



Der Verwaltung einen Modernisierungsschub geben

Berlin ist mit dem Zukunftspakt Verwaltung mutige Reformschritte gegangen, doch wesentliche strukturelle Vorhaben sind verschleppt worden – nicht nur im digitalen Bereich, sondern auch bei Aufgabenzuschnitt und Arbeitgeberattraktivität. Die Berliner Unternehmen warten seit Jahrzehnten auf entsprechende Erfolge der Verwaltungsmodernisierung, die für das wirtschaftliche Wachstum der Hauptstadt unverzichtbar sind.

Aufgabenteilung von Senat und Bezirken
 Berlin braucht eine erkennbare Steuerungsverantwortung auf und zwischen den Verwaltungsebenen. Der Senat muss über die richtigen Instrumente verfügen, um bei gesamtstädtischen Aufgaben die einheitliche Umsetzung steuern zu können. Notwendig ist aber auch der politische Wille, diese Steuerung umzusetzen. Senat und Abgeordnetenhaus müssen sich der Aufgabe stellen, die Struktur der Berliner Verwaltung den Anforderungen einer Einheitsgemeinde anzupassen. Aufgaben und Zuständigkeiten müssen klar verteilt werden. Die gegenseitige Blockade zwischen Senat und Bezirken bei einer Vielzahl von Projekten darf das Wachstum von Stadt und Wirtschaft nicht weiter hemmen. Die Beendigung der „organisierten Verantwortungslosigkeit“ ist oberstes Gebot der Strukturoptimierung.

Effektiv Regieren auf allen Ebenen
 Die Zuständigkeit für komplexe und ressortübergreifende Politikfelder wie die Digitalisierung muss zentral in der Senatskanzlei angesiedelt werden. Dies stärkt die Gestaltungskraft des Regierenden Bürgermeisters und vermeidet die Verschleppung wichtiger stadtweiter Projekte durch zersplitterte Zuständigkeiten. Gleichzeitig muss die Rolle der Bezirksbürgermeister gestärkt werden, indem sie mit der Kompetenz ausgestattet werden, in Konfliktfällen final entscheiden zu können. Dies würde eine Bezirkspolitik aus einem Guss ermöglichen und Kompetenzstreitigkeiten auflösen.

FORDERUNGEN

- Klare Zuständigkeitsregelungen zwischen Senat und Bezirken definieren
- Fachaufsicht des Senats gegenüber den Bezirken wieder einführen
- Bezirksbürgermeister mit Weisungsbefugnissen ausstatten
- Attraktive und einheitliche Arbeitgebermarke für die Berliner Verwaltung entwickeln



Frischer Wind für die Personalkultur

Die Verwaltung braucht frische Kräfte und eine neue Führungs- und Personalkultur. Hierzu gehören neben einer Angleichung des Entgeltniveaus auch Aufstiegsperspektiven, flexible Arbeitszeiten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie nicht zuletzt auch ein gutes Betriebsklima.

Im Wettbewerb um qualifiziertes Personal muss die Berliner Verwaltung sich für neue Bewerbergruppen öffnen und auch Quereinsteigern attraktive Angebote machen. Potenzielle Bewerber müssen die Berliner Verwaltung als attraktiven Arbeitgeber erleben. Bei der Gewinnung neuer motivierter Mitarbeiter ist es außerdem wichtig, die Berliner Verwaltung als eine einheitliche Arbeitgebermarke mit Wiedererkennungswert zu etablieren und sichtbar zu machen.

Wirtschaftlich und kundenfreundlich

Die Berliner Verwaltung braucht einen neuen Leistungsanspruch in der Kundenfreundlichkeit. Soll sich die öffentliche Verwaltung zu einem Standortvorteil und Aushängeschild einer weltoffenen und wirtschaftsfreundlichen Metropole entwickeln, müssen Nutzerfreundlichkeit und Wirtschaftlichkeit der angebotenen Leistungen optimiert werden.

Datengestützte Prozesse in der Verwaltung müssen konsequent vom Kunden aus gedacht und prozessual verschlankt werden und dürfen nicht rein auf den elektronischen Zugang zu Verwaltungsinformationen und Serviceleistungen reduziert werden. Vielmehr müssen mit Hilfe einer Reihe verschiedener Maßnahmen aus den Bereichen Qualitätsmanagement, Controlling und Zielvereinbarung Prozesse verbessert und einem nachhaltigen Monitoring unterzogen werden. Auch Leistungsvergleiche und die gezielte Analyse nationaler und internationaler Erfolgsbeispiele können Ansätze bieten.

FORDERUNGEN

- Stellenbesetzungsverfahren weiter verkürzen und Anzahl unbesetzter Stellen bis zur Hälfte der neuen Legislaturperiode halbieren
- Verwaltungsservices durch digitales Bürgeramt optimieren
- Kunden- und Unternehmensfreundlichkeit nach konkreten Kriterien bewerten und Zielvorgaben festlegen

Rund ein Jahr nach Beginn der Corona-Krise verfügte die **Berliner Verwaltung** über **ca. 12.500 VPN-Tunnel** bei 120.000 Mitarbeitern.

