

16. Wahlperiode

Vorlage – zur Kenntnisnahme –

**Stärkung der Europakompetenz der Berliner
Verwaltungsmitarbeiterinnen und –mitarbeiter**

Die Drucksachen des Abgeordnetenhauses können über die Internetseite

www.parlament-berlin.de (Startseite>Parlament>Plenum>Drucksachen) eingesehen und abgerufen werden.

DER SENAT VON BERLIN
Skzl I B 4
Telefon: 9026-2214

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

V o r l a g e

- zur Kenntnisnahme -

über

**Stärkung der Europakompetenz der Berliner Verwaltungsmitarbeiterinnen und -
mitarbeiter**

Der Senat legt den nachstehenden Bericht dem Abgeordnetenhaus zur
Kenntnisnahme vor.

Berlin, den 11. Januar 2011

Der Senat von Berlin

Klaus Wowereit
Regierender Bürgermeister

Bericht

zur Stärkung der Europakompetenz der Berliner
Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter

1	Einleitung	2
2	Maßnahmen zur Aus- und Fortbildung	4
2.1	Ausbildung	4
2.2	Europaspezifische Fortbildung	6
2.3	EU-Förderprogrammkenntnisse	8
2.4	Fremdsprachenkenntnisse	10
3	Maßnahmen der Netzwerkarbeit/Entsendungen	12
3.1	Entsendungen	12
3.2	Teilnahme an Twinning-Projekten	17
3.3	Austauschmaßnahmen	18
3.4	Bundesratsbeauftragungen	20
3.5	Stellenmittelpool Europa	21
4	Maßnahmen der internen Verwaltungsorganisation	21
4.1	Verwaltungsstrukturen	21
4.2	Politisches Frühwarnsystem	23
4.3	Personalpolitik	25
5	Anhang: Entsendungsmodelle	27

1 Einleitung

Der Senat hat erstmals 1997 eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe eingesetzt, um „Maßnahmen zur Verbesserung der Europafähigkeit der Berliner Verwaltung“ zu erarbeiten. Seit 1997 wurden die Maßnahmen mehrfach überprüft, ergänzt und weiterentwickelt. Der Senat fasste entsprechende Beschlüsse 1998 (Senatsbeschluss 1234/98 vom 06.01.1998), 2002 (Senatsbeschluss 494/02 vom 27.08.2002), 2006 (Senatsbeschluss 3397/2006 vom 07.03.2006) und 2007 (Senatsbeschluss Nr. 378/2007 vom 15.05.2007).

Alle Senatsbeschlüsse dokumentieren, dass die Europapolitik als Querschnittsaufgabe in nahezu allen Fachbereichen der Verwaltung eine hohe Europakompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfordert und diese Anforderungen über den Zeitverlauf eher zunehmen. Die vorgeschlagenen Maßnahmen hatten von 1998 an einen starken Fokus auf Aspekte der Personalentwicklung und stellten Fragen der Entsendung und der Berücksichtigung von Auslands- und EU-Erfahrungen heraus.

Mit dem vorerst letzten Senatsbeschluss von 2006 zur „Weiteren Verbesserung der Europafähigkeit der Berliner Verwaltung“ wurde in elf Maßnahmebereichen Bilanz gezogen und für jeden Bereich wurden Vorschläge formuliert. Auch hier spielte neben Fortbildungsmaßnahmen insbesondere die Erarbeitung von Personalentwicklungskonzepten unter Berücksichtigung der Europakompetenz, die Berücksichtigung von Europakompetenz bei der Besetzung von Führungspositionen sowie bei der Erstellung von Anforderungsprofilen eine zentrale Rolle.

Mit dem vorliegenden Bericht soll die Entwicklung der eingesetzten Instrumente und Maßnahmen zur Verbesserung der Europafähigkeit der Berliner Verwaltung seit 2006 überprüft werden. Der Bericht beinhaltet eine Bestandsanalyse und konkrete Handlungsempfehlungen, um künftig den Erwerb und Ausbau von Europakompetenz zu stärken und nicht zuletzt in bestehende Personalentwicklungskonzepte einzubinden.

Die Anforderungen an die Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter haben in den letzten Jahren in Bezug auf die benötigte Europakompetenz stetig zugenommen. Dies gilt sowohl für die klassischen Arbeitsbereiche mit EU-Bezug (z.B. Wirtschaft, Umwelt, Verbraucherschutz) als auch für alle anderen Bereiche. Die **Regelungstiefe und Komplexität von EU-Vorlagen** und EU-Gesetzgebung hat bereits vor Inkrafttreten des Lissabonner Reformvertrags in fast allen Sachgebieten der Berliner Verwaltung zugenommen.

Mit den **Neuregelungen der EU-Verträge** geht eine erneute Kompetenzerweiterung der EU einher und eine stärkere Einbindung und Verantwortung der nationalen Parlamente und Regionen. Dies gilt sowohl für die durch das Bundesverfassungsgericht postulierte allgemein erhöhte Integrationsverantwortung der Länder (insbesondere im Innen- und Justizbereich), für die gestärkten Beteiligungsrechte (und -pflichten) der Länder, die sowohl der Reformvertrag von Lissabon als auch die neuen innerstaatlichen Mitwirkungsgesetze einräumen als

auch im Hinblick auf das erhöhte Haftungsrisiko der Länder bei nicht fristgerechter EU-Richtlinienumsetzung

Neben der **Eingriffstiefe** in den spezifischen Fachbereichen wie z.B. Vergaberecht, Umwelt- und Klimavorgaben oder Beihilfepolitik, hat in den letzten Jahren auch die Auseinandersetzung mit übergreifenden Sammelvorlagen an Bedeutung gewonnen. Hier erweisen sich neben dem Arbeitsprogramm der Kommission insbesondere **Rahmenstrategien** wie aktuell die EU2020-Strategie oder die Strategiepapiere zur künftigen Kohäsionspolitik als bedeutsam, da bereits bei diesen breiten und oftmals abstrakt formulierten Vorlagen Eckpunkte für die anschließende EU-Gesetzgebung politisch fixiert werden. Die Fähigkeit, den jeweiligen Arbeitsbereich zu diesen europapolitischen Debatten und Vorlagen in Bezug zu setzen, gewinnt somit an Bedeutung.

Auch die absehbaren Entwicklungen im Bereich der **EU-Fördermittel** stellen erhöhte Anforderungen an die Berliner Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter. Die Anforderungen an die Mittelakquise und das Projektmanagement sind nach wie vor hoch. Im Hinblick auf die 2013 auslaufende Förderperiode und die Debatte um die Zukunft der Kohäsionspolitik wird sich der Kompetenzbedarf verstärkt auch auf Kenntnisse über Fördermöglichkeiten jenseits der EU-Strukturfonds richten (thematische Rahmenprogramme wie das Forschungsrahmenprogramm oder auch die Vielzahl der EU-Aktionsprogramme).

Schließlich führen die **verstärkte Internationalisierung Berlins** und der Ausbau der Zusammenarbeit mit Mittel- und Osteuropa (z.B. die Oder-Partnerschaft mit den westlichen Regionen Polens) sowie die verstärkte Einbindung Berlins in internationale und europäische (Städte-) Netzwerke zu einem breiten Bedarf an guten Fremdsprachenkenntnissen und interkultureller Kompetenz.

Politische Bekenntnisse zur Notwendigkeit einer Stärkung der Europakompetenz finden sich seit 2006 an verschiedenen Stellen. Insbesondere die Bedeutung der Entsendungen und deren weitere Berücksichtigung wurden immer wieder herausgestellt. So fordert der aktuelle **Koalitionsvertrag** der Landesregierung unter dem Titel „Europakompetenz stärken“ u. a., dass Entsendungen bei der Personalauswahl und Beförderung als zusätzliche Qualifikation positiv berücksichtigt werden. Darüber hinaus betonte das **Abgeordnetenhaus** von Berlin mit Beschluss vom 06.10.2009 des Unterausschusses „Produkthaushalt und Personalwirtschaft“ des Hauptausschusses die besondere Wichtigkeit von Auslandsentsendungen und fordert die Verwaltung auf, die hierfür ausgewählten Dienstkräfte umgehend freizustellen. In die gleiche Richtung geht der letzte Beschluss der **Europaministerkonferenz** (EMK) zum Thema Europafähigkeit vom 14.05.2009.

Europakompetenz ist gegenüber der Europafähigkeit der umfassendere Begriff. In Anlehnung an das Kompetenzmodell der KMK wird davon ausgegangen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neben ihren Fähigkeiten auch erworbenes Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen einbringen, um über ausreichende Kompetenz zu verfügen, Problemsituationen zu lösen. Die Stärkung der Europakompetenz wird somit als ein mehrschichtiger und andauernder Prozess begriffen. Somit ist eine kontinuierliche Befassung und Fortbildung der Verwaltung und ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit europäischen Themen erforderlich. Dieser Prozess zur Stärkung der Europakompetenz richtet sich sowohl als eine von unten getragene Entwicklung

an möglichst viele Beschäftigte der Verwaltung als auch an die jeweiligen Leitungsebenen, die selbst Teil des Prozesses zur Stärkung der Europakompetenz sind.

Nach den bisherigen Praxiserfahrungen erscheint es sachgerecht und im Sinne eines in der Breite verständlichen Ansatzes sinnvoll, dass die Vielzahl an Maßnahmen drei Kategorien zugeordnet werden. Somit werden die 2006 noch in elf Maßnahmebereiche aufgeschlüsselten Maßnahmen jetzt den drei Kategorien „Aus-/Fortbildung“, „Netzwerkarbeit/Entsendungen“ und „Interne Verwaltungsorganisation“ zugeordnet. Entsprechend lassen sich die Handlungsempfehlungen auch klarer und wahrnehmbarer formulieren.

Die bisherigen Maßnahmen zur Stärkung der Europakompetenz werden drei Kategorien zugeordnet:

- 1.) „**Aus- und Fortbildung**“ (umfasst folgende Kategorien des Senatsbeschlusses von 2006: Ausbildung, Fortbildung, Fremdsprachenkompetenz, Nutzung EU-Förderprogramme);
- 2.) „**Netzwerkarbeit/Entsendungen**“ (umfasst folgende Kategorien des Senatsbeschlusses von 2006: Austauschmaßnahmen, Stellenmittelpool, Bundesratsbeauftragte, Twinning, bilaterale Zusammenarbeit);
- 3.) **Interne Verwaltungsorganisation** (umfasst folgende Kategorien des Senatsbeschlusses von 2006: Verwaltungsstruktur, Personalpolitik).

2 Maßnahmen zur Aus- und Fortbildung

2.1 Ausbildung

Bezüglich der Ausbildung beschloss der Senat, dass bei der Einstellung von Regierungsreferendarinnen und -referendaren europapolitische und -rechtliche Vorkenntnisse bei der Auswahl Berücksichtigung finden sollten und dass für Referendarinnen und Referendare und für Studentinnen und Studenten des laufbahnnahen Studiengangs „Öffentliche Verwaltungswirtschaft“ Vorträge durch EU-Praktikerinnen und -Praktiker gehalten werden sollten.

Mittlerweile haben im **Masterprofil für neu einzustellende Volljuristinnen/Volljuristen** u. a. Europäische/internationale Schwerpunktsetzung (z.B. Europarecht, Internationale Wirtschaftsbeziehung), gute Sprachkenntnisse in Englisch und/oder Französisch sowie Kenntnisse der Rechtsgrundlagen des Verfahrens der Europäischen Union Berücksichtigung gefunden und es sollen auch diesbezügliche Kenntnisse während des Regierungsreferendariats vermittelt werden.

Zum anderen hat das Referat für Angelegenheiten der EU das **Seminar „Europa im Berliner Verwaltungsalltag“** entwickelt, welches verwaltungspraktisches Basiswissen u. a. zu den Themen Interessenvertretung auf innerstaatlicher Ebene, Zusammenarbeit mit Mittel- und Osteuropa, Koordinierung der europapolitischen Öffentlichkeitsarbeit und Europakompetenz der Berliner Verwaltung für alle Dienstkräfte vermittelt. Dieses Seminar wird ferner über die Senatsverwaltung für

Inneres und Sport im Rahmen der Einführungsfortbildung (dienstbegleitende Qualifizierung) für die Laufbahn des gehobenen nichttechnischen Dienstes der allgemeinen Verwaltung und für die Regierungsreferendarinnen und -referendare (Laufbahn des höheren nichttechnischen Dienstes der allgemeinen Verwaltung) im Rahmen der fachtheoretischen Ausbildung (Einführung in die Aufgaben der Berliner Verwaltung) angeboten.

Allerdings haben praktische Erfahrungen der letzten Jahre auch gezeigt, dass der junge, gerade erst ausgebildete Verwaltungsnachwuchs des gehobenen nichttechnischen Dienstes oftmals nicht in der Lage ist, in transnationalen Projekten mitzuwirken, weil einfach das fremdsprachliche Know-How und die interkulturelle Kompetenz fehlen. Viele Dienstkräfte, die motiviert sind, an einem transnationalen Projekt mitzuwirken, sind oft nicht in der Lage, mit dem transnationalen Partner in englisch (oder sogar französisch) zu kommunizieren.

Im Bachelorstudiengang „Öffentliche Verwaltungswirtschaft“ an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin werden im Rahmen des prüfungsrelevanten Moduls Nr. 15 politikwissenschaftliche Fragestellungen, Fragen des EU-Rechts und des Völkerrechts vermittelt. Auch das Studium einer Fremdsprache ist obligatorisch. Der Umfang dieses Moduls ist angesichts der Gesamtmenge der im Studium zu vermittelnden Kenntnisse und Fähigkeiten allerdings beschränkt.

Auch dienstbegleitende Qualifizierung der Nachwuchskräfte für die Laufbahn des gehobenen nichttechnischen Dienstes der allgemeinen Verwaltung, die von der Senatsverwaltung für Inneres und Sport im Rahmen der Einführungsfortbildung angeboten wird, berücksichtigt diese Themenschwerpunkte nicht.

Maßnahme(n)	Zuständigkeit
<p><u>1. Bachelorstudiengang</u> Der Senat wird die Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin bitten, das vorhandene Curriculum im Hinblick auf die Fremdsprachen- und interkulturelle Kompetenz zu überprüfen und weiterzuentwickeln.</p> <p><u>2. Dienstbegleitende Qualifizierung</u> Ergänzend zum Seminar „Europa im Berliner Verwaltungsalltag“ für alle Dienstkräfte stellen die Abteilung für Bundes- und Europaangelegenheiten der Senatskanzlei und die Senatsverwaltung für Inneres und Sport ein regelmäßiges Angebot der dienstbegleitenden Qualifizierung in EU-Fragen für die Laufbahn des gehobenen nichttechnischen Dienstes der allgemeinen Verwaltung und für die Regierungsreferendarinnen/-referendare sicher. Darüber hinaus prüft die Senatsverwaltung für Inneres und Sport, ob im Rahmen der dienstbegleitenden Qualifizierung auch Maßnahmen zur Steigerung der interkulturellen Kompetenz angeboten werden können.</p>	<p>SenBWF</p> <p>Skzl, SenInnSport</p>

2.2 Europaspezifische Fortbildung

Der Senatsbeschluss aus dem Jahr 2006 sieht vor, dass in allen Fachverwaltungen und Bezirksämtern regelmäßige und bedarfsorientierte Fortbildungsangebote für möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich z. A. - Beamtinnen und -Beamte geschaffen werden. Darüber hinaus sollten die Leitungsebenen aller Senatsverwaltungen mit Unterstützung des Berliner Büros bei der EU und dem Europareferat der Senatskanzlei ihre praktischen Erfahrungen über die Bedeutung der EU-Politik für ihren Aufgabenbereich, Einflussmöglichkeiten auf die EU-Fachpolitik und die Kontakte zu möglichen Gesprächspartnerinnen und -partnern auf EU-Ebene erweitern.

In diesem Zusammenhang wurden durch die Abteilung für Bundes- und Europaangelegenheiten der Senatskanzlei EU-spezifische Fortbildungsmodulare und -reihen entwickelt:

Zum einen das **Seminar „Europa mitdenken“**, welches sich speziell an die Führungskräfte der Verwaltungen richtet. Hierzu wird jeder Senatsverwaltung ein Konzept mit drei Komponenten vorgeschlagen, welches sich an die Behördenleitung, die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter sowie die Dienstkräfte auf Referatsleiter- und Referentenebene, die mit der Umsetzung europapolitischer Maßnahmen voraussichtlich besonders betroffen sind, richtet. Die erste Komponente besteht aus einem zwei- bis dreistündigen Seminar in der Fachverwaltung in Berlin, wobei ein Überblick über aktuelle Vorhaben der EU-Politik auf dem Fachgebiet gegeben wird. Zudem werden hierbei die für die zweite Komponente besonders zu beachtenden Sachthemen durch den Teilnehmerkreis identifiziert. Die zweite Komponente beinhaltet einen zweitägigen Aufenthalt in Brüssel, der zu Fachvorträgen und Diskussionen mit der Kommission genutzt wird. Die dritte sich anschließende Komponente ist das Auswertungsseminar, welches wieder in Berlin stattfindet. Hier soll entschieden werden, welche thematische, strukturelle und verfahrensmäßige Schlussfolgerungen zu ziehen sind. Ferner soll geprüft werden, ob die dadurch betroffenen Dienstkräfte die entsprechende Europakompetenz (z.B. Sprach-, Verfahrenskennnisse) vorweisen können. Es sind als Folge hausintern fremdsprachliche und EU-spezifische Fortbildungen entsprechend dem Bedarf zu implementieren.

Die 2006 begonnene Seminarreihe „Europa mitdenken“ für Führungskräfte ist inzwischen von allen Senatsverwaltungen erfolgreich durchgeführt worden. Auch die Verwaltung des Abgeordnetenhauses, nachgeordnete Einrichtungen und einige Bezirke haben „Europa mitdenken“ genutzt. Der zweite Zyklus an Brüssel-Seminaren hat 2009 begonnen und wird 2010 fortgesetzt. Für 2011 sind weitere Seminare in Vorbereitung.

Zum anderen hat das Referat für Angelegenheiten der EU der Senatskanzlei das bereits erwähnte **Seminar „Europa im Berliner Verwaltungsalltag“** entwickelt. Auf Anfrage wird dieses Seminar mit den spezifischen Bedürfnissen des jeweiligen Ressorts abgestimmt und hausintern durchgeführt.

Die Referentinnen und Referenten der Abteilung I der Senatskanzlei stehen darüber hinaus auch für **hausinterne, spezifische Informationsveranstaltungen** über

aktuelle europapolitische Schwerpunkte, Europarecht sowie europarelevante Entsendungen von Bediensteten zur Verfügung.

Auch die Fachverwaltungen und Bezirke konzipieren zum Teil eigenständig und auch gemeinsam mit der **Verwaltungsakademie** Berlin (VAK) EU-spezifische, regelmäßige und bedarfsorientierte, hausinterne Fortbildungsmaßnahmen. Dieses Modell der hausinternen Fortbildungen in EU-Fragen hat sich bewährt, da in dieser Form der Fortbildung spezifische Anliegen des jeweiligen Ressorts berücksichtigt werden können, die Wege kurz sind und somit mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Teilnahme motiviert werden können. Ferner werden auch von der Verwaltungsakademie Berlin EU-spezifische Fortbildungskurse u. a. zu Fragen der Nutzung der Förderprogramme angeboten und es werden zum Teil Seminare von externen Anbietern z. B. Europäische Akademie für Steuern, Wirtschaft und Recht, der Deutschen Richterakademie u. w. genutzt.

Mit Einrichtung des Arbeitsbereichs "Europa in der Schule" Anfang 2004 im Landesinstitut für Schule und Medien Berlin (LISUM) konnte ein europapolitisches Fortbildungsangebot für Berliner Lehrerinnen und Lehrer fest etabliert werden. Die Fusion der Landesinstitute Berlin und Brandenburg 2007 mit neuem Sitz in Ludwigsfelde bedingte eine Neustrukturierung des Institut, und die fächerspezifische und damit auch die europapolitische Fortbildung wurde den Referaten der regionalen Schulaufsicht der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung übertragen. Bei der Umsetzung dieser Konzepte kam es jedoch auch zu Einschränkungen des Fortbildungsangebots, teilweise wurden diesbezügliche Angebote komplett eingestellt. Im Bereich der Staatlichen Europaschulen wird eine intensive Fortbildung zu europäischen Themen angeboten.

Maßnahme(n)	Zuständigkeit
<p><u>3. Ausweitung „Europa mitdenken“</u> Das Fortbildungsangebot „Europa mitdenken“ hat sich bewährt. Das Angebot soll nach einer ressortspezifischen Bedarfsprüfung auf die Ebene der Referentinnen/Referenten und Sachbearbeiterinnen/Sachbearbeiter ausgeweitet werden.</p>	<p>Skzl alle SV</p>
<p><u>4. Nachhaltigkeit „Europa mitdenken“ sichern</u> Verwaltungen, die an der Fortbildung „Europa mitdenken“ teilgenommen haben, sind aufgefordert, innerhalb eines Jahres nach Abschluss der Fortbildung gemeinsam mit der der Abteilung für Bundes- und Europaangelegenheiten der Senatskanzlei inhaltliche und organisatorische Schlussfolgerungen zu ziehen und Handlungsbedarfe – insbesondere im Fortbildungsbereich – schriftlich festzuhalten.</p>	<p>Skzl alle SV</p>
<p><u>5. Angebot Inhouse-Veranstaltungen bewerben</u> Die Verwaltungsakademie Berlin (VAK) wird aufgefordert, gemeinsam mit der Abteilung für Bundes- und Europaangelegenheiten der Senatskanzlei das Angebot europaspezifischer Inhouse-Veranstaltungen zu präzisieren</p>	<p>VAK Skzl</p>

Maßnahme(n)	Zuständigkeit
und stärker zu bewerben. Neben Basisschulungen und fachspezifischen Modulen sollte thematisch auf den Bereich der vertraglichen Neuregelungen (Lissabon-Vertrag) und die Folgen auf Länderebene und die (gestärkten) Mitwirkungsrechte und -pflichten eingegangen sowie insbesondere auch über die Möglichkeiten des Personaleinsatzes in europarelevanten Einrichtungen sowie europäischen und internationalen Institutionen informiert werden.	
<u>6. Kooperation mit Brandenburg</u> Es wird angestrebt, zusammen mit der Landesakademie für öffentliche Verwaltung Brandenburg (LAKöV) eine Führungskräfteveranstaltung zu EU-spezifischen Fragen ab 2011 jährlich gemeinsam anzubieten und durchzuführen.	VAK Skzl LAKöV BB MWE BB
<u>7. Entwicklung eines neuen Forums für die Lehrkräftefortbildungen</u> Implementierung von angebots- und nachfrageorientierten Themenmodulen für den Unterricht	LISUM, SenBWF, MBS BB

2.3 EU-Förderprogrammkenntnisse

In Berlin kommen jedes Jahr dreistellige Millionenbeträge an Strukturfondsmitteln sowie an Mitteln weiterer EU-Programme zum Einsatz. Die vielfältigen Förderangebote der Europäischen Union werden allerdings zunehmend komplexer und stellen wachsende Anforderungen an eine erfolversprechende Projektantragstellung, die sich im gemeinschaftsweiten Wettbewerb durchsetzen muss. Mangelnde Kenntnisse über EU-Fördermodalitäten, Unsicherheiten in Bezug auf das Arbeiten in europäischen Zusammenhängen und fehlende praxisorientierte Hilfestellungen zur Entwicklung, Antragstellung und Durchführung von EU-geförderten Projekten verhindern oftmals eine sinnvolle und aussichtsreiche Nutzung von EU-Förderprogrammen. Vielfach herrschen auch falsche Vorstellungen über die – unter anderem finanziellen – Möglichkeiten und über die Anforderungen, die die an EU-Projekten beteiligten Akteure erfüllen müssen.

Entsprechend der derzeitigen Beschlusslage des Senats sind alle Verwaltungen angehalten, ihren Dienstkräften die Teilnahme an spezifischen Förderprogramm-Fortbildungsmaßnahmen, wie z. B. der fortzusetzenden Veranstaltungsreihe „Erfolgreich arbeiten mit EU-Förderprogrammen“, zu ermöglichen. Außerdem ist ein möglichst frühzeitiger Informationsaustausch über geplante Antragstellungen zwischen den betroffenen Einrichtungen erforderlich und bei konkurrierenden Anträgen ist eine – erforderlichenfalls auf politischer Ebene herbeizuführende – Entscheidung zu treffen, welcher Antrag unter Abwägung der europapolitischen Ziele Berlins am erfolversprechendsten ist und deshalb für eine Antragstellung in Frage kommt. Dazu wurde in der Staatssekretärskonferenz am 13.06.2005 die Verfahrensweise abgestimmt, dass der Europabereich der Senatskanzlei als neutrale Koordinierungsstelle fungiert.

Seit 2006 ist das **internetgestützte Angebot an Informationen**, Handreichungen, Best Practic-Beispielen etc. erheblich ausgebaut worden. Die Senatskanzlei bietet eine internetgestützte Datenbank an, die Auskunft über verschiedenste Programme und Ansprechpersonen gibt. Der Schwerpunkt bei der Information zur EU-Förderung auf den Seiten der Senatskanzlei liegt auf den sog. Aktionsprogrammen außerhalb der Strukturfondsförderung. Hierzu wurde auf der Webseite www.berlin.de/EU die Programmdatenbank **EU-Pro²fil** eingebunden. Die Datenbank ermöglicht neben dem systematischen Zugriff auf einzelne themen- oder zielgruppenorientiert geordnete Programminformationen die Suche nach aktuellen Ausschreibungen (Calls) in den einzelnen Programmen. Zudem erhält man weiterführende Links zu wichtigen Dokumenten, Beratungsinstitutionen und Kontaktpersonen in der Europäischen Kommission sowie in der Berliner Verwaltung. EU-Pro²fil ist ein Kooperationsprojekt der Europabeauftragten des Landes Berlin und Enterprise Europe Network Berlin-Brandenburg.

Den Bereich der **Strukturfonds** (EFRE und ESF) deckt dagegen das Datenbankangebot der Fondsverwaltung ab. Bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen wurde eine „Best Practice Datenbank 2007 – 2013“ aufgebaut und im Internet angeboten.

Der Vermittlung von Best Practice-Ansätzen dient auch die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds kofinanzierte **Broschüre „Europa beispielhaft – EU-geförderte Projekte in Berlin“**, die das Referat für EU-Angelegenheiten der Senatskanzlei 2009 neu aufgelegt hat. Neben einem politisch-institutionellen Teil liegt der Fokus auf der Darstellung aktueller beispielhafter, innovativer Projekte und Initiativen aus verschiedensten Politikbereichen, die mit finanzieller Unterstützung der EU in allen Berliner Bezirken umgesetzt werden konnten.

Der monatliche **Newsletter „Europa in Berlin in Europa“** listet u. a. aktuelle „Calls“ (als Frist mit Link zur grundsätzlichen Programmbeschreibung und allen nötigen Hinweisen) und auch Fortbildungsangebote auf.

Seit Jahren wird von der VAK ein **Kompaktseminar „EU - Förderprogramme für Berlin – Strukturfonds und Aktionsprogramme –“** angeboten. Das Seminar gibt eine Einführung in die für das Land Berlin auf Senats- und Bezirksebene relevanten Förderprogramme der Europäischen Union und deren konkrete Inanspruchnahme. Dies sind zum einen die europäischen Strukturfonds, zum anderen die transnationalen Aktionsprogramme in unterschiedlichsten Politikbereichen.

Maßnahme(n)	Zuständigkeit
<p><u>8. Ausbau VAK-Fortbildungsangebote</u> Das umfangreiche internetgestützte Informationsangebot hat sich bewährt und soll weiterhin bedarfsorientiert durch VAK-Fortbildungsangebote ergänzt werden. Im Hinblick auf künftige Entwicklungen gilt es verstärkt Angebote zur Nutzung der EU-Aktionsprogramme und - ggf. in Kooperation mit der LAKöV Brandenburg - zum Thema „Verwaltungsspezifisches EU-Projektmanagement“ zu machen.</p>	<p>VAK Skzl</p>

2.4 Fremdsprachenkenntnisse

Die besondere Bedeutung, die Fremdsprachenkenntnissen beigemessen wird, sollte entsprechend des Senatsbeschlusses aus dem Jahr 2006 dadurch hervorgehoben werden, dass u. a. alle Senatsverwaltungen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechende fremdsprachliche Fortbildungsmaßnahmen anbieten sollten. Zudem sollten die Bezirke prüfen, ob ein Konzept zur verwaltungsspezifischen Fremdsprachenfortbildung mit Volkshochschulen realisierbar ist. Darüber hinaus wurde die Verwaltungsakademie aufgefordert zu prüfen, ob verwaltungsspezifische Sprachkurse – ähnlich wie bei der Landesakademie für öffentliche Verwaltung Brandenburg, die kostenpflichtige Kurse in Verwaltungsenglisch anbietet – wieder in das Programm aufgenommen werden können oder ob ggf. eine Kooperation möglich ist.

Hinsichtlich der fremdsprachlichen Fortbildung vermittelt die Verwaltungsakademie nach Vorliegen der dienstlichen Notwendigkeit und Absolvieren eines Einstufungstests die **kostenfreien Fremdsprachkurse** (u. a. Französisch und Englisch) über das Bundessprachenamt. Im Zeitraum von 2006 bis 2009 konnten so 41 Dienstkräfte der Berliner Bezirksämter und 119 Dienstkräfte der Senatsverwaltungen einen entsprechenden Sprachkurs absolvieren. Hierbei wurde die Anzahl der Personen gezählt und nicht die Anzahl der Kurse, d.h. es gibt nicht wenige Teilnehmende, die über mehrere Jahre an den weiterführenden Kursen teilnehmen/teilnahmen und so die Zahl auch deutlich höher ist.

Das Erlernen der **polnischen Sprache** wird von der VAK Berlin in Kooperation mit der LAKöV Brandenburg kostenpflichtig angeboten.

Die Verwaltungsakademie hat nach eingehender Prüfung festgestellt, dass verwaltungsspezifische Sprachkurse – ähnlich wie bei der Landesakademie für öffentliche Verwaltung Brandenburg, die kostenpflichtige Kurse in Verwaltungsenglisch anbietet – nicht in das Programm aufgenommen werden.

Darüber hinaus konzipieren und organisieren einige Fachverwaltungen **hausinterne Fremdsprachenfortbildungen**. Eine Vorreiterfunktion haben hierbei die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen sowie die Senatsverwaltung für Inneres und Sport übernommen, die einen relevanten Teil ihrer Dienstkräfte hausintern fremdsprachlich fortbilden lassen.

- So bietet die **Senatsverwaltung für Stadtentwicklung** seit 2007 nach einer Pilotphase, Englisch-Kurse für alle Beschäftigten an, die Englisch für ihr Aufgabengebiet benötigen. Es haben bisher drei Durchgänge mit jeweils 24 Unterrichtsstunden à 60 Minuten stattgefunden. Pro Durchgang wurden parallel bis zu 21 Kurse durchgeführt. Die Kurse setzen sich im Durchschnitt aus 10 Dienstkräften zusammen. Der Unterricht findet in der Zeit von 8.00 bis 10.00 Uhr statt. Die Kurse finden an drei verschiedenen Standorten der Verwaltung statt. Seit dem jetzt laufenden 4. Durchgang beteiligen sich die Beschäftigten mit 25,- € pro Kurs an den Kosten. Dafür gelten 30 Minuten des Kurses als Arbeitszeit. Die Kurse wurden auf der Grundlage eines Einstufungstest der Sprachenschule zusammengesetzt, so dass Beschäftigte

unterschiedlicher Bereiche in einem Kurs zusammen kommen. Hierdurch bieten sich Möglichkeiten zu neuen Kontakten und Netzwerken.

- Das Referat „Europa-Politik, Internationale Kooperation, Außenwirtschaft“ der **Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen** führt das abteilungsübergreifende Projekt „Kooperation mit Mittel- und Osteuropa“ durch. Die intensive Zusammenarbeit verlangt von den Dienstkräften, die diese Aktivitäten begleiten, polnische Sprachkenntnisse auf entsprechend hohem Niveau. Da diese Sprachkenntnisse nicht bzw. nur unzureichend vorhanden waren, wurde im Jahr 2006 ein Angebot an Polnischkursen ins Leben gerufen, das sich speziell an diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet und diese zu einer anspruchsvollen Konversation befähigen sollte. Der Sprachunterricht wurde von einer bilingualen Muttersprachlerin, die als selbständige Dozentin tätig ist, durchgeführt. Die wöchentliche Unterrichtszeit belief sich auf zwei Stunden, die Dauer eines Kurses auf ein Jahr. Seit 2006 wurden insgesamt drei Kurse mit jeweils fünf Dienstkräften durchgeführt, die aufeinander aufbauten und die Level A 1 bis A 3 abdeckten. Die Unterrichtszeit wurde als Dienstzeit anerkannt. Aufgrund der hohen Arbeitsintensität bei den in Frage kommenden Beschäftigten wurde das Kursangebot als hausinterne Schulung initiiert. Die Teilnehmerzahl wurde auf 5-6 Personen beschränkt. Die Kosten der Sprachlehrgänge wurden aus zentralen Mitteln gedeckt.
- Seit Juni 2010 werden seitens der **Senatsverwaltung für Inneres und Sport** intern Englischkurse **in Zusammenarbeit mit der Volkshochschule Mitte** (VHS Mitte) für die Beschäftigten angeboten. Die Kursgröße umfasst in der Regel 10 Teilnehmer/innen. Von den Kursen werden vier in der Einstufung „Office Communication“ A2/B1, vier in der Einstufung „Business Functions“ B1/B2 und einer in der Einstufung „International Business Skills“ B2/C1 durchgeführt. An dem Sprachkurs können vorrangig Stammbeschäftigte SenInnSport und Probebeamte/innen, die bei SenInnSport im Einsatz sind, teilnehmen. Die Eingruppierung erfolgt anhand eines Einstufungstests. Weitere Kurse sind je nach Auswertung der Einstufungstests der Beschäftigten denkbar. 6 Wochen nach Beginn hatten sich bereits 129 Beschäftigte angemeldet. Eine individuelle Prüfung der Erforderlichkeit für das konkrete Arbeitsgebiet erfolgt nicht, da ein allgemeiner Qualifizierungsbedarf angenommen wird. Von Dienststellenseite wurden keine Beschäftigten abgelehnt. Aufgrund der gegebenen haushalts- und vergaberechtlichen Voraussetzungen und marktüblichen Preise war es möglich, die VHS Mitte als Vertragspartner zu gewinnen. Die Kurse sind für die Teilnehmenden kostenfrei und gelten als Dienstzeit.

Seitens der Berliner Bezirke wurde neben der Nutzung der Angebote des Bundessprachenamtes im Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg ein **Modellprojekt in Zusammenarbeit mit der Volkshochschule (VHS)** entwickelt, welches auch für die anderen Bezirke eine Möglichkeit darstellt, ihr Personal fremdsprachlich fortzubilden. In der Zeit vom 30.1. – 28.5.2008 wurden 23 Dienstkräfte in einem Kurs „Business English for Beginners“ Stufe A1 fortgebildet. Den Abschluss bildete ein Test und ein VHS-Zertifikat mit Dokumentation der genauen Anwesenheitsstunden im Vergleich zur Gesamtstundenzahl. Durch die LuV-Leitungen wurde eingeschätzt, dass für 105 Dienstkräfte dringender Qualifizierungsbedarf in den Fremdsprachen Englisch (67), Türkisch (19), Spanisch (11) und Arabisch (8) besteht. Für die Pilotphase wurde beschlossen, 25 Dienstkräfte in Englisch im Rahmen von VHS-Kursen zu

qualifizieren. In zwei Grundkursen konnten alle gemeldeten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter mit diesem Qualifizierungsbedarf in Englisch berücksichtigt werden. Mit allen Beschäftigten wurden Qualifizierungsvereinbarungen abgeschlossen. Entsprechend der üblichen Dauer der VHS-Kurse wurde ein Zeitumfang von 2:30 h pro Woche bei einer Laufzeit von 15 Wochen gewählt. Die Kurse wurden an zwei Standorten realisiert und fanden jeweils Mittwoch, 13:30 Uhr bis 16:00 Uhr statt. Die Qualifizierung wurde als Arbeitszeit angerechnet und im Ergebnis als Erfolg gewertet.

Maßnahme(n)	Zuständigkeit
<p><u>9. Ausbau Sprachangebote Englisch</u> Mit Priorität ist ein möglichst breites Fortbildungsangebot in Englisch landesweit zu gewährleisten. Neben dem eingeschränkt möglichen Rückgriff auf das Bundessprachenamt sollte dabei auf Ebene der Fachverwaltungen bzw. Bezirke ein auf die jeweiligen Bedürfnisse zugeschnittenes Angebot erfolgen. Ggf. sind Angebote durch Bündelung der Nachfrage auf Landesebene preislich zu optimieren.</p>	Alle SV Alle Bezirke
<p><u>10. Basisangebot Französisch und Polnisch</u> Ein Basisangebot an Französisch (insb. Bundessprachenamt) und Polnisch (Kooperation mit Landesakademie Brandenburg und Inhouse-Angebote) ist auf Landesebene zu erhalten.</p>	Alle SV Alle Bezirke
<p><u>11. Anreize zur Sprachfortbildung erhöhen</u> Das Kursangebot sollte zur Anreizerhöhung so erfolgen, dass zumindest die Kurszeiten entweder als Arbeitszeit anerkannt werden oder die Kosten vom Dienstherrn übernommen werden.</p>	Alle SV Alle Bezirke
<p><u>12. Verstärkte Kooperation mit den VHS</u> Die Volkshochschulen sind stärker als bisher für das bedarfsgerechte Fremdsprachenangebot (insb. in den Bezirken) zu nutzen (vgl. Modell Friedrichshain-Kreuzberg und SenInnSport).</p>	Alle Bezirke Alle SV

3 Maßnahmen der Netzwerkarbeit/Entsendungen

3.1 Entsendungen

Der Senat beschloss 2006 u. a., dass im Vorfeld von Entsendungen die Zielsetzung und der Nutzen für Berlin klar definiert sein und dementsprechend Dienstkräfte ausgewählt werden sollten. Insbesondere sollten Entsendungen direkt mit der Personalplanung in den jeweiligen Fachressorts verzahnt werden. Während der Zeit der Entsendung sollten die entsendenden Verwaltungen zu den Beschäftigten intensiven Kontakt halten und außerdem rechtzeitig für eine adäquate Wiederverwendung, in der die erworbenen Fähigkeiten zum Tragen kommen, sorgen. Sicherzustellen ist, dass Dienstkräfte nach Ende ihrer Entsendung Inhaberin

bzw. Inhaber einer Planstelle sind. Darüber hinaus sollte mehr der Standortvorteil genutzt werden und eine größere Zahl an Dienstkräften zu Bundesministerien entsandt werden.

Trotz aller Anstrengungen der letzten Jahre ist es nicht in dem gewünschten Maße gelungen, die bisher beschlossenen Maßnahmen in diesem Bereich mit einem befriedigenden Ergebnis umzusetzen. Es ist festzustellen, dass selbst gut qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber, die für eine Entsendung in Frage kommen, sich entweder gar nicht erst melden oder von einer Bewerbung im konkreten Falle Abstand nehmen. Die meisten dieser Bediensteten befürchten Karriere Nachteile, wenn sie für einige Zeit nicht mehr bei ihrer Dienststelle arbeiten. Dies betrifft zum einen die Sorge, bei anstehenden Beförderungen nicht berücksichtigt zu werden. Zum anderen rechnen sie damit, nach ihrer Rückkehr auf Dienstposten eingesetzt zu werden, die für sie vom Arbeitsgebiet und den Aufstiegsmöglichkeiten unattraktiv sind.

Zudem sind immer wieder Informationsdefizite interessierter Bewerberinnen und Bewerber sowie der Personalressorts festzustellen, die nicht oder nicht in ausreichendem Maße über die Möglichkeiten einer Tätigkeit bei der EU informiert sind bzw. werden. Umgekehrt besteht auch ein Defizit beim Erfassen potenzieller Interessentinnen und Interessenten.

Das Land Berlin hatte von 2004 - 2007 und seit 2007 je eine Dienstkraft als Nationalen Sachverständigen zur Europäischen Kommission entsandt und seit 2009 arbeitet eine Beschäftigte als Nationale Sachverständige beim Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss.

Turnusgemäß wurde 2009 eine Berliner Mitarbeiterin für vier Monate zum Länderbeobachter abgeordnet. Darüber hinaus konnte 2007 und 2008 im Rahmen des Europäischen Hospitationsprogramms eine Richterin zum Europäischen Gerichtshof und 2008 eine weitere Richterin zum Deutschen Richter der Ersten Instanz entsandt werden.

Am Programm der Europäischen Kommission für „nationale Sachverständige in beruflicher Weiterbildung“ nahm in den Jahren 2006, 2007 und 2008 jeweils eine Berliner Dienstkraft teil. Das neue Fortbildungsprogramm „Erasmus for officials“ absolvierte 2009 ein Berliner Beschäftigter. Auf Grund des vorhandenen Länderproporz kann erst im Jahr 2011 wieder eine Berliner Dienstkraft benannt werden.

Die kontinuierliche Entsendung zum Büro des Landes Berlin bei der EU umfasste 2006 und 2007 jeweils sechs, 2008 acht und 2009 sieben Berliner Beschäftigte.

Regelmäßige Abordnungen zu den Bundesministerien konnten auch realisiert werden. So waren 2006 acht, 2007 sechs, 2008 zehn und 2009 sieben Berliner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsandt.

Bei den o.g. Zahlen wurden Twinning-Einsätze, Wahlstationen von Regierungsrätinnen und -räten bzw. Referendarinnen/Referendaren sowie Abordnungen seitens der Senatsverwaltung für Justiz im Rahmen des allgemeinen Richteraustausches mit dem Bundesministerium der Justiz nicht berücksichtigt.

Außerdem ist zu berücksichtigen, dass Dienstkräfte jeweils in dem Jahr gezählt, in dem die Entsendung erfolgte, was aber dazu führt, dass beispielsweise bei einer viermonatigen Entsendung über die Jahreswende die Person sowohl bei dem einen als auch bei dem anderen Jahr gezählt wird. Somit sind auch die großen Zahlen an Entsendungen ins Büro des Landes Berlin bei der EU zu erklären, denn regelmäßig sind lediglich 5 Entsendungen auf Grund der Platzkapazität möglich.

In den Jahren 2006 - 2009 konnte Berlin nicht mehr an seine Erfolge der Vorjahre anknüpfen, was die Entsendung Nationaler Sachverständige bei der Europäischen Kommission betrifft. Bei der Entsendung im Rahmen des „stages-Programme“ der Kommission, zum Büro des Landes Berlin bei der EU und zu den Bundesministerien konnte aber eine Verstetigung und ein Automatismus erreicht werden.

Hinsichtlich der dienst- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für die einzelnen Entsendungsmöglichkeiten hat die Senatsverwaltung für Inneres und Sport auf Anregung des Referats für Angelegenheiten der EU der Senatskanzlei ein entsprechendes Rundschreiben I Nr. 61/2008 („Tätigkeit von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes des Landes Berlin in Institutionen mit Europabezug“) veröffentlicht. Weiterhin gültig ist das Rundschreiben I Nr. 40/2005 („Tätigkeit von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes als Kurz- oder Mittelzeitberater im Rahmen von EU-Projekten“).

Im Anhang dieser Vorlage befindet sich eine Übersicht über Entsendungsmöglichkeiten mit EU-Bezug.

Um die Förderung der Entsendung von Landesbediensteten weiter zu verbessern, bedarf es einer verstärkten Koordinierung, die stärker als bisher auf die gezielte Vermittlung von Berliner Expertinnen und Experten in europapolitisch bedeutsame Schwerpunktbereiche abzielt.

Das Ziel in den nächsten Jahren muss sein, dass Berlin über eine angemessene Zahl an Dienstkräften in europäischen Einrichtungen und Bundeseinrichtungen, im Büro des Landes Berlin bei der EU sowie als Twinning-Expertinnen bzw. -Experten verfügt.

Die Abteilung für Bundes- und Europaangelegenheiten der Senatskanzlei wird zentral für die Berliner Verwaltung den systematischen Einsatz vorbereiten und begleiten. Personalführende Stelle bleibt die Fachverwaltung bzw. das Bezirksamt. Während der Entsendung kann die Vertretungskraft aus Mitteln des Stellenmittelpools Europa (siehe S. 20) bei der Senatskanzlei finanziert werden. Im Stellenmittelpool Europa sind Mittel für acht Beschäftigungspositionen der Vergütungsgruppe BAT IIa/Ib pro Jahr eingestellt. Vor der Entsendung von Landesbediensteten wird festgelegt, in welcher Form die Anbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Fachverwaltung bzw. das Bezirksamt während der Abordnung erfolgt.

Die Abteilung für Bundes- und Europaangelegenheiten der Senatskanzlei übernimmt künftig verstärkt folgende koordinierenden Aufgaben:

- a. mit Hilfe der Fachverwaltungen und Bezirke (Fachabteilungen und Personalressorts) die Führung und Pflege eines zentralen Expertenpools mit einem standardisierten Bewerbungsbogen,
- b. die Weiterleitung von Stellenausschreibungen von europäischen und internationalen Einrichtungen sowie die Weiterleitung von Twinning-Projektausschreibungen,
- c. die Kontaktaufnahme und -pflege mit den - insbesondere für die Entsendung von Beschäftigten als Nationale Sachverständige (END) - zuständigen Stellen der Europäischen Union und die Kontaktpflege zum National Contact Point beim Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie,
- d. Angebot bzw. Vermittlung von Fortbildungsmaßnahmen für die im Expertenpool geführten Personen,
- e. gemeinsame Evaluierung des Einsatzes durch die Abteilung I der Senatskanzlei und den Fachressorts,
- f. Sicherstellung des landesinternen Feedbacks/Kontakts

Maßnahme(n)	Zuständigkeit
<p><u>13. Neuer zentraler Expertenpool und Bewerbungsbogen</u> Ablösung des bisherigen formlosen Interessentenpools durch eine zentral geführte Datei, die alle Expertinnen und Experten erfasst, die grundsätzlich für eine spätere Entsendung in Betracht kommen. Die Registrierung erfolgt auf Basis eines neuen standardisierten Bewerbungsbogens. Der Bogen enthält die Einschätzung des unmittelbaren Vorgesetzten, dass die Dienstkraft für eine Entsendung grundsätzlich fachlich sowie persönlich geeignet ist. Die Aufnahme in den Pool bedarf zudem der Zustimmung der Abteilungs- bzw. Amtsleitung und der Personalressorts der jeweiligen Fachverwaltungen bzw. Bezirken.</p>	<p>Skzl Alle SV Alle Bezirke</p>
<p><u>14. Fortbildungsangebote für Expertenpool</u> Von den Dienststellen/Bezirken muss sichergestellt werden, dass Fortbildungsveranstaltungen mit Europabezug sowie Sprachfortbildungen insbesondere von den Mitgliedern des Expertenpools in Anspruch genommen und Freistellungen sowie Kostenbeteiligungen erfolgen. Mit Unterstützung des Büros des Landes Berlin bei der EU und dem Referat für Angelegenheiten der EU der Senatskanzlei werden für Expertenpoolmitglieder bedarfsorientiert Seminar- und Vernetzungsangebote angeboten bzw. vermittelt.</p>	<p>Skzl Alle SV Alle Bezirke</p>
<p><u>15. Bekanntgabe aktueller Einsatzmöglichkeiten</u> Die Abteilung für Bundes- und Europaangelegenheiten der Senatskanzlei leitet eingehende Informationen über Einsatzmöglichkeiten und Stellenausschreibungen an die EU-</p>	<p>Skzl Alle SV Alle Bezirke</p>

Maßnahme(n)	Zuständigkeit
<p>Referentinnen und -Referenten der Senatsverwaltungen und EU-Beauftragten der Bezirke weiter. Zusätzlich erfolgt künftig eine Weiterleitung an die Personalbereiche der Ressorts und Bezirke. Hierzu benennen alle Personalstellen entsprechende Ansprechpersonen.</p>	
<p><u>16. Interessensvertretung für Berliner Dienstkräfte</u> Auf Basis der ressort- und europaspezifischen Eckpunkte (vgl. Kapitel 4.2) definieren die Fachverwaltungen/Bezirke prioritäre Arbeitseinheiten/Dienststellen auf EU- und Bundesebene zu denen eine Entsendung erfolgen soll. Die Abteilung für Bundes- und Europaangelegenheiten der Senatskanzlei tritt frühzeitig an die entsprechenden Stellen auf EU- und Bundesebene heran, um deren aktuelle, aber auch künftigen Vakanzen mit den konkreten Anforderungsprofilen aus dem Berliner Expertenpool abzugleichen. Die Abteilung für Bundes- und Europaangelegenheiten der Senatskanzlei prüft, ob vor einer möglichen END-Entsendung ein Praktikum bei der Europäischen Kommission organisiert werden kann.</p>	<p>Skzl Alle SV Alle Bezirke</p>
<p><u>17. Abordnungen an das Büro des Landes Berlin bei der EU</u> Der Senat hält es für erforderlich, die fachliche Präsenz der Ressorts auf dem jetzigen Niveau zu stabilisieren. Daher soll weiterhin durch Abordnungen kontinuierlich Personal aus den Fachverwaltungen/Bezirken an das Berliner Büro entsandt werden. Vor der Entsendung ins Büro des Landes Berlin bei der EU können die Bediensteten für einen kurzen Zeitraum im Referat für Angelegenheiten der EU der Senatskanzlei tätig sein. Darüber hinaus sollen die Ressorts unabhängig von etwaigen mehrjährigen Abordnungen, die Möglichkeiten kurzzeitiger Entsendungen nutzen.</p>	<p>Skzl Alle SV Alle Bezirke</p>
<p><u>18. Personalgespräche vor der Entsendung</u> Bereits vor dem Beginn der Entsendung ist ein Personalgespräch zur Karriereplanung zu führen, um festzustellen, welche Ergebniserwartungen die Fachbereiche und die oder der Beschäftigte im Bezug auf die Europatätigkeit haben. Bei längeren Entsendungen ist vor der Entsendung von den jeweiligen Personalressorts der Einsatz der Bediensteten nach ihrer Rückkehr zu besprechen, schriftlich festzuhalten (ggf. mit dem Instrument der Zielvereinbarung) und spätestens sechs Monate vor Rückkehr zu konkretisieren. Dabei ist die Wiederverwendung der Rückkehrenden auf Dienstposten mit Europabezug, in dem die gemachten Erfahrungen angewendet werden können, anzustreben.</p>	<p>Skzl Alle SV Alle Bezirke</p>

Maßnahme(n)	Zuständigkeit
<p><u>19. Evaluierung der Entsendung</u> Die Abteilung für Bundes- und Europaangelegenheiten der Senatskanzlei evaluiert gemeinsam mit der zuständigen Fachverwaltung/Bezirk in einem Rückkehrgespräch den Erfolg der Entsendung. Es wird ein Abgleich vorgenommen, ob die mit der Entsendung verbundenen Erwartungen erfüllt wurden. Nach Ende der Entsendung können die Bediensteten eine begrenzten Wochenzeitraum entweder im Büro des Landes Berlin bei der EU in Brüssel oder im Referat für Angelegenheiten der EU der Senatskanzlei tätig sein, um ihre Kontakte und Erfahrungen an der Schnittstelle von EU und Berliner Landespolitik anzuwenden und regionale Netzwerke auszubauen und somit einen optimalen Wissenstransfer und Synergieeffekte zu garantieren.</p>	<p>Skzl Alle SV Alle Bezirke</p>
<p><u>20. Landesinternes Feedback</u> Während der Entsendung halten die einzelnen Ressorts und die Abteilung für Bundes- und Europaangelegenheiten der Senatskanzlei den regelmäßigen Kontakt zu den entsandten Dienstkräften und umgekehrt. Die entsandten Beschäftigten erstellen Halbjahresberichte für die Dienststelle und die Abteilung für Bundes- und Europaangelegenheiten der Senatskanzlei über aktuelle Entwicklungen und Schlussfolgerungen für Berlin. Die Abteilung für Bundes- und Europaangelegenheiten der Senatskanzlei organisiert regelmäßig Gesprächsrunden mit den Entsandten und führt – nach Zustimmung der Dienstkräfte – eine Kontaktliste mit Namen, Entsendungsstelle, Arbeitsgebiet und aktueller Dienstanschrift, um die Expertise und Netzwerke auch nach Rückkehr für die Verwaltungen nutzbar zu machen.</p>	<p>Skzl Alle SV Alle Bezirke</p>

3.2 Teilnahme an Twinning-Projekten

2002 und 2006 beschloss der Senat, um zielgerichtet und erfolgreich an Twinning-Projekten teilzunehmen bzw. sie leiten zu können, dass alle Senatsverwaltungen inhaltlich-geographische Schwerpunkte setzen und Strategien zu ihrer Beteiligung bzw. Übernahme von Projektführerschaften in besonders relevanten Politikbereichen für Berlin entwerfen. Es sollte jeweils hausintern geprüft werden, inwiefern durch personelle Umschichtungen die mit Twinning-Projekten befassten Arbeitseinheiten verstärkt bzw. entlastet werden können und im Falle von Personal- und/oder Zeitmangel in den in Frage kommenden Facheinheiten qualifizierte Dienstkräfte aus dem ZEP oder ggf. externe Consultants zur administrativen und ggf. inhaltlichen Betreuung von Twinning-Projekten eingeschaltet werden könnten.

Ziel des Twinning ist die Unterstützung des effizienten Verwaltungsaufbaus, Verbesserung von Managementtechniken sowie die Vermittlung von Erfahrungen mit

dem EU-Recht. In den Beitrittskandidatenländern und den potentiellen Beitrittskandidatenländern steht dabei die Vorbereitung der Verwaltungen auf die Übernahme und Anwendung des europäischen Rechtsbestandes (Acquis communautaire) im Vordergrund. Seit 2004 unterstützt Twinning auch den Verwaltungsaufbau in Nachbarländern der EU ohne Beitrittsperspektive. Twinning-Partner sind östlich der EU bislang Armenien, Aserbaidschan, Georgien, Moldau und die Ukraine sowie im Mittelmeerraum Ägypten, Israel, Jordanien, Libanon, Marokko und Tunesien.

Mit Twinning wird der Transformationsprozess in den Twinning-Staaten gestaltet und es wird darüber hinaus die wirtschaftliche, soziale und territoriale Zusammenarbeit gestärkt. Durch die Teilnahme an Twinning-Projekten werden Kontakte für die Zusammenarbeit in EU-Gremien und internationalen Foren sowie Ansatzpunkte für weiterführende Kooperation hergestellt.

Seit Jahren können im Rahmen von Twinning-Projekten Berliner Standards im Verwaltungsaufbau vermittelt und das besondere Interesse Berlins an einer fruchtbaren Zusammenarbeit mit den Nachbarländern bekundet und durch Nachfolgeprojekte gefestigt werden.

Berlin gehört zu den drei aktivsten Ländern der Bundesrepublik, die an Twinning-Projekten teilnehmen bzw. eigene Projektführerschaften übernehmen. Allerdings hält der National Contact Point (NCP) beim Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie keine statischen Erhebungen für die Länder vor, denn die Projekte laufen immer nur unter dem jeweils zuständigen Bundesministerium. Seitens des NCP wurde aber die besondere Aktivität des Landes Berlin bestätigt.

Maßnahme(n)	Zuständigkeit
<p><u>21. Schwerpunktsetzung</u> Die Fachverwaltungen setzen – wie bereits seit dem Senatsbeschluss aus dem Jahr 2002 gefordert – weiterhin inhaltlich-geographische Schwerpunkte und entwerfen Strategien zu ihrer Beteiligung bzw. Übernahme von Projektführerschaften in besonders relevanten Politikbereichen für Berlin.</p>	Alle SV Skzl
<p><u>22. Kooperation Brandenburg</u> Um bei der Bewerbung auf Projekte eine unnötige Konkurrenz der Länder Berlin und Brandenburg zu vermeiden, ist eine Abstimmung mit den Brandenburger Kolleginnen und Kollegen auf Arbeitsebene angezeigt.</p>	Alle SV

3.3 Austauschmaßnahmen

Neben einer aktiven Förderung zur Teilnahme an europäischen Austauschmaßnahmen soll insbesondere die Senatsverwaltung für Inneres die **Nachwuchskräfte** des gehobenen und des höheren Verwaltungsdienstes generell über die Möglichkeit eines Einsatzes im europäischen Ausland informieren und bei Bedarf konkret unterstützen.

Die **Berliner Bezirke** entwickelten in den vergangenen Jahren ein Projekt (**ConAct Europe**), welches die Forderungen nach deutlicher Verstärkung der Aktivitäten bei Entsendemaßnahmen – insbesondere die Entsendung von Nachwuchskräften – berücksichtigt. Es wird zudem das bestehende Erfordernis, bei Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern Kompetenzen in Bezug auf transnationales Arbeiten aufzubauen sowie die Fremdsprachenkompetenz in der Verwaltung weiter zu erhöhen, umgesetzt. Nach den in den Jahren 2005 – 2007 bereits erfolgreich umgesetzten europäischen Bildungs- und Mobilitätsprojekten „ConAct Europe I für die transnationale Arbeit“ und „ConAct Europe II zur Stärkung der Europakompetenz“ wurde im Projektzeitraum 2008/2009 das Projekt „ConAct Europe III“ umgesetzt. Im Rahmen von „ConAct III“ konnten 2009 – organisiert durch die EU-Beauftragte des Bezirksamtes Tempelhof-Schöneberg – insgesamt 26 Berliner Bezirksamtsmitarbeiterinnen bzw. -mitarbeiter während eines vierwöchigen Arbeitsaufenthaltes in einer Verwaltung oder bei einer Nichtregierungsorganisation in Amstelveen (Niederlande), Bozen (Italien), Preston (Großbritannien) und Stettin (Polen) die dortigen Arbeitsabläufe kennen lernen und Erfahrungen mit den entsprechenden Institutionen in transnationalen Projekten sammeln.

Die **Senatsverwaltung für Inneres und Sport** führt zahlreiche Maßnahmen zur Steigerung der Europafähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang das **Projekt „Fit for Europe I“** (Leonardo), das seit dem 1. Juli 2009 aus Mitteln des europäischen Mobilitätsprogramms „Leonardo da Vinci“ betrieben wird und eine zwei- bis dreimonatige Hospitationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Senatsverwaltung für Inneres und Sport in unterschiedlichen Bereichen europäischer Partnerbehörden vorsieht. Zwischen Juli 2009 und März 2010 nahmen insgesamt neun Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an dem Projekt teil und verbrachten die Zeit ihrer Hospitation in einer der Stadtverwaltungen von Birmingham, Manchester oder Warschau. Motiviert durch die durchweg positiven Erfahrungen der bereits entsandten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und des gegenseitigen good practice-Austauschs setzt die Senatsverwaltung für Inneres und Sport nun das Hospitationsprogramm unter dem Namen **„Fit for Europe II“** für den Projektzyklus 2010/2011 fort. Der entsprechende Förderantrag wurde im Mai 2010 positiv beschieden. Es haben nun neun Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Gelegenheit zur Hospitation in einer Partnereinrichtungen der Städte Paris, Dublin, Birmingham, Wien und Prag. Das Projekt „Fit for Europe I“ hat auch bei Partnerbehörden Anklang gefunden, so dass nunmehr auch die Stadtverwaltungen von Paris und Warschau einen eigenen Förderantrag auf Finanzierung aus Mitteln aus dem „Leonardo da Vinci Programm“ gestellt haben, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Senatsverwaltung für Inneres und Sport entsenden zu können.

Die Berliner Polizei entsendet in ihrem **Projekt „Learning Urban Policing in Europe“** (Leonardo) seit 2008 Mitarbeiter aus allen Behördenteilen zu neunwöchigen Hospitationen ins europäische Ausland. In Warschau, Dublin, Ankara, Brüssel, Manchester, Liverpool und West Yorkshire konnten die Teilnehmer bereits umfassende Organisationsanalysen durchführen und ihre Sprachkenntnisse erweitern. Im Frühjahr 2011 erfolgt die Entsendung nach Paris und Amsterdam.

Darüber hinaus vertiefte und intensivierte die Senatskanzlei im Rahmen der Initiative **Oder-Partnerschaft**, in der Berlin zusammen mit Brandenburg, Sachsen und

Mecklenburg-Vorpommern mit den westpolnischen Wojewodschaften zusammenarbeitet, die Kooperationsbeziehungen der beteiligten Verwaltungen mit ihren polnischen Kolleginnen und Kollegen. Die Senatskanzlei hat daher in Ausfüllung des gemeinsamen Kabinettsbeschlusses der Länder Berlin und Brandenburg vom November 2007 den Verwaltungsmitarbeiterinnen und –mitarbeitern der vier westpolnischen Partnerregionen drei- bis vierwöchige Hospitationsplätze innerhalb der Berliner Senatsverwaltungen angeboten. Auf dieses Angebot haben 2009 sechs Kolleginnen und Kollegen reagiert und sich um einen Hospitationsplatz beworben. 2010 soll der Austausch um den – gleichfalls drei- bis vierwöchigen – (Gegen-)Besuch von deutschen Kolleginnen und Kollegen in den polnischen Städten Stettin, Posen und Breslau ergänzt werden. Der Austausch wird vom Referat für Angelegenheiten der EU der Senatskanzlei koordiniert.

Maßnahme(n)	Zuständigkeit
<p><u>23. Ausweitung auf Basis Best Practice Beispiele</u> Die bisherigen Austauschmaßnahmen und die zugrunde liegenden Programme werden durch die Abteilung für Bundes- und Europaangelegenheiten der Senatskanzlei im Hinblick auf eine verstärkte Nutzung der Verwaltungen ausgewertet und mit Empfehlungen den Fachverwaltungen und Bezirken zur Verfügung gestellt.</p>	Skzl

3.4 Bundesratsbeauftragungen

Auf Grundlage des Gesetzes über die Zusammenarbeit zwischen Bund und Ländern in Angelegenheiten der Europäischen Union (EUZBLG) sind die Länder in Gremien des Ministerrates und der Europäischen Kommission vertreten. Die ca. 300 Vertreterinnen und Vertreter der Landesverwaltungen in über 300 Beratungsgremien werden vom Bundesrat für jeweils drei Jahre benannt.

Bundesratsbeauftragte sind für das Land Berlin von besonderem Interesse, da sie einen hohen Informationsstand der jeweiligen Verwaltung und eine Vernetzung mit den fachlichen Entscheidungsträgern auf europäischer und Bundes-Ebene sicherstellen. Zudem kann Einfluss auf die Wiederaufnahme von Bundesratsberatungen genommen werden.

Berlin ist aktuell in zwölf Gremien des Rates, sieben Gremien der Kommission sowie in der Art. 29-Datenschutzgruppe und den Weisungssitzungen des Bundes für den Binnenmarkt-Rat sowie den Weisungssitzungen des Bundes für den Rat Bildung, Jugend und Kultur (einschl. audiovisueller Bereich) vertreten.

Außerdem wirken Dienstkräfte des Berliner Büros in den Arbeitskreisen der deutschen Länderbüros in Brüssel mit. Im Fall der Arbeitskreise Bildung, Gesundheit/Verbraucherschutz und Regionalpolitik liegt der Ko-Vorsitz bei Mitarbeiterinnen des Berliner Büros. Nicht zuletzt wirken Berliner Vertreterinnen und Vertreter in der Unter-AG Europa der strafrechtlichen Arbeitsgruppe der Justizministerkonferenz mit.

Darüber hinaus ist ein weiterer Berliner Mitarbeiter im Ständigen Ausschuss zur Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften über Bauprodukte (Komitologieausschuss) tätig.

Maßnahme(n)	Zuständigkeit
<p><u>24. Systematische Beauftragungen</u> Die Erhöhung der Zahl der Beauftragungen wird angestrebt. Zudem sind künftig noch stärker – analog zu den Entsendungen – bei Beauftragungen auch die hausinternen bzw. landesweiten Schwerpunktsetzungen (vgl. Abschnitt 4.2) zu berücksichtigen.</p>	<p>Skzl Alle SV</p>

3.5 Stellenmittelpool Europa

Der mit Senatsbeschluss vom 06.01.1998 eingerichtete Stellenmittelpool Europa verfolgt den Zweck, die Bereitschaft der Verwaltung zu erhöhen, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entsenden, um sich im Europabereich qualifizieren zu können.

Der Stellenmittelpool Europa hat sich als Anreizsystem für die Entsendung von Berliner Dienstkräften zu europäischen und Bundeseinrichtungen sowie zum Büro des Landes Berlin bei der EU bewährt. Vor seiner Einrichtung scheiterte eine Entsendung oft daran, dass keine Ersatzkraft für die Zeit der Entsendung finanziert werden konnte, die die Arbeit der abgeordneten Person übernehmen konnte. Durch den Stellenmittelpool Europa werden Mittel für die Vertretungen bereitgestellt. Dadurch werden aber keine neuen Stellen geschaffen, sondern es können für die Zeit der Entsendung Vertretungskräfte befristet daraus finanziert werden.

Mit Senatsbeschluss vom 27.08.2002 wurde der Stellenmittelpool Europa um Mittel für zwei Beschäftigungspositionen für die Bezirke – über die bereits bestehenden Mittel für sechs Beschäftigungspositionen für die Hauptverwaltung hinaus – aufgestockt. Diese acht entsprechen jeweils einer Beschäftigungsposition der Vergütungsgruppe BAT IIa/Ib.

Mit Senatsbeschluss vom 15.05.2007 werden aus dem Stellenmittelpool Europa auch Auslandsdienstbezüge gemäß § 52 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) für alle die Dienstkräfte bezahlt, die zu europäischen und Bundeseinrichtungen sowie zum Büro des Landes Berlin bei der EU abgeordnet werden.

Für die Koordinierung des Stellenmittelpools Europa ist die Senatskanzlei zuständig, eine finanzielle Anpassung ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht erforderlich.

4 Maßnahmen der internen Verwaltungsorganisation

4.1 Verwaltungsstrukturen

In den letzten Jahren wurden innerhalb der Berliner Verwaltung Strukturen geschaffen, die auf eine Erhöhung der Europakompetenz ausgerichtet sind, um eine

umfassende Mitwirkung des Landes Berlin an EU-Vorlagen und bei der Politikgestaltung sicherzustellen und sich gleichzeitig beim europaweiten Standortwettbewerb der Regionen zu bewähren.

Innerhalb des Senats liegt die Federführung für die Berliner Europapolitik beim **Regierenden Bürgermeister**. Die hiermit verbundenen Aufgaben werden durch die Europabeauftragte des Landes Berlin und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Abteilung für Bundes- und Europaangelegenheiten in der Senatskanzlei wahrgenommen. Das Referat Angelegenheiten der EU und das Büro des Landes Berlin bei der EU sind unter anderem dafür zuständig, europapolitische Grundsatzpositionen des Senats zu erarbeiten, die Senatsverwaltungen und Bezirke über aktuelle Entwicklungen zu informieren und die Arbeit mit den Senatsverwaltungen und Bezirken abzustimmen. Die Stellungnahmen des Senats zu EU-Vorlagen im Rahmen des Gesetzgebungsprozesses sowie die EU-bezogenen Stellungnahmen für die MPK und die Ost-MPK werden ebenfalls in der Abteilung für Bundes- und Europaangelegenheiten erarbeitet bzw. koordiniert.

Daneben verfügen alle **Senatsverwaltungen und Bezirke** über EU-Referentinnen und EU-Referenten bzw. EU-Beauftragte. Sie nehmen Querschnittsaufgaben für die ganze Verwaltung wahr. In den Bezirken war die Stelle des EU-Beauftragten in sieben Fällen direkt beim Bürgermeister/bei der Bürgermeisterin und in fünf Fällen auf Stadtratsebene (in der Regel für Wirtschaft) angesiedelt. Das Anforderungsprofil und die Vergütungsgruppen der bezirklichen EU-Beauftragten variieren erheblich.

Die EU-Referentinnen und EU-Referenten bzw. EU-Beauftragten sind gut **vernetzt**. Es finden regelmäßige gemeinsame Sitzungen und Treffen statt, bei denen wichtige Vorhaben und Aktivitäten ausgetauscht werden. Bei diesen Netzwerktreffen sind auch Kolleginnen und Kollegen der Staatskanzlei des Landes Brandenburg vertreten. Zum Informationsaustausch trägt zudem die regelmäßig im Herbst stattfindende gemeinsame Fortbildungsreise aller EU-Referentinnen und -Referenten aus Berlin und Brandenburg nach Brüssel bei. Diese Fortbildung wird in jährlichem Wechsel von Berlin und Brandenburg organisiert.

Bewährt hat sich zudem einmal monatlich die Aufnahme eines Punktes „EU-relevante Projekte“ in der **Staatssekretärskonferenz**. Dies hat zu einer stärkeren Wahrnehmung der EU-Arbeit sowohl zwischen den Fachverwaltungen als auch auf Ebene der Behördenleitungen geführt.

Die ausführliche Darstellung der europapolitischen Aktivitäten des Landes Berlin erfolgt auf der Webseite der Berliner Europabeauftragten. Unter www.berlin.de/EU ist auch der zweimal im Jahr von den Senatsverwaltungen und Bezirken zu aktualisierende **Berliner Europabericht** sowie ein umfassender Überblick über den aktuellen Stand der Europakompetenz der Berliner Verwaltung nachzulesen.

Ferner verfügt – außer der Senatsverwaltung für Finanzen – jede Senatsverwaltung und jedes Bezirksamt über eigene **Europaseiten im Internet**. Hier werden spezifisch von jedem Ressort und jedem Bezirksamt die umfangreichen EU-Aktivitäten und EU-Bezüge dokumentiert. Zudem wird neben dem seit Jahren monatlich von der Europabeauftragten des Landes Berlin herausgegebenen Newsletter „Europa in Berlin in Europa“ mit aktuellen Europa-Informationen auch in einigen Fachverwaltungen und Bezirken ein hausinterner EU-Newsletter publiziert.

Maßnahme(n)	Zuständigkeit
<u>25. Internetseiten der Verwaltung</u> Es wird angestrebt, dass bis zum Ende der Legislaturperiode alle Senatsverwaltungen und Bezirke über eigenständige EU-Portale verfügen. Diese sollen nach Möglichkeit mit dem zentralen Landesportal (www.Berlin.de/EU) verlinkt werden.	Skzl Alle SV Alle Bezirke
<u>26. Stellen-/ Aufgabenprofile EU-Beauftragte</u> Es wird angestrebt, dass bis zum Ende der Legislaturperiode ein Muster-Anforderungsprofil für die Stelle der EU-Beauftragten bzw. EU-Referentinnen/-Referenten sowohl in den Bezirken als auch in den Senatsverwaltungen unter Mitwirkung der Senatskanzlei erarbeitet wird.	Skzl Alle SV Alle Bezirke

4.2 Politisches Frühwarnsystem

Ein wesentliches Element der Europakompetenz ist die Fähigkeit, frühzeitig Handlungsbedarf zu erkennen, Position zu beziehen und Einfluss zu nehmen. Ergänzend zu den unter 4.1 genannten organisatorischen Regelungen gewann die systematische Analyse von EU-Entwicklungen inklusive einer intensiven Vorfeldbeobachtung an Bedeutung. Berlin hat wie alle anderen Länder nicht zuletzt durch neue Regelungen auf EU-Ebene und durch innerstaatliche Regelungen (Gesetz über die Wahrnehmung der Integrationsverantwortung des Bundestages und des Bundesrates in Angelegenheiten der Europäischen Union) systematisch frühzeitigen Zugang zu neuen EU-Vorlagen und die Möglichkeit, diese frühzeitig zu analysieren und kommentieren. Allerdings gewinnt auch das frühzeitige Agieren im Vorfeld der Finalisierung der Dossiers an Bedeutung. Neben dem zwischenzeitlich formalisierten Frühwarnsystem des Lissabonner Reformvertrags, das sich im Schwerpunkt auf die Überprüfung von Subsidiaritätsverstößen bezieht, ist Berlin – wie die anderen Länder – darum bemüht, ein Politisches Frühwarnsystem zu implementieren, das der Durchsetzung und Beförderung Berliner Interessen im EU-Kontext dient.

Für die Europakompetenz der Berliner Verwaltung bedeutet dies, dass die Befassung mit strategischen Papieren der Kommission möglichst frühzeitig erfolgen muss. Die Durchsicht und Analyse dieser Papiere muss in Kenntnis und mit einer Vorstellung der eigenen Interessen auf Ressortebene erfolgen. Und schließlich muss ein anhaltender Abgleich der politischen Interessen des Landes Berlin und der politischen Entwicklungen auf europäischer Ebene erfolgen.

Dieser Prozess ist in Berlin in Ansätzen – und auf Ebene der Ressorts sehr unterschiedlich – entwickelt. Wie in anderen Ländern wird in Berlin das jährliche Arbeitsprogramm der Kommission als wesentlicher Bezugspunkt für das Politische Frühwarnsystem gesehen. Das Büro des Landes Berlin bei der EU liefert den Ressorts daher seit Jahren eine umfangreiche Auswertung des Programms und seiner Prioritäten. Die Rückkoppelung zur Analyse des Kommissionsarbeitsprogramms aus den Fachverwaltungen an die Abteilung für Bundes- und Europaangelegenheiten der Senatskanzlei existiert nur in Ansätzen und bedarf

dringend der Verbesserung, um die zielgerichtete Interessenvertretung vor Ort zu optimieren. Dazu sollten in Zukunft sowohl die bestehenden Zuarbeiten zum Europabericht (insb. Programmatik) als auch die Vorarbeiten der Häuser im Rahmen der Fortbildung „Europa mitdenken“ systematisch einbezogen werden.

Einzelne Häuser haben in der jüngsten Vergangenheit unterschiedliche Ansätze verfolgt; von Analysen einzelner EU-Dossiers in einem programmatischen Papier bis hin zu detaillierten europapolitischen Arbeitsprogrammen.

Im Idealfall sollte jedes Ressort über ein mittelfristiges Arbeitsprogramm in EU-Angelegenheiten verfügen, das die Interessen des Ressorts in einer zeitlichen Perspektive von ein bis zwei Jahren definiert.

Maßnahme(n)	Zuständigkeit
<p><u>27. Auswertung Arbeits-/Rahmenprogramme</u> Auswertung des jährlichen Arbeitsprogramms und strategischer Rahmenprogramme (z.B. EU2020) der Kommission durch die Abteilung für Bundes- und Europaangelegenheiten der Senatskanzlei.</p>	Skzl
<p><u>28. Ressortspezifische Analyse</u> Auswertung und Analyse der ressortspezifischen Bezüge zu Arbeitsprogrammen/Rahmenprogrammen und Formulierung der ressortspezifischen mittelfristigen Interessen in Form eines fortzuschreibenden Eckpunkte-papiers. Das Eckpunkte-papier ist der Abteilung für Bundes- und Europa-angelegenheiten der Senatskanzlei und anderen Senats-verwaltungen über die Staatssekretärskonferenz zur Verfügung zu stellen.</p>	Skzl Alle SV
<p><u>29. Austausch Leitungsebenen/Senatskanzlei</u> Der Senat strebt an, dass in allen Fachverwaltungen in regelmäßigen Abständen Europagespräche der Hausleitung mit der AL/RL-Ebene sowie unter Einbeziehung der Abteilung für Bundes- und Europaangelegenheiten der Senatskanzlei stattfinden. Ziel ist dabei insbesondere die Identifizierung fachpolitischer Prioritäten und Handlungsbedarfe aus Berliner Sicht. Darüber hinaus soll den an das Büro des Landes Berlin bei der EU abgeordneten Dienstkräften regelmäßig die Möglichkeit gegeben werden, in den sie betreffenden Senatsverwaltungen zumindest auf Abteilungsleitungsebene zu berichten.</p>	Skzl Alle SV
<p><u>30. Politisches Frühwarnsystem</u> Auf Basis der definierten Interessenschwerpunkte werden die Abteilung für Bundes- und Europaangelegenheiten der Senatskanzlei und die Senatsverwaltungen gegenüber der EU und Bundesregierung tätig, insbesondere bei der Begleitung von zentralen Dossiers als auch bei der Auswahl von prioritären Entsendungen (thematisch/geografisch).</p>	Skzl Alle SV

4.3 Personalpolitik

Der Senat führte 2006 aus, dass alle Verwaltungen angehalten sind, im Rahmen von Personalentwicklungskonzepten auch die Europakompetenz zu berücksichtigen und in den Senatsverwaltungen und Bezirken bei Stellenbesetzungen (insbesondere von Führungskräften) Fremdsprachen- und interkulturelle Kompetenz sowie Auslandserfahrung als Auswahlkriterien zu berücksichtigen.

Strategische Personalentwicklung ist für die Berliner Verwaltung aus fachlichen Gründen und als Instrument der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitermotivation besonders wichtig. Personalentwicklung ist als ständiger Prozess zu begreifen und hat das Ziel, das Lern- und Leistungspotential der Beschäftigten zu erkennen, es zu erhalten und unter Berücksichtigung der persönlichen Zielsetzung jedes Einzelnen zu fördern.

Die Vorgaben des § 6 Verwaltungsreform-Grundsätze-Gesetz (VGG) bilden die Grundlage der Personalentwicklung, die durch spezielle und bereichsspezifische Maßnahmen ergänzt werden. Für eine systematische Personalentwicklung ist ein Anforderungsprofil erforderlich. Entsprechend des § 6 Abs. 3 VGG sind die für einen erfolgreichen Einsatz in einem Aufgabengebiet erforderlichen wesentlichen fachlichen und außerfachlichen Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten und sonstige Eigenschaften im Anforderungsprofil zusammengefasst. Auf Grund der dezentralen Personalressourcenverantwortung, obliegt es jeder Fachverwaltung entsprechende Personalentwicklungskonzepte zu konzipieren.

Trotz der im Jahr 1998 und 2002 beschlossenen Maßnahmen wird die Europakompetenz im Bereich der Personalentwicklung noch nicht in ausreichendem Maß in den Senats- und Bezirksverwaltungen berücksichtigt. Der Erwerb von Europakompetenz – außer Kenntnisse der Institutionen und Funktionsweise der EU sowie im Europarecht – hat noch keine Berücksichtigung im Masteranforderungsprofil für Referats- und Abteilungsleitung bzw. Amtsleitungen gefunden.

Gerade bei Stellenausschreibungen/-besetzungen insbesondere von Führungspositionen ist häufig festzustellen, dass die Europakompetenz kein Auswahlkriterium darstellt. Der Erwerb von Europakompetenz muss aber ein Teil einer modernen und effizienten Personalpolitik sein.

Maßnahme(n)	Zuständigkeit
<u>31. Ergänzung Personalentwicklungskonzepte</u> Der Senat stellt klar, dass der Erwerb von Europakompetenz auch ein Instrument der Personalentwicklung und Karriereplanung ist und in hausinternen Personalentwicklungskonzepten Beachtung zu finden hat.	SenInnSport
<u>32. Ergänzung Masteranforderungsprofil</u> Europakompetenz hat als Fachkompetenz im Anforderungsprofil Berücksichtigung zu finden. In diesem Zusammenhang ist die Europakompetenz (Fremdsprachenkenntnisse, Europakenntnisse und Einsätze in	SenInnSport

Maßnahme(n)	Zuständigkeit
europarelevanten Einrichtungen, insbesondere auch mehrmonatige praktische Auslandsfahrten) im Masteranforderungsprofil für die Referats- und Abteilungsleitungs- bzw. Amtsleitungsebene einzuarbeiten.	
<p><u>33. Entsendungen als Rotation</u> Entsendungen von Bediensteten zur EU bzw. zu den Europabereichen der Bundesministerien stellen eine Form der Rotation nach § 6 Abs. 2 VGG dar. Es ist für das Land Berlin einheitlich zu definieren, welche konkreten Einsätze als Rotation anerkannt werden und dass Zeugnisse aus Rotationsstationen bei Beförderungen bzw. Stellenauswahlentscheidungen einbezogen werden müssen.</p>	SenInnSport

5 Anhang: Entsendungsmodelle^{1 2}

a. Entsendung als „Nationale Sachverständige“ (END) zur Europäischen Kommission

Nationale Sachverständige bzw. Nationale Expertinnen und Experten (frz. Expert National Détaché, END) sind Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Verwaltungen, des Privatsektors und gemeinnütziger Organisationen der Mitgliedsstaaten der EU, die ihr fachspezifisches Wissen einbringen, indem sie die Beamtinnen und Beamten sowie die Zeitbediensteten der Europäischen Kommission unterstützen.

Die Europäische Kommission schreibt diese END-Stellen ihrer Generaldirektionen etwa monatlich aus. Die Mitgliedstaaten der EU haben die Möglichkeit, ihre Bediensteten für einen befristeten Zeitraum (sechs Monate bis zwei Jahre mit einer maximalen Verlängerung auf vier Jahre) als END zur Europäischen Kommission zu entsenden. Für Berliner Landesbedienstete soll der Zeitrahmen in der Regel zwei Jahre betragen.

Während der Entsendungszeit bleiben die END's Bedienstete des Landes Berlin, welches auch weiterhin die Dienstbezüge zahlt; die Europäische Kommission gewährt ein Tagegeld. Für Vertretungskräfte der entsandten Dienstkräfte können Mittel aus dem Stellenmittelpool Europa (vgl. Senatsbeschluss vom 15.05.2007 zur „Fortführung und Anpassung des Stellenmittelpools Europa“) beantragt werden.

Für einen Einsatz als END kommen Bedienstete der öffentlichen Verwaltung eines Mitgliedstaates, deren Status mit dem Status der Laufbahngruppen A (höherer Dienst) und B (gehobener Dienst) der Europäischen Union vergleichbar ist, in Betracht, sofern sie eine administrative, wissenschaftliche oder technische Referenten- oder Kontrolltätigkeit ausüben und eine entsprechende Berufserfahrung von mindestens drei Jahren aufweisen können. Weitere Voraussetzung ist, dass die Bewerberinnen und Bewerber in einer Gemeinschaftssprache gute und in einer weiteren Gemeinschaftssprache zumindest ausreichende Kenntnisse nachweisen können.

¹ Aus Gründen der Lesbarkeit wird nachfolgend einheitlich von der Entsendung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gesprochen. Dieses ist nicht die Entsendung im dienst- und arbeitsrechtlichen Verständnis. Die dienst- und arbeitsrechtliche Umsetzung der Maßnahme richtet sich auf Grund der Bedingungen im Einzelfall nach den beamten- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Bei Beamtinnen und Beamten erfolgt dieses regelmäßig durch Abordnung, Zuweisung nach § 123a Beamtenrechtsrahmengesetz, Sonderurlaub nach der Sonderurlaubsverordnung, Entsendung nach den Entsenderichtlinien oder Beurlaubung nach den Beurlaubungsrichtlinien. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes Berlin können gemäß § 12 Abs. 2 BAT/BAT-O bzw. § 9 Abs. 6 Unterabs. 2 BMT-G/BMT-G-O abgeordnet oder zugewiesen werden oder unter der Gewährung von Sonderurlaub ohne Bezüge nach Maßgabe der Entsendungsrichtlinien in der jeweils geltenden Fassung entsandt werden. Die Ausübung einer Beratertätigkeit kann ggf. auch im Rahmen einer Nebentätigkeit/ Nebenbeschäftigung in Betracht kommen, mithin einer Tätigkeit außerhalb der Erfüllung der dem Land Berlin arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung (z. B. bei einer tageweisen Abwesenheit und/oder wenn dienstliche Belange einer Abwesenheit während der Dienstzeit nicht entgegenstehen). Welches Rechtsinstitut konkret in Betracht kommt, ist eine Frage der Umstände des Einzelfalls.

² Bei Fragen zu den einzelnen Entsendungsmodellen wenden Sie sich an: RBm – Senatskanzlei – Referat für Angelegenheiten der EU, Frau Sandra Woiton.

b. Entsendung im Rahmen der „Stages-Programme“ zur Europäischen Kommission

Die "Stages-Programme" der Europäischen Kommission umfassen folgende Varianten:

- Nationale/r Sachverständige/r in beruflicher Weiterbildung (ehemals „stage structurel“ (bis zu fünf Monate),
- „Erasmus for officials“ (zehn Tage Kurzzeitpraktikum),
- "Stage Atypique“ (mehrere Monate)

und bieten „Praktikantinnen und Praktikanten“ aus den nationalen Verwaltungsstrukturen, d. h. Bediensteten im Verwaltungsdienst von Landes-, Regional- und Kommunalverwaltungen, die Möglichkeit, ein zeitlich befristetes Praktikum zu Europäischen Angelegenheiten bei den Dienststellen der Europäischen Kommission abzuleisten.

Das Praktikum unterscheidet sich von einer Entsendung als END durch seine kurze Dauer. Die Entsendung (außer im Rahmen des „Stage Atypique“) erfolgt zu zwei festen Terminen und die Ausschreibung und Auswahl wird über das Vorsitzland der Europaministerkonferenz und das Auswärtige Amt vorgenommen.

Die Dienststelle zahlt während der Entsendungszeit die Dienstbezüge weiter, für Vertretungskräfte der entsandten Dienstkraft sowie für die Zahlung der Auslandsdienstbezüge nach § 52 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) können Mittel aus dem Stellenmittelpool Europa (vgl. Senatsbeschluss vom 15.05.2007 zur „Fortführung und Anpassung des Stellenmittelpools Europa“) beantragt werden.

Das Programm richtet sich vornehmlich an jüngere Kandidatinnen bzw. Kandidaten, die sich in der ersten Karrierhälfte des höheren Dienstes befinden und über sehr gute mündliche und schriftliche Kenntnisse in Englisch und/oder Französisch verfügen. Außerdem darf keine vorherige Anstellung bei einer EU-Institution (auch kein Praktikum) bestanden haben.

c. Entsendung zum Büro des Landes Berlin bei der EU

Das Büro des Landes Berlin ist als Referat Teil der Abteilung für Bundes- und Europaangelegenheiten der Senatskanzlei und versteht sich als Ohr und Stimme des Landes Berlin in Brüssel. Eine erfolgreiche Mitwirkung am europäischen Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozess setzt eine frühzeitige Analyse der aktuellen Entwicklungen und eine umfassende Information der Adressaten in Berlin voraus. Informiert wird über neue Planungen und Konzepte in den europäischen Institutionen, über Entscheidungen, Maßnahmen und Programme. Darüber hinaus vermittelt das Berliner Büro Positionen und Stellungnahmen des Landes Berlin zu europapolitischen Themen gegenüber Entscheidungsträgern der europäischen Institutionen.

Das Büro des Landes Berlin bei der EU verfügt über fünf Planstellen, davon zwei im Sekretariat. Darüber hinaus arbeiten derzeit vier von Senatsverwaltungen und Bezirken abgeordnete Referentinnen und Referenten im Berliner Büro.

Die Dienststelle zahlt während der Entsendungszeit die Dienstbezüge weiter, für Vertretungskräfte der entsandten Dienstkraft sowie für die Zahlung der Auslandsdienstbezüge nach § 52 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) können Mittel aus dem Stellenmittelpool Europa (vgl. Senatsbeschluss vom 15.05.2007 zur „Fortführung und Anpassung des Stellenmittelpools Europa“) beantragt werden.

Vorausgesetzt werden neben Kenntnissen der Gemeinschaftsinstitutionen und ihrer Funktionsweise, gute bis sehr gute englische und/oder französische Sprachkenntnisse sowie interkulturelle Kompetenz.

d. Entsendung zur Ständigen Vertretung der Bundesrepublik Deutschland bei der EU (StäV) und zu Bundesministerien

Die Entsendung von Landesbediensteten zu Ministerien der Bundesregierung, bei denen sie mit europäischen Fragestellungen konfrontiert sind, und zur Ständigen Vertretung der Bundesrepublik Deutschland bei der EU (StäV) in Brüssel leistet einen wertvollen Beitrag zur Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen Bund und Ländern in Europafragen. So haben das Auswärtige Amt und das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie wiederholt ihre Bereitschaft bekundet, qualifizierte Länderbedienstete (Hochschulabschluss) in der Europaabteilung einzusetzen. Diese Entsendungen bieten Berlin die zusätzliche Möglichkeit, in die Europapolitik des Bundes einbezogen zu werden und spezifische Berliner Interessen einzubringen.

Hierbei ist – wie der Senat bereits betonte – der Standortvorteil Berlins mehr als bisher zu nutzen. Wegen der notwendigen Einarbeitung sollte die Entsendung nicht weniger als ein Jahr dauern. Die Entsendung zur Bundesregierung stellt ebenso eine Chance der europapolitischen Qualifizierung von Bediensteten dar.

Die Dienststelle zahlt während der Entsendungszeit die Dienstbezüge weiter, für Vertretungskräfte der entsandten Dienstkraft sowie für die Zahlung einer evtl. Ministerialzulage sowie die Auslandsdienstbezüge nach § 52 BBesG können Mittel aus dem Stellenmittelpool Europa (vgl. Senatsbeschluss vom 15.05.2007 zur „Fortführung und Anpassung des Stellenmittelpools Europa“) beantragt werden.

e. Entsendung zum Länderbeobachter

Der Länderbeobachter ist eine durch Staatsvertrag geschaffene Einrichtung der deutschen Länder mit Sitz in Brüssel. Im Rahmen der Mitwirkungsrechte der Länder in europäischen Angelegenheiten nimmt der Länderbeobachter an den Sitzungen des Rates der EU teil und berichtet hierüber den Ländern. Entsendungen erfolgen bis zu vier Monate und die jährlichen Abordnungsperioden sind der 1. März bis 30. Juni und der 1. September bis 31. Dezember.

Vorausgesetzt werden mindestens der Abschluss der laufbahnrechtlichen Probezeit und gute Kenntnisse und Erfahrungen in mehreren Rechts-/Fachgebieten sowie ausreichende aktive und passive Sprachkenntnisse in Englisch und/oder Französisch.

Die Dienststelle zahlt während der Entsendungszeit die Dienstbezüge weiter, für Vertretungskräfte der entsandten Dienstkraft können Mittel aus dem Stellenmittelpool

Europa (vgl. Senatsbeschluss vom 15.05.2007 zur „Fortführung und Anpassung des Stellenmittelpools Europa“) beantragt werden. Zudem sind während der Entsendungszeit evtl. Stellenzulagen sowie die zustehenden Auslandsdienstbezüge zu zahlen, die aber nach Ende der Entsendungszeit vom Länderbeobachter zurückerstattet werden.

f. Entsendungen im Rahmen des Verwaltungspartnerschaftsprogramms „Twinning“

Zur Umsetzung eines Twinning-Projekts, welches sich ca. über einen Zeitraum von ein bis zwei Jahren erstreckt, ist der Einsatz einer/eines Projektleiterin/Projektleiter, einer Langzeitberaterin bzw. Langzeitberater aus dem Mitgliedsland und aus dem begünstigten Land sowie von mehreren Kurz- und Mittelzeitexpertinnen bzw. -experten unerlässlich.

Die Projektleitung wird meist durch die Referats- oder Abteilungsleitungsebene realisiert. Die Projektleitung ist für die Koordinierung und politische Steuerung des Projektes verantwortlich und nimmt vierteljährlich an den Koordinierungsrunden teil. Das Vorhandensein von Englischkenntnissen ist hierbei hilfreich.

Die/der Langzeitexpertin/Langzeitexperte (Resident Twinning Adviser - RTA) ist für die gesamte Dauer des Projektes im begünstigten Land tätig. Der RTA ist „Botschafterin/Botschafter“ des Projekts, nimmt Repräsentations- und Koordinierungsaufgaben wahr und verfügt über das erforderliche fachliche Know how. Hierbei sind sehr gute englische und/oder französische Sprachkenntnisse erforderlich und Kenntnisse der Landessprache hilfreich.

Die Mittel- und Kurzzeitexpertinnen bzw. -experten sind lediglich für eine kurze Zeitspanne im begünstigten Land, um auf Grund ihrer gründlichen, langjährigen Arbeitserfahrungen für einzelne Module des Projektes Vorträge oder Seminare zu halten. Hierfür sind sehr gute englische und/oder französische Sprachkenntnisse erforderlich sowie Kenntnisse der Landessprache hilfreich.

Die Langzeitexpertin bzw. der -experte erhalten während ihrer Tätigkeit ein tägliches steuerfreies Honorar sowie zusätzlich ein versteuerbares Tagegeld (Höhe abhängig vom begünstigten Land). Darüber hinaus werden Heimreisen und Mietzuschüsse usw. gezahlt.

Die Mittel- und Kurzzeitexpertinnen bzw. -experten erhalten neben ihrem Gehalt/ihrer Besoldung darüber hinaus ein versteuerbares Tagegeld.

Weiteres u.a. zur Frage der Entsendungsform oder auch zur Frage der Abführung der Honorare wird in den Rundschreiben I Nr. 40/2005 und I Nr. 61/2008 geregelt.

g. Hospitationen, Praktika (Austauschmaßnahmen)

Hospitationen oder Praktika ins europäische Ausland (Austauschmaßnahmen) zu Institutionen und Behörden der Mitgliedstaaten der EU dienen vor allem dem Kennenlernen von anderen Arbeits- und Verwaltungsstrukturen sowie der Netzwerkbildung.

Einsatzorte sind innerhalb der Mitgliedsstaaten der EU, vorrangig sollte hier Polen in Betracht kommen. Darüber hinaus besteht auch die Möglichkeit eines Einsatzes im Referat für Angelegenheiten der EU der Senatskanzlei.

h. Vertragsbedienstete (Agents contractuels) und Zeitbedienstete bei EU-Institutionen

Bei den **Vertragsbediensteten** sind zwei Gruppen zu unterscheiden. Bedienstete der ersten Gruppe werden eingestellt für die Arbeit in einer Generaldirektion der Kommission (für manuelle und unterstützende verwaltungstechnische Tätigkeiten), in Ämtern der Kommission, die einer Generaldirektion unterstellt sind (wie den beiden Ämtern für Infrastruktur, Anlagen und Logistik in Brüssel und Luxemburg und dem Amt zur Feststellung und Abwicklung individueller Ansprüche), in Agenturen (z. B. Europäische Polizeiakademie (CEPOL), Europäisches Organ zur Stärkung der justiziellen Zusammenarbeit (Eurojust), Europäisches Polizeiamt (Europol), Europäische Umweltagentur (EEA), Europäische Agentur für Flugsicherheit (EASA) oder auch das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop)) und in Vertretungen und Delegationen der Kommission. Bei Vertragsbediensteten dieser Gruppe bestehen längerfristige Beschäftigungsaussichten, nach einem ersten befristeten Beschäftigungsverhältnis mit einer Laufzeit von höchstens fünf Jahren, das höchstens für weitere fünf Jahre verlängerbar ist, können unbefristete Beschäftigungsverhältnisse eingegangen werden.

Bedienstete der zweiten Gruppe werden bei den Generaldirektionen der Kommission eingesetzt, um Kommissionsbedienstete zeitweise zu ersetzen, in Zeiten hohen Arbeitsdrucks den akuten Mangel an EU-Beamtinnen und -Beamten auszugleichen oder befristet Arbeiten durchzuführen und so in besonderen Sachgebieten, für die keine EU-Beamtinnen bzw. -Beamte mit den erforderlichen Fähigkeiten zur Verfügung stehen, zusätzliche Kapazitäten bereitzustellen. Das Beschäftigungsverhältnis dauert höchstens drei Jahre und mindestens drei Monate.

Bedienstete auf Zeit können zur Ausübung sehr unterschiedlicher Aufgaben z. B. zur Besetzung auf Zeit eingerichteter Planstellen oder für fachlich hoch spezialisierte Stellen, zur Behebung von Personalmangel in Fällen, in denen die Reservelisten aus Auswahlverfahren ausgeschöpft sind, für die Büros der Kommissionsmitglieder („Kabinette“) oder zur Deckung von Sonderbedarf im Bereich Forschung eingesetzt werden. Die Bestimmungen über die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses und der Verlängerungsmöglichkeiten sind verschieden, doch lässt sich generell sagen, dass Zeitbedienstete für höchstens sechs Jahre eingestellt werden (außer Zeitbedienstete, die in Büros der Kommissionsmitglieder eingesetzt sind, dort ist die Beschäftigungsdauer an das Mandat des Kommissionsmitglieds geknüpft).

Die Dienststelle zahlt bei beiden Einsatzmöglichkeiten keine Dienstbezüge und/oder Auslandsdienstbezüge. Die Vergütung hängt in der jeweiligen Funktionsgruppe und von der Berufserfahrung ab.

Vor dem Hintergrund, dass die Europäische Kommission in letzter Zeit verstärkt Stellen, die bisher als END-Stellen ausgeschrieben wurden, als Vertragsbedienstete- bzw. Zeitbedienstete-Stellen ausgeschrieben hat, ist auch diese Einsatzart aus den vorgenannten Gründen für Berliner Dienstkräfte von besonderer Bedeutung.

Neben den o. g. Zeit- und Vertragsbediensteten nimmt die EU auch reguläre Einstellungen als Laufbahnbedienstete vor. Nach einer spezifischen Ausschreibung und einem speziellen Auswahlverfahren „Concours“ erfolgt eine unbefristete Einstellung, was ein Ausscheiden aus dem Berliner Landesdienst zur Folge hat.

i. Inter- und supranationale Organisationen und Institutionen

Auch Entsendung von Landesbediensteten zu inter- und supranationalen Organisationen und Institutionen leistet einen Beitrag zur Intensivierung der Zusammenarbeit und zu einer Vernetzung. Deutschland ist vor allem bei den Vereinten Nationen und ihren Unterorganen bzw. -organisationen in den Leitungspositionen zu wenig bis gar nicht vertreten, u. a. UNICEF, Internationaler Strafgerichtshof (IStGH - Bereich Anklage), Internationaler Währungsfonds (IWF), aber auch bei der NATO, der Europäischen Weltraumorganisation (ESA) und der OECD.

Grundsätzliche Voraussetzungen sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium; Berufserfahrungen (die Dauer wird in der Stellenausschreibung spezifiziert; für Leitungspositionen mindestens 15 Jahre) sowie ausgezeichnete Fremdsprachenkenntnisse in Englisch und Französisch (im Einzelfall auch andere Sprachen).

Zur Koordinierung dieser Einsätze stehen die Datenbanken "Internationaler Stellenpool" und „Internationaler Personalpool“ beim Auswärtigen Amt zur Verfügung.

j. Weitere Einsatzfelder für Berliner Landesbedienstete und Rekrutierung von Kommissionsbediensteten

- Bundesratsbeauftragte

Auf Grundlage des Art. 23 Grundgesetz wirken die Länder in Angelegenheiten der Europäischen Union durch den Bundesrat mit. Diese Mitwirkung ist geregelt im Gesetz über die Zusammenarbeit von Bund und Ländern (EUZBLG). Auf Basis dieser gesetzlichen Grundlage bestellt der Bundesrat Ländervertreter - d.h. Expertinnen bzw. Experten der Fachministerien der Länder zu seinen Beauftragten. Die Bestellung der Bundesratsbeauftragten erfolgt normalerweise unter Zuordnung zu denjenigen Gremien auf Kommissions- und Ratsebene. Die Beauftragten des Bundesrates werden in einer Liste zusammengefasst und der Bundesregierung übermittelt. Die ca. 300 Vertreterinnen und Vertreter der Landesverwaltungen in über 300 Beratungsgremien werden vom Bundesrat für jeweils drei Jahre benannt.

Die Bundesratsbeauftragten haben die Aufgabe, die Länder zu informieren, Stellungnahmen des Bundesrates zu initiieren, die Stellungnahmen des Bundesrates auf EU-Ebene zu vertreten und, falls erforderlich, noch auf weitere Stellungnahmen des Bundesrates hinzuwirken.

- Rekrutierung von Beschäftigten der Europäischen Kommission

Neben der Entsendung Berliner Landesbediensteter ist auch die befristete Rekrutierung von Beamtinnen und Beamten der EU-Kommission nach Berlin anzustreben. Auf diese Weise werden die EU-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die regionalen Besonderheiten Berlins sensibilisiert und zudem kann eine Herstellung von Kontakten und ein Erfahrungsaustausch mit der EU-Kommission erleichtert werden – dies fördert auch die Bildung eines Informationsnetzwerkes zwischen dem Senat und der EU-Kommission. Die Abteilung für Bundes- und Europaangelegenheiten der Senatskanzlei wird in Zusammenarbeit mit den Ressorts Überlegungen anstellen, welche Maßnahmen zu treffen sind, um EU-Beschäftigte für eine befristete Tätigkeit in Berlin zu gewinnen und welche Bereiche der Verwaltung (z. B. Senatskanzlei) hierfür im besonderen Maße geeignet sind.

Nach den internen Vorgaben der Kommission werden deren Bedienstete maximal für zwei Jahre entsandt. Es gilt der Grundsatz, dass die jeweilige Entsendebehörde sämtliche mit der Entsendung verbundenen Kosten ihrer Beschäftigten trägt.