

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59

Landesvorstand

Der Landesparteitag möge beschließen:

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

Wir wollen, dass Berlin ein Vorbild für eine gute und effiziente Verwaltung wird.

Die Berliner Verwaltung ist Dienstleisterin für die Einwohner*innen. Diese erwarten von der Politik zu Recht, dass die Berliner Verwaltung funktioniert und sie die Dienstleistungen effektiv und effizient möglichst vor Ort in den Bezirken erhalten. Aus ihrer Sicht ist es egal, welche Verwaltung die Dienstleistung erbringt. Ihnen geht es darum, ihr Anliegen schnell und richtig klären zu können. Auch wenn es banal klingt: wenn es um gesamtstädtische Steuerung geht, steht an erster Stelle die Frage, ob die handelnden Akteur*innen in Politik und Verwaltung bereit sind, jeweils in ihren Bereichen Verantwortung zu übernehmen, die Dienstleistungen in den Bezirken zu erbringen und in den Senatsverwaltungen zu steuern. Das Verantwortungs-PingPong zwischen Bezirken und Hauptverwaltung muss ein Ende haben. Die Bürger*innen sind es zu Recht leid. Uns ist bewusst, dass ohne eine gute Verwaltung gute Politik nicht umgesetzt werden kann. Wir wollen in die Menschen, die für Berlin arbeiten, investieren.

2020 feiert die Einheitsgemeinde Berlin ihren 100. Jahrestag. Berlin ist Stadt und Land zugleich, staatliche und gemeindliche Tätigkeit werden in Berlin nicht getrennt. Nach Art. 67 der Verfassung von Berlin nimmt der Senat mit den Hauptverwaltungen nur die Aufgaben von gesamtstädtischer Bedeutung, die Bezirke alle anderen kommunalen Aufgaben wahr.

Einheit und Vielfalt bewahren

Die SPD Berlin bekennt sich zur Eigenständigkeit der bezirklichen Entscheidungsträger*innen und der Bezirksverwaltung. Sie bekennt sich jedoch genauso zu einer gesamtstädtischen Verantwortung des Senats. Diese beinhaltet eine Steuerung der bezirklichen Aufgabenerfüllung bei gleichzeitiger auskömmlicher Ressourcenzuweisung an die Bezirke durch das Abgeordnetenhaus von Berlin.

Wichtig ist dabei, nicht nur die Arbeit der Bezirke, sondern auch die Arbeit der Senatsverwaltungen kritisch zu begleiten. Eine der Kernaufgaben der Senatsverwaltungen ist die gesamtstädtische Steuerung. Hier besteht in etlichen Bereichen Nachholbedarf. Zwar setzt die Berliner Verfassung den Steuerungsmöglichkeiten des Senats gegenüber den Bezirken Grenzen. Allerdings werden die bestehenden fachlichen und politischen Steuerungsmöglichkeiten bislang nur wenig genutzt.

Die gesamtstädtische Steuerung ausbauen

Schon in dieser Legislaturperiode sollen Fortschritte bei der Verwaltungssteuerung erkennbar werden. Andererseits erfordern weitergehende Veränderungen eine Än-

1 derung der Berliner Verfassung. Die Verfassung zu än-
2 dern, setzt einen transparenten beteiligungsorientier-
3 ten Diskussionsprozess voraus. Die SPD spricht sich des-
4 halb für eine stufenweise Weiterentwicklung der ge-
5 samtstädtischen Steuerung von Politik und Verwaltung
6 aus.

7 Die SPD Berlin fordert den Senat auf, in dieser Legisla-
8 turperiode für die Steuerung der Bezirksverwaltungen
9 die bestehenden Steuerungsmöglichkeiten der Bezirke
10 aktiv anzuwenden und die Wirksamkeit zu evaluieren.
11 Hieraus sollen dann ganzheitliche Vorschläge für ggf.
12 verfassungsändernde Veränderungen erfolgen.

13 Zu den bestehenden gesamtstädtischen Steuerungs-
14 möglichkeiten gehören:

- 15 • Steuerung durch Rechtssetzung (Erlass von Verord-
16 nungen; Einbringung von Gesetzen ins Parlament),
- 17 • Verwaltungsinterne Instrumente (Erlass von Ver-
18 waltungsvorschriften und Rundschreiben) und –
19 mit der Möglichkeit eines standardisierten Fach-
20 Controllings,
- 21 • Steuerung durch Kooperation (zum Beispiel Zielver-
22 einbarungen und Projektarbeit),
- 23 • Bezirksaufsicht (bei rechtswidrigem Handeln der
24 Bezirke und bei Verstoß gegen Verwaltungsvor-
25 schriften),
- 26 • Eingriffsrecht nach § 13a Abs. 1 AZG (im Einzelfall
27 bei „dringenden Gesamtinteressen“; zuständiges
28 Senatsmitglied hat danach Informations- und Wei-
29 sungsrecht bzw. kann die Aufgabe an sich ziehen
30 (Eintrittsrecht),
- 31 • Fachaufsicht (anstelle des Eingriffsrechts; kann ein-
32 fachgesetzlich erreicht werden),
- 33 • Zuweisung von Haushaltsmitteln.

34 35 **Zielvereinbarungen gesetzlich verankern**

36 Für die Verbesserung der Steuerungsmöglichkeiten in
37 Bezug auf die politische Steuerung hält die Berliner SPD
38 die Einführung von für beide Seiten verbindlichen Ziel-
39 vereinbarungen zwischen Senat und Bezirken für sinn-
40 voll.

41 Bereits in den vergangenen Jahren wurde bei verschie-
42 denen fachlichen Fragen das Instrument der Zielverein-
43 barungen zwischen Senatsverwaltungen und Bezirken
44 genutzt. In vielen Fällen hat es sich als eine Möglichkeit
45 der Steuerung der Verwaltung bewährt.

46 Um dem Instrument Zielvereinbarungen die nötige Ver-
47 bindlichkeit zu verleihen, schlägt die SPD Berlin eine ge-
48 setzliche Verankerung im Allgemeinen Zuständigkeits-
49 gesetz (AZG) vor.

50 Damit die Einhaltung der Zielvereinbarungen überprüft
51 werden kann, ist ein Controllingsystem mit geeigneten
52 Anreiz- und Sanktionsinstrumenten zu etablieren. Soll-
53 te dies nicht fruchten – oder sich ein Bezirk bewusst
54 weigern, die Zielvereinbarung umzusetzen – kann das
55 bestehende Eingriffsrecht gem. § 13a AZG genutzt wer-
56 den. Alternativ kann bei entsprechender gesetzlicher
57 Verankerung fachaufsichtlich interveniert werden.

58 Ressortübergreifende Zielvereinbarungen sollen in Zu-

1 kunft zu dem bestimmenden Steuerungsinstrument
2 bei der Umsetzung der Schwerpunkte der Regierungs-
3 politik entwickelt werden. Verhandlungsführer*in auf
4 den Seiten des Bezirks ist der/die Bezirksbürgermeis-
5 ter*in, auf Seiten des Berliner Senats der/die Regierende
6 Bürgermeister*in. Weil die zu realisierende Ziele und die
7 Bereitstellung der dafür erforderlichen Ressourcen un-
8 mittelbar zusammenhängen, muss der Prozess der Er-
9 arbeitung der Zielvereinbarung mit der Erstellung des
10 Landeshaushaltes synchronisiert werden.

11 Für die Umsetzung dieses Konzeptes muss die Positi-
12 on der Bezirksbürgermeister*in innerhalb des Bezirks-
13 amtes so verändert werden, dass er/sie diese Rolle er-
14 folgreich wahrnehmen und zugleich eine anschließen-
15 de Umsetzung der Zielvereinbarung kontrollieren und
16 ggf. sanktionieren kann. Derzeit hätte der/die Bezirks-
17 bürgermeister*in nämlich nur sehr geringe Möglichkei-
18 ten, die Erfüllung der Zielvereinbarung im Bezirksamt
19 durchzusetzen.

20 Zielvereinbarungen sind keine Einbahnstraße. Das be-
21 deutet, dass auch der Senat seine Verpflichtungen er-
22 füllen muss. Auch den Bezirken muss daher die Mög-
23 lichkeit eröffnet werden, den Senat zur Einhaltung der
24 Zielvereinbarung anzuhalten. Der/die Regierende Bür-
25 germeister*in überwacht die Einhaltung der Richtlinien
26 der Regierungspolitik und verfügt über eine Richtlinien-
27 kompetenz. Bei Nichteinhaltung der Zielvereinbarung
28 aus Sicht eines oder mehrerer Bezirke ist der/die Regie-
29 rende Bürgermeister*in daher die richtige Ansprechper-
30 son.

31 Bei Aufgabenbereichen, bei denen mehrere Behörden
32 gleiche oder ähnliche Zuständigkeiten haben, werden
33 wir prüfen, ob und wie eine Vereinheitlichung möglich
34 und sinnvoll ist und diese durch die notwendigen ge-
35 setzlichen Änderungen umsetzen. Für einzelne, ausge-
36 wählte Aufgaben aus den Fachämtern „Stadtentwick-
37 lungsamt“, „Straßen- und Grünflächenamt“, „Jugend-
38 amt“, „Amt für Soziales“ und „Gesundheitsamt“ sollen
39 Zielvereinbarungen zu Standardisierungen mit den zu-
40 ständigen Senatsverwaltungen abgeschlossen werden.
41 Diese sollen auf Grundlage des Produktkatalogs der Be-
42 zirke in einem ähnlichen Verfahren herausgearbeitet
43 werden.

44 Darüber hinaus muss gutes Verwaltungshandeln auch
45 belohnt werden. Denkbar ist die Einführung einer Aus-
46 zeichnung für gutes Verwaltungshandeln.

47

48 **Bestehende Aufsichtsrechte evaluieren und fortentwi-** 49 **ckeln**

50 Es bedarf einer grundsätzlichen Diskussion über die Be-
51 zirksaufsicht und über das bestehende Eingriffsrecht.
52 Die Wiedereinführung der Fachaufsicht zwingt die Se-
53 natsverwaltungen zur Steuerung, hat aber nach der Ber-
54 liner Landesverfassung die Abschaffung des Eingriffs-
55 rechts zur Folge. Entscheidend ist die durchgreifende
56 und umfassende Optimierung der gesamtstädtischen
57 Steuerung. Gelingt dies mit dem bestehenden Instru-
58 mentarium, kann auf die Fachaufsicht weiter verzichtet

1 werden.

2

3 **Gesamtstädtische Aufgaben in einer Hand**

4 Nach Art. 67 Abs. 1 der Verfassung von Berlin nimmt
5 der Senat durch die Hauptverwaltung die Aufgaben
6 von gesamtstädtischer Bedeutung wahr und kann da-
7 her auch einzelne Aufgabenbereiche, die zwingend ei-
8 ner Durchführung in unmittelbarer Regierungsverant-
9 wortung bedürfen, selbst wahrnehmen. Darüber hin-
10 aus können gemäß Art. 67 Abs. 3 der Verfassung von
11 Berlin Aufgaben des Senats außerhalb von Leitungsauf-
12 gaben durch Gesetz bestimmt werden.

13 Für die gesamtstädtische Steuerung bedeutet dies, dass
14 anstelle einer Steuerung auch eine Aufgabenwahrneh-
15 mung durch den Senat selbst erfolgen kann. Die beste-
16 henden Möglichkeiten sollen verstärkt genutzt werden,
17 soweit eine einheitliche Steuerung des Verwaltungs-
18 handelns und Erbringung der Dienstleistungen nicht
19 gewährleistet wird.

20

21 **Projektsteuerung und Taskforce ausbauen**

22 Befristete, verwaltungsübergreifende Projekte werden
23 auch in Zukunft in Abgrenzung von sogenannten Lini-
24 enaufgaben durchgeführt. Für eine erfolgreiche Projekt-
25 arbeit ist eine klare Aufteilung der Rollen und Verant-
26 wortlichkeiten unerlässlich. Deshalb soll das Projektma-
27 nagementhandbuch des Landes Berlin auf seine Aktua-
28 lität hin überprüft und an ggf. veränderte Anforderun-
29 gen angepasst werden.

30 Darüber hinaus soll die Taskforce als Instrument für
31 außergewöhnliche Herausforderungen genutzt wer-
32 den, wenn Situationen eintreten (wie z.B. 2015 bei der
33 Unterbringung der Flüchtlinge), die normale Verwal-
34 tungsstrukturen überfordern, aber unterhalb des Kata-
35 strophenfalls liegen.

36 Die Möglichkeiten, befristete, verwaltungsübergreifen-
37 de Projekte und kurzfristig eine Taskforce unter be-
38 stimmten Voraussetzungen einzurichten und damit be-
39 stimmte Verfahrensabläufe und Zuständigkeiten zeit-
40 lich befristet zu vereinfachen bzw. durch Beschluss des
41 Senats anzupassen, sollen ebenfalls im AZG verankert
42 werden.

43

44 **Mehrfachzuständigkeiten systematisch abbauen**

45 Wir wollen noch in dieser Wahlperiode die Verwaltungs-
46 prozesse vereinfachen und Doppelzuständigkeiten ab-
47 schaffen.

48 Insgesamt wollen wir Verwaltungsprozesse auf Effizi-
49 enzreserven prüfen, z.B. ob sie nicht in weniger Zwi-
50 schenschritten und in kürzerer Zeit erbracht werden
51 können. Doppel- bzw. Mehrfachzuständigkeiten müs-
52 sen gezielt identifiziert und abgebaut werden. Dafür
53 wollen wir den Aufgabenkatalog der Bezirke und des
54 Landes entsprechend überarbeiten, damit wir zu einer
55 klareren Aufgabenverteilung kommen.

56

57

58

1 **Zuweisungen und Controlling von Haushaltsmitteln**
 2 **überprüfen**

3 Die Steuerung der Dienstleistungen erfolgt auch durch
 4 gezielte Zuweisungen von Haushaltsmitteln. Das
 5 Budgetierungssystem der bezirklichen Haushaltszu-
 6 weisung muss hinsichtlich finanzieller Fehlanreize
 7 überprüft und weiterentwickelt werden. Hierbei kann
 8 auch die Globalsummensystematik der Bezirke auf den
 9 Prüfstand gestellt werden. Die SPD erwartet noch in
 10 dieser Legislaturperiode Vorschläge des Senats und der
 11 Bezirke.

12

13 **Rat der Bürgermeister stärken**

14 Die Steuerungsrolle des Rats der Bürgermeister (RdB)
 15 soll mit einer größeren Verantwortung und Kompetenz
 16 gestärkt werden. Beschlüsse des RdB tragen zur Ver-
 17 einheitlichung des Handelns der Bezirke bei. Daher ist
 18 zu prüfen, ob bzw. wie Beschlüsse des RdB auch alle
 19 Bezirke – im Einzelnen und in ihrer Gesamtheit – im
 20 Sinne einer Gesamtverantwortung binden können. Da-
 21 bei ist auf die Grundsätze der Selbstverwaltung zu ach-
 22 ten. Damit kann die politische Rolle der Bezirksbürger-
 23 meister*innen im Rahmen der verfassungsrechtlichen
 24 Schranken gestärkt werden.

25

26 **Die Berliner Verwaltungsstruktur weiterentwickeln**

27 Weitergehende Veränderungen an der Verwaltungs-
 28 struktur machen eine Änderung der Berliner Verfassung
 29 notwendig. Wir fordern die SPD-Fraktion im Abgeord-
 30 netenhaus auf, einen fraktionsübergreifenden Verfas-
 31 sungskonvent zu initiieren, um über die Grundstruktu-
 32 ren der Berliner Verwaltung und mögliche Verfassungs-
 33 änderungen zu diskutieren.

34

35 **Bessere Zusammenarbeit zwischen den Senats- und den**
 36 **Bezirksverwaltungen**

37 Der von Bezirk zu Bezirk sehr unterschiedliche Zu-
 38 schnitt der Abteilungen stellt ein wesentliches Hinder-
 39 nis für die Steuerung des Verwaltungshandelns dar. Ins-
 40 besondere die Doppelstruktur der Fachausschüsse des
 41 Rats der Bürgermeister und der Fachstadträtesitzungen
 42 führt zu erheblichen Verzögerungen in den Beratungs-
 43 prozessen.

44 Um hier zu einer Beschleunigung zu kommen, wollen
 45 wir einen einheitlichen Zuschnitt der Abteilungen der
 46 Bezirksämter gesetzlich festlegen. Im Zuge dieses Ge-
 47 setzesvorhabens wollen wir außerdem die Zahl der Ab-
 48 teilungen auf sechs erhöhen. Es hat sich nämlich ge-
 49 zeigt, dass die erhöhten Anforderungen der wachsen-
 50 den Stadt dies erforderlich machen.

51 Die Fachberatungen in den Ausschüssen des Rates der
 52 Bürgermeister wollen wir mit den monatlichen Fach-
 53 stadträtesitzungen zusammenführen. Die Senatsver-
 54 waltungen bringen ihre Themen ebenfalls in diese Sit-
 55 zungen ein.

56 Politische Mehrheiten begründen politische Verantwor-
 57 tung. Deshalb setzen wir uns im Rahmen des von uns
 58 vorgeschlagenen Verfassungskonvents dafür ein, das

1 politische Bezirksamt einzuführen und damit auch in
 2 den Bezirksämtern das Mehrheitsprinzip anzuwenden.
 3

4 **Kontrollmöglichkeiten der Bezirksverordnetenversamm-**
 5 **lungen stärken**

6 Die Bezirksverordnetenversammlungen (BVV'en) und
 7 Bezirksämter spüren die wachsende Stadt in den unter-
 8 schiedlichsten Bereichen und in den unterschiedlich-
 9 sten Arten und Weisen. Die Aufgaben sind in den letz-
 10 ten Jahren vielfältiger und komplexer geworden. Die Ar-
 11 beitsbelastung für die/den Einzelne*n – sei es haupt-
 12 oder ehrenamtlich – nimmt spürbar zu. Das berechnete
 13 Interesse nach mehr Beteiligung der Bürger*innen, der
 14 Wunsch nach nah- und ansprechbaren Politiker*innen
 15 und die Digitalisierung von Politik und Verwaltung füh-
 16 ren zu immer größeren Ansprüchen an die handelnden
 17 politisch Verantwortlichen.

18 Wer zurecht den Anspruch formuliert, dass es nicht
 19 nur verwaltende und reaktive Bezirksverordnetenver-
 20 sammlungen und Bezirksämter geben soll, sondern ge-
 21 staltende und proaktive, der muss die Bedingungen
 22 hierfür verbessern.

23 Dazu müssen die BVV-Büros gestärkt und besser aus-
 24 gestattet werden. Hierzu gehört eine bessere Perso-
 25 nalausstattung, damit die Arbeit in den Ausschüs-
 26 sen und die der Vorsteher*in besser unterstützt wer-
 27 den kann. Wir werden die Aufwandsentschädigung der
 28 BVV-Mitglieder und des/der Vorsteher*in erhöhen, um
 29 die Arbeit in der BVV attraktiver zu machen und den Ein-
 30 satz der ehrenamtlich tätigen BVV-Mitglieder zu hono-
 31 rieren.

32 Generell sollten alle BVV-Fraktionen auf den wissen-
 33 schaftlichen Dienst des Abgeordnetenhauses zurück-
 34 greifen können, so dass es auch hier zu Entlastungen der
 35 einzelnen Verordneten kommen kann.

36 Die Bezirksverordnetenversammlungen sollen mit stär-
 37 keren Kontrollrechten ausgestattet werden. Das würde
 38 die Arbeit der Bezirksverordnetenversammlungen, aber
 39 auch der Bezirksämter, aufwerten und die Demokra-
 40 tisierung von verwaltungstechnischem Handeln beför-
 41 dern.
 42

43 **Digitalisierung – Chance für ein verändertes Rollenver-**
 44 **ständnis zwischen Verwaltung und Bürger*innen**

45 Einstellungen zu und Erwartungen an die öffentliche
 46 Verwaltung und die Politik haben sich durch die Digita-
 47 lisierung erheblich verändert. Servicequalität, Transpa-
 48 renz und Partizipation an Entscheidungen von Verwal-
 49 tung und Politik werden heute selbstverständlich einge-
 50 fordert. Verwaltung und Politik müssen deshalb eben-
 51 falls ein neues Rollenverständnis entwickeln. Das ver-
 52 langt von der Verwaltung, nicht nur zu erklären, son-
 53 dern Kooperation zu ermöglichen, und von sich aus
 54 auf Bürger*innen aktiv zuzugehen. Eine Verwaltung, die
 55 sich als Partner*in auf Augenhöhe versteht, unterstützt
 56 die verschiedenen Akteur*innen im Bezirk bei der Ver-
 57 netzung und Interessensvertretung, beim Aufbau ge-
 58 eigneter Plattformen oder Netzwerke für Kooperation

1 und Innovationen. Sie versteht die aktive Beteiligung
2 der Bürger*innen als Gewinn.
3 Dienstleistungen erbringt eine solche Verwaltung
4 souverän, zuverlässig, schnell – und auf Wunsch
5 -selbstverständlich digital und barrierefrei. Die Ber-
6 liner Verwaltung muss hier nicht nur technologisch
7 aufholen, die elektronische Akte einzuführen und
8 Online-Angebote ausweiten, sondern Organisation
9 und Prozesse so anzupassen, dass sie neuen und dem
10 gewandelten Rollenverständnis gerecht werden. Ins-
11 besondere die Kommunikation zu Bürger*innen ist der
12 Schlüssel für ein gutes Miteinander. Genau hier bieten
13 sich aber auch durch den technologischen Fortschritt
14 die meisten Chancen.

15 Die in Berlin vielfältig vorhandenen Innovationskompe-
16 tenzen gilt es zu nutzen – wir setzen es uns zum Ziel,
17 hier nicht nur aufzuholen, sondern in eine Vorreiterpo-
18 sition zu kommen. Das CityLab ist dabei ein Anfang, es
19 gilt, Aufgaben und Arbeitsprozesse der Verwaltung auf
20 Dauer systematisch zu modernisieren und gewonnene
21 Erkenntnisse flächendeckend in der Verwaltung zu im-
22 plementieren – und dabei Kund*innen der Verwaltung
23 sowie Expertise der Wirtschaft und Wissenschaft einzu-
24 beziehen.

25 Ziel muss sein, dass die Berliner Verwaltung nicht nur
26 den Anschluss an die Gegenwart erreicht, sondern auf
27 Dauer in der Lage ist, sich auf künftige Änderungen
28 einzustellen. Vorausschauende Politik muss aber auch
29 frühzeitig Trends erkennen und unterstützen.
30

31 **Lebenslagen in den Vordergrund rücken**

32 Wir wollen die Lebenslagen der Bürger*innen in den
33 Vordergrund. Das würde zum Beispiel bedeuten, dass
34 das Krankenhaus die Geburt eines Kindes automatisch
35 direkt an die Verwaltung meldet und dann in einem
36 Schritt alle notwendigen Anträge ausgelöst werden –
37 egal, welches Amt zuständig ist. Wir nutzen die Chan-
38 ce des im letzten Jahr beschlossenen Onlinezugangsges-
39 setz des Bundes, gemeinsam mit dem Bund und den an-
40 deren Ländern die häufigen Lebenslagen so in Verwal-
41 tungshandeln umzusetzen, dass der damit verbunde-
42 ne Aufwand für die Betroffenen auf ein Minimum redu-
43 ziert wird und online verfügbar ist.
44

45 **Transparenz**

46 Durch die Digitalisierung bieten sich auch vielfältige
47 Möglichkeiten zum Ausbau der Mitbestimmungsmög-
48 lichkeiten und transparenteren Kommunikation mit
49 den Bürger*innen. Das Informationsgefälle zwischen
50 Verwaltung und Bürger*innen ist dabei nicht mehr zu
51 halten: Ziel muss sein, allen Akteur*innen möglichst
52 den gleichen Zugang zu Informationen zu ermöglichen
53 und sich diesem Ziel in der Praxis schrittweise zu nä-
54 hern.

55 Wir brauchen daher einen Mentalitätswandel in der
56 Verwaltung, was Informationen und Daten anbetrifft,
57 der aus der „Holschuld“ der Bürger*innen eine Bring-
58 schuld der Verwaltung macht.

1 Informationen zu bestimmten kommunalen Vorhaben
 2 oder aus dem Kiez sollen künftig ebenfalls online abge-
 3 rufen werden können. Beispielsweise kann man so vor-
 4 ab online erfahren, an welchem Punkt der Umsetzung
 5 sich ein öffentliches Bauvorhaben befindet. Betroffene
 6 Entscheidungen können so frühzeitig wie möglich
 7 kommuniziert werden, auch, um offen darüber zu infor-
 8 mieren, wo z.B. die Grenzen von Beteiligung liegen. Die
 9 Plattform dafür existiert bereits: www.meinberlin.de.
 10 In vielen Bezirken sind darüber hinaus umfangreiche In-
 11 formationen bereits online verfügbar. Was fehlt, sind
 12 eine einheitliche Struktur und eine komfortable Such-
 13 funktion – und eine Verwaltung, die wie oben beschrie-
 14 ben, aktive Information und frühzeitige Beteiligung der
 15 Öffentlichkeit als ihre normale Aufgabe ansieht.

16
 17 **Ein anderer Umgang mit Daten ermöglicht andere Ent-**
 18 **scheidungen**

19 Wenn es um digitale Daten geht, dann wird dies oft un-
 20 ter dem Gesichtspunkt diskutiert, wie man auch unter
 21 den geänderten Bedingungen Datenschutz gewährleis-
 22 ten kann. Das ist richtig und wichtig. Aber gleichzeitig
 23 sind wir gefordert, Strategien zu entwickeln, die Chan-
 24 cen der Datenerhebung für das Gemeinwohl zu nut-
 25 zen. Digitale Daten ermöglichen auch neue Möglichkei-
 26 ten, auf Basis von datengetriebenen Analysen, Entschei-
 27 dungen besser vorzubereiten und sie genauer und vor-
 28 ausschauender zu treffen. Wir wollen deshalb den flä-
 29 chendeckenden Ausbau eines Netzes von Sensoren in
 30 der öffentlichen Infrastruktur fördern, um zielgerichtet
 31 und systematisch Informationen z.B. zum Thema Mo-
 32 bilität generieren zu können. Voraussetzungen für die-
 33 ses Open-Data-Prinzip sind die Verfügbarkeit und Auf-
 34 bereitung von entscheidungsrelevanten Daten für Ver-
 35 waltung, Politik, Bürger*innen und Wirtschaft. Das E-
 36 Government-Gesetz hat hierfür die gesetzliche Grund-
 37 lage geschaffen.

38
 39 **Ressortübergreifendes, vernetztes Arbeiten**

40 Digitalisierte Prozesse ermöglichen auch digitale Kolla-
 41 boration: Wenn alle Behörden über alle Ebenen durch
 42 Schnittstellen vernetzt sind und übergreifend Daten
 43 auswerten können, verbessert sich auch die Zusam-
 44 menarbeit. Mehr als in der Vergangenheit besteht
 45 die Notwendigkeit, dass Projekte und Dienstleistun-
 46 gen auch ressortübergreifend erbracht werden, gerade,
 47 wenn man sich stärker an Lebenslagen und nicht an for-
 48 malen Zuständigkeiten orientieren will.

49
 50 **Dezentralisierung**

51 Die Digitalisierung der Verwaltung erlaubt die Dezen-
 52 tralisierung von Dienstleistungen für Bürger*innen. In
 53 einzelnen Behörden zeigt die Berliner Verwaltung be-
 54 reits heute, dass eine Vielfalt an Dienstleistungen durch
 55 digitale Prozesse aus einer Hand erbracht werden kön-
 56 nen. Wir wollen die hierin liegenden Chancen nutzen
 57 und künftig mit dezentralen ServiceZentren, die sich
 58 an Kiezstrukturen orientieren, die Dienstleistungen und

1 damit die Berliner Verwaltung wieder näher zu den Bür-
2 ger*innen bringen.

3

4 **Digitalisierungskompetenzen für alle stärken**

5 Mitarbeiter*innen des öffentlichen Dienstes müssen zu
6 Partner*innen im Digitalisierungsprozess der Verwal-
7 tung werden und ihn aus ihren Erfahrungen heraus mit-
8 gestalten können. Es darf nicht der Eindruck entste-
9 hen, sie würden von einer Entwicklung „überrollt“. Digi-
10 talisierungskompetenz der Mitarbeiter*innen auf allen
11 Ebenen ist die Grundvoraussetzung dafür, dass nicht
12 nur technische Kompetenzen erworben werden, son-
13 dern dass die Beschäftigten auch in der Lage sind, sich
14 auf die damit verbundenen gesellschaftlichen Verän-
15 derungen (gewandelte Rollen und Kommunikationsbe-
16 dürfnisse der Bürger*innen) einzustellen. Die Inhalte
17 und Formen der Aus- und Fortbildung des Landes Ber-
18 lin sind konsequent darauf auszurichten.

19 Wir sehen es darüber hinaus als öffentliche Aufgabe,
20 die Bürger*innen im digitalen Wandel zu begleiten. Ge-
21 rade für viele ältere Menschen ist es oft nicht einfach,
22 sich im Internet zurechtzufinden. Zum einen erwächst
23 zwar aus der Digitalisierung eine große Chance, Anwen-
24 dungen und Webauftritte so weiterzuentwickeln, dass
25 sie auch für diejenigen einfacher nutzbar sind, für die
26 das Internet nach wie vor ein Buch mit sieben Siegeln
27 ist. Zum anderen wird es aber diejenigen geben, die auf
28 Hilfsbereitschaft und auf einen direkten Austausch von
29 Angesicht zu Angesicht angewiesen sind. Daher wollen
30 wir den Ausbau einer öffentlichen Assistenzinfrastruk-
31 tur fördern und dazu beitragen, dass allen der techni-
32 sche Fortschritt zugutekommt.

33

34 **Bündelung der Kompetenzen**

35 Alle beschriebenen Maßnahmen können nur funktionie-
36 ren, wenn sie einer Strategie aus einem Guss folgen
37 und technisch einheitlich umgesetzt werden. Mit dem
38 E-Government-Gesetz haben wir die Voraussetzungen
39 geschaffen, für die nötige Vereinheitlichung zu sorgen.
40 Jetzt gilt es, dies konsequent und flächendeckend um-
41 zusetzen.

42

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

44 Die Mitarbeiter*innen des öffentlichen Dienstes (ÖD)
45 sind die wichtigste Ressource für die Erbringung
46 von Dienstleistungen für die Bürger*innen. Die Bür-
47 ger*innen erwarten als Steuerzahler*innen einen
48 leistungsfähigen sowie einen effizient handelnden
49 Staat mit einer Verwaltung, die für sie gute, rechtssi-
50 chere und kundenorientierte Leistungen erbringt.

51 Die Berliner Verwaltung steht jedoch häufig wegen lan-
52 ger Wartezeiten in starker öffentlicher Kritik. Die Kri-
53 tik betrifft nicht allein die Personalausstattung, sondern
54 teilweise auch die räumliche und technische Ausstat-
55 tung der Verwaltung. Zudem haben sich viele Organisa-
56 tionsstrukturen in der Berliner Verwaltung herausgebil-
57 det, die dazu beitragen, dass die Entscheidungsprozesse
58 zu kompliziert sind und zu lange dauern.

- 1 Die notwendigen Sparmaßnahmen zur Sanierung des
 2 Berliner Landeshaushalts hatten erhebliche Auswirkungen
 3 auf die Berliner Verwaltung und ihre Beschäftigten,
 4 die sich in einer rasant wachsenden Stadt erheblichen
 5 Herausforderungen zu stellen haben.
- 6 In den Koalitionsverhandlungen haben wir einen unse-
 7 rer Schwerpunkte auf eine leistungsfähige und ausfi-
 8 nanzierte Verwaltung mit gut ausgebildetem und mo-
 9 tiviertem Personal gelegt.
- 10 Der rot-rot-grüne Senat hat in den letzten zwei Jah-
 11 ren viele der in der Koalitionsvereinbarung verabrede-
 12 ten Maßnahmen bereits erfolgreich umgesetzt. Um ei-
 13 nige Beispiele zu nennen:
- 14 • Das Stellenbesetzungsverfahren wurden verkürzt,
 - 15 • in vielen Senats- und Bezirksverwaltungen wurde
 16 das E-Recruitingverfahren implementiert,
 - 17 • die Arbeitgeberinnenmarke „Hauptstadt machen“
 18 wurde deutlich und sichtbar weiterentwickelt.
 - 19 • Fast alle Jobangebote des Landes Berlin sind auf
 20 dem Karriereportal zu finden,
 - 21 • die Anzahl der Ausbildungsplätze hat sich deutlich
 22 erhöht,
 - 23 • die Einstellungshöchstaltersgrenze wurde nach
 24 oben gesetzt,
 - 25 • die Dienstvereinbarung Personalmanagement
 26 wurden mit dem Hauptpersonalrat abgeschlossen
 27 und
 - 28 • das System Wissenstransfer ist nunmehr ein fest
 29 geregeltes und überall durchgeführtes Verfahren.
- 30 Wir müssen weiterhin dafür sorgen,
- 31 • dass das entsprechend qualifizierte Personal für die
 32 Verwaltung gewonnen,
 - 33 • die wachsende Stadt gestaltet sowie
 - 34 • die Digitalisierung als Großprojekt angenommen
 35 und die sich daraus ergebenden die Chancen der
 36 Digitalisierung für bürgerorientierte Dienstleistun-
 37 gen genutzt werden.
- 38 Die Berliner Verwaltung steht – schon aufgrund der
 39 noch immer bestehenden dramatischen haushaltspo-
 40 litischen Auswirkungen der Jahre 2002 bis 2014 –
 41 nach wie vor mit einer deutlich geschrumpften und
 42 eingesparten Verwaltung vor großen Herausforderun-
 43 gen. Parallel dazu ist die Bevölkerung Berlins allein in
 44 den letzten sechs Jahren um rund 300.000 Einwoh-
 45 ner*innen angewachsen und wächst noch weiter. Die
 46 Leistungseffizienz ist noch gering und der Kranken-
 47 stand des Personals ist noch zu hoch. Um diese Her-
 48 ausforderungen zu bewältigen, brauchen wir gutes und
 49 motiviertes Personal als Garant einer funktionierenden
 50 Verwaltung.
- 51 Der öffentliche Dienst hat sich in den vergangenen zwei
 52 Jahren als sehr großer Arbeitgeber auf dem Berliner
 53 Arbeitsmarkt zurückgemeldet. Mit (in 2017) über 7.500
 54 Neueinstellungen ist das Land Berlin bereits mitten in
 55 zwei sich gegenseitig verstärkenden Phasen angekom-
 56 men: der des Ausscheidens stärker Jahrgänge und der
 57 des zahlenmäßigen Verwaltungsaufbaus für die wach-
 58 sende Stadt. Auf der Grundlage der Koalitionsvereinba-

- 1 rung setzt die SPD auf eine konsequente Umsetzung
 2 und Weiterentwicklung bestehender Konzepte und Vor-
 3 schläge zur Personalgewinnung und -entwicklung in
 4 der Berliner Verwaltung.
- 5 Die sozialdemokratischen Mitglieder des Berliner Se-
 6 nats werden aufgefordert, dafür zu sorgen, dass die
 7 nächsten zwei Jahren alle Maßnahmen zur Personalge-
 8 winnung mit hoher Priorität umgesetzt werden, damit
 9 die Leistungsfähigkeit der Berliner Verwaltung weiter
 10 gestärkt wird.
- 11 Die Berliner Verwaltung steht als Arbeitgeberin in ei-
 12 ner enormen Konkurrenz zu vielen anderen Arbeitge-
 13 ber*innen innerhalb und außerhalb des öffentlichen
 14 Dienstes und muss daher deutlich attraktiver werden,
 15 um gutes Personal zu gewinnen und zu halten.
- 16 Daher müssen zügig
- 17 • die Weiterentwicklung der transparenten über-
 18 regionalen Ausschreibungen, wobei Sammel-
 19 ausschreibungen eine besondere Bedeutung zu
 20 kommt, realisiert werden,
 - 21 • die Einstellungsprozesse bis 2021 auf drei Monate
 22 ab Ausschreibung verkürzt werden,
 - 23 • die familien- und lebensgestaltungsfreundlichen
 24 Arbeitsbedingungen verbessert werden, wobei zu-
 25 künftig mobiles Arbeiten und Telearbeit regel-
 26 mäßig ermöglicht werden soll, ebenso kommen alle
 27 Teilzeitmodelle in Frage,
 - 28 • die Bezahlung der Beschäftigten verbessert wer-
 29 den,
 - 30 • die Aufstiegsmöglichkeiten einschließlich des Ver-
 31 wendungsaufstieg und der Laufbahnwechsel deut-
 32 lich vereinfacht werden,
 - 33 • einheitliche Stellenbewertungen und transparente
 34 Verfahren zur Rekrutierung geschaffen werden,
 - 35 • die Ausbildungskapazitäten deutlich erhöht,
 - 36 • ein Anreizsystem entwickelt werden, das die Be-
 37 reitstellung von Ausbildungsplätzen und guter Aus-
 38 bildung durch zusätzliche Sach- und Personalmit-
 39 tel honoriert, der Zugang für motivierte und kom-
 40 petente Quereinsteiger*innen in Beamten- oder Tar-
 41 ifbeschäftigtenverhältnisse geöffnet und attraktiv
 42 gestaltet werden. Dazu müssen die Möglichkeiten
 43 des Tarif- und Laufbahnrechts konsequent genutzt
 44 bzw. entsprechend weiterentwickelt und bestehen-
 45 de laufbahnrechtliche Hindernisse für den Einstieg
 46 und den Laufbahnwechsel konsequent abgebaut
 47 werden. Wo nötig, sollten berufs begleitende Quali-
 48 fizierungsmaßnahmen angeboten werden, um et-
 49 waige Laufbahnbefähigungen zu erwerben.
 - 50 • auch die Anstellung von EU-Bürger*innen im Beam-
 51 tenverhältnis (§ 7 Beamtenstatusgesetz) genutzt
 52 werden,
 - 53 • eine wertschätzende Mitarbeiter*innenkultur
 54 („Gut ankommen in der Verwaltung“) beim Über-
 55 gang von der Schule in die Verwaltungswelt
 56 etabliert werden,
 - 57 • ein Service „Personalgewinnung“ aufgebaut wer-
 58 den, der die Geschäftsprozesse des Personalmarke-

1 tings, der qualitativen Personalbedarfsplanung so-
 2 wie des Ausschreibungsverfahrens bündelt. Dazu
 3 sollen die zentralen Bewerbungsbüros der Verwal-
 4 tungen erweitert werden.

- 5 • ein Service-Paket „Willkommen in Berlin“ (mit Um-
 6 zugskostenhilfe, Ummelde-Service, Unterstützung
 7 bei der Wohnungssuche und ein Jobticket für das
 8 erste Jahr) geschaffen werden.

9
 10 **Personalentwicklung vorantreiben**

11 Unter Wahrung der Personalhoheit der einzelnen
 12 Dienstbehörden müssen standardisierte Prozesse der
 13 Personalentwicklung in der Berliner Verwaltung entwi-
 14 ckelt und umgesetzt werden. Ein Anknüpfungspunkt ist
 15 die kürzlich abgeschlossene Rahmenvereinbarung mit
 16 dem Hauptpersonalrat. Ziel dieser Personalentwick-
 17 lung ist die Stärkung der persönlichen Kompetenz der
 18 Beschäftigten, die zielgerichtet eng an der jeweiligen
 19 Aufgabenerfüllung orientiert und perspektivisch mit
 20 der Organisationsentwicklung verbunden wird. Dazu
 21 werden in den jeweiligen Dienststellen Personalent-
 22 wicklungspläne erstellt und mit den Beschäftigten
 23 abgestimmt.

24 Weitere Maßnahmen der systematischen Personalent-
 25 wicklung sind:

- 26 • Projektarbeit als Personalentwicklung und Instru-
 27 ment des know-how-Transfers weiterzuentwi-
 28 ckeln;
- 29 • Teamentwicklung – aber auch Einzelcoaching – als
 30 Prozess zur Stärkung der Teamfähigkeit zu fördern;
- 31 • Mentoring zur Förderung individueller Fähigkeiten
 32 und Interessen auszubauen,
- 33 • Gleichstellung von Frauen vor allem in Führungs-
 34 positionen zu fördern;
- 35 • Rotation bzw. Hospitation in der Verwaltung stär-
 36 ker zu fördern;
- 37 • Stärkung der interkulturellen Kompetenz durch För-
 38 derung internationaler
- 39 • Hospitationen;
- 40 • Stärkere Öffnung der Verwaltung für Menschen mit
 41 Migrationshintergrund;
- 42 • Stärkere Öffnung der Verwaltung für Menschen mit
 43 Beeinträchtigungen;
- 44 • Etablierung eines einheitlichen und modernen Be-
 45 urteilungswesens für Beamte und Tarifbeschäftig-
 46 te;
- 47 • Ausbau bestehender Weiterbildungsmöglichkeiten
 48 durch Stärkung der Zusammenarbeit der einzelnen
 49 Fort- und Weiterbildungsträger im Land sowie die
 50 Förderung der Zusammenarbeit mit überregiona-
 51 len Fort- und Weiterbildungsträgern.

52
 53 **Führungskräfteentwicklung weiterentwickeln**

54 Für die Berliner Verwaltung ist die Führungskräfte-
 55 gewinnung und die Entwicklung von Führungs- und
 56 Führungsnachwuchskräften ein wesentlicher Garant ei-
 57 nes erfolgreichen und nachhaltigen Personalmanage-
 58 ments, um nach innen und außen besser zu werden.

1 Unabdingbar für die Personalentwicklung in der Ber-
 2 liner Verwaltung ist die Wertschätzung der Beschäf-
 3 tigten und derer Leistung in einer vertrauensfördern-
 4 den Verwaltungskultur verbunden mit einer klaren
 5 Kund*innenorientierung, zu der auch gehört, eine Feh-
 6 lertoleranz zuzulassen. Dabei geht es um Fragen des
 7 Selbstverständnisses von Führung, der kommunikativen
 8 und persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, der
 9 eigenen Flexibilität und des Umgangs mit den eige-
 10 nen Grenzen. Dazu braucht es systematische, verbind-
 11 liche und verpflichtende Führungskräfteentwicklungs-
 12 maßnahmen.

13 Das Laufbahnrecht muss entsprechend verbindliche
 14 Standards zur Gewinnung und Weiterentwicklung von
 15 Führungskräften vorgeben. Vergleichbare Standards
 16 sollen auch für Angestellte verbindlich gemacht wer-
 17 den.

18 Dazu gehört die konsequente Entwicklung einer team-
 19 orientierten Führungskultur als Vorbild und die leis-
 20 tungsorientierte Bewertung von Führungskräften.

21

22 **Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements**

23 Der öffentliche Dienst Berlins weist nach wie vor eine
 24 überdurchschnittlich hohe Krankheitsquote auf. Neben
 25 den bestehenden und weiterzuentwickelnden Maß-
 26 nahmen des Gesundheitsmanagements muss verdeut-
 27 licht werden, dass das Gesundheitsmanagement in den
 28 einzelnen Dienststellen zu den wesentlichen Führungsaufgaben gehört.

29
 30 Der hohen Krankheitsquote in der Berliner Verwal-
 31 tung kann durch frühzeitige Maßnahmen der Personal-
 32 entwicklung, des Gesundheitsschutzes, der Wiederein-
 33 gliederung (insb. BEM) entgegengewirkt werden. Dazu
 34 gehören präventive Maßnahmen zur aktiven Gesund-
 35 heitsförderung durch das Land Berlin und Anpassungen
 36 der Arbeitsbelastungen durch Bereitstellung entspre-
 37 chender Arbeitsplätze und zeitlicher Entlastungen. Der
 38 Grundsatz Rehabilitation vor Versorgung muss konse-
 39 quent umgesetzt werden. Dazu sollte verwaltungsüber-
 40 greifend die Vermittlung geeigneter Arbeitsplätze un-
 41 terstützt werden. Die Versorgungslasten sollten haus-
 42 haltsrechtlich auf die jeweiligen Haushaltsstellen ange-
 43 rechnet werden, um der Tendenz zur Ruhesetzung zu
 44 Lasten des allgemeinen Haushalts bzw. des Landesver-
 45 waltungsamtes entgegenzuwirken. Soweit eine Weiter-
 46 beschäftigung nicht möglich ist, müssen rechtssichere
 47 Verfahren zur Ruhesetzung beschleunigt werden, um
 48 die Stellen schnell wieder besetzen zu können. Die Re-
 49 aktivierung von Ruhestandsbeamt*innen wird rechtlich
 50 mittlerweile in erheblichem Umfang unterstützt.

51

52 **Personalmanagement verbindlich umsetzen**

53 Zur erfolgreichen Umsetzung der Maßnahmen müssen
 54 klare Verantwortlichkeiten auf allen Ebenen der Berli-
 55 ner Verwaltung definiert und durch handelnde Perso-
 56 nen an der Spitze der jeweiligen Verwaltungen erlebbar
 57 werden. Hier sind insbesondere die Mitglieder des Se-
 58 nats, die Bezirksamts- und die Behördenleitungen in der

1 Pflicht.

2

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

4 Jede Zeit braucht ihre Antworten – die Berliner SPD un-
5 terstützt deshalb die Aktivitäten des rot-rot-grünen Se-
6 nats, in den kommenden Monaten durch einen „Zu-
7 kunftspakt Verwaltung“ die Verantwortung zu schärfen
8 sowie Struktur und Steuerung auf Wirksamkeit und Ef-
9 fizienz zu überprüfen. Und wir unterstützen die Maß-
10 nahmen des Senats für eine leistungsfähige und ausfi-
11 nanzierte Verwaltung mit gut ausgebildetem und mo-
12 tiviertem Personal.

13 Die SPD Berlin wird den weiteren Prozess mit einer stän-
14 digen Arbeitsgruppe gesamtstädtische Steuerung Se-
nat – Bezirke beobachten und die SPD-Position weiter-
entwickeln.