



Beschlusspapier der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen im Berliner Abgeordnetenhaus, 15.03.2019

MODERNE VERWALTUNG UND ZUKUNFTSORIENTIERTE PERSONALENTWICKLUNG

Die Mitarbeiter*innen der Berliner Verwaltung haben in den vergangenen Jahren Großartiges geleistet. Allen Sparrunden zum Trotz haben sie es geschafft den Betrieb am Laufen zu halten. Trotz fehlendem Wissensmanagement, wenn jemand in den verdienten Ruhestand ging, und meist ohne dass jemand Neues eingestellt wurde, haben die verbliebenen Kolleg*innen die Arbeit weitergeführt. Dafür möchten wir uns bedanken!

Heute steht die Berliner Verwaltung erneut vor großen Aufgaben. Denn Jahr für Jahr kommen 40.000 bis 50.000 Menschen zusätzlich in unsere Stadt. Nach den Jahren des Sparens fehlt in unseren Verwaltungen eine Generation Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, weil über Jahre praktisch nicht mehr eingestellt wurde. In den kommenden sechs Jahren werden durchschnittlich 30 Prozent der Beschäftigten altersbedingt ausscheiden und müssen unter erschwerten Bedingungen (Konkurrenz am Arbeitsmarkt) nachbesetzt werden. Nur Nachbesetzen wird aber nicht reichen: Mehr und bessere Verwaltungsverfahren zu wollen, heißt auch, dass in zentralen IT-Bereichen und bei Fachverfahrensbetreuungen mehr und neues Personal angesiedelt werden muss.

Denn: Viele Dienstleistungen der öffentlichen Verwaltung sind verbesserungswürdig. Wartezeiten sind zu oft zu lang und der Service wird häufig als schlecht empfunden. Auch aus Sicht der ganz überwiegend motivierten und kompetenten Beschäftigten mangelt es vielfach an effizienten Verfahren und teils auch an guter Führung, die Mut und Engagement fördert.

Dies zu ändern ist die zentrale Aufgabe der kommenden Jahre. Ohne eine modernisierte Verwaltung lässt sich in Berlin weder die Mobilitätswende organisieren, noch der sozialen Spaltung entgegen wirken. Ohne zeitgemäßes E-Government wird die wirtschaftliche Entwicklung hinter den enormen Potentialen zurückbleiben und ohne funktionierende Sozial- und Jugendämter werden wir der sozialen Spaltung unserer Stadt nicht entgegen wirken können.

Der rot-rot-grüne Senat hat sich mit der Arbeit und dem Bericht der Steuerungsgruppe zur Verbesserung der gesamtstädtischen Verwaltungssteuerung einen Arbeitsauftrag gesetzt. Dieser soll mit dem geplanten Verwaltungskongress und dem Zukunftspakt Verwaltung in einer gemeinsamen Sitzung von Senat und Rat der Bürgermeister*innen (RdB) umgesetzt werden. Dies begrüßen wir ausdrücklich.

Allerdings bleibt der Themenkomplex der Digitalisierung hier zu weit außen vor. Wir, die bündnisgrüne Fraktion, findet, dass die Themen Digitalisierung, Verwaltungsmodernisierung und zukunftsorientierte Personalentwicklung nicht unabhängig voneinander gedacht werden können.

Wir haben das Ziel, den Berliner*innen ein Serviceversprechen zu geben: Ob bei der Kfz-Zulassung oder dem Elterngeld, bei der Einbürgerung oder der Eheschließung, beim Radweg oder Zebrastreifen: Wir wollen

die Digitalisierung voran bringen und Prozesse beschleunigen. Wir wollen einen modernen, dienstleistungsorientiertem, bürgernahen und leistungsfähigen öffentlichen Dienst. Und wir wollen Schritt halten – mit der technologischen und demografischen Entwicklung in Berlin.

Das geht nur, wenn wir gleichzeitig den Personalzuwachs weiter vorantreiben und die Arbeitsbedingungen unserer Beschäftigten verbessern. Rot-Rot-Grün hat sofort mit Regierungsantritt begonnen, energisch umzusetzen und allen Verwaltungseinheiten, und insbesondere den Bezirken, deutlich mehr Geld für Personal zur Verfügung gestellt. In den letzten beiden Jahren konnten 600 Millionen Euro mehr für Personal tatsächlich verausgabt werden. Außerdem lösen wir Bündnisgrüne unser langjähriges Versprechen ein und führen nach der Bezahlung der Tarifbeschäftigten bis Ende der Wahlperiode nun auch die Besoldung der Beamt*innen an den Länder-Durchschnitt heran. Darüber hinaus hat der Senat Ende 2018 Eckpunkte für ein Personalentwicklungskonzept vorgelegt.

Vieles ist also schon auf den Weg gebracht. Dennoch bleibt es die zentrale Aufgabe für die nächsten Jahre, die Themen Verwaltungsmodernisierung und zukunftsorientierte Personalentwicklung zusammenzudenken und voranzubringen. Im Folgenden unterbreiten wir dazu eine Reihe von Vorschlägen.

1. Die Berliner Verwaltung – bürgernah und digital für alle Berliner*innen und Berliner

Je moderner unsere Verwaltung ist, desto leistungsfähiger kann sie auf gesellschaftliche Veränderung reagieren und diese sogar aktiv mitgestalten. Da sich Berlin in rasantem Tempo verändert, nimmt sich diese Koalition der Herausforderung an, Berlins Verwaltung zu modernisieren und zu digitalisieren. Noch scheinen Vorhaben, wie die komplett elektronische Aktenführung und eine behördenübergreifende Kommunikationsplattform für Bürger*innen in weiter Ferne. Doch bereits mit dem Berliner E-Government-Gesetz haben wir den gesetzlichen Rahmen für die nötigen Entwicklungen geschaffen.

Umsetzung des Berliner E-Government-Gesetzes: Digitalisierungsvorhaben beschleunigen

Die Bestandsaufnahme zur Umsetzung des E-Government-Gesetzes zeigt uns zu Beginn des Jahres 2019 wie viel Arbeit noch vor dem Berliner Senat liegt. Mehr als zwei Jahre nach Verabschiedung jenes Gesetzes, welches die gesetzlichen Verbindlichkeiten für die Digitalisierung aller Bürgerdienste und Verwaltungsdienstleistungen festgeschrieben hat, sind viele Fragen hinsichtlich der Handlungsschwerpunkte und des Erreichens von Zielen offen, die sich der Berliner Senat selbst gesetzt hat. Als einen zentralen Baustein wollen wir Grünen die Arbeit des IKT-Lenkungsrates weiterentwickeln. Er soll seinen Aufgaben nach § 22 des Berliner E-Government-Gesetzes (Beratung IKT-Staatssekretärin) besser als bisher nachkommen. Die Beratung zu strategischen und verwaltungsübergreifenden Themen muss in den Fokus gerückt werden, um damit die Wirksamkeit der Digitalisierungsvorhaben zu erhöhen.

Auch ist die **Leistungsfähigkeit des ITDZ ein kritischer Erfolgsfaktor** für die Umsetzung der Digitalisierung der Berliner Verwaltung. Diese Leistungsfähigkeit wollen wir weiterentwickeln und unterstützen. Unser Ziel ist, dass ITDZ zu einem handlungs- und leistungsfähigen IT-Dienstleister mit klaren Aufgaben und Kompetenzen zu entwickeln.

Bis zur Verabschiedung des Doppelhaushaltes 2020/2021 ist die ITK-Steuerung in der Verantwortung, einen **aktualisierten Maßnahmenplan mit Handlungsschwerpunkten für die Jahre 2020 bis 2023** vorzulegen. Die Umsetzungsschritte und -erfolge des E-Government-Gesetzes in Berlin sollen damit hinreichend konkret, transparent und kontinuierlich dargestellt werden. Dieser Maßnahmenplan wird Grundlage der Haushalts-

beratungen für den kommenden Doppelhaushalt. Damit schaffen wir Planungssicherheit für die Beschäftigten, die Bürger*innen aber auch für die beteiligten Dienstleister.

Im Maschinenraum klar Schiff machen – das Berliner Geschäftsprozessmanagement

Viele Verwaltungsprozesse dauern in Berlin zu lang. Interne Arbeitsabläufe, sogenannte Geschäftsprozesse, haben sich über die Jahre entwickelt und dabei oft technische und organisatorische Innovationen vorbeistreichen lassen.

Ein PC ohne Fachverfahren nützt nichts: Heute wird das Verwaltungshandeln durch über 1.000 IT-Fachverfahren unterstützt. Davon sind rund 320 IT-Fachverfahren in einer sogenannten IT-Bestands- und Planungsübersicht offiziell erfasst. Die übrigen 700 IT-Fachverfahren sind häufig nur dezentral bekannt. Oft fehlen die erforderlichen Dokumentationen, Betriebs- und Sicherheitskonzepte, die Beteiligungen bei den Beschäftigtenvertretungen sowie die Erfassungen gemäß Datenschutzgrundverordnung. Eine Folge der fehlenden Übersicht ist auch, dass die Berliner Verwaltung für gleiche Aufgaben verschiedene Lösungen einsetzt.

Um dies zu ändern, wurde im Juni 2016 mit dem E-Government-Gesetz der Arbeitsauftrag erteilt, umfassend alle Geschäftsprozesse der Berliner Verwaltung auf den Prüfstand zu stellen. Die rot-rot-grüne Koalition hat sich zu diesem Ziel bekannt und nach einigen Anfangsschwierigkeiten auf den Weg gemacht. Um schneller Fortschritte zu erzielen, sind die dafür zu Verfügung gestellten **Personalressourcen von derzeit 3 VzÄ je Senatsverwaltung und 2 VzÄ pro Bezirk zu verdoppeln**. Insbesondere sollen in allen Verwaltungen gezielt **Kompetenzen zum Projektmanagement** gestärkt werden und insbesondere durch die Verwaltungsakademie entsprechende Einführungs- und Vertiefungsfortbildungen angeboten und genutzt werden. Das „Einführungskonzept für ein gesamtstädtisches Geschäftsprozessmanagement“ ist im Hinblick auf die Kooperation zwischen Senatsfachverwaltungen und deren nachgeordnete Behörden sowie den Bezirken auszudifferenzieren und in eine gesamtstädtische Struktur zur Verwaltungssteuerung zu integrieren.

Dabei arbeiten die jeweils zuständigen Senatsverwaltungen immer stellvertretend mit einem Bezirk zusammen. In jedem Fall müssen die Arbeiten durch ein zeitgemäßes Projektmanagement organisiert werden. Teilweise wird für den Prozess auch auf externe Unterstützung zurückgegriffen. Im Laufe der Zeit wird diese weniger benötigt werden, da das Land Berlin eigene Expertise aufbaut und zukünftig in der Lage sein wird, diese Aufgabe hauptsächlich mit eigenen Mitarbeiter*innen weiterzuführen. Diese „**Inhouse-Beratung**“ ist eine wichtige Grundlage für die Qualitätssicherung der Prozesse zur Verwaltungsmodernisierung.

Zentral für Bündnis 90/Die Grünen ist: **Die Optimierung der Prozesse darf nicht vor den Gesetzen und Verwaltungsvorschriften halt machen, um beispielsweise Doppelzuständigkeiten zu hinterfragen**. Wir setzen konsequent auf die Möglichkeit, Dienstleistungen auch online erledigen zu können. Aktuelle gesetzliche Normen, die ein persönliches Erscheinen vorsehen, gehören auf den Prüfstand. Wenn der Aufwand für die Änderung von Vorschriften in Relation zum Nutzen in der Sache und für die Bürgerinnen und Bürger verhältnismäßig erscheint, sollten diese Änderungen in Angriff genommen werden. **Entsprechende Vorschläge für Gesetzesänderungen nehmen die Fraktionen im Berliner Abgeordnetenhaus dankbar entgegen**.

Um den Modernisierungsprozess der kommenden Jahre parlamentarisch zu unterstützen und zu begleiten wollen wir **Mitarbeiter*innen der Berliner Verwaltung einmal im Jahr ins Berliner Abgeordnetenhaus einladen**. Ziel eines solchen Mitarbeiter*innenkongresses im Berliner Abgeordnetenhaus soll es sein, innovative Ideen zur Modernisierung der Berliner Verwaltung zu fördern. Dazu soll es einen Pitch der besten Ideen geben. Ideen sollen alle Mitarbeiter*innen der Berliner Verwaltung, gern auch anonym und zu diesem Anlass ohne Berücksichtigung der Verwaltungshierarchie, einreichen können. Im kommenden Doppelhaushalt wollen wir dafür ein „**Innovationsbudget moderne Verwaltung**“ etablieren und daraus den Gewinner*innen die Umsetzung ihres Projektes (inklusive Projektleitung) sowie beispielsweise eine Weihnachtsfeier für das Team finanzieren.

Was kommt dabei für die Bürger*innen raus?

Die intensiven Anstrengungen und die Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen Ressorts und Verwaltungsebenen ist dabei **kein Selbstzweck**. Das klare Ziel ist: Digitalisierungsvorhaben müssen am Ende für die Bürger*innen und die Wirtschaft wirksam werden und zu spürbaren Erleichterungen führen.

Mit dem digitalen Bürgeramt oder „Service-Konto Berlin beim Service- und Dienstleistungsportal der Berliner Verwaltung“, wie es heute noch heißt, haben wir den Einstieg in die digitale Verwaltung geschafft. Mit dem Stand vom Oktober 2018 hatten bereits 21.207 Berliner*innen ein Service-Konto Berlin angelegt.

Allerdings sind weitere Schritte überfällig. Nicht alles können wir auf Landesebene regeln. Das Ziel, den neuen Personalausweis per Notebook oder Handy zu beantragen und kurze Zeit später im Bürgeramt abholen zu können, ist zum Beispiel kurzfristig nicht umsetzbar. Der Grund: Das Bundesinnenministerium will das Verfahren, das persönliche Besuche im Bürgeramt bei der Beantragung und Abholung vorschreibt, derzeit nicht ändern. Auf Landebene aber sorgen wir dafür, dass Berliner*innen zumindest den Bearbeitungsstatus ihres beantragten Personalausweises oder Reisepasses online abfragen können.

Zukünftig soll der Senat auch über den Arbeitsstand von weiteren Verwaltungsabläufen, die komplett online abgewickelt werden können, regelmäßig informieren; wie z.B. die Beantragung des Wohngeldes – von der Antragsstellung bis zur Zustellung eines Bescheides.

Auch bei den **Identifikation-/Loginmöglichkeiten** wollen wir weiterdenken. Ein Vorbild ist dabei das bundesweit funktionierende Identifizierungsverfahren zur ELSTER-Nutzung, das bereits von 310.000 Berlinerinnen und Berlinern genutzt wird. Dabei ist klar: Die Entwicklung in diesem Bereich sollten Bund und Länder im IT-Planungsrat einheitlich regeln. Das Online-Zugangsgesetz des Bundes setzt hierfür den gesetzlichen Rahmen.

Ein Vorteil von Onlineverfahren und Onlineformularen ist die einfache Möglichkeit sie **in vielen verschiedenen Sprachen** anzubieten. Hierzu ist zuerst nur die Übersetzung der Erklärungsfelder nötig. Die eingegebenen Antworten liegen dann digital in dem dafür vorgesehen Format vor und können – wenn nötig zentral oder automatisch – übersetzt werden. Hierfür wollen wir das Berliner Serviceportal, auf das jede/r Berliner*in mit dem Berliner Servicekonto zugreifen kann, weiterentwickeln.

Ein weiteres Beispiel, das zeigt, wie wichtig die Möglichkeiten der Digitalisierung sind, ist der „**Kita-Navigator**“. Denn bis heute ist die Suche eines Kitaplatzes in Berlin für alle Beteiligten unzureichend gelöst. Städte wie München sind hier schon weiter. Dort hat sich nach Einführung des Kita-Finders die Kitasuche deutlich entspannt. Mit dem "Kita-Navigator" wird auch Berlin in diesem Jahr die Möglichkeiten eines IT-Verfahrens nutzen. Eltern sollen dort hinterlegen können in welchem Umkreis sie suchen und beispielsweise welche Öffnungszeiten benötigt werden. Über das Online-Verfahren können sie ihre Anfragen dann an die favorisierten Kitas schicken (in anderen Städten ist die Anfrage z.B. auf 5-10 Kitas begrenzt). Alle Antworten (z.B. eine Gesprächseinladung oder Meldung, dass die Kita schon voll ist) gehen dann über das Postfach des Navigators ein. Wichtig: Kitas können im System ein Kind für einen Platz vormerken und die Kita erfährt automatisch, ob die Familie bereits einen Vertrag woanders geschlossen hat oder zum Beispiel weggezogen ist. Damit entwirrt sich das Wartelisten-Chaos.

Auch andere Beispiele sollen zeigen, welche Chancen der begonnene Weg in die digitale Verwaltung hat, gerade für die drängendsten Probleme Berlins im Kontext der wachsenden Stadt und den zugehörigen Infrastrukturbedarfen.

So wollen wir unter anderem die öffentlichen **Bauvorhaben** Berlins verbessern, indem wir in allen Bau-dienststellen und bei allen Bewirtschaftern von Immobilien Systeme für das Building Information Modeling (BIM) einführen. So werden Bauprozesse organisiert und digital unterstützt. Das Ergebnis wird konsistente

Planung, Kostenkontrolle und das Wissen um die eingesetzten Bauteile sein. Für jedes Gebäude wird ein Bauwerksdatenmodell erstellt, mit dem alle Beteiligten arbeiten.

Entsprechend soll auch beim Gebäudebestand das Datenmanagement verbessert werden. Wir wollen die Vermögensbuchhaltung im Land Berlin zu einem **nachhaltigen Gebäudedatenbank- und -managementsystem** weiterentwickeln – indem nachgehalten wird, wann was zuletzt an welchem Gebäude gemacht wurde. Ergänzend soll die Zumessung der Bauunterhaltungspauschalen auf dem KGST-Index zur Instandhaltung beruhen und damit so transparent wie auskömmlich gestaltet werden. Auf diese Weise wollen wir zu einem nachhaltigen Gebäudemanagement kommen und verhindern, dass die öffentliche Infrastruktur je wieder versteckt auf Verschleiß gefahren werden kann.

Bei aller Online-Euphorie: wir werden für die Menschen, die sich in der digitalisierten Welt unsicher bewegen, immer mitdenken. Wir wollen sie im Umgang mit den digitalen Bereichen unterstützen und so der digitalen Spaltung entgegenwirken. Für diese Herausforderung spielen Stadtteilzentren, Bibliotheken und andere soziale Orte in den Kiezen eine große Rolle. **Denn die Kombination aus Online-Angeboten und Unterstützung im direkten Wohnumfeld oder durch die Berliner Service-Hotline 115 erleichtert den Zugang zu Berliner Verwaltungsdienstleistungen.** So lassen sich viele Wege sparen. Lernen können wir dabei auch von Projekten wie dem digital-analogen Briefkasten des Senioren-Computerclubs in Berlin-Mitte, der auch handschriftliche Briefe auf eine Nachbarschaftsplattform überträgt.

Technische Grundlage für die digitale Verwaltung: IKT-Standardisierung und Modernisierung

Die Grundlage für all die Verwaltungsverfahren in der digitalen Verwaltung wird in Berlin künftig der „**BerlinPC**“ sein. Gemeint ist damit nicht „nur“ ein Computer, sondern ein standardisierter IT-Arbeitsplatz mit zentraler Administration, der die Berliner Verwaltung mit Informations- und Kommunikationsinfrastruktur versorgt. Dieser Service beinhaltet somit nicht nur Tastatur, Maus, Monitor und verfahrensunabhängige Software, sondern die gesamte Infrastruktur mit allen notwendigen Lizenzen und Personalkosten der Bereitstellung.

Bisher waren die verschiedenen Behörden dezentral für ihre IT-Arbeitsplätze verantwortlich. Mit dem E-Government-Gesetz wurde diese Verantwortung bei der IKT-Staatssekretärin gebündelt. Berlin befindet sich aktuell in der Phase der Migration. Im laufenden Betrieb muss der Betrieb aller ca. 70.000 IT-Arbeitsplätze der Berliner Verwaltungen ins ITDZ überführt und dabei auf den neusten IKT-Standard gebracht werden.

Das klingt einfach, ist es aber in der Umsetzung nicht. So werden vor allem in den Bezirken und nachgeordneten Behörden noch einzelne Softwareprodukte (IT-Fachverfahren) eingesetzt, die auf der modernen IKT-Architektur Berlins nicht laufen. Teils aus Sicherheitsgründen, teils weil die Software veraltet ist. Im laufenden Betrieb muss daher erst Ersatz geschaffen werden - und das einheitlich für alle 12 Bezirke. Eine erste Hürde bis Ende 2019 wird die Migration aller IT-Arbeitsplätze, die heute mit Windows 7 laufen, auf Windows 10. Hintergrund ist, dass Microsoft Mitte Januar 2020 den Support für sein fast zehn Jahre altes Betriebssystem Windows 7 einstellen wird.

Eine bauliche Voraussetzung für die Digitalisierung der Verwaltung ist die Anbindung aller Dienstgebäude ans **Breitbandnetz**. Landesverwaltungen und Bezirke mit ihren Verwaltungsgebäuden aber auch Schulen, Kultur- und Gesundheitseinrichtungen wollen wir daher möglichst schnell und einfach - am besten mittels **Glasfaserleitungen** – anschließen. Dies gilt auch für die Wirtschaftsunternehmen in der Stadt. Die dafür notwendigen Genehmigungen sollen dabei landesweit einheitlich beantragt und schnell erteilt werden. Im Rahmen des Geschäftsprozessmanagements werden wir bis Ende 2019 ein Maßnahmenpaket entwickeln, um den Genehmigungsprozess für den Breitbandausbau im Land Berlin zu vereinheitlichen, transparent auszugestalten und deutlich zu vereinfachen und zu beschleunigen.

Eine weitere Hürde sind die **Verkabelungen in den Gebäuden**. Diese Aufgabe wird, nicht zuletzt wegen der vielen denkmalgeschützten Verwaltungsgebäude, einige Jahre in Anspruch nehmen. Die unterlassenen Investitionen haben auch hier Spuren hinterlassen in Form von technologischen Altschulden. In einer Übergangsphase werden Senat, ITDZ und BIM deshalb auch kabellose Übertragungen nutzen müssen, um den Betrieb auf einem aktuellen Stand der Technik sicherzustellen. Die BIM, die für die passive Verkabelung zuständig ist, muss hier dringend personell und finanziell gestärkt und die Abstimmung zwischen BIM und IKT-Steuerung muss verbessert werden, um eine zukunftstaugliche Verkabelung mit ausreichenden Datenraten möglichst schnell zu erreichen.

Die digitale Verwaltung kann auch mobil arbeiten

Die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten muss in der Berliner Verwaltung zum Standard werden. Daher wollen wir die Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten gezielt ausbauen. Mobiler Arbeitsplatz meint dabei ein Notebook offline mit Docking Station, Zusatzmonitor und Tastatur für den Schreibtisch auszustatten und bei Bedarf zusätzlich online mit einer SIM-Karte. Der Senat soll hierfür bis zu den Haushaltsberatungen einen entsprechenden Fahrplan vorlegen.

Diese Möglichkeiten sind für uns ein wichtiger Bestandteil eines modernen, attraktiven Arbeitsplatzes im Öffentlichen Dienst in Berlin.

Mit dem City Lab neue Wege finden

In Abstimmung mit den Aktivitäten zum Geschäftsprozessmanagement wird der Berliner Senat in einem CityLab Raum dafür schaffen, dass die Berliner Verwaltung selbst – unterstützt durch Kundinnen und Kunden sowie technologieaffine Expertinnen und Experten – mit Hilfe neuer Methoden (Design Thinking o.Ä.) effizientere Verfahren konzipieren und ausprobieren kann. Die rot-rot-grüne Koalition wird für diesen Prozess Anreize schaffen und die notwendigen Mittel zur Verfügung stellen.

Organisations- und Personalentwicklung müssen Hand in Hand gehen

Wir werden einzelne **Ämter und Verwaltungseinheiten gezielt unterstützen, die sich mithilfe von Organisationsuntersuchungen auf den Weg machen**, ihre Zielstrukturen zu definieren – im doppelten Kontext von wachsender Stadt und Digitalisierung. Denn wie eine Untersuchung zu Bürgerämtern beispielhaft gezeigt hat, führt der Weg zu effizienter Leistungserbringung und hoher Arbeitszufriedenheit nicht einfach nur über mehr Personal.

Umgekehrt geht es natürlich auch nicht ohne ausreichend Personal. Dabei ist uns Grünen wichtig: Digitalisierung und damit einhergehende Umstrukturierungen von Arbeit sind keine Aufgaben, die man mal so nebenbei erledigt. Das gilt auch für die konzeptionelle Arbeit auf den Führungsebenen. Daher stellen wir im nachfolgenden Kapitel unsere Forderungen für den Bereich Personal im Öffentlichen Dienst vor.

2. Personalentwicklung – Wie wir endlich vorankommen, mehr Personal gewinnen und halten, und als Land Berlin ein attraktiver Arbeitgeber werden

Weg mit den alten Zöpfen: Modernes Tarif- und Dienstrecht für Personalgewinnung auf allen Ebenen und in allen Stufen der Laufbahnen in der Verwaltung

Wir müssen dringend die Laufbahnen in der Verwaltung öffnen. Dafür müssen einige sehr alte und sehr lieb gewonnene Zöpfe im **Dienstrecht** und der Logik hinter dem Beamtenwesen abgeschnitten werden. Die alte Vorstellung des Beamten, der alles kann bzw. können muss, und von seinem Dienstherrn da eingesetzt wird, wo er gerade gebraucht wird, ob das nun das Patentamt oder das Postwesen ist, und im Ausgleich für diese erhebliche Fremdbestimmung einen Anspruch auf angemessene Alimentierung, Hinterbliebenenversorgung und Pension hat, ist heutzutage völlig lebensfremd. Dieses Bild ist aber für vieles immer noch bestimmend. Vor allem gilt das für die Laufbahnfrage: Nicht nur gilt für den Eintritt in eine Laufbahn jeweils eine abgeschlossene Liste von möglichen Vorqualifikationen. Dieses System zieht sich durch und wird analog im Bereich der Tarifbeschäftigten auch angewandt, gegebenfalls über die Einstellungsanforderung von „Verwaltungserfahrung“.

Das ist absurd, über zwanzig Jahre nach Bologna und der europaweiten Verständigung, **Qualifikationsniveaus, Kompetenzen und Äquivalenzen** heranzuziehen und nicht den Namen eines absolvierten Studiengangs. Die AV Stellenausschreibungen ist dringend auch deshalb fortzuschreiben. Dabei muss sie den aktuellen Bedürfnissen bei der Personalgewinnung angepasst werden.

Rot-Rot-Grün hat den Trend des ewigen Abbaus von Verwaltungsstellen umgekehrt und schafft seit Beginn der Legislaturperiode mehr Stellen – nicht nur bei den Senatsverwaltungen, sondern auch bei Bezirken und nachgeordneten Behörden und Institutionen. Und es gilt, weitere Vakanz nachzubeseetzen - vom Jugendamt über die Verkehrsbehörde bis zum Bauamt. Nicht nur wegen des viel beschworenen Fachkräftemangels und der unmittelbaren Konkurrenz der Arbeitgeber in Berlin, sollten wir ein Interesse haben, auch Menschen für eine Tätigkeit in der Berliner Verwaltung zu gewinnen, die vorher bei Trägern und in der freien Wirtschaft tätig waren. Damit das klappt, müssen zwei Dinge passieren:

- Zum einen muss im Bereich der Tarifbeschäftigten die Anerkennung von **förderlichen Zeiten** sehr viel weitergehender ausgeschöpft werden als es derzeit oft geschieht. Das bedeutet auch, dass die allzu umfangreichen Arbeitsmaterialien zu § 16 TV-L deutlich entschlackt und auf wesentliche Hinweise reduziert werden.
- **Fachliche Kompetenz** muss in den Vordergrund gerückt werden, statt der Titel auf dem Studien- oder Ausbildungsabschluss-Zeugnis. Es gibt keinen Grund, jemanden, der bislang bei einem Träger in der Jugendhilfe gearbeitet hat, nicht in einer Position mit Koordinierungs- und Leitungsaufgaben im Jugendamt einzustellen, insofern die fachliche Kompetenz da ist. Das sind keine „Quereinsteiger“ und auch keine Notlösungen - sondern ein wichtiger Schritt dahin, unsere Berliner Verwaltung durchlässig und attraktiv zu machen, und die **Diversität** zu steigern.

Wir wollen, dass Sie gern bei uns arbeiten! Arbeitsklima, Personalentwicklung, Ausbildung und Qualifikation stärken und schätzen

Berlin geht zaghafte Schritte zu einer einheitlichen Arbeitgebermarke. Das ist gut, und dürfte gern noch stärker praktiziert werden. Wir wollen die gewonnenen **Beschäftigten halten und fördern**. Das beginnt bei der Ansprache und Integration neuer Mitarbeiter*innen, sei es durch die unmittelbar Vorgesetzten oder ein internes „Buddy-System“ von Kolleg*innen, die den **Start am neuen Arbeitsplatz** begleiten. Das Angebot der

Verwaltungsakademie (VAK) ist zielgerichtet so zu erweitern, dass „Onboarding“, also der Start in den neuen Arbeitsplatz oder Aufgabenbereich, unterstützt wird.

Die Arbeit für Berlin und seine Menschen ist eine verantwortungsvolle und manchmal – egal ob in Bürgeramt, Jugendhilfe, Kfz-Zulassung, Standesamt oder auch als Busfahrer*in - konfliktbehaftet und dadurch belastend. Zur **Fürsorgepflicht des Arbeitgebers** gehört für uns, im Rahmen des internen **Gesundheitsmanagements** nicht nur auf Rückenschulung und gesundes Essen in der Kantine zu achten, sondern auch die emotionalen und psychischen Belastungen, denen Beschäftigte ausgesetzt sein können, auf dem Schirm zu haben. Vertrauenspersonen, auch neben der Personalvertretung und Ombudsmenschen, können hier eine Rolle spielen. Vor allem aber müssen Führungskräfte sensibilisiert sein und fit gemacht werden, frühzeitig zu erkennen, wenn sich Probleme, insbesondere struktureller Natur, entwickeln. Die **Verbesserung der „Gesundheitsquote“ ist eine ganzheitliche Aufgabe**, vom ergonomischen Arbeitsplatz bis zur Unterstützung in der Stressbewältigung. Aber auch finanzielle Mittel für Mitarbeiter*innen-Motivation sind bei modernen Arbeitgeber*innen üblich. Das Instrument der Leistungsprämie und der Leistungszulagen muss künftig konsequent ausgenutzt werden.

Personalentwicklung ist mehr: Alle Beschäftigten haben ein Anrecht darauf, dass ihre Qualifikationen wahrgenommen und gefördert werden. Letztlich gilt, dass Qualifikation auch honoriert werden sollte - ob **Euro-pakompetenz, Mehrsprachigkeit** oder anderes. Die Gestaltung der Arbeitsfelder, Eingruppierung und Angebote an Beschäftigte, die eine zusätzliche Qualifikation erworben haben, in anderen Feldern zu arbeiten, müssen das abrunden.

Mit dem künftigen Landesantidiskriminierungsgesetz und dem weiterentwickelten *Partizipations- und Integrationsgesetz* sollen die öffentlichen Einrichtungen des Landes Berlin bei der Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt eine Vorbildfunktion erhalten. Diversity-Maßnahmen sollen darauf zielen, Diskriminierungen abzubauen bzw. zu verhindern und Chancengerechtigkeit zu fördern. Dies kann nur gelingen, wenn auch Strukturen in den Blick genommen werden, die beispielsweise zur Unterrepräsentanz von bestimmten Gruppen führen – insbesondere auf der Leitungsebene oder bei der Ausrichtung von Angeboten. Dabei stehen Führungskräfte in besonderer Verantwortung. Maßnahmen für mehr Diversity-Kompetenzen müssen daher in der Breite verankert werden. Insbesondere bei der Einstellung ist es wichtig, neue Wege wie anonymisierte Bewerbungsverfahren zu beschreiten. Wir wollen, dass sich die Berliner Verwaltung noch stärker für die Vielfalt aller Berliner*innen öffnet. Hier ist noch ein weiter Weg zu gehen - in dieser Legislaturperiode wollen wir aber die entscheidenden Weichen stellen!

Arbeitsplätze verändern sich, Aufgaben verändern sich: Genauso wie Unternehmen müssen auch Verwaltungen frühzeitig planen, welche Aufgaben und Kompetenzen in fünf oder zehn Jahren relevant sein werden. Neue und andere Aufgaben können nur dann gut erledigt werden, wenn die, die sie erledigen sollen, auch dafür ausgebildet sind. Dafür hat das Land Berlin die **Verwaltungsakademie**. Aber auch andere Bildungsangebote müssen – am besten individuell zugeschnitten – genutzt werden (können). Und natürlich müssen solche Veränderungen vorausschauend in die Curricula der Ausbildungsgänge in der Verwaltung integriert werden.

Endlich können Berlins Bezirke und Verwaltungen wieder in erheblichem Maß **ausbilden**. Und in einigen Bereichen funktioniert das Modell **Duales Studiums für die Verwaltung** bereits; viel mehr Bezirke, Senatsverwaltungen und nachgeordnete Behörden sollten davon Gebrauch machen, gerade den Bedarf für ihre Fachlaufbahnen frühzeitig zu adressieren, um auch in diesem Bereich die Ausbildung und den Lebensunterhalt während der Ausbildungs-/Studienphase zu finanzieren.

Gleiches Geld für gleiche Arbeit! Stellenbewertung, Eingruppierung und das Bezirk/Land-Problem

Grundlage von Eingruppierungen im öffentlichen Dienst (ob nun Tarifbeschäftigte oder Beamte) ist die Tätigkeit und die Qualifikation. Da zum Besetzen einer Position/Stelle eine bestimmte Qualifikation bzw. hofentlich künftig primär ein bestimmtes Qualifikationsniveau in Verbindung mit einem Kompetenzprofil nötig ist, ist leitend also de facto die Tätigkeit, und daraus abgeleitet die Stellenbewertung. Und diese liegt im Zentrum der regelmäßigen Auseinandersetzungen um die Konkurrenzfähigkeit der Bezirke, wenn es um qualifiziertes Verwaltungspersonal geht.

Woran es in Berlin mangelt, ist eine **einheitliche Stellenbewertung**. Es hat sicher historische Gründe, die primär in den „Sparen, bis es quietscht“-Jahren zu finden sind, warum bestimmte Tätigkeiten und Stellen in den Bezirken teilweise zu niedrig eingruppiert sind (und dann sogar zwischen Bezirken unterschiedlich sind). Zukunftsfähig ist das nicht. Es handelt sich hierbei übrigens auch um eine der Kernforderungen der Beschäftigtenvertretungen und des dbb - selbst wenn bei Beamten anders als bei Tarifbeschäftigten einer höheren Stellenbewertung nicht automatisch ein Aufstieg folgt. Bei den Tarifbeschäftigten handelt es sich dabei, um das Schlagwort **tätigkeits- und qualifikations-angemessene Eingruppierung**. Zuletzt haben wir Grüne das exemplarisch bei den Erzieher*innen durchargumentiert: Von wem wegen der Anforderungen der Tätigkeit ein Abschluss auf den Niveau eines Bachelors erwartet wird, gehört nicht in die E7.

Beschleunigung von Einstellungs- und Stellenbesetzungsverfahren

Die gute Nachricht: Es ist in den letzten Jahren gelungen, die durchschnittliche Verfahrensdauer bei der Einstellung neuer Mitarbeiter*innen deutlich zu senken. Trotzdem: Gerade in den Bereichen, in denen viele Stellen zu besetzen sind, dauert es dann manchmal besonders lange. Die Gründe sind vielfältig, und manchmal absurd anmutend; so muss bei einer Besetzung selbstverständlich die Personalakte des/der Bewerber*in gelesen werden.

Wenn sich jemand gleichzeitig mehrfach bewirbt, ruhen immer alle anderen Verfahren, wenn die Akte gerade woanders ist. Denn sie existiert nur einmal in Papier und wird nicht kopiert. Die E-Personalakte wäre also ein echtes Thema, genauso wie, ganz banal: gemeinsame Verfahren. Hier stehen Eitelkeiten genauso wie einige echte Herausforderungen im Weg. Es wird gern über die 34 Schritte bis zur Einstellung gelästert. Echte Beschleunigung ließe sich durch einige Maßnahmen erreichen:

- **gemeinsame Ausschreibungen** von mehreren Bezirken, Verwaltungen o.Ä. für gleiche oder artverwandte Stellen (Voraussetzung: standardisierte Stellenbewertung!)
- womöglich parallele Verfahren der Beteiligung von Personalrat, Frauenvertreterin, Beauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten
- die **Elektronische Personalakte** und digitale Bewerbungsportale (besser) nutzen

3. Unser Serviceversprechen an die Berliner*innen: Bezirke und Land, Hand in Hand

Wer kennt es nicht. Egal ob der Bau eines neuen Radweges, die Öffnungszeiten im Standesamt oder die Kältehilfe – Senat und Bezirke schieben sich zu oft gegenseitig die Verantwortung zu. Aus den Bezirken heißt es: der Senat hat dafür kein Personal oder Geld gegeben. Der Senat antwortet darauf zu oft: Dafür ist der Bezirk zuständig und muss seine Prioritäten zur Verwendung seiner Globalsumme nur richtig setzen. Am Ende gibt es keinen Radweg, die Geburtsurkunde lässt auf sich warten und für die Kältehilfe fühlen sich nur wenige verantwortlich. Damit muss Schluss sein. Wir Bündnisgrüne übernehmen in Land und Bezirken gemeinsam Verantwortung für Berlin. **Wir zielen darauf ab, Hand in Hand zu arbeiten, aber mit klaren Zuständigkeiten ohne Doppelungen.** Und wir stärken unsere Bezirke finanziell wie personell so, dass sie den Aufgaben wirklich gewachsen sind.

Bezirke fit für die wachsende Stadt machen

Auf der Ebene der politischen Führung in den Bezirken sehen wir, dass sich die Reduktion von sechs auf fünf Stadträt*innen nicht bewährt hat. Die Arbeitsfülle ist einfach zu groß. Wir sprechen uns deshalb für die Wiedereinführung eines **sechsten Bezirksstadtrates** aus. Für die Erfüllung der zunehmenden Aufgaben in der wachsenden Stadt ist dies unverzichtbar.

Die Debatte über einheitlich zugeschnittene Geschäftsbereiche für die Bezirksämter haben wir in den letzten Monaten intensiv geführt. Wir sind dabei zu der Überzeugung gelangt, dass dies mehr Nach- als Vorteile hat. Bündnis 90/ Die Grünen stehen für starke und handlungsfähige Bezirke. Dafür muss es den Bezirken – wie dem Senat ja auch – möglich sein, **inhaltliche Schwerpunkte und politisch gewollte Geschäftsbereichskombinationen zu setzen oberhalb einer einheitlichen Ämterstruktur.** So macht es in dem einen Bezirk Sinn, Facility Management und Kultur unter der Führung eines Stadtrates zu stellen. In einem anderen Bereich liegen Schwerpunkte im Bereich der Verbindung von Kultur und Wirtschaft und in einem dritte zwischen Kultur und Jugend. Die Chancen dieser Vielfalt wollen wir erhalten. Wir verbinden damit aber auch das Ziel, dass die Erledigung von Aufgaben in allen Bezirken einheitlichere Standards braucht. Hierfür sehen wir aber andere Instrumente als einheitliche Geschäftsbereiche.

Nicht neu, aber immer noch richtig: Die vom Abgeordnetenhaus zur Erarbeitung einer einheitlichen Verfassung am 26. September 1991 eingesetzte Enquete-Kommission hatte sich auf Empfehlungen zur Einführung des **politischen Bezirksamts** verständigt. Bündnis 90 /Die Grünen haben sich immer für ein solches eingesetzt. Angesichts der Herausforderung für eine bürgernahe und digitale Verwaltung halten wir an diesem Ziel fest. Wir halten eine klare politische Steuerung und Verantwortung auch in den Bezirken für nötig. Ein Bezirksamt mit Stadträt*innen aus fünf oder sechs verschiedenen Parteien lässt sich nicht wirksam steuern. Daran würde auch eine Richtlinienkompetenz des Bezirksbürgermeisters nichts entscheidend ändern – stattdessen aber die politischen Mehrheiten tendenziell verzerren und damit die politische Verantwortung weiter verunklaren.

Um die Handlungsfähigkeit der Bezirke zu erhöhen, Doppelzuständigkeiten abzubauen und bürokratischen Aufwand zu reduzieren, wollen wir haushalterisch neue Wege gehen. Wir wollen ein **Ende der immer neuen Sonderprogramme.** Statt die bezirklichen Mittel zu erhöhen werden bezirkliche Aufgaben oft durch Landesprogramme finanziert und lösen erhebliche Verwaltungsvorgänge aus, z.B. im Kita- und Spielplatzsanierungsprogramm (KSSP), im Schul- und im Sportanlagen- oder auch beim „Schlagloch“-Programm usw.. Mit dem kommenden Doppelhaushalt wollen wir daher damit beginnen, bestehende Sonderprogramme wieder in die bezirkliche Globalsumme oder zumindest in den Einzelplan 27 (Zuweisungen an und Programme für

die Bezirke) zurückzuführen. Zukünftig findet die Steuerung, wo vom Land gewünschte Schwerpunkte zu setzen sind, unter anderem im Rahmen von Zielvereinbarungen statt.

Von März 2018 bis August 2018 hat die KGSt das Projekt „Bewertung der bezirklichen Amtsleiterstellen in Berlin“ durchgeführt. Wir unterstützen die Vereinheitlichung der Bewertungen mit der höchsten Führungsebene der Bezirksverwaltung – den Amtsleiter*innen - zu beginnen. Wichtig ist dabei, immer eine vergleichbare Bewertung mit den Senatsverwaltungen sicherzustellen.

Bisher ist die Zuständigkeitsverteilung wie folgt geregelt: „Die Aufgaben der Hauptverwaltung außerhalb der Leitungsaufgaben werden im einzelnen durch die Anlage zu diesem Gesetz (Allgemeiner Zuständigkeitskatalog) bestimmt. Alle dort nicht aufgeführten Aufgaben sind Aufgaben der Bezirke. Im Vorgriff auf eine Katalogänderung kann der Senat durch Rechtsverordnung einzelne Aufgaben der Hauptverwaltung den Bezirken zuweisen.“ (AZG § 4 Abs. 1). Dabei ist es meist gängige Praxis, dass neue Aufgaben bspw. durch neue oder geänderte Bundesgesetze an die Bezirke fallen, die finanziellen Erstattungen (sofern es diese gibt), aber im Landeshaushalt ankommen. Über die Zuordnung neuer Aufgaben sollen zukünftig Bezirken und Senat einvernehmlich im Zusammenhang mit den entsprechenden Ressourcen entscheiden.

Darüber hinaus wollen wir die Investitionsvolumen im Rahmen der pauschalen Zuweisung für die Bezirke erhöhen. Bedarfe sehen wir vor allem bei der Rad- und Gehwegsanierung im Tiefbau, und bei den Schulhöfen, Sportanlagen- und Außenflächengestaltungen nach Sanierung der Hauptgebäude. Denn wenn im Rahmen der Schulbauoffensive ein MEB entsteht und den Bezirken für die Gestaltung der notwendigen Umgebung Geld und Personal fehlt, ist unser politisches Ziel auch nicht erreicht. Über die Schulgebäude hinaus wollen wir mit dem kommenden Doppelhaushalt die **Anhebung der Bauunterhaltungspauschale für die Nicht-Schulgebäude ebenfalls auf 1,32 Prozent des Wiederbeschaffungswertes (WBW)** umsetzen.

Außerdem wollen wir einen Investitionstopf im Einzelplan 27 einrichten, aus dem Bezirke ressortübergreifende Investitionsvorhaben in Ergänzung der Schulbauoffensive finanzieren können. Darüber hinaus wollen wir dafür sorgen, dass im Rahmen der wachsenden Stadt nicht nur ausreichend Schulplätze generiert werden, sondern auch die anderen wichtigen und notwendigen Bereiche wie Kitas, Kultureinrichtungen und Bibliotheken, Jugend- und Senioreneinrichtungen, Gemeinschaftsküchen und vieles mehr, zum Zuge kommen können – und zwar in sozialräumlicher Kombination und Öffnung zueinander.

Gleichzeitig brauchen wir eine Antwort auf die aktuell wachsenden Engpässe bei der Fachkräftegewinnung. Gerade im Planungs- und Baubereich riskieren wir im Jahrzehnt der Investition mit jeder einzelnen unbesetzten Mitarbeiterstelle, dass sich der Bau von Schulen, Radwegen etc. verzögern. Um dem entgegen zu wirken, sollen wir den planenden und bauenden Bereichen im Land wie in den Bezirken ermöglichen **im Rahmen kleiner und flexibler Budgets vorübergehend Mitarbeiter*innen für Assistenzen oder Organisatorisches akquirieren zu können, die ihre Bauleiter*innen, Ingenieure usw. entlasten**. Wir wollen den Aufbau eines Personalpools von Berufsanfänger*innen aufzubauen, indem Personalentwicklung und kurzfristige Assistenzbedarfe zusammengeführt werden. Die beste Praxis zeigen derzeit die Bürgerdienste mit SenInn.

Grundsätzlich erkennen wir, dass der erfolgte und **geplante Personalzuwachs in bestimmten Bereichen nicht ausreicht**, um mit der demographischen Entwicklung und den Infrastrukturbedarfen mitzuhalten.

Ein Aspekt ist dabei der Bedarf einer **stärkeren „Ungleichverteilung“ vor allem im Baubereich**. Wir müssen dazu kommen und einzelne Bezirke stärker ausstatten. Dazu braucht es eine Verständigung der Bezirke auf Kriterien bzw. einen Faktor (bspw. nach Vorbild des Hochbaus), der von allen akzeptiert wird (z.B. zu verbauendes Volumen / Zahl der zu bewältigenden Bauvorhaben/Schulneubauten/ o.Ä.). Die bestehenden Normierungen im Rahmen der Kosten-Leistungs-Rechnung werden den aktuellen Bedarfen nicht mehr gerecht.

Aber auch den **Bezirksverordneten** kommt in der Berliner Demokratie eine wichtige Aufgabe zu. Ob im Bereich der Jugendhilfe oder bei den Transferausgaben und der Aufgabenwahrnehmung in den Jobcentern, ob

bei B-Plänen, städtebaulichen Verträgen und der Investitionsplanung bzw. dem Bezirkshaushalt insgesamt – überall ist auch in den Bezirken hohe Fachlichkeit gefragt und ist die Wissenshierarchie zum Bezirksamt deutlich. Wir haben deshalb bereits die Mitarbeiterpauschale für die Bezirksfraktionen gestärkt. Zusätzlich wollen wir die Arbeit der Bezirksverordneten noch besser unterstützen, indem wir ihnen **Zugang zum Wissenschaftlichen Dienst** des Abgeordnetenhauses verschaffen. Damit wollen wir ihnen im Vorfeld von Entscheidungen eine vom Bezirksamt unabhängige Meinungsbildung ermöglichen.

Mehr Qualität im Miteinander: Senat und Bezirke mit Zielvereinbarungen steuern

Zur Steuerung der Verwaltung zwischen Land und Bezirken setzen wir zukünftig verstärkt auf Zielvereinbarungen, die mit Zielen und Qualitätskriterien untersetzt ebenso sind wie mit den entsprechend notwendigen finanziellen bzw. personellen Ressourcen für die Bezirke. Die Einführung erfolgt dabei Zug um Zug. Die Senatskanzlei arbeitet dazu bis zum Frühjahr 2019 an einem Meilensteinplan. Um dem Instrument die nötige Verbindlichkeit zu geben, streben wir eine gesetzliche Verankerung im Allgemeinen Zuständigkeitsgesetz (AZG) an.

Bereits für den kommenden Doppelhaushalt wollen wir mit Pilotvorhaben starten und damit Verwaltungshandeln ohne weitere Verzögerung konsequenter an Wirkung, Mitarbeiterzufriedenheit, Effizienz sowie der Kundenperspektive ausrichten. Die Zielvereinbarungen müssen dabei klar in entsprechende Finanzbudgets eingebettet und auch mit Monitoringmechanismen verbunden werden. Durch Vereinbarung prioritärer Zielsetzungen für wichtige Projekte und Entwicklungslinien der Behörden der Senats- und Bezirksverwaltung wird miteinander der Fokus auf zu erreichenden Zielsetzungen gelegt. Eine enge Abstimmung zwischen den jeweils zuständigen Senatsverwaltungen und den Bezirken ist dabei selbstverständlich.

In der Zukunft sollen Zielvereinbarungen in einem für alle Bezirke gemeinsamen Teil zwischen dem Senat und dem RdB ausgehandelt werden. Idealerweise könnte sich das Zielsystem an konkreten Zielwerten orientieren, die bereits in den Richtlinien der Regierungspolitik als messbare Zielsetzungen formuliert sind. Ein zweiter Teil soll dann Ziele zu bezirksindividuellen Themen regeln.

Der Aushandlungsprozess muss mit der Erstellung des Doppelhaushalts synchronisiert sein und von Verhandlungen „auf Augenhöhe“ geprägt sein. Das Ergebnis enthält Ziele („smart“) im Sinne eines gegenseitigen Leistungsversprechens und Aussagen zu den hierfür erforderlichen Ressourcen. Der Austausch über gesetzte Ziele und Erkenntnisse zur Zielerreichung muss zu einem Anliegen und regelmäßigen Thema in Führungs- und Steuerungsprozessen werden.

Pilotvorhaben: Eine Zielvereinbarung für verbindliche Qualitätsstandards und Mindestveranschlagung für die Grün- und Baumpflege: Die Baumpflegemaßnahmen des „Handbuchs gute Pflege“ wollen wir als verbindliche Standards für die bezirkliche Baumpflege endlich umsetzen. Zu einem verantwortungsvollen Umgang mit dem Baumbestand gehört auch ein entsprechender substanzsichernder Mitteleinsatz für die Baumpflege. Teil der Zielvereinbarung muss damit eine Mindestveranschlagung im Rahmen der Kosten-Leistungs-Rechnung (KLR) für Baumpflegemaßnahmen in den Bezirken werden. Die Ausgaben der Bezirke sollten dabei auf ca. 80€ in etwa verdoppelt werden. Die zwischen Senat und Bezirke abzuschließende Zielvereinbarung stellt sicher, dass das zusätzliche Geld auch bei den Bäumen ankommt. Die Zielvereinbarung muss dazu Serviceversprechen an die Berliner*innen enthalten, etwa die Qualität der Pflegemaßnahmen, aber auch die Erhöhung des Baumbestandes um eine vereinbarte Anzahl an Bäumen für den entsprechenden Haushaltszeitraum. Auf der anderen Seite müssen die dafür erforderlichen Finanzmittel zur Verfügung stehen. Wir werden ergänzend prüfen, ob ein eigenes Produkt für Baumpflanzungen innerhalb der KLR zu mehr Baumpflanzungen beitragen kann. Um die zu erhöhenden Finanzmittel auszugeben, müssen die bezirklichen Straßen- und Grünflächenämter mit zusätzlichem Personal ausgestattet werden.

Doppelzuständigkeiten abbauen – bündnisgrün geführte Verwaltungen gehen voran

Wir Bündnisgrüne wollen beim Abbau von Doppelzuständigkeiten voran gehen, weil für uns neben der Qualität der Leistungen vor allem auch die **Beschleunigung** unserer Vorhaben im Mittelpunkt steht. Dabei gilt es jeweils eine gute Abwägung zwischen einheitlichen, landeszentralen Verfahren und dezentralen Verfahren und Zuständigkeiten vorzunehmen.

So wird man etwa bei den 5G-Genehmigungen, genau wie bei den Genehmigungen für den Glasfaserausbau, schnell zu dem Resultat kommen, dass es ein einheitliches Verfahren für alle zwölf Bezirke geben muss. Nur so kann Berlin 5G-Hauptstadt in Deutschland werden.

Aber auch für Berliner Unternehmen, die in mehr als einem Bezirk tätig sind, ist es kaum nachvollziehbar, dass für gleiche Anliegen unterschiedliche Maßstäbe gelten.

Um zu einer einheitlichen Anwendung zu kommen, wollen wir Senatsverwaltungen ermutigen nach AZG § 6 Abs. 2c **Verwaltungsvorschriften für die Senats- und Bezirksverwaltungen** zu erlassen, um Verfahrensabläufe oder technische Einzelheiten zu regeln. Hand in Hand, damit muss die **Stärkung und fachliche Ausrichtung der Bezirksaufsicht** beim Senat gehen.

Wo nötig wollen wir auch die Aufgabenverteilung im Allgemeinen Zuständigkeitsgesetz der Realität anpassen. Mit Einführung der Gesamtstädtischen Steuerung der Unterbringung macht es wenig Sinn, dass immer zwölf Bezirke zustimmen müssen, wenn die Aufgabenerledigung sowieso aus einer Hand erfolgen soll. Wir schlagen daher vor, im Anhang zum AZG, dem Zuständigkeitskatalog (ZustKat AZG), die Aufgabe der Bereitstellung von Unterkünften zur Unterbringung von Wohnungslosen Menschen der Senatsverwaltung gesetzlich zuzuordnen. Die Aufgabe soll nach aktuellen Planungen beim LAF angesiedelt werden und analog zur Unterbringung von Geflüchteten eine geregelte Abstimmung mit dem jeweiligen Bezirk, in dem ein Standort liegt, erfordern. Die geplante Schnittstelle zu den sozialen Wohnhilfen (im Sinne eines Frontoffice) führt dann dazu, dass Aufgabenerledigung im Backoffice (LAF) in klarer Zuständigkeitsverteilung erfolgt.

Andere Bereiche sind weniger eindeutig, aber mindestens so drängend. Der Senat entwickelt mit den Bezirken etwa eine Lösung zur schnelleren Planung und Umsetzung von Vorhaben für die **Radverkehrsinfrastruktur**. Hier zeigt sich besonders, dass es den verschiedenen Ebenen der Verwaltung an standardisierten Planungsverfahren fehlt. Die Abstimmungen zwischen Bezirks- und Senatsverwaltung sowie nachgeordneten Behörden läuft nicht reibungslos. Im Rahmen der Geschäftsprozessoptimierung läuft aktuell die **Aufnahme, Analyse und Optimierung des wichtigsten Prozesses im Bereich Radwegebau** unter Mitwirkung aller Beteiligten im Land Berlin. Außerdem werden die Zuständigkeiten, Verantwortungen und Schnittstellen innerhalb und zwischen den beteiligten Senatsverwaltungen, deren nachgeordneten Behörden, zwischen Senats- und Bezirksverwaltungen sowie zu nicht-öffentlichen beteiligten Akteuren analysiert. Erste **Umsetzungsvorschläge erwarten wir bis Ende des Jahres 2019**.

Mit der Verabschiedung des Mobilitätsgesetzes muss sich die Zusammenarbeit zwischen den bezirklichen Stellen und der **Verkehrslenkung** Berlin (VLB) in vielen Aufgabenbereichen verändern, um stringente Abläufe und einheitliche Standards auch bei hohem Erledigungs- bzw. Zeitdruck einzuhalten. Ziel ist eine Entflechtung und Klärung von Zuständigkeiten und Abläufen sowie eine engere Zusammenarbeit und Abstimmung der Beteiligten. Dazu wird der Senat die **Empfehlungen aus der Organisationsuntersuchung der VLB umsetzen** sowie kurzfristig die Analyse der Zuständigkeiten, Verantwortungen und Schnittstellen unter Mitwirkung aller Beteiligten im Land Berlin abschließen. Bündnisgrünes Ziel ist die Erhöhung der Qualität und Effizienz verkehrsbehördlicher Maßnahmen und Entscheidungen, um den wachsenden Anforderungen und Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger und der Berliner Wirtschaft Rechnung zu tragen. Dazu gehören schnelle Entscheidungen, eine effiziente Genehmigungspraxis, aber auch ein gutes Beschwerdemanagement etwa im Kontext der Baustelleneinrichtung.

Das derzeit vielleicht bekannteste Beispiel für ineffizientes staatliches Handeln sind die 18 Schritte und drei Jahre bis zur Entscheidung über einen **Fußgängerüberweg**. Damit muss nach 2019 Schluss sein. Unser Vorschlag ist, bis zum Ende der Legislatur von der Einzelfallbehandlung zu einem systematischen Verfahren zu kommen.

Dazu sollen die Bezirke das Budget für jeweils beispielsweise sieben Fußgängerüberwege zur eigenen Priorisierung erhalten. Das entspricht 500.000 Euro pro Jahr, die im Rahmen der pauschalen Investitionen zugewiesen werden sollen. Die Auswahl soll sich nach den allgemeinen Kriterien der Fußverkehrsstrategie richten und die Vorschläge sollen von der BVV mit dem Bezirksamt priorisiert werden. **Auf die Notwendigkeit der Anordnung durch die VLB soll – mit Ausnahme von übergeordneten Hauptverkehrsstraßen – bis zum Ende der Legislatur verzichtet werden.** Die fertigen Bauplanungsunterlagen sollen dieser einzig zur Kenntnis gegeben werden. Diese Umstellung des Verfahrens von der Einzelfallprüfung zu einem systematischen Vorgehen erlaubt die Bündelung von Planungs- und Bauaufträgen und die dezentrale Entscheidung nach einheitlichen Kriterien. Zu Beginn der kommenden Legislatur ist die Wirksamkeit des Verfahrens zu evaluieren und über eine Fortsetzung zu entscheiden.