

Das fast monatliche Rundschreiben der GVV

Juli/August 2026

## Grußwort

Liebe Kollegin, lieber Kollege,  
eine gute Führungskultur im öffentlichen Dienst ist unabdingbar für die Erledigung der vielfältigen Aufgaben. Wer meint, Personal müsste nur aufgrund der (nicht allzu üppigen) Bezahlung motiviert sein, hat vieles nachzuholen. In vielen Bereichen ist noch

sehr viel Luft nach oben. Fortbildungsseminare zu gutem Führen werden als Pflichtveranstaltung verstanden, wo man die Teilnahme bestätigt bekommt, aber leider das eigene Verhalten nicht verändert.

Wir haben auf unserer Website Hinweise aus arbeitsschutzrechtlicher Sicht zur Hitze am

Arbeitsplatz für Sie hinterlegt. Stöbern Sie mal, vielleicht hilft es Ihnen weiter.

Ihnen und Ihren Angehörigen eine erholsame Urlaubszeit.

Mit freundlichen Grüßen

Klaus-Dietrich Schmitt  
Vorsitzender

Grußwort	1
Termine	1
Whats up SGA Spandau	2
Das Altersheim kann warten	3
Zukunftskongress Staat & Verwaltung 2026	4
Hände weg vom Acht-Stunden-Tag!	6
Helden im Hintergrund	7
Steuererklärung 2026	8
Cyber-Resilienz	9
Stellenbesetzungsverfahren	9
Verwaltungsreform Berlin	10
System – Vernetzt – Macht – Angst	11
Eine GVV-Mitgliedschaft lohnt sich!	13
Cartoon	14
GANZ ZUM SCHLUSS ...	14

## Termine >>>

**23.09.2026**

**Sommerfest  
der GVV**

Wir laden alle unsere Mitglieder ein, mit uns im Berliner Forst Dammwild zu verzehren.

**13. – 15. 10. 2026**

**Smart Country  
Convention**

Das führende Event für den Digitalen Staat und Öffentliche Dienste auf dem Messegelände Berlin.



**Wir wünschen Ihnen einen erholsamen Urlaub, viele schöne Momente und gute Erholung. Kommen Sie gesund und mit frischer Energie zurück!**

# Whats up SGA Spandau

**Uns wurden die Ziele zwar in einem kleinen Kreis erläutert. Es klang alles logisch: Aus zentralisiert wird dezentral und auch anders herum organisiert. Leider fand keine ausreichende Kommunikation zwischen Leitung und Belegschaft statt. Wir haben die Grundsätze einer erfolgreichen Kommunikation mal nachfolgend dargestellt.**

Führungskräfte sollten in Veränderungsprozessen vor allem als Orientierungsgeber, Kommunikatoren und Unterstützer agieren. Sie haben die Aufgabe, den Sinn der Veränderung transparent zu vermitteln, Mitarbeiter aktiv in den Prozess einzubinden und dabei empathisch auf deren Sorgen, Ängste sowie individuelle Anpassungsgeschwindigkeiten einzugehen.

Für eine erfolgreiche Gestaltung des Wandels ist eine klare, transparente und kontinuierliche Kommunikation entscheidend. Informationen sollten offen und ehrlich vermittelt werden, um Gerüchten vorzubeugen und Unsicherheiten abzubauen. Dabei ist es besonders wichtig, den Hintergrund und den Nutzen der Veränderung verständlich zu erläutern, sodass für alle Beteiligten nachvollziehbar wird, warum der Wandel notwendig ist.

Gleichzeitig sollten Führungskräfte Orientierung und Sicherheit schaffen, indem sie ein klares und positives Zukunftsbild vermitteln. Ebenso wichtig ist es, aufzuzeigen, welche bewährten Strukturen, Aufgabenbereiche oder Teams trotz der Veränderungen bestehen bleiben. Dies gibt Mitarbeitern Stabilität und Halt in einer Phase der Unsicherheit.

Ein weiterer zentraler Erfolgsfaktor ist ein empathischer Umgang mit den emotionalen Reaktionen der Betroffenen. Veränderungsprozesse gehen häufig mit Phasen von Verunsicherung, Ablehnung

oder Skepsis einher, bevor Akzeptanz entstehen kann. Führungskräfte sollten deshalb präsent und ansprechbar sein, aktiv zuhören und die Anliegen sowie Bedenken ihrer Teams ernst nehmen.

Darüber hinaus wird durch die aktive Einbindung die Akzeptanz und Motivation im Veränderungsprozess gefördert. Mitarbeiter sollten die Möglichkeit erhalten, sich einzubringen und Verantwortung zu übernehmen. Dabei können individuelle Stärken und Interessen gezielt genutzt werden, indem Aufgaben passend verteilt und eigenverantwortliche Beiträge zu Teilzielen ermöglicht werden. Vertrauen und Autonomie stärken zusätzlich die Bereitschaft, den Wandel mitzutragen.

Schließlich trägt es wesentlich zum Erfolg von Veränderungsprozessen bei, Fortschritte und erreichte Meilensteine sichtbar zu machen. Auch kleinere Zwischenerfolge sollten anerkannt und gefeiert werden, um positive Entwicklungen hervorzuheben, Motivation zu fördern und das Vertrauen in den Veränderungsprozess zu stärken.



# Das Altersheim kann warten

## KI und sorgende Gemeinschaften • Kongress in Berlin am 23./24. 06.2026

Pflegenotstand und Selbstbestimmung im Alter werden häufig als Gegensätze dargestellt: Auf der einen Seite stehen steigende Versorgungsbedarfe und Fachkräftemangel, auf der anderen der Wunsch vieler Menschen, möglichst lange selbstbestimmt in den eigenen vier Wänden zu leben. Der Kongress „Das Altersheim kann warten – KI und sorgende Gemeinschaften“ stellte die Frage, ob dieses Spannungsverhältnis aufgelöst werden kann – und kam zu einer klaren Antwort: Es kann gelingen, wenn Versorgung neu gedacht wird.

Im Mittelpunkt stand die Idee, technologische Innovation mit menschlicher Nähe zu verbinden. Unter dem Leitgedanken „Hi-Tech trifft Hi Touch“ diskutierten Fachleute aus Politik, Sozialwesen, Wissenschaft, Wirtschaft und Zivilgesellschaft darüber, wie digitale Unterstützungssysteme und starke soziale Netzwerke gemeinsam dazu beitragen können, Autonomie bis ins hohe Alter zu ermöglichen.

Der erste Kongresstag widmete sich den gesellschaftlichen und strukturellen Grundlagen. Unter dem Motto „Starke Netze für ein langes Leben“ standen politische Rahmenbedingungen, kommunale Verantwortung und neue Formen sorgender Gemeinschaften im Mittelpunkt. Diskutiert wurde, welche Rolle gesetzliche Grundlagen für eine zukunftsfähige Altenhilfe spielen und wie Quartiere, Nachbarschaften und familiäre Netzwerke gestärkt werden können.

Ein zentrales Thema war dabei die Frage, wie Gemeinschaft organisiert werden kann, ohne Überforderung zu erzeugen. Beiträge zeigten auf, dass Ehrenamt und nachbarschaftliches Engagement nur dann dauerhaft tragfähig bleiben, wenn sie professionell begleitet und sinnvoll mit bestehenden Hilfestrukturen verknüpft werden. Vorgestellt wurden außerdem Ansätze, die soziale Teilhabe fördern und neue Formen gegenseitiger Unterstützung ermöglichen.

Der zweite Kongresstag rückte die digitalen Werkzeuge in den Fokus. Unter dem Motto „Autonomie durch Innovation“ wurde diskutiert, welchen Beitrag Künstliche Intelligenz und digitale Assistenzsysteme für ein selbstbestimmtes Leben leisten können.

Im Zentrum standen Anwendungen, die Sicherheit und Lebensqualität im Alltag unterstützen – von Sensorik und Sturzerkennung über sprachbasierte Assistenz bis hin zu sozialer Robotik und digitalen Begleitangeboten. Gleichzeitig wurde die Frage gestellt, wo die Grenzen technologischer Unterstützung liegen: Wie viel Digitalisierung ist sinnvoll? Wie kann Technik verständlich vermittelt werden? Und wie bleibt die Würde des Menschen gewahrt, ohne dass Unterstützung als Bevormundung erlebt wird?

Besondere Aufmerksamkeit galt dem Zusammenspiel von Technologie und Sozialraum. Deutlich wurde, dass digitale Lösungen nur dann nachhaltig wirken, wenn sie in bestehende Gemeinschaften eingebettet sind und reale Beziehungen ergänzen statt ersetzen. Praxisbeispiele und Demonstrationen zeigten, dass viele Anwendungen längst keine Zukunftsvision mehr sind, sondern bereits heute genutzt werden können. Vernetzung zwischen Entwicklern, Anwendern und Entscheidungsträgern wurde dabei als wesentliche Voraussetzung für den Erfolg hervorgehoben.

Zum Abschluss wurde die Perspektive eröffnet, die Verbindung aus Gesetzgebung, Gemeinschaft und Technologie in Modellprojekten weiterzuentwickeln – sowohl in ländlichen Regionen als auch in Großstädten und Metropolräumen.

Der Kongress machte deutlich: Die Zukunft des Alterns entscheidet sich nicht allein in Pflegeeinrichtungen oder durch technische Innovationen. Entscheidend wird sein,

wie es gelingt, digitale Möglichkeiten mit menschlicher Fürsorge zu verbinden – damit das Altersheim tatsächlich länger warten kann.

# Zukunftskongress Staat & Verwaltung 2026

## Impulse für den modernen und digitalen Staat

Der Zukunftskongress Staat & Verwaltung hat sich in den vergangenen Jahren als die führende Plattform für den Austausch über die Zukunft des öffentlichen Sektors in Deutschland etabliert. Als Leitveranstaltung für das moderne und digitale Deutschland bringt der Kongress einmal jährlich rund 2.000 Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger aus Bund, Ländern und Kommunen zusammen. Darüber hinaus nehmen Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft, Gesellschaft sowie der Digital- und Wirtschaftswelt teil, um gemeinsam über die Herausforderungen und Chancen einer zukunftsfähigen Verwaltung zu diskutieren.

Im Mittelpunkt der Veranstaltung stehen die großen Transformationsaufgaben des Staates. Angesichts zunehmender Digitalisierung, wachsender Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger an staatliche Dienstleistungen sowie tiefgreifender demografischer Veränderungen gewinnt die Modernisierung von Verwaltung und staatlichen Strukturen kontinuierlich an Bedeutung. Der Zukunftskongress bietet hierfür eine zentrale Plattform, auf der politische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Akteure gemeinsam Lösungen entwickeln, Erfahrungen austauschen und innovative Ansätze präsentieren.

## Eine etablierte Plattform für die Staatsmodernisierung



Li. Philipp Amthor, Parl. Staatssekretär beim Bundesminister für Digitales und Staatsmodernisierung, und K. D. Schmitt, Vorsitzender der GVV

Seit seiner Gründung hat sich der Zukunftskongress Staat & Verwaltung zu einem wichtigen Forum für strategische Debatten über die Zukunft des öffentlichen Sektors entwickelt. Seit dem Jahr 2013 stand die Veranstaltung unter der Schirmherrschaft des Bundesministeriums des Innern und für Heimat. Mit der Übernahme der Schirmherrschaft durch das Bundesministerium für Digitales und Staatsmodernisierung im Jahr 2025 wurde die zunehmende Bedeutung digitaler Transformation und moderner Verwaltungsstrukturen zusätzlich unterstrichen. Die Veranstaltung vereint politische Entscheidungsträger, Verwaltungspraktiker, Wissenschaftler sowie Vertreter der Wirtschaft in einem interdisziplinären Dialog. Dadurch entsteht ein einzigartiges Netzwerk, das die unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen zusammenführt und wichtige Impulse für Reformen und Innovationen liefert.

## Digitalisierung als Schlüssel zur Zukunftsfähigkeit

Die Digitalisierung steht im Zentrum vieler Diskussionen und Fachforen des Zukunftskongresses. Moderne digitale Technologien eröffnen neue Möglichkeiten, staatliche Leistungen effizienter, transparenter und bürgerfreundlicher zu gestalten. Von digitalen Verwaltungsportalen über automatisierte Prozesse bis hin zu Anwendungen auf Basis künstlicher Intelligenz – die Potenziale für eine moderne Verwaltung sind vielfältig.

Gleichzeitig stehen Bund, Länder und Kommunen vor der Herausforderung, bestehende Strukturen zu modernisieren und digitale Angebote flächendeckend verfügbar zu machen. Der Zukunftskongress bietet die Gelegenheit, erfolgreiche Projekte vorzustellen, Best Practices zu teilen und neue Kooperationen anzustoßen. Ziel ist es, die Digitalisierung auf allen Verwaltungsebenen voranzutreiben und damit die Leistungsfähigkeit des Staates nachhaltig zu stärken.

## Demografischer Wandel und Fachkräftesicherung

Neben technologischen Entwicklungen prägt insbesondere der demografische Wandel die Zukunft der öffentlichen Verwaltung. Viele Behörden stehen vor der Aufgabe, in den kommenden Jahren eine große Zahl von Beschäftigten zu ersetzen und gleichzeitig attraktive Arbeitsbedingungen für neue Fachkräfte zu schaffen.

Der Zukunftskongress widmet sich daher auch Fragen moderner Personalstrategien, neuer Arbeitsformen

und der Entwicklung einer zukunftsorientierten Verwaltungskultur. Themen wie mobiles Arbeiten, digitale Kompetenzen, Weiterbildung und Führung in Transformationsprozessen spielen dabei eine wichtige Rolle. Die Diskussionen zeigen, dass die Modernisierung des Staates nicht allein eine technologische, sondern vor allem auch eine organisatorische und kulturelle Aufgabe ist.

## Wettbewerbsfähigkeit durch einen leistungsfähigen Staat

Eine moderne und effiziente Verwaltung ist ein entscheidender Standortfaktor für Deutschland. Unternehmen erwarten schnelle Genehmigungsverfahren, digitale Verwaltungsleistungen und verlässliche staatliche Rahmenbedingungen. Gleichzeitig wünschen sich Bürgerinnen und Bürger einfache, transparente und jederzeit verfügbare Dienstleistungen.

Der Zukunftskongress Staat & Verwaltung betrachtet die Modernisierung des Staates daher nicht isoliert,

sondern als wesentlichen Beitrag zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands.

Durch den Austausch zwischen Verwaltung, Wirtschaft und Wissenschaft entstehen Lösungsansätze, die sowohl die Qualität staatlicher Leistungen verbessern als auch Innovationskraft und wirtschaftliche Entwicklung fördern können.

## Zukunftskongress Staat & Verwaltung 2026

Der 12. Zukunftskongress Staat & Verwaltung findet am 9. und 10. Juni 2026 im bcc Berlin Congress Center statt. Auch in diesem Jahr werden zahlreiche Expertinnen und Experten, Führungskräfte sowie politische Entscheidungsträger erwartet, um über die Zukunft des Staates und die Weiterentwicklung der öffentlichen Verwaltung zu diskutieren.

Die Veranstaltung bietet ein umfangreiches Programm

mit Plenumsveranstaltungen, Fachforen, Workshops und Netzwerkformaten.

Im Fokus stehen aktuelle Themen wie digitale Souveränität, künstliche Intelligenz in der Verwaltung, Cybersicherheit, Datenmanagement, moderne Personalpolitik sowie innovative Formen der Zusammenarbeit zwischen Staat, Wirtschaft und Gesellschaft.

## Fazit

Der Zukunftskongress Staat & Verwaltung ist weit mehr als eine Fachveranstaltung. Er ist ein zentraler Treffpunkt für alle, die die Zukunft des öffentlichen Sektors aktiv gestalten möchten. Mit seinem interdisziplinären Ansatz, seiner hohen fachlichen Relevanz und seinem klaren Fokus auf Digitalisierung und Staatsmodernisierung leistet der Kongress einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung staatlichen Handelns in Deutschland.

Gerade in Zeiten tiefgreifender technologischer, gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Veränderungen bietet die Veranstaltung Orientierung, Austausch und konkrete Lösungsansätze. Damit trägt sie dazu bei, die Leistungsfähigkeit, Bürgernähe und Innovationskraft der öffentlichen Verwaltung nachhaltig zu stärken und Deutschland als modernen, wettbewerbsfähigen und digitalen Standort weiterzuentwickeln.

<https://www.vdz.org/politik-strategie-governance/von-der-strategie-die-umsetzung>

# Hände weg vom Acht-Stunden-Tag!

Die Bundesregierung plant eine grundlegende Änderung des Arbeitszeitgesetzes. Was als „mehr Flexibilität“ verkauft wird, bedeutet in Wirklichkeit einen massiven Angriff auf den Schutz der Beschäftigten. Künftig soll nicht mehr die tägliche Höchstarbeitszeit gelten, sondern lediglich eine wöchentliche Obergrenze. Damit könnten Arbeitstage von bis zu 13 Stunden zur Realität werden.

Wer von mehr Flexibilität spricht, verschweigt, wer den Preis dafür zahlen soll: die Beschäftigten. Längere Arbeitstage bedeuten weniger Zeit für Familie,

Freizeit und Erholung. Sie erhöhen das Risiko von Überlastung, gesundheitlichen Schäden und Arbeitsunfällen.

Dabei arbeiten viele Kolleginnen und Kollegen schon heute am Limit. Wochenenddienste, Schichtarbeit und Überstunden gehören für zahlreiche Beschäftigte längst zum Alltag. Gerade im öffentlichen Dienst stemmen die Beschäftigten die Folgen eines dramatischen Personalmangels und halten trotz fehlender Kolleginnen und Kollegen die öffentlichen Leistungen aufrecht.

## Der Acht-Stunden-Tag schützt Beschäftigte

Der Acht-Stunden-Tag ist kein überholtes Relikt, sondern eine wichtige Schutzregelung. Er sorgt dafür, dass Arbeit nicht krank macht und genügend Zeit für Erholung bleibt.

### Schon heute ermöglicht das Arbeitszeitgesetz ausreichend Flexibilität:

- Regelarbeitszeit: Maximal acht Stunden täglich
- Verlängerung auf bis zu zehn Stunden möglich, wenn die Mehrarbeit ausgeglichen wird

### Zusätzlich sichern gesetzliche Pausen- und Ruhezeiten die Gesundheit der Beschäftigten:

- Mindestens 30 Minuten Pause nach mehr als sechs Stunden Arbeit
- Mindestens 45 Minuten Pause nach mehr als neun Stunden Arbeit
- Mindestens elf Stunden Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen



Diese Schutzrechte sind keine Privilegien. Sie sind das Ergebnis jahrzehntelanger gewerkschaftlicher Kämpfe und dürfen nicht aufgeweicht werden.

Flexibilität ja – aber nicht auf Kosten der Beschäftigten. Arbeitszeitflexibilität gibt es bereits heute. Tarifverträge ermöglichen passgenaue Lösungen für unterschiedliche Branchen und Arbeitsbereiche. Sie schaffen einen fairen Ausgleich zwischen den

Interessen der Arbeitgeber und den Bedürfnissen der Beschäftigten. Was wir brauchen, sind nicht längere Arbeitstage, sondern bessere Arbeitsbedingungen, mehr Personal und eine Stärkung der Tarifbindung.

Wer den Acht-Stunden-Tag infrage stellt, greift einen zentralen Pfeiler des Arbeitsschutzes an. Deshalb gilt: Hände weg vom Acht-Stunden-Tag! Für gute Arbeit, Gesundheit und ein selbstbestimmtes Leben.

# Helden im Hintergrund

## Warum Public IT Security heute zu den entscheidenden Zukunftsaufgaben gehört – und die PITS 2026 genau dort ansetzt.

**Superheldinnen und Superhelden galten lange als kulturelles Nischenphänomen.** Heute prägen Figuren wie Superman, Wonder Woman oder die Avengers globale Unterhaltung, milliardenschwere Medienmärkte und gesellschaftliche Vorstellungen von Schutz, Verantwortung und Krisenbewältigung. Der Weg der IT-Sicherheit verlief auf überraschende Weise ähnlich – allerdings mit einem entscheidenden

Über viele Jahre wurde Cyber-Sicherheit in Organisationen vor allem als technisches Spezialgebiet verstanden – wichtig, aber häufig nachgelagert. Investitionen erfolgten oftmals erst dann, wenn Risiken sichtbar wurden oder regulatorischer Druck entstand. Mit zunehmender Digitalisierung hat sich dieses Verständnis grundlegend verändert.



K. D. Schmitt, Vorsitzender der GVV, bei der PITS 2026

Unterschied: Während die Popularität von Comics optional war, ist digitale Sicherheit zur zwingenden Voraussetzung moderner Gesellschaften geworden.

Die PITS 2026 greift diese Entwicklung auf und stellt jene Menschen in den Mittelpunkt, die selten öffentlich sichtbar sind, deren Arbeit aber täglich die Funktionsfähigkeit des Staates absichert: Die Heldinnen und Helden der öffentlichen IT-Sicherheit. Die stille Transformation der IT-Sicherheit

Verwaltungen, öffentliche Einrichtungen und staatliche Institutionen sind heute in hohem Maß auf digitale Prozesse angewiesen. Bürgerdienste, Verwaltungsabläufe, Kommunikationsstrukturen und Datensysteme bilden längst das Rückgrat öffentlicher Leistungsfähigkeit. Damit hat sich auch die Rolle der IT-Sicherheit verschoben: Sie schützt nicht mehr nur Systeme – sie schützt staatliche Handlungsfähigkeit.

### **Wenn die Realität komplexer wird als die Fiktion:**

Die Analogie zur Welt der Comic-Erzählungen endet nicht bei den Heldinnen und Helden. Auch die Bedrohungsszenarien erscheinen zunehmend komplex. Cyber-Angriffe sind heute selten isolierte Einzelereignisse. Hinter ihnen stehen immer häufiger professionell organisierte Gruppen, wirtschaftlich motivierte Akteure oder geopolitisch beeinflusste Kampagnen. Parallel beschleunigt Künstliche Intelligenz die Dynamik auf beiden Seiten: Sie unterstützt Verteidigung, Analyse und Automatisierung – eröffnet jedoch ebenso neue Möglichkeiten für Angreifer.

Die Folge ist ein grundlegender Perspektivwechsel: IT-Sicherheit wird nicht mehr ausschließlich als Schutzmaßnahme verstanden, sondern als Fähigkeit

**Die Folge ist ein grundlegender Perspektivwechsel:** IT-Sicherheit wird nicht mehr ausschließlich als Schutzmaßnahme verstanden, sondern als Fähigkeit

zur Resilienz. Resilienz bedeutet in diesem Zusammenhang mehr als Abwehr. Es geht um die Fähigkeit öffentlicher Organisationen, Störungen zu erkennen, Auswirkungen zu begrenzen, handlungsfähig zu bleiben und sich schnell zu erholen. Public IT Security als Gemeinschaftsaufgabe Die Anforderungen an öffentliche Institutionen wachsen. Sicherheit muss heute in Architekturen, Prozesse und Entscheidungen integriert werden – nicht nachträglich, sondern von Beginn an.

**Genau an dieser Schnittstelle positioniert sich die PITS 2026:** Unter dem Leitmotiv „Heldinnen und Helden im Hintergrund“ richtet die Veranstaltung den Blick bewusst auf die Menschen hinter den Technologien: Sicherheitsverantwortliche, IT-Architektinnen und -Architekten, Verwaltungsmodernisierer, Krisenstäbe und Fachkräfte, die tagtäglich an digitaler Stabilität arbeiten. Dabei geht es nicht um spektakuläre Einzelmaßnahmen, sondern um kontinuierliche Arbeit – oft unsichtbar, selten öffentlich und gleichzeitig essenziell.

**Die Themen der nächsten Resilienzphase.** Die PITS 2026 adressiert zentrale Handlungsfelder der kommenden Jahre. Ein Schwerpunkt liegt auf dem Umgang mit Künstlicher Intelligenz: Wie lassen sich Potenziale nutzen, ohne neue Sicherheits- und Governance-Risiken zu erzeugen? Ebenso im Fokus stehen Cloud-Strukturen und die Frage, wie moderne

Infrastrukturen sicher, resilient und souverän gestaltet werden können.

**Hinzu kommt ein Thema, das häufig unterschätzt wird:** Sicherheitskompetenz. Technologische Lösungen entfalten nur dann Wirkung, wenn Menschen sie verstehen, anwenden und weiterentwickeln können. Schulung, Sensibilisierung und organisatorische Verankerung werden damit zu strategischen Erfolgsfaktoren.

Und schließlich bleibt die tägliche Realität der Cyber-Abwehr ein Dauerthema: Angriffe verhindern, Vorfälle erkennen, schnell reagieren und aus Krisen lernen. Sichtbarkeit für eine oft unsichtbare Leistung Digitale Sicherheit entfaltet ihren Wert häufig gerade dann, wenn nichts passiert. Kein Ausfall, kein Datenverlust, keine Unterbrechung öffentlicher Leistungen – Erfolg bleibt unsichtbar.

**Die PITS 2026 setzt genau an diesem Paradox an.** Sie macht sichtbar, dass Resilienz nicht allein aus Technologien entsteht, sondern aus Menschen, Zusammenarbeit und dem kontinuierlichen Aufbau von Fähigkeiten. Die eigentlichen Heldinnen und Helden moderner Gesellschaften tragen heute selten Umhänge. Sie arbeiten in Leitstellen, Rechenzentren, Behörden und Sicherheitsabteilungen – und sorgen dafür, dass digitale Infrastrukturen auch unter Druck funktionieren.

## Steuererklärung 2026

**Gewerkschaftsmitglieder können den Gewerkschaftsbeitrag zusätzlich geltend machen**

Ab dem Jahr 2026 können Beiträge zur Gewerkschaft steuerlich deutlich vorteilhafter geltend gemacht werden. Sie werden dann zusätzlich zum Werbungskosten-Pauschbetrag berücksichtigt. Das bedeutet, dass sich der Gewerkschaftsbeitrag in jedem Fall steuermindernd auswirkt.

Bisher war es so, dass sich solche Beiträge nur dann steuerlich bemerkbar gemacht haben, wenn die gesamten Werbungskosten über dem Pauschbetrag lagen. Viele Mitglieder hatten dadurch keinen direkten finanziellen Vorteil.

Mit der neuen Regelung entfällt diese Einschränkung: Der Gewerkschaftsbeitrag führt künftig immer zu einer Steuerentlastung, unabhängig davon, ob weitere Werbungskosten anfallen oder nicht.

Das gilt nicht nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auch für Rentnerinnen, Rentner sowie Pensionärinnen und Pensionäre. Bei Steuererklärungen für das Jahr 2026 lohnt sich die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft auch steuerlich zuverlässig, da die Beiträge in jedem Fall die Steuerlast reduzieren. Um die steuerliche Entlastung zu erhalten muss der Gewerkschaftsbeitrag in der Steuererklärung gesondert angegeben werden

# Cyber-Resilienz

## Europa muss sein Potenzial in kollektive Stärke umwandeln.

Die aktuelle geopolitische Lage hat unsere Wahrnehmung auf digitale Risiken verändert. Informationssysteme und die darin gespeicherten Daten sind mehr denn je zu vorrangigen Angriffszielen geworden.

Die technologische Abhängigkeit hat sich dabei als kritische Schwachstelle herausgestellt. In diesem Umfeld ist Cybersicherheit nicht länger ein technisches Thema, das den IT-Abteilungen vorbehalten ist. Sie ist zu einer Frage der Geschäftskontinuität, der wirtschaftlichen Vorherrschaft, des Vertrauens der Partner und des Rufs geworden.

Der jüngste von HarfangLab veröffentlichte „State of Cybersecurity Report“ hebt jedoch hervor, dass es den europäischen CEOs an Verantwortungsbewusstsein mangelt, wenn es um Cybersicherheit geht. Er zeigt zudem, dass Unternehmensführer zwar die Risiken erkennen, die mit der Abhängigkeit von ausländischen Anbietern verbunden sind, die Umstellung auf europäische Technologien jedoch noch nicht als dringlich angesehen wird.

Aber Europa verfügt bereits über ein dynamisches Cyber-Ökosystem, in dem Akteure von Weltklasse im Bereich Sicherheit ansässig sind. Initiativen wie die Allianz zwischen HarfangLab und

IKARUS zeigen, dass Europa in der Lage ist, vertrauenswürdige, interoperable Rahmenbedingungen auf kontinentaler Ebene zu schaffen.

Trotz des Cybersicherheitsgesetzes, das die Grundlage für einen europäischen Rahmen für Cybersicherheitszertifizierungen geschaffen hat, sehen sich Unternehmen nach wie vor mit uneinheitlichen nationalen Auslegungen und unterschiedlichen Validierungsprozessen konfrontiert. Diese Uneinheitlichkeit behindert die Entwicklung eines echten europäischen Binnenmarktes. Auf makroökonomischer Ebene verhindert sie, dass Europa sein technologisches Potenzial in eine gefestigte industrielle Stärke umwandeln kann.

Eine in allen Mitgliedstaaten einheitlich anerkannte Zertifizierung (wie die BSZ des BSI) würde Markteintrittsbarrieren senken, Investitionen ankurbeln und die Entstehung europäischer Marktführer fördern. Außerdem würde sie das Vertrauen großer öffentlicher und privater Kunden stärken.

In einer Zeit, in der die Verfügbarkeit kritischer digitaler Dienste ebenso unverzichtbar geworden ist wie die der physischen Infrastruktur, muss Europa mit einer Stimme sprechen.

## Stellenbesetzungsverfahren

Die überlangen Stellenbesetzungsverfahren im öffentlichen Dienst des Landes Berlin sind längst kein Verwaltungsdetail mehr, sondern ein strukturelles Problem.

Während andere Arbeitgeber innerhalb weniger Wochen entscheiden, vergehen hier häufig Monate bis zur Besetzung einer Stelle.

Die Folge: Qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber springen ab, Teams bleiben dauerhaft unterbesetzt und die Belastung für die Beschäftigten steigt weiter.

Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels kann sich das Land diese Langsamkeit nicht leisten.

Wer moderne Verwaltung fordert, muss auch moderne und deutlich schnellere Einstellungsverfahren ermöglichen. Andernfalls verliert der öffentliche Dienst weiter an Attraktivität – und am Ende leiden Leistungsfähigkeit und Vertrauen in staatliches Handeln.

# Verwaltungsreform Berlin

## Gemeinsam die Verwaltung von morgen gestalten

Die Berliner Verwaltung befindet sich in einem umfassenden Modernisierungsprozess. Ziel der Verwaltungsreform ist es, Zuständigkeiten klarer zu regeln, Prozesse effizienter zu gestalten und die Verwaltung digitaler, leistungsfähiger und bürgernäher aufzustellen.

Ein zentraler Baustein der Reform ist die Neuordnung der Aufgaben zwischen Senat und Bezirken. Hierfür werden bestehende Zuständigkeiten erstmals in einem einheitlichen Katalog erfasst und anschließend systematisch überprüft. Doppelstrukturen sollen abgebaut, Prozesse vereinfacht und Verantwortlichkeiten transparenter gestaltet werden.

Für die praktische Umsetzung wurde das Verwaltungsreform-Implementierungsprojekt (VIP) eingerichtet. Es begleitet die Einführung der neuen Regelungen des Landesorganisationsgesetzes (LOG) und sorgt dafür, dass die Reform im Verwaltungsalltag wirksam umgesetzt werden kann.

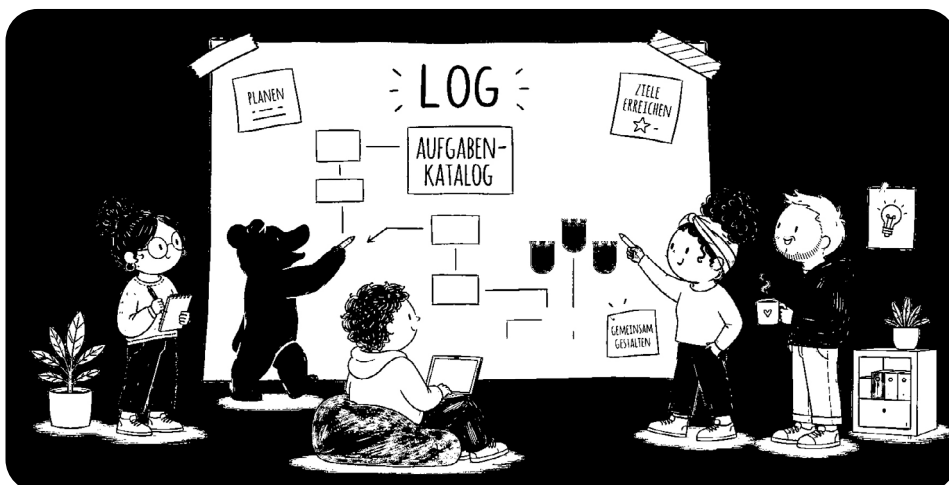
Das VIP verfolgt zwei zentrale Ziele: Die schrittweise Umsetzung der Verwaltungsreform in den Senats- und Bezirksverwaltungen sowie die Entwicklung eines dauerhaften, gesamtstädtischen Transformationsprozesses. Dabei stehen klare Zuständigkeiten, wirksame Steuerungsinstrumente und die aktive Beteiligung der Beschäftigten im Mittelpunkt.

Das Jahr 2026 gilt als Transformationsjahr. Bestehende Regelungen bleiben zunächst bestehen, während neue Prozesse vorbereitet, erprobt und schrittweise eingeführt werden. Die Beschäftigten werden dabei durch Informationsangebote, Schulungen und Austauschformate begleitet.

## Informiert bleiben und mitgestalten

Die Senatskanzlei bietet verschiedene Möglichkeiten, sich über die Verwaltungsreform und das VIP zu informieren:

- **Projekt-Newsletter:** Erscheint alle zwei Monate und informiert über aktuelle Entwicklungen, Meilensteine und Beteiligungsmöglichkeiten. Die Anmeldung ist möglich unter: <https://survey.partnerschaft-deutschland.de/survey/VIP-Newsletter>
- **Digitale Sprechstunden:** Jeden zweiten Donnerstag von 10:00 bis 11:00 Uhr können Mitarbeitende Fragen stellen, Erfahrungen austauschen und aktuelle Informationen aus dem Projekt erhalten.
- **FAQ und Projektinformationen:** Antworten auf häufige Fragen sowie weiterführende Informationen zum LOG und zum VIP werden fortlaufend auf den Projektseiten der Senatskanzlei im Intranet bereitgestellt.
- **Direkter Kontakt:** Fragen und Anregungen können jederzeit an das Projektteam unter [verwaltungsreform@senatskanzlei.berlin.de](mailto:verwaltungsreform@senatskanzlei.berlin.de) gerichtet werden.



## Weitere Informationen

zur Verwaltungsreform, zum Landesorganisationsgesetz und zu den Unterstützungsangeboten für Führungskräfte und Mitarbeitende finden Sie auf den Projektseiten der Senatskanzlei im Intranet.

# System – Vernetzt – Macht – Angst

## Ich arbeite seit über sechs Jahren in einer Migrationsbehörde in Berlin und erlebe heute, wie mich ein System krank gemacht hat.

**Noch möchte ich anonym bleiben**, weil ich Repressalien befürchte. Doch der Tag wird kommen, an dem ich offen und persönlich über meine Erfahrungen sprechen werde. Nicht aus Rache, sondern um andere vor Entwicklungen zu warnen, die lange vor meiner Zeit bestanden haben und nach mir weiterbestehen werden, wenn niemand hinschaut.

Möglicherweise werden Beteiligte mich anhand meiner Geschichte erkennen. Das hindert mich jedoch nicht daran, auf ein Problem aufmerksam zu machen. Von außen betrachtet gelte ich als Vorzeigemitarbeiter. Jemand, dem trotz schwieriger Ausgangsbedingungen sozialer Aufstieg gelungen ist. Doch was nützt sozialer Aufstieg, wenn Menschen weiterhin auf dich herabschauen, dir aus dem Weg gehen oder plötzlich Distanz schaffen, weil du etwas ausgesprochen hast, das lieber unausgesprochen geblieben wäre?

**Alles scheint miteinander vernetzt.** Manchmal habe ich das Gefühl, in einem Spinnennetz gefangen zu sein. Und je größer dieses Netz wird, desto schwieriger scheint es, ihm zu entkommen.

Mit der Zeit habe ich erkannt, dass es nicht allein um eine einzelne Führungskraft geht. Entscheidend sind auch jene hinter den Kulissen, die darüber befinden, ob ein Beschäftigter als schützenswert wahrgenommen wird oder ob ihm mit Ignoranz begegnet wird. Und wenn am Ende Klobrillen wichtiger erscheinen als die psychische Gesundheit eines Mitarbeiters, dann läuft vielleicht doch etwas grundlegend schief.

**Es war ein schleichender Prozess.** Die ersten Jahre ging es mir gut. Gleichzeitig nahm ich wahr, dass Menschen um mich herum litten. Irgendwann trifft es jedoch auch dich. Es spielt keine Rolle, ob du gute Arbeit leistest, engagiert bist oder im Vergleich zu anderen kaum krankheitsbedingt fehlst. Sobald du Kritik äuserst, Missstände benennst oder eigene Bedürfnisse formulierst, veränderst du deine Rolle. Plötzlich bist du nicht mehr der Mitarbeiter, der funktioniert, schweigt, wegschaut und ausharrt. Du wirst zum Problem.

### **Bin ich nur dann loyal, wenn ich schweige?**

Es entsteht der Eindruck, dass Kontrolle zurückgewonnen werden soll. Doch was geschieht, wenn diese Kontrolle verloren geht? Wenn du beginnst, Muster zu erkennen, Widersprüche wahrzunehmen und die einzelnen Puzzleteile zu einem Gesamtbild zusammenzufügen?

Mit der Zeit stellte ich fest, dass viele Beschwerden, Beobachtungen und Erfahrungen immer wieder in dieselbe Richtung weisen. Vielleicht ist das Zufall. Vielleicht auch nicht. Doch irgendwann kommt der Punkt, an dem sich die Frage nicht mehr verdrängen lässt.

Wie geht es weiter, wenn der Sonnenkönig selbst geknickt im Dunkeln verschwindet? Ist das vielleicht der Moment, in dem Aufarbeitung beginnen kann? Ich wurde gefragt, ob ich keine Angst davor habe, dass man sich an mir rächen könnte, wenn ich mich öffentlich äußere. Eigentlich ist das eine absurde Frage. Schließlich arbeite ich nicht in einem privaten Konzern, sondern in einer staatlichen Institution.

**Und doch sehe ich sie: Die Schweigenden.** Menschen mit Verantwortung – für Kinder, für Familien, für ihre eigene Zukunft. Die Kolleginnen und Kollegen, die sich erfolglos wegbevorzogen haben. Diejenigen, die kurz vor der Pension oder Rente stehen und für die ein Neuanfang kaum noch realistisch erscheint.

Viele suchen nach einer gesichtswahrenden Lösung für sich selbst. Doch was passiert, wenn es plötzlich um das Gesicht der Behörde geht? Reicht es dann, zu sagen, man habe von alledem nichts gewusst? Warum wird keine Verantwortung übernommen?

Ich habe über Jahre auf meine Situation aufmerksam gemacht. Ich habe Gespräche gesucht, Hinweise gegeben und dabei mehr von mir preisgegeben, als mir lieb war. Wenn ich innerhalb eines einzigen Jahres mehr Krankheitstage habe als in meiner gesamten Schullaufbahn zusammen, ist das dann wirklich noch bedeutungslos?

**Trotz allem bemühe ich mich**, professionell zu bleiben. Ich nutze die vorgesehenen Wege, auch wenn es Kraft kostet und man häufig das Gefühl hat, ständig jemandem hinterherlaufen zu müssen.

Gleichzeitig habe ich mich vorbereitet. Ich habe mit Menschen außerhalb des Systems gesprochen. Die Reaktionen reichen von Verwunderung bis Fassungslosigkeit. Eine Anwältin fragte mich einmal, ob ich für einen Lieferdienst arbeite. Nicht aus Spott, sondern weil sie nicht glauben konnte, dass eine staatliche Institution so handeln könnte.

Doch warum sollte sich etwas ändern, wenn es bisher immer funktioniert hat? Du brauchst einen langen Atem.

**Langsam beginnen sie hinter dir aufzuräumen.** Doch für Beschwichtigungen und schöne Worte ist es längst zu spät. Der Schaden ist entstanden. Das Bedürfnis nach Aufklärung, Verantwortung und Gerechtigkeit besteht weiterhin. Es ist Zeit für Veränderungen. Es ist Zeit für Zugeständnisse. Es ist Zeit, aus Fehlern zu lernen. Das darf sich nicht wiederholen. Ich bleibe mir selbst treu. Und manchmal sehe ich, wie die Sicherheit in den Augen der Verantwortlichen zu schwanken beginnt. Das gibt mir die Kraft, nicht aufzugeben. Ihr habt mir eine Lösung versprochen. Doch eine Lösung allein wird den Wunsch nach einer ehrlichen Aufarbeitung nicht ersetzen.

**Übernehmt Verantwortung.**



# Eine GVV-Mitgliedschaft lohnt sich!



## Als unser Mitglied müssen Sie dafür keinen zusätzlichen Beitrag entrichten.

Als Mitglied unterstützen Sie uns dabei, Ihre Anliegen sowie die Interessen Ihrer Kollegen und Kolleginnen durchzusetzen. Darüber hinaus können alle GVV-Mitglieder direkten Einfluss auf Beschlüsse der Gewerkschaft nehmen.

Dank des von uns organisierten juristischen Beistands konnten in der Berliner Verwaltung bereits viele befristete in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt werden. Die GVV hat auch mehrere Klagen initiiert, die oftmals erst in letzter Instanz oder vom Bundesverfassungsgericht entschieden wurden. Themen waren und sind hier etwa die Gültigkeit des Nahverkehrstarifvertrages und der Mindestlohntabelle bei der Altersteilzeit, die Rechtswirksamkeit der VBL-Startgutschrift und die verletzte Alimentationspflicht bei der Besoldung von Berliner Beamtinnen und Beamten.

### Vorteile für Mitglieder

Mitglieder profitieren von:

#### Unserer Rechtsberatung und unserem Rechtsschutz.

Wir unterstützen Sie bei der Lösung arbeitsrechtlicher Fragen. Hierfür kooperiert die GVV mit der Rechtsanwaltskanzlei Erasmus Hardtmann.

#### Unserem zusätzlichen Versicherungsschutz.

Im Mitgliedsbeitrag zusätzlichen Versicherungsschutz. Im Mitgliedsbeitrag sind eine Diensthaftpflicht und eine Unfallversicherung bereits enthalten.

### Weitere Infos auf unserer Website:

<https://www.gewerkschaftverwaltungundverkehr.de/ihre-vorteile-auf-einen-blick/>

GVV-Mitglieder können zudem von vergünstigten Tarifen bei anderen Versicherungsarten profitieren.

Unserem Streikgeld und Unterstützung bei Warnstreiks. Da während eines Arbeitskampfes kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, unterstützen wir unsere Mitglieder in dieser Zeit mit Zahlungen aus unserem Streikfonds.

### Unseren Veranstaltungs- und Weiterbildungsangeboten.

Die GVV bietet für Ihre Mitglieder regelmäßig kostenlose Weiterbildungen und Seminare an. Darüber hinaus erhalten sie Zugriff auf verbilligte Tickets für diverse Messen und Veranstaltungen.

### Einheitlicher Mitgliedsbeitrag: 10 Euro.

Der Beitrag für die Mitgliedschaft in der GVV beträgt 10 Euro pro Monat. Bei jährlicher Vorauszahlung bis zum 31. Januar sind 110 Euro fällig. Unser Mitgliedsbeitrag wird einheitlich erhoben, sodass sich Einkommenssteigerungen nicht auf dessen Höhe auswirken.

Stand: März 2026

# GANZ ZUM SCHLUSS ...

Sie möchten mehr über die GW erfahren? Sie möchten sich in der GVV engagieren? Sie möchten anderen die GVV näherbringen? Wir freuen uns darüber.

Als zuständige Gewerkschaft sind wir aufgrund unserer verfassungsrechtlich geschützten Betätigungsfreiheit grundsätzlich berechtigt, E-Mails zu Werbezwecken auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers und Aufforderung durch die Arbeitnehmer an die betrieblichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten zu versenden. Eine ausführliche Expertise zu dem Thema können Sie im Newsletter Juli/August 2018 auf unserer Website nachlesen.

Selbstverständlich respektieren wir, wenn Sie keine E-Mail wünschen. Bitte teilen Sie uns das per E-Mail mit, damit wir Sie aus dem Verteiler löschen können.

## IMPRESSUM

Herausgeberin:  
Gewerkschaft Verwaltung  
und Verkehr  
Postfach 20 07 39  
13517 Berlin

Vertreten durch ihren  
Vorstand:  
Klaus-Dietrich Schmitt,  
Vorsitzender (V.i.S.d.P.)

Jennifer Rennert,  
stellvertretende  
Vorsitzende

Lutz Stöhr,  
stellvertretender  
Vorsitzender

Redaktion: Michael Theis  
Layout/Satz: Hasenecker

### KONTAKT:

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

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

Fotos/Darstellungen: GVV, pexels, pixabay, privat, unsplash, wikipedia

## Cartoon



Cartoon: Jessica Naumann