

Klausur der Fraktion DIE LINKE Berlin
Dienstag, 24. Januar 2023

Positionspapier

Hendrikje Klein, Sprecherin für Personal und Verwaltung

Es geht um das Wesentliche: Nur eine funktionierende Stadt ist eine soziale Stadt.

LINKE Vorschläge für die Reform der Berliner Verwaltung

Eine Reform der Berliner Verwaltung ist kein Selbstzweck, muss lösungsorientiert und pragmatisch erfolgen. Das Ziel sind schnelle und transparente Prozesse, eine bessere Zugänglichkeit für Bürger*innen und Unternehmen und gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten. Sie muss den Menschen in unserer Stadt und ihren Mitarbeiter*innen dienen und das möglichst schnell und erfolgreich.

Eine Verfassungsreform, abgestimmt mit großen Mehrheiten im Parlament, dauert viele Jahre. Diese Zeit haben wir nicht. Als LINKE sagen wir: Es braucht keine Verfassungsreform, sondern Wege, die organisierte Unzuständigkeit zu beenden. Denn all die jetzt mit großer Geste erteilten Vorschläge werden nach der Wahl wieder an der politischen Realität scheitern. Es geht stattdessen um die grundlegende Neufassung des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes (AZG), vor allem aber um einen klaren Kurs für die Modernisierung der Verwaltung: beim Aufwuchs des Personals, bei der Digitalisierung und Standardisierung und bei den baulichen Investitionen für die Berliner*innen.

Das Kernstück einer funktionierenden Stadt: genug Personal für alle Aufgaben.

Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst geben täglich Alles für eine soziale und funktionierende Stadt und brauchen dafür unsere Unterstützung. Die wichtigste Ressource sind ausreichend motivierte und gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir wollen, dass Ausbildung, Arbeitsbedingungen und Personalentwicklung im öffentlichen Dienst Priorität bekommen.

- Wir brauchen eine **bedarfsgerechte Personalausstattung**, um Überlastungssituationen zu vermeiden und die Funktionsfähigkeit der Verwaltung zu sichern. Die im Rahmen der AZG-Neufassung zu präzisierende klare Aufgabenverteilung zwischen Land und Bezirken muss mit einer Bestandsaufnahme und Bedarfsanalyse des Personals und der Sachausstattung einhergehen. Geld und Personal folgt den Aufgaben, diesen Leitgedanken wollen wir mit dem neuen Gesetz manifestieren. Bisherigen Verfahren, nach öffentlichen Debatten kurzfristige

Aufstockungen oder Umschichtungen des Personals vorzunehmen, wie etwa in den Bürgerämtern, den Einbürgerungsbehörden oder den Wahlämtern, setzen wir eine strukturierte Strategie entgegen. Dazu gehören: Geschäftsprozesse optimieren, Digitalisierung einrechnen, Personalbedarfe errechnen – resilient mit Puffern für Krisenzeiten. Berlin wächst und die Verwaltung wächst mit. Aufgrund der anhaltend hohen Personalfluktuation und entsprechender Personalunterausstattung in den Ämtern soll das **110-Prozent-Modell** flächendeckend auf der Bezirksebene Anwendung finden. Das heißt, dass nicht besetzte Stellen in einem Amt nicht dazu führen dürfen, dass ein anderes Amt keine neuen Stellen bekommen kann.

- Arbeitskräfte in der Verwaltung brauchen **gute Arbeitsbedingungen**. Wir wollen eine **Sanierungs- und Neubauoffensive** bei den Liegenschaften der öffentlichen Verwaltung. Wir leiden unter einem jahrzehntelang aufgebauten Sanierungsstau, den es weiter konzentriert abzarbeiten gilt. Einspar- und Schiebeverfügungen stellen wir uns entgegen und drängen darauf, dass alle Möglichkeiten zur Investitionsfinanzierung genutzt werden. Wir haben aus den Sparzeiten gelernt: Aufschieben macht es immer teurer.
- Aufbauend auf bereits erste Erneuerungen wie das Stipendienprogramm und die duale Ausbildung, soll Berlin zukünftig mit einem **Ausbildungsinstitut** für die ganze Stadt ausbilden. Dieses Institut, angedockt an die Senatsverwaltung für Finanzen als zuständiger Verwaltung für Personal, inklusive Ausbildung und Einstellung, soll die Ausbildungsstrategie formulieren, die verschiedenen Ausbildungswege stärken und ausbauen, die Ausbildung insgesamt modernisieren. Pädagogische und soziale Begleitung, Tutorship sowie unterschiedliche Ausbildungsmodelle gehören dazu. Das Ziel ist eine **zusätzliche jährliche Ausbildung von 5.000 jungen Menschen** für die Verwaltung und angrenzenden Bereichen wie Pflege, Kita, Schule, IT, Verkehr, Standesbeamt*innen und Bauen. Die bestehenden ausbildenden Partnerinnen und Partner werden ihre Kapazitäten entsprechend ausbauen und ihre Ideen moderner Ausbildung umsetzen können und müssen. Spezifische Ausbildungen, wie zum Beispiel an der Justizakademie, werden durch das Ausbildungsinstitut unterstützt. Wir schlagen vor, zusätzlich **Wohnungen für Auszubildende** in der Verwaltung über die kommunalen Wohnungsbaugesellschaften zur Verfügung stellen und die Mietpreise an die Vergütungen anzupassen. Den Neubau von Azubi-Wohnheimen auf Landesgrundstücken wollen wir forcieren.
- Die **Praxisanleiter*innen** in den Verwaltungen haben eine sehr wichtige Aufgabe für die Ausbildung und müssen in ihrer Anerkennung gestärkt werden mit weiteren Zulagen, zeitliche Entlastungen und nichtmonetäre Erleichterungen.
- Eine moderne Verwaltung verlangt nach **zeitgemäßen Arbeitsplätzen**. Ein Sanierungs- und Bauprogramm für Dienstgebäude sowie eine strategisch angelegte Digitalisierung für ein modernes Arbeitsumfeld gehören dazu. Der Berlin-PC muss bis 2026 flächendeckend für alle Mitarbeiter*innen Standard sein.

- Der öffentliche Dienst hat als **attraktiver Arbeitgeber** eine Vorbildrolle für ganz Berlin. Das Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie größtmögliche Homeofficemöglichkeiten sollen Standard sein. Rotationen und Hospitationen werden ausgebaut und können so die Zusammenarbeit für eine moderne Verwaltungskultur fördern. Es muss ein festes Budget für Qualifizierungen und Fortbildungen in den Verwaltungen vorgesehen werden, damit alle Beschäftigten daran teilhaben können.
- Im Hinblick auf die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes dürfe **Diversity** nicht als ein Trendthema verstanden werden, sondern erfordere langfristige Strategien. Wir brauchen Chancengleichheit im Zugang und im Arbeitsleben für Menschen mit Migrationshintergrund.
- Eine **gute Bezahlung** unserer Beschäftigten ist für uns selbstverständlich. Das Landesbesoldungsgesetz und der T-VL bilden den Rahmen für eine gerechte Vergütung. Trotzdem sind einige ungerechtfertigte Unterschiede zwischen Bezirksverwaltung und Hauptverwaltung bei gleichen oder vergleichbaren Aufgaben zu beobachten. Die gilt es aufzuheben. Die Gründe sind vielfältig, liegen teilweise in den Bewertungen der Stellen. Um diesen entgegen zu treten richten wir eine **einheitliche Bewertungsstelle** bei der Senatsverwaltung für Finanzen und Personal ein. Insgesamt werden wir uns für eine bessere Bezahlung einsetzen. Jegliche Altersarmut ist gerade in den niedrigen Gehaltsgruppen dringend abzuwenden.
- Alle **Aufgaben für Personal und Ausbildung müssen** bei der Senatsverwaltung für Finanzen in der Verantwortung einer für Personal zuständigen Staatssekretärin **gebündelt werden**. In diesen herausfordernden Zeiten können wir uns keine Reibungsverluste zwischen den Hauptverwaltungen leisten.

Digitalisierung vorantreiben

- Die Digitalisierung der Verwaltung macht Dienstleitungen nicht nur einfacher und schneller. Sie kann auch **Transparenz schaffen und Arbeitsbedingungen verbessern**. Berlin räumt seit der Schaffung des eGovernments-Gesetzes im Jahr 2016 dort auf, wo es in den zwanzig Jahren zuvor an Standardisierung, zentraler Administration und Steuerung der IT mangelte. Der Weg der Migration unter die Administration des ITDZ setzen wir fort.
- Priorität legen wir auf die **beschleunigte Digitalisierung der Geschäftsprozesse und der bürgernahen Dienstleistungen**. Die Geschäftsprozessoptimierung braucht neuen Schwung, dabei sind die Expertisen der Wissenschaft, der Zivilgesellschaft und aus der Praxis einzubeziehen – etwa an Orten wie dem CityLab. Wir wollen die Modernisierung und dauerhafte Entwicklung des Service-Portals und der mittlerweile

abgeschalteten Service-App, in denen die Bürger*innen direkten Zugang zu Verwaltungsleistungen haben. Das Stadtportal berlin.de wollen wir in kommunaler Hoheit zur zentralen Service-, Transparenz- und Informationsplattform unserer Stadt entwickeln und weiter modernisieren. In ein gutes Stadtportal muss dauerhaft investiert werden.

- Prioritär sollen die **15 meist gebuchten Dienstleistungen**, wie die Geburtsurkunde bis Ende 2024 vollständig digitalisiert werden.

Klare gesetzliche Zuständigkeiten – ganzheitliche Fallbearbeitung

- Eine **klare gesetzliche Zuständigkeitsverteilung unter Wiedereinführung der Fachaufsicht** in wichtigen Themenfeldern ist der einzige Weg. Die teilweise mangelnde Umsetzungsverantwortung in der Verwaltung durch die fehlende Zuständigkeitsklarheit führt zu einer teilweisen Entfremdung von der gesamtheitlichen Lösung der Berliner Herausforderungen. Daher ist eine gesamtstädtische Steuerung mit einheitlichen Standards, mit klaren Zuständigkeiten und eine moderne Arbeitskultur unerlässlich. Natürlich können hierbei auch Zuständigkeiten an die Bezirke gehen. Die neue Fachaufsicht muss dabei in erster Linie die Zusammenarbeit stärken und die Bezirke bei ihren Aufgaben sinnvoll unterstützen. Wir brauchen aber auch den Senat in Einzelfällen als letzte Instanz in seiner Verantwortung dafür, dass Standards eingehalten werden. Standards beschreiben hierbei Qualität und Quantität vor allem von Verwaltungsdienstleistungen für die Berliner*innen.
- Das **neue Zielvereinbarungssystem** zwischen Hauptverwaltungen und Bezirken muss diesen Prozess ganz klar unterstützen. Das heißt, Zielvereinbarungen müssen alle in die Umsetzungsverantwortung nehmen, Standards setzen und bedarfsgerecht die Ressourcen verteilen. Diese Zielvereinbarungen werden verpflichtend bei Aufgaben der gesamtstädtischen Steuerung mit entsprechender Fachaufsicht und Finanzierungssystematik. Um schneller in ein funktionierendes Zielvereinbarungssystem zu kommen, können als Vorstufe konkrete Projektvereinbarungen getroffen.
- Unser Ziel ist, dass die Bürger:innen barrierefrei, bedienungsfreundlich und direkt mit den Behörden und Ämtern kommunizieren können, ob vor Ort oder digital. Die Verwaltung muss allen Bürger*innen **gleichermaßen zugänglich** sein und dafür wollen wir Barrieren abbauen und den Zugang diskriminierungsfrei gestalten. Dazu ist es zum Beispiel notwendig, stärker Behördeninformationen in verschiedenen Sprachen anzubieten.
- Eine **Prozessorientierung im Verwaltungshandeln** muss verstärkt, gesetzlich ermöglicht und verbindlich werden. Die Neufassung des aktuellen AZGs (Allgemeine

Zuständigkeitsgesetzes) muss somit eine moderne Verwaltung gestatten. Dabei sollen die Bürgerorientierung und eine moderne Arbeitskultur im Fokus stehen.

- Die **ganzheitliche Fallbearbeitung mit Hierarchieabbau und Teamarbeit** muss dringend in das neue Gesetz formuliert werden. Die Verwaltung soll weniger in nacheinander folgenden Schritten die Probleme bearbeiten. Fallbearbeitungsteams sollen gleichzeitig und gemeinsam, in Verantwortung und zügig die verschiedenen Herausforderungen stemmen. Dafür gibt es bereits erste gute Erfahrungen in bürgerorientierten Verwaltungen. Die Fallbearbeitungsteams sollen künftig aber übergreifend mit allen zuständigen Verwaltungen auf Senats- und Bezirksebene, zum Beispiel auch für Bebauungspläne, Kältehilfe, Verkehrsplanungen, Bürgerämter und Schulbau verpflichtend eingerichtet werden.
- Zusätzlich gehört die **partizipative Bürgerbeteiligung** in dem neuen Gesetz abgesichert. In Ergänzung zum Transparenzgesetz soll hierbei die Bürgerbeteiligung in den Zuständigkeiten aller Verwaltungen, in der Ausbildung und als Teil der Arbeitskultur festgeschrieben werden.

Handlungsfähigkeit mit Krisenresilienz

- Es braucht eine **pragmatische Struktur und Verfahren zur Bearbeitung von behördenübergreifenden Themen in Krisen und bei Konflikten**. Zusammenarbeit ist Voraussetzung Nummer eins für eine krisenresiliente Stadt. Hierzu soll eine Struktur etabliert werden, die auch in Krisenzeiten sofort eine handlungsfähige Stadt ermöglicht. Diese Struktur benötigt ausgebildetes Personal, flexible Räume, kommunikative Ausstattung und klare Verantwortlichkeiten in der Teamarbeit. Das muss ebenso gesetzlich abgesichert werden.
- Die interne Beratungseinheit bei der VaK soll hierbei unterstützen und ein **Resilienzteam** aufbauen und die aktuellen Task-Force-Strukturen auf den Prüfstand stellen.

Starke Bezirke – ehrliche Ressourcenverteilung

- Wir wollen **starke Bezirke und eine verbindliche Bezirkspolitik**. Das wird nur erreicht mit klaren Zuständigkeiten und einer damit einhergehenden klaren und ehrlichen Ressourcenverteilung. Daher ist es besonders wichtig, dass die bezirklichen Aufgaben ausreichend finanziert und mit Personal ausgestattet sind. Wir fordern eine **Reform der Finanzierungssystematik** mit der Kosten- und Leistungsrechnung (KLR) für eine verbindliche Ausfinanzierung bezirklicher Aufgaben inklusive notwendigem Personal. Dabei muss die Qualität der Leistungserbringung in den Mittelpunkt gerückt werden, nicht der billigste Preis im vermeintlichen Wettbewerb der Bezirke.

- Den Bezirken liegen durch Verwaltung, Bezirksamt und BVV vertiefte Kenntnisse der örtlichen Gegebenheiten in den Sozialräumen und den dort tätigen Akteur*innen und Bewohner*innen vor. Diese Stärke gilt es noch stärker zu nutzen für die Verbesserung des Lebensumfeldes. Deshalb braucht es genau diese **starken Bezirke mit Verantwortung**.
- Eine Ablösung des „Proporz-Bezirksamts“ durch das politische Bezirksamt erfordert wesentliche Bedingungen, damit sie funktionieren kann. Notwendig ist eine relevante Haushaltssouveränität der Bezirke bei Einnahmen und Ausgaben, sonst wäre das nur ein neues Spielfeld der Auseinandersetzung zwischen den Ebenen. Wir denken, und das zu Recht, die Stadt immer auch als eine gemeinsame Stadt.