

16. Wahlperiode

Mitteilung – zur Kenntnisnahme –

**Partnerschaftlichen Umgang fördern – Mobbing
in der Verwaltung bekämpfen**

Drs 16/0084 und 16/0364
– Zwischenbericht –

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Mitteilung

- zur Kenntnisnahme -

über "Partnerschaftlichen Umgang fördern - Mobbing in der Verwaltung bekämpfen"

- Drucksachen Nrn. 16/0084 und 16/0364 - Zwischenbericht -

Der Senat legt nachstehende Mitteilung dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor:

Das Abgeordnetenhaus hat in seiner Sitzung am 26. April 2007 Folgendes beschlossen:

"Partnerschaftlichen Umgang fördern – Mobbing in der Verwaltung bekämpfen

1. *Der Senat wird aufgefordert, in Zusammenarbeit mit den nachgeordneten Behörden und den Bezirken partnerschaftlichen Umgang zu fördern und Mobbing innerhalb der Berliner Verwaltung vorzubeugen, indem*
 - a) *zur Vorbeugung von Mobbing in allen Verwaltungen die Instrumente der Personalführung und -entwicklung sowie der Gesundheitsförderung überprüft und ggf. mit dem Ziel erweitert werden, im täglichen Leitungsverhalten eine wirksame Mobbingprävention zu garantieren,*
 - b) *vorhandene Verfahren überprüft und ggf. neue Verfahren entwickelt werden, um mit aufgetretenen Mobbingfällen ergebnisorientiert umzugehen und – falls gewünscht – die Anonymität derer zu sichern, die Mobbingfälle zur Anzeige bringen,*
 - c) *in der Verwaltungsakademie und im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung verstärkt Kurse zur Aufklärung über partnerschaftlichen Umgang und Mobbing angeboten werden,*
 - d) *das Thema Mobbing und Umgang mit Mobbing ein wichtiger Bestandteil von Führungskräftebildungen und Führungskräfteentwicklungsprogrammen wird,*
 - e) *bei Auswahlverfahren von Führungskräften der Umgang mit möglichen Mobbingopfern und -täter/-innen thematisiert wird,*
 - f) *das Thema Mobbing in Mitarbeiter/-innenbefragungen angemessen berücksichtigt wird.*

2. *Der Senat wird weiterhin aufgefordert, in Zusammenarbeit mit den nachgeordneten Behörden und den Bezirken Mobbingopfer der Berliner Verwaltung verstärkt zu unterstützen, indem*
 - a) *in allen Verwaltungen auf Landes- und Bezirksebene Servicestellen für Konfliktmanagement eingerichtet werden, in denen ggf. unter Einbeziehung externen Sachverständigen besonders geschulte Mitarbeiter/-innen der jeweiligen Behörde, im Regelfall Personalentwickler/-innen oder Gesundheitsberater/-innen, Beratungen und Informationen über Hilfeangebote in Konflikt- und Mobbingfällen geben und vermitteln können,*
 - b) *Informationen zum Umgang mit Mobbing im Intranet leicht zugänglich gemacht werden."*

Hierzu wird berichtet:

1. Vorbemerkung

Das Bundesarbeitsgericht charakterisiert Mobbing als „systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte“. Damit beschreibt der Begriff „Mobbing am Arbeitsplatz“ eine konfliktbelastete Kommunikation unter Kolleg/innen (horizontal) oder zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/in (vertikal), die die angegriffene Person als Diskriminierung empfindet und bei der sie unterlegen ist. Ein typisches Merkmal sind systematische Angriffe, die oft und während längerer Zeit ausgeführt werden und die direkt oder indirekt bewirken sollen, die Betroffenen aus der Gemeinschaft oder sogar aus dem Dienst-/Arbeitsverhältnis auszustoßen.

Hiervon zu unterscheiden ist die Konfliktsituation.

Ein Leben ohne Konflikte gibt es nicht. Auch im Beruf gehören Konflikte zum Alltag, denn im Umgang mit Menschen und Institutionen treffen unterschiedliche Meinungen, Interessen und Ziele jeden Tag aufeinander. Anlass und Wirkung von Konflikten können aber mit vorbeugenden Mitteln eingeschränkt werden. Andererseits haben Konflikte auch eine positive Seite, sie enthalten nämlich Hinweise auf Störungen im Verwaltungsbetrieb und geben so die Chance für Veränderungen.

Deshalb stehen die Führungskräfte in einer besonderen Verantwortung, die Konflikte zu erkennen und so zu steuern, dass daraus kein Mobbing-Verhalten entsteht. Aus nicht bewältigten Konflikten können sich Situationen entwickeln, die sich dann schwerwiegend auf die Arbeitsabläufe innerhalb der Organisation und auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken. Durch die frühzeitige Deeskalation bei Konflikten kann ein weiteres Zuspitzen der Situation der Beteiligten vermieden werden. Führungskräfte müssen daher über soziale Kompetenzen verfügen, die es ermöglichen, dass sie ihrer „Vorbildfunktion“ gerecht werden und bei Konfliktbewältigungen sensibel agieren. Angesichts der erheblichen Folgen von Mobbing muss sich die oberste Leitungsebene - in größerem Umfang als bisher - über ihre Verantwortung in diesem Prozess im Klaren sein. Hier muss bei vielen Personalverantwortlichen und Führungskräften ein Umdenken erfolgen.

Es gehört somit zu den Aufgaben von Führungskräften, für die Einhaltung des „Betriebsfriedens“ zu sorgen. Dazu muss bereits in der Struktur des Umgangs miteinander eine Verwaltungsphilosophie und "Konfliktkultur" angelegt sein, die den Partnerschaftsgedanken nicht nur bejaht, sondern ihn auf der Basis der Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Nutzen aller auch aktiv umsetzt.

Es muss ein Arbeitsklima gestaltet werden, das Mobbing als Mittel der Konfliktbewältigung ein-

deutig ablehnt. Unkollegiales Verhalten sollte nicht akzeptiert werden.

Die ganzheitliche Einbindung des Themas in das Personalmanagement erlaubt es, die entsprechenden Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass die Faktoren minimiert werden, die das Entstehen von Konflikten begünstigen. Dadurch können Probleme von vornherein in ihren Umfang und ihren Auswirkungen begrenzt werden.

Zugleich können Konfliktsituationen als Anregung instrumentalisiert werden, um Veränderungen in Strukturen und Abläufen zu initiieren, die künftiges Konfliktpotenzial vermindern und die Arbeit optimieren können. Der konstruktive Umgang mit Konflikten schafft daher auch die Grundlage für ein verändertes Organisationsklima.

2. Initiativen und Vorhaben

Mit dem vorgelegten Bericht beschreibt der Senat die Initiativen und Vorhaben zur Vermeidung von Mobbing und zur Konfliktbewältigung, die ergänzend zu den bereits eingeführten Möglichkeiten vorgesehen sind. Insbesondere unterbreitet die Senatsverwaltung für Inneres und Sport das Angebot, die bestehenden Aktivitäten und Gestaltungsvorschläge in einem landesweiten Rahmenkonzept zu bündeln. Hierfür werden Eckpunkte benannt, die für ein erfolgs- und wirkungsorientiertes Konfliktmanagement und eine Verwaltungskultur des partnerschaftlichen Umgangs miteinander stehen. Diese Arbeit soll in einer ressort- und fachübergreifenden Arbeitsgruppe abgestimmt werden. Für die Umsetzung und die Auswahl der Mittel bleibt jede Behörde eigenverantwortlich zuständig.

Wegen des Umfangs und der landesweiten Akzeptanzbildung zu neuen Strukturen und Maßnahmen legt der Senat einen Zwischenbericht vor, dem nach Abschluss der Abstimmungen und Vorhaben ein Schlussbericht in 2008 folgen wird.

2.1 Verwaltungsreform-Grundsätze-Gesetz (VGG)

Das VGG enthält eine Vielzahl von Instrumenten der Personalführung und -entwicklung, die im Zusammenspiel auch eine Verbesserung der Kultur für einen partnerschaftlichen Umgang miteinander bewirken sollen. Die Einrichtungen der Berliner Verwaltung setzen dieses Instrumentarium bisher mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Intensitäten ein, so dass noch nicht alle Potenziale ausgeschöpft erscheinen. Daher sieht der Senat gegenwärtig keinen Anlass, zusätzliche neue Instrumente einzuführen. Es gilt vielmehr, die Möglichkeiten des VGG noch konsequenter als bisher in der Fläche und in der Flexibilität zu nutzen. Dabei kommt es auf die im Zusammenspiel koordinierte dezentrale Umsetzung an, weil dem Problem "Konfliktlösung" sach- und fachgerecht nur innerhalb einer Organisation begegnet werden kann.

2.2 Anforderungsprofile / Fortbildung

2.2.1 Bereits jetzt ist die Frage nach der Kompetenz im Umgang mit Konflikten und Mobbing ein Bestandteil des Basisanforderungsprofils. Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport wird Empfehlungen zur Umsetzung für die Personalentwicklungsberater/innen erarbeiten. Ein Punkt der Empfehlung wird die Prüfung sein, ob Fortbildungen zum Thema „Konflikt/Mobbing“ für die Führungskräfte Pflichtveranstaltungen werden sollen; dies bietet sich insbesondere für die Führungskräftenachwuchsschulungen an.

Vor dem Hintergrund, dass die Kompetenz „Konfliktfähigkeit“ ein Einzelmerkmal im Basisanforderungsprofil der Berliner Verwaltung abbildet, wird davon ausgegangen, dass dieses Kriterium in Auswahlverfahren - insbesondere von Führungskräften - einen Schwerpunkt bildet.

2.2.2 Wie allgemein mit Konflikten innerhalb der Verwaltungen umgegangen wird, ist von der vorhandenen Verwaltungskultur abhängig. Je konstruktiver mit dem Thema innerhalb der Verwaltung umgegangen wird, desto motivierter werden die Führungskräfte Fortbildungen zur Konfliktbewältigung besuchen und das Gelernte umsetzen. Die Amtsleitungen der Verwaltungen haben hier eine besondere Vorbildfunktion, indem sie entweder selbst solche Fortbildungen besuchen und/oder die nachfolgenden Führungskräfte zum Besuch dieser Kurse animieren.

2.2.3 Das Zentrum für Verwaltungsfortbildung an der Verwaltungsakademie Berlin (VAK) bietet zum Thema Konflikte/Mobbing eine Vielzahl von Fortbildungen an. Auch das Institut für Verwaltungsmanagement der VAK (IVM) bietet für die Führungskräfte Kurse zur Konfliktbewältigung an, und zwar mit den Schwerpunkten:

- ▶ Konfliktmanagement
- ▶ Mediation
- ▶ Konflikte lösen im Führungsalltag
- ▶ Vom partnerschaftlichen zum direktiven Führungsstil - Flexible Mitarbeiterführung in Zeiten des Wandels -

Zusätzlich bietet die VAK Seminare an zu den Themen:

- ▶ Konstruktive Kritik
- ▶ Konstruktiver Umgang mit Konflikten - Grundlagen -
- ▶ Konflikte konstruktiv austragen - Stärkung der persönlichen Konfliktfähigkeit
- ▶ Konstruktiver Umgang mit Konflikten - Vertiefung -
- ▶ Ärger kanalisieren und entschärfen
- ▶ "Wer steht wo?" - Konflikte verstehen - Ziele klären - Lösungswege planen - Workshop
- ▶ Einführung in die Mediation
- ▶ Aufbau-seminar Mediator
- ▶ Moderation in Gruppenkonflikten
- ▶ Als Vermittler/in in Konflikten tätig werden - Grundlagen -
- ▶ Aufbau-seminar für Vermittler/innen in Konflikten
- ▶ Fachtag für Vermittler/innen in Konflikten
- ▶ Workshop Herausforderungen in der Konfliktbearbeitung

In einigen Verwaltungen (z.B. BA Mitte) werden die Führungskräfte außerdem in Inhouse-Schulungen zur Thematik fortgebildet.

Die Vielzahl der Fortbildungen zeigt, dass eine Erweiterung des Angebots nicht zwingend notwendig ist. Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport wird gemeinsam mit der VAK und Akteuren des Konfliktmanagements die vorhandenen Fortbildungsangebote betrachten, um durch Bündelung der einzelnen Seminare zu einem modularen Fortbildungspaket „Konfliktmanagement“ die Wissensvermittlung noch effektiver zu gestalten.

2.2.4 Im Rahmen eines "Gesundheitsforums" der Senatsverwaltung für Inneres und Sport im Herbst 2007 wird Konfliktberatung einen Schwerpunkt darstellen. An dieser Veranstaltung beteiligen sich rd. 200 Mitarbeiter/innen, die als Multiplikatoren für ihre Verwaltung auftreten.

2.3 Mitarbeiter/innen-Befragung

Während Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche erste Aufschlüsse über eventuelle Störungen im partnerschaftlichen Umgang untereinander geben können, stellen Mitarbeiter/innen-Befragungen das Mittel der Wahl dar, um die Stimmung in der Kollegenschaft und ihre Wünsche und Anregungen zu erfahren.

Der im Projekt „Gender Mainsteaming und Betriebliche Gesundheitsförderung“ (*Intranet: http://www.berlin.de/sen/inneres/zentraler_service/bgm/gender.html*) als Muster für einen landesweiten Standard erarbeitete Fragebogen für eine Mitarbeiter/innen-Befragung ist unter diesem Aspekt um Fragen zum Thema Konflikte und Mobbing erweitert worden. Nach Pilotierung des Fragebogens innerhalb der Senatsverwaltung für Inneres und Sport - Stamm - wird der Fragebogen den Verwaltungen ab 2008 zur Verfügung gestellt.

2.4 Öffentlichkeitsarbeit (Intranet/Internet)

Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport wird ihre Intranet-/Internet-Seite für das landesweite Betriebliche Gesundheitsmanagement um Hinweise auf die Dienststellen erweitern, die bereits eigene Informationen zum Thema Konflikte/Mobbing im Netz eingestellt haben.

Um den Beschäftigten zum Thema „Konfliktbewältigung/Mobbing“ via Intranet/Internet eine erste „Beratungsmöglichkeit“ anzubieten, wird die Senatsverwaltung für Inneres und Sport eine Empfehlung für eine einheitliche Themendarstellung erarbeiten.

Die Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz hat auf ihrer Internetseite unter der Rubrik "Arbeitsschutz" und dort unter Themen-Archiv zum Thema "Mobbing" eine Verlinkung zur Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz installiert. Dort werden praktische Hilfen, rechtliche Grundlagen, Beratungsstellen zu Mobbing und ein Merkblatt Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz angeboten.

3. Institutionelle und formale Einrichtung eines Konfliktmanagements / Vorgehensmodelle

3.1 Regelwerke/Dienstvereinbarungen (DV)

Nach einer Umfrage aus dem Frühjahr 2007 existierten bei insgesamt 12 Einrichtungen der Hauptverwaltung und der Bezirke Regelwerke zum partnerschaftlichen Umgang mit Konflikten/Mobbing. Nach weitgehend einheitlicher Auffassung unter den Befragten besteht für eine landesweite Vereinbarung somit kein Bedarf, so dass der Senat in diese Richtung nicht tätig wird. Dienststellen ohne Regelwerke werden durch Bereitstellung der bereits existierenden Werke auf der Best Practice-Basis in die Lage versetzt, mit den Beschäftigtenvertretungen Vereinbarungen abzuschließen bzw. Regelungen zu treffen.

Beispielhaft werden benannt:

Senatsverwaltung für Inneres und Sport

Seit 2005 besteht hier eine Servicestelle Konfliktmanagement, die u.a. über einen Flyer und durch Informationsgespräche auf ihr Angebot hinweist.

Der Polizeipräsident in Berlin

Seit 2000 existiert eine Konfliktkommission (Vorgänger war eine Mobbingkommission); seit November 2002 gibt es eine Dienstvereinbarung mit folgenden Punkten:

- Kommission ist ein weisungsunabhängiges Instrumentarium, steht allen Beschäftigten zur Verfügung, die nach ihrer Auffassung keinen gangbaren Weg einer Problemlösung in einem für sie schwerwiegenden Konflikt sehen
- die Kommission leistet Hilfestellung
- alle Fälle unterliegen der absoluten Schweigepflicht
- Kommission erarbeitet nach Würdigung des Einzelfalles Lösungsmöglichkeiten

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Seit 2005 gibt es in dieser Verwaltung eine Dienstvereinbarung Mobbing

Intranet: <http://www.senias.verwalt-berlin.de/personal/gm/gm-aktue.html>

Bezirksamt Mitte von Berlin

Seit Oktober 2001 besteht eine Dienstvereinbarung über partnerschaftlichen Umgang und konstruktive Konfliktlösung. Ab 1.1.2006 arbeiten dort ein hauptamtlicher Konfliktbeauftragter sowie nebenamtliche Konfliktlotsen (kollegiale Beratung). Weitere Punkte dieser Dienstvereinbarung sind:

- Führungskräfte haben eine besondere Verantwortung zur Konfliktregulierung, führt das Handeln nicht zur Konfliktlösung, ist der Konfliktbeauftragte hinzuzuziehen
- Beschäftigte des BA Mitte haben das Recht, während der Dienst-/Arbeitszeit die Beratung des Konfliktbeauftragten oder der Konfliktlotsen in Anspruch zu nehmen

Intranet: <http://www.ba-mitte.verwalt-berlin.de/images/stories/File/beauftragte/konflikt/dvkonfl.pdf>

Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin

Seit 2005 existiert die Dienstvereinbarung Konfliktregulierung, Nachfolger der Dienstvereinbarung zur Mobbingabwehr. Die Arbeitsgruppe zur Konfliktregulierung setzt sich aus dem Bezirksbürgermeister, Führungskräften und Mitarbeiter/innen sowie der Beschäftigtenvertretung zusammen. Die Implementierung der Dienstvereinbarung war durch eine Vielzahl von Maßnahmen begleitet, wie

- Einrichtung einer zentralen Koordinierungsstelle in der Personalentwicklungsberatung
- Information aller Beschäftigten mittels Mitteilungsblatt, Intranet, Flyer, Mitarbeiterzeitung
- Verteilung der DV an alle Führungskräfte
- Durchführung von Startworkshops
- Entwicklung eines Schulungskonzepts
- Inhouseschulungen für Führungskräfte
- Auswahl von Konfliktberater/innen
- kontinuierliche Qualifikation der Konfliktberater/innen und regelmäßiges Treffen der Berater/innen
- Vertiefungsseminare für Führungskräfte zur Bearbeitung von Konflikten

Intranet: <http://www.ba-fk.verwalt-berlin.de>

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Seit 2002 existiert eine Mobbing-Broschüre, die neben der Erklärung der Begrifflichkeit "Mobbing" Verfahrensschritte zur Wiederherstellung des Arbeitsfriedens beinhaltet.

Intranet: <http://www.verwalt-berlin.de/ba-tempelhof-schoeneberg/intern/gesundheit/mobbing.html>

3.2 Beratungsstellen / Konfliktbeauftragte/r / Konfliktlotsen /Gesundheitszirkel

In 10 Dienststellen gibt es Schlichtungsstellen für Konflikte. 8 Dienststellen setzen zur Konflikt-/Mobbingbewältigung Mobbing- und/oder Konfliktbeauftragte ein. Darüber hinaus existieren Konfliktlotsen für die kollegiale Beratung.

Im Rahmen des Gesundheitsmanagements ist auch die Einberufung eines Gesundheitszirkels zur Klärung von Konflikten vorgesehen.

3.3 Netzwerk

Die Akteure in der Konfliktberatung und –bearbeitung haben sich in dem informellen Netzwerk "KLiK = **K**onstruktive **L**ösungswege **i**n **K**onflikten" zusammengeschlossen. Darin bündeln sich vielschichtige Qualifikationen: So sind Konfliktmoderatorinnen und -moderatoren, Mediator/innen, Psychologen, Konflikt- und Mobbingbeauftragte, Konfliktlotsinnen und -lotsen sowie Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter in KLiK vertreten.

Die Mitglieder des Netzwerks unterstützen sich gegenseitig durch

- fachlichen Austausch und Informationen
- Unterstützung bei der Implementierung von Angeboten
- Organisation von Fortbildungsangeboten
- Intervention und Rückhalt bei der Identitätsbildung
- Austausch von Dienstvereinbarungen und Diskussion über deren Umsetzung
- Einladung von Referent/innen zu Fachthemen

4. Weiteres Vorgehen

4.1 Einrichtung von Servicestellen

Im Sinne des Antrages kommt es darauf an, Führungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Führung, Information, Transparenz, Beratung und Austausch Hilfestellungen beim Umgang mit Konflikten zu geben. Ziel der weiteren Aktivitäten muss es sein, die Dienststellen beim Umgang mit der Thematik und bei der Implementierung entsprechender Vorgehensmodelle und Angebote zu unterstützen, indem

- vorliegende Erfahrungen für andere Verwaltungen nutzbar gemacht werden
- dienststellenübergreifende Beratungsangebote – auch externer Anbieter – allen Mitarbeitenden zugänglich werden
- die Professionalität der betrieblichen Akteure gestärkt und gesichert wird (z.B. durch strukturierten Austausch, Supervision, etc.)
- themenbezogene Informationen auch hinsichtlich externer Beratungsinstitutionen im Intranet der SenInnSport (Landesweites Personal- und Organisationsmanagement) bereitgestellt werden
- Inhouse-Maßnahmen (Fortbildungen, Informationsveranstaltungen etc.) der Dienststellen durch Konzepte und Angebote unterstützt werden.

Aus Sicht des Senats können bereits vorhandene Strukturen, Verfahren und Kompetenzen genutzt und miteinander vernetzt werden. Das Know-how in einzelnen Verwaltungen steht dann auch Verwaltungen zur Verfügung, die bisher keine ausgebildeten Konfliktmanager/innen in ihrem Organisationsbereich haben.

Die Servicestellen sollten dabei eine „Wegweiserfunktion“ einnehmen und als erster Anlaufpunkt für Mitarbeiter/innen und Führungskräfte dienen. Die Einrichtung von Servicestellen in allen Verwaltungen auf Landes- und Bezirksebene erfolgt in dezentraler Verantwortung der Dienststellen. Sie erörtern die Situation mit den Betroffenen, zeigen Hilfsangebote und mögliche Vorgehensweisen auf und benennen kompetente Ansprechpartner/innen.

4.2 Rahmenkonzept "Konfliktmanagement"

Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport wird den Verwaltungen des Landes Berlin dazu anbieten, in gemeinsamer ressort- und fachübergreifender Arbeit unter Einbeziehung von Beschäftigtenvertretungen und des Netzwerkes „KLiK“ Vorschläge als Grundlage für ein Rahmenkonzept zu erarbeiten. Dieses Konzept wird in dezentraler Verantwortung umzusetzen sein.

Dabei sind aus heutiger Sicht folgende Eckpunkte relevant:

- ▶ Rolle, Aufgabe und Organisation der Servicestellen (Organisation und Angebot unter Einbeziehung vorhandener Strukturen)
- ▶ Entwicklung eines Modells der ganzheitlichen (Konflikt-)Beratung, in dem bereits vorhandene Ressourcen, Instrumente und bewährte Strukturen aus den Beratungsfeldern Personalentwicklung, Konfliktmanagement, Gesundheit und Suchtberatung miteinander vernetzt werden

- ▶ organisatorische Gestaltung (Aufgabendefinition, Sicherung von Know-how-Transfer, Professionalisierung, Vernetzung und Kompetenzerweiterung)
- ▶ erforderliche Aus- und Fortbildungsangebote für Konfliktbeauftragte/Konfliktlotsen (Bündelung)
- ▶ (Inhouse-)Schulungskonzepte für Führungskräfte, auch bereichsbezogen
- ▶ Möglichkeiten des Einsatzes „Externer“, einschl. von Fachleuten anderer Dienststellen

5. *Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung*

aa) Auswirkungen auf Einnahmen: Keine, aber Reduzierung von Ausfallzeiten der Beschäftigten aufgrund von gesundheitlichen Schäden durch Mobbing u.ä. krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten.

ab) Auswirkungen auf Ausgaben: Eine Aussage hierzu (u.a zum Fortbildungsbedarf) ist frühestens nach Vorlage des geplanten Rahmenkonzepts möglich.

b) Personalwirtschaftliche Auswirkungen: Eine Aussage hierzu (u.a zur Berücksichtigung der o.g. Aufgaben im GVPI) ist frühestens nach Vorlage des geplanten Rahmenkonzepts möglich.

Der Senat wird im II. Quartal 2008 über den Fortgang der Angelegenheit berichten.

Berlin, den 28. August 2007

Der Senat von Berlin

Klaus Wowereit

Dr. Ehrhart Körting

Reg. Bürgermeister

Senator für Inneres und Sport