

Antrag 183/I/2019

Landesvorstand

Der Landesparteitag möge beschließen:

Empfehlung der Antragskommission

Annahme (Konsens)

Politik und Verwaltung in Berlin: Steuerung in einer Millionenstadt mit zweistufiger Verwaltung

1 Wir wollen, dass Berlin ein Vorbild für eine gute und effi-
2 ziente Verwaltung wird.
3 Die Berliner Verwaltung ist Dienstleisterin für die Einwoh-
4 ner*innen. Diese erwarten von der Politik zu Recht, dass
5 die Berliner Verwaltung funktioniert und sie die Dienst-
6 leistungen effektiv und effizient möglichst vor Ort in den
7 Bezirken erhalten. Aus ihrer Sicht ist es egal, welche Ver-
8 waltung die Dienstleistung erbringt. Ihnen geht es dar-
9 um, ihr Anliegen schnell und richtig klären zu können.
10 Auch wenn es banal klingt: wenn es um gesamtstädti-
11 sche Steuerung geht, steht an erster Stelle die Frage, ob
12 die handelnden Akteur*innen in Politik und Verwaltung
13 bereit sind, jeweils in ihren Bereichen Verantwortung zu
14 übernehmen, die Dienstleistungen in den Bezirken zu er-
15 bringen und in den Senatsverwaltungen zu steuern. Das
16 Verantwortungs-PingPong zwischen Bezirken und Haupt-
17 verwaltung muss ein Ende haben. Die Bürger*innen sind
18 es zu Recht leid. Uns ist bewusst, dass ohne eine gute Ver-
19 waltung gute Politik nicht umgesetzt werden kann. Wir
20 wollen in die Menschen, die für Berlin arbeiten, investie-
21 ren.

22 2020 feiert die Einheitsgemeinde Berlin ihren 100. Jahres-
23 tag. Berlin ist Stadt und Land zugleich, staatliche und ge-
24 meindliche Tätigkeit werden in Berlin nicht getrennt. Nach
25 Art. 67 der Verfassung von Berlin nimmt der Senat mit den
26 Hauptverwaltungen nur die Aufgaben von gesamtstädti-
27 scher Bedeutung, die Bezirke alle anderen kommunalen
28 Aufgaben wahr.

29

Einheit und Vielfalt bewahren

31 Die SPD Berlin bekennt sich zur Eigenständigkeit der be-
32 zirklichen Entscheidungsträger*innen und der Bezirksver-
33 waltung. Sie bekennt sich jedoch genauso zu einer ge-
34 samtstädtischen Verantwortung des Senats. Diese be-
35 inhaltet eine Steuerung der bezirklichen Aufgabenerfül-
36 lung bei gleichzeitiger auskömmlicher Ressourcenzuwei-
37 sung an die Bezirke durch das Abgeordnetenhaus von Ber-
38 lin.

39 Wichtig ist dabei, nicht nur die Arbeit der Bezirke, sondern
40 auch die Arbeit der Senatsverwaltungen kritisch zu beglei-
41 ten. Eine der Kernaufgaben der Senatsverwaltungen ist
42 die gesamtstädtische Steuerung. Hier besteht in etlichen
43 Bereichen Nachholbedarf. Zwar setzt die Berliner Verfas-
44 sung den Steuerungsmöglichkeiten des Senats gegenüber
45 den Bezirken Grenzen. Allerdings werden die bestehen-
46 den fachlichen und politischen Steuerungsmöglichkeiten
47 bislang nur wenig genutzt.

48

Die gesamtstädtische Steuerung ausbauen

50 Schon in dieser Legislaturperiode sollen Fortschritte bei

51 der Verwaltungssteuerung erkennbar werden. Anderer-
52 seits erfordern weitergehende Veränderungen eine Än-
53 derung der Berliner Verfassung. Die Verfassung zu än-
54 dern, setzt einen transparenten beteiligungsorientierten
55 Diskussionsprozess voraus. Die SPD spricht sich deshalb
56 für eine stufenweise Weiterentwicklung der gesamtstädt-
57 tischen Steuerung von Politik und Verwaltung aus.

58 Die SPD Berlin fordert den Senat auf, in dieser Legislatur-
59 periode für die Steuerung der Bezirksverwaltungen die be-
60 stehenden Steuerungsmöglichkeiten der Bezirke aktiv an-
61 zuwenden und die Wirksamkeit zu evaluieren. Hieraus sol-
62 len dann ganzheitliche Vorschläge für ggf. verfassungsän-
63 dernde Veränderungen erfolgen.

64 Zu den bestehenden gesamtstädtischen Steuerungsmög-
65 lichkeiten gehören:

- 66 • Steuerung durch Rechtssetzung (Erlass von Verord-
67 nungen; Einbringung von Gesetzen ins Parlament),
- 68 • Verwaltungsinterne Instrumente (Erlass von Ver-
69 waltungsvorschriften und Rundschreiben) und –
70 mit der Möglichkeit eines standardisierten Fach-
71 Controllings,
- 72 • Steuerung durch Kooperation (zum Beispiel Zielver-
73 einbarungen und Projektarbeit),
- 74 • Bezirksaufsicht (bei rechtswidrigem Handeln der
75 Bezirke und bei Verstoß gegen Verwaltungsvor-
76 schriften),
- 77 • Eingriffsrecht nach § 13a Abs. 1 AZG (im Einzel-
78 fall bei „dringenden Gesamtinteressen“; zuständi-
79 ges Senatsmitglied hat danach Informations- und
80 Weisungsrecht bzw. kann die Aufgabe an sich zie-
81 hen (Eintrittsrecht),
- 82 • Fachaufsicht (anstelle des Eingriffsrechts; kann ein-
83 fachgesetzlich erreicht werden),
- 84 • Zuweisung von Haushaltsmitteln.

85

86 **Zielvereinbarungen gesetzlich verankern**

87 Für die Verbesserung der Steuerungsmöglichkeiten in Be-
88 zug auf die politische Steuerung hält die Berliner SPD die
89 Einführung von für beide Seiten verbindlichen Zielverein-
90 barungen zwischen Senat und Bezirken für sinnvoll.

91 Bereits in den vergangenen Jahren wurde bei verschiede-
92 nen fachlichen Fragen das Instrument der Zielvereinba-
93 rungen zwischen Senatsverwaltungen und Bezirken ge-
94 nutzt. In vielen Fällen hat es sich als eine Möglichkeit der
95 Steuerung der Verwaltung bewährt.

96 Um dem Instrument Zielvereinbarungen die nötige Ver-
97 bindlichkeit zu verleihen, schlägt die SPD Berlin eine ge-
98 setzliche Verankerung im Allgemeinen Zuständigkeitsge-
99 setz (AZG) vor.

100 Damit die Einhaltung der Zielvereinbarungen überprüft
101 werden kann, ist ein Controllingssystem mit geeigneten
102 Anreiz- und Sanktionsinstrumenten zu etablieren. Sollte
103 dies nicht fruchten – oder sich ein Bezirk bewusst weigern,
104 die Zielvereinbarung umzusetzen – kann das bestehende
105 Eingriffsrecht gem. § 13a AZG genutzt werden. Alternativ

106 kann bei entsprechender gesetzlicher Verankerung fach-
107 aufsichtlich interveniert werden.

108 Ressortübergreifende Zielvereinbarungen sollen in Zu-
109 kunft zu dem bestimmenden Steuerungsinstrument bei
110 der Umsetzung der Schwerpunkte der Regierungspolitik
111 entwickelt werden. Verhandlungsführer*in auf den Seiten
112 des Bezirks ist der/die Bezirksbürgermeister*in, auf Seiten
113 des Berliner Senats der/die Regierende Bürgermeister*in.

114 Weil die zu realisierende Ziele und die Bereitstellung der
115 dafür erforderlichen Ressourcen unmittelbar zusammen-
116 hängen, muss der Prozess der Erarbeitung der Zielverein-
117 barung mit der Erstellung des Landeshaushaltes synchro-
118 nisiert werden.

119 Für die Umsetzung dieses Konzeptes muss die Position
120 der Bezirksbürgermeister*in innerhalb des Bezirksamtes
121 so verändert werden, dass er/sie diese Rolle erfolgreich
122 wahrnehmen und zugleich eine anschließende Umset-
123 zung der Zielvereinbarung kontrollieren und ggf. sank-
124 tionieren kann. Derzeit hätte der/die Bezirksbürgermeis-
125 ter*in nämlich nur sehr geringe Möglichkeiten, die Erfül-
126 lung der Zielvereinbarung im Bezirksamt durchzusetzen.

127 Zielvereinbarungen sind keine Einbahnstraße. Das bedeu-
128 tet, dass auch der Senat seine Verpflichtungen erfüllen
129 muss. Auch den Bezirken muss daher die Möglichkeit er-
130 öffnet werden, den Senat zur Einhaltung der Zielverein-
131 barung anzuhalten. Der/die Regierende Bürgermeister*in
132 überwacht die Einhaltung der Richtlinien der Regierungs-
133 politik und verfügt über eine Richtlinienkompetenz. Bei
134 Nichteinhaltung der Zielvereinbarung aus Sicht eines oder
135 mehrerer Bezirke ist der/die Regierende Bürgermeister*in
136 daher die richtige Ansprechperson.

137 Bei Aufgabenbereichen, bei denen mehrere Behörden
138 gleiche oder ähnliche Zuständigkeiten haben, werden wir
139 prüfen, ob und wie eine Vereinheitlichung möglich und
140 sinnvoll ist und diese durch die notwendigen gesetzli-
141 chen Änderungen umsetzen. Für einzelne, ausgewählte
142 Aufgaben aus den Fachämtern „Stadtentwicklungsamt“,
143 „Straßen- und Grünflächenamt“, „Jugendamt“, „Amt für
144 Soziales“ und „Gesundheitsamt“ sollen Zielvereinbarun-
145 gen zu Standardisierungen mit den zuständigen Senats-
146 verwaltungen abgeschlossen werden. Diese sollen auf
147 Grundlage des Produktkatalogs der Bezirke in einem ähn-
148 lichen Verfahren herausgearbeitet werden.

149 Darüber hinaus muss gutes Verwaltungshandeln auch be-
150 lohnt werden. Denkbar ist die Einführung einer Auszeich-
151 nung für gutes Verwaltungshandeln.

152

153 **Bestehende Aufsichtsrechte evaluieren und fortentwi-**
154 **ckeln**

155 Es bedarf einer grundsätzlichen Diskussion über die Be-
156 zirksaufsicht und über das bestehende Eingriffsrecht. Die
157 Wiedereinführung der Fachaufsicht zwingt die Senatsver-
158 waltungen zur Steuerung, hat aber nach der Berliner Lan-
159 desverfassung die Abschaffung des Eingriffsrechts zur Fol-
160 ge. Entscheidend ist die durchgreifende und umfassende

161 Optimierung der gesamtstädtischen Steuerung. Gelingt
162 dies mit dem bestehenden Instrumentarium, kann auf die
163 Fachaufsicht weiter verzichtet werden.

164

165 **Gesamtstädtische Aufgaben in einer Hand**

166 Nach Art. 67 Abs. 1 der Verfassung von Berlin nimmt der
167 Senat durch die Hauptverwaltung die Aufgaben von ge-
168 samtstädtischer Bedeutung wahr und kann daher auch
169 einzelne Aufgabenbereiche, die zwingend einer Durch-
170 führung in unmittelbarer Regierungsverantwortung be-
171 dürfen, selbst wahrnehmen. Darüber hinaus können ge-
172 mäß Art. 67 Abs. 3 der Verfassung von Berlin Aufgaben des
173 Senats außerhalb von Leitungsaufgaben durch Gesetz be-
174 stimmt werden.

175 Für die gesamtstädtische Steuerung bedeutet dies, dass
176 anstelle einer Steuerung auch eine Aufgabenwahrneh-
177 mung durch den Senat selbst erfolgen kann. Die be-
178 stehenden Möglichkeiten sollen verstärkt genutzt wer-
179 den, soweit eine einheitliche Steuerung des Verwaltungs-
180 handelns und Erbringung der Dienstleistungen nicht ge-
181 währleistet wird.

182

183 **Projektsteuerung und Taskforce ausbauen**

184 Befristete, verwaltungsübergreifende Projekte werden
185 auch in Zukunft in Abgrenzung von sogenannten Linien-
186 aufgaben durchgeführt. Für eine erfolgreiche Projektar-
187 beit ist eine klare Aufteilung der Rollen und Verantwor-
188 tlichkeiten unerlässlich. Deshalb soll das Projektmanage-
189 menthandbuch des Landes Berlin auf seine Aktualität hin
190 überprüft und an ggf. veränderte Anforderungen ange-
191 passt werden.

192 Darüber hinaus soll die Taskforce als Instrument für
193 außergewöhnliche Herausforderungen genutzt werden,
194 wenn Situationen eintreten (wie z.B. 2015 bei der Unter-
195 bringung der Flüchtlinge), die normale Verwaltungsstruk-
196 turen überfordern, aber unterhalb des Katastrophenfalls
197 liegen.

198 Die Möglichkeiten, befristete, verwaltungsübergreifende
199 Projekte und kurzfristig eine Taskforce unter bestimmten
200 Voraussetzungen einzurichten und damit bestimmte Ver-
201 fahrensabläufe und Zuständigkeiten zeitlich befristet zu
202 vereinfachen bzw. durch Beschluss des Senats anzupas-
203 sen, sollen ebenfalls im AZG verankert werden.

204

205 **Mehrfachzuständigkeiten systematisch abbauen**

206 Wir wollen noch in dieser Wahlperiode die Verwaltungs-
207 prozesse vereinfachen und Doppelzuständigkeiten ab-
208 schaffen.

209 Insgesamt wollen wir Verwaltungsprozesse auf Effizienz-
210 reserven prüfen, z.B. ob sie nicht in weniger Zwischen-
211 schritten und in kürzerer Zeit erbracht werden können.
212 Doppel- bzw. Mehrfachzuständigkeiten müssen gezielt
213 identifiziert und abgebaut werden. Dafür wollen wir den
214 Aufgabenkatalog der Bezirke und des Landes entspre-
215 chend überarbeiten, damit wir zu einer klareren Aufga-

216 benverteilung kommen.

217

218 **Zuweisungen und Controlling von Haushaltsmitteln über-**
219 **prüfen**

220 Die Steuerung der Dienstleistungen erfolgt auch durch
221 gezielte Zuweisungen von Haushaltsmitteln. Das Bud-
222 getierungssystem der bezirklichen Haushaltszuweisung
223 muss hinsichtlich finanzieller Fehlanreize überprüft und
224 weiterentwickelt werden. Hierbei kann auch die Global-
225 summensystematik der Bezirke auf den Prüfstand gestellt
226 werden. Die SPD erwartet noch in dieser Legislaturperiode
227 Vorschläge des Senats und der Bezirke.

228

229 **Rat der Bürgermeister stärken**

230 Die Steuerungsrolle des Rats der Bürgermeister (RdB) soll
231 mit einer größeren Verantwortung und Kompetenz ge-
232 stärkt werden. Beschlüsse des RdB tragen zur Vereinheit-
233 lichung des Handelns der Bezirke bei. Daher ist zu prüfen,
234 ob bzw. wie Beschlüsse des RdB auch alle Bezirke – im Ein-
235 zeln und in ihrer Gesamtheit – im Sinne einer Gesamt-
236 verantwortung binden können. Dabei ist auf die Grund-
237 sätze der Selbstverwaltung zu achten. Damit kann die po-
238 litische Rolle der Bezirksbürgermeister*innen im Rahmen
239 der verfassungsrechtlichen Schranken gestärkt werden.

240

241 **Die Berliner Verwaltungsstruktur weiterentwickeln**

242 Weitergehende Veränderungen an der Verwaltungsstruk-
243 tur machen eine Änderung der Berliner Verfassung not-
244 wendig. Wir fordern die SPD-Fraktion im Abgeordneten-
245 haus auf, einen fraktionsübergreifenden Verfassungskon-
246 vent zu initiieren, um über die Grundstrukturen der Berli-
247 ner Verwaltung und mögliche Verfassungsänderungen zu
248 diskutieren.

249

250 **Bessere Zusammenarbeit zwischen den Senats- und den**
251 **Bezirksverwaltungen**

252 Der von Bezirk zu Bezirk sehr unterschiedliche Zuschnitt
253 der Abteilungen stellt ein wesentliches Hindernis für die
254 Steuerung des Verwaltungshandelns dar. Insbesondere
255 die Doppelstruktur der Fachausschüsse des Rats der Bür-
256 germeister und der Fachstadträtesitzungen führt zu er-
257 heblichen Verzögerungen in den Beratungsprozessen.

258 Um hier zu einer Beschleunigung zu kommen, wollen wir
259 einen einheitlichen Zuschnitt der Abteilungen der Bezirks-
260 ämter gesetzlich festlegen. Im Zuge dieses Gesetzesvorha-
261 bens wollen wir außerdem die Zahl der Abteilungen auf
262 sechs erhöhen. Es hat sich nämlich gezeigt, dass die er-
263 höhten Anforderungen der wachsenden Stadt dies erfor-
264 derlich machen.

265 Die Fachberatungen in den Ausschüssen des Rates der
266 Bürgermeister wollen wir mit den monatlichen Fach-
267 stadträtesitzungen zusammenführen. Die Senatsverwal-
268 tungen bringen ihre Themen ebenfalls in diese Sitzungen
269 ein.

270 Politische Mehrheiten begründen politische Verantwor-

271 tung. Deshalb setzen wir uns im Rahmen des von uns vor-
272 geschlagenen Verfassungskonvents dafür ein, das politi-
273 sche Bezirksamt einzuführen und damit auch in den Be-
274 zirksämtern das Mehrheitsprinzip anzuwenden.

275

276 **Kontrollmöglichkeiten der Bezirksverordnetenversamm-** 277 **lungen stärken**

278 Die Bezirksverordnetenversammlungen (BVV'en) und Be-
279 zirksämter spüren die wachsende Stadt in den unter-
280 schiedlichsten Bereichen und in den unterschiedlichsten
281 Arten und Weisen. Die Aufgaben sind in den letzten Jah-
282 ren vielfältiger und komplexer geworden. Die Arbeitsbe-
283 lastung für die/den Einzelne*n – sei es haupt- oder eh-
284 renamtlich – nimmt spürbar zu. Das berechtigte Interes-
285 se nach mehr Beteiligung der Bürger*innen, der Wunsch
286 nach nah- und ansprechbaren Politiker*innen und die Di-
287 gitalisierung von Politik und Verwaltung führen zu immer
288 größeren Ansprüchen an die handelnden politisch Verant-
289 wortlichen.

290 Wer zurecht den Anspruch formuliert, dass es nicht nur
291 verwaltende und reaktive Bezirksverordnetenversamm-
292 lungen und Bezirksämter geben soll, sondern gestaltende
293 und proaktive, der muss die Bedingungen hierfür verbes-
294 sern.

295 Dazu müssen die BVV-Büros gestärkt und besser ausge-
296 stattet werden. Hierzu gehört eine bessere Personalaus-
297 stattung, damit die Arbeit in den Ausschüssen und die der
298 Vorsteher*in besser unterstützt werden kann. Wir wer-
299 den die Aufwandsentschädigung der BVV-Mitglieder und
300 des/der Vorsteher*in erhöhen, um die Arbeit in der BVV
301 attraktiver zu machen und den Einsatz der ehrenamtlich
302 tätigen BVV-Mitglieder zu honorieren.

303 Generell sollten alle BVV-Fraktionen auf den wissen-
304 schaftlichen Dienst des Abgeordnetenhauses zurückgrei-
305 fen können, so dass es auch hier zu Entlastungen der ein-
306 zelnen Verordneten kommen kann.

307 Die Bezirksverordnetenversammlungen sollen mit stärkeren
308 Kontrollrechten ausgestattet werden. Das würde die
309 Arbeit der Bezirksverordnetenversammlungen, aber auch
310 der Bezirksämter, aufwerten und die Demokratisierung
311 von verwaltungstechnischem Handeln befördern.

312

313 **Digitalisierung – Chance für ein verändertes** 314 **Rollenverständnis zwischen Verwaltung und** 315 **Bürger*innen**

316 Einstellungen zu und Erwartungen an die öffentliche Ver-
317 waltung und die Politik haben sich durch die Digitali-
318 sierung erheblich verändert. Servicequalität, Transparenz
319 und Partizipation an Entscheidungen von Verwaltung und
320 Politik werden heute selbstverständlich eingefordert. Ver-
321 waltung und Politik müssen deshalb ebenfalls ein neues
322 Rollenverständnis entwickeln. Das verlangt von der Ver-
323 waltung, nicht nur zu erklären, sondern Kooperation zu er-
324 möglichen, und von sich aus auf Bürger*innen aktiv zuzu-
325 gehen. Eine Verwaltung, die sich als Partner*in auf Augen-

326 höhe versteht, unterstützt die verschiedenen Akteur*in-
327 nen im Bezirk bei der Vernetzung und Interessensvertre-
328 tung, beim Aufbau geeigneter Plattformen oder Netzwer-
329 ke für Kooperation und Innovationen. Sie versteht die ak-
330 tive Beteiligung der Bürger*innen als Gewinn.

331 Dienstleistungen erbringt eine solche Verwaltung
332 souverän, zuverlässig, schnell – und auf Wunsch -
333 selbstverständlich digital und barrierefrei. Die Berliner
334 Verwaltung muss hier nicht nur technologisch aufholen,
335 die elektronische Akte einführen und Online-Angebote
336 ausweiten, sondern Organisation und Prozesse so
337 anzupassen, dass sie neuen und dem gewandelten
338 Rollenverständnis gerecht werden. Insbesondere die
339 Kommunikation zu Bürger*innen ist der Schlüssel für
340 ein gutes Miteinander. Genau hier bieten sich aber
341 auch durch den technologischen Fortschritt die meisten
342 Chancen.

343 Die in Berlin vielfältig vorhandenen Innovationskompe-
344 tenzen gilt es zu nutzen – wir setzen es uns zum Ziel, hier
345 nicht nur aufzuholen, sondern in eine Vorreiterposition zu
346 kommen. Das CityLab ist dabei ein Anfang, es gilt, Aufga-
347 ben und Arbeitsprozesse der Verwaltung auf Dauer sys-
348 tematisch zu modernisieren und gewonnene Erkenntnis-
349 se flächendeckend in der Verwaltung zu implementieren
350 – und dabei Kund*innen der Verwaltung sowie Expertise
351 der Wirtschaft und Wissenschaft einzubeziehen.

352 Ziel muss sein, dass die Berliner Verwaltung nicht nur den
353 Anschluss an die Gegenwart erreicht, sondern auf Dauer
354 in der Lage ist, sich auf künftige Änderungen einzustellen.
355 Vorausschauende Politik muss aber auch frühzeitig Trends
356 erkennen und unterstützen.

357

358 **Lebenslagen in den Vordergrund rücken**

359 Wir wollen die Lebenslagen der Bürger*innen in den Vor-
360 dergrund rücken. Das würde zum Beispiel bedeuten, dass
361 das Krankenhaus die Geburt eines Kindes automatisch di-
362 rekt an die Verwaltung meldet und dann in einem Schritt
363 alle notwendigen Anträge ausgelöst werden – egal, wel-
364 ches Amt zuständig ist. Wir nutzen die Chance des im letz-
365 ten Jahr beschlossenen Onlinezugangsgesetz des Bundes,
366 gemeinsam mit dem Bund und den anderen Ländern die
367 häufigen Lebenslagen so in Verwaltungshandeln umzu-
368 setzen, dass der damit verbundene Aufwand für die Be-
369 troffenen auf ein Minimum reduziert wird und online ver-
370 fügbar ist.

371

372 **Transparenz**

373 Durch die Digitalisierung bieten sich auch vielfältige Mög-
374 lichkeiten zum Ausbau der Mitbestimmungsmöglichkei-
375 ten und transparenteren Kommunikation mit den Bür-
376 ger*innen. Das Informationsgefälle zwischen Verwaltung
377 und Bürger*innen ist dabei nicht mehr zu halten: Ziel
378 muss sein, allen Akteur*innen möglichst den gleichen Zu-
379 gang zu Informationen zu ermöglichen und sich diesem
380 Ziel in der Praxis schrittweise zu nähern.

381 Wir brauchen daher einen Mentalitätswandel in der Ver-
382 waltung, was Informationen und Daten anbetrifft, der aus
383 der „Holschuld“ der Bürger*innen eine Bringschuld der
384 Verwaltung macht.

385 Informationen zu bestimmten kommunalen Vorhaben
386 oder aus dem Kiez sollen künftig ebenfalls online abgeru-
387 fen werden können. Beispielsweise kann man so vorab on-
388 line erfahren, an welchem Punkt der Umsetzung sich ein
389 öffentliches Bauvorhaben befindet. Getroffene Entschei-
390 dungen können so frühzeitig wie möglich kommuniziert
391 werden, auch, um offen darüber zu informieren, wo z.B.
392 die Grenzen von Beteiligung liegen. Die Plattform dafür
393 existiert bereits: www.meinberlin.de¹.

394 In vielen Bezirken sind darüber hinaus umfangreiche In-
395 formationen bereits online verfügbar. Was fehlt, sind eine
396 einheitliche Struktur und eine komfortable Suchfunktion
397 – und eine Verwaltung, die wie oben beschrieben, akti-
398 ve Information und frühzeitige Beteiligung der Öffentlich-
399 keit als ihre normale Aufgabe ansieht.

400

401 **Ein anderer Umgang mit Daten ermöglicht andere Ent-** 402 **scheidungen**

403 Wenn es um digitale Daten geht, dann wird dies oft un-
404 ter dem Gesichtspunkt diskutiert, wie man auch unter
405 den geänderten Bedingungen Datenschutz gewährleisten
406 kann. Das ist richtig und wichtig. Aber gleichzeitig sind
407 wir gefordert, Strategien zu entwickeln, die Chancen der
408 Datenerhebung für das Gemeinwohl zu nutzen. Digita-
409 le Daten ermöglichen auch neue Möglichkeiten, auf Ba-
410 sis von datengetriebenen Analysen, Entscheidungen bes-
411 ser vorzubereiten und sie genauer und vorausschauender
412 zu treffen. Wir wollen deshalb den flächendeckenden Aus-
413 bau eines Netzes von Sensoren in der öffentlichen Infra-
414 struktur fördern, um zielgerichtet und systematisch Infor-
415 mationen z.B. zum Thema Mobilität generieren zu kön-
416 nen. Voraussetzungen für dieses Open-Data-Prinzip sind
417 die Verfügbarkeit und Aufbereitung von entscheidungsre-
418 levanten Daten für Verwaltung, Politik, Bürger*innen und
419 Wirtschaft. Das E-Government-Gesetz hat hierfür die ge-
420 setzliche Grundlage geschaffen.

421

422 **Ressortübergreifendes, vernetztes Arbeiten**

423 Digitalisierte Prozesse ermöglichen auch digitale Kolla-
424 boration: Wenn alle Behörden über alle Ebenen durch
425 Schnittstellen vernetzt sind und übergreifend Daten aus-
426 werten können, verbessert sich auch die Zusammenar-
427 beit. Mehr als in der Vergangenheit besteht die Notwen-
428 digkeit, dass Projekte und Dienstleistungen auch ressort-
429 übergreifend erbracht werden, gerade, wenn man sich
430 stärker an Lebenslagen und nicht an formalen Zuständig-
431 keiten orientieren will.

432

433 **Dezentralisierung**

434 Die Digitalisierung der Verwaltung erlaubt die Dezentrali-
435 sierung von Dienstleistungen für Bürger*innen. In einzel-

436 nen Behörden zeigt die Berliner Verwaltung bereits heute,
437 dass eine Vielfalt an Dienstleistungen durch digitale Pro-
438 zesse aus einer Hand erbracht werden können. Wir wollen
439 die hierin liegenden Chancen nutzen und künftig mit de-
440 zentralen ServiceZentren, die sich an Kiezstrukturen ori-
441 entieren, die Dienstleistungen und damit die Berliner Ver-
442 waltung wieder näher zu den Bürger*innen bringen.

443

444 **Digitalisierungskompetenzen für alle stärken**

445 Mitarbeiter*innen des öffentlichen Dienstes müssen zu
446 Partner*innen im Digitalisierungsprozess der Verwaltung
447 werden und ihn aus ihren Erfahrungen heraus mitgestal-
448 ten können. Es darf nicht der Eindruck entstehen, sie wür-
449 den von einer Entwicklung „überrollt“. Digitalisierungs-
450 kompetenz der Mitarbeiter*innen auf allen Ebenen ist
451 die Grundvoraussetzung dafür, dass nicht nur technische
452 Kompetenzen erworben werden, sondern dass die Be-
453 schäftigten auch in der Lage sind, sich auf die damit ver-
454 bundenen gesellschaftlichen Veränderungen (gewandel-
455 te Rollen und Kommunikationsbedürfnisse der Bürger*in-
456 nen) einzustellen. Die Inhalte und Formen der Aus- und
457 Fortbildung des Landes Berlin sind konsequent darauf
458 auszurichten.

459 Wir sehen es darüber hinaus als öffentliche Aufgabe, die
460 Bürger*innen im digitalen Wandel zu begleiten. Gerade
461 für viele ältere Menschen ist es oft nicht einfach, sich im
462 Internet zurechtzufinden. Zum einen erwächst zwar aus
463 der Digitalisierung eine große Chance, Anwendungen und
464 Webauftritte so weiterzuentwickeln, dass sie auch für die-
465 jenigen einfacher nutzbar sind, für die das Internet nach
466 wie vor ein Buch mit sieben Siegeln ist. Zum anderen wird
467 es aber diejenigen geben, die auf Hilfsbereitschaft und auf
468 einen direkten Austausch von Angesicht zu Angesicht an-
469 gewiesen sind. Daher wollen wir den Ausbau einer öffent-
470 lichen Assistenzinfrastruktur fördern und dazu beitragen,
471 dass allen der technische Fortschritt zugutekommt.

472

473 **Bündelung der Kompetenzen**

474 Alle beschriebenen Maßnahmen können nur funktionie-
475 ren, wenn sie einer Strategie aus einem Guss folgen
476 und technisch einheitlich umgesetzt werden. Mit dem E-
477 Government-Gesetz haben wir die Voraussetzungen ge-
478 schaffen, für die nötige Vereinheitlichung zu sorgen. Jetzt
479 gilt es, dies konsequent und flächendeckend umzusetzen.
480

481 **Ohne gutes Personal gibt es auch keine gute Verwaltung**

482 Die Mitarbeiter*innen des öffentlichen Dienstes (ÖD) sind
483 die wichtigste Ressource für die Erbringung von Dienst-
484 leistungen für die Bürger*innen. Die Bürger*innen erwar-
485 ten als Steuerzahler*innen einen leistungsfähigen sowie
486 einen effizient handelnden Staat mit einer Verwaltung,
487 die für sie gute, rechtssichere und kundenorientierte Lei-
488 stungen erbringt.

489 Die Berliner Verwaltung steht jedoch häufig wegen lan-
490 ger Wartezeiten in starker öffentlicher Kritik. Die Kritik be-

491 trifft nicht allein die Personalausstattung, sondern teil-
492 weise auch die räumliche und technische Ausstattung der
493 Verwaltung. Zudem haben sich viele Organisationsstruk-
494 turen in der Berliner Verwaltung herausgebildet, die dazu
495 beitragen, dass die Entscheidungsprozesse zu kompliziert
496 sind und zu lange dauern.

497 Die notwendigen Sparmaßnahmen zur Sanierung des
498 Berliner Landeshaushalts hatten erhebliche Auswirkun-
499 gen auf die Berliner Verwaltung und ihre Beschäftigten,
500 die sich in einer rasant wachsenden Stadt erheblichen
501 Herausforderungen zu stellen haben.

502 In den Koalitionsverhandlungen haben wir einen unserer
503 Schwerpunkte auf eine leistungsfähige und ausfinanzier-
504 te Verwaltung mit gut ausgebildetem und motiviertem
505 Personal gelegt.

506 Der rot-rot-grüne Senat hat in den letzten zwei Jahren vie-
507 le der in der Koalitionsvereinbarung verabredeten Maß-
508 nahmen bereits erfolgreich umgesetzt. Um einige Beispie-
509 le zu nennen:

- 510 • Das Stellenbesetzungsverfahren wurden verkürzt,
- 511 • in vielen Senats- und Bezirksverwaltungen wurde
512 das E-Recruitingverfahren implementiert,
- 513 • die Arbeitgeberinnenmarke „Hauptstadt machen“
514 wurde deutlich und sichtbar weiterentwickelt.
- 515 • Fast alle Jobangebote des Landes Berlin sind auf
516 dem Karriereportal zu finden,
- 517 • die Anzahl der Ausbildungsplätze hat sich deutlich
518 erhöht,
- 519 • die Einstellungshöchstaltersgrenze wurde nach
520 oben gesetzt,
- 521 • die Dienstvereinbarung Personalmanagement wur-
522 den mit dem Hauptpersonalrat abgeschlossen und
- 523 • das System Wissenstransfer ist nunmehr ein fest ge-
524 regeltes und überall durchgeführtes Verfahren.

525 Wir müssen weiterhin dafür sorgen,

- 526 • dass das entsprechend qualifizierte Personal für die
527 Verwaltung gewonnen,
- 528 • die wachsende Stadt gestaltet sowie
- 529 • die Digitalisierung als Großprojekt angenommen
530 und die sich daraus ergebenden die Chancen der Di-
531 gitalisierung für bürgerorientierte Dienstleistungen
532 genutzt werden.

533 Die Berliner Verwaltung steht – schon aufgrund der noch
534 immer bestehenden dramatischen haushaltspolitischen
535 Auswirkungen der Jahre 2002 bis 2014 – nach wie vor
536 mit einer deutlich geschrumpften und eingesparten Ver-
537 waltung vor großen Herausforderungen. Parallel dazu ist
538 die Bevölkerung Berlins allein in den letzten sechs Jah-
539 ren um rund 300.000 Einwohner*innen angewachsen und
540 wächst noch weiter. Die Leistungseffizienz ist noch gering
541 und der Krankenstand des Personals ist noch zu hoch. Um
542 diese Herausforderungen zu bewältigen, brauchen wir gu-
543 tes und motiviertes Personal als Garant einer funktionie-
544 renden Verwaltung.

545 Der öffentliche Dienst hat sich in den vergangenen zwei

546 Jahren als sehr großer Arbeitgeber auf dem Berliner Ar-
547 beitsmarkt zurückgemeldet. Mit (in 2017) über 7.500 Neu-
548 einstellungen ist das Land Berlin bereits mitten in zwei
549 sich gegenseitig verstärkenden Phasen angekommen: der
550 des Ausscheidens stärker Jahrgänge und der des zahlen-
551 mäßigen Verwaltungsaufbaus für die wachsende Stadt.
552 Auf der Grundlage der Koalitionsvereinbarung setzt die
553 SPD auf eine konsequente Umsetzung und Weiterent-
554 wicklung bestehender Konzepte und Vorschläge zur Per-
555 sonalgewinnung und -entwicklung in der Berliner Verwal-
556 tung.

557 Die sozialdemokratischen Mitglieder des Berliner Senats
558 werden aufgefordert, dafür zu sorgen, dass die nächsten
559 zwei Jahren alle Maßnahmen zur Personalgewinnung mit
560 hoher Priorität umgesetzt werden, damit die Leistungsfä-
561 higkeit der Berliner Verwaltung weiter gestärkt wird.

562 Die Berliner Verwaltung steht als Arbeitgeberin in einer
563 enormen Konkurrenz zu vielen anderen Arbeitgeber*in-
564 nen innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes
565 und muss daher deutlich attraktiver werden, um gutes
566 Personal zu gewinnen und zu halten.

567 Daher müssen zügig

- 568 • die Weiterentwicklung der transparenten über-
569 regionalen Ausschreibungen, wobei Sammelaus-
570 schreibungen eine besondere Bedeutung zu kommt,
571 realisiert werden,
- 572 • die Einstellungsprozesse bis 2021 auf drei Monate ab
573 Ausschreibung verkürzt werden,
- 574 • die familien- und lebensgestaltungsfreundlichen
575 Arbeitsbedingungen verbessert werden, wobei zu-
576 künftig mobiles Arbeiten und Telearbeit regelmäßig
577 ermöglicht werden soll, ebenso kommen alle Teil-
578 zeitmodelle in Frage,
- 579 • die Bezahlung der Beschäftigten verbessert werden,
- 580 • die Aufstiegsmöglichkeiten einschließlich des Ver-
581 wendungsaufstieg und der Laufbahnwechsel deut-
582 lich vereinfacht werden,
- 583 • einheitliche Stellenbewertungen und transparente
584 Verfahren zur Rekrutierung geschaffen werden,
- 585 • die Ausbildungskapazitäten deutlich erhöht,
- 586 • ein Anreizsystem entwickelt werden, das die Be-
587 reitstellung von Ausbildungsplätzen und guter Aus-
588 bildung durch zusätzliche Sach- und Personalmit-
589 tel honoriert, der Zugang für motivierte und kom-
590 petente Quereinsteiger*innen in Beamten- oder Tar-
591 ifbeschäftigtenverhältnisse geöffnet und attraktiv
592 gestaltet werden. Dazu müssen die Möglichkeiten
593 des Tarif- und Laufbahnrechts konsequent genutzt
594 bzw. entsprechend weiterentwickelt und bestehen-
595 de laufbahnrechtliche Hindernisse für den Einstieg
596 und den Laufbahnwechsel konsequent abgebaut
597 werden. Wo nötig, sollten berufsbegleitende Qua-
598 lifizierungsmaßnahmen angeboten werden, um et-
599 waige Laufbahnbefähigungen zu erwerben.
- 600 • auch die Anstellung von EU-Bürger*innen im Be-

- 601 amtenverhältnis (§ 7 Beamtenstatusgesetz) genutzt
602 werden,
603 • eine wertschätzende Mitarbeiter*innenkultur („Gut
604 ankommen in der Verwaltung“) beim Übergang von
605 der Schule in die Verwaltungswelt etabliert werden,
606 • ein Service „Personalgewinnung“ aufgebaut wer-
607 den, der die Geschäftsprozesse des Personalmarke-
608 tings, der qualitativen Personalbedarfsplanung so-
609 wie des Ausschreibungsverfahrens bündelt. Dazu
610 sollen die zentralen Bewerbungsbüros der Verwal-
611 tungen erweitert werden.
612 • ein Service-Paket „Willkommen in Berlin“ (mit Um-
613 zugskostenhilfe, Ummelde-Service, Unterstützung
614 bei der Wohnungssuche und ein Jobticket für das
615 erste Jahr) geschaffen werden.

616

617 **Personalentwicklung vorantreiben**

618 Unter Wahrung der Personalhoheit der einzelnen Dienst-
619 behörden müssen standardisierte Prozesse der Personal-
620 entwicklung in der Berliner Verwaltung entwickelt und
621 umgesetzt werden. Ein Anknüpfungspunkt ist die kürzlich
622 abgeschlossene Rahmenvereinbarung mit dem Haupt-
623 personalrat. Ziel dieser Personalentwicklung ist die Stär-
624 kung der persönlichen Kompetenz der Beschäftigten, die
625 zielgerichtet eng an der jeweiligen Aufgabenerfüllung ori-
626 entiert und perspektivisch mit der Organisationsentwick-
627 lung verbunden wird. Dazu werden in den jeweiligen
628 Dienststellen Personalentwicklungspläne erstellt und mit
629 den Beschäftigten abgestimmt.

630 Weitere Maßnahmen der systematischen Personalent-
631 wicklung sind:

- 632 • Projektarbeit als Personalentwicklung und Instru-
633 ment des know-how-Transfers weiterzuentwickeln;
- 634 • Teamentwicklung - aber auch Einzelcoaching - als
635 Prozess zur Stärkung der Teamfähigkeit zu fördern;
- 636 • Mentoring zur Förderung individueller Fähigkeiten
637 und Interessen auszubauen,
- 638 • Gleichstellung von Frauen vor allem in Führungsposi-
639 tionen zu fördern;
- 640 • Rotation bzw. Hospitation in der Verwaltung stärker
641 zu fördern;
- 642 • Stärkung der interkulturellen Kompetenz durch För-
643 derung internationaler
- 644 • Hospitationen;
- 645 • Stärkere Öffnung der Verwaltung für Menschen mit
646 Migrationshintergrund;
- 647 • Stärkere Öffnung der Verwaltung für Menschen mit
648 Beeinträchtigungen;
- 649 • Etablierung eines einheitlichen und modernen Be-
650 urteilungswesens für Beamte und Tarifbeschäftig-
651 te;
- 652 • Ausbau bestehender Weiterbildungsmöglichkeiten
653 durch Stärkung der Zusammenarbeit der einzelnen
654 Fort- und Weiterbildungsträger im Land sowie die
655 Förderung der Zusammenarbeit mit überregionalen

656 Fort- und Weiterbildungsträgern.

657

658 **Führungskräfteentwicklung weiterentwickeln**

659 Für die Berliner Verwaltung ist die Führungskräftege-
660 winnung und die Entwicklung von Führungs- und Füh-
661 rungsnachwuchskräften ein wesentlicher Garant eines er-
662 folgreichen und nachhaltigen Personalmanagements, um
663 nach innen und außen besser zu werden. Unabdingbar
664 für die Personalentwicklung in der Berliner Verwaltung
665 ist die Wertschätzung der Beschäftigten und derer Leis-
666 tung in einer vertrauensfördernden Verwaltungskultur
667 verbunden mit einer klaren Kund*innenorientierung, zu
668 der auch gehört, eine Fehlertoleranz zuzulassen. Dabei
669 geht es um Fragen des Selbstverständnisses von Führung,
670 der kommunikativen und persönlichen Fähigkeiten und
671 Fertigkeiten, der eigenen Flexibilität und des Umgangs
672 mit den eigenen Grenzen. Dazu braucht es systematische,
673 verbindliche und verpflichtende Führungskräfteentwick-
674 lungmaßnahmen.

675 Das Laufbahnrecht muss entsprechend verbindliche Stan-
676 dards zur Gewinnung und Weiterentwicklung von Füh-
677 rungskräften vorgeben. Vergleichbare Standards sollen
678 auch für Angestellte verbindlich gemacht werden.

679 Dazu gehört die konsequente Entwicklung einer teamori-
680 entierten Führungskultur als Vorbild und die leistungsori-
681 entierte Bewertung von Führungskräften.

682

683 **Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements**

684 Der öffentliche Dienst Berlins weist nach wie vor eine
685 überdurchschnittlich hohe Krankheitsquote auf. Neben
686 den bestehenden und weiterzuentwickelnden Maßnah-
687 men des Gesundheitsmanagements muss verdeutlicht
688 werden, dass das Gesundheitsmanagement in den ein-
689 zeln Dienststellen zu den wesentlichen Führungsaufga-
690 ben gehört.

691 Der hohen Krankheitsquote in der Berliner Verwaltung
692 kann durch frühzeitige Maßnahmen der Personalentwick-
693 lung, des Gesundheitsschutzes, der Wiedereingliederung
694 (insb. BEM) entgegengewirkt werden. Dazu gehören prä-
695 ventive Maßnahmen zur aktiven Gesundheitsförderung
696 durch das Land Berlin und Anpassungen der Arbeitsbelas-
697 tungen durch Bereitstellung entsprechender Arbeitsplät-
698 ze und zeitlicher Entlastungen. Der Grundsatz Rehabili-
699 tation vor Versorgung muss konsequent umgesetzt wer-
700 den. Dazu sollte verwaltungsübergreifend die Vermitt-
701 lung geeigneter Arbeitsplätze unterstützt werden. Die
702 Versorgungslasten sollten haushaltsrechtlich auf die je-
703 weiligen Haushaltsstellen angerechnet werden, um der
704 Tendenz zur Ruhesetzung zu Lasten des allgemeinen
705 Haushalts bzw. des Landesverwaltungsamtes entgegen-
706 zuwirken. Soweit eine Weiterbeschäftigung nicht mög-
707 lich ist, müssen rechtssichere Verfahren zur Ruhesetzung
708 beschleunigt werden, um die Stellen schnell wieder be-
709 setzen zu können. Die Reaktivierung von Ruhestands-
710 beamt*innen wird rechtlich mittlerweile in erheblichem

711 Umfang unterstützt.

712

713 **Personalmanagement verbindlich umsetzen**

714 Zur erfolgreichen Umsetzung der Maßnahmen müssen
715 klare Verantwortlichkeiten auf allen Ebenen der Berli-
716 ner Verwaltung definiert und durch handelnde Personen
717 an der Spitze der jeweiligen Verwaltungen erlebbar wer-
718 den. Hier sind insbesondere die Mitglieder des Senats, die
719 Bezirksamts- und die Behördenleitungen in der Pflicht.

720

721 **Eine moderne und effiziente Verwaltung für Berlin**

722 Jede Zeit braucht ihre Antworten – die Berliner SPD unter-
723 stützt deshalb die Aktivitäten des rot-rot-grünen Senats,
724 in den kommenden Monaten durch einen „Zukunftspakt
725 Verwaltung“ die Verantwortung zu schärfen sowie Struk-
726 tur und Steuerung auf Wirksamkeit und Effizienz zu über-
727 prüfen. Und wir unterstützen die Maßnahmen des Senats
728 für eine leistungsfähige und ausfinanzierte Verwaltung
729 mit gut ausgebildetem und motiviertem Personal.

730

731 Die SPD Berlin wird den weiteren Prozess mit einer stän-
732 digen Arbeitsgruppe gesamtstädtische Steuerung Senat
733 - Bezirke beobachten und die SPD-Position weiterentwi-
734 ckeln.

¹<http://www.meinberlin.de>