Der Regierende Bürgermeister
von Berlin
Senatskanzlei

Zukunftspakt Verwaltung

Alle Regierungs- und Verwaltungsgeschäfte erfordern
die vereinigte Wirkung vieler Menschen.

Christian Garve (1742 - 1798), deutscher Philosoph

Zukunftspakt Verwaltung

Gemeinsam
schließen wir, der Senat von Berlin und die Bezirksbürgermeisterinnen und Bezirksbürgermeister, den „Zukunftspakt Verwaltung“.

Gemeinsam
bekennen wir uns zum „Zukunftspakt Verwaltung“ und wollen die gesamtstädtische Steuerung und die Dienstleistungsqualität verbessern.

Gemeinsam
setzen wir den „Zukunftspakt Verwaltung“ um.

Warum schließen wir einen Zukunftspakt?

Unser Zukunftspakt wird die Qualität unserer Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger sowie für die Unternehmen in dieser Stadt spürbar verbessern. Wir werden damit sicherstellen, dass unsere Dienstleistungen schnell, direkt und verlässlich sind.

Diese Ziele erreichen wir mit motivierten und gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Ihnen wollen wir gute Arbeitsbedingungen mit angemessener Bezahlung in einem familienfreundlichen Umfeld bieten.

Unser Zukunftspakt ist somit ein Bekenntnis zur, ein Bündnis für und ein Versprechen an die Berliner Verwaltung. Wir verstehen gute Verwaltungspolitik als klaren Führungsauftrag. Und wir wissen: Eine funktionierende Verwaltung ist wesentliche Stütze unserer Demokratie.

Die Rahmenbedingungen unserer Verwaltung haben sich in den vergangenen Jahren massiv verändert. Nach Jahren mit Personalabbau und Sparzwang sind wir heute konfrontiert mit einer beeindruckenden Berlin-Dynamik: mehr Menschen, mehr Digitalisierung, mehr Beteiligungswille in einer vielschichtigen und modernen Hauptstadtgesellschaft. Für die Berliner Verwaltung entsteht

damit ein enormer Anpassungsbedarf. Außerdem muss unsere eigene Leistungsfähigkeit zu den sich verändernden Bedarfen aufschließen. Es geht dabei nicht um einzelne Behörden, gesamtstädtische Steuerung ist gefordert. Hier setzen wir an, hier werden wir auf politischer Ebene begleiten und die Weichen stellen.

Welche Handlungsfelder stellen wir in den Mittelpunkt?

Der Zukunftspakt stellt die gesamtstädtische Steuerung in den Mittelpunkt. In Arbeitsgruppen auf politischer Ebene haben wir gemeinsam festgelegt, welche Handlungsfelder wir zuerst angehen. Im Ergebnis haben wir sie in Projektsteckbriefen priorisiert und anhand von konkreten Zeit- und Maßnahmenplänen die Umsetzung und Verantwortlichkeiten nachvollziehbar dargestellt.

Die Projektsteckbriefe sind damit entscheidender Teil des Zukunftspaktes und umfassen die Themenfelder Personalgewinnung und -entwicklung, neue Führungskultur, effiziente Prozesse, Digitalisierung und optimierte Strukturen.

Personalgewinnung, Personalentwicklung und Führung stehen deshalb im Fokus, weil wir in den kommenden Jahren weiterhin einen erheblichen Teil der Beschäftigten altersbedingt verlieren werden und auf die übrigen Beschäftigten wie auf neu gewonnene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhebliche Veränderungen zukommen – auch durch effizientere Prozesse, durch die Digitalisierung und durch optimierte Strukturen. Wir setzen dabei auf attraktive Arbeitsbedingungen, schnellere Stellenbesetzungen, eine neue Führungskultur, ein landesweites Personalentwicklungskonzept, attraktive Entwicklungsmöglichkeiten unserer Beschäftigten und eine verbesserte interne sowie externe Kommunikation.

Um die erforderlichen Veränderungen zu unterstützen, nutzen wir unter anderem folgende Instrumente: Im CityLAB Berlin werden wir eine Verwaltungsmanufaktur als Labor für die Verwaltung der Zukunft einrichten, wir werden eine interne Beratungseinheit aufbauen, gezielt „Doppelzuständigkeiten“ abbauen sowie mit weiteren Shared Services und dem Instrument der behördlichen Genehmigungsfiktion Effizienzen heben.

Um die Digitalisierung der Berliner Verwaltung voranzubringen, werden wir zügig ein einheitliches Organisations- und Rollenkonzept abstimmen, das ITDZ Berlin in seiner Handlungs- und Leistungsfähigkeit als zentralen IT-Dienstleister des Landes Berlin weiterentwickeln, die Breitbandanbindung unserer öffentlichen Verwaltungen beschleunigen sowie die Arbeit des IKT-Lenkungsrates optimieren.

Herzstück unseres Zukunftspaktes ist eine veränderte Steuerung: Für die Zusammenarbeit zwischen Senat und Bezirken setzen wir auf kooperative Steuerungsinstrumente, die ein gemeinsames Grundverständnis über die Ziele und ihre Erreichung herstellen. Ressortübergreifende und für beide Seiten verbindliche Zielvereinbarungen werden mittelfristig zum bedeutenden Instrument gesamtstädtischer Verwaltungssteuerung und gesetzlich verankert. Dabei wirkt jede Form der Steuerung in zwei Richtungen: Nicht nur die umsetzenden Bezirke sind adressiert, genauso nehmen wir die steuernden Senatsverwaltungen in die Pflicht.

Wichtig für das Funktionieren sind handlungsfähige Bezirke. Mit einer stärkeren Strukturierung der Geschäftsbereiche, mit einem personell verstärkten Bezirksamt und mit einer maßvollen Stärkung der Position der Bezirksbürgermeisterinnen und Bezirksbürgermeister entstehen klarere Strukturen. Dies stärkt die Bezirke gegenüber den Senatsverwaltungen. Für Konfliktfälle bedarf es wirkungsvoller Instrumente zur Klärung.

Wozu verpflichten wir uns?

Dieser Zukunftspakt verpflichtet auch uns, die politischen Führungskräfte des Landes Berlin. Wir wissen: Unserer Stadt fehlte es in der Vergangenheit nicht an Ideen und Reformkonzepten, oft jedoch am gemeinsamen Umsetzungs- und Durchsetzungswillen.

Wir sehen uns daher in einer Schlüsselrolle für das Gelingen unseres Zukunftspaktes:

- Wir verantworten und führen den Veränderungsprozess, stehen für die funktionierende Verwaltung ein und übernehmen ebenen- und fachübergreifend Steuerungsverantwortung. Wir wollen Kooperation auf Augenhöhe und gemeinsame Verantwortungsübernahme statt gegenseitiger Schuldzuweisungen und Kompetenzgerangel.
- Wir ermöglichen wirkungsvolle Steuerung der Senatsverwaltungen gegenüber den Bezirken.
- Wir ermöglichen den Bezirken, den Senat zur Verantwortungsübernahme anzuhalten, um Zielvereinbarungen im Bezirk wirksam umsetzen zu können.
- Wir rücken Kooperation in den Mittelpunkt unseres Steuerungsverständnisses. Vertrauensvolle Zusammenarbeit auf Augenhöhe, breit getragene Ideenentwicklung und ein konsequenter Kommunikationsfluss sind Kern jeder guten Steuerungskultur.
- Der Senat trägt dafür Sorge, dass die notwendigen Ressourcen bereitstehen und die Steuerungsverantwortung anerkannt und umgesetzt wird.

Wie setzen wir den Zukunftspakt um?

Den Zukunftspakt begleiten bereits im Vorfeld hohes Engagement und enormer Veränderungswille. Diesen Schwung werden wir nutzen: Die Umsetzung unserer Vorhaben – dargelegt in den Projektsteckbriefen – werden wir beharrlich vorantreiben. Im Senat und im Rat der Bürgermeister beraten und beschließen wir regelmäßig Fort- und Folgeschritte. Dem Abgeordnetenhaus erstatten wir halbjährlich Bericht.

Der Schlüssel für eine gute und zukunftsgewandte Verwaltung sind unsere Beschäftigten. Sie sind auch der wesentliche Erfolgsfaktor für die Umsetzung unserer Vorhaben. Wir werden unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eng in den Veränderungsprozess einbeziehen und unsere Ziele und Erwartungen transparent machen.

Nach einem Jahr Zukunftspakt werden wir für und mit unseren Beschäftigten im Rahmen des „Berliner Verwaltungskongresses“ eine erste Bilanz ziehen. Wir wollen den Zukunftspakt zum Erfolgspakt führen.

Berlin, den 14. Mai 2019

Michael Müller Regierender Bürgermeister von Berlin	**Monika Herrmann** Bezirksbürgermeisterin des Bezirks Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin	**Sören Benn** Bezirksbürgermeister des Bezirks Pankow von Berlin
Ramona Pop Bürgermeisterin von Berlin und Senatorin für Wirtschaft, Energie und Betriebe	**Dr. Klaus Lederer** Bürgermeister von Berlin und Senator für Kultur und Europa	**Stephan von Dassel** Bezirksbürgermeister des Bezirks Mitte von Berlin

Katrin Lompscher
Senatorin
für Stadtentwicklung und Wohnen

Reinhard Naumann
Bezirksbürgermeister
des Bezirks Charlottenburg-Wilmersdorf
von Berlin

Dilek Kalayci
Senatorin
für Gesundheit, Pflege
und Gleichstellung

Helmut Kleebank
Bezirksbürgermeister
des Bezirks Spandau von Berlin

Sandra Scheeres
Senatorin für Bildung, Jugend
und Familie

Cerstin Richter-Kotowski
Bezirksbürgermeisterin
des Bezirks Steglitz-Zehlendorf von Berlin

Dr. Matthias Kollatz
Senator für Finanzen

Angelika Schöttler
Bezirksbürgermeisterin
des Bezirks Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Andreas Geisel
Senator für Inneres und Sport

Martin Hikel
Bezirksbürgermeister
des Bezirks Neukölln von Berlin

Elke Breitenbach
Senatorin
für Integration, Arbeit und Soziales

Oliver Igel
Bezirksbürgermeister
des Bezirks Treptow-Köpenick von Berlin

Regine Günther
Senatorin
für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz

Dagmar Pohle
Bezirksbürgermeisterin
des Bezirks Marzahn-Hellersdorf von Berlin

Dr. Dirk Behrendt
Senator
für Justiz, Verbraucherschutz und
Antidiskriminierung

Michael Grunst
Bezirksbürgermeister
des Bezirks Lichtenberg von Berlin

Frank Balzer
Bezirksbürgermeister
des Bezirks Reinickendorf von Berlin

Übersicht der Projektsteckbriefe des Zukunftspaktes Verwaltung

Nr.	Titel des Vorhabens
1.	CityLAB Berlin
2.	Interne Beratungseinheit
3.	Shared Services
4.	Behördliche Genehmigungsfiktion
5.	Zielvereinbarungssystem
6.	Zuständigkeitsfragen („Doppelzuständigkeiten“)
7.	Attraktive Arbeit von heute und morgen
8.	Beschleunigung von Stellenbesetzungsverfahren
9.	Führungskräfte
10.	Landesweites Personalentwicklungskonzept
11.	Attraktiver Arbeitsgeber – hier: Einführung des Vorbereitungsdienstes für den sog. mittleren Dienst
12.	Attraktiver Arbeitgeber – hier: Nachwuchssicherung für den sog. gehobenen Dienst
13.	Attraktiver Arbeitgeber – hier: Verwendungsbeförderung
14.	Attraktiver Arbeitgeber – hier: Laufbahnwechsel vereinfachen
15.	Attraktiver Arbeitgeber – hier: Ausbildung in Teilzeit
16.	Attraktiver Arbeitgeber – hier: Anpassung der Zugangsvoraussetzungen
17.	Attraktiver Arbeitsgeber – Gehaltsstrukturen
18.	Interne Kommunikation
19.	Zusätzliche(r) Stadträtin / Stadtrat
20.	Konturierung der Geschäftsbereiche der Bezirke
21.	Entscheidungskompetenz Bezirksbürgermeisterinnen / Bezirksbürgermeister
22.	Bessere Anbindung an das Breitbandnetz
23.	Organisations- und Rollenkonzept „Digitalisierung“
24.	Arbeit des IKT-Lenkungsrates
25.	Aufstellung des ITDZ als Landesdienstleister
26.	Zukunftsfähige Ordnungsämter
27.	Prozessanalyse Radinfrastruktur (PARI)

Projektsteckbrief
1. CityLAB Berlin

AG Steuerung und Prozesse

Stand der Angaben: 29.04.2019

Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise

Kurzbeschreibung und IST-Zustand

Die Einrichtung des CityLAB Berlin dient dazu, der Entwicklung von Vorhaben der Stadt Berlin einen gemeinsamen Austausch- und Entwicklungsraum zu geben. Das CityLAB Berlin soll auch ein Ort für Innovationen für die Verwaltung sein. Zielgruppe sind 1. Unternehmen / Start ups, 2. die Stadtgesellschaft und 3. die Verwaltung.

Bisher gibt es diese Art von Austausch- und Entwicklungsraum in der geplanten Form in der Berliner Verwaltung nicht.

Auf dem Gelände des ehemaligen Flughafens Tempelhof wird derzeit ein entsprechender Bereich (H2rund) eingerichtet. Das CityLAB Berlin wird mindestens in der Aufbauphase (ein bis zwei Jahre) von der Technologiestiftung Berlin (TSB) betrieben.

Erste Projektideen sind in der Entwicklung. Die Projekte/Vorhaben, welche im CityLAB Berlin bearbeitet werden, sollen für alle drei Säulen (Unternehmen, Stadtgesellschaft und Verwaltung) anhand von festgelegten Kriterien ausgewählt werden. Dafür wird ein Gremium („Beirat“) eingerichtet (zurzeit Konzeptionierung durch die Betreiberin). Es wurde ein Verfahren entwickelt, wie diesem Gremium Projekte / Vorhaben aus der Verwaltung vorgeschlagen werden können (s. u.).

Ziele und Nutzen des Vorhabens

Ziel ist es, für von Politik, Wirtschaft und Stadtgesellschaft formulierte Probleme praxistaugliche Lösungsansätze und -ideen zu konzipieren und die Möglichkeit zu schaffen, diese vor Ort offen zu erproben und zu diskutieren. Der Fokus soll vor allem auf Good Practice-Beispielen liegen.

Ein Schwerpunkt des CityLAB Berlin wird die Modernisierung der Verwaltung sein. Es soll ein Angebot für Verwaltung von Verwaltung sein, Innovation und Impulse von außen in eigene Projekte/Vorhaben, z. B. im Rahmen von Design Thinking-Workshops oder User Experience Labs, zu holen. Das CityLAB Berlin soll damit Raum zum „Experimentieren“ geben und dem Austausch mit unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen dienen.

Angestrebtes Ergebnis („Output“)

- Etablierung des CityLAB Berlin als „Schaufenster der Stadt“ und als Labor für die „Modernisierung der Verwaltung“ im Laufe des Jahres 2019
- Festlegung eines Verfahrens, wie Verwaltungsthemen/-projekte ins CityLAB Berlin kommen:
    - Es soll jederzeit spontan und kurzfristig nach Rücksprache mit der Senatskanzlei sowohl auf Arbeitsebene als auch auf politischer Ebene möglich sein, Verwaltungsthemen und -projekte im CityLAB Berlin zu bearbeiten.
    - Im IKT-Lenkungsrat soll die Arbeit des CityLAB Berlin ständiger Tagesordnungspunkt sein (StS VI berichtet). Hier können auch die Schnittstellen zu anderen Vorhaben besprochen werden (s. u.).

Schnittstellen zu anderen Vorhaben

- Vorhaben und Projekte der Berliner Verwaltung (vorrangig aus den Bereichen Smart City und Digitalisierung)
    - IKT-Steuerung / ITDZ Think tank
    - Interne Beratungseinheit
    - Digitalagentur
    - Geschäftsprozessmanagement / Geschäftsprozessoptimierung

Projektsteckbrief
1. CityLAB Berlin

AG Steuerung und Prozesse

- Das CityLAB Berlin könnte auch im Rahmen des Vorhabens „Zuständigkeitsfragen“ bzw. des Vorhabens „Behördliche Genehmigungsfiktion“ genutzt werden.

Risiken

- viele Schnittstellen: Themen, die auch woanders diskutiert werden, werden zu Themen im CityLAB Berlin → Vernetzung zu laufenden Projekten der Verwaltung sicherstellen
- hohe datenschutzrechtliche Vorgaben an Verwaltungshandeln → nicht alles lässt sich einfach mit einer „App“ regeln
- Ressourcen: 1,5 Mio. € stehen im Haushalt 2019 zur Verfügung, ggf. sind weitere Personal- und Sachmittel notwendig

Wer? - Organisation

Auftraggeber
Der Senat von Berlin

Federführung	**Mitwirkung**	**Information**
Senatskanzlei mit Betreiberin	- Senatsverwaltungen - Stadtgesellschaft - Externe Akteure Smart City	Beschäftigte sowie BürgerInnen / Wirtschaft (interne und externe Öffentlichkeitsarbeit (ÖA))

Termine - Planung

Start: März 2019

Ende: Ende 2019

Meilensteine – inhaltliche Beschreibung

	Bezeichnung Meilenstein und Terminierung	Inhaltliche Stichpunkte (Was soll erreicht werden?)
M1	März 2019 Bezug des Gebäudes H2rund	• Abschluss der Baumaßnahmen • techn. Grundausstattung • techn. Infrastruktur • Ausgestaltung der Inneneinrichtung • Erstbezug • Fertigstellung des Konzeptes (z. B. begleitendes Gremium („Beirat“)) • mögliche Themen: Radverkehr (Planung und Prozesse), Kfz-Amt digital, User Experience Labs
M2	Mai 2019 Abstimmung über Vorschläge zur inhaltlichen Ausrichtung	• Auswahl der ersten Projekte • Auswahl der Präsentationen • Vereinbarungen mit Beteiligten abschließen (Verträge / Vereinbarungen über Nutzungsdauer, Inhalt der Nutzung)
M3	Juni 2019 Offizielle Eröffnung des CityLAB Berlin und Übergang in den Regelbetrieb	• Pressetermin veranlassen etc. • weitere ÖA
M4	4. Quartal 2019 Langfristiges Konzept für das CityLAB Berlin	• Evaluierung gemeinsam mit Betreiberin • Konzept erarbeiten • Konzept abstimmen

Projektsteckbrief
2. Interne Beratungseinheit

AG Steuerung und Prozesse

Stand der Angaben: 29.04.2019

Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise

Kurzbeschreibung und IST-Zustand

Im Land Berlin existiert zurzeit kein etabliertes Veränderungsmanagement, welches zentral bereitgestellt wird. Oft werden bei Organisations- und Prozessberatungen externe Unternehmen hinzugezogen, die in erster Linie aber nicht dazu beitragen, entsprechendes Wissen aufzubauen.

Mit einer verwaltungsinternen Beratungseinheit als Teil der landesweiten Personal- und Organisationsentwicklung soll Methodenkompetenz für die Begleitung von Veränderungsprozessen auf allen Verwaltungsebenen bereitgestellt werden. Diese Form der Beratung ersetzt die Zuziehung externen Sachverstands zum Teil und ist in großen Unternehmen bereits seit Jahren üblich. Aufgabe der Einheit ist es, einzelne Behörden und deren Führungskräfte (durch bspw. Coachings, Prozessberatung, Strukturberatung) zu unterstützen.

Für eine interne Beratungseinheit sollen interne kompetente und leistungsstarke Expertinnen und Experten – möglichst Beschäftigte der Senatsverwaltungen, der Bezirke und der nachgeordneten Behörden – gewonnen werden, die regelmäßig rotieren.

Die interne Beratungseinheit soll die Vielfalt der Verwaltung abbilden und auch fachliche Beratungskompetenz vorhalten. Wichtig ist, dass die Beratung in akzeptierter Weise erfolgt; dazu sind die Mitarbeitenden zu beteiligen. Die Beratung erfolgt dezentral vor Ort in den Verwaltungen und wird zentral unterstützt und gesteuert (z. B. Entwicklung Rollenkonzept, Personalgewinnung). Bereits vorhandene interne Beratungsstrukturen im Land Berlin sollen weiter ertüchtigt und, ggf. dauerhaft, verstärkt werden.

Ziele und Nutzen des Vorhabens

- Aufbau der gesamtstädtischen Steuerung über Zielvereinbarungen erstes mögliches Einsatzfeld
- Veränderungsprozesse können gezielter begleitet werden.
- Methodenkompetenz wird zentral aufgebaut und bereitgestellt.
- Es werden gemeinsame Standards im Veränderungsmanagement der Berliner Verwaltung geschaffen.
- Das Hinzuziehen externen Sachverstandes wird reduziert.

Angestrebtes Ergebnis („Output“)

- Aufbau und Etablierung einer unabhängigen internen Einheit zur dezentralen Beratung der Berliner Behörden. Die interne Einheit arbeitet dezentral, wird aber von zentraler Stelle aus koordiniert.
  → unabhängig in der Finanzierung (Kostenerstattung durch interne Verrechnung) und keine Berichterstattung an eine übergeordnete Stelle (z. B. im Sinne eines „Rechtfertigungsberichtes“)
  → Beratung: Die Behörden werden durch die Einheit beraten, sie haben keine Weisungsbefugnisse.
  → sich beraten zu lassen, zeigt Führungsstärke (Image-Wandel)
- Ergänzung zu externer Beratung, die es auch weiterhin geben wird

Schnittstellen zu anderen Vorhaben

Aufgaben und Rollenklärung in Bezug auf

- Geschäftsprozessmanagement (GPM)-Einheiten in den einzelnen Senatsverwaltungen, Bezirksämtern und nachgeordneten Behörden → deren Fokus liegt auch auf Organisationsentwicklungs- und Prozessberatung
- CityLAB Berlin (enge Verbindung mit GPM)
- Verwaltungsakademie Berlin

Projektsteckbrief
2. Interne Beratungseinheit

AG Steuerung und Prozesse

- Vorhaben Doppelzuständigkeiten
- Zielvereinbarungen → Die Behörden können durch die interne Beratungseinheit bei der Erreichung von Zielen unterstützt werden.

Risiken

- politische Akzeptanz seitens der Behördenleitungen wichtig
- Abgrenzung zu interner Revision und Rechnungshof
- Gewinnung der kompetenten und leistungsstarken Expertinnen und Experten für die Beratungseinheit
- Motivationslage der Nachfragenden
- Misstrauen, sich gegenüber Internen zu öffnen → interne Öffentlichkeitsarbeit wichtig
- Personalmangel → wie werden durch die Versetzung in die Beratungseinheit entstehende Lücken kompensiert?
- Für den Aufbau einer internen Beratungseinheit werden entsprechende Personal- und Sachmittel benötigt.

Wer? - Organisation

Das Vorhaben „Interne Beratungseinheit“ wird nach Abschluss des Zukunftspaktes von der Senatskanzlei weiter bearbeitet. Im Fokus steht zunächst die zeitnahe gemeinsame Erarbeitung eines Konzeptes.

Auftraggeber
Senat von Berlin

Federführung für das Konzept	**Mitwirkung bei Konzepterarbeitung**	**Information / Beteiligung beim Aufbau**
Senatskanzlei	- SenInnDS - SenFin - Bezirke - weitere Senatsverwaltungen	- Hauptpersonalrat - Hauptschwerbehindertenvertretung - Frauenvertretung

Termine - Planung

Projektstart: 01.05.2019

Projektende: 01.04.2020

Meilensteine – inhaltliche Beschreibung

	Bezeichnung Meilenstein und Terminierung	Inhaltliche Stichpunkte (Was soll erreicht werden?)
M1	Mai 2019 Konstituierung und Arbeitsbeginn der Projektgruppe (Konzepterstellung)	• Rollen- und Aufgabenmodell • Ressourcenplanung (Personal und Sachmittel; Personalgewinnung) • Organisationsform • Kommunikationsplanung (z. B. interne Öffentlichkeitsarbeit) • Gewinnung externer Unterstützung
M2	September 2019 Fertigstellung des Konzeptes und Beschluss in Entscheidungsinstanz; im Anschluss Beschluss im Senat und Rat der Bürgermeister	

Projektsteckbrief
2. Interne Beratungseinheit

AG Steuerung und Prozesse

M3	Oktober 2019 Beginn der Umsetzung	• Personalgewinnung
M4	April 2020 Abschluss der Personalgewinnung und Start der Beratungen	

Projektsteckbrief
3. Shared Services

AG Steuerung und Prozesse

Stand der Angaben: 29.04.2019

Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise

Kurzbeschreibung und IST-Zustand

Shared Services bieten Möglichkeiten der stetigen Verbesserung von Verwaltungshandeln. Diese Chancen der gemeinsamen Erledigung sollen genutzt und weitere Shared Services entwickelt werden. Dabei bedeuten Shared Services nicht unbedingt Zentralisierung von Bezirksaufgaben auf Senatsebene.

Es existieren im Land diverse (Vor-)Überlegungen und Projekte, die teilweise fertig konzeptioniert und zum Teil auch schon umgesetzt werden (bspw. Forderungsmanagement, Zentrales Bewerbungsbüro, Zentrale Vergabestellen). Zur Entwicklung weiterer Shared Services im Land Berlin muss zunächst eine Auseinandersetzung mit dem Status Quo und den bisherigen Entwicklungen erfolgen. Die konkreten Vorhaben, wie z. B. die Einführung Zentraler Vergabestellen, sollen hinsichtlich der erfolgreichen Umsetzung unterstützt werden.

Ziele und Nutzen des Vorhabens

Durch die Nutzung von Shared Services werden eine kürzere Bearbeitungszeit und effizientere Verwaltungsprozesse erwartet.

Angestrebtes Ergebnis („Output“)

- Stärkung von existierenden Shared Service-Vorhaben
- Feststellung möglicher Potentiale für eine Bündelung von Aufgaben
- Entwicklung bzw. Bestandsaufnahme von Modellverfahren zur Einführung von Shared Services / Good Practice-Übersichten

Schnittstellen zu anderen Vorhaben

- Geschäftsprozessmanagement
- Interne Beratungseinheit

Risiken

- Bündelung von Aufgaben ist mit Kosten der Umstrukturierung verbunden (Rationalisierungsgewinne im Sinne einer kürzeren Bearbeitungszeit, höherer Qualität sowie geringeren Kosten der Leistungserbringung stellen sich zumeist erst nach einer längeren Einführungsphase ein).
  → Notwendigkeit eines Erwartungsmanagements und einer ausreichenden Ressourcenausstattung in der Einführungsphase
- Einführung von Shared Services ist oft mit strukturellen Änderungen verknüpft → es bedarf Veränderungsmanagement-Maßnahme für eine erfolgreiche Etablierung
- SenInnDS kann die gesamtstädtische Koordination nur bei einer Ressourcenstärkung übernehmen

Wer? – Organisation

Das Vorhaben „Shared Services“ wird nach Abschluss des Zukunftspaktes in einer Arbeitsgruppe weiter bearbeitet. Im Fokus stehen zunächst die Analyse bisheriger Überlegungen, die Stärkung existierender Shared Services-Vorhaben, die zeitnahe gemeinsame Identifizierung von Möglichkeiten der sinnvollen Bündelung weiterer Aufgaben sowie ein Modellverfahren zur Einführung von Shared Services.

Auftraggeber

Senat von Berlin und Rat der Bürgermeister

Projektsteckbrief
3. Shared Services

AG Steuerung und Prozesse

Federführung für Arbeitsgruppe	**Mitwirkung**	**Information**
Koordination SenInnDS; Umsetzungsverantwortung ist je nach Aufgabenfeld (z. B. fachlich zuständige Senatsverwaltung) festzulegen (z. B. Personal → SenFin)	- Senatsverwaltungen - Bezirke - ggf. externe Fachleute	

Termine – Planung

Start: Mai 2019

Ende: Juli 2020

Meilensteine – inhaltliche Beschreibung

	Bezeichnung Meilenstein und Terminierung	Inhaltliche Stichpunkte (Was soll erreicht werden?)
M1	Mai 2019 Status Quo und Auftakt	Auftakt-Workshop ○ Evaluierung Status Quo, insbesondere Sammlung bisheriger konzeptioneller Überlegungen und vorhandener Anstrengungen im Feld, bspw. Zentrales Bewerbungsbüro, Zentrale Vergabestelle ○ Sammlung der Erkenntnisse bisheriger Bündelungen ○ Identifizierung entscheidender Erfolgsfaktoren ○ Identifizierung von hemmenden Faktoren
M2	Juni 2019 Konkretisierung	Workshop ○ Sammlung auffälliger Prozesse ○ Indikatoren für Kriterien (Welche Prozesse/ Leistungen eignen sich für Shared Services?) ○ Pilotbereiche definieren
M3	Bis Ende September 2019 Abstimmung	• Abstimmung der Auftraggeber über mögliche Shared Services nach Vorlage eine Liste durch Senat und Rat der Bürgermeister
M4	Oktober 2019 Pilotierung	• Beispielhaft sollen zwei bis drei konkrete Prozesse hinsichtlich ihrer Optimierungsmöglichkeiten durch Bereitstellung eines Shared Services analysiert werden
M5	Bis Ende 1. Quartal 2020 Standardverfahren für gezielte Prozessoptimierung	• Modellverfahren entwickeln: ○ Wie können Optimierungspotentiale adressiert werden? – Rollenkonzept und Vorgehensweise ○ Wie kann ein Shared Service erfolgreich umgesetzt werden? • Umsetzungskonzept erarbeiten

Projektsteckbrief
4. Behördliche Genehmigungsfiktion

AG Steuerung und Prozesse

Stand der Angaben: 29.04.2019

Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise

Kurzbeschreibung und IST-Zustand

Eine moderne Verwaltung braucht effiziente Prozesse. Vor allem Verwaltungsprozesse, an denen sowohl Senats- als auch Bezirksverwaltungen beteiligt sind, sind hinsichtlich ihrer Dauer und ihrer Effizienz kritisch zu hinterfragen.

Ernsthaft zu prüfen ist eine behördliche Genehmigungsfiktion, insbesondere bei Bauplanungs- und Baugenehmigungsverfahren. Hier müssen verbindliche Regelungen getroffen werden. Alle Stellungnahmen und Prüfungen zwischen Behörden auf Bezirks- und Senatsebene sowie zwischen den Ebenen sollen innerhalb vorgegebener Fristen und Standards erfolgen. Nichtäußerung innerhalb der Fristen gilt als Zustimmung.

Folgende mögliche Themenfelder wurden für die Einführung von behördlichen Genehmigungsfiktionen identifiziert:

- Bauen
- Sport
- Verkehr
- Umwelt
- Wohnen

Schon heute gibt es zahlreiche Beispiele für Genehmigungsfiktionen, die sich in der Praxis bewährt haben, z. B.

- Mitzeichnungsfrist bei Senatsvorlagen
- Auswahlentscheidungen bei Bewerbungsverfahren („Konkurrentenklagen“)
- Bauordnungsrecht, z. B. Genehmigungsfreistellungen

Ziele und Nutzen des Vorhabens

- Vereinfachung und Beschleunigung von Verwaltungsverfahren

Angestrebtes Ergebnis („Output“)

- Festlegung eines konkreten Modellverfahrens zur Einführung von behördlichen Genehmigungsfiktionen als Verwaltungsverfahren (inkl. notwendiger rechtlicher Anpassungen)

Schnittstellen zu anderen Vorhaben

- Gesamtstädtisches Geschäftsprozessmanagement (GPM) → Die Einführung von behördlichen Genehmigungsfiktionen muss mit den GPM-Akteurinnen und Akteuren thematisiert werden.
- Interne Beratungseinheit → soll die Verwaltung hinsichtlich ihrer Prozesse und Organisation beraten
- Vorhaben „Zuständigkeitsklärung“ → dient auch der Optimierung von Verwaltungsverfahren

Risiken

- Ressourcenfrage bei Rückgriff auf vorhandene Strukturen
- Gesamtstädtisches Geschäftsprozessmanagement: Bewusstsein schärfen für Prozessoptimierungen jenseits von bzw. ergänzend zur Einführung von technischer Unterstützung (E-Government)
- Risiken von Genehmigungsfiktionen betrachten, z. B. im Hinblick auf mögliche Regressfälle oder auf schutzwürdige Interessen

Projektsteckbrief
4. Behördliche Genehmigungsfiktion

AG Steuerung und Prozesse

Wer? - Organisation		
Das Vorhaben „Behördliche Genehmigungsfiktion“ wird nach Abschluss des Zukunftspaktes in einer Arbeitsgruppe im Rahmen eines Modellvorhabens weiter bearbeitet. Im Fokus stehen zunächst die zeitnahe gemeinsame Identifizierung von Prozessen mit entsprechendem Optimierungspotenzial in einem konkreten Themenfeld sowie der Umsetzungsprozess von rechtlichen Änderungen. **Auftraggeber** Senat von Berlin und Rat der Bürgermeister		
Federführung für Modellvorhaben fachlich: zuständige SenV koordinierend/unterstützend: SKzl	**Mitwirkung** - fachlich zuständige Senatsverwaltungen - Bezirke - ggf. externe Fachleute	**Information** Schriftliche Information nach jedem Meilenstein an - Staatssekretärskonferenz - Rat der Bürgermeister

Termine - Planung		
Start: Mai 2019		
Ende: Ende 2020		
Meilensteine – inhaltliche Beschreibung		
	Bezeichnung Meilenstein und Terminierung	Inhaltliche Stichpunkte (Was soll erreicht werden?)
M1	Mai 2019 Auftakt Themenfeld	• Auftakt-Workshop des Modellvorhabens zur Identifizierung von Vorhaben: ○ auffällige konkrete Prozesse sammeln → Indikatoren für Kriterien finden und Pilotbereiche festlegen
M2	Juni 2019 Pilotierung von Beispielprozessen	• beispielhaft sollen zwei bis drei Prozesse hinsichtlich Optimierungsmöglichkeiten durch die Einführung behördlicher Genehmigungsfiktionen untersucht werden → Detailanalyse der Prozesse (konkrete rechtliche Änderungen, Erarbeitung von SOLL-Prozessen etc.) • Erarbeitung eines prototypischen Modellverfahrens zur Einführung von behördlichen Genehmigungsfiktionen, insbesondere zu notwendigen rechtlichen Änderungen und Rollen/Vorgehensweisen
M3	September 2019 Vorschlagsliste	• Vorlage einer Liste durch den Rat der Bürgermeister über konkrete weitere Prozesse (z. B. aus den obengenannten Bereichen), bei denen behördliche Genehmigungsfiktionen eingeführt werden könnten
M4	4. Quartal 2019 Vorlage notwendiger Rechtsänderungen	
M5	1. Halbjahr 2020 Rechtsänderung und Start Umsetzung	

Projektsteckbrief
4. Behördliche Genehmigungsfiktion

AG Steuerung und Prozesse

M6	3. Quartal 2020 Abschluss der Pilotierung und Evaluation	• Überprüfen der Wirksamkeit und Anwendbarkeit des bisherigen Vorgehens • ggf. Anpassung des Modellverfahrens
M7	Ende 2020 Beschluss der Auftraggeber	• Verständigung der Auftraggeber über die weiteren Schritte, Beschluss der prioritären Liste mit Benennung konkreter Prozesse und Vorhaben und Beschluss des Modellverfahrens

Projektsteckbrief
5. Zielvereinbarungssystem

AG Steuerung und Prozesse

Stand der Angaben: 29.04.2019

Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise

Kurzbeschreibung und IST-Zustand

Zielvereinbarungen sollen das zentrale Instrument des gesamtstädtischen Steuerungssystems der Berliner Verwaltung werden. Mithilfe dieser sollen die Bezirke bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unter der Berücksichtigung gesamtstädtischer Interessen stärker von der Hauptverwaltung unterstützt und gesteuert werden. Die partnerschaftliche Zusammenarbeit dieser beiden Ebenen soll durch Zielvereinbarungen auf eine verlässliche Basis gestellt werden.

Das Zielvereinbarungssystem soll mit der Haushaltsplanung synchronisiert und von Verhandlungen „auf Augenhöhe“ geprägt sein. Das Ergebnis enthält gemeinsam von Senats- und Bezirksebene entwickelte Ziele im Sinne eines gemeinsamen Leistungsversprechens gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern bzw. der Wirtschaft und Aussagen zu den hierfür erforderlichen Ressourcen.

In der Berliner Verwaltung fehlt die gesamtstädtische Steuerung von Verwaltungshandeln anhand messbarer Ziele. Vereinzelt gibt es Zielvereinbarungen mit Steuerungsinstrumenten bzw. Verständigungen auf unterschiedlichen Abstraktionsebenen (z. B. „Handbücher“ etwa zur Pflege von Grünflächen oder für das Fallmanagement der Eingliederungshilfe) zur Qualität von Verwaltungshandeln.

Ziele und Nutzen des Vorhabens

- Etablierung einer gezielten Steuerung der Berliner Verwaltung aus gesamtstädtischer Perspektive
- klare Kommunikation und Festhalten von Erwartungen an beide Verwaltungsebenen (Haupt- wie Bezirksverwaltungen) durch Zielvorgaben
- Festlegungen zu den für die Zielerreichung notwendigen Ressourcen
- Weiterentwicklung der Ressourcenplanung (Budgetierungssystem und Personalbedarfsplanung) hin zu einer stärkeren Ziel- und Wirkungsorientierung

Angestrebtes Ergebnis („Output“)

- Aufbau eines zweiteiligen Systems von Zielvereinbarungen bis zum Ende der Legislaturperiode:
    - Teil 1: politikfeldbezogene fachliche Zielvereinbarungen zwischen den fachlich zuständigen Senatsverwaltungen und den fachlich zuständigen Stadträtinnen und Stadträten aller Bezirke (Konkretisierung und Operationalisierung von Teil 2) in Bereichen von gesamtstädtischem Steuerungsinteresse
    - Teil 2: politische Rahmenzielvereinbarung zwischen dem Regierenden Bürgermeister sowie den Bezirksbürgermeisterinnen und Bezirksbürgermeistern mit politischen Zielen, wesentlichen Elementen der fachlichen Zielvereinbarungen sowie Festschreibung der finanziellen Rahmenbedingungen
- zunächst Pilotierung von Zielvereinbarungen in Bereichen mit hoher Dienstleistungsorientierung gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern
- Erhöhung der Verbindlichkeit zwischen der steuernden Senatsebene und den Bezirken mittels der Zielvereinbarungen auf Basis eines Anreizsystems mit abrechenbaren Indikatoren
- gemeinsames Verständnis von den Grundlagen gesamtstädtischer kooperativer datengestützter Steuerung mit Ziel-, Wirkungs- und Ergebnisorientierung (im Blick sind Prozess-, Struktur- und Ergebnisqualität von Verwaltungshandeln)
- datengestützte Steuerung benötigt ein verbindliches Monitoring / Controlling durch die fachlich zuständige Senatsverwaltung
- Aufbau von notwendigen Steuerungsstrukturen (z. B. Zusammenarbeit in verwaltungsübergreifenden Gremien) u. a. zum stetigen Informationsaustausch und Erarbeitung von Standards, als dynamisches System, welches auf Veränderungen (z. B. durch Bundesgesetzgebung) reagieren

Projektsteckbrief
5. Zielvereinbarungssystem

AG Steuerung und Prozesse

kann und gemeinsames Lernen ermöglicht
- veränderte Rollenwahrnehmung von Senatsverwaltungen (→ stärkere Unterstützung der Bezirke) und Bezirken (→ stärkere gesamtstädtische Orientierung)

Schnittstellen zu anderen Vorhaben

- Projekt Outputorientierte Steuerung (PrOut): Entwicklung von auf Lebenslagen bezogenen Indikatoren anhand von Leistungsversprechen (Pilot Öffentlicher Gesundheitsdienst (ÖGD)) → kann die Grundlage für die fachlichen Zielvereinbarungen sein
- Aktuelle Vorhaben, die sich auf die Optimierung von Fachprozessen fokussieren, können Anknüpfungspunkte für Zielvereinbarungen bieten.
- Gesamtstädtisches Geschäftsprozessmanagement → Rollenmodell einer stärker steuernden Senatsebene im Hinblick auf gesamtstädtische Interessen

Risiken

- Die Verhandlungen zu den Zielvereinbarungen zur Haushaltsplanaufstellung und -beratung zum Doppelhaushalt 2022/2023 müssen rechtzeitig synchronisiert werden. → Ziele und Ressourcenplan müssen vor der Haushaltsplanung feststehen.
- Divergierende Anreize und Gefahr der Übersteuerung → Eine Weiterentwicklung des Budgetierungssystems ist notwendig, aber innerhalb der heutigen Globalsummen-Systematik (keine verfassungsrechtlichen Änderungen).
- Fokussierung der Diskussion auf Eingriffsrecht und Fachaufsicht (Aufsichtsinstrumente) → politische Diskussion um Fachaufsicht noch nicht abgeschlossen, Zielvereinbarungen sollen als kooperatives Steuerungsinstrument dienen.
- Fehlende Kapazitäten für die Ausarbeitung von Zielvereinbarungen: Mitarbeit der Fachebene notwendig, dort wird immer wieder auf denselben Personenkreis zurückgegriffen (→ aktuelle Vorhaben bezüglich der Fachprozesse berücksichtigen, evtl. Abfrage dazu?). Ein Personalaufwuchs ist nötig.
- Voraussetzung für das Gelingen ist ein permanenter Aushandlungsprozess.
- Allen Vereinbarungspartnern müssen die notwendigen Controllinginformationen und -instrumente (siehe oben Steuerungsstrukturen) zur Verfügung stehen, um die gegenseitige Einhaltung der Zielvereinbarungen beurteilen zu können.
- Hemmnis durch bisherige Erfahrungen mit dem Instrument Zielvereinbarungen im Land Berlin (Ruf „Instrument dient Reduzierung von Kosten“ → klare Abgrenzung notwendig)

Wer? - Organisation

Das Vorhaben „Zielvereinbarungen“ wird nach Abschluss des Zukunftspaktes von der fachlich zuständigen Senatskanzlei federführend weiter bearbeitet.

Auftraggeber
Senat von Berlin

Federführung	**Mitwirkung**	**Information**
Senatskanzlei	VertreterInnen von Senatsverwaltungen und Bezirksämtern	- Hauptpersonalrat - Hauptschwerbehindertenvertretung - Frauenvertretung - Rechnungshof

Projektsteckbrief
5. Zielvereinbarungssystem

AG Steuerung und Prozesse

Termine - Planung		
Start: Anfang 2019		
Ende: Mitte 2021		
Meilensteine – inhaltliche Beschreibung		
	Bezeichnung Meilenstein und Terminierung	Inhaltliche Stichpunkte (Was soll erreicht werden?)
M1	1. Quartal 2019 Erarbeitung Entwurf eines Zielvereinbarungskonzeptes (durch SKzl)	• allgemeine Beschreibung der Zielvereinbarungsinhalte Teil 1 und 2 (Grundideen für Muster-ZV und Muster-Vorgehen: Akteure, Steuerungssystem/-strukturen, Instrumente, Indikatoren, Controlling, Ressourcen, Muster-Aushandlungsprozess)
M2	2. Quartal 2019 Finalisierung Konzept und Festlegung Meilensteinplan	• Abstimmung des Konzeptes zwischen Senat und Bezirken • Konkretisierung der Zielvereinbarungsinhalte • Schritte zur rechtlichen Verankerung (z. B. im AZG) • Aufgabenfelder für Pilotierung festlegen (dabei Prüfung ob z. B. für neue Aufgabenfelder besonders geeignet) → in Abstimmung zwischen SKzl, den fachlich zuständigen Senatsverwaltungen bzw. Bezirksvertreterinnen und -vertretern der Pilotvorhaben, SenFin
M3	3. Quartal 2019 Start und Umsetzung von drei Pilotvorhaben	• Pilotierung des erarbeiteten Konzeptes in konkreten Aufgabenfeldern → Erprobung des Muster-Aushandlungsprozesses
M4	Ende 2019 Festlegung der Aufgabenfelder	• Festlegung der Aufgabenfelder, in denen gesamtstädtisch gesteuert und Zielvereinbarungen abgeschlossen werden sollen • Beginn der Verhandlungen
M5	Ende 2019 Senatsbeschluss und Beschluss des Rat der Bürgermeisters zum Konzept und zur Umsetzung	• Gemeinsame Sitzung Senat und Bezirksbürgermeisterinnen und Bezirksbürgermeister • Einleitung des Gesetzgebungsprozesses zur rechtlichen Verankerung
M6	Frühjahr 2020 Evaluierung und Überarbeitung Konzept	• Pilotvorhaben abgeschlossen und evaluiert • Abschluss Überarbeitung Konzept für gesamtstädtisches Zielvereinbarungssystem (Muster-Zielvereinbarung und Muster-Vorgehen) • Diskussion KLR/Budgetierungssystem im Rahmen bestehender Formate, z. B. Finanzstadträte-Sitzung
M7	Mitte 2021 Etablierung Zielvereinbarungssystem	• Abschluss Verhandlungen in den einzelnen festgelegten Aufgabenfeldern (siehe M4) • Synchronisierung mit Haushaltsplanungen/-verhandlungen

Projektsteckbrief
6. Zuständigkeitsfragen („Doppelzuständigkeiten“): Steuerung zu optimierender Prozesse

AG Steuerung und Prozesse

Stand der Angaben: 29.04.2019

Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise

Kurzbeschreibung und IST-Zustand

In Politik, Presse und Zivilgesellschaft wird „Doppelzuständigkeit“ zumeist als ein Sammelbegriff für sämtliche Facetten des Tätigwerdens mehrerer Verwaltungseinheiten im Rahmen eines einzelnen Prozesses verwendet. Benannt wird damit sämtliches Verwaltungshandeln, bei dem Doppeltätigkeiten, zusätzliche Arbeiten (und damit zusätzlicher Personalmehrbedarf) und verzögerte Abläufe vorhanden sind.

Ferner entstehen Prozessverzögerungen und unklare Ergebnisse des Verwaltungshandelns häufig dadurch, dass die Zuständigkeit des Vollzugs rechtlicher Änderungen auf EU- oder Bundesebene bei Nicht-Tätigwerden der fachlich zuständigen Senatsfachverwaltung automatisch den bezirklichen Fachämtern zufällt (vgl. Auffangzuständigkeiten aus VvB, AZG, ASOG i.V.m. ZustKatOrd). Wenn die fachlich zuständige Senatsfachverwaltung dabei gleichzeitig ihre ministeriellen Aufgaben nicht wahrnimmt und die zur berlinweit einheitlichen Umsetzung benötigten Leitfäden, Konzepte, Anwendungsrichtlinien, o. ä. nicht bereitstellt, führt dies zu Unsicherheiten im Verwaltungshandeln auf Bezirksebene.

Dies wollen wir ändern und Zuständigkeitsfragen im Sinne effizienterer und rechtssicherer Prozesse schneller und verbindlicher klären. Für strittige Fragen soll eine „Anrufungsinstanz“ informiert werden können, die im Sinne einer Schlichtungsstelle gemeinsame Klärungen herbeiführt und sich kümmert. Die Rolle und die Aufgaben dieser Instanz sowie der Entscheidungsmechanismus bei Zuständigkeitsfragen sind noch genauer zu definieren.

Ziele und Nutzen des Vorhabens

Klare Zuständigkeiten und standardisierte Abläufe können Verwaltungsverfahren maßgeblich beschleunigen und damit auch zur Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft sowie der Beschäftigten beitragen.

Durch die Klärung von Zuständigkeitsfragen (hier: Senats- und/oder Bezirksebene) sollen Verfahren beschleunigt, Bearbeitungszeiten reduziert sowie Prozesse effizienter durchgeführt werden.

Gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern sowie der Wirtschaft soll somit deutlicher werden, wer in der Verwaltung wofür zuständig ist.

Angestrebtes Ergebnis („Output“)

Grundsätzlich ist die Klärung von Zuständigkeiten sowie die sinnvolle Strukturierung von Prozessschritten ständige Aufgabe aller Senatsverwaltungen.

Insbesondere durch das EGovG Bln sind wir alle dazu verpflichtet, Prozesse systematisch zu analysieren und zu optimieren, bevor wir diese digitalisieren. Digitalisierung kann bei der Beschleunigung helfen, ist aber kein Allheilmittel. Ineffiziente Verfahren werden erst dann effizienter, wenn sie vor der Transformation in digitale Fachverfahren auch optimiert werden. Somit ergänzen wir den bisherigen Fokus der technischen Optimierung um den Fokus der organisatorischen Optimierung.

Für sämtliche Zuständigkeitsfragen wird ein Verfahren eingeführt (konkreter Vorschlag siehe unten bei Meilensteine), wie diese im Sinne effizienter, qualitativ hochwertiger und rechtssicherer Verwaltungsprozesse adressiert und geklärt werden können.

Projektsteckbrief
6. Zuständigkeitsfragen („Doppelzuständigkeiten“): Steuerung zu optimierender Prozesse

AG Steuerung und Prozesse

Schnittstellen zu anderen Vorhaben

- Gesamtstädtisches Geschäftsprozessmanagement (GPM) → bisher Fokus auf Digitalisierung und weniger auf Klärung auftretender Zuständigkeitsfragen im Sinne organisatorischer Optimierungen
- Interne Beratungseinheit

Risiken

- Gesamtstädtisches GPM: Bewusstsein schärfen für Prozessoptimierungen jenseits von bzw. ergänzend zur Einführung von technischer Unterstützung (E-Government). Die kann auch bedeuten, dass die vorhandene Rechtslage in Frage gestellt und ggf. angepasst werden kann.
- Bestehende Strukturen ertüchtigen.
- Mögliche Zielkonflikte → Inwiefern sind Doppelstrukturen in der Zuständigkeit/Bearbeitung eventuell sinnvoll und notwendig im Sinne des Schutzauftrages des Staates gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern.
- Abstimmungsschleifen können als ein Mechanismus zur Erhöhung der Rechtssicherheit und zur Sicherung der Qualität wirken. Bei Anpassungen ist darauf zu achten, ggf. andere Mechanismen zur Sicherstellung von Qualität und Rechtssicherheit zu entwickeln.

Wer? - Organisation

Auftraggeber
Senat und Rat der Bürgermeister (RdB)

Federführung	**Mitwirkung**	**Information**
RdB	je nach Thema: fachlich zuständige Senatsverwaltungen, Bezirke	Schriftliche Information nach jedem Meilenstein an Staatssekretärskonferenz (StK)

Termine - Planung

Start: April 2019

Ende: April 2020

Meilensteine – inhaltliche Beschreibung

	Bezeichnung Meilenstein und Terminierung	Inhaltliche Stichpunkte (Was soll erreicht werden?)
M0	bis Anfang Juni 2019 Vorstellung des Verfahrens im RdB und in der StK	
M1	bis Ende Juni 2019 Meldung zu optimierender Zuständigkeiten durch den RdB	• Erarbeitung und Abstimmung einer priorisierenden Liste konkreter Vorschläge klärungsbedürftiger Zuständigkeiten durch den RdB • Aufforderung zur Stellungnahme der fachlich zuständigen Senatsverwaltung durch den RdB
M2	bis Ende August 2019 Stellungnahme durch Senatsverwaltungen	Stellungnahme der fachlich zuständigen Senatsverwaltung an den zuständigen Fachausschuss des RdB zu den klärungsbedürftigen Zuständigkeiten inkl. konkreter Vorschläge zur Bearbeitung im Sinne optimierter, rechtssicherer und effizienter Prozesse

Projektsteckbrief
6. Zuständigkeitsfragen („Doppelzuständigkeiten“): Steuerung zu optimierender Prozesse

AG Steuerung und Prozesse

M3	bis Ende 2019 Umsetzungsprozess (Federführung fachlich zuständige Senatsverwaltung)	• Bearbeitung im Sinne der genannten Vorschläge (Umsetzungsprozess) • Abgleich mit GPM (ggf. externe Akteure einbinden) • nach Umsetzung: Stellungnahme der fachlich zuständigen Senatsverwaltung zum Stand der Bearbeitung an den zuständigen Fachausschuss des RdB • falls nötig, Etablierung einer „Anrufungsinstanz“ zur Klärung von strittigen Zuständigkeiten oder fehlender Mitwirkung von Beteiligten
M4	1. Quartal 2020 Evaluation des Verfahrens durch den RdB	• Stellungnahme des RdB zum Stand der Bearbeitung • Überprüfen der Wirksamkeit sowie Anwendbarkeit des bisherigen Vorgehens durch den RdB, z. B. Fristen

Projektsteckbrief
7. Attraktive Arbeit von heute und morgen

AG Personal und Führung

Stand der Angaben: 29.04.2019

Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise

Kurzbeschreibung und IST-Zustand

Der thematische Rahmen des Vorhabens „Attraktive Arbeit heute und morgen“ ist sehr weit gespannt, denn zahlreiche Kriterien spielen hier eine entscheidende Rolle für die Attraktivität eines Arbeitsgebers.

Das Land Berlin hat bereits Maßnahmen zur Arbeitgeberattraktivität angestoßen und/oder mit dem Personalpolitischen Aktionsprogramm (PPAP) 2019/2020 beschlossen:

- **Telearbeit:** Die Verhandlungen mit dem Hauptpersonalrat über eine Rahmendienstvereinbarung (RDV) laufen; mit einem Abschluss wird im 1. Halbjahr 2019 gerechnet.
- **Vereinbarkeit von Familie, Pflege, Beruf**: Im Dezember hat das Abgeordnetenhaus das „Gesetz zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Berliner Beamtinnen und Beamte“ beschlossen. Für 2019 plant die Senatsverwaltung für Finanzen (SenFin) die Entwicklung landesweit einheitlicher Vereinbarkeit-Standards.
- **Landeseigenes Zertifikat „familienfreundlicher Arbeitgeber“**: Konzeptionierung und Entscheidung bis Ende 2019 (hierbei soll die bereits erfolgte Zertifizierung von Behörden berücksichtigt werden)
- **Gesundheitsmanagement:** unterteilt sich in mehrere Themen. Von zentraler Bedeutung ist der Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung (DV) Gesundheit (Beginn Verhandlungen HPR II. Quartal 2019).
- **Diversity-Aspekte**, z. B. bei Personalmarketing, Barrierefreiheit, Verwaltungsvorschrift Inklusion
- **Pilotprojekt Moderne Arbeitswelten** zur Schaffung zukunftsfähiger und attraktiver Arbeitsplätze auch im öffentlichen Dienst unter Berücksichtigung moderner Arbeitsformen

Noch nicht umgesetzt, aber als prioritäre Maßnahmen im Rahmen dieses Vorhabens eingestuft wurden (s. a. unten bei „Output“):

- **Mobiles Arbeiten**: derzeit noch keine Verhandlungen mit dem HPR über die Ablösung der RDV zur Nutzung mobiler Endgeräte und Dienste
- **„Arbeit der Zukunft“,** Stichworte: Arbeit 4.0, Kriterien für attraktive Arbeit, lebensphasenorientierte Arbeitsmodelle, neue Formen des Arbeitens und deren Berücksichtigung bei der Bereitstellung von Räumen, Raum- und Arbeitsplatzausstattung
- **Räume, Raumausstattung, Arbeitsplatzausstattung (je nach Arbeitsform);** Status und Anpassung der Raumnutzungsanweisung („AllARaum“); übergreifende berlinweite Lösungen für Raumkonflikte und -knappheit
- **Ausstattung (auch technische) der Arbeitsplätze und Räume**

Ziele und Nutzen des Vorhabens

Das Vorhaben „Attraktive Arbeit heute und morgen“ soll wesentlich zur Personalbindung und -gewinnung beitragen und z. B. auf folgende Faktoren Einfluss nehmen:

- Arbeitszufriedenheit
- Reduzierung von Fluktuation und Krankenstand
- attraktiver, moderner Arbeitgeber

und verfolgt auch das Ziel der Schaffung von einheitlichen, landesweiten Standards.

Angestrebtes Ergebnis („Output“)

- RDV Mobiles Arbeiten: Mobiles Arbeiten wird als ein wesentliches Instrument zur Gewinnung von neuem Personal gesehen (SenInnDS, SenFin).
- Überarbeitung der AllARaum (SenFin), d. h. Erarbeitung eines neuen Raumkonzeptes mit Standards unter Berücksichtigung moderner Arbeitsformen (z. B. alternierende Telearbeit, Mobiles

Projektsteckbrief
7. Attraktive Arbeit von heute und morgen

AG Personal und Führung

Arbeiten, Gruppenarbeitsräume mit techn. Unterstützung, mehrfach genutzte Arbeitsplätze, Sporträume, Eltern-/Kindzimmer usw.)
- Es sollen Standards für moderne Arbeitsformen und deren Ausstattung (auch technischer Art) entwickelt werden.

Schnittstellen zu anderen Vorhaben

- Personalpolitische Aktionsprogramme 2017/2018 und 2019/2020
- Haushaltsplanaufstellung 2020/2021
- AG Personalmanagement (erste Sitzung des neuen Gremiums am 30.01.19)
- Zielvereinbarungen im Gesundheitsmanagement

Risiken

Erforderliche Sachmittel müssen in die Planungen für den Doppelhaushalt 2020/2021 eingebracht werden.

Wer? - Organisation

Die Ergebnisse der temporären AG Personal und Führung werden nach Abschluss des Zukunftspaktes im Mai 2019 durch die jeweils fachliche zuständige Senatsverwaltung weiter bearbeitet.

Termine - Planung

Start: Mai 2019

Ende: Dezember 2020

Meilensteine – inhaltliche Beschreibung

	Bezeichnung Meilenstein und Terminierung	Inhaltliche Stichpunkte (Was soll erreicht werden?)
M1	Konzeptionierung einer RDV Mobiles Arbeiten	Abstimmung zwischen SenInnDS und SenFin über die Neufassung der RDV Mobiles Arbeiten (Projekt kann erst nach Unterzeichnung der RDV Telearbeit starten)
M2	Bedarfsabfrage in den Dienststellen	
M3	Entwurf der Neufassung der RDV	
M4	Beginn der Verhandlungen mit HPR/ HVP	
M5	a)Pilotprojekt Co-Working konzeptionieren und umsetzen → Konzeption bis 4. Quartal 2019, Umsetzungsstart 1. Quartal 2020 b)Räumliche und strukturelle Flächenoptimierung in zukünftigen Arbeitswelten schaffen (Entwicklung von „Musterbüros“ in Auswertung des Co-Working-Modell-Projekts) → nach Auswertung des Pilotprojekts	Pilotprojekt der Berlinovo, inhaltliche Betreuung durch BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH und SenFin Die Ausweitung des Piloten auf andere Behörden wie z. B. Bezirksverwaltung, Polizeidirektion ist möglich.
M6	Neufassung VV Raum	3. Quartal 2020
M7	Insbesondere Abstimmung mit SenInnDS, Abt. V, zur technischen Ausstattung („Berlin-PC“)	

Projektsteckbrief
8. Beschleunigung von Stellenbesetzungsverfahren

AG Personal und Führung

Stand der Angaben: 29.04.2019

Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise

Kurzbeschreibung und IST-Zustand

Folgende Maßnahmen wurden bereits beschlossen und/oder umgesetzt:

- Der Muster-Standardprozess „Stellenbesetzungsverfahren durchführen“ wurde erarbeitet und eingeführt. Derzeit wird er um einen Teilprozess „Sammelausschreibungen“ erweitert.
- Teilweise sind die Nutzung des E-Recruiting-Verfahrens rexx und die Einrichtung eines zentralen Bewerbungsbüros bzw. einer vergleichbaren zentralen Organisationseinheit für das Bewerbungsmanagement vor Ort realisiert.

Weitere Maßnahmen, die als prioritäre Maßnahmen im Rahmen dieses Vorhabens eingestuft wurden (s. a. unten bei „Output“):

- Verbesserungen im System rexx (u. a. zu Barrierefreiheit)
- AV Stellenausschreibung: beteiligen, veröffentlichen und implementieren

Ziele und Nutzen des Vorhabens

Das Vorhaben „Beschleunigung von Stellenbesetzungsverfahren“ soll wesentlich dazu beitragen, dass

- vakante Stellen schneller besetzt werden,
- dem Land Berlin gute Bewerberinnen und Bewerber nicht abspringen,
- Beschäftigte von dauerhaften Vertretungsaufgaben entlastet werden und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz steigt und
- die Arbeitgebermarke „Hauptstadt machen“ verstärkt genutzt wird.

Angestrebtes Ergebnis („Output“)

- weitere Beschleunigung von Stellenbesetzungsverfahren sowie der Prozesse vor der Ausschreibung und Hebung von Potenzialen außerhalb des bisherigen Musterprozesses
- flächendeckende Nutzung von rexx und verbindliche Nutzung des Karriereportals für alle Behörden

Schnittstellen zu anderen Vorhaben

Personalpolitische Aktionsprogramme 2017/2018 und 2019/2020

Risiken

Fachkräftemangel im Personalbereich

Wer? - Organisation

Die Ergebnisse der temporären AG Personal und Führung werden nach Abschluss des Zukunftspaktes im Mai 2019 durch die Senatsverwaltung für Finanzen weiter bearbeitet.

Termine - Planung

Start: Mai 2019

Ende: Dezember 2019 (M1 - M3)

Meilensteine – inhaltliche Beschreibung

	Bezeichnung Meilenstein und Terminierung	Inhaltliche Stichpunkte (Was soll erreicht werden?)
M1	Modellierung des Teilprozesses Sammelausschreibungen	

Projektsteckbrief
8. Beschleunigung von Stellenbesetzungsverfahren

AG Personal und Führung

M2	3. Quartal 2019 Veröffentlichung der Ausführungsvorschrift (AV) Stellenausschreibung	
M3	4. Quartal 2019 Rollout der rexx-Version ER 8	Einführung einer weiterentwickelten rexx-Version, die die Anforderungen an gendergerechte Sprache und Barrierefreiheit erfüllt. Dies umfasst die Projektierung, Versionstest/Abnahme, die Datenmigration, Aktualisierung der vorhandenen Fachkonzepte, Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen, Schulungsmaßnahmen.
M4		Konzeptionierung eines zentralen oder dezentralen Bewerberinnen-/Bewerbermanagements

Projektsteckbrief
9. Führungskräfte

AG Personal und Führung

Stand der Angaben: 29.04.2019

Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise

Kurzbeschreibung und IST-Zustand

Führungskräftekongress:

- Führungskräftekongress wird 2020 stattfinden
- Themen (z. B. Führungskräfte-Leitbild) werden in 2019 abgestimmt

Stand der Führungskräfte-Entwicklung:

- Führungsebenen sind definiert und landesweit festgelegt,
- Führungskompetenzen sind definiert und landesweit festgelegt,
- Operationalisierung der Kompetenzen sind konkretisiert worden,
- Führungsakademie Berlin wird derzeit konzipiert und ab Sommer 2019 etabliert,
- zielgruppenscharfe Angebote zur Führungskräfteentwicklung in unterschiedlichsten Formaten und unter Berücksichtigung aktueller und zukünftiger Anforderungen werden derzeit erarbeitet und ab Sommer 2019 angeboten.

Auswahlverfahren:

Im ersten Halbjahr 2019 werden Standards zur strukturierten Durchführung von Auswahlverfahren entwickelt. Es ist beabsichtigt, diese anschließend als Handlungshilfe aufzubereiten und den Dienststellen voraussichtlich im 3. Quartal 2019 zur Verfügung zu stellen.

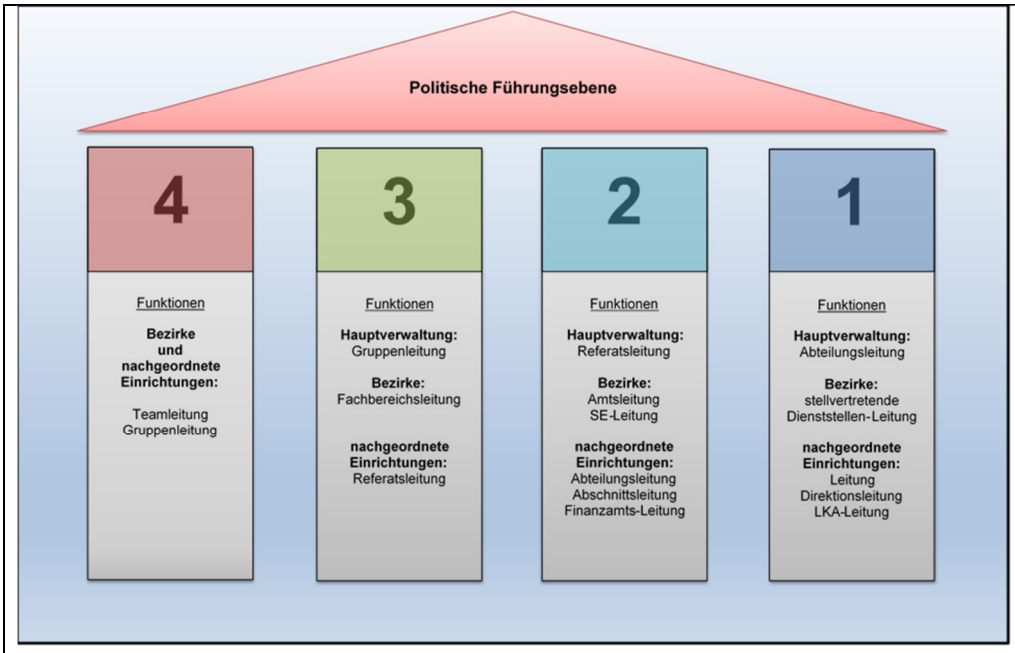
Ziele und Nutzen des Vorhabens

Gute Verwaltungssteuerung beginnt mit guter Führung. Auch die Alt-Kommission sieht hier in der Berliner Verwaltung Handlungsbedarf. Dieser hat strukturelle und personalspezifische Ursachen. Erhebliche Bedeutung hat hier eine gute Führungs- und Fehlerkultur, in der Verantwortungsübernahme belohnt wird. Dies wirkt sich auf die Effizienz von Verwaltungsprozessen aus.

Mit der verbindlichen Einführung von landesweit einheitlichen Kernkompetenzen für Führungskräfte in ebenfalls landesweit einheitlich definierten Führungsebenen werden die Voraussetzungen geschaffen für eine systematisierte Führungskräfte- und Führungsnachwuchskräfteentwicklung sowie für eine strukturierte Bedarfsplanung. Die Kernkompetenzen werden in den Anforderungsprofilen für Führungskräfte berücksichtigt. Sie sind künftig Grundlage für die Führungskräftequalifizierung, Führungskräfteauswahl und für Potenzialanalysen.
Die vier Führungsebenen der Berliner Verwaltung:

Projektsteckbrief
9. Führungskräfte

AG Personal und Führung



Angestrebtes Ergebnis („Output“)

Die Systematisierung soll nicht nur einheitliche Standards für Managementanforderungen definieren und damit auch die Konkurrenz unter den Dienststellen abbauen, sondern vor allem auch Transparenz für (angehende) Führungskräfte herstellen, um damit die Attraktivität des Arbeitgebers Land Berlin in Hinblick auf Personalgewinnung und -bindung zu steigern.

Schnittstellen zu anderen Vorhaben

- Personalpolitisches Aktionsprogramm 2017/2018
- Personalpolitisches Aktionsprogramm 2019/2020
- Schnellläuferprojekt („Beschleunigte Personaleinstellung / Recruitment“)

Risiken

Wer?

Senatsverwaltung für Finanzen

Termine - Planung

Start: Januar 2019

Ende: 2020 (M1 - M3)

Meilensteine – inhaltliche Beschreibung

	Bezeichnung Meilenstein und Terminierung	Inhaltliche Stichpunkte (Was soll erreicht werden?)
M1	Ende 2. Quartal 2019: Veröffentlichung Rundschreiben (Führungsebenen, Kompetenzprofil)	1. Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen 2. Veröffentlichung des Rundschreibens (Führungsebenen, Kernkompetenzprofile, Operationalisierungen)

Projektsteckbrief
9. Führungskräfte

AG Personal und Führung

M2	Modulare Veröffentlichung ab Ende 3. Quartal 2019 bis Ende 2020: Konzeption der Auswahlverfahrenstandards	Allgemeiner Leitfaden, Standards für Nachwuchs, für Führungskräfte etc., sukzessive Veröffentlichung
M3	2. Quartal 2020: Konzeptionierung und Vorbereitung / Durchführung Führungskräftekongress	Einbeziehung Senatskanzlei
M4	4. Quartal 2021: Entwicklung und Implementierung eines „Leitbildes Führung“ im Land Berlin	

Projektsteckbrief
10. Landesweites Personalentwicklungskonzept

AG Personal und Führung

Stand der Angaben: 29.04.2019

Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise

Kurzbeschreibung und IST-Zustand

Die landesweite Rahmendienstvereinbarung (RDV) Personalmanagement sieht ein landesweites Personalentwicklungskonzept vor.

Um einen landesweit einheitlichen Rahmen für das Personalmanagement zu schaffen, wurde im Juli 2018 eine Rahmendienstvereinbarung Personalmanagement abgeschlossen. Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamte, jedoch ohne zur Ausbildung Beschäftigte). Die Dienstvereinbarung enthält – erstmals in gebündelter Form:

- die Handlungsfelder des Personalmanagements,
- eine Beschreibung der Verantwortlichen und ihrer Aufgaben sowie
- teils verbindliche Regelungen für das Personalmanagement im Allgemeinen und zur lebensphasenorientierten Personalentwicklung im Besonderen.

Ziele und Nutzen des Vorhabens

Mit Inkrafttreten der Vereinbarung sind die Dienststellen verpflichtet, bestimmte Standards im Personalmanagement einzuhalten. Gleichzeitig wird die Eigenverantwortung der Beschäftigten hervorgehoben. Unter ihrer Mitwirkung sollen sie unter Berücksichtigung ihrer individuellen Leistungen von ihren Führungskräften in ihrer Entwicklung und Gesunderhaltung unterstützt werden. Auch die Beschäftigtenvertretungen tragen Verantwortung für ein erfolgreiches Personalmanagement. Sie begleiten und gestalten den Veränderungsprozess aufgeschlossen und konstruktiv.

Mit dem Abschluss der Rahmendienstvereinbarung erfolgte ein wesentlicher Schritt zur Vereinheitlichung des Personalmanagements. Die Vereinbarung ist dadurch sowohl ein Faktor zur Verbesserung der Personalgewinnung als auch zur Stärkung der Personalbindung sowie zur Sicherung des adäquaten Personaleinsatzes und der Aufgabenerledigung. Dabei spielen Diversität, Gleichstellung und interkulturelle Öffnung eine besondere Rolle.

Angestrebtes Ergebnis („Output“)

Ein landesweites Personalentwicklungs(PE)-Konzept entsteht aus kennzahlbasierten Zielen. Die Kennzahlen werden in einem Personalmanagementbericht dargestellt. Nach Festlegung der Ziele ist die konkrete Maßnahmenentwicklung zur Bildung, der Förderung und der Organisationsentwicklung möglich. Es wird zielgerichtet, systematisch und methodisch geplant, realisiert und evaluiert.

Schnittstellen zu anderen Vorhaben

- Personalpolitisches Aktionsprogramm 2017/2018
- Personalpolitisches Aktionsprogramm 2019/2020
- Umsetzung der RDV Personalmanagement

Risiken

Wer? - Organisation

Die Ergebnisse der temporären AG Personal und Führung werden nach Abschluss des Zukunftspaktes im Mai 2019 durch die Senatsverwaltung für Finanzen weiter bearbeitet.

Projektsteckbrief
10. Landesweites Personalentwicklungskonzept

AG Personal und Führung

Termine - Planung		
Start: laufend		
Ende: 06 / 2020		
Meilensteine – inhaltliche Beschreibung		
	Bezeichnung Meilenstein und Terminierung	Inhaltliche Stichpunkte (Was soll erreicht werden?)
M1	Festlegung und Konkretisierung der Handlungsfelder	Handlungsfelder: - Personalnachfolgeplanung inkl. Wissensmanagement - Personalauswahl einschließlich Marketing - Personalführung und Führungskräfteentwicklung - Kompetenzerhalt und -ausbau - Ausbildungsförderung - Gesundheitsmanagement - Team- und Organisationsentwicklung - diversitygerechte Personalentwicklung - Arbeitgeberattraktivität
M2	Entwicklung von Zielen	anhand von Kennzahlen
M3	Zentrale Vorgabe der Struktur und des Inhalts an die Dienststellen für dezentrale PE-Konzepte	
M4	Entwurf des landesweiten PE-Konzeptes	
M5	06 / 2020 Veröffentlichung des landesweiten PE-Konzeptes	

Projektsteckbrief
11. Attraktiver Arbeitgeber – hier: Einführung des Vorbereitungsdienstes für den sog. mittleren Dienst

AG Personal und Führung

Stand der Angaben: 29.04.2019

Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise

Kurzbeschreibung und IST-Zustand

Wiedereinführung des Vorbereitungsdienstes im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 (ehemals mittlerer Dienst) in den Laufbahnzweigen des nichttechnischen Verwaltungsdienstes sowie des allgemeinen Justizdienstes; grundsätzliche Entschließung auf politischer Ebene ist erfolgt; Beginn des Beteiligungsverfahrens für den Entwurf der APOallgVerwD, LfbGr. 1 am 05.02.2019.

Ziele und Nutzen des Vorhabens

Umsetzung des Senatsbeschlusses vom 19.01.2016:

- Reaktion auf Veränderung der Tätigkeitsschwerpunkte im Bereich der Berliner Justiz wegen Verdichtung hochwertiger, rein hoheitlicher Tätigkeiten
- breitere Aufstellung als Arbeitgeber in der mittleren Funktionsebene
- langfristige Steuerung des Personaleinsatzes

Angestrebtes Ergebnis („Output“)

Sicherstellung eines funktionsfähigen öffentlichen Dienstes

Schnittstellen zu anderen Vorhaben

Im nichttechnischen Verwaltungsdienst:

- Personalpolitische Aktionsprogramme 2017/2018 und 2019/2020

Risiken

- im nichttechnischen Verwaltungsdienst: möglicher Einfluss auf Ausbildung Verwaltungsfachangestellte (z. B. Zahl)
- im allgemeinen Justizdienst: SenJustVA beabsichtigt nach derzeitiger Kenntnis die Einstellung der Ausbildung im Angestelltenverhältnis

Wer? - Organisation

Die Ergebnisse der temporären AG Personal und Führung werden nach Abschluss des Zukunftspaktes im Mai 2019 durch die Senatsverwaltung für Finanzen weiter bearbeitet.

Termine - Planung

Start: Oktober 2018

Ende: Einstellungsbeginn für das Jahr 2019 beabsichtigt

Meilensteine – inhaltliche Beschreibung
(Hinweis: hier nur zu nichttechnischem Verwaltungsdienst)

	Bezeichnung Meilenstein und Terminierung	Inhaltliche Stichpunkte (Was soll erreicht werden?)
M1	Referentenentwurf für neue APO	1. Anpassung an neues Laufbahngesetz (LfbG) 2. Abstimmung mit der VAk Berlin 3. Zustimmung Hausleitung
M2	Beteiligung und jeweils Auswertung	1. Verwaltungsbeteiligung 2. Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände

Projektsteckbrief
11. Attraktiver Arbeitgeber – hier: Einführung des Vorbereitungsdienstes für den sog. mittleren Dienst

AG Personal und Führung

		3. Beteiligung Hauptpersonalrat und Hauptvertrauensperson der Schwerbehinderten
M3	Beteiligung des RdB	(Art. 68 Abs. 1 VvB)
M4	Erlass durch SenFin als Rechtsverordnung im Sinne des § 29 Abs. 2 LfbG	In-Kraft-Treten
M5	Information des Abgeordnetenhauses	(Art. 64 Abs. 3 VvB)

Projektsteckbrief
12. Attraktiver Arbeitgeber – hier: Nachwuchssicherung für den sog. gehobenen Dienst

AG Personal und Führung

Stand der Angaben: 29.04.2019

Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise

Kurzbeschreibung und IST-Zustand

Zur verbesserten Nachwuchsgewinnung und insbesondere zur Stärkung der Rekrutierungszahlen im ehemals gehobenen Dienst sollen die Möglichkeiten zur Einstellung im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des nichttechnischen Verwaltungsdienstes optimiert und erweitert werden.
Die Rekrutierung von beamteten Dienstkräften in ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des nichttechnischen Verwaltungsdienstes erfolgt derzeit über § 15 LVO-AVD (vgl. hierzu Projektsteckbrief Nr. 16 Zugangsvoraussetzungen).

Zur Nachwuchssicherung im Bereich des ersten Einstiegsamts der Laufbahngruppe 2 des nichttechnischen Verwaltungsdienstes werden bereits eine Reihe von Maßnahmen ergriffen:
Durch die Einführung eines Dualen Studiengangs „Öffentliche Verwaltung“ an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) soll eine frühzeitige Bindung der zukünftigen Nachwuchskräfte an das Land Berlin gefördert, die Zielgruppe erweitert und ein Abwandern zu anderen Dienstherren verhindert werden.

Neben dem Vorhaben zur Einführung eines Dualen Studiengangs „Öffentliche Verwaltung“ kann zudem relativ kurzfristig ein Stipendienmodell analog dem Bachelorstudiengang „Verwaltungsinformatik“ an der HWR eingeführt werden.

Insbesondere das Vorhaben zur Neufassung des § 15 Abs. 4 LVO-AVD wird die Zielgruppe zusätzlich erheblich erweitern (vgl. hierzu Projektsteckbrief Nr. 16 Zugangsvoraussetzungen).
Neben den genannten Maßnahmen besteht im politischen Raum zudem die Forderung nach einer Wiedereinführung des Vorbereitungsdienstes für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des nichttechnischen Verwaltungsdienstes.

Ziele und Nutzen des Vorhabens

Breitere Aufstellung als Arbeitgeber in der gehobenen Funktionsebene

Angestrebtes Ergebnis („Output“)

Sicherstellung eines funktionsfähigen öffentlichen Dienstes

Schnittstellen zu anderen Vorhaben

- Personalpolitische Aktionsprogramme 2017/2018 und 2019/2020

Risiken

Es ist nicht einzuschätzen, ob die Einführung eines Stipendienmodells bzw. des Dualen Studiums zu einer erhöhten Zahlen von Studierenden führt, die sich langfristig an das Land Berlin binden werden.

Für eine erfolgreiche Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen bedarf es ausreichender Ausbildungskapazitäten in den Dienststellen.

Wer? - Organisation

Die Ergebnisse der temporären AG Personal und Führung werden nach Abschluss des Zukunftspaktes im Mai 2019 durch die Senatsverwaltung für Finanzen weiter bearbeitet.

Projektsteckbrief
12. Attraktiver Arbeitgeber – hier: Nachwuchssicherung für den sog. gehobenen Dienst

AG Personal und Führung

Termine - Planung		
Start: 2019		
Ende: fortlaufend		
Meilensteine – inhaltliche Beschreibung		
	Bezeichnung Meilenstein	Inhaltliche Stichpunkte (Was soll erreicht werden?)
M1	Ende September 2019: Entscheidung über Einführung Stipendienmodell und/oder Duales Studium	

Projektsteckbrief
13. Attraktiver Arbeitgeber – hier: Verwendungsbeförderung
AG Personal und Führung

Stand der Angaben: 29.04.2019

Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise
Kurzbeschreibung und IST-Zustand Die Verwendungsbeförderung soll eingeführt werden. Am 25.02.2019 wurde der Referentenentwurf für ein Gesetz zur Einführung der Verwendungsbeförderung in die Verwaltungsbeteiligung gegeben.
Ziele und Nutzen des Vorhabens
Umsetzung der Richtlinien der Regierungspolitik, wonach „im Sinne eines neuen Personalmanagements die Möglichkeiten zum Aufstieg und Durchstieg konsequent genutzt“ werden müssen.
Angestrebtes Ergebnis („Output“)
Beförderungsmöglichkeit und damit einhergehend Förderung der Motivation der Beamtinnen und Beamten.
Schnittstellen zu anderen Vorhaben
Personalpolitische Aktionsprogramme 2017/2018 und 2019/2020
Risiken
„Nachfrage“ nach Verwendungsbeförderung derzeit schwer abzuschätzen.
Wer? - Organisation
Die Ergebnisse der temporären AG Personal und Führung werden nach Abschluss des Zukunftspaktes im Mai 2019 durch die Senatsverwaltung für Finanzen weiter bearbeitet.
Termine - Planung
Start: 2018
Ende: Ende 2019
Meilensteine – inhaltliche Beschreibung

	Bezeichnung Meilenstein	Inhaltliche Stichpunkte (Was soll erreicht werden?)
M1	Referentenentwurf	1. Referentenentwurf zur Änderung des Laufbahngesetzes (LfbG) 2. Referentenentwurf zur Änderung der Laufbahnverordnung allgemeiner Verwaltungsdienst (LVO - AVD) 3. Zustimmung Hausleitung
M2	Beteiligung und jeweils Auswertung	1. Verwaltungsbeteiligung 2. Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände 3. Beteiligung Hauptpersonalrat und Hauptvertrauensperson der Schwerbehinderten 4. Information des Abgeordnetenhauses
M3	Erste Senatsbefassung	
M4	Beteiligung des RdB	(Art. 68 Abs. 1 VvB)
M5	Zweite Senatsbefassung	

Projektsteckbrief
13. Attraktiver Arbeitgeber – hier: Verwendungsbeförderung

AG Personal und Führung

M6	Beschluss des Abgeordnetenhauses, Ausfertigung, Verkündung, Inkrafttreten	(Art. 60 VvB)

Projektsteckbrief
14. Attraktiver Arbeitgeber – hier: Laufbahnwechsel vereinfachen
AG Personal und Führung

Stand der Angaben: 29.04.2019

Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise

Kurzbeschreibung und IST-Zustand

Der Laufbahnwechsel soll vereinfacht werden. Zur weiteren Optimierung des Verfahrens erfolgte Ende 2018 eine allgemeine Abfrage zur Beratung und Abstimmung in Bezug auf die laufbahngesetzlichen Vorgaben und ggf. erforderlichen Anpassungsbedarfe bei den Laufbahnordnungsbehörden. Drei der insgesamt neun Laufbahnordnungsbehörden gaben eine Stellungnahme ab, wobei lediglich SenJustVA einen Anpassungsbedarf benannte. Inwieweit hierbei eine Anpassung des Laufbahngesetzes zu erfolgen hat, wird derzeit geprüft.

Ziele und Nutzen des Vorhabens

Sicherstellung des bedarfsgerechten Einsatzes der Dienstkräfte des Landes Berlin

Angestrebtes Ergebnis („Output“)

Den anwendenden Dienststellen wird eine steuernde Bedarfsplanung ermöglicht. Hierzu werden allgemeine Informationen zur Antragsstellung und Umsetzung der angestrebten Laufbahnwechsel von der für das allgemeine Laufbahnrecht zuständigen Senatsverwaltung in Form von Arbeitshilfen zur Verfügung gestellt.
Die neun Laufbahnordnungsbehörden sollen verzahnter arbeiten. Es gilt immer der Grundsatz, dass die Einsatzfähigkeit der Dienstkräfte durch Nutzung des Instrumentes des Laufbahnwechsels Vorrang vor der (befristeten) Dienstunfähigkeit hat.
Soweit im Ergebnis der Prüfung des IST-Zustands erforderlich und nicht durch Maßnahmen der SenJustVA als Laufbahnordnungsbehörde für den Justizdienst umsetzbar, wird eine Änderung des Laufbahngesetzes erfolgen.

Schnittstellen zu anderen Vorhaben

Personalpolitische Aktionsprogramme 2017/2018 und 2019/2020

Risiken

Wer? - Organisation

Die Ergebnisse der temporären AG Personal und Führung werden nach Abschluss des Zukunftspaktes im Mai 2019 durch die Senatsverwaltung für Finanzen weiter bearbeitet.

Termine - Planung

Start: Ende 2018

Ende: offen

Meilensteine – inhaltliche Beschreibung

	Bezeichnung Meilenstein	Inhaltliche Stichpunkte (Was soll erreicht werden?)
M1	Abfrage Anpassungsbedarf bei den Laufbahnordnungsbehörden	Abfrage für mögliche Optimierungen / Gesetzesänderungen
M2	Auswertung der Stellungnahmen	Prüfung der Änderungsvorschläge
M3	soweit erforderlich: Änderung des Laufbahngesetzes	Beginn des Verfahrens zur Änderung des § 16 LfbG (Referentenentwurf; Beteiligungsverfahren; Senat; Rat der Bürgermeister; Abgeordnetenhaus)

Projektsteckbrief
15. Attraktiver Arbeitgeber – hier: Ausbildung in Teilzeit

AG Personal und Führung

Stand der Angaben: 29.04.2019

Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise

Kurzbeschreibung und IST-Zustand

Die Ausbildung in Teilzeit soll gefördert werden.

a) Mit Inkrafttreten von § 54d Landesbeamtengesetz (LBG) am 29. Juni 2019 werden auch Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst die Möglichkeit haben, den Vorbereitungsdienst in Teilzeit zu absolvieren, wenn und soweit die jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsordnungen dem nicht entgegenstehen.

b) Für tarifliche Auszubildende besteht nach § 8 Abs. 1 Satz BBiG bei berechtigtem Interesse die Möglichkeit einer Ausbildung in Teilzeit.

Die Dienststellen und Landesunternehmen informieren die Auszubildenden individuell, ggf. wird in persönlichen Gesprächen eine Verabredung bezüglich einer Ausbildung in Teilzeit getroffen.

Ziele und Nutzen des Vorhabens

Steigerung der Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers Land Berlin auch für den Vorbereitungsdienst

Angestrebtes Ergebnis („Output“)

Die Ausbildungsbehörden informieren und beraten über die Optionen zur Ausbildung in Teilzeit und schaffen die Rahmenbedingungen dafür.

Schnittstellen zu anderen Vorhaben

Personalpolitische Aktionsprogramme 2017/2018 und 2019/2020

Risiken

Hoher organisatorischer Aufwand, da die Vermittlung der Ausbildungsinhalte weiterhin sicherzustellen ist.

Wer? - Organisation

Die Ergebnisse der temporären AG Personal und Führung werden nach Abschluss des Zukunftspaktes im Mai 2019 durch die Senatsverwaltung für Finanzen weiter bearbeitet.

Termine - Planung

Start: laufend

Ende: offen

Meilensteine – inhaltliche Beschreibung

hier nur zu a)

	Bezeichnung Meilenstein	Inhaltliche Stichpunkte (Was soll erreicht werden?)
M1	a) Bei Bedarf Anpassung der jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsordnungen durch die jeweiligen Laufbahnordnungsbehörden.	a) Anpassung des zeitlichen Rahmens und damit Modifizierung der in § 54d LBG grundsätzlich verankerten Teilzeitmöglichkeit, damit die erfolgreiche Ableistung des Vorbereitungsdienstes (durch Verkürzung desselben in Teilzeit) nicht gefährdet wird.

Projektsteckbrief
16. Attraktiver Arbeitgeber – hier: Anpassung der Zugangsvoraussetzungen
AG Personal und Führung

Stand der Angaben: 29.04.2019

Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise

Kurzbeschreibung und IST-Zustand

Zugangsvoraussetzungen im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des nichttechnischen Verwaltungsdienstes sollen erleichtert werden.

Zur weiteren Flexibilisierung und zur Erweiterung der Zielgruppe in der gehobenen Funktionsebene des nichttechnischen Verwaltungsdienstes wurde ein Referentenentwurf zur Neufassung des § 15 Abs. 4 LVO-AVD entwickelt. Der Entwurf zur Änderung der LVO-AVD ist derzeit in Abstimmung.

Beabsichtigt ist nunmehr eine Modulierung der Vorgaben des § 15 Abs. 3 LVO-AVD dahingehend, dass die hiernach erforderlichen Bildungsvoraussetzungen auch nach einem Bachelorabschluss in einer grundsätzlich als geeignet anzusehenden Studienfachrichtung im Rahmen einer Qualifizierung erworben werden können.

Darüber hinaus kann über § 15 Abs. 3 LVO-AVD weiterhin sehr flexibel eine Vielzahl von Hochschulabschlüssen anerkannt werden. Von dieser Möglichkeit wird durch die antragsstellenden Dienststellen in steigender Anzahl Gebrauch gemacht.

Daneben veröffentlicht SenFin in regelmäßigen Abständen eine aktualisierte Liste mit bereits von der Laufbahnordnungsbehörde geprüften Studiengängen. Die veröffentlichte Liste bietet den Dienststellen ein zusätzliches Instrument zur Orientierung und zur Verbesserung des Verfahrensablaufs.

In Kürze wird zudem ein Anwendungsrundschreiben als Leitfaden zur Antragsstellung von Laufbahnanerkennungen nach § 15 LVO-AVD veröffentlicht. Dieser soll den allgemeinen Verfahrensablauf verdeutlichen und ebenfalls zur Optimierung des Verfahrens beitragen.

Die Aufnahme weiterer Studiengänge in § 15 Abs. 1 LVO-AVD, welcher die (verwaltungsexternen) Hochschulstudiengänge bestimmt, die unmittelbar die Laufbahnbefähigung für das erste Eingangsamt der Laufbahngruppe 2 des Laufbahnzweiges für den nichttechnischen Dienst der allgemeinen Verwaltung vermitteln, ist nach Abfrage bei der HWR derzeit nicht geplant.

Ziele und Nutzen des Vorhabens

Ausweitung der für eine Laufbahnanerkennung in Frage kommenden Studienabschlüsse und damit Erweiterung der Zielgruppe durch Erleichterung der Zugangsvoraussetzungen im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des nichttechnischen Verwaltungsdienstes: Attraktivitätssteigerung des Landes Berlin in Bezug auf die Möglichkeit einer späteren Ernennung in ein Beamtenverhältnis auf Probe.

Angestrebtes Ergebnis („Output“)

Änderung der LVO-AVD:

- Ergänzender Erwerb fehlender Studieninhalte über eine sich an das Studium anschließende Qualifizierung
- Ausbau der landesweit bereits etablierten Trainee-Programme

Schnittstellen zu anderen Vorhaben

Personalpolitische Aktionsprogramme 2017/2018 und 2019/2020

Risiken

Bearbeitungsdauer der Dienststellen für die Anerkennung von Hochschulabschlüssen (§ 15 Abs. 3 LVO-AVD) ist zu lang. Es wird empfohlen diesen Bereich bei der SenFin personell zu verstärken. Nur so kann eine zügige Personalgewinnung und -bindung gesichert werden.

Projektsteckbrief
16. Attraktiver Arbeitgeber – hier: Anpassung der Zugangsvoraussetzungen
AG Personal und Führung

Wer? - Organisation		
Die Ergebnisse der temporären AG Personal und Führung werden nach Abschluss des Zukunftspaktes im Mai 2019 durch die Senatsverwaltung für Finanzen weiter bearbeitet.		
Termine - Planung		
Start: 01/2019		
Ende: Ende 3. Quartal 2019		
Meilensteine – inhaltliche Beschreibung		
	Bezeichnung Meilenstein	Inhaltliche Stichpunkte (Was soll erreicht werden?)
M1	Referentenentwurf	1. Referentenentwurf zur Änderung der Laufbahnverordnung allgemeiner Verwaltungsdienst (LVO-AVD) 2. Abstimmung mit der VAk Berlin 3. Zustimmung Hausleitung
M2	Beteiligung und jeweils Auswertung	1. Verwaltungsbeteiligung 2. Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände 3. Beteiligung HPR und HVP 4. Information des Abgeordnetenhauses
M3	Erste Senatsbefassung	Kenntnisnahme und Überweisung an den Rat der Bürgermeister
M4	Beteiligung des RdB	in der Regel Ausschussüberweisung; Beschluss und Stellungnahme
M5	Zweite Senatsbefassung	Erlass der Verordnung
M6	Mitteilung zur Kenntnisnahme an das Abgeordnetenhauses, Ausfertigung, Veröffentlichung, Inkrafttreten	

Projektsteckbrief
17. Attraktiver Arbeitgeber - Gehaltsstrukturen

AG Personal und Führung

Stand der Angaben: 29.04.2019

Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise

Kurzbeschreibung und IST-Zustand

Die Gehaltsstrukturen in den Bezirken und Senatsverwaltungen sollen angeglichen werden. Einheitliche, behördenübergreifende Stellenbewertungen können den Stellenbesetzungsprozess erheblich beschleunigen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Zuständigkeit für die Erstellung von Aufgabenkreisbeschreibungen (BAK) sowie Anforderungsprofilen und Bewertungsgutachten im Rahmen ihrer Personal- und Ressourcenverantwortung jeder Dienststelle selbst obliegt und sich die Bewertung von Arbeitsgebieten nach den jeweils im konkreten Einzelfall auszuübenden Tätigkeiten richtet.

Die Senatsverwaltung für Finanzen wird gem. § 9 Abs. Landeshaushaltsordnung (LHO) nur in den Fällen übergreifend tätig, in denen innerorganisatorisch Zweifel über die Bewertung vorliegen. Hier erteilt dann die Senatsverwaltung für Finanzen eine bindende Auskunft (Nr. 3.5 AV zu § 49 LHO).

Zur weiteren Vereinheitlichung der Stellenbewertungspraxis wurde im Rahmen einer Arbeitsgruppe eine Arbeitshilfe für das in Berlin bei der Bewertung von Beamtendienstposten anzuwendende KGSt-Gutachten erarbeitet und im August 2018 veröffentlicht.

Darüber hinaus hat die Arbeitsgruppe sich auch weiterhin in regelmäßigen Abständen mit der Erstellung von Musterbewertungen für alle Dienststellen zu befassen sowie bei Bedarf die Arbeitshilfe fortzuschreiben.

Überdies beabsichtigt die Senatsverwaltung für Finanzen, sich durch eine Änderung der Ausführungsvorschriften zu § 49 der LHO Zustimmungsvorbehalte für Arbeitsgebiete, die es in mehreren oder allen Dienststellen in vergleichbarer Form gibt, eine Entscheidungsbefugnis einzurichten. Damit soll gewährleistet werden, dass tatsächlich gleichartige Aufgabengebiete nicht in verschiedenen Dienststellen aufgrund unterschiedlicher Auslegung der Kriterien unterschiedlich bewertet werden.

Ziele und Nutzen des Vorhabens

Herstellung vergleichbarer und nachvollziehbarer Bewertungsentscheidungen und dadurch Sicherstellung von Bezahlungsgerechtigkeit

Angestrebtes Ergebnis („Output“)

Sicherstellung gleicher Kriterien und Vorgehensweisen:
Es soll eine Stellenbewertungsdatenbank auf einem noch zu bestimmenden Kollaborationstool (OfficeNet 2, Themenportal etc.) eingerichtet werden, um eine Nutzung der bereits durchgeführten Stellenbewertungen landesweit sicherzustellen.

Schnittstellen zu anderen Vorhaben

Personalpolitische Aktionsprogramme 2017/2018 und 2019/2020

Risiken

Wahrnehmung als Eingriff in die Personalhoheit der Dienststellen, da diese bisher im Rahmen der Ressortzuständigkeit selbst für alle Bewertungsentscheidungen zuständig sind.

Eine Zentralisierung aller Stellenbewertungen würde neben der Notwendigkeit der Änderung bestehender rechtlicher (Zuständigkeits-)regelungen auch einen sehr hohen personellen Aufwand verursachen. Bewertungen sind i.d.R. immer erforderlich bei der Ausschreibung von neuen Stellen, der Ausschreibung vakant gewordener Stellen, wenn Aufgabenveränderungen seit dem Zeitpunkt der letzten Bewertungsentscheidung eingetreten sind, bei Anträgen von Beschäftigten auf Höher-

Projektsteckbrief
17. Attraktiver Arbeitgeber - Gehaltsstrukturen

AG Personal und Führung

gruppierung bzw. der Fachbereiche/Fachämter auf Höherbewertung/Hebung sowie bei organisatorischen Veränderungen. Die Anzahl der im Land Berlin jährlich anfallenden Bewertungsfälle kann lediglich grob geschätzt werden, da normativ bewertete Stellen oder in Eingruppierungsrichtlinien geregelte Fälle keiner Bewertung bedürfen. Eine Größenordnung zwischen 2.000 und 3.000 Stellenbewertungen p.a. scheint realistisch. Hierfür wäre bei zentraler Stellenbewertung nach ersten groben Schätzungen ein Personalaufwand von mindestens 45 Stellen erforderlich.

Zur Änderung der AV LHO wird derzeit davon ausgegangen, dass die zusätzlichen Bewertungsfälle im Rahmen der bestehenden personellen Ressourcen bewältigt werden. Sollte der Umfang der zu bearbeitenden Vorgänge in größerem Umfang auftreten als bisher vermutet, könnte ggf. ein Bedarf von ein bis zwei zusätzlichen Stellen entstehen (Werteebene 1, Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2).

Wer? - Organisation

Die Ergebnisse der temporären AG Personal und Führung werden nach Abschluss des Zukunftspaktes im Mai 2019 durch die Senatsverwaltung für Finanzen weiter bearbeitet.

Termine - Planung

Start:

- in stetiger Umsetzung (u.a. kontinuierliche Weiterführung der AG Musterbewertungen)
- Änderung AV LHO: voraussichtlich Ende 2019

Ende: offen

Projektsteckbrief
18. Interne Kommunikation – Arbeitgeber an seine Beschäftigten
AG Personal und Führung

Stand der Angaben: 29.04.2019

Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise

Kurzbeschreibung und IST-Zustand

Konzepte und Vorüberlegungen für ein umfassendes Beschäftigten-Portal auf Basis des Projektes „Landesweites Beschäftigtenportal – b-intern“ liegen vor. Ein Basistyp ist bereits online, ein Projektstart für weitere Ausbaustufen könnte kurzfristig erfolgen.

Ziele und Nutzen des Vorhabens

Das Vorhaben „Interne Kommunikation“ soll der Kommunikation zwischen den Beschäftigten der Berliner Verwaltung und dem Dienstherrn, vertreten durch den Regierenden Bürgermeister, dienen. Die Bereitstellung leistungsfähiger Intranet-Angebote für die Beschäftigten entspricht außerdem „E-Government nach innen“.

Angestrebtes Ergebnis („Output“)

Eine offene interne Kommunikation nützt der Imagebildung des Landes Berlin als Arbeitgeber, ermöglicht Identifikation und Mitarbeitendenbindung und schafft Synergien innerhalb der Berliner Verwaltung als Dienstleisterin für die Stadt. Neben der zentralen Bereitstellung von Informationen soll die Portallösung den Beschäftigten auch möglichst medienbruchfreie elektronische Fachprozesse zur Abwicklung statusbezogener Vorgänge (z. B. Bezügeauskunft, Fortbildungen, Beihilfe, Versorgungsauskunft) oder fachbezogener Vorgänge (z. B. Integration Digitale Akte) zur Verfügung stellen. Neben der Bereitstellung verwaltungsöffentlicher Informationen müssen auch die Bedarfe behördeninterner Informationssteuerung ausreichend Berücksichtigung finden. Darüber hinaus sind die vielfältigen Anforderungen an interner und behördenübergreifender Zusammenarbeit zu berücksichtigen.

Schnittstellen zu anderen Vorhaben

insb. Digitale Akte sowie Fachverfahren

Risiken

- für eine kurzfristige Umsetzung: Personalressourcen für redaktionelle Begleitung und Bespielung
- landesweite Akzeptanz und Nutzung: Akzeptanzmanagement und Information wichtig (Marketingmaßnahmen), Beteiligungen von zentralen Akteuren / Akteurinnen
- Heterogenität der Berliner IKT-Struktur: schrittweise Umsetzung sinnvoll („Pilotverwaltungen“)
- Mehrarbeit durch doppelte Aufgabenerledigung (gemeinsame Geschäftsordnung Senat - Zuständigkeit SenFin für IT-Verfahren im Personalwesen – auch Beschäftigtenportal, hier: Federführung Skzl, weil Kommunikation)
- Ressourcenbedarf: 1,5 Vollzeitäquivalente

Wer? - Organisation

Auftraggeber

Senat von Berlin

Zuständige Arbeitsgruppe zur Verbesserung der gesamtstädtischen Steuerung

AG Personal und Führung

Federführung	**Mitwirkung**	**Information**
Senatskanzlei	Alle	

Termine - Planung

Start: Mai 2019

Projektsteckbrief
18. Interne Kommunikation – Arbeitgeber an seine Beschäftigten

AG Personal und Führung

Ende: Frühjahr 2021		
Meilensteine – inhaltliche Beschreibung		
	Bezeichnung Meilenstein und Terminierung	Inhaltliche Stichpunkte (Was soll erreicht werden?)
M1	Konzept April 2019	1. Evaluierung Status Quo (Anknüpfung an die Vorarbeiten des Projektes „Landesweites Beschäftigtenportal“) 2. Programm: Inhalte und Zielsetzung definieren, Klärung Zuständigkeiten
M2	Grundsätzliche Reaktivierung des Projektes „Landesweites Beschäftigtenportal“ – b-intern Sommer 2019	1. Umsetzung in der Linie unter Mitwirkung von Stakeholdern (z. B. im Format einer AG) 2. Festlegung einer technischen Basis für ein landesweites Beschäftigtenportal (unter Einbeziehung vorhandener Untersuchungsergebnisse) 3. Ausbaustufen definieren („Pilotverwaltungen“) 4. Machbarkeitsstudie der einzelnen Ausbaustufen in Abhängigkeit der beteiligten Fachverfahren (Stichwort: ESS / IPV) 5. Priorisierung der Ausbaustufen
M3	Betriebs- und Redaktionsmodell erarbeiten Herbst 2019	1. Ressourcen und redaktionelle Begleitung sowie Bespielung identifizieren und sicherstellen 2. übergreifende Koordination der Intranet-Auftritte der Behörden sicherstellen (z. B. durch entsprechende Anwenderforen), auch unter Einbezug von eventuellen internen Beschäftigtenportale einzelner Einheiten
M4	b-intern.de aktiv vermarkten und als Startseite in jeder Haupt- und Bezirksverwaltung etablieren Frühjahr 2020	1. „Marketingmaßnahmen“ ergreifen: landesweite Startseite b-intern wird aktiv beworben und der Mehrwert für die Beschäftigten kommuniziert 2. Start der Umsetzung von Ausbaustufen 3. Akzeptanzmanagement durch „Quick wins“, d. h. Umsetzung schneller kleiner Service-Applikationen mit hohem Nutzungsgrad (z. B. Terminmanagementsystem)
M5	Entwicklung von b-intern als Kommunikationsplattform bis hin zur interaktiven Plattform Sommer 2020	b-intern als Plattform für Kommunikation und Prozesse nutzen (bspw. Service-Konto für Employee Self Services etablieren – Beihilfe, Versorgungsauskunft, Fortbildungen, etc.)
M6	b-intern als interaktive, zentrale Service-Plattform etablieren Frühjahr 2021	bspw. Integration von Fachverfahren, z. B. Adonis NP

Projektsteckbrief
19. Zusätzliche(r) Stadträtin / Stadtrat

AG Struktur und Digitales

Stand der Angaben: 29.04.2019

Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise

Kurzbeschreibung und IST-Zustand

Die Bezirksämter des Landes Berlin bestehen zurzeit aus einer Bezirksbürgermeisterin bzw. einem Bezirksbürgermeister sowie vier Stadträtinnen bzw. Stadträten.

Für die Erfüllung der zunehmenden Aufgaben der wachsenden Stadt sind auch auf Ebene der politischen Leitung Kapazitäten zu schaffen.

Die Erweiterung des Bezirksamtes um eine weitere Stadträtin oder einen weiteren Stadtrat ist unverzichtbar. Dazu ist eine gesetzliche Änderung erforderlich.

Ziele und Nutzen des Vorhabens

- Sicherstellung politischer Führung
- Bewältigung der Aufgabenfülle angesichts der Veränderungen im Rahmen der wachsenden Stadt
- Sicherung der Qualität und der Bürgernähe
- Gewährleistung einer guten, engen Mitarbeiterführung
- Vertretung im Krankheitsfalle auf Stadtratsebene effizienter realisierbar
- Überlastung reduzieren

Angestrebtes Ergebnis („Output“)

- Schaffung der Voraussetzungen für eine sechste Stadträtin / einen sechsten Stadtrat für die nächste Legislaturperiode

Schnittstellen zu anderen Vorhaben

- Konturierung der Geschäftsbereiche der Bezirke
- Stärkung der Entscheidungskompetenz der Bezirksbürgermeisterinnen und Bezirksbürgermeister

Risiken

- Einführung einer/eines sechsten Stadträtin/Stadtrat muss gut vorbereitet und kommuniziert werden.
- Die Frage nach den Ressourcen für eine zusätzliche Stadträtin bzw. Stadtrat wird im Gesetzgebungsverfahren geklärt.

Wer? - Organisation

Die Umsetzung des Vorhabens (Schaffung der gesetzlichen Grundlage) erfolgt in Linienarbeit der SenInnDS.

Auftraggeber

Der Senat von Berlin und der Rat der Bürgermeister

Federführung	**Mitwirkung**	**Information**
SenInnDS		- Beschäftigtenvertretungen - Bezirksverordnetenversammlungen - Beschäftigten

Termine - Planung

Start: Mai 2019 mit Zukunftspakt Verwaltung

Ende: Beginn der nächsten Wahlperiode

Projektsteckbrief
19. Zusätzliche(r) Stadträtin / Stadtrat

AG Struktur und Digitales

Meilensteine – inhaltliche Beschreibung		
	Bezeichnung Meilenstein und Terminierung	Inhaltliche Stichpunkte (Was soll erreicht werden?)
M1	November 2019 Vorlage von Eckpunkten zur Schaffung der rechtlichen Grundlage, im Anschluss Einleitung des Gesetzgebungsverfahrens	Neben § 34 Abs. 1 S. 1 des Bezirksverwaltungsgesetzes (BezVG), der die Anzahl an Bezirksamtsmitgliedern regelt, müsste auch § 37 Abs. 6 S. 1 BezVG geändert werden, damit das Bezirksamt künftig aus sechs und nicht – wie bisher – aus fünf Geschäftsbereichen besteht. Schließlich gibt § 38 Abs. 1 BezVG vor, dass jedem Bezirksamtsmitglied ein Geschäftsbereich zu übertragen sei. Andere Normen sind nicht zwingend zu ändern. Anm. 1: Darüber hinaus wird eine Änderung von § 34 Abs. 1 S. 2 BezVG empfohlen. Dieser regelt momentan, dass die Amtszeit des neu gewählten Bezirksamtes beginnt, sobald die/der BzBmIn/BzBm und mindestens zwei weitere Bezirksamtsmitglieder gewählt und ernannt sind. Um die Arbeitsfähigkeit des neu gewählten Bezirksamtes zu sichern, wird vorgeschlagen, die Amtszeit des neu gewählten Bezirksamtes erst dann beginnen zu lassen, wenn neben die/der BzBmIn/BzBm mindestens drei (statt bisher zwei) weitere Bezirksamtsmitglieder gewählt und ernannt sind. So besteht das Bezirksamt bei ggf. komplizierten Wahlvorgängen zumindest aus 2/3 seiner Mitglieder, was die Arbeitsfähigkeit bspw. im Vertretungsfalle sichert. Anm. 2: Sollte frühzeitig feststehen, dass es neben einem zusätzlichen Bezirksamtsmitglied auch eine einheitliche Ämterstruktur geben soll, sollten beide Gesetzgebungsvorhaben miteinander verbunden werden, da in diesem Fall § 37 BezVG (einschließlich der Anlage zu § 37 Abs. 1 S. 1 BezVG) in weiten Teilen geändert werden müsste und § 37 Abs. 6 S. 1 BezVG in diesem Zusammengang mit angepasst würde.
M2	Mai 2020 Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens	
M3	Juni 2020 Bekanntmachung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin	
M4	Juli 2020 Beginn der Vorbereitungen zur Umsetzung	
M5	ab 19. Wahlperiode In-Kraft-Treten der Neuregelung und Umsetzung	

Projektsteckbrief
20. Konturierung der Geschäftsbereiche der Bezirke

AG Struktur und Digitales

Stand der Angaben: 13.05.2019

Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise

Kurzbeschreibung und IST-Zustand

Unterschiedliche und variierende Zuschnitte der Strukturen in den Bezirken erschweren ein erfolgreiches Personalmanagement (keine einheitlichen, behördenübergreifenden Stellenbewertungen und Rekrutierungsverfahren) und die klare Zuordnung von politischer Verantwortung.

Daher wollen wir in den Bereichen, in denen eine amts- und ebenenübergreifende Zusammenarbeit dringend erforderlich ist, eine stärkere Konturierung der Geschäftsbereiche schaffen.

Im Rahmen einer solchen, stärker konturierten Struktur in den Bezirken, könnten die Fachstadträtesitzungen und die Fachausschüsse des Rates der Bürgermeister (RdB) zusammengeführt werden. Die damit verbundene Reduzierung der Anzahl von Ausschüssen dient einer höheren Effizienz und ermöglicht es, dass künftig alle Stadträtinnen und Stadträte an den jeweiligen Gremien teilnehmen können. Dies stärkt die Bezirke und dient dem Informationsfluss insbesondere dann, wenn die jeweils fachlich zuständigen Senatorinnen und Senatoren an der Sitzung teilnehmen.

Ziele und Nutzen des Vorhabens

- Anknüpfung an Vereinheitlichung der Ämterstrukturen
- Einheitlichere Ansprechstrukturen für die Senatsverwaltungen → bessere Möglichkeit für die gesamtstädtische Steuerung aber auch größere Geschlossenheit der Bezirke möglich
- Stabilität über Wahlperioden für die operativ arbeitenden Ämter und Serviceeinheiten in den Bezirken bzw. auch für externe Partner → größere Effizienz
- Bezirksübergreifende Kooperation wird erleichtert (für Verwaltung selbst aber auch für externe Partner)
- effizientere und effektivere Ausschussorganisation im RdB (auch gegenüber Senatsverwaltungsebene)

Angestrebtes Ergebnis („Output“)

- einheitlichere Geschäftsbereichsstrukturen in den Bezirksämtern

Schnittstellen zu anderen Vorhaben

- Stärkung der Entscheidungskompetenz der BezirksbürgermeisterInnen
- zusätzliche(r) Stadträtin/Stadtrat

Risiken

- möglicherweise zusätzliche Ressourcen zur Umsetzung notwendig → Klärung im Gesetzgebungsverfahren
- Verlust von politischer Flexibilität und Gestaltungsfreiheit

Wer? - Organisation

Der RdB wird für die dann sechs Geschäftsbereiche ausgehend von der bereits bestehenden einheitlichen Ämterstruktur einen an dem Bedarf gesamtstädtischer Steuerung orientierten Vorschlag für eine stärkere Konturierung der Geschäftsbereiche erarbeiten.

Auftraggeber

Der Senat von Berlin und der RdB

Federführung	**Mitwirkung**	**Information**
RdB	- Unterstützung durch SKzl und SenInnDS	- Beschäftigtenvertretungen - Bezirksverordnetenversammlungen - Beschäftigte

Projektsteckbrief
20. Konturierung der Geschäftsbereiche der Bezirke

AG Struktur und Digitales

Termine - Planung		
Start: Mai 2019		
Ende: Beginn der nächsten Wahlperiode		
Meilensteine – inhaltliche Beschreibung		
	Bezeichnung Meilenstein und Terminierung	Inhaltliche Stichpunkte (Was soll erreicht werden?)
M1	3. Quartal 2019 Verständigung auf eine künftig einheitlichere Geschäftsbereichsstruktur	
M2	November 2019 Vorlage von Eckpunkten zur Schaffung der rechtlichen Grundlage, im Anschluss Einleitung des Gesetzgebungsverfahrens	
M3	Mai 2020 Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens	
M4	Juni 2020 Bekanntmachung im Gesetz- und Verordnungsblatt	

Projektsteckbrief
21. Entscheidungskompetenz Bezirksbürgermeisterinnen / Bezirksbürgermeister

AG Struktur und Digitales

Stand der Angaben: 29.04.2019

Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise

Kurzbeschreibung und IST-Zustand

Im Sinne der Transparenz der Verantwortungsstrukturen für die Bürgerinnen und Bürger ist eine Stärkung der Kompetenz der Bezirksbürgermeisterinnen und Bezirksbürgermeister sinnvoll.

Der Gesetzgeber hat den Bezirksbürgermeisterinnen und Bezirksbürgermeistern bereits eine herausgehobene Stellung zugewiesen (vgl. §§ 14, 37 und 39 BezVG). Den Bezirksbürgermeisterinnen und Bezirksbürgermeistern fehlt jedoch bisher ein Steuerungsinstrument, um geschäftsbereichsübergreifend verbindliche Standards festlegen und nachhalten zu können.

Es sollen die rechtlichen Aspekte unterhalb der Verfassungsebene beleuchtet und konkrete Verfahrensschritte zu erarbeitet werden.

Ziele und Nutzen des Vorhabens

Im Sinne einer maßvollen Stärkung sollen den Bezirksbürgermeisterinnen und Bezirksbürgermeistern in den Grenzen der Verfassung wirksame gesamtbezirkliche Steuerungsinstrumente für eine effiziente Organisation des Bezirksamtes in grundsätzlichen, bezirksweiten, ressortübergreifenden Angelegenheiten an die Hand gegeben werden, die auch nach außen kommuniziert und gegenüber der Öffentlichkeit dargestellt werden kann. Damit werden zudem die Voraussetzungen für den Abschluss von belastbaren Zielvereinbarungen verbessert.

Angestrebtes Ergebnis („Output“)

- Voraussetzungen für die Schaffung von gesamtbezirklichen Steuerungsinstrumenten bzw. -strukturen für die Bezirksbürgermeisterinnen und Bezirksbürgermeister benennen.
- Erarbeitung konkreter Verfahrensschritte zur Umsetzung und Etablierung der Instrumente/Strukturen
- Definition und Abgrenzung der Steuerungsfelder für die Bezirksbürgermeisterinnen und Bezirksbürgermeister (grundsätzliche, bezirksweite, ressortübergreifende Angelegenheiten)

Schnittstellen zu anderen Vorhaben

- Weitere Vorhaben zu strukturellen Veränderungen in den Bezirksämtern:
  - Konturierung der Geschäftsbereiche der Bezirke
  - zusätzliche(r) Stadträtin/Stadtrat

Risiken

- Veränderungen der Rollen innerhalb der Bezirksamtskollegien → für eine wirkungsvolle Umsetzung ist Veränderungsmanagement erforderlich
- Die Umsetzung des Vorhabens (Schaffung der rechtlichen Grundlagen) auf Fachebene der SenInnDS. Die Frage nach den möglicherweise notwendig werdenden Ressourcen für die ggf. umzusetzenden Maßnahmen wird im Gesetzgebungsverfahren geklärt.

Wer? - Organisation

Auftraggeber

Der Senat von Berlin und der Rat der Bürgermeister

Federführung	**Mitwirkung**	**Information**
SenInnDS	- Bezirke	- Beschäftigtenvertretungen - Bezirksverordnetenversammlungen - Beschäftigte

Projektsteckbrief
21. Entscheidungskompetenz Bezirksbürgermeisterinnen / Bezirksbürgermeister

AG Struktur und Digitales

Termine - Planung		
Start: Mai 2019 mit Zukunftspakt Verwaltung		
Ende: Beginn der nächsten Wahlperiode		
Meilensteine – inhaltliche Beschreibung		
	Bezeichnung Meilenstein und Terminierung	Inhaltliche Stichpunkte (Was soll erreicht werden?)
M1	November 2019 Vorlage von Eckpunkten für rechtlich umsetzbare und mehrheitsfähige Maßnahmen zur Stärkung der Rolle der Bezirksbürgermeisterinnen / Bezirksbürgermeister, im Anschluss Einleitung des Gesetzgebungsverfahrens	Es kommen verschiedene Instrumente in Betracht, mit denen die Steuerungsfähigkeit der Bezirksbürgermeisterinnen und Bezirksbürgermeister verbessert werden könnte. Einige Instrumente sind nur durch Änderung der Verfassung von Berlin erreichbar. Dazu zählen die Einführung einer Richtlinienkompetenz, eines Weisungsrechtes, eines Eingriffsrechtes, des politischen Bezirksamtes oder der Direktwahl der Bezirksbürgermeisterinnen und Bezirksbürgermeister. Da eine Verfassungsänderung in dieser Wahlperiode nicht geplant ist, kommt nur die Erweiterung des gesetzlich festgelegten Aufgabengebietes der Bezirksbürgermeisterinnen und Bezirksbürgermeister in Betracht. So könnte den Bezirksbürgermeisterinnen und Bezirksbürgermeistern per Gesetz Aufgabengebiete mit entsprechender Relevanz zugeordnet (bspw. die Serviceeinheit Finanzen, die Serviceeinheit Personal oder aber auch die zentrale Vergabestelle) und mit erhöhten Durchgriffsmöglichkeiten gestärkt werden. Dies könnte u. a. durch Änderung von § 37 Abs. 6 BezVG geschehen.
M2	Mai 2020 Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens	
M3	Juni 2020 Bekanntmachung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin	
M4	Juli 2020 Beginn der Vorbereitungen zur Umsetzung	
M5	ab 19. Wahlperiode In-Kraft-Treten der Neuregelung und Umsetzung	

Projektsteckbrief
22. Bessere Anbindung an das Breitbandnetz

AG Struktur und Digitales

Stand der Angaben: 29.04.2019

Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise

Kurzbeschreibung und IST-Zustand

Die Anbindung aller Dienstgebäude ans Breitbandnetz ist notwendige Voraussetzung für die Digitalisierung der Verwaltung. Es ist daher von zentraler Bedeutung, dass Landesverwaltungen und Bezirke z. B. ihre Verwaltungsgebäude, aber auch Schulen („Digitalpakt"), Kultur- und Gesundheitseinrichtungen, möglichst schnell und einfach – am besten mittels Glasfaserleitungen – anschließen können. Dies gilt auch für die Wirtschaftsunternehmen in der Stadt, sowie für den 5G-Mobilfunkausbau durch die Mobilfunknetzbetreiber.

Die dafür notwendigen Zustimmungen bzw. Genehmigungen sollen dabei von den ausführenden TK-Unternehmen landesweit nach einheitlichen Vorgaben beantragt und schnell von den Behörden erteilt werden.

Nach § 68 TKG ist der Breitbandausbau, wenn öffentliche Verkehrswege betroffen sind, beim jeweiligen Träger der Straßenbaulast, d. h. den Tiefbauämtern der Bezirke, antragspflichtig. Die Bearbeitungsdauer für die Anträge ist häufig sehr lang. Zur Antragsstellung nach § 68 TKG ist mit NELIDA schon ein Fachverfahren in Betrieb, welches momentan nur die Einreichung der Anträge, aber keine Rückfragen bzw. Bescheiderteilung auf digitalem Weg erlaubt. Ein zentrales IT-System, in dem der komplette Antrags- und Genehmigungsprozess abgewickelt werden kann und das eine Transparenz über das Antragsverfahren herstellt, ist allerdings nicht vorhanden.

Ziele und Nutzen des Vorhabens

Es wird daher bis Ende 2019 im Rahmen des Geschäftsprozessmanagements (GPM) ein Maßnahmenpaket entwickelt, den Genehmigungsprozess für den Breitbandausbau im Land Berlin zu vereinheitlichen, transparent auszugestalten und deutlich zu vereinfachen und zu beschleunigen.

Die Herstellung eines einheitlichen, transparenten, effizienten und schnellen Verfahrens im Land Berlin für alle notwendigen Genehmigungen zum Breitbandausbau und damit eine deutliche Beschleunigung des Breitbandausbaus im Land.

Angestrebtes Ergebnis („Output")

Prioritäre Überprüfung und Vereinheitlichung des Genehmigungsprozesses für den Breitbandausbau im Rahmen der Geschäftsprozessoptimierung unter Berücksichtigung folgender Punkte:

- Mögliche Ergänzung und Erweiterung des digitalen Verfahrens NELIDA als bestehendes und ausbaufähiges elektronisches Verfahren, das für alle Bezirke verpflichtend werden könnte.
- Anwendung landesweit gültiger gleicher Kriterien für Entscheidungen und sowie weitgehend identische Vorgaben für einzureichende Unterlagen (ggf. Festlegung relevanter Abweichungen)
- feste landesweite Zeitvorgaben (Qualitätsstandards) für die maximale Bearbeitungsdauer für die Bearbeitung von TKG-Anträgen
- Überprüfung der bezirklichen Personalkapazitäten in den Tiefbauämtern, die für das Thema Breitband inkl. Sicherstellung bezirksübergreifender Standards, Vorhalten von einheitlichen und aktuellen digitalen Geodaten sowie Koordinierung von Mitverlegungsprojekten nach dem DigiNetzGesetz verantwortlich sind.
- Verbesserung der Transparenz bei geplanten Bauvorhaben im Land Berlin, um z. B. Mitverlegung von Leitungen zu ermöglichen.
- Überprüfung der personellen Aufstellung in den Bezirken und im Land hinsichtlich der Fähigkeit, von Fördervorhaben zu profitieren und diese umzusetzen.

Projektsteckbrief
22. Bessere Anbindung an das Breitbandnetz

AG Struktur und Digitales

Schnittstellen zu anderen Vorhaben
- Geschäftsprozessmanagement (gesamtstädtisch: SenInnDS, politikfeldbezogen: SenUVK (in Zusammenarbeit mit Partnerbezirk)) - IKT-Basisdienste, z. B. „Digitaler Antrag“ - Breitbandkompetenzteam (SenWiEnBe) - Berliner Maßnahmeplan zum 5G-Mobilfunkausbau (abgestimmt mit SenUVK, SenInnDS, SenFin)
Risiken
- finanzielle Dimensionen bisher unterschätzt - Inhouse-Verkabelung - Engpässe auf der Beschaffungsseite - Mitwirkung aller Bezirke - TKG-Novelle entsprechend der Umsetzung des EU-KODEX in 2019/2020 - fehlende Baukapazität der Firmen - Dynamik der Verwaltungsstandorte
Wer? - Organisation
Auftraggeber Senat und Rat der Bürgermeister

Federführung	**Mitwirkung**	**Information**
SenUVK i.V.m. SenInnDS und SenWiEnBe	- Bezirke - SenStadtWohn - ITDZ	- IKT-Lenkungsrat - Beschäftigtenvertretungen

Termine - Planung
Start: März 2019
Ende: 4. Quartal 2020

Meilensteine – inhaltliche Beschreibung

	Bezeichnung Meilenstein und Terminierung	Inhaltliche Stichpunkte (Was soll erreicht werden?)
M1	2. Quartal 2019 Klärung der Verortung auf Initiative von SenInnDS	• Klärung auf Initiative von SenInnDS mit der für NELIDA verantwortlichen SenUVK (Fachbereich und GPM-Einheit) sowie dem GPM-Bereich des zuständigen Bezirkes → „Prioritäre Überprüfung und Vereinheitlichung des Genehmigungsprozesses für den Breitbandausbau“ im GPM hier richtig verortet? → falls nicht, Zuständigkeit klären
M2	4. Quartal 2019 Erstellung des Optimierungskonzeptes	• Erarbeitung IST-Prozess und SOLL-Prozess unter Berücksichtigung der unter „angestrebtes Ergebnis“ aufgeführten Punkte • Definition der notwendigen Anpassungen der digitalen Verfahren und ggf. Infrastruktur in Lastenheften
M3	1. Quartal 2020 (Anfang)	• Vergabe der Anpassung und Erweiterung des digitalen Verfahrens • Beginn Umsetzung SOLL-Prozess

Projektsteckbrief
22. Bessere Anbindung an das Breitbandnetz

AG Struktur und Digitales

M4	2. Quartal 2020 (Ende)	• Beginn Erprobung des erweiterten Fachverfahrens mit ausgewähltem Nutzerkreis und zusätzlicher Begleitung
M5	4. Quartal 2020 Abschluss Erprobung Fachverfahren	• Roll out des erweiterten Fachverfahrens nach Abschluss der Evaluierungsphase und ggf. Anpassungen

Projektsteckbrief
23. Organisations- und Rollenkonzept „Digitalisierung“

AG Struktur und Digitales

Stand der Angaben: 29.04.2019

Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise

Kurzbeschreibung

Die jeweilige Verantwortung der nutzenden und fachverfahrensverantwortlichen Behörden wird sich durch die Umsetzung des EGovG Bln grundsätzlich wandeln. In fast allen Behörden herrscht Unsicherheit über die Zukunft der IT-Stellen und der künftigen Rollen und Aufgaben.

In jedem Bezirk gibt es Bereiche „Geschäftsprozessmanagement (GPM) und Digitalisierung“, die dem Steuerungsdienst zugeordnet sind. In den Senatsverwaltungen gibt es jeweils eine GPM-Einheit sowie Verantwortliche für Fachverfahren und IT-Stellen/IT-Verbindungsstellen.

Um die Verantwortung und Rollen dieser einzelnen Akteure im Themenfeld „Digitalisierung“ eindeutig zu definieren, bedarf es eines entsprechenden Organisations- und Rollenkonzeptes für die Behörden des Landes Berlin.

Die IKT-Steuerung hat ein Konzept mit Vorschlägen für die Aufgaben- und Rollenverteilung zwischen ITDZ, der IKT-Steuerung und den anderen Behörden Berlins erarbeitet und hat dieses im IKT-Lenkungsrat im März 2019 vorgelegt.

Ziele und Nutzen des Vorhabens

- Verantwortung und Rollen werden eindeutig definiert.
- Es erfolgt eine objektive und effiziente Bedarfsplanung und es eröffnen sich Rekrutierungsmöglichkeiten für Fachkräfte.

Angestrebtes Ergebnis („Output“)

- Erlass einer Verwaltungsvorschrift (VV) „IKT – Rollen und Aufgaben“ durch den Senat (§ 25 EGovG Bln)
- Klarheit über zentrale und dezentrale Verantwortung für Digitalisierung
- Ressourcenschonende Lösung / Aufgabenkritik → Welche Aufgaben müssen nicht mehr in den Behörden erfüllt werden?

Schnittstellen zu anderen Vorhaben

- Strukturen des gesamtstädtischen GPM (GPM-Einheiten in Behörden)
- Migrationsprogramm
- Haushaltsberatungen für den Doppelhaushalt 2022 / 2023

Risiken

- Personalausstattung und ggf. unterschiedliche Prioritätensetzung können Umsetzung der Digitalisierung einschränken (GPM, Fachverfahren, weitere Digitalisierungsprojekte).
- mangelnder Konsens in den Berliner Behörden zu diesem Organisationskonzept
- zeitnahe Gewinnung und Entwicklung von Fachkräften
- Sachmittel für externe Beratung

Wer? - Organisation

Auftraggeber

SenInnDS (IKT-Steuerung) + IKT-Lenkungsrat (IKT-LR)

Federführung	**Mitwirkung**	**Information**
SenInnDS	- IKT-LR (Senatsverwaltungen und Bezirke) - Senat - Rat der Bürgermeister	- Beschäftigtenvertretungen

Projektsteckbrief
23. Organisations- und Rollenkonzept „Digitalisierung“

AG Struktur und Digitales

Termine - Planung		
Start: März 2019		
Ende: Anfang 2020		
Meilensteine – inhaltliche Beschreibung		
	Bezeichnung Meilenstein und Terminierung	Inhaltliche Stichpunkte (Was soll erreicht werden?)
M1	März 2019 Vorschlag Aufgaben- und Rollenverteilung	• Vorlage des Vorschlages und Diskussion im IKT-LR • Vorschlag ist Grundlage für Erarbeitung des Organisations- und Rollenkonzeptes, bei der Erarbeitung werden fachkundige Personen frühzeitig einbezogen. • Die Erstellung erfolgt mithilfe externer Beratung.
M2	September 2019 Vorlage Entwurf Organisations- und Rollenkonzept	• SenInnDS legt dem IKT-LR den Entwurf des Organisations- und Rollenkonzeptes vor.
M3	3. Quartal 2019 Beschluss des Konzeptes durch IKT-LR	• nach Beschluss → Vorbereitung der VV durch IKT-Steuerung
M4	1. Quartal 2020 Beschluss der Verwaltungsvorschrift „IKT Rollen und Aufgaben“ durch den Senat und Umsetzung	• Beteiligung des RdB

Projektsteckbrief
24. Arbeit des IKT-Lenkungsrates

AG Struktur und Digitales

Stand der Angaben: 29.04.2019

Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise

Kurzbeschreibung und IST-Zustand

§ 22 EGovG Bln definiert die Aufgaben des IKT-Lenkungsrates (IKT-LR) wie folgt: „Der Lenkungsrat für IKT, E-Government und Verwaltungsmodernisierung berät (…) die IKT-Staatssekretärin zu strategischen und ressort- und verwaltungsebenen übergreifenden Angelegenheiten (…).“

Der IKT-LR ist also das zentrale Beratungsgremium für die IKT-Staatssekretärin.

Der IKT-LR hat sich im Februar 2017 konstituiert. Insgesamt wurden bislang zehn Sitzungen abgehalten (Stand 05.03.2019). Die Beratung im IKT-LR erfolgt hoch formalisiert. Hierdurch besteht die Gefahr der Bürokratisierung zu Lasten der strategischen und übergreifenden Beratung.

Aufgrund der Majorisierung der Debatte durch Ressortdenken ist zu prüfen, wie verwaltungsübergreifendes Denken gestärkt werden kann.

Ziele und Nutzen des Vorhabens

Der IKT-LR soll seinen Aufgaben nach § 22 (Beratung IKT-Staatssekretärin) besser als bisher nachkommen. Die Beratung zu strategischen und verwaltungsübergreifenden Themen muss in den Fokus gerückt und die Wirksamkeit der Digitalisierungsvorhaben erhöht werden. Das Rollenverständnis des IKT-LR soll geschärft werden. Um die Komplexität der Themen (Bsp. Windows-Umstellung, Migration) für politische Entscheidungsträger handhabbar zu machen, wird die Einbindung externer Expertise geprüft.

Angestrebtes Ergebnis („Output“)

Verschlankung der Sitzungen, Entbürokratisierung, strategische Beratung in den Vordergrund stellen.

Schnittstellen zu anderen Vorhaben

Risiken

- Zielkonflikte der Behörden untereinander könnten strategische Themen überlagern.

Wer? - Organisation

Auftraggeber
SenInnDS (IKT-Steuerung)

Federführung	**Mitwirkung**	**Information**
SenInnDS; ggf. Arbeitsgruppe des IKT-LR zu Meilenstein 2	IKT-LR	- Vorbereitungsgremium des IKT-LR - Beschäftigtenvertretungen

Termine - Planung

Start: Mai 2019

Ende: Dezember 2019 – laufende Weiterentwicklung als Linienverantwortung der IKT-Steuerung

Meilensteine – inhaltliche Beschreibung

	Bezeichnung Meilenstein und Terminierung	Inhaltliche Stichpunkte (Was soll erreicht werden?)
M1	Mai 2019 Anpassung der Geschäftsordnung → Blockliste und Vertretungsregelung	• Vorlagen, über die Einvernehmen besteht, werden im Block zu Beginn der Sitzung aufgerufen → Schaffung einer Blockliste (Veränderung zur Sitzung des IKT-LR im Mai 2019). • Ggf. Anpassung Vertretungsregelung

Projektsteckbrief
24. Arbeit des IKT-Lenkungsrates

AG Struktur und Digitales

M2	2. Quartal 2019 Erstellung Konzept zur Sitzungs-strukturierung	Erstellung eines Konzeptes für veränderte Beratungs-struktur (auf strategische Fragen konzentrieren; ein-heitliche TOP-Struktur; Aufbau Reporting-Struktur, keine umfangreichen Präsentationen)
M3	September 2019 Diskussion und Beschluss Konzept zur Sitzungsstrukturierung sowie Umsetzung der Änderungen	

Projektsteckbrief
25. Aufstellung des ITDZ als Landesdienstleister

AG Struktur und Digitales

Stand der Angaben: 29.04.2019

Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise

Kurzbeschreibung und IST-Zustand

Die Leistungsfähigkeit des IT-Dienstleistungszentrums (ITDZ) ist der kritische Erfolgsfaktor für die Umsetzung der Digitalisierung der Berliner Verwaltung (sowohl extern als auch verwaltungsintern). Diese Leistungsfähigkeit wollen wir (wo nötig) herstellen, weiterentwickeln und unterstützen.

Folgende Handlungsmaximen wollen wir umsetzen:

- Sichtbarkeit der Maßnahmen erhöhen – vom „Denken zum Tun“ (ggf. kleinere Projekte durchführen, diese dann aber auch zum (schnelleren) Abschluss bringen).
- Kundenorientierung des ITDZ stärken.
- Flexibilität erhöhen – Geschäftsmodell und Vertragswerk mit dem ITDZ auf Vereinfachung prüfen.

Leistungsfähigkeit des ITDZ wird für die derzeitigen Aufgaben nicht immer professionell und kundenorientiert wahrgenommen. Wachstumspfad des ITDZ ist ambitioniert aufgrund der Vorgaben des EGovG Bln (§ 24 EGovG Bln – Anschluss- und Benutzungszwang).

Es besteht die Gefahr der strukturellen Unterfinanzierung des ITDZ (Einzelplan 25, Modernisierungsinvestitionen, Ersatzinvestitionen) und der „Überbürokratisierung“ (Zusammenspiel IKT-Steuerung + ITDZ).

Ziele und Nutzen des Vorhabens

Das ITDZ soll zu einem handlungs- und leistungsfähigen IT-Dienstleister mit klaren Aufgaben und Kompetenzen entwickelt werden, der seine Dienstleistungen im Sinne und im Auftrag des Eigentümers Land Berlin kundenorientiert umsetzt.

Angestrebtes Ergebnis („Output“)

- Sichtbarkeit erhöhen.
- Kundenorientierung und damit Akzeptanz des ITDZ stärken, z. B. durch Aufbau eines Kundeninformationssystems.
- Flexibilität erhöhen.

Schnittstellen zu anderen Vorhaben

- alle Digitalisierungsvorhaben innerhalb und außerhalb des Wirkungsbereiches des EGovG Bln
- Haushaltsberatungen

Risiken

- mangelnde Kooperation innerhalb der Verwaltungen und im ITDZ
- keine politischen Mehrheiten für entsprechende Vorhaben und Auswirkungen auf Finanzierung
- keine wettbewerblichen Korrektive (Benchmarking notwendig)

Wer? – Organisation

Auftraggeber

SenInnDS (IKT-Steuerung) + IKT-Lenkungsrat (IKT-LR)

Federführung	**Mitwirkung**	**Information**
SenInnDS (IKT-Steuerung)	- ITDZ (ergänzend Verwaltungsrat des ITDZ) - IKT-LR - Senat - Rat der Bürgermeister	- IT-Management aller Berliner Behörden - Abgeordnetenhaus - Beschäftigtenvertretungen

Projektsteckbrief
25. Aufstellung des ITDZ als Landesdienstleister

AG Struktur und Digitales

Termine – Planung		
Start: Februar 2019		
Ende: Dezember 2019 (laufende Weiterentwicklung als Linienverantwortung der IKT-Steuerung)		
Meilensteine – inhaltliche Beschreibung		
	Bezeichnung Meilenstein und Terminierung	Inhaltliche Stichpunkte (Was soll erreicht werden?)
M1	2. Quartal 2019 Migrationskonzept weiterentwickelt	• Vorlage IKT-LR • im Anschluss Senatsvorlage
M2	4. Quartal 2019 Migrationsergebnisse	• Erste Pilotbereiche sollen zum ITDZ migriert sein.
M3	Ende 2019 Umsetzung eines „Turnaround-Konzept“ innerhalb des ITDZ	• Umsetzung soll mit externer Unterstützung erfolgen. • Dies umfasst auch die Erstellung und Umsetzung eines Kundeninformationssystems.
M4	2. Quartal 2020 Überprüfung Geschäftsmodell ITDZ	• Geschäftsmodell und Vertragswerk mit dem ITDZ auf Vereinfachung prüfen → Vorlage externes Gutachten mit Best Practice-Beispielen. • Erarbeitung Finanzierungskonzept
M5	3. Quartal 2020 Finanzierungskonzept realisieren	• Finanzierungskonzept in der Haushaltsgestaltung realisieren.

Projektsteckbrief
26. Zukunftsfähige Ordnungsämter

Stand der Angaben: 29.04.2019

Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise

Kurzbeschreibung und IST-Zustand

Die Berliner Ordnungsämter sind neben den Bürgerämtern die Organisationseinheit mit vielen Antragstellenden (Privatpersonen und Unternehmen). Die Aufgaben der Ordnungsämter sind sehr heterogen, deshalb ist eine fachbereichsübergreifende Fachsteuerung, Organisations- und Personalentwicklung erschwert. Gleichzeitig haben sich die Aufgaben in den letzten Jahren erheblich ausgeweitet, ohne dass entsprechende Organisationsbetrachtungen und Personalbemessungen durchgeführt wurden. Aufgabenerweiterungen bzw. -veränderungen wurden regelmäßig ohne Auswirkungen auf Organisation und Personalbestand realisiert.

Ziele und Nutzen des Vorhabens

Ausgehend von der Ist-Situation soll ein Projekt analog des Leitprojektes Bürgerdienste Aufgaben (auch Prüfung, ob Aufgaben in den Ordnungsämtern richtig verortet sind), Organisation und Personalbedarfe identifizieren sowie ein gesamtstädtisches Steuerungskonzept erarbeiten, um die Ordnungsämter zukunftsorientiert effektiv und effizient zu gestalten. Die gesamtstädtische Steuerung und Koordination ist vor allem deshalb herausfordernd, weil unterschiedliche Aufgaben in der fachlichen Zuständigkeit mehrerer Senatsverwaltungen liegen.

Die Koordination der Weiterentwicklung der Ordnungsämter liegt bei der SenInnDS.

Angestrebtes Ergebnis („Output“)

s. Ziele und Nutzen

Schnittstellen zu anderen Vorhaben

- Geschäftsprozessmanagement (GPM) / Geschäftsprozessoptimierung, insbesondere GPM-Projekt Ordnungsämter

Risiken

- Mitwirkung aller Beteiligten

Wer? – Organisation

Auftraggeber
Senat, Rat der Bürgermeister (RdB)

Federführung	**Mitwirkung**	**Information**
SenInnDS	Bezirke, beteiligte Senatsverwaltungen	Senat, RdB

Termine – Planung

Start: Mai 2019

Ende: 2. Quartal 2021

Meilensteine – inhaltliche Beschreibung

	Bezeichnung Meilenstein und Terminierung	Inhaltliche Stichpunkte (Was soll erreicht werden?)
M1	3. Quartal 2019 abgestimmter Projektauftrag mit allen beteiligten Senats- und Bezirksverwaltungen	

Projektsteckbrief
26. Zukunftsfähige Ordnungsämter

M2	1. Quartal 2020 Finanzierungsklärung und Auftrags-vergabe externe Beratung	
M3	3. Quartal 2020	Ergebnisse externe Beratung liegen vor
M4	2. Quartal 2021 Umsetzung der identifizierten Maß-nahmen	

Projektsteckbrief
27. Prozessanalyse Radinfrastruktur (PARI)

Stand der Angaben: 06.05.2019

Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise

Projektkurzbeschreibung:

Das Berliner Mobilitätsgesetz ist die Grundlage für die Mobilität der Zukunft in unserer wachsenden Metropole. Die Förderung des Umweltverbunds (Fuß-, Rad- und Öffentlicher Personennahverkehr) erhält dabei oberste Priorität. Die Bedingung für die Erreichung der Ziele des Mobilitätsgesetzes sind transparente und effiziente Strukturen und Verfahren. Diese Grundvoraussetzung wird aktuell nicht erfüllt. Die Prozesse dauern zu lange und binden gemessen am Output zu viele Personal- und Sachressourcen. Den verschiedenen Ebenen der Verwaltung fehlt es an standardisierten Planungsverfahren – das zeigt sich insbesondere im Radverkehrsbereich.

Projektauftrag:

Das Projekt leistet die Aufnahme, Analyse und Optimierung des wichtigsten Prozesses im Bereich Radwegebau unter Mitwirkung aller Beteiligten im Land Berlin. Außerdem die Analyse der Zuständigkeiten, Verantwortungen und Schnittstellen innerhalb und zwischen den beteiligten Senatsverwaltungen, deren nachgeordneten Behörden, zwischen Haupt- und Bezirksverwaltungen sowie zu nicht-öffentlichen beteiligten Akteuren.

Ziele und Nutzen des Vorhabens

- Anpassung der Verwaltungsstruktur und -prozesse an die Anforderungen des Mobilitätsgesetzes (Teil Radverkehr)
- systematische und effiziente Planung von Radverkehrsinfrastruktur
- klare Zuständigkeiten / Rollenverteilung / Verantwortungsbereiche
- neue Anreize für zeitnahe Entscheidungen (innerbehördliche Genehmigungsfiktion)
- verbessertes Wissensmanagement (Prozesswissen) und Wissenstransfer
- optimierte Verwaltungsabläufe (Zeit, Steuerung, Monitoring)
- effizienterer Ressourceneinsatz (Mittel und Personal)
- bessere Transparenz nach außen und innen (Kommunikation)
- Digitalisierungsvorbereitung

Angestrebtes Ergebnis („Output“)

Das Projekt dient der Analyse des Verwaltungsverfahrens und seiner Optimierungspotenziale innerhalb der Haupt- und Bezirksverwaltungen wie auch an den Schnittstellen. Ziel ist die Bestimmung des IST-Verfahrens und eines verbesserten SOLL-Prozesses unter Beteiligung der fachlich zuständigen Stellen.

Die Qualität der Planung soll mindestens weiter gewährleistet, wie auch die Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Bearbeitenden mindestens verbessert werden. Das Geschäftsprozessmanagement (GPM) im Projekt hat dabei die Funktion, typische Ermessens- und Abwägungsaufgaben zu konkretisieren und soweit möglich Musterlösungen vorzugeben.

Schnittstellen zu anderen Vorhaben

- Weiterentwicklung Berliner Bürgerämter (SenInnDS)
- Einführungskonzept GPM (SenInnDS)
- Gesamtstädtische Steuerung Unterbringung (SenIAS)
- Projekt zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes in Berlin (SenIAS)
- Der Aufbau der Verkehrslenkung Berlin (VLB) als Abteilung in der für Verkehr zuständige Senatsverwaltung (SenUVK)
- Projekt Fußgängerüberweg (SenUVK)
- Bündnis für den Radverkehr (SenUVK)
- CityLAB Berlin (Senatskanzlei)

Projektsteckbrief
27. Prozessanalyse Radinfrastruktur (PARI)

Risiken

Risiken / Voraussetzungen:

- Es erfolgt eine aktive, motivierte Teilnahme aus allen Verwaltungsebenen (Bezirke und Hauptverwaltung) sowie aller weiteren auch verwaltungsexternen Prozessbeteiligten (Träger öffentlicher Belange).
- Den Projektbeteiligten stehen ausreichende zeitliche Kapazitäten zur Einbringung in das Projekt zur Verfügung.
- Die zugewiesenen Planstellen können besetzt werden.
- Die Zuarbeit Dritter (externer Dienstleister, Verwaltungsexterne) erfolgt planmäßig in den Teilprojekten und Arbeitspaketen.
- Die durch das Projekt vorgeschlagenen Maßnahmenpläne werden in allen Bezirken und in den Hauptverwaltungen unterstützt, kooperativ vorbereitet und umgesetzt.

Wer? - Organisation

Auftraggeber
SenUVK

Federführung	**Mitwirkung**	**Information**
- SenUVK	- Bezirke - Senatsverwaltungen - ggf. externe Fachleute	- Rat der Bürgermeister - Amtsleiterrunden

Termine - Planung

Start: Mai 2019

Ende: Dezember 2020

Meilensteine – inhaltliche Beschreibung

	Bezeichnung Meilenstein und Terminierung	Inhaltliche Stichpunkte (Was soll erreicht werden?)
M1	Mai 2019 Projekt-Auftakt Teilprojekt 1: GPM	Auftakt-Workshop zur Erhebung des IST-Prozesses. Ergebnis: Modelliertes IST-Modell des Prozesses
M2	Juli 2019 Abschluss der Prozessanalyse	Ergebnis: Mit den Bezirken abgestimmter Ist-Prozess auf Potenziale / Optimierungsmöglichkeiten analysiert
M3	3. Quartal 2019 Erarbeitung eines SOLL-Konzepts	SOLL-Konzept ist in Workshops mit den beteiligten Stellen abgestimmt
M4	4. Quartal 2019 Abschluss Soll-Prozess	Maßnahmenpläne zur Zielerreichung im Geschäftsprozessmanagement
M5	3. Quartal 2019 Start Teilprojekt 2: Ressourcen / Sonderprogramme	Analyse der bestehenden Sonderprogramme und Finanzierungsmöglichkeiten
M6	1. Quartal 2020 Abschluss TP 2	Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Finanzierungssituation
M7	1. Quartal 2020 Start Teilprojekt 3: Monitoring und Steuerung der Prozesse	Erstellung eines Monitoringkonzeptes