

**Antrag /I/2019****Landesvorstand****Der Landesparteitag möge beschließen:****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

30 Einheit und Vielfalt bewahren Die SPD Berlin bekennt sich  
31 zur Eigenständigkeit der bezirklichen Entscheidungsträ-  
32 ger\*innen und der Bezirksverwaltung. Sie bekennt sich je-  
33 doch genauso zu einer gesamtstädtischen Verantwortung  
34 des Senats. Diese beinhaltet eine Steuerung der bezirk-  
35 lichen Aufgabenerfüllung bei gleichzeitiger auskömmli-  
36 cher Ressourcenzuweisung an die Bezirke durch das Ab-  
37 geordnetenhaus von Berlin.

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

47 Die gesamtstädtische Steuerung ausbauen Schon in die-  
48 ser Legislaturperiode sollen Fortschritte bei der Verwal-  
49 tungssteuerung erkennbar werden. Andererseits erfor-  
50 dern weitergehende Veränderungen eine Änderung der

51 Berliner Verfassung. Die Verfassung zu ändern, setzt ei-  
52 nen transparenten beteiligungsorientierten Diskussions-  
53 prozess voraus. Die SPD spricht sich deshalb für eine  
54 stufenweise Weiterentwicklung der gesamtstädtischen  
55 Steuerung von Politik und Verwaltung aus.

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

62 Zu den bestehenden gesamtstädtischen Steuerungsmög-  
63 lichkeiten gehören:

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

83

#### 84 **Zielvereinbarungen gesetzlich verankern**

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

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

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

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

106 Ressortübergreifende Zielvereinbarungen sollen in Zu-  
107 kunft zu dem bestimmenden Steuerungsinstrument bei  
108 der Umsetzung der Schwerpunkte der Regierungspolitik  
109 entwickelt werden. Verhandlungsführer\*in auf den Seiten  
110 des Bezirks ist der/die Bezirksbürgermeister\*in, auf Seiten  
111 des Berliner Senats der/die Regierende Bürgermeister\*in.  
112 Weil die zu realisierende Ziele und die Bereitstellung der  
113 dafür erforderlichen Ressourcen unmittelbar zusammen-  
114 hängen, muss der Prozess der Erarbeitung der Zielverein-  
115 barung mit der Erstellung des Landeshaushaltes synchro-  
116 nisiert werden.

117 Für die Umsetzung dieses Konzeptes muss die Position  
118 der Bezirksbürgermeister\*in innerhalb des Bezirksamtes  
119 so verändert werden, dass er/sie diese Rolle erfolgreich  
120 wahrnehmen und zugleich eine anschließende Umset-  
121 zung der Zielvereinbarung kontrollieren und ggf. sank-  
122 tionieren kann. Derzeit hätte der/die Bezirksbürgermeis-  
123 ter\*in nämlich nur sehr geringe Möglichkeiten, die Erfül-  
124 lung der Zielvereinbarung im Bezirksamt durchzusetzen.  
125 Zielvereinbarungen sind keine Einbahnstraße. Das bedeu-  
126 tet, dass auch der Senat seine Verpflichtungen erfüllen  
127 muss. Auch den Bezirken muss daher die Möglichkeit er-  
128 öffnet werden, den Senat zur Einhaltung der Zielverein-  
129 barung anzuhalten. Der/die Regierende Bürgermeister\*in  
130 überwacht die Einhaltung der Richtlinien der Regierungs-  
131 politik und verfügt über eine Richtlinienkompetenz. Bei  
132 Nichteinhaltung der Zielvereinbarung aus Sicht eines oder  
133 mehrerer Bezirke ist der/die Regierende Bürgermeister\*in  
134 daher die richtige Ansprechperson.

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

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

150

#### 151 **Bestehende Aufsichtsrechte evaluieren und fortentwi-** 152 **ckeln**

153 Es bedarf einer grundsätzlichen Diskussion über die Be-  
154 zirksaufsicht und über das bestehende Eingriffsrecht. Die  
155 Wiedereinführung der Fachaufsicht zwingt die Senatsver-  
156 waltungen zur Steuerung, hat aber nach der Berliner Lan-  
157 desverfassung die Abschaffung des Eingriffsrechts zur Fol-  
158 ge. Entscheidend ist die durchgreifende und umfassende  
159 Optimierung der gesamtstädtischen Steuerung. Gelingt  
160 dies mit dem bestehenden Instrumentarium, kann auf die

161 Fachaufsicht weiter verzichtet werden.

162

### 163 **Gesamtstädtische Aufgaben in einer Hand**

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

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

180

### 181 **Projektsteuerung und Taskforce ausbauen**

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

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

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

202

### 203 **Mehrfachzuständigkeiten systematisch abbauen**

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

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

215

216 **Zuweisungen und Controlling von Haushaltsmitteln über-**  
217 **prüfen**

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

226

227 **Rat der Bürgermeister stärken**

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

238

239 **Die Berliner Verwaltungsstruktur weiterentwickeln**

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

247 Bessere Zusammenarbeit zwischen den Senats- und den  
248 Bezirksverwaltungen. Der von Bezirk zu Bezirk sehr unter-  
249 schiedliche Zuschnitt der Abteilungen stellt ein wesent-  
250 liches Hindernis für die Steuerung des Verwaltungshan-  
251 delns dar. Insbesondere die Doppelstruktur der Fachaus-  
252 schüsse des Rats der Bürgermeister und der Fachstadträ-  
253 tesitzungen führt zu erheblichen Verzögerungen in den  
254 Beratungsprozessen.

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

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

267 Politische Mehrheiten begründen politische Verantwor-  
268 tung. Deshalb setzen wir uns im Rahmen des von uns vor-  
269 geschlagenen Verfassungskonvents dafür ein, das politi-  
270 sche Bezirksamt einzuführen und damit auch in den Be-

271 zirksämtern das Mehrheitsprinzip anzuwenden.

272

273 **Kontrollmöglichkeiten der Bezirksverordnetenversamm-**  
274 **lungen stärken**

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

287 Wer zurecht den Anspruch formuliert, dass es nicht nur  
288 verwaltende und reaktive Bezirksverordnetenversamm-  
289 lungen und Bezirksamter geben soll, sondern gestaltende  
290 und proaktive, der muss die Bedingungen hierfür verbes-  
291 sern.

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

300 Generell sollten alle BVV-Fraktionen auf den wissen-  
301 schaftlichen Dienst des Abgeordnetenhauses zurückgrei-  
302 fen können, so dass es auch hier zu Entlastungen der ein-  
303 zeln Verordneten kommen kann.

304 Die Bezirksverordnetenversammlungen sollen mit stärkeren  
305 Kontrollrechten ausgestattet werden. Das würde die  
306 Arbeit der Bezirksverordnetenversammlungen, aber auch  
307 der Bezirksamter, aufwerten und die Demokratisierung  
308 von verwaltungstechnischem Handeln befördern.

309 Digitalisierung – Chance für ein verändertes Rollenver-  
310 ständnis zwischen Verwaltung und Bürger\*innen Einstel-  
311 lungen zu und Erwartungen an die öffentliche Verwaltung  
312 und die Politik haben sich durch die Digitalisierung er-  
313 heblich verändert. Servicequalität, Transparenz und Par-  
314 tizipation an Entscheidungen von Verwaltung und Poli-  
315 tik werden heute selbstverständlich eingefordert. Verwal-  
316 tung und Politik müssen deshalb ebenfalls ein neues Rol-  
317 lenverständnis entwickeln. Das verlangt von der Verwal-  
318 tung, nicht nur zu erklären, sondern Kooperation zu er-  
319 möglichen, und von sich aus auf Bürger\*innen aktiv zuzu-  
320 gehen. Eine Verwaltung, die sich als Partner\*in auf Augen-  
321 höhe versteht, unterstützt die verschiedenen Akteur\*in-  
322 nen im Bezirk bei der Vernetzung und Interessensvertre-  
323 tung, beim Aufbau geeigneter Plattformen oder Netzwer-  
324 ke für Kooperation und Innovationen. Sie versteht die ak-  
325 tive Beteiligung der Bürger\*innen als Gewinn.

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

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

347 Ziel muss sein, dass die Berliner Verwaltung nicht nur den  
348 Anschluss an die Gegenwart erreicht, sondern auf Dauer  
349 in der Lage ist, sich auf künftige Änderungen einzustellen.  
350 Vorausschauende Politik muss aber auch frühzeitig Trends  
351 erkennen und unterstützen.

352

#### 353 **Lebenslagen in den Vordergrund rücken**

354 Wir wollen die Lebenslagen der Bürger\*innen in den Vor-  
355 dergrund. Das würde zum Beispiel bedeuten, dass das  
356 Krankenhaus die Geburt eines Kindes automatisch direkt  
357 an die Verwaltung meldet und dann in einem Schritt alle  
358 notwendigen Anträge ausgelöst werden – egal, welches  
359 Amt zuständig ist. Wir nutzen die Chance des im letzten  
360 Jahr beschlossenen Onlinezugangsgesetz des Bundes, ge-  
361 meinsam mit dem Bund und den anderen Ländern die  
362 häufigen Lebenslagen so in Verwaltungshandeln umzu-  
363 setzen, dass der damit verbundene Aufwand für die Be-  
364 troffenen auf ein Minimum reduziert wird und online ver-  
365 ffügbar ist.

366

#### 367 **Transparenz**

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

376 Wir brauchen daher einen Mentalitätswandel in der Ver-  
377 waltung, was Informationen und Daten anbetrifft, der aus  
378 der „Holschuld“ der Bürger\*innen eine Bringschuld der  
379 Verwaltung macht.

380 Informationen zu bestimmten kommunalen Vorhaben

381 oder aus dem Kiez sollen künftig ebenfalls online abgeru-  
382 fen werden können. Beispielsweise kann man so vorab on-  
383 line erfahren, an welchem Punkt der Umsetzung sich ein  
384 öffentliches Bauvorhaben befindet. Getroffene Entschei-  
385 dungen können so frühzeitig wie möglich kommuniziert  
386 werden, auch, um offen darüber zu informieren, wo z.B.  
387 die Grenzen von Beteiligung liegen. Die Plattform dafür  
388 existiert bereits: [www.meinberlin.de](http://www.meinberlin.de)<sup>1</sup>.

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

395

#### 396 **Ein anderer Umgang mit Daten ermöglicht andere Ent-** 397 **scheidungen**

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

416

#### 417 **Ressortübergreifendes, vernetztes Arbeiten**

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

427

#### 428 **Dezentralisierung**

429 Die Digitalisierung der Verwaltung erlaubt die Dezentrali-  
430 sierung von Dienstleistungen für Bürger\*innen. In einzel-  
431 nen Behörden zeigt die Berliner Verwaltung bereits heute,  
432 dass eine Vielfalt an Dienstleistungen durch digitale Pro-  
433 zesse aus einer Hand erbracht werden können. Wir wollen  
434 die hierin liegenden Chancen nutzen und künftig mit de-  
435 zentralen ServiceZentren, die sich an Kiezstrukturen ori-



436 entieren, die Dienstleistungen und damit die Berliner Ver-  
437 waltung wieder näher zu den Bürger\*innen bringen.

438

#### 439 **Digitalisierungskompetenzen für alle stärken**

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

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

467

#### 468 **Bündelung der Kompetenzen**

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

475 Ohne gutes Personal gibt es auch keine gute Verwaltung  
476 Die Mitarbeiter\*innen des öffentlichen Dienstes (ÖD) sind  
477 die wichtigste Ressource für die Erbringung von Dienst-  
478 leistungen für die Bürger\*innen. Die Bürger\*innen erwar-  
479 ten als Steuerzahler\*innen einen leistungsfähigen sowie  
480 einen effizient handelnden Staat mit einer Verwaltung,  
481 die für sie gute, rechtssichere und kundenorientierte Lei-  
482 stungen erbringt.

483 Die Berliner Verwaltung steht jedoch häufig wegen lan-  
484 ger Wartezeiten in starker öffentlicher Kritik. Die Kritik be-  
485 trifft nicht allein die Personalausstattung, sondern teil-  
486 weise auch die räumliche und technische Ausstattung der  
487 Verwaltung. Zudem haben sich viele Organisationsstruk-  
488 turen in der Berliner Verwaltung herausgebildet, die dazu  
489 beitragen, dass die Entscheidungsprozesse zu kompliziert  
490 sind und zu lange dauern.

491 Die notwendigen Sparmaßnahmen zur Sanierung des  
492 Berliner Landeshaushalts hatten erhebliche Auswirkun-  
493 gen auf die Berliner Verwaltung und ihre Beschäftigten,  
494 die sich in einer rasant wachsenden Stadt erheblichen  
495 Herausforderungen zu stellen haben.

496 In den Koalitionsverhandlungen haben wir einen unserer  
497 Schwerpunkte auf eine leistungsfähige und ausfinanzier-  
498 te Verwaltung mit gut ausgebildetem und motiviertem  
499 Personal gelegt.

500 Der rot-rot-grüne Senat hat in den letzten zwei Jahren vie-  
501 le der in der Koalitionsvereinbarung verabredeten Maß-  
502 nahmen bereits erfolgreich umgesetzt. Um einige Beispie-  
503 le zu nennen:

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

519 Wir müssen weiterhin dafür sorgen,

- 520 • dass das entsprechend qualifizierte Personal für die  
521 Verwaltung gewonnen,
- 522 • die wachsende Stadt gestaltet sowie
- 523 • die Digitalisierung als Großprojekt angenommen  
524 und die sich daraus ergebenden die Chancen der Di-  
525 gitalisierung für bürgerorientierte Dienstleistungen  
526 genutzt werden.

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

539 Der öffentliche Dienst hat sich in den vergangenen zwei  
540 Jahren als sehr großer Arbeitgeber auf dem Berliner Ar-  
541 beitsmarkt zurückgemeldet. Mit (in 2017) über 7.500 Neu-  
542 einstellungen ist das Land Berlin bereits mitten in zwei  
543 sich gegenseitig verstärkenden Phasen angekommen: der  
544 des Ausscheidens starker Jahrgänge und der des zahlen-  
545 mäßigen Verwaltungsaufbaus für die wachsende Stadt.

546 Auf der Grundlage der Koalitionsvereinbarung setzt die  
547 SPD auf eine konsequente Umsetzung und Weiterent-  
548 wicklung bestehender Konzepte und Vorschläge zur Per-  
549 sonalgewinnung und -entwicklung in der Berliner Verwal-  
550 tung.

551 Die sozialdemokratischen Mitglieder des Berliner Senats  
552 werden aufgefordert, dafür zu sorgen, dass die nächsten  
553 zwei Jahren alle Maßnahmen zur Personalgewinnung mit  
554 hoher Priorität umgesetzt werden, damit die Leistungsfä-  
555 higkeit der Berliner Verwaltung weiter gestärkt wird.

556 Die Berliner Verwaltung steht als Arbeitgeberin in einer  
557 enormen Konkurrenz zu vielen anderen Arbeitgeber\*in-  
558 nen innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes  
559 und muss daher deutlich attraktiver werden, um gutes  
560 Personal zu gewinnen und zu halten.

561 Daher müssen zügig

- 562 • die Weiterentwicklung der transparenten über-  
563 regionalen Ausschreibungen, wobei Sammelaus-  
564 schreibungen eine besondere Bedeutung zu kommt,  
565 realisiert werden,
- 566 • die Einstellungsprozesse bis 2021 auf drei Monate ab  
567 Ausschreibung verkürzt werden,
- 568 • die familien- und lebensgestaltungsfreundlichen  
569 Arbeitsbedingungen verbessert werden, wobei zu-  
570 künftig mobiles Arbeiten und Telearbeit regelmäßig  
571 ermöglicht werden soll, ebenso kommen alle Teil-  
572 zeitmodelle in Frage,
- 573 • die Bezahlung der Beschäftigten verbessert werden,
- 574 • die Aufstiegsmöglichkeiten einschließlich des Ver-  
575 wendungsaufstieg und der Laufbahnwechsel deut-  
576 lich vereinfacht werden,
- 577 • einheitliche Stellenbewertungen und transparente  
578 Verfahren zur Rekrutierung geschaffen werden,
- 579 • die Ausbildungskapazitäten deutlich erhöht,
- 580 • ein Anreizsystem entwickelt werden, das die Be-  
581 reitstellung von Ausbildungsplätzen und guter Aus-  
582 bildung durch zusätzliche Sach- und Personalmit-  
583 tel honoriert, der Zugang für motivierte und kom-  
584 petente Quereinsteiger\*innen in Beamten- oder Tar-  
585 ifbeschäftigtenverhältnisse geöffnet und attraktiv  
586 gestaltet werden. Dazu müssen die Möglichkeiten  
587 des Tarif- und Laufbahnrechts konsequent genutzt  
588 bzw. entsprechend weiterentwickelt und bestehen-  
589 de laufbahnrechtliche Hindernisse für den Einstieg  
590 und den Laufbahnwechsel konsequent abgebaut  
591 werden. Wo nötig, sollten berufs begleitende Qua-  
592 lifizierungsmaßnahmen angeboten werden, um et-  
593 waige Laufbahnbefähigungen zu erwerben.
- 594 • auch die Anstellung von EU-Bürger\*innen im Be-  
595 amtenverhältnis (§ 7 Beamtenstatusgesetz) genutzt  
596 werden,
- 597 • eine wertschätzende Mitarbeiter\*innenkultur („Gut  
598 ankommen in der Verwaltung“) beim Übergang von  
599 der Schule in die Verwaltungswelt etabliert werden,
- 600 • ein Service „Personalgewinnung“ aufgebaut wer-

601 den, der die Geschäftsprozesse des Personalmarke-  
 602 tings, der qualitativen Personalbedarfsplanung so-  
 603 wie des Ausschreibungsverfahrens bündelt. Dazu  
 604 sollen die zentralen Bewerbungsbüros der Verwal-  
 605 tungen erweitert werden.

606 • ein Service-Paket „Willkommen in Berlin“ (mit Um-  
 607 zugskostenhilfe, Ummelde-Service, Unterstützung  
 608 bei der Wohnungssuche und ein Jobticket für das  
 609 erste Jahr) geschaffen werden.

610

#### 611 **Personalentwicklung vorantreiben**

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

624 Weitere Maßnahmen der systematischen Personalent-  
 625 wicklung sind:

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

651

#### 652 **Führungskräfteentwicklung weiterentwickeln**

653 Für die Berliner Verwaltung ist die Führungskräftege-  
 654 winnung und die Entwicklung von Führungs- und Füh-  
 655 rungsnachwuchskräften ein wesentlicher Garant eines er-

656 erfolgreichen und nachhaltigen Personalmanagements, um  
657 nach innen und außen besser zu werden. Unabdingbar  
658 für die Personalentwicklung in der Berliner Verwaltung  
659 ist die Wertschätzung der Beschäftigten und derer Lei-  
660 tung in einer vertrauensfördernden Verwaltungskultur  
661 verbunden mit einer klaren Kund\*innenorientierung, zu  
662 der auch gehört, eine Fehlertoleranz zuzulassen. Dabei  
663 geht es um Fragen des Selbstverständnisses von Führung,  
664 der kommunikativen und persönlichen Fähigkeiten und  
665 Fertigkeiten, der eigenen Flexibilität und des Umgangs  
666 mit den eigenen Grenzen. Dazu braucht es systematische,  
667 verbindliche und verpflichtende Führungskräfteentwick-  
668 lungmaßnahmen.

669 Das Laufbahnrecht muss entsprechend verbindliche Stan-  
670 dards zur Gewinnung und Weiterentwicklung von Füh-  
671 rungskräften vorgeben. Vergleichbare Standards sollen  
672 auch für Angestellte verbindlich gemacht werden.

673 Dazu gehört die konsequente Entwicklung einer teamori-  
674 entierten Führungskultur als Vorbild und die leistungsori-  
675 entierte Bewertung von Führungskräften.

676

#### 677 **Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements**

678 Der öffentliche Dienst Berlins weist nach wie vor eine  
679 überdurchschnittlich hohe Krankheitsquote auf. Neben  
680 den bestehenden und weiterzuentwickelnden Maßnah-  
681 men des Gesundheitsmanagements muss verdeutlicht  
682 werden, dass das Gesundheitsmanagement in den ein-  
683 zeln Dienststellen zu den wesentlichen Führungsaufga-  
684 ben gehört.

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

706

#### 707 **Personalmanagement verbindlich umsetzen**

708 Zur erfolgreichen Umsetzung der Maßnahmen müssen  
709 klare Verantwortlichkeiten auf allen Ebenen der Berli-  
710 ner Verwaltung definiert und durch handelnde Personen

711 an der Spitze der jeweiligen Verwaltungen erlebbar wer-  
712 den. Hier sind insbesondere die Mitglieder des Senats, die  
713 Bezirksamts- und die Behördenleitungen in der Pflicht.

714 Eine moderne und effiziente Verwaltung für Berlin Jede  
715 Zeit braucht ihre Antworten – die Berliner SPD unterstützt  
716 deshalb die Aktivitäten des rot-rot-grünen Senats, in den  
717 kommenden Monaten durch einen „Zukunftspakt Verwal-  
718 tung“ die Verantwortung zu schärfen sowie Struktur und  
719 Steuerung auf Wirksamkeit und Effizienz zu überprüfen.  
720 Und wir unterstützen die Maßnahmen des Senats für ei-  
721 ne leistungsfähige und ausfinanzierte Verwaltung mit gut  
722 ausgebildetem und motiviertem Personal.

723

724 Die SPD Berlin wird den weiteren Prozess mit einer stän-  
725 digen Arbeitsgruppe gesamtstädtische Steuerung Senat  
726 - Bezirke beobachten und die SPD-Position weiterentwi-  
727 ckeln.

728

729

---

<sup>1</sup><http://www.meinberlin.de>