienstvereinbarung wird jeweils zum 31. Dezember 2021, 2024 und 2026 erfolgen. Es ist zunächst eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2028 vereinbart worden. Über eine Fortsetzung wäre dann spätestens 18 Monate vor Ablauf der Vereinbarung und noch während der ursprünglichen Laufzeit zu verhandeln.

Jetzt reicht's nicht nur den Eltern

Die beim Jugendamt Charlottenburg-Wilmersdorf eingegangenen Elterngeldanträge werden grundsätzlich in der Reihenfolge des Zeitpunktes bearbeitet, an dem sie vollständig belegt und damit bewilligungsreif sind.

Dieses Kriterium soll eine verlässliche Gleichbehandlung aller wartenden Eltern schaffen. Eine Privilegierung einzelner Anträge würde, heißt es auf der Website des Jugendamtes, zu einer Verlängerung der Wartezeiten für alle anderen führen, die in diesem Bezirk bis zu 15 Wochen beträgt (Stand: Juni 2018). Mit dieser Verfahrensweise war der Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf derjenige mit der längsten durchschnittlichen Bearbeitungszeit von Elterngeldanträgen in allen zwölf Bezirken Berlins. Bis auf Spandau und Treptow-Köpenick, die Bearbeitungszeiten von bis zu 12 und bis zu 10 Wochen gemeldet haben, liegen die anderen Elterngeldstellen innerhalb der von der für Jugend und Familie zuständigen Senatsverwaltung und den Richtlinien für die Durchführung und den Vollzug des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) für vertretbar gehaltenen Bearbeitungszeit für vollständige Anträge von bis zu acht Wochen. Der Senat hat den Abbau des Antragsstaus in den Elterngeldstellen versprochen. Eine Erklärung dafür, ob er die von der Senatorin für Bildung, Jugend und Familie seit langem für vertretbar gehaltene Bearbeitungszeit für vollständige Anträge von bis zu acht Wochen billigt, hat er nicht abgegeben. Auch hat er sich nicht erklärt, warum er nicht über die langen Bearbeitungszeiten in den Elterngeldstellen der Bundesregierung für den Bericht 2017

nach § 25 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) über die Auswirkungen der Regelungen zum Elterngeld Plus und zum Partnerschaftsbonus sowie zur flexibleren Elternzeit informierte. Unverständlich bleibt auch, dass der Senat es selbst versäumte oder die Bezirke zu ermuntern, Vorschläge zur Vereinfachung der Antragsbearbeitung und Änderung der Richtlinien zum BEEG vorzulegen. Für die Antragsteller*innen und die Mitarbeiter*innen in den Elterngeldstellen ist besonders ärgerlich, warum sie erst aus

der Beantwortung einer Kleinen Anfrage zu digitalen Anträgen von Familienleistungen (Drucksache 19/3078 des Bundestages) bzw. einer Schriftlichen Anfrage zum Thema Bearbeitungszeit von Elterngeld in Berlin II (Drucksache 18/15368 des Abgeordnetenhaus von Berlin) Hinweise auf das Onlineportal „ElterngeldDigital“ des Bundes erfahren haben. Da die Pilotphase noch für Sommer 2018 in Berlin geplant ist, hätten wenigstens die Mitarbeiter*innen davon Kenntnis erhalten müssen.



Jetzt reicht's gemeinsam den Bürgern*innen und Mitarbeiter*innen

Das Abgeordnetenhaus hat dem Senat auferlegt, jährlich, erstmals zum 30. Juni 2018 über den Stand der Umsetzung des Leitprojektes „Leistungsfähiges Bürgeramt“ zu berichten. Wenige Tage nach Ablauf der Frist bat der Senator für Inneres und Sport um Fristverlängerung bis zum 31. August 2018, da die verwaltungsinternen Abstimmungen noch nicht abgeschlossen sind.

Seit Anfang Juni ist der Entwurf einer Verwaltungsvorschrift zur Einführung eines gesamtstädtischen Monitorings und Steuerungsverfahrens für die Ämter für Bürgerdienste (VV Monitoring und Steuerung Bürgerdienste) der Innenverwaltung bekannt. Es ist beabsichtigt, die Verwaltungsvorschrift durch den Senat zu erlassen. Zur Vorbereitung der Senatsvorlage ist das Mitzeichnungsverfahren aufgenommen worden.

Ziel ist es, bei der Erbringung von Bürgerdienstleistungen durch die Berliner Bezirke im Land Berlin ein einheitlich hohes Qualitätsniveau zu gewährleisten. Zu diesem Zweck wird ein gesamtstädtisches Qualitätsmanagement der Ämter für Bürgerdienste eingeführt. Dieses umfasst die Festsetzung gesamtstädtischer Qualitätsstandards in den Steuerungsfeldern Kundenzufriedenheit, Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenzufriedenheit, Wirtschaftlichkeit und Rechtskonformität; ein Monitoring zum kontinuierlichen Controlling der Qualitätsstandards; die Feststellung von Handlungserfordernissen sowie Maßnahmen zur Einhaltung der Qualitätsstandards (Steuerungsempfehlungen).

Eine „Monitoring-Stelle Bürgerdienste“ (MoniSt BÜD) wird Dienstleister für die Qualitätsentwicklung in den Ämtern für Bürgerdienste. Die Terminkapazitäten der Berliner Bürgerämter werden im IKT-Basisdienst Zeitmanagementsystem nach einheitlichen Kriterien bereitgestellt.

Wieder einmal waren die Bürgerinnen und Bürger sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vorbereitung einer sie unmittelbar betreffenden Neuerung in den Bürgerämtern nicht beteiligt. Weder im angedachten Lenkungsreis Bürgerdienste, der geplanten Monitoring-Stelle bezirklicher Bürgerdienste noch in der AG Steuerung Bürgerdienste sind Bürgerinnen und Bürger vertreten. Die Verwaltungsdienstleistungen und deren Digitalisierung werden allein von Verwaltungsfachleuten beschrieben und für die Digitalisierung vorbereitet.

Härter noch trifft es die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bürgerämtern. Ihnen wird durch die Verwaltungsvorschrift aufgedrückt, dass für jeden gebuchten Termin 12 Minuten als Bearbeitungszeit für alle in dieser Zeit vorgetragenen und beantragten Anliegen und erbetenen Dienstleistungen zur Verfügung stehen sollen. Damit werden Kriterien gesetzt, die Arbeitsorganisation, Arbeitsleistung und Arbeitsqualität für die Beschäftigten festlegen. Die 12-Minuten-Taktung wird bereits seit Anfang Juli in den Bürgerämtern praktiziert, ohne dass die Beschäftigtenvertretungen überhaupt Kenntnis von der Zeitfestlegung hatten oder gar beteiligt worden sind.

Jetzt reicht's selbst den Kindern

Der Bericht des Senats von Mitte Juni 2018 an das Abgeordnetenhaus über die Umsetzung der Neuregelungen des Unterhaltsvorschussgesetzes und die Antragsentwicklung weist zum Jahresende 2017 insgesamt in den bezirklichen Unterhaltsvorschuss-Stellen 35.124 nicht bearbeitete Anträge aus. Jährlich prognostiziert die Jugendverwaltung 44.000 neue Fälle. Das ist eine Steigerung von rund 17.000 Fällen gegenüber 2016, dem Jahr vor der Änderung des Unterhaltsvorschussgesetzes am 14. August 2017. Dem angenommenen Anstieg der Fallzahlen um fast 40 Prozent in Berlin steht eine geschätzte Zunahme an Anträgen durch das Bundesfamilienministerium von rund 73 Prozent bundesweit gegenüber.

Die Lücke zwischen den beiden Annahmen wird in dem Senatsbericht nicht erwähnt, geschweige denn erläutert. Da der Personalzuwachs im Jahre 2017 von 72 Stellen (Vollzeitäquivalente) auf die niedrigere Annahme aufbaute, wird es angesichts des extrem hohen Antragsrückstandes zum Jahresende 2017 und dem fehlenden Personal langfristig zu schwerwiegenden Belastungen bei der Antragsbearbeitung kommen. Die bisherigen Belastungen der Mitarbeiter*innen werden bei weitem noch einmal extrem ansteigen. Der Antragsteller*innen werden die sich wieder verlängernden Bearbeitungszeiten nicht mehr hinnehmen.



Kurz notiert!

Kleines ABC des Jetzt reicht's

A – Akzeptanz

Alle, ja, wirklich alle Unterlagen zur Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung des Landes Berlin enthalten keine Aussagen über den Austausch der Verwaltung mit den Bürgerinnen und Bürgern sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Ort in der Berliner Verwaltung. Unter den E-Government-Maßnahmen des Landes Berlin ist keine einzige Maßnahme zu finden, die sich damit auseinandersetzt, wie die Zivilgesellschaft und das Personal in den Umgestaltungsprozess einbezogen werden. Das Vorgehensmodell zur Geschäftsprozessoptimierung und Digitalisierung schließt die Zivilgesellschaft und die Dienstkräfte von den Planungen aus. In der Strategie zum gesamtstädtischen Geschäftsprozessmanagement (GPM) mit den 118 geplanten Projekten und Vorhaben wird die Beteiligung der Zivilgesellschaft und die der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort vernachlässigt. Die These, mit der Digitalisierung entstehen neue Formen demokratischer Beteiligung, trifft für das Land Berlin nicht.

B – Beurteilung

Was für ein Aufschlag! Von der Expertengruppe wird eine grundlegende Revision des Beurteilungswesens für notwendig erachtet. Der Senator für Finanzen hat am 14. Juni neugefasste Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnfachrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes (AV BAVD) dem Hauptpersonalrat für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin vorgelegt. In der dem Entwurf beigefügten Synopse mit den Vorschriften seit 2010 sucht man verzweifelt nach den grundlegenden Neuerungen. Selbst bei der Beschreibung der Grundlage für die Leistungsbeurteilung ist von einem neuen Wind bei den dienstlichen Beurteilungen nichts zu spüren. Die Änderungen bei der BAVD sind etwas für die Feinschmecker*innen des Beurteilungsrechts, aber nicht der erwartete große Wurf der angekündigten Reform.

D – Dokumentenprüfgeräte

Sie sollten längst in Betrieb genommen worden sein. Das Abgeordnetenhaus hatte am 16. November 2017 dem Senat in einem Beschluss über die flächendeckende Einführung von Dokumentenprüfgeräten durch die Bezirke in ihren Bürgerämtern aufgegeben, erstmal zum 30. Juni 2018 über den erfolgreichen Einsatz der Geräte zu berichten. Die Frist verstrich nicht kommentarlos. Der Bezirksstadtrat für Bürgerdienste, Ordnung und Jugend des Bezirksamts Spandau machte es medienöffentlich. Die Geräte sind immer noch nicht im Einsatz. Es heißt, um Beteiligungspflichten erfüllen zu können, müsse erst ein Sicherheitskonzept erstellt werden. Die dafür verantwortliche Senatsverwaltung für Inneres und Sport arbeitet daran, obwohl in zwei Berliner Standesämtern Dokumentenprüfgeräte bereits eingesetzt sind und das dortige Sicherheitskonzept als Vorlage hätte dienen können.

E – E-Akte

Zuletzt ist beim von der Senatsverwaltung für Inneres und Sport organisierten Erfahrungsaustausch ‚Moderne Verwaltung‘ im Februar 2018 über den Stand zur Einführung der E-Akte informiert worden. Danach befindet sich das landesweite Projekt in der Phase 2. Die Erstellung des sogenannten Pflichtenhefts ist vorgesehen. Der

Zeitraum, um die über 65.000 Arbeitsplätze der Berliner Verwaltung bis spätestens zum 31. Dezember 2022 nach den gesetzlichen Vorgaben des E-Government-Gesetzes Berlin ausstatten zu können, wird immer enger. Viele fragen sich, wie der Sachstand zur Einführung der E-Akte ist.

K – Kfz-Wesen

Noch immer ein Traum. Die Kfz-Neuzulassung ohne lästige Terminvereinbarung und den Gang zur Zulassungsbehörde. Das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur kündigt die internetbasierte Neuzulassung voraussichtlich im Laufe des Jahres 2019 an. Um Optimismus zu verbreiten, sagte das der Senat von Berlin für Mitte des nächsten Jahres zu. Über den Stand der Vorbereitungen beim Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten lässt sich nur spekulieren, zu unterschiedlich und gegensätzlich sind die Aussagen zur Lage beim Landesamt. Hinzu kommt, dass ein neues Fachverfahren zusammen mit der internetbasierten Antragstellung für An- und Abmeldung von Kraftfahrzeugen nach einer erfolgreichen Überprüfung und Modellierung der Geschäftsprozesse eingeführt werden.

O – Onboarding

Für neue Führungskräfte eingeführt, das Onboarding. Vom Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf inzwischen für alle neuen Mitarbeiter*innen praktiziert. Die individuelle Unterstützung während der ersten 100 Tage am neuen Arbeitsplatz ist konzeptionell unterlegt. Der Erfolg der Onboarding-Konzepte spricht für sich. In den Handlungsempfehlungen des Senats und der Steuerungsgruppe sowie im Entwurf der Rahmendienstvereinbarung zum Personalmanagement ist dieser wichtige Baustein des Personalmanagements nicht zu finden.

O – Ordnungsamt-Online

Die vom Land Berlin zur Verfügung gestellte mobile Applikation „Ordnungsamt-Online“ ermöglicht allen Bürgerinnen und Bürgern das Melden von Störungen im öffentlichen Raum. Die Meldungen werden an das jeweils zuständige Bezirksamt weitergeleitet. Störungen können unter anderem illegale Müllablage oder Lärmbelästigungen sein. Und damit ist die Einheitlichkeit beendet. Jeder Bezirk geht mit den Meldungen anders um. Bis die Meldungen bei den zuständigen Fachämtern sind, vergehen mehrere Tage oder Wochen. Die Bearbeitung der Online-Meldungen dauert mitunter Monate. Die angedachte Ausweitung des Systems auf die bezirklichen Straßen- und Grünflächenämter sprengt die Zuständigkeit der Ordnungsämter und sollte nicht vor Erreichens der Einheitlichkeit bei der Umsetzung des Verfahrens in Angriff genommen werden.

S – Sicherheitsrahmenkonzept

Das Sicherheitsrahmenkonzept für die Gerichte und Strafverfolgungsbehörden in Berlin vom April ist mit der Vorlage an das Abgeordnetenhaus Ende Mai bekannt geworden. Es enthält auf 63 Seiten grundlegende Entscheidungsvorgaben für die Behördenleitungen der Gerichte und Strafverfolgungsbehörden. Bei der Entwicklung der behördenpezifischen Sicherheitskonzepte sind die Vorgaben für die

Sicherheitsstruktur, die Sicherheitsinhalte sowie Sicherheitsziele und die Sicherheitsorganisation zu erfüllen. An keiner Stelle des Sicherheitsrahmenkonzepts sind Ausführungen zur Personalausstattung in den Dienststellen und Dienstbehörden enthalten. Unter der Verantwortung des Justizsenators verfallen alle Verantwortlichen und an der Erarbeitung des Sicherheitsrahmenkonzepts Beteiligten in überholte Vorgehensweisen der – politischen – Verwaltungsplanung. Die hat bis in die jüngste Vergangenheit der Verwaltung umfangreiche Neuerungen beschert, aber nicht an das notwendige Personal, welches zur Zielerreichung nun einmal wichtig ist, gedacht.

T – Telearbeit

Die Dienststellen des Landes können selbst über die Einrichtung von Tele- Arbeitsplätzen außerhalb der Dienststelle entscheiden. In vielen Dienststellen bestehen zur Telearbeit Dienstvereinbarungen. Tarifbeschäftigte und Beamte können jederzeit die Arbeit zu Hause beantragen. Die Tarifbeschäftigten können sich insbesondere auf das Rundschreiben I Nr. 20/2001 der für Inneres zuständigen

Senatsverwaltung berufen. Für Beamtinnen und Beamte gilt § 12 AZVO. Für die Ausübung einer alternierenden Telearbeit streben Finanzsenator und Hauptpersonalrat den Abschluss einer Rahmenvereinbarung an. Das Inkrafttreten der Vereinbarung ist für das erste Halbjahr 2019 avisiert. Darauf wartet das Personal schon seit über zehn Jahren.

V – Verwaltungslehrgang II

Im April 2019 beginnt der nächste Lehrgang für Tarifbeschäftigte, die auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten in der gehobenen Funktionsebene des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes vorbereitet werden sollen. Der Lehrgang dauert ca. 3 Jahre und findet an der Verwaltungsakademie Berlin statt. Der Lehrplan umfasst die Module und zugeordneten Fachgebiete der vorangegangenen Lehrgänge. Er entspricht damit nicht den Vorgaben des Senats zur Modernisierung des Dienst- und Laufbahnrechts den Empfehlungen der Expertengruppe über die neue Ausrichtung von Bildungsangeboten für Mitarbeiter*innen der Verwaltung.

Das papierlose Büro

Dänemark hat bereits über 90 % seiner Verwaltungsleistungen digitalisiert. Der vor mehreren Jahren angestoßenen Prozess wird positiv von den BürgerInnen aufgenommen, zumal das Verwaltungshandeln eine Schnelligkeit angenommen hat, die uns nur träumen ließen. Von der Geburt eines Kindes bis zur Ausstellung des Geburtsnachweises vergehen im Durchschnitt sechs Stunden. Wochenlanges Warten, Warteschlangen und Co. Sind dort mittlerweile unbekannt. Weitere Vorteile für die BürgerInnen sind die Möglichkeiten, bei schwierigen Fällen mit der Sachbearbeitung zeitnah zu kommunizieren, da endlich

dafür ausreichend Zeit vorhanden ist. Im Juni präsentierten einer Delegation der GVV die Stellvertretende Botschafterin Catherine Hall, Botschaftsrätin Digitalisierung Lone Skak-Nørskov und Jens Wermuth den aktuellen Stand der Digitalisierung. Die Dänische Botschaft (Fotos zum Besuch einer GVV-Delegation der Dänischen Botschaft auf Seite 3) ist mittlerweile papierlos. Als letztes wurde das Archiv digitalisiert. Dafür steht ein Konferenzraum mehr zur Verfügung. Nach einer intensiven Diskussion waren sich die Berliner Teilnehmenden einig: Uns steht noch ein langer Weg bevor.

Jetzt reichte es für eine neue Steuerungsgruppe

Mit Beschluss vom 12. September 2017 hat der Senat die Steuerungsgruppe zur Verbesserung der gesamtstädtischen Verwaltungssteuerung unter Vorsitz von Heinrich Alt eingerichtet und mit Beschluss vom 27. Februar 2018 die Steuerungsgruppe um eine Konkretisierung einzelner Punkte gebeten.

Die Steuerungsgruppe setzt sich aus Expertinnen und Experten aus der Wirtschaft und der Wissenschaft, Praktikerinnen und Praktikern aus vergleichbaren Verwaltungsorganisationen des In- und Auslands sowie ehemaligen Bezirksamtsmitgliedern zusammen und wurde von vier Staatssekretär/innen aus den für Inneres und Sport, Finanzen, Kultur und Europa sowie für Wirtschaft, Energie und Betriebe zuständigen Senatsverwaltungen und von vier Bezirksbürgermeister/innen (BA Friedrichshain-Kreuzberg, BA Pankow, BA Steglitz-Zehlendorf und BA Treptow-Köpenick) begleitet. Die Steuerungsgruppe hatte den Auftrag, anhand von Einzelbeispielen Fragen des gesamtstädtischen Steuerungsbedarfs zu analysieren und Lösungsvorschläge zu erarbeiten. Insbesondere sollte sie die in den Leitprojekten des Senats bereits gewonnenen Erfahrungen mit Blick auf Erfolgsfaktoren bzw. aufgetretene Probleme auswerten. Das Gremium wurde beauftragt, dem Senat Vorschläge in den ausgewählten Problembereichen vorzulegen.

Jetzt reichte es für eine neue Steuerungsgruppe. Mit Beschluss vom 12. September 2017 hat der Senat die Steuerungsgruppe zur Verbesserung der gesamtstädtischen Verwaltungssteuerung unter Vorsitz von Heinrich Alt eingerichtet und mit Beschluss vom 27. Februar 2018 die Steuerungsgruppe um eine Konkretisierung einzelner Punkte gebeten. Die Steuerungsgruppe setzt sich aus Expertinnen und Experten aus der Wirtschaft und der Wissenschaft, Praktikerinnen und Praktikern aus vergleichbaren Verwaltungsorganisationen des In- und Auslands sowie ehemaligen Bezirksamtsmitgliedern zusammen und wurde von vier Staatssekretär/innen aus den für Inneres und Sport, Finanzen, Kultur und Europa sowie für Wirtschaft, Energie und Betriebe zuständigen Senatsverwaltungen und von vier Bezirksbürgermeister/innen (BA Friedrichshain Kreuzberg, BA Pankow, BA Steglitz-Zehlendorf und BA Treptow-Köpenick) begleitet. Die Steuerungsgruppe hatte den Auftrag, anhand von Einzelbeispielen Fragen des gesamtstädtischen Steuerungsbedarfs zu analysieren und Lösungsvorschläge zu erarbeiten. Insbesondere sollte sie die in den Leitprojekten des Senats bereits gewonnenen Erfahrungen mit Blick auf Erfolgsfaktoren bzw. aufgetretene Probleme auswerten. Das Gremium wurde beauftragt, dem Senat Vorschläge in den ausgewählten Problembereichen vorzulegen.



Auf dem dbb Forum ÖFFENTLICHER DIENST, v.l.n.r.: Lutz Hansen, Bund Deutscher Kriminalbeamter, Berlin, Mitglied des Hauptpersonalrates des Landes Berlin, Klaus-Dietrich Schmitt, Vorsitzender der GVV, und Mirco Prinz, Vorsitzender des Gesamtpersonalrates der Berliner Polizei

Willst DU dabei sein?

Immer im Jahr der Fußballweltmeisterschaft finden vom 1. Oktober bis 30. November in ganz Deutschland die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung statt.

Auch in Berlin werden neue engagierte Mannschaften zum Wohle der schwerbehinderten Menschen gewählt. Wenn du dein soziales Engagement für die Belange schwerbehinderter Menschen einbringen willst, lasse dich wählen. Du kannst als Vertrauensperson oder als Vertreter der Vertrauensperson kandidieren. Aus der Erfahrung heraus ist es günstig, zunächst als Vertreter zu kandidieren und sich in dieser Funktion allmählich ein umfangreiches Wissen um die Schwierigkeiten und Belange der Schwerbehindertenvertretung anzueignen, und der zeitliche Aufwand ist meistens sehr überschaubar.

Gerade die jüngeren Kolleginnen und Kollegen

sind hier angesprochen, da der demografische Wandel auch an den Vertrauenspersonen der Berliner Verwaltung nicht vorbeigeht und die künftigen Vertrauenspersonen jetzt vorbereitet werden müssen.

Das Aufgabengebiet auf der Grundlage mehrerer Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen ist vielschichtig und beinhaltet eine enge Zusammenarbeit mit den anderen Beschäftigtenvertretungen und der Dienststelle. Die Aufgabe der Förderung der Eingliederung, der Erhaltung des Arbeitsplatzes, der leidensgerechten Ausstattung, der Durchführung präventiver Maßnahmen, der Kontrolle der Einhaltung oben genannter Grundlagen sind nur einige wichtige Tätigkeitsfelder. In der Praxis gehört dazu zum Beispiel die Teilnahme an Bewerber-, BEM-, Dienst- und

Monatsgesprächen, in denen mit Beharrlichkeit und diplomatischem Geschick die Interessen der schwerbehinderten und denen gleichgestellter Menschen zu vertreten sind. Du lernst andere Bereiche, deren Wichtigkeit und Probleme ebenso kennen, wie die Eigenarten der Akteure. Wenn dein Interesse geweckt ist, du am Wahltag mindestens 18 Jahre alt bist, der Dienststelle 6 Monate angehörst und dem Personalrat angehören dürftest bist du wählbar. Eine Zugehörigkeit zur Gruppe der schwerbehinderten Menschen ist nicht erforderlich.

Ist dein Interesse geweckt? Möchtest du dich sozial engagieren? Dann zögere nicht, Kontakt mit uns per E-Mail aufzunehmen:

info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de

Autor: Uwe Winkelmann, Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, Mitglied des Haupt- und Personalrates und stellvertretender Vorsitzender der GVV

Weshalb können wir unseren Newsletter versenden?

Uns erreichen verschiedene Anfragen, weshalb wir ohne Ihre Zustimmung, den Newsletter versenden. Bei den Newslettern der GVV handelt es sich um gewerkschaftliche Information bzw. Gewerkschaftswerbung. Auch wenn es für die Gewerkschaftswerbung keine einfachgesetzliche Regelung gibt und sich eine Befugnis auch nicht unmittelbar aus Art. 9 Abs. 3 GG ergibt, ist eine tarifzuständige Gewerkschaft nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und ebenso der Instanz-Rechtsprechung grundsätzlich berechtigt, E-Mails auch ohne Einwilligung des Arbeitgebers und ohne vorherige Anforderung

seitens der Arbeitnehmer an die betrieblichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten zu versenden. Mitgliederwerbung und Information der Arbeitnehmer ist Teil der von Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften, zu der nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Berechtigung gehört, selbst zu bestimmen, auf welchem Wege Werbung und Information praktisch durchgeführt wird und die Arbeitnehmer angesprochen werden sollen. Dies umfasst nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesverfassungsgerichts auch die Befugnis, betriebliche

E-Mail-Adressen von Arbeitnehmern und zwar sowohl von Gewerkschaftsmitgliedern als auch von Nicht-Mitgliedern für Werbung und Information zu nutzen. Da die verfahrensgegenständliche Gewerkschaftswerbung uneingeschränkt mit gebotenen inhaltlichen Bezug zum grundgesetzlich geschützten Koalitionszweck erfolgt und einen (nach alledem allein erforderlichen) Werbewiderspruch enthält, erweisen sich alle vorgetragenen Bedenken als nicht begründet. Das in Art. 7 Abs. 2 DSGVO geregelte Simplitätsgebot für den Widerruf von Einwilligungen ist nicht einschlägig.



Downloadversion

Sie können sich aus unserer Website <http://www.gewerkschaftverwaltungundverkehr.de/> die Downloadversion dieses Newsletters herunterladen, da wir die Versandversion vom Volumen minimiert haben. Ab Anfang nächster Woche steht diese Version mit glasklaren Bildern zur Verfügung.

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.

Selbstverständlich respektieren wir, wenn Sie keine E-Mail wünschen. Bitte teilen Sie uns das per E-Mail an 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.)

<http://www.gewerkschaftverwaltungundverkehr.de/>

E-Mail: info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de

Fotos: EBD, pixabay, privat, unsplash, wikipedia

Layout/Satz: hasenecker.de