



Bild: HPR Land Berlin, Michael Laube

## Von Entspannung keine Spur

Im nunmehr dritten Info-Gespräch mit dem Finanz- und Personalsenator, Herrn Evers, diesmal in Begleitung der Staatssekretärin für Haushalt, Frau Mildenberger, ging es so langsam ans „Eingemachte“, wie immer, wenn über den Haushalt gesprochen wird.

Sowohl Herr Evers als auch Frau Mildenberger machten uns gegenüber deutlich, dass die vorangegangenen Haushaltsberatungen noch auf Basis einer einigermaßen entspannten Haushaltslage durchgeführt wurden. Diese hätte dann doch mehr Spielräume für zusätzliche Stellenanmeldungen oder die Bildung von Beschäftigtenpositionen eröffnet, als dies für die Zukunft ab 2026 erkennbar sei. Da das Haushaltsvolumen des Landes Berlin die natürliche finanzielle Obergrenze darstelle, sei es darum gegangen, das Finanzvolumen gerecht auf die verschiedenen Ressorts und Bezirke zu verteilen. Die Gewichtung der Stellenbewilligungen innerhalb der Ressorts lägen aber nicht in der Verantwortung der Senatsverwaltung für Finanzen, sondern bei den jeweiligen Ressorts. Wir waren uns einig, dass Transparenz über Entscheidungsfindungen und die daraus folgenden echten Stellenrealisierungen auch innerhalb der jeweiligen Senatsverwaltungen wichtig ist, damit deren Steuerung offengelegt und Priorisierungen klargestellt werden.

### Impressum:

#### Hauptpersonalrat

für die Behörden, Gerichte  
und nichtrechtsfähigen  
Anstalten des Landes Berlin

Klosterstr. 47  
10179 Berlin - Mitte

Telefon: (030) 9020-7102  
[hpr@hpr.berlin.de](mailto:hpr@hpr.berlin.de)  
[www.hpr.berlin.de](http://www.hpr.berlin.de)



Sich selbst nicht verantwortlich zeigen und die Gesamtverantwortung in Richtung SenFin zu schieben, ist hier sicher nicht der richtige Weg.

Wir haben im Gespräch darauf hingewiesen, dass die sicher gut begründeten weiteren Stellenanmeldungen, die jetzt nicht realisiert werden können, im Umkehrschluss aber auch die (Über-) Belastung der Beschäftigten dokumentieren. Denn von Aufgabenkritik oder dem Streichen von Aufgaben sei uns nichts bekannt; es käme einfach immer noch mehr dazu. Eine wachsende Arbeitsmenge mit dem vorhandenen Personal erledigen zu lassen, führe immer wieder entweder zu überlangen Bearbeitungszeiten oder Abstrichen an der Arbeitsqualität – beides für eine rechtsstaatliche Verwaltung an sich nicht akzeptabel. Abgesehen davon bedeutet dies für die Beschäftigten sehr belastende Arbeitsumstände, die ja auch durch „Brandbriefe“ der örtlichen Beschäftigtenvertretungen an die Politik adressiert würden.

### **Lösungen?**

Schnelle Lösungen gibt es keine. Es gelte, die vor uns liegenden zwei Jahre zum Umsteuern zu nutzen. Personalpolitische Handlungsfelder würden zur Zeit von der Personalverwaltung erarbeitet/dargestellt und sollen den Dienststellen Hilfestellung für die notwendigen Weichenstellungen bei der Personalpolitik geben. Hierzu kämen wir dann ebenfalls in den Austausch, wenn das Papier den Senat passiert habe.

Geschäftsprozesse seien intensiver als bisher in den Blick zu nehmen; die Effizienz des Verwaltungshandelns sei zu verbessern. Gibt es eigentlich ein strukturiertes, standardisiertes Geschäftsprozessmanagement in allen Dienststellen?

Unserem Hinweis, der Blick sei dann aber auch über Ressortgrenzen hinaus und zwischen den Senatsverwaltungen und Bezirken zu weiten, wurde zugestimmt.

Und da war sie wieder, die Berliner Krankheit der vielen politischen Entscheidungsträger und -innen ohne Weisungskompetenz untereinander. Es ist der berühmte Elefant, der immer im Raum steht, wenn über Lösungsansätze für Berlin geredet wird. Es ist die Gretchenfrage Berlins.

## **Dienstgebäudemanagement und Kommunikationsfragen**

Der zukunftsorientierte Blick der BIM auf neu anzumietende Dienstgebäude umfasst auch einen Fragenkatalog, wie mobiles Arbeiten in welchem Umfang in der jeweiligen Dienststelle realisiert ist bzw. angedacht wird. Aus den Antworten wird dann der Bedarf von Arbeitsplätzen im Gebäude errechnet. Die der Berechnung zugrundeliegenden allgemeinen Parameter wurden in 2022 dem Abgeordnetenhaus vorgelegt und von diesem (zustimmend) zur Kenntnis genommen. Dieser Prozess nennt sich „Gesamtstädtische Steuerung der Unterbringung der Verwaltung, kurz GSUV“ und die Details sind in den



Vorlagen an das Abgeordnetenhaus nachzulesen ([0069 B](#) und [0069 D](#) aus 2022/[Link zu 0069B](#) /[Link zu 0069 D](#)). Die Senatsverwaltung für Finanzen setzt also gemeinsam mit der BIM einen schon seit 2018 etablierten Prozess um. Warum dann trotzdem die Unruhe, die aus verschiedenen Dienststellen an uns herangetragen wurde?

Aus Sicht der landesweiten Beschäftigtenvertretungen knüpft der GSUV-Prozess nicht reibungslos an die Lebenssituation in den Dienststellen an. Es wird zwar seit der Pandemie vermehrt mobil oder alternierend zu Hause gearbeitet – dies aber häufig noch unter den durch die Pandemie eingerissenen Umständen. Die technische Ausstattung für die Beschäftigten hinkt den Ansprüchen an ergonomischer Ausstattung häufig hinterher. Es gibt in vielen Häusern noch keine Absprachen, wie es weitergehen soll und ob aus dem Ermöglichen von ortsungebundener Arbeit oder Arbeit am heimischen Arbeitsplatz Folgerungen für das Vorhalten eines Arbeitsplatzes im Dienstgebäude entstehen. Und wenn ja, welche. Es gibt hierzu kein einheitliches Führungsverhalten. Gibt es überhaupt eine einheitliche politische Haltung im neuen Senat dazu? Es gilt immer noch das Gebot der Freiwilligkeit für die Teilnahme an mobiler Arbeit oder alternierender Telearbeit, dies ist in unseren landesweiten Rahmendienstvereinbarungen festgelegt. Es gibt Menschen, die aus guten Gründen beides für sich ablehnen.

Es gibt viele alte und/oder denkmalgeschützte Dienstgebäude, wo sich ein Umbau in schöne, neue Arbeitswelten nur schwer und teuer realisieren lässt. Der Sanierungsrückstau in den Dienstgebäuden ist legendär; die Unzufriedenheit mit der Dauer des Abarbeitens durch die BIM ebenfalls. Das Geld wird für alles knapper.

GSUV stößt in den Dienststellen einfach auf eine Lebensrealität, in der die gewünschte zukünftige Ausrichtung der Dienststellen der aktuellen Realität so sehr widerspricht, dass der Eindruck bei uns entsteht: Hier ist die GSUV einfach zu schnell. Wenn der Prozess der Umgestaltung von Büroarbeitsplätzen angeschoben werden soll, muss man die Dienststellen anders mitnehmen, insbesondere die Menschen, die in ihnen arbeiten.

Es erscheint uns im HPR wichtig, die bisherige Kommunikation in diesem Zusammenhang zu überdenken und die Entwicklung von Zielbildern eines zukünftigen Verwaltungsarbeitsplatzes, zukünftiger Anspruchsprofile von Verwaltungsmitarbeitenden, zukünftiger Personalbedarfsplanungen einzubinden. Modernes agiles (non-territoriales) Arbeiten erfordert einen Kulturwechsel in vielen Dienststellen, der alle Beschäftigten, insbesondere Führungskräfte betrifft. Dieser ist nicht einfach mit Quadratmeterberechnungen zu schaffen. Über die GSUV Druck auf die Dienststellen auszuüben, sich mit den Themen zu befassen, erscheint uns nicht erfolgversprechend, weil vom Ergebnis hergedacht wird, aber die Schritte dazwischen fehlen.

Wir werden dieses Thema in unsere Gespräche mit den Abgeordnetenhausfraktionen mitnehmen.



## Gespräch mit dem Bausenator Herrn Gaebler

Auch im Gespräch mit Herrn Gaebler kamen die baulichen Zustände der Dienstgebäude zur Sprache, insbesondere in Zusammenhang mit seiner Zuständigkeit für den Denkmalschutz, der ja bei Sanierungen auch sehr häufig mitzuentcheiden hat. Denkmalschutz und Arbeitsschutz sind miteinander zu bedenken – für uns geht angesichts der zunehmenden Hitzetage der Gesundheitsschutz der Beschäftigten vor. Aber auch der barrierefreie Zugang und barrierefreie Wege innerhalb von Dienststellen waren Themen – hier ist noch viel zu tun.

Angesichts der zahlreichen Bauprojekte in der Stadt und der angespannten Personalsituation bei den Ingenieursberufen und Stadtplanern erfolgte ein Austausch über die Ausbildungs- und Studiensituation, duale Studiengänge, Ausweitung von Ausbildung, der Einsatz von Trainees in verschiedenen Bereichen. Auch effizienteres Abarbeiten von Projekten durch gute Zusammenarbeit zwischen den Häusern, zwischen deren Referaten und mit den Bezirksämtern waren natürlich Themen. Womit wir wieder bei den Geschäftsprozessen und der zweigeteilten Verwaltung und ihren Zuständigkeiten waren... (siehe oben, Gretchenfrage).

Der offene Austausch wird wiederholt; die Fragen der Möglichkeiten von besserer Personalakquise wird dann Schwerpunkt sein.

Für den Hauptpersonalrat

### **Daniela Ortmann**

Vorsitzende des Hauptpersonalrates

### **Susanne Stecher**

Mitglied im Vorstand des Hauptpersonalrates

### **Michael Laube**

Mitglied im Vorstand des Hauptpersonalrates

### **Christian Hanisch**

Mitglied im Vorstand des Hauptpersonalrates

### **Stephan Krimmling**

Mitglied im Vorstand des Hauptpersonalrates

### **Angela Rümmler**

Mitglied im Vorstand des Hauptpersonalrates

### **Rolf Herrmann**

Mitglied im Vorstand des Hauptpersonalrates

### **Frank Becker**

Mitglied im Vorstand des Hauptpersonalrates