

Der Regierende Bürgermeister von Berlin
- Senatskanzlei -
VII A 2

Berlin, den 13. März 2020
9(0)26 2738
rene.meier@
senatskanzlei.berlin.de

2761

An die

Vorsitzende des Hauptausschusses

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

**Umsetzung des „Zukunftspaktes Verwaltung“ –
Zwischenbericht mit Stichtag 31.12.2019**

Rote Nummer: 1409 A, 1409 B, 1409 D

Vorgang: 42. Sitzung des Hauptausschusses vom 16. Januar 2019,
45. Sitzung des Hauptausschusses vom 13. März 2019,
18. Sitzung des UA PVPP vom 27. August 2019
51. Sitzung des Abgeordnetenhauses vom 12. Dezember 2019

Ansätze: entfällt

Gesamtkosten: entfällt

Das Abgeordnetenhaus von Berlin hat in seiner oben bezeichneten Sitzung am 12. Dezember 2019 Folgendes beschlossen:

„Der Senat wird aufgefordert, dem Hauptausschuss halbjährlich mit Stichtag 30. Juni und 31. Dezember über die Umsetzung des „Zukunftspaktes Verwaltung“ zu berichten. Der Bericht soll den Umsetzungsstand der Steckbriefe in den folgenden Handlungsfeldern darlegen:

- Verbesserung der gesamtstädtischen Verwaltungssteuerung,
- Personalgewinnung und -entwicklung verbessern,
- Führungskultur verändern,
- Strukturen und Prozesse in der Verwaltung optimieren,
- Veränderungen in der Verwaltung fördern und verbreiten und
- Digitalisierung der Verwaltung voranbringen.

Der halbjährliche Bericht soll außerdem über die geplanten nächsten Umsetzungsschritte, den Zeitplan sowie mögliche Risiken hinsichtlich der Zielerreichung informieren.“

Beschlussvorschlag:

Der Hauptausschuss nimmt den Bericht zur Kenntnis.

Hierzu wird berichtet:

- siehe Anlage -

Der Regierende Bürgermeister von Berlin
In Vertretung

Christian G a e b l e r
Chef der Senatskanzlei

Zwischenbericht zur Umsetzung des Zukunftspaktes Verwaltung

Stichtag 31.12.2019



Vorwort

Am 14.05.2019 haben der Senat von Berlin und der Rat der Bürgermeister (RdB) den Zukunftspakt Verwaltung unterzeichnet. Er ist ein gemeinsames Bekenntnis der politischen Führung Berlins zur Stärkung der Verwaltung sowie ihrer Dienstleistungsqualität und zur Verbesserung der Bedingungen für die Beschäftigten.

Im Folgenden werden die Ergebnisse und der Sachstand der Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung mit dem Stichtag 31.12.2019 anhand der nachfolgenden Handlungsfelder dargestellt:

1. Verbesserung der gesamtstädtischen Verwaltungssteuerung
2. Personalgewinnung und -entwicklung verbessern
3. Führungskultur verändern
4. Strukturen und Prozesse in der Verwaltung optimieren,
5. Veränderungen in der Verwaltung fördern und verbreiten und
6. Digitalisierung der Verwaltung voranbringen.

Der Bericht mitsamt den Rückmeldungen aus den einzelnen Projekten und Vorhaben (siehe Anlage) beinhaltet neben den aktuellen Umsetzungsständen ebenfalls Aussagen über die einzelne Zeitpläne mit den geplanten weiteren Umsetzungsschritten sowie über mögliche Risiken hinsichtlich der Zielerreichung.

Inhalt

Vorwort	2
1. Verbesserung der gesamstädtischen Verwaltungssteuerung.....	4
Zielvereinbarungssystem.....	4
2. Personalgewinnung und -entwicklung verbessern.....	4
Attraktive Arbeit von heute und morgen	4
Beschleunigung von Stellenbesetzungsverfahren.....	5
Landesweites Personalentwicklungskonzept.....	5
Einführung des Vorbereitungsdienstes für den ehemals mittleren Dienst.....	6
Nachwuchssicherung für den ehemals gehobenen Dienst	6
Verwendungsbeförderung	6
Laufbahnwechsel vereinfachen	7
Ausbildung in Teilzeit	7
Anpassung der Zugangsvoraussetzungen.....	7
Gehaltsstrukturen.....	8
3. Führungskultur verändern.....	8
Führungskräfte	8
4. Strukturen und Prozesse in der Verwaltung optimieren	9
Konturierung der Geschäftsbereiche der Bezirke	9
Entscheidungskompetenz Bezirksbürgermeisterinnen/Bezirksbürgermeister.....	9
Zusätzliche(r) Stadträtin/Stadtrat	9
Shared Services	10
Behördliche Genehmigungsfiktion	10
Zuständigkeitsfragen („Doppelzuständigkeiten“).....	10
Zukunftsfähige Ordnungsämter.....	10
Prozessanalyse Radinfrastruktur (PARI).....	11
5. Veränderungen in der Verwaltung fördern und verbreiten.....	12
CityLAB Berlin	12
Interne Beratungseinheit.....	12
Interne Kommunikation.....	12
6. Digitalisierung der Verwaltung voranbringen.....	13
Bessere Anbindung an das Breitbandnetz	13
Organisations- und Rollenkonzept „Digitalisierung“	13
Arbeit des IKT-Lenkungsrates	13
Aufstellung des ITDZ als Landesdienstleister.....	13
7. Ausblick.....	14
Anlagen	15

1. Verbesserung der gesamtstädtischen Verwaltungssteuerung

Zielvereinbarungssystem

Das Konzept zur Pilotierung von Zielvereinbarungen, inklusive eines Meilensteinplans, wurde in Abstimmung mit SenFin erstellt und kommuniziert. Dieses bildet einerseits den strategischen Rahmen für die Pilotierung der Zielvereinbarungen und zeigt andererseits die nächsten konkreten Schritte anhand von Meilensteinen sowie einer Übersicht zu den Pilotierungsphasen auf. Zum gegebenen Zeitpunkt wird es, basierend auf den Erfahrungen in der Pilotierungsphase, gemeinsam mit den Piloten und anderen Akteuren der Berliner Verwaltung weiterentwickelt.

Die Staatssekretärskonferenz hat sich am 09.09.2019 auf folgende vier Pilotbereiche verständigt: Öffentlicher Gesundheitsdienst (ÖGD), Soziale Wohnhilfen (Fachstellenkonzept), Bildung (Lehr- und Lernmittel), Bürgerdienste (Bürgerämter). Perspektivisch wird zudem im Bereich Baumpflege eine Zielvereinbarung angestrebt. Die Pilotvorhaben befinden sich in der Umsetzung und die Gespräche zu den Zielvereinbarungsinhalten verlaufen ergebnisorientiert.

Das von der Senatskanzlei erarbeitete Pilotierungskonzept und die Muster-Zielvereinbarung wurden dem Lenkungskreis „Umsetzung Zukunftspakt Verwaltung“ in seiner Sitzung am 25.10.2019 vorgelegt und in der Sitzung am 19.12.2019 mit Änderungen bestätigt. Es stehen noch weitere Abstimmungen auf politischer Ebene aus, bevor das Pilotierungskonzept und die Muster-Zielvereinbarung in die politischen Gremien (Senat und RdB) gehen.

Die für das Frühjahr 2020 angestrebte Evaluierung und etwaige Überarbeitung des Pilotierungskonzepts wird sich aufgrund des bisherigen Projektverlaufs verschieben. Die geplante Etablierung eines Zielvereinbarungssystems über weitere Politikfelder für Mitte des Jahres 2021 bleibt hiervon jedoch unberührt.

2. Personalgewinnung und -entwicklung verbessern

Attraktive Arbeit von heute und morgen

Die landesweite Rahmendienstvereinbarung Telearbeit wurde am 09.08.2019 abgeschlossen und den Dienststellen bekanntgegeben. SenFin ist Ansprechstelle für Anwendungsfragen. Die Evaluation erfolgt im Zusammenhang mit der jährlichen Berichterstattung zu den Personalmanagementkennzahlen.

Es erfolgte eine grundsätzliche Verständigung zum Abschluss einer Rahmendienstvereinbarung Mobiles Arbeiten mit dem HPR unter Einbeziehung der für IT zuständigen SenInnDS. Die Verhandlungen zur DV Mobiles Arbeiten sollen im 1. Quartal 2020 aufgenommen werden. Der Verhandlungsabschluss in 2020 wird angestrebt.

Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Berliner Beamtinnen und Beamte vom 18. Dezember 2018 wurde die Situation pflegender Beamtinnen und Beamten verbessert. Mit Rundschreiben (SenFin) IV Nr. 62/2019 vom 14.10.2019 wurde über die Einzelheiten der Freistellungsmöglichkeiten informiert.

Die Verhandlungen über die Novellierung der geltenden DV Gesundheit wurden mit dem Hauptpersonalrat aufgenommen und sollen möglichst im 2. Quartal 2020 abgeschlossen werden.

Diversity-Aspekte, insbesondere Barrierefreiheit, werden auch bei allen Personalmarketing-Maßnahmen als fester Bestandteil der Konzeptionierung und Ausführung berücksichtigt, z.B. E-Recruiting, Karriereportal, Online-Resilienzcoach. Die Zusammenarbeit mit der LADS, der für das LGG zuständigen Senatsverwaltung, der für Integration zuständigen Senatsverwaltung sowie der HVP wurde neu strukturiert und im Rahmen von Netzwerkarbeit verzahnt. Die VV Inklusion wurde unter Einbeziehung der HVP entscheidungsreif schlussabgestimmt.

Zur Gesamtstädtischen Steuerung der Unterbringung der Verwaltung (GSUV) wurden in 2019 folgende Meilensteine erreicht: Der Anmietungsprozess wurde neu aufgesetzt. Ein Facility-Management-Reporting für beide Verwaltungsebenen wurde geschaffen. Es wurde ein Bedarfsszenario erstellt, das aufzeigt, wie viel Fläche das Land Berlin hinzugewinnen soll. Derzeit vorgelegt wird die Gesamtflächenbilanz, die aufzeigt, wie sich der Flächenverbrauch aktuell darstellt.

Für das 3. Quartal 2020 ist die Neufassung der VV Raum beabsichtigt. Die VV Raum dient dazu, die Flächenbedarfe für die Nutzung von Diensträumen zu ermitteln. Sie orientiert sich an den Arbeitsstättenrichtlinien.

Die SenFin selbst setzt in Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer-Institut das Projekt „Arbeit mal anders“ um. Die neue Arbeitswelt entspricht dem aktuellen Stand der immobilienwirtschaftlichen Leistungsumfänge. Diese Flächen sind bereits teilweise am Standort Klosterstr. 59 hergerichtet und wurden im Januar 2020 eröffnet.

Beschleunigung von Stellenbesetzungsverfahren

Die AV Stellenausschreibung haben die Beteiligungs- bzw. Genehmigungsverfahren durchlaufen. Im nächsten Schritt werden die AV im Amtsblatt veröffentlicht und mit einem begleitenden Rundschreiben in die Behörden gegeben.

Für die Version ER 8 der Recruiting-Software rexx wurden Anforderungen an die Barrierefreiheit sowie eine geschlechtergerechte Sprache definiert und nach Beauftragung an die rexx systems GmbH umgesetzt. Die Beschäftigtenvertretungen des Landes Berlin haben der Einführung der neuen Version im Probe-Echtbetrieb bis zum 30.6.2021 zugestimmt. Der Versionswechsel wurde erfolgreich durchgeführt, seit dem 4.12.2019 arbeiten alle Mandanten mit der Version ER 8.

Die nächste Ausbaustufe zielt auf die (25) Behörden der unmittelbaren Verwaltung, die rexx bisher nicht nutzen. Für diese wird aktuell angeboten, zunächst nur die Publikationsfunktion zu nutzen, um ab Sommer 2020 einen vollständigen und einheitlichen Stellenmarkt auf dem Karriereportal anbieten zu können.

Landesweites Personalentwicklungskonzept

Die zur Konkretisierung der Handlungsfelder erforderlichen Kennzahlen wurden in 2019 entwickelt und im landesweiten Ausschuss für Personalmanagement abgestimmt. Die derzeit 28 Kennzahlen umfassen die Themenbereiche Personalbestand, Personalkosten, Personalentwicklung, Ausbildung, Demographiemanagement, Gesundheitsmanagement und Arbeitgeberattraktivität.

Die vom landesweiten Ausschuss entwickelten Kennzahlen für ein landesweites Personalentwicklungskonzept werden im 1. Quartal 2020 schlussabgestimmt und den Dienststellen zur Verfügung

gestellt. Auf der Grundlage dieser einheitlichen Auswertungskriterien werden die Kennzahlen für 2020 ermittelt und in 2021 als Personalmanagementbericht ausgewertet. Parallel erfolgt in 2020 die Konzeption eines kennzahlenbasierten Personalentwicklungs-Konzepts.

Einführung des Vorbereitungsdienstes für den ehemals mittleren Dienst

Die Wiedereinführung des Vorbereitungsdienstes für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 (ehemals mittlerer Dienst) in den Laufbahnzweigen des nichttechnischen Verwaltungsdienstes sowie des allgemeinen Justizdienstes wurde erfolgreich abgeschlossen. Die Neufassung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung (APOallgVerwD, LfbGr. 1) für die Anwärterinnen und Anwärter im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 im nichttechnischen Verwaltungsdienst wurde am 29.08.2019 veröffentlicht (GVBl. S. 519) und ist am 30.08.2019 in Kraft getreten.

Mit Datum vom 01.09.2019 wurden auf Bezirksebene die ersten Anwärterinnen und Anwärter in den Vorbereitungsdienst des ehemals mittleren Dienstes eingestellt. Einmalig wird SenInnDS im März 2020 zusammen mit PolPräs die ersten Anwärterinnen und Anwärter einstellen. Es handelt sich hierbei um einen gesonderten Einstellungstermin. Zukünftig sind jährliche Einstellungen im September eines jeden Jahres beabsichtigt.

Nachwuchssicherung für den ehemals gehobenen Dienst

In mehreren gemeinsamen Gesprächen mit der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) und der SenInnDS wurden die Anforderungen an einen dualen Studiengang Öffentliche Verwaltung an der HWR konkretisiert und die nötigen Planungs- und Bearbeitungsschritte festgelegt. Es wurde darüber Einigkeit erzielt, einen Teil der vorhandenen Studienplätze im Studiengang Öffentliche Verwaltung schnellstmöglich in ein duales Studiengangmodell umzuwandeln. Bis zur Umsetzung werden Übergangsweise ab dem Sommersemester 2020 Stipendien ausgelobt, um auch in der Zwischenzeit den nötigen Nachwuchs zu sichern.

Die erste duale Studiengruppe im Studiengang Öffentliche Verwaltung soll nach derzeitigem Planungsstand im Wintersemester 2021/2022 starten.

Damit auch zukünftig in jedem Semester ein regulärer Studiengang Öffentliche Verwaltung an der HWR angeboten werden kann, wird ab dem Sommersemester 2021 im Wege einer Sonderfinanzierung durch SenFin jeweils eine Studienklasse zusätzlich angeboten. Dies führt zu einem Aufwuchs auf insgesamt 200 Studienplätze p.a.

Verwendungsbeförderung

Die Verwaltungsbeteiligung sowie die Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände sind abgeschlossen. Zurzeit erfolgt die Auswertung des Beteiligungsverfahrens. Eine Information des Abgeordnetenhauses ist erfolgt. Anschließend wird das Mitzeichnungsverfahren eingeleitet und die Senatsbefassung vorbereitet.

Aufgrund erheblicher verwaltungsübergreifender Abstimmungserfordernisse insbesondere in Bezug auf einzelne Verwendungsbereiche konnte die Realisierung nicht zum Ende des Jahres 2019 erfolgen. Ein Inkrafttreten des Gesetzentwurfs ist im ersten Halbjahr 2020 geplant.

Laufbahnwechsel vereinfachen

Eine Abfrage und Auswertung hinsichtlich der Optimierungsbedarfe ist erfolgt. Die Laufbahnordnungsbehörden meldeten bis auf SenJustVA keinen gesetzlichen Änderungsbedarf. Stattdessen wurden die bereits im Personalpolitischen Aktionsprogramm 2017/18 enthaltenen Hinweise von den Dienststellen – insbesondere auch von SenJustVA – aufgegriffen.

Bisher wurden im Jahr 2019 über 20 Anträge auf Zulassung zum Laufbahnwechsel gestellt, die ohne Ausnahme positiv beschieden wurden (24 ohne Ausnahme positiv beschiedene Vorgänge im Jahr 2018). Es handelte sich hierbei überwiegend um Laufbahnwechsel aus den Bereichen Justiz- und Polizeivollzug. Die Anträge begründen sich hier auf Justiz- bzw. Polizeivollzugsdienstunfähigkeit.

Ausbildung in Teilzeit

Der Projektsteckbrief hat die Steigerung der Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers Land Berlin auch für den Vorbereitungsdienst durch die Ermöglichung von Ausbildung in Teilzeit zum Ziel. Hierbei handelt es sich um eine Daueraufgabe aller Ausbildungsbehörden.

Für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst besteht gemäß § 54d Landesbeamtengesetz (LBG) die Möglichkeit, den Vorbereitungsdienst in Teilzeit zu absolvieren, wenn und soweit die jeweilige Ausbildungs- und Prüfungsordnung dem nicht entgegensteht.

Für tarifliche Auszubildende besteht nach § 8 Absatz 1 Satz 2 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.

Anpassung der Zugangsvoraussetzungen

Der Referentenentwurf zur Änderung der Laufbahnverordnung allgemeiner Verwaltungsdienst (LVO-AVD) liegt vor. Derzeit wird die Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände vorbereitet.

Daneben wurde das geplante Anwendungsrundschreiben zum Anerkennungsverfahren nach § 15 LVO-AVD mit Rundschreiben SenFin IV Nr. 17/2019 vom 25.02.2019 veröffentlicht, in welchem den einstellenden Dienstbehörden Hinweise zum Ablauf des Anerkennungsverfahrens zur Verfügung gestellt werden. Im Jahr 2019 konnten damit 60 Einzelanerkennungen erfolgen. Eine zeitliche Verzögerung bei der Bearbeitung der Anerkennungen ist nicht eingetreten; alle Anträge wurden im Durchschnitt innerhalb von zwei Wochen beschieden.

Als weitere Orientierungshilfe für die Dienstbehörden wurde die Anlage der Arbeitshilfe zu § 15 LVO-AVD, welche die anerkennungsfähigen Studiengänge auflistet, erneut aktualisiert. Sie wurde den Dienststellen mit Rundschreiben SenFin IV Nr. 02/2020 vom 23.12.2019 bekannt gegeben.

In einem nächsten Schritt erfolgt die Konzeption der dienstlichen Qualifizierung, welche in der Meilensteinplanung des Zukunftspakts Verwaltung noch keine Berücksichtigung fand.

Daneben wird ein Änderungsvorhaben zur LVO-AVD erfolgen. Entgegen der zunächst vorgenommenen Abfrage bei der HWR zur Aufnahme weiterer Studiengänge in § 15 Abs. 1 LVO-AVD, die unmittelbar die Laufbahnbefähigung für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 im nichttechnischen Verwaltungsdienst vermitteln, hat die HWR nun entsprechende Änderungen in Aussicht gestellt.

Die HWR beabsichtigt, den Studiengang „Recht/lus“, welcher bisher die Bildungsvoraussetzungen nach § 15 Abs. 3 LVO-AVD erfüllt, zu modulieren. Nach Abschluss dieses Verfahrens kann dann eine Aufnahme des Studiengangs in § 15 Abs. 1 LVO-AVD und damit die Möglichkeit der direkten Vermittlung der Laufbahnbefähigung – ohne Anerkennungsverfahren – erfolgen.

Im Zusammenhang mit diesem Vorgang wird SenFin eine erneute Abfrage vornehmen, in welcher ermittelt werden soll, inwiefern diese Modulierung auch für andere Studiengänge der HWR in Betracht kommt.

Gehaltsstrukturen

Die bisher angedachte Änderung der AV LHO, welche bereits umfangreichere Vorlagepflichten an SenFin und verstärkte Zustimmungsvorbehalte vorsieht, ist zum Berichtszeitpunkt noch nicht in Kraft getreten, da diese noch beim Rechnungshof zur Stellungnahme anhängig war.

Hinsichtlich der Änderung der AV LHO wird zum Stichtag davon ausgegangen, dass die zusätzlichen Bewertungsfälle im Rahmen der bestehenden personellen Ressourcen bewältigt werden bzw. je nach Umfang der zu bearbeitenden Vorgänge ein Bedarf von ein bis zwei zusätzlichen Stellen entsteht (Werteebene 1. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2).

Der Projektsteckbrief ging ursprünglich davon aus, dass einheitliche, zentrale Stellenbewertungen nicht durch eine Zentralisierung erreicht werden sollen. Es gibt nunmehr aber einen Berichtsauftrag des UA PVPP aus der Sitzung vom 21.11.2019, dass SenFin bis zum 26.03.2020 über die weitere Entwicklung zum Aufbau einer solchen zentralen Stelle berichten soll. Anlass war der – ebenfalls vorher beauftragte – Bericht über die Vorprüfung einer solchen Maßnahme. Der Steckbrief wurde daher durch die aktuellen Entwicklungen etwas überholt.

Die Anzahl der im Land Berlin jährlich anfallenden Bewertungsfälle kann auf Grundlage einer Abfrage bei den Dienststellen geschätzt werden; normativ bewertete Stellen oder in Eingruppierungsrichtlinien geregelte Fälle bedürfen keiner Bewertung. Es wurde eine Größenordnung von ca. 3.000 Stellenbewertungen p.a. ermittelt. Hierfür wäre bei zentraler Stellenbewertung nach ersten Schätzungen ein Personalaufwand von mindestens 45 Stellen erforderlich.

In diesem Zusammenhang wird parallel auch geprüft, inwieweit durch eine Digitalisierung von Verfahren eine Beschleunigung erreicht werden kann. Dabei wird auch der Aufbau einer entsprechenden Datenbank geprüft, um eine landesweite Nutzung der bereits durchgeführten Stellenbewertungen sicherzustellen.

3. Führungskultur verändern

Führungskräfte

Als Grundlage für die Implementierung einer einheitlichen und verbindlichen Führungskräfteentwicklung im Land Berlin ist mit Rundschreiben IV Nr. 27/2019 vom 14.05.2019 die landesweit einheitliche und verbindliche Festlegung auf vier Führungsebenen mit spezifischen Kompetenzprofilen erfolgt. Für alle Führungsebenen gelten künftig fünf Kernkompetenzen mit jeweiligen Ausprägungen. Eine landesweite Abfrage zu den Führungsebenen wurde durchgeführt und die Auswertung begonnen. Bis zum 2. Quartal 2020 erfolgt eine Feinabstimmung der Auswertungsergebnisse und die Bekanntgabe der Führungskräfte-Analyse.

Im Oktober 2019 wurde an der VAK eine Akademie für Führungskräfte gegründet. Das Programm der Führungsakademie wurde am 01.11.2019 veröffentlicht. Die Führungsakademie verfolgt mit ihren Angeboten und Formaten den Gender- und Diversity-Ansatz, dass sich gute Führung aus persönlichem Führungsstil und dem Eingehen auf die unterschiedlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren individuellen Besonderheiten zusammensetzt. In diesem Zusammenhang umfasst das Veranstaltungsspektrum u.a. folgende ausgewählte Themenschwerpunkte: Führung kompakt (u.a. gesundheitsorientierte Führung/Berücksichtigung unterschiedlicher Individuen im Team), Einzelseminare (u.a. Personalentwicklung für verschiedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Akzeptanz menschlicher Vielfalt, Rhetorik für weibliche Führungskräfte) sowie Fokus-Lehrgänge (u.a. Verantwortung und Nachhaltigkeit, Teamführung). Zum 31.12.2020 ist eine Evaluierung des Programms geplant.

Die Schlussabstimmungen über die Konzeptionierung und Durchführung des Führungskräftekongresses mit dem voraussichtlichen Veranstaltungsdatum 11.06.2020 dauern an.

4. Strukturen und Prozesse in der Verwaltung optimieren

Konturierung der Geschäftsbereiche der Bezirke

Die Konturierung der Geschäftsbereiche befindet sich seit September 2019 im RdB in der Beratung. Eine Verständigung ist in der Sitzung des RdB im Januar 2020 erfolgt. Die im Projektsteckbrief vorgegebenen Fristen zur Umsetzung des Gesetzgebungsvorhabens werden sich aufgrund des anhaltenden Diskussionsverlaufes verschieben. Stattdessen ist die Einbringung einer Gesetzesvorlage in den Senat für Mitte 2020 vorgesehen.

Entscheidungskompetenz Bezirksbürgermeisterinnen/Bezirksbürgermeister

Die rechtliche Erweiterung der Entscheidungskompetenzen der Bezirksbürgermeisterinnen/Bezirksbürgermeister zum Zwecke einer verbesserten gesamtstädtischen Steuerung soll Bestandteil einer umfangreicheren Novellierung des Bezirksverwaltungsgesetzes (BezVG) sein. Hierzu wurden in den vergangenen Monaten Änderungsbedarfe identifiziert und geprüft.

Ziel der umfangreichen Prüfungen ist es, einen Vorschlag für eine Gesetzesnovellierung zu unterbreiten, die so rechtzeitig vom Abgeordnetenhaus beraten und beschlossen werden kann, damit die Änderungen zu Beginn der neuen Wahlperiode Inkrafttreten können. Die Umsetzung des Vorhabens ist gesetzgebungstechnisch mit der Einigung des RdB über eine konturierte, einheitliche Geschäftsstruktur der Bezirksämter verknüpft.

Nach erfolgter Einigung im RdB ist die Senatsbefassung mit Vorlage des Gesetzesentwurfs für Mitte 2020 geplant.

Zusätzliche(r) Stadträtin/Stadtrat

Die gesetzliche Verankerung eines zusätzlichen, sechsten Bezirksamtsmitglieds soll ebenfalls Bestandteil einer umfangreicheren Novellierung des Bezirksverwaltungsgesetzes (BezVG) sein. Hierzu wurden in den vergangenen Monaten Änderungsbedarfe identifiziert und geprüft.

Ziel der umfangreichen Prüfungen ist es, einen Vorschlag für eine Gesetzesnovellierung zu unterbreiten, die so rechtzeitig vom Abgeordnetenhaus beraten und beschlossen werden kann, damit die Änderungen zu Beginn der neuen Wahlperiode in Kraft treten können. Nach erfolgter Einigung im RdB ist die Senatsbefassung mit Vorlage des Gesetzentwurfes für Mitte 2020 geplant.

Shared Services

Das Vorhaben wurde mit einer Status Quo-Erhebung gestartet. Zur Konkretisierung wurde eine qualifizierte Abfrage an alle Senatsverwaltungen gerichtet. Der Rückmeldetermin zu dieser Abfrage ist Ende Januar 2020. Die nächsten Projektschritte folgen wie geplant den im Projektsteckbrief festgelegten Meilensteinen (Vorlage einer Liste an Senat und RdB hinsichtlich möglicher Shared Services mit anschließender Pilotierung sowie Prüfung der Ableitung eines Standardverfahrens für gezielte Prozessoptimierungen).

Ob die Realisierung eines Projektabchlusses bis zum 31.07.2020 möglich ist, hängt unter anderem von der noch nicht feststehenden Entscheidung der Auftraggeber über mögliche Shared Services und der damit verknüpften Konkretisierung des weiteren Vorgehens ab.

Behördliche Genehmigungsfiktion

Die Senatskanzlei hat unter allen Senatsverwaltungen und Bezirksämtern eine standardisierte Abfrage zu Potentialen für behördliche Genehmigungsfiktionen durchgeführt. Im Zuge der Abfrage wurden insgesamt 37 Bereiche genannt, in denen es bereits Erfahrungen mit Genehmigungsfiktionen gibt oder bei denen Optimierungspotenziale für die Anwendung von Genehmigungsfiktionen gesehen werden.

Derzeit wird anhand von zwei Anwendungsfeldern pilothaft das entwickelte Standardverfahren hinsichtlich seiner Anwendungstauglichkeit sowie die tatsächlichen Optimierungspotenziale der Beispiele geprüft.

Zuständigkeitsfragen („Doppelzuständigkeiten“)

Zur Unterstützung des federführend zuständigen RdB hat die Senatskanzlei eine Abfrage möglicher Zuständigkeitsfragen unter allen Bezirken durchgeführt. Im Zuge der Abfrage wurden sechzig Beispiele zurückgemeldet. In seiner Sitzung am 19.12.2019 hat der RdB einer durch den Regierenden Bürgermeister eingebrachten Vorlage zugestimmt, welche die Bearbeitung von zunächst neun strittigen Zuständigkeitsfragen in einem eigens entwickelten Pilotverfahren vorsieht.

Die im Rahmen der Bearbeitung der Pilotprozesse adressierten Senatsverwaltungen sind gebeten, unter Verwendung eines standardisierten Vordrucks qualifizierte Stellungnahmen zu den in ihrem Zuständigkeitsbereich liegenden, strittigen Zuständigkeitsfragen bis Mitte März 2020 abzugeben. Auf Basis dieser Stellungnahmen nehmen die Bezirke und Senatsverwaltungen gemeinsam die Auflösung der strittigen Zuständigkeitsfragen vor.

Der RdB evaluiert anschließend die Anwendbarkeit des Vorgehens. Hierbei werden insbesondere der Prozess der Verständigung auf die Schritte der gemeinsamen Bearbeitung sowie die im Pilotverfahren angewandten Fristen, Aufgaben und Rollen überprüft.

Zukunftsfähige Ordnungsämter

Am 21.10.19 wurde auf einer Sondersitzung der Bezirksstadträte-Runde Ordnungsämter (OrdÄ) mit den Staatssekretärinnen und Staatssekretären der für die OrdÄ zuständigen Senatsfachverwaltungen die Auftragsstellung besprochen. Der auf dieser Grundlage erstellte Entwurf des Projektauftrages wird derzeit mit der Projektauftraggeberin Frau Staatssekretärin Smentek abgestimmt. Als nächste Schritte sind vorgesehen: eine Vorabstimmung mit der weiteren Projektauftraggeberin Frau Bezirksbürgermeisterin Herrmann (als Vertreterin für den RdB), eine Abstimmung mit den Staatssekretärinnen und Staatssekretären der Senatsverwaltungen, in deren Zuständigkeitsbereich die Aufgaben der

bezirklichen Ordnungsämter fallen, eine Abstimmung mit den Bezirksamtsmitgliedern, in deren Geschäftsbereich sich das bezirkliche Ordnungsamt befindet sowie eine Abstimmung mit den Ordnungsamtsleitungen.

Hinsichtlich der Auftragsvergabe an ein externes Beratungsunternehmen ist noch keine abschließende Entscheidung erfolgt. Das Projekt kann jedoch auf Ergebnisse umfangreicher vorheriger Untersuchungen zu den Ordnungsämtern aufsetzen.

Im 2. Quartal 2020 soll nach Unterzeichnung des mit allen Beteiligten abgestimmten Projektauftrages der Beginn der Projektarbeit/die Einsetzung der Projektarbeitsgruppen und der Steuerungsgruppe erfolgen. Unter Federführung der SenInnDS wird von der Steuerungsgruppe die Projektarbeitsgruppen koordiniert und die enge Verzahnung mit dem Projekt „GPO Ordnungsämter“ sichergestellt.

Im 3. Quartal sollen nach derzeitigem Stand erste Ergebnisse der Projektgruppen vorliegen.

Prozessanalyse Radinfrastruktur (PARI)

Die Workshop-Reihe zur Erhebung des IST-Prozesses wurde erfolgreich abgeschlossen. Neben der Projekt- und Teilprojektleitung nahmen an den insgesamt sieben Workshops regelmäßig Vertreterinnen und Vertreter der prozessbeteiligten Behörden teil, u.a. der Gruppe Radverkehr der SenUVK, der Verkehrslenkung Berlin sowie der Straßen- und Grünflächenämter verschiedener Bezirke. Im Ergebnis liegt nun ein mit allen Workshop-Teilnehmenden abgestimmtes, modelliertes Prozessmodell vor. Aus der Analyse des IST-Prozesses wurden mehrere Handlungsfelder für die Optimierung des Prozesses abgeleitet. Die daraus entwickelten, bisweilen bereits sehr konkreten Vorschläge wurden in Workshops mit den beteiligten Stellen abgestimmt. Mit geringer zeitlicher Verzögerung wird aktuell ein Zwischenbericht über die Ergebnisse des Teilprojekts verfasst, der Eingang in den Gesamtbericht des Projektes finden wird.

Ausgehend von den im Abschlussbericht aufgeführten Optimierungsvorschlägen werden im Anschluss Maßnahmenpläne zur Zielerreichung im Geschäftsprozessmanagement erarbeitet. Einzelne Optimierungsmaßnahmen sollen bereits vorab kurzfristig umgesetzt werden. So befindet sich in der Koordinierungsstelle Rad- und Fußverkehr eine Austauschplattform für die bezirklichen Radverkehrs-Planerinnen und -Planer im Aufbau. Darüber hinaus soll kurzfristig die technische bzw. IT-Ausstattung in den Straßen- und Grünflächenämter verbessert werden (u.a. Bildschirme, Zeichenprogramme etc.). Der Abschluss des SOLL-Prozesses wird voraussichtlich im 2. Quartal 2020 erfolgen.

Das Teilprojekt Ressourcen/Sonderprogramme befasst sich im Rahmen einer umfassenden Analyse mit den bestehenden Finanzierungsmöglichkeiten für den Bau von Radinfrastruktur. Im ersten Schritt wurden die Finanzierungstöcke und Sonderprogramme der verschiedenen Behörden identifiziert, aus denen die Bezirke schöpfen können. Interviews mit den Beteiligten auf Senats- und Bezirksebene sollen nun den Umgang der Bezirke mit Sondermitteln im Kontext der KLR aufzeigen und Schwachstellen identifizieren. Schließlich wird das Teilprojekt auch der Frage nachgehen, wie im Sinne der Transparenz und politischen Priorisierung die Gesamthöhe der Ausgaben für den Bau von Radinfrastruktur ermittelt werden kann.

5. Veränderungen in der Verwaltung fördern und verbreiten

CityLAB Berlin

Das CityLAB Berlin wurde am 14.06.2019 vom Regierenden Bürgermeister mit rund 200 Gästen aus Politik, Verwaltung, Wissenschaft, Wirtschaft und Stadtgesellschaft eröffnet. Seitdem finden eine Vielzahl an Workshops und Veranstaltungen statt, so z.B. von der Berliner Schulbauoffensive oder dem Projekt PARI (Prozessanalyse Radinfrastruktur). Über 3.000 Personen haben das CityLAB Berlin seit der Eröffnung im Juni bis Dezember 2019 besucht, auf Twitter folgen weit mehr als 1.000 Personen. Auch medial wurde positiv über das CityLAB Berlin berichtet. Zahlreiche Berliner Verwaltungen, Wissenschaftseinrichtungen und Unternehmen haben sich aktiv beteiligt und eingebracht.

Die Startphase des Projekts wurde zum 31.12.2019 erfolgreich abgeschlossen.

Interne Beratungseinheit

Im Juni 2019 wurden in einer Sitzung mit Vertreterinnen und Vertretern aus der Haupt- und der Bezirksverwaltungsebene Rückmeldungen und Einschätzungen u.a. hinsichtlich der Organisationsform sowie der organisatorischen Anbindung, der Personalbereitstellung und den möglichen Einsatzfeldern erörtert. Die Ergebnisse wurden von der Senatskanzlei in einem Übersichtspapier zusammengefasst.

Die Senatskanzlei hat in der Folge einen Abstimmungsprozess mit SenFin und der Verwaltungsakademie Berlin (VAK) hinsichtlich einer möglichen Verortung innerhalb der VAK initiiert. Im Anschluss wurde unter Beteiligung der beiden Häuser sowie der SenInnDS ein sog. „Kurzkonzept Interne Beratungseinheit“ erstellt.

Derzeit finden die letzten Abstimmungen hinsichtlich der geplanten organisatorischen Anbindung in der VAK statt, bevor das Kurzkonzept dem Senat Ende Februar und dem RdB zum Beschluss vorgelegt werden soll. Im Anschluss ist der Umsetzungsstart der Internen Beratungseinheit geplant.

Aufgrund der intensiven Abstimmungsprozesse im bisherigen Projektverlauf wird sich der Projektabschluss (Abschluss der Personalgewinnung und Start der Beratungen) jedoch über den 01.04.2020 hinaus verzögern.

Interne Kommunikation

Die Senatskanzlei hat ein Ausbaukonzept für die Weiterentwicklung von b-intern.de erarbeitet. Im Ausbaukonzept von b-intern.de wurde ausgeführt, wo die deutlichsten Weiterentwicklungsbedarfe für ein funktionales und modernes Beschäftigtenportal liegen. Von besonderer Dringlichkeit ist hierbei der Ausbau eines redaktionellen Rahmens bzw. einer zentralen redaktionellen Steuerung. Aktuell ist b-intern.de in einem dezentralen Redaktionsmodell umgesetzt, d.h. einzelne Einheiten bespielen ihre jeweiligen Auftritte in eigener Verantwortung. Es gibt eine nur sehr geringe Durchlässigkeit von Inhalten für eine portalübergreifende Sichtbarkeit. Darüber hinaus gibt es auch keinen Content, der mit dem speziellen Fokus auf das Land Berlin als Ganzes produziert oder ausgespielt wird. Daher wäre der nächste logische Schritt, das Redaktions- und Rollenmodell dahingehend anzupassen, dass ein verwaltungsübergreifendes Display integriert wird, welches redaktionell betreut wird. Mit der technischen Umsetzung solcher Displays kann dann b-intern.de in die verwaltungsinterne Vermarktung

übernommen werden, d.h. Bewerbung im Anwenderforum, In-house Schulungen zum neuen Redaktionskonzept und die zentrale technische Einspielung von redaktionellen Inhalten.

Nach Umsetzung des redaktionellen Mantels soll in einer zweiten Ausbaustufe das Service- und Prozessangebot weiter ausgebaut werden, um b-intern mittelfristig als interaktive, zentrale Service-Plattform zu etablieren.

6. Digitalisierung der Verwaltung voranbringen

Bessere Anbindung an das Breitbandnetz

Die Abstimmung der notwendigen Optimierungen zur Erstellung eines Optimierungskonzepts mit allen Beteiligten (antragstellenden Unternehmen, Mitarbeiterinnen und Beratern in Bezirken und Senatsverwaltungen, IT-Verantwortlichen in Verwaltung und Unternehmen) hat die Notwendigkeit eines iterativen Ansatzes und die Etablierung eines kontinuierlichen Anpassungsprozesses ergeben. Nach der Umsetzung eines ersten Anpassungsschrittes Ende 2019 erfolgt die Spezifikation der Anpassung in 2020 (SOLL-Prozess). Die dafür notwendigen Lastenhefte wurden begonnen. Deren Fertigstellung war für Ende 2019 geplant und muss zunächst im 1. Quartal 2020 beendet und insbes. die SOLL-Prozesse mit allen an den Prozessen Beteiligten final abgestimmt werden.

Da es sich nicht um den Aufbau eines neuen IT-Verfahrens, sondern um die Erweiterung und Anpassung eines bereits seit mehreren Jahren in Betrieb befindlichen IT-Fachverfahrens handelt, gibt es eine Vielzahl an aktuellen Nutzerinnen und Nutzern, die im Projekt beteiligt werden müssen (antragstellende Unternehmen, Mitarbeiterinnen und Beratern in Bezirken und Senatsverwaltungen, IT-Verantwortliche in Verwaltung und Unternehmen).

Mit dem Abschluss der Erprobung des erweiterten und angepassten Fachverfahrens im 4. Quartal 2020 ist das Ziel eines berlinweiten Roll-outs verbunden.

Organisations- und Rollenkonzept „Digitalisierung“

Das Organisations- und Rollenkonzept „Digitalisierung“ wurde der AG IKT-Fachkräfte im Dezember 2019 zur finalen Abstimmung vorgelegt. Der Beschluss des Konzepts im IKT-Lenkungsrat ist nun bis zum 3. Quartal 2020 geplant. Die geplante Verwaltungsvorschrift „IKT-Rollen und Aufgaben“ basiert auf dem Organisations- und Rollenkonzept und wird daher nach dessen Beschluss in den Senat und den RdB zur Beschlussfassung eingebracht.

Arbeit des IKT-Lenkungsrates

Im Dezember 2019 fand ein Workshop mit Mitgliedern des IKT-Lenkungsrates zur Umsetzung des Projektsteckbriefs statt. Ein Ergebnis war, dass Projekte priorisiert und Hindernisse so früh wie möglich lösungsorientiert angezeigt werden sollen. Im Rahmen einer weiteren Sitzung im 1. Quartal 2020 sollen die Fragestellungen abschließend beantwortet werden. Ziel der zweiten Sitzung ist es, die Arbeit der Arbeitsgruppe abzuschließen und die Ergebnisse dann dem IKT-Lenkungsrat vorzustellen.

Aufstellung des ITDZ als Landesdienstleister

Gemeinsam mit den Behörden des Landes Berlin wurde für 2020 eine Umsetzungsplanung vereinbart. Diese sieht vor, dass im Jahr 2020 die Betriebsverantwortung für Netze für 5.500 Arbeitsplätze und für Telefonie für 3.000 Arbeitsplätze sowie 200 IKT-Arbeitsplätze zum ITDZ migriert.

Im Rahmen des Turnaround-Konzeptes wurden verschiedene Kundenzufriedenheitsbefragungen durchgeführt und elf Ansatzpunkte zur Verbesserung der Kundenzufriedenheit identifiziert, aus welchen in einem nächsten Schritt Maßnahmen abgeleitet werden sollen.

Die sich aus der Turnaround-Analyse ergebenden Maßnahmen sind komplex, so dass es mehr als ein Quartal zur erfolgreichen Implementierung bedarf. Daher wird deren Umsetzung in 2020 fortgesetzt.

7. Ausblick

Der am 14.05.2019 unterzeichnete Zukunftspakt Verwaltung hat das Ziel, die Qualität der Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger sowie die Unternehmen im Land Berlin spürbar zu verbessern. Der vorliegende Bericht zur Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung mit dem Stichtag 31.12.2019 zeigt, dass seit der Unterzeichnung des Zukunftspakts auf verschiedenen Ebenen der Berliner Verwaltung in vielfältiger Weise daran gearbeitet wird dieses Versprechen einzulösen. Erste Vorhaben konnten in den letzten Monaten bereits realisiert werden, in anderen Feldern wird noch mit Hochdruck an der Umsetzung gearbeitet. Das von der SKzl verantwortete gesamtstädtische Controlling der Projekte und Vorhaben begleitet und unterstützt hierbei die einzelnen Akteurinnen und Akteure bei der Umsetzung. Grundlage hierfür ist die Orientierung auf die Zielerreichung der als besonders erfolgskritisch eingestuften Meilensteine, den sogenannten Referenzmeilensteinen. Diese bilden die Grundlage für den vorliegenden Bericht und den Folgebericht mit Stichtag 30.06.2020.

Anlagen

Status zur Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung

Projektsteckbrief: Bitte gehen Sie unten ggf. auf die einzelnen Teilprojekte ein.	Projektsteckbrief 1: CityLAB
Federführende Behörde für die Umsetzung des Projektsteckbriefs:	Senatskanzlei
Stand der Angaben	15.01.2020

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	Hinweis: In der Übersicht der Meilensteine wurden sogenannte Referenzmeilensteine aus dem Zukunftspakt (fett und kursiv in Anführungszeichen) vorausgefüllt. Hierbei handelt es sich um Meilensteine aus den Projektsteckbriefen, die als besonders erfolgskritisch für den Projektverlauf eingestuft werden. „Juni 2019: Offizielle Eröffnung des CityLAB Berlin und Übergang in den Regelbetrieb“ Am 14.06.2019 wurde das CityLAB Berlin im Beisein des Regierenden Bürgermeisters sowie von rund 200 Gästen aus Politik, Verwaltung, Wissenschaft, Wirtschaft und Stadtgesellschaft eröffnet. Seitdem finden eine Vielzahl an Workshops, Veranstaltungen sowie Führungen durch die Ausstellung statt, so z. B. von der Berliner Schulbauoffensive oder dem Projekt PARI (Prozessanalyse Radinfrastruktur). Unter www.citylab-berlin.org können sich Interessierte über die vielfältigen Nutzungsmöglichkeiten des CityLAB Berlin informieren. Auf einer konstituierenden Sitzung gab sich der Beirat des CityLAB Berlin, besetzt aus Vertretungen von Wissenschaft, Wirtschaft, Stadtgesellschaft und Verwaltung, eine Geschäftsordnung und erarbeitete eine Förderrichtlinie. Über einen sogenannten Open Call konnten sich zudem Interessierte zur Nutzung des CityLAB Berlin anmelden und bewerben. In kürzester Zeit erfolgte eine merkliche Anzahl an Meldungen über diesen Open Call. Die Förderrichtlinie ist in Kraft getreten, und ein erneuter Aufruf (Open Call) zur Einreichung von Projektideen (Fristende 27.10.2019) ist erfolgt. „November 2019: Langfristiges Konzept für das CityLAB Berlin“ Das Gesamtprojekt CityLAB wird mit der Technologiestiftung als „Betreiberin“ fortgesetzt und weiter etabliert. Insoweit soll auch die Öffentlichkeitsarbeit intensiviert werden. Internationale Kooperationen sollen aufgebaut bzw. verstärkt werden. Daneben werden Messestände für relevante Messen vorbereitet. Inhaltlich verstärkt werden soll u. a. auch das Thema mit dem Arbeitstitel „Verwaltungsmanufaktur“. Hierbei soll u. a. ein Prozessleitfaden und Informationsmaterial für Verwaltungen entwickelt werden. Inhaltlich sollen langfristig zwei Ziele verfolgt werden: Die Etablierung des CityLAB als Ort für kooperative Arbeitsformate und Vernetzung mit den Beteiligten Verwaltung, Wissenschaft, Stadtgesellschaft und Wirtschaft. Zum anderen als Einrichtung, die fühlbare
--	---

	Mehrwerte für das Gemeinwohl im Land Berlin auf den Gebieten Smart City, Digitalisierung und Verwaltungsmodernisierung schafft. „Dezember 2019: Projektende“ Die Technologiestiftung Berlin hat der Senatskanzlei einen Bericht über die Evaluation der Startphase des CityLAB Berlin zugesandt. Bis 31.10.2019 fanden 86 Veranstaltungen, Workshops, Meetups, Arbeitstreffen, Lehrveranstaltungen und Präsentationen mit mehr als 2.400 Teilnehmenden statt. Zu nennen sind hier beispielsweise die Startup Class 2019 der HWR, die TU-Summeruniversity, das ITDZ-Kundenforum oder der Hardware Flohmarkt 2.0 Berlin. Über 3.000 Personen haben das CityLAB seit der Eröffnung im Juni bis Dezember 2019 besucht, auf Twitter folgen weit mehr als 1.000 Personen. Auch medial wurde positiv über das CityLAB berichtet. Zahlreiche Berliner Verwaltungen, Wissenschaftseinrichtungen und Unternehmen haben sich aktiv beteiligt und eingebracht. Im Rahmen des Ideenwettbewerbs („Open Call“) haben sich 50 Projektträger mit Ideen beworben. Hiervon wurden unter Berücksichtigung der Förderrichtlinie, der fachlichen Einschätzung der TSB sowie des Beirats drei Projekte für eine Förderung ausgewählt. Die Öffnungszeiten wurden auf das Wochenende (samstags) erweitert, um breiteren Kreisen der Stadtgesellschaft den Zugang zu ermöglichen.
Blick nach vorne (falls Projekt noch nicht planmäßig abgeschlossen) Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	Erste Projekte (z.B. von Fix-my-City/Tagesspiegel – Untersuchungen zum Radverkehr) sollen abgeschlossen und vorgestellt werden. Die erste Förderrunde von ausgewählten Projekten des Ideenwettbewerbs wird im 1. Quartal 2020 gestartet. Die technische Ausstattung der Räume wird weiter verbessert, und die Ausstellung wird mit neuen Exponaten erweitert und aktualisiert.
Risikomanagement Sollte das Projekt nicht wie planmäßig <u>zum 31.12.2019</u> abgeschlossen sein, benennen Sie bitte die Gründe und wie mit diesen umgegangen wird. Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	Bei dem Projekt handelt es sich um ein längerfristig angelegtes. Die Startphase wurde planmäßig zum 31.12.2019 abgeschlossen. Nun beginnt die Phase der Etablierung. Grundsätzlich sind alle Ressorts aufgerufen, sich im Rahmen des CityLAB zu beteiligen und aktiv einzubringen.

Status zur Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung

Projektsteckbrief: Bitte gehen Sie unten ggf. auf die einzelnen Teilprojekte ein.	Projektsteckbrief 2: Interne Beratungseinheit
Federführende Behörde für die Umsetzung des Projektsteckbriefs:	Senatskanzlei
Stand der Angaben	31.12.2019

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine ¹ aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	Hinweis: In der Übersicht der Meilensteine wurden sogenannte Referenzmeilensteine aus dem Zukunftspakt (fett und kursiv in Anführungszeichen) vorausgefüllt. Hierbei handelt es sich um Meilensteine aus den Projektsteckbriefen, die als besonders erfolgskritisch für den Projektverlauf eingestuft werden. „Juni 2019: Konstituierung und Arbeitsbeginn der Projektgruppe“ In einer ersten Sitzung mit Beteiligten aus der Hauptverwaltungs- und Bezirksverwaltungsebene wurden Rückmeldungen und Einschätzungen u. a. hinsichtlich der Organisationsform sowie der organisatorischen Anbindung, der Personalbereitstellung und den möglichen Einsatzfeldern erörtert. Die Anregungen und Diskussionspunkte wurden anhand nachfolgender Punkte in einem internen Übersichtspapier zusammengefasst und dienten als Grundlage für die Konzeptionierung: a) Ziel und Selbstverständnis b) Aufgaben und Beratungsinhalt c) Aufbau, Verortung und Governancestruktur d) Zusammenarbeit mit bereits bestehenden Strukturen/Organisationseinheiten e) Personal f) Finanzierung g) Abrufprozess Im Diskussionsverlauf ist deutlich geworden, dass die passende Verortung der Internen Beratungseinheit einen starken Einfluss auf die Akzeptanz und damit den Erfolg des potenziellen Angebots hat. Aus diesem Grund wurde entschieden vor einer weiteren Konzeptionierung zuerst Kontakt mit möglichen Projektpartnern in der Berliner Verwaltung aufzunehmen und über die Verortung der Internen Beratungseinheit zu entscheiden. Die Senatskanzlei hat in der Folge einen Abstimmungsprozess mit der Senatsverwaltung für Finanzen und der Verwaltungsakademie Berlin (VAK) hinsichtlich einer möglichen Verortung innerhalb der VAK initiiert. Im Anschluss wurde unter der Federführung der Senatskanzlei ein
---	---

¹ In der Übersicht der Meilensteine wurden sogenannte Referenzmeilensteine vorausgefüllt. Hierbei handelt es sich um Meilensteine aus den Projektsteckbriefen, die als besonders erfolgskritisch für den Projektverlauf eingestuft werden.

	sog. „Kurzkonzept Interne Beratungseinheit“ erstellt.
Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	„September 2019: Fertigstellung des Konzeptes und Beschluss in Entscheidungsinstanz; im Anschluss Beschluss im Senat und Rat der Bürgermeister“ Für den Januar 2020 sind mehrere Abstimmungstermine auf Arbeitsebene zwischen der Senatskanzlei, der Senatsverwaltung für Finanzen und der Senatsverwaltung für Inneres und Sport terminiert, um das Kurzkonzept zu finalisieren. Der Arbeitsschritt umfasst auch die finale Abstimmung mit der VAK hinsichtlich der organisatorischen Anbindung der Internen Beratungseinheit. In einem nächsten Schritt erfolgt bis Ende Februar die Einbringung des Kurzkonzepts zur Internen Beratungseinheit in den Senat und den RdB. „Oktober 2019: Beginn der Umsetzung“ Nach Behandlung und Beschluss im Senat und RdB ist der Umsetzungsstart in der VAK geplant (s. o.). „April 2020: Abschluss der Personalgewinnung und Start der Beratungen“ s. o.
Risikomanagement Welche Entwicklungen gefährden die Zielerreichung bzw. den Projektabschluss zum 01.04.2020? Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	Aufgrund der intensiven Abstimmungsprozesse im bisherigen Projektverlauf verzögert sich der Projektabschluss über den 01.04.2020 hinaus. Ein erheblicher Risikofaktor für die erfolgreiche Umsetzung des Vorhabens ist die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln. Diese ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht gesichert.

Status zur Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung

Projektsteckbrief: Bitte gehen Sie unten ggf. auf die einzelnen Teilprojekte ein.	Projektsteckbrief 3: Shared Services
Federführende Behörde für die Umsetzung bzw. Koordination des Projektsteckbriefs:	Senatsverwaltung für Inneres und Sport
Stand der Angaben	20.01.2020

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	Hinweis: In der Übersicht der Meilensteine wurden sogenannte Referenzmeilensteine aus dem Zukunftspakt (fett und kursiv in Anführungszeichen) vorausgefüllt. Hierbei handelt es sich um Meilensteine aus den Projektsteckbriefen, die als besonders erfolgskritisch für den Projektverlauf eingestuft werden. Bis zum Berichtsdatum wurden folgende Meilensteine erreicht und Projektschritte durchgeführt: M1 Status Quo und Auftakt <i>Die Status Quo-Erhebung und damit der Auftakt sind erfolgt. Der Meilenstein M1 ist abgeschlossen.</i> M2 Konkretisierung <i>Zur Konkretisierung wurde eine qualifizierte Abfrage an alle Senatsverwaltungen gerichtet. Der Rückmeldetermin zu dieser Abfrage ist Ende Januar 2020.</i> Noch nicht erreicht ist somit der Abschluss der Meilensteine M2 bis M5. Der Abschluss des Meilensteins M2 sowie die Bearbeitung der Meilensteine M3 bis M5 erfolgen im weiteren Ablauf des Projektes.
Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	Die nächsten Projektschritte folgen wie geplant den im Projektsteckbrief festgelegten Meilensteinen. Diese sind: M2 Konkretisierung (Abschluss der bereits eingeleiteten Bearbeitung dieses Meilensteins) M3 Abstimmung (Vorlage einer Liste an Senat und RdB und Abstimmung der Auftraggeber über mögliche Shared Services) M4 Pilotierungen M5 „Ende 1. Quartal 2020: Standardverfahren für gezielte Prozessoptimierung“
Risikomanagement Welche Entwicklungen gefährden die Zielerreichung bzw. den Projektabschluss zum <u>31.07.2020</u> ? Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	Ob die Realisierung eines Projektabschlusses bis zum 31.07.2020 möglich ist, hängt unter anderem von der noch nicht feststehenden Entscheidung der Auftraggeber über mögliche Shared Services (Meilenstein M3) und der damit verknüpften Konkretisierung des weiteren Vorgehens ab. Als Unterstützung (z.B. beteiligter Ressorts) sind folgende Beiträge der einzelnen Senatsverwaltungen zwingend erforderlich: in Bezug auf ihre jeweiligen fachlichen Zuständigkeitsbereiche Benennung der Shared-Service-Weiterentwicklungen, die im Rahmen des Projektes - vorbehaltlich der Entscheidung durch Senats und RdB - bearbeitet werden sollen und Leitung der konkreten in dem Projekt bearbeiteten oder durch das

	Projekt initiierten Shared-Service-Weiterentwicklungen durch die jeweils fachlich zuständige Senatsverwaltung.
--	--

Status zur Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung

Projektsteckbrief: Bitte gehen Sie unten ggf. auf die einzelnen Teilprojekte ein.	Projektsteckbrief 4: Behördliche Genehmigungsfiktion
Federführende Behörde für die Umsetzung bzw. Koordination des Projektsteckbriefs:	Senatskanzlei In unterstützender Funktion Federführung liegt bei den jeweils fachlich zuständigen Senatsverwaltungen
Stand der Angaben	20.01.2020

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	Hinweis: In der Übersicht der Meilensteine wurden sogenannte Referenzmeilensteine aus dem Zukunftspakt (fett und kursiv in Anführungszeichen) vorausgefüllt. Hierbei handelt es sich um Meilensteine aus den Projektsteckbriefen, die als besonders erfolgskritisch für den Projektverlauf eingestuft werden. „September 2019: Vorschlagsliste“ Durch die Senatskanzlei erfolgte eine Abfrage nebst standardisiertem Antwortbogen an alle Senatsverwaltungen sowie alle Bezirksamter des Landes Berlin mit dem Ziel, über die Zusammenstellung einer Übersichtsliste von Prozessen, in denen Optimierungspotentiale für die weitere Anwendung von Genehmigungsfiktionen gesehen werden, die weitere Bearbeitung des Themenfeldes zu ermöglichen. Im Zuge dieser Abfrage wurden 37, teils amtskonkrete sowie aufgabenbezogene Rückmeldungen zu bisherigen Erfahrungen in der Anwendung sowie möglichen Potentialen für weitere Anwendungsfelder behördlicher Genehmigungsfiktionen zurückgesendet. Die Senatskanzlei hat eine Auswertung der zugelieferten Rückmeldungen mit dem Ziel erstellt, beispielhaft Prozesse zu identifizieren, welche im Rahmen einer Detailanalyse hinsichtlich Optimierungsmöglichkeiten durch die Einführung von Genehmigungsfiktionen untersucht werden. Diese Liste wurde im Lenkungskreis „Umsetzung Zukunftspakt Verwaltung“ am 13.12.2019 abschließend behandelt. Die Senatskanzlei wurde gebeten, für zwei Anwendungsfälle die federführend zuständigen Senatsverwaltungen anzuschreiben mit der Bitte, diese hinsichtlich ihrer Anwendungstauglichkeit zu prüfen.
Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	„3. Quartal 2020: Abschluss der Pilotierung und Evaluation“ Es sind zwei mögliche Anwendungsfelder identifiziert und die für diese Pilotprozesse fachlich zuständigen Senatsverwaltungen (mit Schreiben vom 10.01.2020) gebeten, die Anwendungstauglichkeit zu prüfen. Anschließend sind diese Prozesse hinsichtlich Optimierungsmöglichkeiten vertieft zu untersuchen. Hierbei ist ein Sollprozess nebst notwendiger rechtlicher Änderungen sowie Rollen und Vorgehensweisen zu erarbeiten.

	Die Wirksamkeit und Anwendbarkeit dieses Vorgehens wird untersucht. Dies beinhaltet insbesondere die kritische Analyse des Prozesses der Vorlage einer Liste möglicher Pilotprozesse. „Ende 2020: Beschluss der Auftraggeber“ Die Auftraggeber verständigen sich über die weiteren Schritte und beschließen eine Liste konkreter Prozesse und Vorhaben, welche mit dem entwickelten, prototypischen Modellverfahren zur Einführung behördlicher Genehmigungsfiktionen angegangen werden.
Risikomanagement Welche Entwicklungen gefährden die Zielerreichung bzw. den Projektabschluss zum <u>31.12.2020</u>? Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	

Status zur Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung

Projektsteckbrief: Bitte gehen Sie unten ggf. auf die einzelnen Teilprojekte ein.	Projektsteckbrief 5: Zielvereinbarungssystem
Federführende Behörde für die Umsetzung bzw. Koordination des Projektsteckbriefs:	Senatskanzlei
Stand der Angaben	14.01.2020 (Stichtag 31.12.2019)

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	Hinweis: In der Übersicht der Meilensteine wurden sogenannte Referenzmeilensteine aus dem Zukunftspakt (fett und kursiv in Anführungszeichen) vorausgefüllt. Hierbei handelt es sich um Meilensteine aus den Projektsteckbriefen, die als besonders erfolgskritisch für den Projektverlauf eingestuft werden. „2. Quartal 2019: Finalisierung Konzept und Festlegung Meilensteinplan“ <i>Bereits im Zuge der letzten Abfrage gemeldet:</i> Das Konzept zur Pilotierung von Zielvereinbarungen, inklusive eines Meilensteinplans, wurde in Abstimmung mit SenFin erstellt und kommuniziert. Dieses bildet einerseits den strategischen Rahmen für die Pilotierung der Zielvereinbarungen und zeigt andererseits die nächsten konkreten Schritte anhand von Meilensteinen sowie einer Übersicht zu den Pilotierungsphasen auf. Zum gegebenen Zeitpunkt wird es basierend auf den Erfahrungen in der Pilotierungsphase gemeinsam mit den Piloten und anderen Akteuren der Berliner Verwaltung weiterentwickelt. „3. Quartal 2019: Start und Umsetzung von drei Pilotvorhaben“ <i>Bereits im Zuge der letzten Abfrage gemeldet:</i> Die StK hat sich am 09.09.2019 auf folgende vier Pilotbereiche verständigt: ○ ÖGD ○ Soziale Wohnhilfen (Fachstellenkonzept) ○ Bildung (Lehr- und Lernmittel) ○ Bürgerdienste (Bürgerämter) Perspektivisch wird zudem im Bereich Baumpflege eine Zielvereinbarung angestrebt. Die Pilotvorhaben befinden sich in der Umsetzung. Die Gespräche zu den Zielvereinbarungsinhalten wurden aufgenommen.
Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	„Ende 2019: Festlegung der Aufgabenfelder“ Dieser Meilenstein ist noch nicht erreicht. Ziel dieses Meilensteins ist es, gemeinsam mit den verantwortlichen Akteuren der Pilotvorhaben (Senats- und Bezirksebene) sowie unter Einbeziehung der SenFin die jeweiligen gesamtstädtischen Zielvereinbarungsinhalte (Identifizierung der Schwerpunktdienstleistungen in Bereichen von gesamtstädtischem Steuerungsinteresse, Prozess der Weiterentwicklung, Steuerungsstruktur, gemeinsame Ziele sowie Daten / Monitoring) auf der Grundlage des Pilotierungskonzeptes zu konkretisieren und zur Unterschriftsreife zu bringen. Die Pilotzielvereinbarungen sollen zeitnah geschlossen werden. Dafür wurden in den Bereichen Soziale Wohnhilfen (Fachstellen-

	konzept) und Bürgerdienste (Bürgerämter) Arbeitsgruppen eingerichtet, bei denen die SKzl mitwirkt. Im Bereich Bürgerdienste wurde ein Entwurf einer Zielvereinbarung den zuständigen Steuerungsgremien vorgelegt. Die Erarbeitung des Zielvereinbarungsentwurfs für die Sozialen Wohnhilfen soll im Januar abgeschlossen und in die weitere Abstimmung mit Amtsleitungen und StadträtInnen gegeben werden. Die SenGPG richtet zurzeit unter Beteiligung der Bezirksämter eine entsprechende Arbeitsgruppe ein. Im Bereich Bildung erfolgen hausinterne Abstimmungen in der SenBildJugFam. „Ende 2019: Senatsbeschluss und Beschluss des Rats der Bürgermeister zum Konzept und zur Umsetzung“ Das von der Senatskanzlei erarbeitete Pilotierungskonzept und die Muster-Zielvereinbarung wurden dem Lenkungsreis „Umsetzung Zukunftspakt Verwaltung“ in seiner Sitzung am 25.10.2019 vorgelegt und in der Sitzung am 19.12.2019 mit Änderungen bestätigt. Es stehen noch weitere Abstimmungen auf politischer Ebene aus, bevor das Pilotierungskonzept und die Muster-Zielvereinbarung in die politischen Gremien (Senat und RdB) gehen. „Frühjahr 2020: Evaluierung und Überarbeitung Konzept“ Aufgrund der zuvor beschriebenen andauernden Abstimmungen sowie der Verzögerungen bei der Erarbeitung der Zielvereinbarungen in den Pilotbereichen wird sich die Umsetzung dieses Meilensteins folgerichtig auf das Ende des ersten Halbjahres 2020 verschieben. Anhand der während der Pilotierungsphase gemachten Erfahrungen soll das Konzept evaluiert und ggf. überarbeitet werden. Insbesondere sollen folgende Aspekte bei der Evaluation beleuchtet werden: Wurden die zur Erhebung der Kennzahlen für die Indikatoren notwendigen Daten identifiziert? Können die Kennzahlen ohne großen Aufwand erhoben werden? Ist ein Monitoring für die Kennzahlenermittlung und -analyse umsetzbar? Wurden Steuerungsstrukturen aufgebaut bzw. angepasst? „Mitte 2021: Etablierung Zielvereinbarungssystem“ Durch die Pilotierung wird die Etablierung eines Zielvereinbarungssystems über alle Politikfelder vorbereitet.
Risikomanagement Welche Entwicklungen gefährden die Zielerreichung bzw. den Projektabschluss <u>bis Mitte 2021</u>? Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	Die Senatskanzlei verantwortet den Gesamtprozess der Pilotierungsphase und unterstützt die Pilotbereiche bei der Erarbeitung der Zielvereinbarungen. Für das Gelingen jedes einzelnen Pilotprojektes ist jedoch die Verantwortungsübernahme der steuernden Senatsverwaltungen sowie die Mitwirkung der Senatsfinanzverwaltung und der Bezirksämter unabdingbar. Auf Senatsebene werden dringend Verständigungen zu folgenden Punkten benötigt: - Ausgestaltung möglicher Anreize für die vier Pilotbereiche in 2020 und 2021 - Verknüpfung von künftigen Zielvereinbarungen mit erforderlichen Ressourcen

Status zur Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung

Projektsteckbrief: Bitte gehen Sie unten ggf. auf die einzelnen Teilprojekte ein.	Projektsteckbrief 6: Zuständigkeitsfragen (Doppelzuständigkeiten)
Federführende Behörde für die Umsetzung bzw. Koordination des Projektsteckbriefs:	Senatskanzlei in unterstützender Funktion Federführung liegt beim Rat der Bürgermeister
Stand der Angaben	20.01.2020

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	Hinweis: In der Übersicht der Meilensteine wurden sogenannte Referenzmeilensteine aus dem Zukunftspakt (fett und kursiv in Anführungszeichen) vorausgefüllt. Hierbei handelt es sich um Meilensteine aus den Projektsteckbriefen, die als besonders erfolgskritisch für den Projektverlauf eingestuft werden. „Bis Ende 2019: Meldung zu optimierender Zuständigkeiten durch den RdB“ Zur Unterstützung des federführend zuständigen Rats der Bürgermeister erfolgte durch die Senatskanzlei eine Abfrage nebst standardisiertem Antwortbogen an alle Bezirke des Landes Berlin mit dem Ziel der Erarbeitung einer Liste konkreter, strittiger Zuständigkeitsfragen. Im Zuge dieser Abfrage wurden sechzig, zumeist amtskonkrete und aufgabenbezogene, Rückmeldungen zurückgesandt. Aus diesen erstellte die Senatskanzlei eine überblicksartige, amtskonkrete Zusammenfassung. „Bis Ende 2019: Umsetzungsprozess (Federführung fachliche zuständige Senatsverwaltung)“ Die Zusammenfassung war als Anlage Bestandteil einer durch die Senatskanzlei in den Rat der Bürgermeister eingebrachten Vorlage zur Beschlussfassung. Inhalt dieser Vorlage ist der Vorschlag eines Pilotverfahrens nebst Fristen, Aufgaben und Rollen bei der weiteren Bearbeitung. Zudem ist als Vorschlag eine Liste von neun strittigen Zuständigkeitsfragen Bestandteil, welche zur Erprobung des dargelegten Pilotverfahrens mit dem Ziel der Entwicklung eines Standardverfahrens zum Umgang mit strittigen Zuständigkeitsfragen vertieft untersucht werden sollen. Der Rat der Bürgermeister hat dieser Vorlage in seiner 45. Sitzung (am 19.12.2020) zugestimmt.
--	---

Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	„1. Quartal 2020: Evaluation des Verfahrens durch den RdB“ Die im Rahmen der Bearbeitung der Pilotprozesse adressierten Senatsverwaltungen sind gebeten, unter Verwendung eines standardisierten Vordrucks qualifizierte Stellungnahmen zu den in Ihrem Zuständigkeitsbereich liegenden, strittigen Zuständigkeitsfragen bis Mitte März 2020 abzugeben. Auf Basis dieser Stellungnahmen nehmen die Bezirke und Senatsverwaltungen gemeinsam die Auflösung der strittigen Zuständigkeitsfragen vor. Der Rat der Bürgermeister evaluiert anschließend die Anwendbarkeit des Vorgehens. Hierbei werden insbesondere der Prozess der Verständigung auf die Schritte der gemeinsamen Bearbeitung sowie die im Pilotverfahren angewandten Fristen, Aufgaben und Rollen überprüft.
Risikomanagement Welche Entwicklungen gefährden die Zielerreichung bzw. den Projektabschluss <u>April 2020</u>? Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	Die inhaltliche Tiefe der Evaluation hängt von der Dauer des Prozesses der Verständigung auf ein gemeinsames Vorgehen sowie dem Umfang der für eine geänderte Art der Aufgabenwahrnehmung benötigten Rahmenbedingungen ab, so dass das Datum des Projektabschlusses zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht neu terminiert werden kann Zu prüfen ist der im Projektsteckbrief vorgeschlagene Aufbau einer „Anrufungsinstanz“, welche die gemeinsame Klärung strittiger Zuständigkeitsfragen herbeiführen und die Umsetzung vereinbarter Änderungen begleiten könnte. Deren genaue Rolle und Aufgaben sowie der Entscheidungsmechanismus bei strittigen Zuständigkeitsfragen ist genauer zu definieren.

Status zur Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung

Projektsteckbrief: Bitte gehen Sie unten ggf. auf die einzelnen Teilprojekte ein.	Projektsteckbrief 7: Attraktive Arbeit von heute und morgen
Federführende Behörde für die Umsetzung bzw. Koordination des Projektsteckbriefs:	Senatsverwaltung für Finanzen
Stand der Angaben	20.01.2020

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	Hinweis: In der Übersicht der Meilensteine wurden sogenannte Referenzmeilensteine aus dem Zukunftspakt (fett und kursiv in Anführungszeichen) vorausgefüllt. Hierbei handelt es sich um Meilensteine aus den Projektsteckbriefen, die als besonders erfolgskritisch für den Projektverlauf eingestuft werden. Telearbeit Die landesweite Rahmendienstvereinbarung Telearbeit wurde am 09.08.2019 abgeschlossen und den Dienststellen bekanntgegeben. SenFin ist Ansprechstelle für Anwendungsfragen. Die Evaluation erfolgt im Zusammenhang mit der jährlichen Berichterstattung zu den Personalmanagementkennzahlen. Vereinbarung von Familie, Pflege und Beruf Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Berliner Beamtinnen und Beamte vom 18. Dezember 2018 wurde die Situation pflegender Beamtinnen und Beamten verbessert. Mit Rundschreiben (SenFin) IV Nr. 62/2019 vom 14. Oktober 2019 wurde über die Einzelheiten der Freistellungsmöglichkeiten informiert. Zertifikat familienfreundlicher Arbeitgeber Die Konzeptionierung soll auf der Basis landesweit einheitlicher Vereinbarkeitsstandards erfolgen die in 2020 entwickelt und abgestimmt werden. Dieses Vorhaben erfordert zusätzliche Personalunterstützung. Hierfür wurde eine entsprechende Vorsorge im HHH 20/21 getroffen. Gesundheitsmanagement Die Verhandlungen über die Novellierung der geltenden DV Gesundheit wurden mit dem Hauptpersonalrat aufgenommen. Diversity-Aspekte Diversity-Aspekte, insbesondere Barrierefreiheit, werden auch bei allen Personalmarketing-Maßnahmen als fester Bestandteil der Konzeptionierung und Ausführung berücksichtigt, z.B. E-Recruiting, Karriereportal, Online-Resilienzcoach. Die Zusammenarbeit mit der LADS, der für das LGG zuständigen Senatsverwaltung, der für Integration zuständigen Senatsverwaltung sowie der HVP wurde neu strukturiert und im Rahmen von Netzwerkarbeit verzahnt. Die VV Inklusion wurde unter Einbeziehung der HVP entscheidungsreif schlussabgestimmt. Pilotprojekt Moderne Arbeitswelten Zur Gesamtstädtischen Steuerung der Unterbringung der Verwal-
--	---

	tung (GSUV) wurden in 2019 folgende Meilensteine erreicht: Der Anmietungsprozess wurde neu aufgesetzt. Ein FM-Reporting für beide Verwaltungsebenen wurde geschaffen. Es wurde ein Bedarfsszenario erstellt, das aufzeigt, wie viel Fläche das Land Berlin hinzugewinnen soll. Derzeit vorgelegt wird die Gesamtflächenbilanz, die aufzeigt, wie sich der Flächenverbrauch aktuell darstellt. Teil des GSUV-Projekts ist das Arbeitspaket „Pilotprojekt Co-Working“ (Referenzmeilenstein „1. Quartal 2020: Umsetzungsstart Pilotprojekt Co-Working“) . In diesem Zusammenhang wird die BIM als Flächen-Anbieter voraussichtlich in 2020 den Standort Klosterstr. 71 in die Vermietung bringen. Dies wird ein erster Schritt zur Vertiefung des Geschäftsmodells der BIM GmbH (Vermietung von komplett ausgestatteten Arbeitswelten statt reiner Fläche) sein. Die Umsetzung wurde im 4. Quartal 2019 begonnen. Erledigt wurde: • Festlegung des Pilot-Standorts (Klosterstr. 71) • Vorlage der Leistungsmatrix (durch BIM) • Derzeit in Klärung sind die Schnittstellen (insbesondere mit dem ITDZ) Die SenFin selbst setzt in Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer Institut das Projekt „Arbeit mal anders“ um. Die neue Arbeitswelt entspricht dem aktuellen Stand der immobilienwirtschaftlichen Leistungsumfänge. Diese Flächen sind bereits teilweise am Standort Klosterstr. 59 hergerichtet und werden im Januar 2020 eröffnet. Zwischen beiden Projekten „Pilotprojekt Co-Working“ und „Arbeit mal anders“ findet ein Wissenstransfer statt. Ziele: • Entwicklung einer neuen Arbeitskultur • Schaffung von bedarfsgerechten Räumen und Flächen, die ein flexibles, effizientes, effektives Arbeiten ermöglichen • Entwicklung eines adaptiven Konzeptes Meilenstein 1. Kick-Off (durchgeführt am 18.03.2019) 2. Bedarfsanalyse wurde abgeschlossen 3. Musterflächen wurden geschaffen 4. Kulturentwicklungstool (bis Ende März 2020) 5. Testphase der neuen Flächen (Januar 2020 bis Ende März 2020) Raumkapazitäten Die Neufassung der AllARaum (VV Raum) wird die Erkenntnisse aus dem o.g. GSUV-Projekt aufgreifen. Mobiles Arbeiten Es erfolgte eine grundsätzliche Verständigung zum Abschluss einer Rahmendienstvereinbarung Mobiles Arbeiten mit dem HPR unter Einbeziehung der für IT zuständigen Senatsverwaltung für Inneres.
--	--

Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	Vereinbarung von Familie, Pflege und Beruf Zertifikat familienfreundlicher Arbeitgeber In 2020 erfolgt eine landesweite Bestandsaufnahme, auf deren Grundlage eine Gesamtkonzeption erarbeitet wird. Gesundheitsmanagement Die Verhandlungen zur neuen DV Gesundheit werden in 2020 fortgeführt und sollen möglichst im 2. Quartal 2020 abgeschlossen werden. Diversity-Aspekte Die Einleitung der Verwaltungsbeteiligung der VV Inklusion erfolgt im 1. Quartal 2020. Die Veröffentlichung ist abhängig von den Ergebnissen der Beteiligung, wird jedoch noch in 2020 erwartet. Pilotprojekt Moderne Arbeitswelten Folgende Schritte erfolgen in 2020 für den Standort Klosterstr. 71: • Finalisierung des Leistungsumfangs • Wissenstransfer „Arbeit mal anders“ • Festlegung der nutzenden Verwaltungen • Anmietungsvorlage im Hauptausschuss • Inbetriebnahme vrs. in Q3 2020 (abhängig von der Entmietung durch den derzeitigen privaten Dritt-Nutzer) Bezüglich Arbeit mal anders sind folgende Meilensteine geplant: 1. Evaluation (Start April 2020) 2. Berliner Verwaltungskongress (07.05.2020) Raumkapazitäten (Referenzmeilenstein „3. Quartal 2020: Neufassung VV Raum“) Für das 3. Quartal 2020 ist die Neufassung VV Raum beabsichtigt. Die VV Raum dient dazu, die Flächenbedarfe für die Nutzung von Diensträumen zu ermitteln. Sie orientiert sich an den Arbeitsstättenrichtlinien. Kern-Probleme wurden bereits durch den per Rundschreiben vom 18.4.2019 umgesetzten neuen Anmietungsprozess gelöst, der eine Flächenbedarfsprüfung enthält. Mit Vorlage der Gesamtflächenbilanz in Q1 2020 kann verdeutlicht werden, welche Differenz zwischen Bedarfsermittlung und -realisierung besteht. Aus den Erfahrungen mit der GSUV wird abgeleitet, welche Schnittstellen zwischen den GSUV-Teilprojekten „Anmietprozess“ und „FM-Reporting (Gesamtflächenbilanz)“ zum Belegungsprozess von Dienstgebäuden und zur Bedarfsermittlung für Diensträume bestehen und wie sich diese auf die Neufassung der AllARaum auswirken. Mobiles Arbeiten Die Verhandlungen zur DV Mobiles Arbeiten sollen im 1. Quartal 2020 aufgenommen werden. Der Verhandlungsabschluss in 2020 wird angestrebt, ist aber abhängig von den noch zu klärenden Regelungserfordernissen.
---	--

Risikomanagement Welche Entwicklungen gefährden die Zielerreichung bzw. den Projektabschluss <u>zum Dezember 2020</u> ? Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	Da es sich nicht um ein einheitliches Projekt handelt, sondern um Linienaufgaben unterschiedlicher Themenstellungen mit vielfachen Beteiligungspartnern unterschiedlicher Interessenslagen, ist ein Gesamtprojektabschluss bis Ende 2020 zwar nicht absehbar, aber auch nicht zielgefährdend, da die Themenstellungen innerhalb der Linienaufgaben fortgeführt werden.
--	--

Status zur Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung

Projektsteckbrief: Bitte gehen Sie unten ggf. auf die einzelnen Teilprojekte ein.	Projektsteckbrief 8: Beschleunigung von Stellenbesetzungsverfahren
Federführende Behörde für die Umsetzung bzw. Koordination des Projektsteckbriefs:	Senatsverwaltung für Finanzen
Stand der Angaben	20.01.2020

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	Hinweis: In der Übersicht der Meilensteine wurden sogenannte Referenzmeilensteine aus dem Zukunftspakt (fett und kursiv in Anführungszeichen) vorausgefüllt. Hierbei handelt es sich um Meilensteine aus den Projektsteckbriefen, die als besonders erfolgskritisch für den Projektverlauf eingestuft werden. „3. Quartal 2019: Veröffentlichung der Ausführungsvorschrift (AV) Stellenausschreibung“ Die AV Stellenausschreibungen hat die Beteiligungs- bzw. Genehmigungsverfahren durchlaufen. „4. Quartal 2019: Rollout der rexx-Version ER 8“ Für die Version ER 8 wurden Anforderungen an die Barrierefreiheit sowie eine geschlechtergerechte Sprache definiert und nach Beauftragung an die rexx systems GmbH umgesetzt. Die Beschäftigtenvertretungen des Landes Berlin haben der Einführung der neuen Version im Probe-Echtbetrieb bis zum 30.6.2021 zugestimmt. Der Versionswechsel wurde erfolgreich durchgeführt, seit dem 4.12.2019 arbeiten alle Mandanten mit der Version ER 8.
Blick nach vorne (falls Projekt noch nicht planmäßig abgeschlossen) Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	Rollout der rexx-Version ER 8 Die nächste Ausbaustufe zielt auf die (25) Behörden der unmittelbaren Verwaltung, die rexx bisher nicht nutzen. Für diese wird aktuell angeboten, zunächst nur die Publikationsfunktion zu nutzen, um ab Sommer 2020 <u>einen</u> vollständigen und einheitlichen Stellenmarkt auf dem Karriereportal anbieten zu können. Veröffentlichung der AV Stellenausschreibung Die AV Stellenausschreibung haben die Beteiligungs- bzw. Genehmigungsverfahren durchlaufen. Im nächsten Schritt werden die AV im Amtsblatt veröffentlicht und mit einem begleitenden Rundschreiben in die Behörden gegeben.
Risikomanagement Sollte das Projekt nicht wie planmäßig im Dezember 2019 abgeschlossen sein, benennen Sie bitte die Gründe und wie mit diesen umgegangen wird. Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	

Status zur Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung

Projektsteckbrief: Bitte gehen Sie unten ggf. auf die einzelnen Teilprojekte ein.	Projektsteckbrief 9: Führungskräfte
Federführende Behörde für die Umsetzung bzw. Koordination des Projektsteckbriefs:	Senatsverwaltung für Finanzen
Stand der Angaben	20.01.2020

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	Hinweis: In der Übersicht der Meilensteine wurden sogenannte Referenzmeilensteine aus dem Zukunftspakt (fett und kursiv in Anführungszeichen) vorausgefüllt. Hierbei handelt es sich um Meilensteine aus den Projektsteckbriefen, die als besonders erfolgskritisch für den Projektverlauf eingestuft werden. Implementierung einer einheitlichen und verbindlichen Führungskräfteentwicklung im Land Berlin ((Referenzmeilenstein „Ende 2. Quartal 2019: Veröffentlichung Rundschreiben (Führungsebenen, Kompetenzprofil))“ Mit Rundschreiben IV Nr. 27/2019 vom 14.05.2019 erfolgte die landesweit einheitliche und verbindliche Festlegung auf vier Führungsebenen mit spezifischen Kompetenzprofilen. Für alle Führungsebenen gelten künftig fünf Kernkompetenzen mit jeweiligen Ausprägungen. Eine landesweite Abfrage zu den Führungsebenen wurde durchgeführt und die Auswertung begonnen. Gründung einer Führungsakademie Berlin Im Oktober 2019 wurde an der VAK eine Akademie für Führungskräfte gegründet. Das Programm der Führungsakademie wurde am 01.11.2019 veröffentlicht (https://www.berlin.de/vak/). Die Führungsakademie verfolgt mit ihren Angeboten und Formaten den Gender- und Diversityansatz, dass sich gute Führung aus persönlichem Führungsstil und dem Eingehen auf die unterschiedlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren individuellen Besonderheiten zusammensetzt. In diesem Zusammenhang umfasst das Veranstaltungsspektrum u. a. folgende ausgewählte Themenschwerpunkte: Führung kompakt (u. a. gesundheitsorientierte Führung / Berücksichtigung unterschiedlicher Individuen im Team), Einzelseminare (u. a. PE für verschiedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Akzeptanz menschlicher Vielfalt, Rhetorik für weibliche Führungskräfte) sowie Fokus-Lehrgänge (u. a. Verantwortung und Nachhaltigkeit, Teamführung). Führungskräftekongress 2020 Die Organisation und Konzeption wurde in 2019 begonnen. Auswahlverfahren für Führungskräfte (Referenzmeilenstein „Ab Ende 3. Quartal 2019 bis Ende 2020: Modulare Veröffentlichung → Konzeption der Auswahlverfahrensstandards“) Die Konzeption der Auswahlverfahrensstandards wurde erstellt.
--	--

Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	Implementierung einer einheitlichen und verbindlichen Führungskräfteentwicklung im Land Berlin Bis 2. Quartal 2020: Feinabstimmung der Auswertungsergebnisse und Bekanntgabe der Führungskräfte-Analyse Gründung einer Führungsakademie Berlin Ganzjährig: Unterstützung im Prozess des neuen Führungskräfteprogramms Zum 31.12.2020: Evaluierung des Programms und Anpassung an neue bzw. veränderte Bedarfe, insb. unter Berücksichtigung der Führungskräftequantitäten in den vier Ebenen Auswertung der Inanspruchnahme. Führungskräftekongress 2020 (Referenzmeilenstein „2. Quartal 2020: Konzeptionierung und Vorbereitung / Durchführung Führungskräftekongress“) 1. Quartal: Schlussabstimmung über Konzeption und Durchführung 2. Quartal 2020: Durchführung des Kongresses (voraussichtlich 11.06.2020) Auswahlverfahren für Führungskräfte Die Konzeption der Auswahlverfahrensstandards ist in 2020 mit den Dienststellen abzustimmen.
Risikomanagement Welche Entwicklungen gefährden die Zielerreichung bzw. den Projektabschluss <u>bis Ende 2020</u>? Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	Es handelt sich um Linienaufgaben der Senatsverwaltung für Finanzen, die in der Arbeitsplanung für 2020 enthalten sind und in Abhängigkeit der personellen Ressourcenkontinuität in 2020 durchgeführt werden.

Status zur Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung

Projektsteckbrief: Bitte gehen Sie unten ggf. auf die einzelnen Teilprojekte ein.	Projektsteckbrief 10: Landesweites Personalentwicklungskonzept
Federführende Behörde für die Umsetzung bzw. Koordination des Projektsteckbriefs:	Senatsverwaltung für Finanzen
Stand der Angaben	24.01.2020

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	Hinweis: In der Übersicht der Meilensteine wurden sogenannte Referenzmeilensteine aus dem Zukunftspakt (fett und kursiv in Anführungszeichen) vorausgefüllt. Hierbei handelt es sich um Meilensteine aus den Projektsteckbriefen, die als besonders erfolgskritisch für den Projektverlauf eingestuft werden. Die zur Konkretisierung der Handlungsfelder erforderlichen Kennzahlen wurden in 2019 entwickelt und im landesweiten Ausschuss für Personalmanagement abgestimmt. Die derzeit 28 Kennzahlen umfassen die Themeneichen Personalbestand, Personalkosten, Personalentwicklung, Ausbildung, Demografiemanagement, Gesundheitsmanagement und Arbeitgeberattraktivität.
Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	„Juni 2020: Veröffentlichung des landesweiten PE-Konzeptes“ Die vom landesweiten Ausschuss entwickelten Kennzahlen für ein landesweites PE-Konzept werden im 1. Quartal 2020 schlussabgestimmt und den Dienststellen zur Verfügung gestellt. Auf der Grundlage dieser einheitlichen Auswertungskriterien werden die Kennzahlen für 2020 ermittelt und in 2021 als Personalmanagementbericht ausgewertet. Parallel erfolgt in 2020 die Konzeption eines kennzahlenbasierten PE-Konzeptes.
Risikomanagement Welche Entwicklungen gefährden die Zielerreichung bzw. den Projektabschluss <u>Juni 2020</u> ? Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	Es handelt sich um Linienaufgaben der Senatsverwaltung für Finanzen, die in der Arbeitsplanung für 2020 enthalten sind und in Abhängigkeit der personellen Ressourcenkontinuität in 2020 durchgeführt werden.

Status zur Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung

Projektsteckbrief: Bitte gehen Sie unten ggf. auf die einzelnen Teilprojekte ein.	Projektsteckbrief 11: Attraktiver Arbeitgeber - hier: Einführung des Vorbereitungsdienstes für den sog. mittleren Dienst
Federführende Behörde für die Umsetzung bzw. Koordination des Projektsteckbriefs:	Senatsverwaltung für Finanzen
Stand der Angaben	Januar 2020

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	Hinweis: In der Übersicht der Meilensteine wurden sogenannte Referenzmeilensteine aus dem Zukunftspakt (fett und kursiv in Anführungszeichen) vorausgefüllt. Hierbei handelt es sich um Meilensteine aus den Projektsteckbriefen, die als besonders erfolgskritisch für den Projektverlauf eingestuft werden. „Dezember 2019: Einstellungsbeginn für das Jahr 2019 beabsichtigt“ Die Meilensteine M1 bis M5 konnten erreicht werden. Die Neufassung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung (APOallg-VerwD, LfbGr. 1) für die Anwärterinnen und Anwärter im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 im nichttechnischen Verwaltungsdienst wurde am 29.08.2019 veröffentlicht (GVBl. S. 519) und ist am 30. August 2019 in Kraft getreten. Mit Rundschreiben SenFin IV Nr. 38/2019 vom 20.08.2019 wurden den Dienstbehörden zudem Muster zur Leistungsbeurteilung der Anwärterinnen und Anwärter, eine Vorlage zur Führung des Berichtshefts sowie das Masteranforderungsprofil zur Verfügung gestellt. Mit Datum vom 01.09.2019 wurden auf Bezirksebene die ersten Anwärterinnen und Anwärter in den Vorbereitungsdienst des ehemals mittleren Dienstes eingestellt. Einmalig wird SenInnDS im März 2020 zusammen mit PolPräs die ersten Anwärterinnen und Anwärter einstellen. Es handelt sich hierbei um einen gesonderten Einstellungstermin. Zukünftig sind jährliche Einstellungen im September eines jeden Jahres beabsichtigt. Zur Regelung wesentlicher Aspekte der organisatorischen Umsetzung der Ausbildung wurden zudem Ausführungsvorschriften zur APOallgVerwD, LfbGr. 1 erlassen, welche am 27.12.2019 im Amtsblatt für Berlin veröffentlicht wurden (ABl. Nr. 54, S. 8371 ff.). Die Dienststellen wurden hierzu mit Rundschreiben SenFin IV Nr. 79 /2019 vom 30.12.2019 informiert.
Blick nach vorne (falls Projekt noch nicht abgeschlossen) Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes	Zum jetzigen Zeitpunkt stehen keine weiteren Schritte an.

erreicht werden?	
Risikomanagement Sollte das Projekt nicht wie planmäßig zum 31.12.2019 abgeschlossen sein, benennen Sie bitte die Gründe und wie mit diesen umgegangen wird. Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	entfällt

Status zur Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung

Projektsteckbrief: Bitte gehen Sie unten ggf. auf die einzelnen Teilprojekte ein.	Projektsteckbrief 12: Attraktiver Arbeitgeber - hier: Nachwuchssicherung für den sog. gehobenen Dienst
Federführende Behörde für die Umsetzung bzw. Koordination des Projektsteckbriefs:	Senatsverwaltung für Finanzen
Stand der Angaben	

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	„September 2019: Entscheidung über Einführung Stipendienmodell und/oder Duales Studium, damit Projektende (Regelaufgabe fortlaufend)“ In mehreren gemeinsamen Gesprächen mit der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) und der SenInnDS wurden die Anforderungen an einen Dualen Studiengang Öffentliche Verwaltung an der HWR konkretisiert und die nötigen Planungs- und Bearbeitungsschritte festgelegt. Es wurde darüber Einigkeit erzielt, einen Teil der vorhandenen Studienplätze im Studiengang Öffentliche Verwaltung schnellstmöglich in ein Duales Studiengangmodell umzuwandeln. Bis zur Umsetzung werden übergangsweise ab dem Sommersemester 2020 Stipendien ausgelobt, um auch in der Zwischenzeit den nötigen Nachwuchs zu sichern.
Blick nach vorne (falls Projekt noch nicht planmäßig abgeschlossen) Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	Die Dualisierung von Studienplätzen erfolgt durch die curricular manifestierte Verzahnung zwischen dem Lehrangebot im Studiengang Öffentliche Verwaltung und den Praxisphasen in den jeweiligen Dienststellen. Diese Verzahnung wird durch verschiedene Instrumente wie zusätzliche oder abgeänderte Prüfungsbestandteile oder Praxistransferberichte erreicht. Dazu bedarf es einer Neugestaltung der verschiedenen Ordnungen seitens der HWR. Zur Realisierung des Dualen Studiengangmodells sind darüber hinaus Vertragsbeziehungen zwischen der Hochschule, dem Land Berlin und den Studierenden auf verschiedenen Ebenen herzustellen. Die benötigten Vertragsmuster werden derzeit in Abstimmung mit der HWR und der SenInnDS von SenFin erarbeitet. Die erste Duale Studiengruppe im Studiengang Öffentliche Verwaltung soll nach derzeitigem Planungsstand im Wintersemester 2021/2022 starten. Damit auch zukünftig in jedem Semester ein regulärer Studiengang Öffentliche Verwaltung an der HWR angeboten werden kann, wird ab dem Sommersemester 2021 im Wege einer Sonderfinanzierung durch SenFin jeweils eine Studienklasse zusätzlich angeboten. Dies führt zu einem Aufwuchs auf insgesamt 200 Studienplätzen p.a.
Risikomanagement Sollte das Projekt nicht wie planmäßig zum 30.09.2019 abgeschlossen sein, benennen Sie bitte die Gründe und wie mit	Die Einführung eines Dualen Studiengangmodell im Studiengang Öffentliche Verwaltung verläuft seit Projektstart im Januar 2019 planmäßig.

diesen umgegangen wird.	
Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	

Status zur Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung

Projektsteckbrief: Bitte gehen Sie unten ggf. auf die einzelnen Teilprojekte ein.	Projektsteckbrief 13: Attraktiver Arbeitgeber - hier: Verwendungsbeförderung
Federführende Behörde für die Umsetzung bzw. Koordination des Projektsteckbriefs:	Senatsverwaltung für Finanzen
Stand der Angaben	Januar 2020

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	Hinweis: In der Übersicht der Meilensteine wurden sogenannte Referenzmeilensteine aus dem Zukunftspakt (fett und kursiv in Anführungszeichen) vorausgefüllt. Hierbei handelt es sich um Meilensteine aus den Projektsteckbriefen, die als besonders erfolgskritisch für den Projektverlauf eingestuft werden. „Dezember 2019: Verwendungsbeförderung möglich“ Die Verwaltungsbeteiligung sowie die Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände sind abgeschlossen. Zurzeit erfolgt die Auswertung des Beteiligungsverfahrens der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände. Eine Information des Abgeordnetenhauses ist erfolgt. Anschließend wird das Mitzeichnungsverfahren eingeleitet und die Senatsbefassung vorbereitet. Ein Inkrafttreten des Gesetzentwurfs ist im ersten Halbjahr 2020 geplant. Die Meilensteine M3 bis M6 wurden demnach noch nicht erreicht.
Blick nach vorne (falls Projekt noch nicht abgeschlossen ist) Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	Die Arbeiten an dem Projekt sind zügig fortzuführen. Hierzu ist zunächst der Meilenstein M2 abzuschließen. Im Anschluss daran erfolgt die Senatsbefassung und die Vorlage zum Rat der Bürgermeister; daran schließt sich die Vorlage zum Abgeordnetenhaus an.
Risikomanagement Sollte das Projekt nicht wie planmäßig zum 31.12.2019 abgeschlossen sein, benennen Sie bitte die Gründe und wie mit diesen umgegangen wird. Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	Aufgrund erheblicher verwaltungsübergreifender Abstimmungserfordernisse insbesondere in Bezug auf einzelne Verwendungsbereiche konnte die Realisierung nicht zum Ende des Jahres 2019 erfolgen. Diese Problematik liegt außerhalb planbarer Verfahrensschritte und war in dieser Intensität nicht abzusehen. Auch im Verlauf der weiteren Verfahrensschritte ist mit einem erhöhten Abstimmungserfordernis zu rechnen, welches aber im Ergebnis nicht beeinflussbar ist.

Status zur Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung

Projektsteckbrief: Bitte gehen Sie unten ggf. auf die einzelnen Teilprojekte ein.	Projektsteckbrief 14: Attraktiver Arbeitgeber - hier: Laufbahnwechsel vereinfachen
Federführende Behörde für die Umsetzung bzw. Koordination des Projektsteckbriefs:	Senatsverwaltung für Finanzen
Stand der Angaben	Januar 2020

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	Die Meilensteine M1 und M2 wurden abgeschlossen. Eine Abfrage und Auswertung hinsichtlich der Optimierungsbedarfe ist erfolgt. Die Laufbahnordnungsbehörden meldeten bis auf SenJustVA keinen gesetzlichen Änderungsbedarf. Stattdessen wurden die bereits im Personalpolitischen Aktionsprogramm 2017/18 enthaltenen Hinweise von den Dienststellen – insbesondere auch von SenJustVA – aufgegriffen. Bisher wurden im Jahr 2019 über 20 Anträge auf Zulassung zum Laufbahnwechsel gestellt, die ohne Ausnahme positiv beschieden wurden (24 ohne Ausnahme positiv beschiedene Vorgänge im Jahr 2018). Es handelte sich hierbei überwiegend um Laufbahnwechsel aus den Bereichen Justiz- und Polizeivollzug. Die Anträge begründen sich hier auf Justiz- bzw. Polizeivollzugsdienstunfähigkeit.
Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	Bis auf eine im Zusammenhang mit der Vorlage zur „Fortschreibung für das Personalpolitische Aktionsprogramm 2019/2020“ dem UA PVPP in Aussicht gestellte Arbeitshilfe sind weitere Arbeiten an diesem Projekt nicht erforderlich.
Risikomanagement Welche Entwicklungen gefährden die Zielerreichung bzw. den Projektabschluss? Im Projektsteckbrief vom 29.04.2019 war noch kein Projektabschlussdatum angegeben. Gab es hierzu in der Zwischenzeit eine Festlegung? Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	Entfällt

Status zur Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung

Projektsteckbrief: Bitte gehen Sie unten ggf. auf die einzelnen Teilprojekte ein.	Projektsteckbrief 15: Attraktiver Arbeitgeber - hier: Ausbildung in Teilzeit
Federführende Behörde für die Umsetzung bzw. Koordination des Projektsteckbriefs:	Senatsverwaltung für Finanzen
Stand der Angaben	

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	Kurzbeschreibung und IST-Zustand Die Ausbildung in Teilzeit soll gefördert werden. a) Für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst besteht gemäß § 54d Landesbeamtengesetz (LBG) die Möglichkeit, den Vorbereitungsdienst in Teilzeit zu absolvieren, wenn und soweit die jeweilige Ausbildungs- und Prüfungsordnung dem nicht entgegensteht. b) Für tarifliche Auszubildende besteht nach § 8 Absatz 1 Satz 2 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.
Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	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 Bei Bedarf Anpassung der jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsordnungen durch die jeweiligen Laufbahnordnungsbehörden. 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.
Risikomanagement Welche Entwicklungen gefährden die Zielerreichung bzw. den Projektabschluss	Hoher organisatorischer Aufwand, da die Vermittlung der Ausbildungsinhalte weiterhin sicherzustellen ist. Wer? - Organisation Die Ausbildungsbehörden können unter Beachtung der gesetzlichen Regelungen eigenständig Genehmigungen zur Teilzeit erteilen. Es handelt sich um fortlaufend anzuwendende Regelungen.

Status zur Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung

Projektsteckbrief: Bitte gehen Sie unten ggf. auf die einzelnen Teilprojekte ein.	Projektsteckbrief 16: Attraktiver Arbeitgeber - hier: Anpassung der Zugangsvoraussetzungen
Federführende Behörde für die Umsetzung bzw. Koordination des Projektsteckbriefs:	Senatsverwaltung für Finanzen
Stand der Angaben	Januar 2020

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	Hinweis: In der Übersicht der Meilensteine wurden sogenannte Referenzmeilensteine aus dem Zukunftspakt (fett und kursiv in Anführungszeichen) vorausgefüllt. Hierbei handelt es sich um Meilensteine aus den Projektsteckbriefen, die als besonders erfolgskritisch für den Projektverlauf eingestuft werden. „September 2019: Anpassung Zugangsvoraussetzungen erfolgt“ Bisher konnten der Meilenstein M1 und teilweise der Meilenstein M2 erreicht werden. Derzeit wird die Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände vorbereitet. Daneben wurde das geplante Anwendungsrundschreiben zum Anerkennungsverfahren nach § 15 LVO-AVD mit Rundschreiben SenFin IV Nr. 17/2019 vom 25.02.2019 veröffentlicht, in welchem den einstellenden Dienstbehörden Hinweise zum Ablauf des Anerkennungsverfahrens zur Verfügung gestellt werden. Im Jahr 2019 konnten damit 60 Einzelanerkennungen erfolgen. Eine zeitliche Verzögerung bei der Bearbeitung der Anerkennungen ist nicht eingetreten; alle Anträge wurden im Durchschnitt innerhalb von zwei Wochen beschieden. Als weitere Orientierungshilfe für die Dienstbehörden wurde die Anlage der Arbeitshilfe zu § 15 LVO-AVD, welche die anererkennungsfähigen Studiengänge auflistet, erneut aktualisiert. Sie wurde den Dienststellen mit Rundschreiben SenFin IV Nr. 02/2020 vom 23.12.2019 bekannt gegeben.
Blick nach vorne (falls Projekt noch nicht planmäßig abgeschlossen) Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	Nunmehr hat zunächst die Konzeption der vorgesehenen dienstlichen Qualifizierung zu erfolgen. Diese Abstimmungen sind nicht in der Übersicht zu den geplanten Meilensteinen abgebildet. Parallel hierzu sind die Meilensteine M3 bis M6 abzuschließen. Daneben wird ein Änderungsvorhaben zur LVO-AVD erfolgen. Entgegen der zunächst vorgenommenen Abfrage bei der HWR zur Aufnahme weiterer Studiengänge in § 15 Abs. 1 LVO-AVD, die unmittelbar die Laufbahnbefähigung für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 im nichttechnischen Verwaltungsdienst vermitteln, hat die HWR nun entsprechende Änderungen in Aussicht gestellt. Die HWR beabsichtigt, den Studiengang „Recht/lus“, welcher bisher die Bildungsvoraussetzungen nach § 15 Abs. 3 LVO-AVD erfüllt, zu modulieren. Nach Abschluss dieses Verfahrens kann dann eine Aufnahme des Studiengangs in § 15 Abs. 1 LVO-AVD und damit

	die Möglichkeit der direkten Vermittlung der Laufbahnbefähigung – ohne Anerkennungsverfahren – erfolgen. Im Zusammenhang mit diesem Vorgang wird die Senatsverwaltung für Finanzen eine erneute Abfrage vornehmen, in welcher ermittelt werden soll, inwiefern diese Modulierung auch für andere Studiengänge der HWR in Betracht kommt.
Risikomanagement Sollte das Projekt nicht wie planmäßig zum 30.09.2019 abgeschlossen sein, benennen Sie bitte die Gründe und wie mit diesen umgegangen wird. Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	Bisher konnten die Arbeiten an diesem Vorhaben nicht fortgeführt werden. Nunmehr wurde jedoch von der SenInnDS die Abordnung einer zusätzlichen Regierungsrätin auf Probe bzw. eines zusätzlichen Regierungsrates auf Probe in Aussicht gestellt. Diese Person soll sich dann ausschließlich mit der erforderlichen Änderung der Laufbahnverordnung allgemeiner Verwaltungsdienst und hierbei insbesondere mit der Abstimmung zur praktischen Umsetzung der dienstlichen Qualifizierungen befassen. Unabhängig davon wird jedoch sichergestellt, dass die Arbeiten an diesem Projekt nunmehr fortgesetzt werden. Daneben wurden dem Dienstrechtsreferat über den Haushaltplan 2020/2021 zwei zusätzliche Planstellen zur Bearbeitung insbesondere auch laufbahnrechtlicher Einzelanfragen zur Verfügung gestellt.

Status zur Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung

Projektsteckbrief: Bitte gehen Sie unten ggf. auf die einzelnen Teilprojekte ein.	Projektsteckbrief 17: Gehaltsstrukturen
Federführende Behörde für die Umsetzung bzw. Koordination des Projektsteckbriefs:	Senatsverwaltung für Finanzen
Stand der Angaben	

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	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 bislang gem. § 9 Abs. 1 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 Beamtenstellenposten 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.
Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	Ziele und Nutzen des Vorhabens Herstellung vergleichbarer und nachvollziehbarer Bewertungsentscheidungen und dadurch Sicherstellung von Bezahlungsgerechtigkeit Angestrebtes Ergebnis („Output“) Sicherstellung gleicher Kriterien und Vorgehensweisen: Der Projektsteckbrief ging ursprünglich davon aus, dass einheitliche, zentrale Stellenbewertungen nicht durch eine Zentralisierung erreicht werden sollte. Es gibt nunmehr aber einen Berichtsauftrag des UA PV PP aus der Sitzung vom 21.11.2019, dass SenFin bis zum 26.03.2019 über die weitere Entwicklung zum Aufbau einer solchen zentralen Stelle berichten soll. Anlass war der – ebenfalls vorher beauftragte – Bericht über die Vorprüfung einer solchen

	Maßnahme Der Steckbrief wurde daher durch die aktuellen Entwicklungen etwas überholt. Die Anzahl der im Land Berlin jährlich anfallenden Bewertungsfälle kann auf Grundlage einer Abfrage bei den Dienststellen geschätzt werden, normativ bewertete Stellen oder in Eingruppierungsrichtlinien geregelte Fälle bedürfen keiner Bewertung. Es wurde eine Größenordnung von ca. 3.000 Stellenbewertungen p.a. ermittelt. Hierfür wäre bei zentraler Stellenbewertung nach ersten Schätzungen ein Personalaufwand von mindestens 45 Stellen erforderlich. In diesem Zusammenhang wird parallel auch geprüft, inwieweit durch eine Digitalisierung von Verfahren eine Beschleunigung erreicht werden kann. Dabei wird auch der Aufbau einer entsprechenden Datenbank geprüft. Eine Stellenbewertungsdatenbank soll auf einem noch zu bestimmenden Kollaborationstool (OfficeNet 2, Themenportal etc.) eingerichtet werden, um eine Nutzung der bereits durchgeführten Stellenbewertungen landesweit sicherzustellen. Hinsichtlich der Änderung der AV LHO wird derzeit davon ausgegangen, dass die zusätzlichen Bewertungsfälle im Rahmen der bestehenden personellen Ressourcen bewältigt werden bzw. je nach Umfang der zu bearbeitenden Vorgänge ein Bedarf von ein bis zwei zusätzlichen Stellen entsteht (Werteebene 1. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2).
Risikomanagement Welche Entwicklungen gefährden die Zielerreichung bzw. den Projektabschluss?	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 Höhergruppierung 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.

	len entstehen (Werteebene 1, Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2). Die bisher angedachte Änderung der AV LHO, die bereits umfangreichere Vorlagepflichten an SenFin und verstärkte Zustimmungsvorbehalte vorsieht, ist noch nicht beschlossen. Die Änderung der AV LHO insgesamt liegt nach Auskunft des Referates II B der SenFin seit mehreren Monaten beim Rechnungshof zur Stellungnahme, Antwort steht noch aus. Hier sind ggf. noch Anpassungen erforderlich.“ Die Vorhaben befinden sich in stetiger Umsetzung (u.a. kontinuierliche Weiterführung der AG Musterbewertungen).
--	---

Status zur Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung

Projektsteckbrief: Bitte gehen Sie unten ggf. auf die einzelnen Teilprojekte ein.	Projektsteckbrief 18: Interne Kommunikation
Federführende Behörde für die Umsetzung bzw. Koordination des Projektsteckbriefs:	Senatskanzlei
Stand der Angaben	31.12.2019

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	Hinweis: In der Übersicht der Meilensteine wurden sogenannte Referenzmeilensteine aus dem Zukunftspakt (fett und kursiv in Anführungszeichen) vorausgefüllt. Hierbei handelt es sich um Meilensteine aus den Projektsteckbriefen, die als besonders erfolgskritisch für den Projektverlauf eingestuft werden. „Herbst 2019: Betriebs- und Redaktionsmodell erarbeiten“ Es wurde in Abstimmung mit VII A ein Ausbaukonzept für die Weiterentwicklung von b-intern.de erarbeitet. Hierbei wurden auch die benötigten Ressourcen ausgewiesen, die für die weitere Umsetzung erforderlich wären. Über die Bereitstellung der Ressourcen wurde noch nicht final entschieden. Daher wurden bisher keine operativen Schritte zur Umsetzung angegangen.
--	---

Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	„Frühjahr 2020: b-intern.de aktiv vermarkten und als Startseite in jeder Haupt- und Bezirksverwaltung etablieren“ Im Ausbaukonzept von b-intern.de (siehe „Rückblick“) wurde ausgeführt, wo die deutlichsten Weiterentwicklungsbedarfe für ein funktionales und modernes Beschäftigtenportal liegen. Von besonderer Dringlichkeit ist hierbei der Ausbau eines redaktionellen Rahmens bzw. einer zentralen redaktionellen Steuerung. Aktuell ist b-intern.de in einem dezentralen Redaktionsmodell umgesetzt, d.h. einzelne Einheiten bespielen ihre jeweiligen Auftritte in eigener Verantwortung. Es gibt eine nur sehr geringe Durchlässigkeit von Inhalten für eine Portalübergreifende Sichtbarkeit. Darüber hinaus gibt es auch keinen Content, der mit dem speziellen Fokus auf das Land Berlin als Ganzes produziert oder ausgespielt wird. Daher wäre der nächste logische Schritt, das Redaktions- und Rollenmodell dahingehend anzupassen, dass ein verwaltungsübergreifendes Display integriert wird, welches redaktionell betreut wird. Mit der technischen Umsetzung solcher Displays, kann dann b-intern.de in die verwaltungsinterne Vermarktung übernommen werden, d.h. Bewerbung im Anwenderforum, In-house Schulungen zum neuen Redaktionskonzept und die zentrale technische Einspielung von redaktionellen Inhalten. „Sommer 2020: Entwicklung von b-intern als Kommunikationsplattform bis hin zur interaktiven Plattform“ Nach Umsetzung des redaktionellen Mantels, wird in der zweiten Ausbaustufe das Service- und Prozessangebot weiter ausgebaut. Mögliche Komponenten können dann einem Proof-of-Concept unterzogen werden. „Frühjahr 2021: b-intern als interaktive, zentrale Service-Plattform etablieren“ Nach Prüfung der o.g. Service- und Prozessapplikationen kann dann iterativ das Angebot erweitert werden. Die Realisierungsmöglichkeiten der o.g. Ausbaustufen sind neben den einsetzbaren Ressourcen auch abhängig von der Komplexität der Umsetzung sowie dem Stand der Vorbefassung/Vorarbeiten. Ausbaustufen mit niedriger Komplexität und detaillierter Vorbefassung eignen sich zum Beispiel als schnell realisierbarer „Quick-Win“ wogegen Angebote mit hoher Komplexität und keiner Vorbefassung entsprechend langfristig geplant werden müssen. Zusammen mit dem modifizierten Redaktionskonzept entsteht dann eine neue interaktive, zentrale Service-Plattform.
Risikomanagement Welche Entwicklungen gefährden die Zielerreichung bzw. den Projektabschluss zum <u>Frühjahr 2021</u>? Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	Eine Entscheidung über die im Ausbaukonzept benötigten Ressourcen muss zeitnah gefällt werden, um die o.g. Meilensteine weitestgehend einzuhalten.

Status zur Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung

Projektsteckbrief: Bitte gehen Sie unten ggf. auf die einzelnen Teilprojekte ein.	Projektsteckbrief 19: Zusätzliche(r) Stadträtin / Stadtrat
Federführende Behörde für die Umsetzung bzw. Koordination des Projektsteckbriefs:	Senatsverwaltung für Inneres und Sport
Stand der Angaben	16. Januar 2020

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	Hinweis: In der Übersicht der Meilensteine wurden sogenannte Referenzmeilensteine aus dem Zukunftspakt (fett und kursiv in Anführungszeichen) vorausgefüllt. Hierbei handelt es sich um Meilensteine aus den Projektsteckbriefen, die als besonders erfolgskritisch für den Projektverlauf eingestuft werden. „November 2019: Vorlage von Eckpunkten zur Schaffung der rechtlichen Grundlage, im Anschluss Einleitung des Gesetzgebungsverfahrens“ Die gesetzliche Verankerung eines zusätzlichen, sechsten Bezirksamtsmitglieds (Nr.19) soll Bestandteil einer umfangreicheren Novellierung des Bezirksverwaltungsgesetzes (BezVG) sein. Hierzu wurden in den vergangenen Monaten Änderungsbedarfe identifiziert und geprüft. Ziel der umfangreichen Prüfungen ist es, einen Vorschlag für eine Gesetzesnovellierung zu unterbreiten, die so rechtzeitig vom Abgeordnetenhaus beraten und beschlossen werden kann, damit die Änderungen zu Beginn der neuen Wahlperiode in Kraft treten können. Die zeitliche Umsetzung der Verankerung eines zusätzlichen Bezirksamtsmitglieds ist politisch mit der Frage verknüpft, wann sich der RdB auf eine konturierte, einheitliche Geschäftsstruktur einigen kann (Steckbrief Nr. 20), die ebenfalls Teil der Gesetzesnovellierung sein soll und Auswirkungen auf die anderen beabsichtigten Änderungen hat (die RdB-Beschlussfassung hierzu ist für den 23. Januar 2020 geplant). Nach In-Kraft-Treten der Gesetzesänderung ist eine größere Präsenz der Bezirksamtsmitglieder und somit eine bessere Erreichbarkeit zu erwarten, die u.a. der Politikverdrossenheit entgegenwirken kann und selbstverständlich auch der effizienteren Aufgabenwahrnehmung auf Bezirksebene dient. Vorbehaltlich der politischen Einigung ist die Senatsbefassung mit Vorlage des Gesetzentwurfes für Mitte 2020 geplant.
Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	„Mai 2020: Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens“ Siehe oben. Vorbehaltlich der politischen Einigung ist die Senatsbefassung mit Vorlage des Gesetzentwurfes für Mitte 2020 geplant.

	„Juni 2020: Bekanntmachung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin“ Siehe oben. Vorbehaltlich der politischen Einigung ist die Senatsbefassung mit Vorlage des Gesetzentwurfes für Mitte 2020 geplant. „Juli 2020: Beginn der Vorbereitung und Umsetzung“ Siehe oben. Vorbehaltlich der politischen Einigung ist die Senatsbefassung mit Vorlage des Gesetzentwurfes für Mitte 2020 geplant.
Risikomanagement Welche Entwicklungen gefährden die Zielerreichung bzw. den Projektabschluss <u>zum Beginn der nächsten Wahlperiode?</u> Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	Die zeitliche Umsetzung der Verankerung eines zusätzlichen Bezirksamtsmitglieds ist gesetzgebungstechnisch mit der Frage verknüpft, wann sich der RdB auf eine konturierte, einheitliche Geschäftsstruktur einigen kann (Steckbrief Nr. 20), die ebenfalls Teil der Gesetzesnovellierung sein soll und Auswirkungen auf die anderen beabsichtigten Änderungen hat (die RdB-Beschlussfassung hierzu ist für den 23. Januar 2020 geplant). Bei der geplanten Einbringung des Gesetzesentwurfes Mitte 2020 in den Senat bestehen so gut wie keine Risiken, die ein Inkrafttreten der beabsichtigten Änderungen zu Beginn der nächsten Wahlperiode gefährden.

Status zur Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung

Projektsteckbrief: Bitte gehen Sie unten ggf. auf die einzelnen Teilprojekte ein.	Projektsteckbrief 20: Konturierung der Geschäftsbereiche der Bezirke
Federführende Behörde für die Umsetzung bzw. Koordination des Projektsteckbriefs:	Rat der Bürgermeister Ausgefüllt durch: Senatskanzlei
Stand der Angaben	31.12.2020

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	Hinweis: In der Übersicht der Meilensteine wurden sogenannte Referenzmeilensteine aus dem Zukunftspakt (fett und kursiv in Anführungszeichen) vorausgefüllt. Hierbei handelt es sich um Meilensteine aus den Projektsteckbriefen, die als besonders erfolgskritisch für den Projektverlauf eingestuft werden. „3. Quartal 2019: Verständigung auf eine künftig einheitlichere Geschäftsbereichsstruktur“ In der RdB-Sitzung am 19.09.2019 wurde der Umgang mit dem Projektsteckbrief besprochen. Es wurde vorgeschlagen, im Anschluss der RdB-Sitzung am 24.10.2019 hierüber weiter zu beraten. In der RdB-Sitzung am 15.11.2019 wurde durch BzBm Kleebank eine Vorlage zur Beschlussfassung (RdB-Vorlage-Nr. R-719/2019) zum Thema „Vereinheitlichung der Geschäftsbereiche der Bezirksämter von Berlin (Zukunftspakt)“ eingebracht. Der TOP wurde jedoch vertagt, sodass eine Verständigung bisher noch nicht erfolgt ist. „November 2019: Vorlage von Eckpunkten zur Schaffung der rechtlichen Grundlage, im Anschluss Einleitung des Gesetzgebungsverfahrens“ Die Projektsteckbriefe 20: „Konturierung der Geschäftsbereiche der Bezirke“, 19: (Zusätzliche(r) Stadträtin/Stadtrat und 21: (Entscheidungskompetenz Bezirksbürgermeisterinnen/ Bezirksbürgermeister) sollen der SenInnDS zufolge in eine umfangreichere Gesetzesnovellierung einfließen. Hierzu ist jedoch laut SenInnDS eine Einigung hinsichtlich der Konturierung der Geschäftsbereiche notwendig.
Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	„Mai 2020: Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens“ Die in den o. g. Projektsteckbriefen vorgegebenen Fristen zur Umsetzung der Gesetzgebungsvorhaben sind nach Auskunft der SenInnDS nicht zu halten. Stattdessen ist die Einbringung einer Gesetzesvorlage in den Senat für Mitte 2020 vorgesehen. „Juni 2020: Bekanntmachung im Gesetz- und Verordnungsblatt“ s. o.

Risikomanagement Welche Entwicklungen gefährden die Zielerreichung bzw. den Projektabschluss <u>zum Beginn der nächsten Wahlperiode?</u> Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	Die Schaffung der rechtlichen Grundlagen ist gesetzgebungstechnisch von einer Einigung hinsichtlich der Konturierung der Geschäftsbereiche abhängig. Eine verzögerte Entscheidung hat eine Verzögerung des Gesetzgebungsprozesses zur Folge. Zur Koordinierung des Prozesses wäre es hilfreich, wenn es seitens des RdB eine Ansprechpartnerin bzw. einen Ansprechpartner für das Thema und das damit verbundene Controlling geben würde.
---	---

Status zur Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung

Projektsteckbrief: Bitte gehen Sie unten ggf. auf die einzelnen Teilprojekte ein.	Projektsteckbrief 21: Entscheidungskompetenz Bezirksbürgermeisterinnen / Bezirksbürgermeister
Federführende Behörde für die Umsetzung bzw. Koordination des Projektsteckbriefs:	Senatsverwaltung für Inneres und Sport
Stand der Angaben	16. Januar 2020

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	Hinweis: In der Übersicht der Meilensteine wurden sogenannte Referenzmeilensteine aus dem Zukunftspakt (fett und kursiv in Anführungszeichen) vorausgefüllt. Hierbei handelt es sich um Meilensteine aus den Projektsteckbriefen, die als besonders erfolgskritisch für den Projektverlauf eingestuft werden. „November 2019: Vorlage von Eckpunkten für rechtlich umsetzbare und mehrheitsfähige Maßnahmen zur Stärkung der Rolle der Bezirksbürgermeisterinnen / Bezirksbürgermeister, im Anschluss Einleitung des Gesetzgebungsverfahrens“ Die rechtliche Erweiterung der Entscheidungskompetenzen der Bezirksbürgermeisterinnen/Bezirksbürgermeister zum Zwecke einer verbesserten gesamtstädtischen Steuerung soll Bestandteil einer umfangreicheren Novellierung des Bezirksverwaltungsgesetzes (BezVG) sein. Hierzu wurden in den vergangenen Monaten Änderungsbedarfe identifiziert und geprüft. Ziel der umfangreichen Prüfungen ist es, einen Vorschlag für eine Gesetzesnovellierung zu unterbreiten, die so rechtzeitig vom Abgeordnetenhaus beraten und beschlossen werden kann, damit die Änderungen zu Beginn der neuen Wahlperiode in Kraft treten können. Die zeitliche Umsetzung des Vorhabens ist politisch mit der Frage verknüpft, wann sich der RdB auf eine konturierte, einheitliche Geschäftsstruktur einigen kann (Steckbrief Nr. 20), die ebenfalls Teil der Gesetzesnovellierung sein soll und Auswirkungen auf die anderen beabsichtigten Änderungen hat (die RdB-Beschlussfassung hierzu ist für den 23. Januar 2020 geplant). Vorbehaltlich der politischen Einigung ist die Senatsbefassung mit Vorlage des Gesetzentwurfes für Mitte 2020 geplant.
Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	„Mai 2020: Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens“ Siehe oben. Vorbehaltlich der politischen Einigung ist die Senatsbefassung mit Vorlage des Gesetzentwurfes für Mitte 2020 geplant. „Juni 2020: Bekanntmachung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin“ Siehe oben.

	Vorbehaltlich der politischen Einigung ist die Senatsbefassung mit Vorlage des Gesetzentwurfes für Mitte 2020 geplant.
Risikomanagement Welche Entwicklungen gefährden die Zielerreichung bzw. den Projektabschluss <u>zum Beginn der nächsten Wahlperiode?</u> Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	Die zeitliche Umsetzung des Vorhabens ist gesetzgebungstechnisch mit der Frage verknüpft, wann sich der RdB auf eine konturierte, einheitliche Geschäftsstruktur einigen kann (Steckbrief Nr. 20), die ebenfalls Teil der Gesetzesnovellierung sein soll und Auswirkungen auf die anderen beabsichtigten Änderungen hat (die RdB-Beschlussfassung hierzu ist für den 23. Januar 2020). Durch die bisherigen Prüfungen wurde deutlich, dass der bestehende Verfassungsrahmen Grenzen für eine einfachgesetzliche Erweiterung der Kompetenzen der Bezirksbürgermeisterinnen/Bezirksbürgermeister setzt. Hier wird die federführende Senatsverwaltung bemüht sein, die verschiedenen politischen Interessenlagen einer ausgewogenen Lösung zuzuführen, die Grundlage der weiteren Beratungen sein soll. Bei der geplanten Einbringung des Gesetzesentwurfes Mitte 2020 in den Senat bestehen so gut wie keine Risiken, die ein Inkrafttreten der beabsichtigten Änderungen zu Beginn der nächsten Wahlperiode gefährden.

Status zur Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung

Projektsteckbrief: Bitte gehen Sie unten ggf. auf die einzelnen Teilprojekte ein.	Projektsteckbrief 22: Bessere Anbindung an das Breitbandnetz
Federführende Behörde für die Umsetzung bzw. Koordination des Projektsteckbriefs:	Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz
Stand der Angaben	21.01.2020

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	Hinweis: In der Übersicht der Meilensteine wurden sogenannte Referenzmeilensteine aus dem Zukunftspakt (fett und kursiv in Anführungszeichen) vorausgefüllt. Hierbei handelt es sich um Meilensteine aus den Projektsteckbriefen, die als besonders erfolgskritisch für den Projektverlauf eingestuft werden. M2 „4. Quartal 2019: Erstellung des Optimierungskonzepts“ Die Abstimmung der notwendigen Optimierungen mit allen Beteiligten (antragstellenden Unternehmen, Bearbeitern in Bezirken und Senatsverwaltungen, IT-Verantwortlichen in Verwaltung und Unternehmen) hat die Notwendigkeit eines iterativen Ansatzes und Etablierung eines kontinuierlichen Anpassungsprozesses ergeben. Nach der Umsetzung eines ersten Anpassungsschrittes Ende 2019 erfolgt die Spezifikation der Anpassung in 2020 (SOLL-Prozess). Die dafür notwendigen Lastenhefte wurden begonnen. Deren Fertigstellung war für Ende 2019 geplant und muss zunächst in Q1 2020 beendet und insbes. die SOLL-Prozesse mit allen an den Prozessen beteiligten final abgestimmt werden.
Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	M4 „2. Quartal 2020: Beginn Erprobung des erweiterten Fachverfahrens mit ausgewähltem Nutzerkreis und zusätzlicher Begleitung“ Auch bei der Erprobung des Fachverfahrens wird ein iterativer bzw. inkrementeller Ansatz verfolgt: Nach der Implementierung im Testsystem wird der Nutzerkreises und zusätzlicher Begleitung einberufen. Hierbei werden die gleichen Arbeitsgruppen beteiligt, die auch schon bei M2 mitgewirkt haben. Daraus resultierende Anpassungs- und Ergänzungsforderungen werden entsprechend in einem überarbeiteten Testsystem implementiert mit dem Ziel einen kontinuierlichen Abstimmungs- und Änderungsprozess zu etablieren und die Lastenhefte ggfs. entsprechend anzupassen. M5 „4. Quartal 2020: Abschluss Erprobung Fachverfahren“ Ziel dieses Meilensteins ist ein Berlinweites Roll-out (oder auch Softwareverteilung). Dafür sind nach erfolgreichem Abschluss von M4 umfangreiche Ende-zu-Ende-Test vorgesehen sowie eine entsprechende Begleitung der Überführung in den Wirkbetrieb.
Risikomanagement Welche Entwicklungen gefährden die Zielerreichung bzw. den Projektabschluss zum 31.12.2020? Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Res-	Folgen Risikofaktoren gibt es: Es handelt sich nicht um den Aufbau eines neuen IT-Verfahrens, sondern um Erweiterung und Anpassung eines bereits seit mehreren Jahren in Betrieb befindlichen IT-Fachverfahrens. Dementsprechend gibt es eine Vielzahl an aktuellen Nutzern, die im Projekt beteiligt werden müssen (antragstellende Unternehmen, Mitarbeiter in Bezirken und Senatsverwaltungen, IT-Verantwortliche in Verwaltung und Unternehmen). Zudem verfügt das IT-Fachverfahren über diverse Schnittstellen

sorts) benötigt?	(Output und Input), deren komplexen Verflechtungen berücksichtigt werden müssen. Ziel der Projektleitung ist es Folgefehler, z.B. aus M2, frühzeitig zu vermeiden. Daher ist aus Sicht der Projektleitung eine Verzögerung hinnehmbar. Potentielle Risiken stellen jeweils die personellen Ressourcen der am Projekt beteiligten dar, sowie die Verfügbarkeit von qualifizierten Dienstleistern (Stichwort: Fachkräftemangel). Zudem müssen hier neben verschiedenen Ressorts der Verwaltung (u.a. SenWEB) auch die antragstellenden Unternehmen einbezogen werden.
------------------	---

Status zur Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung

Projektsteckbrief: Bitte gehen Sie unten ggf. auf die einzelnen Teilprojekte ein.	Projektsteckbrief 23: Organisations- und Rollenkonzept Digitalisierung
Federführende Behörde für die Umsetzung bzw. Koordination des Projektsteckbriefs:	Senatsverwaltung für Inneres und Sport
Stand der Angaben	31.12.2019

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	Hinweis: In der Übersicht der Meilensteine wurden sogenannte Referenzmeilensteine aus dem Zukunftspakt (fett und kursiv in Anführungszeichen) vorausgefüllt. Hierbei handelt es sich um Meilensteine aus den Projektsteckbriefen, die als besonders erfolgskritisch für den Projektverlauf eingestuft werden. „September 2019: Vorlage Entwurf Organisations- und Rollenverteilung“ Der Entwurf des Rollenkonzeptes wurde vorgelegt; dieser wurde der AG IKT-Fachkräfte in 12/2019 zur finalen Abstimmung vorgelegt. „3. Quartal 2019: Beschluss des Konzepts durch IKT-LR“ Dieser Beschluss soll nun bis zum Q3/2020 erfolgen.
Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	„1. Quartal 2020: Beschluss der Verwaltungsvorschrift „IKT Rollen und Aufgaben“ durch den Senat und Umsetzung“ Die Verwaltungsvorschrift basiert auf dem im IKT-LR im Q1/2020 zu beschließenden Rollenkonzept und ist daher noch nicht finalisiert.
Risikomanagement Welche Entwicklungen gefährden die Zielerreichung bzw. den Projektabschluss bis Anfang 2020? Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	Eine Nichtzustimmung im IKT-Lenkungsrat würde den Abschluss des Projekts gefährden.

Status zur Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung

Projektsteckbrief: Bitte gehen Sie unten ggf. auf die einzelnen Teilprojekte ein.	Projektsteckbrief 24: Arbeit des IKT-Lenkungsrates
Federführende Behörde für die Umsetzung bzw. Koordination des Projektsteckbriefs:	Senatsverwaltung für Inneres und Sport
Stand der Angaben	14.01.2020

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	Hinweis: In der Übersicht der Meilensteine wurden sogenannte Referenzmeilensteine aus dem Zukunftspakt (fett und kursiv in Anführungszeichen) vorausgefüllt. Hierbei handelt es sich um Meilensteine aus den Projektsteckbriefen, die als besonders erfolgskritisch für den Projektverlauf eingestuft werden. „2. Quartal 2019: Erstellung Konzept zur Sitzungsstrukturierung“ Erste Ergebnisse: Am 19.12.2019 fand ein Workshop mit Mitgliedern des IKT-Lenkungsrats zur Umsetzung des Projektsteckbriefs statt. Ein Ergebnis war, dass Projekte priorisiert und Hindernisse so früh wie möglich lösungsorientiert angezeigt werden sollen. Es soll weiter proaktiv und gemeinschaftlich an der Strukturierung der Sitzung gearbeitet werden. „September 2019: Diskussion und Beschluss Konzept zur Sitzungsstrukturierung sowie Umsetzung der Änderungen“ Wo möglich sollen Themen bereits im Vorbereitungsgremium so vorbereitet werden, dass Beschlüsse schneller gefasst werden können. Auch die neu eingeführte Konsensliste kann hier ein wichtiges Mittel zum Zweck sein.
Blick nach vorne (falls Projekt noch nicht planmäßig abgeschlossen) Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	Das Protokoll der ersten Sitzung der AG, sowie der Folgetermin sind in Abstimmung. Im Rahmen der zweiten Sitzung sollen die Fragestellungen abschließend beantwortet werden. Die Struktur der AG im offenen Format mit „Workshop-Charakter“ wurde als positiv wahrgenommen und soll auch in der zweiten Sitzung im ersten Quartal 2020 beibehalten werden. Ziel der zweiten Sitzung ist es, die Arbeit der Arbeitsgruppe abzuschließen und die Ergebnisse dann dem IKT-LR vorzustellen.
Risikomanagement Sollte das Projekt nicht wie planmäßig zum 31.12.2020 abgeschlossen sein, benennen Sie bitte die Gründe und wie mit diesen umgegangen wird. Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	Zum Ende des Jahres wird das Projekt abgeschlossen und die Ergebnisse bereits in der Sitzung des Gremiums verkündet worden sein. Die Interessenlagen aller Mitglieder des IKT-Lenkungsrates sind jedoch so divers, dass der Abstimmungsprozess – trotz Mitarbeit in der AG – bewusst in die Länge gezogen werden könnte.

Status zur Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung

Projektsteckbrief: Bitte gehen Sie unten ggf. auf die einzelnen Teilprojekte ein.	Projektsteckbrief 25: Aufstellung des ITDZ als Landesdienstleister
Federführende Behörde für die Umsetzung bzw. Koordination des Projektsteckbriefs:	Senatsverwaltung für Inneres und Sport
Stand der Angaben	

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	Hinweis: In der Übersicht der Meilensteine wurden sogenannte Referenzmeilensteine aus dem Zukunftspakt (fett und kursiv in Anführungszeichen) vorausgefüllt. Hierbei handelt es sich um Meilensteine aus den Projektsteckbriefen, die als besonders erfolgskritisch für den Projektverlauf eingestuft werden. „4. Quartal 2019: Migrationsergebnisse“ Es wurde eine Umsetzungsplanung für 2020 mit den Behörden vereinbart. Diese sieht vor, dass in 2020 die Betriebsverantwortung für Netze für 5500 Arbeitsplätze und für Telefonie für 3000 Arbeitsplätze sowie 200 IKT Arbeitsplätze in 2020 zum ITDZ migriert. „Ende 2019: Umsetzung eines „Turnaround-Konzepts“ innerhalb des ITDZ“ Es wurden im Rahmen des Turnaround-Konzeptes verschieden Kundenzufriedenheitsbefragungen durchgeführt und elf Ansatzpunkt zur Verbesserung der Kundenzufriedenheit identifiziert.
Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	Ableitung weiterer Maßnahmen aus dem Turn-Around-Konzept, insbesondere mit Blick auf die Prozessgestaltung. Der neue Interims-Vorstand wird hier bis zum Ende des Q1 / 2020 weitere Details zuliefern.
Risikomanagement Sollte das Projekt nicht wie planmäßig zum 31.12.2019 abgeschlossen sein, benennen Sie bitte die Gründe und wie mit diesen umgegangen wird. Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	Die sich aus der Turn-Around-Analyse ergebenden Maßnahmen sind komplex, so dass es mehr als eines Quartals zur erfolgreichen Implementierung bedarf. Daher wird deren Umsetzung in 2020 fortgesetzt (siehe oben).

Status zur Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung

Projektsteckbrief: Bitte gehen Sie unten ggf. auf die einzelnen Teilprojekte ein.	Projektsteckbrief 26: Zukunftsfähige Ordnungsämter
Federführende Behörde für die Umsetzung bzw. Koordination des Projektsteckbriefs:	Senatsverwaltung für Inneres und Sport
Stand der Angaben	

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	Hinweis: In der Übersicht der Meilensteine wurden sogenannte Referenzmeilensteine aus dem Zukunftspakt (fett und kursiv in Anführungszeichen) vorausgefüllt. Hierbei handelt es sich um Meilensteine aus den Projektsteckbriefen, die als besonders erfolgskritisch für den Projektverlauf eingestuft werden. Meilenstein M 1 – „abgestimmter Projektauftrag mit allen beteiligten Senats- und Bezirksverwaltungen“ Am 21.10.19 wurde auf einer Sondersitzung der BzStR-Runde Ordnungsämter (OrdÄ) mit den Staatssekretären/innen der für die OrdÄ zuständigen Senatsfachverwaltungen die Auftragsstellung besprochen. Der auf dieser Grundlage erstellte Entwurf des Projektauftrages wird derzeit mit der Projektauftraggeberin Frau StS Smentek abgestimmt. Als nächste Schritte sind vorgesehen: eine Vorabstimmung mit der weiteren Projektauftraggeberin Frau BzBm Herrmann (als Vertreterin für den RdB), eine Abstimmung mit den Staatssekretären/innen der Senatsverwaltungen, in deren Zuständigkeitsbereich die Aufgaben der bezirklichen Ordnungsämter fallen, eine Abstimmung mit den Bezirksamtsmitgliedern, in deren Geschäftsbereich sich das bezirkliche Ordnungsamt bzw. RegOrd befindet sowie eine Abstimmung mit den Ordnungsamtsleitungen.
Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	„1. Quartal 2020: Finanzierungsklärung und Auftragsvergabe externer Berater“ Es ist noch keine abschließende Entscheidung über eine Auftragsvergabe an einen externen Berater erfolgt. Das Projekt kann auf Ergebnissen umfangreicher vorheriger Untersuchungen zu den Ordnungsämtern aufsetzen. Unter der Federführung des für die Grundsatzangelegenheiten der bezirklichen Ordnungsämter zuständigen Fachbereiches der Senatsverwaltung für Inneres und Sport werden von der Steuerungsgruppe die Projektarbeitsgruppen koordiniert und wird die enge Verzahnung mit dem Projekt „GPO Ordnungsämter“ sichergestellt. „3. Quartal 2020: Ergebnisse externer Berater liegen vor“ Entfällt, siehe oben. Im 2. Quartal 2020 soll nach Unterzeichnung des mit allen Beteiligten abgestimmten Projektauftrages der Beginn der Projektarbeit/ die Einsetzung der Projektarbeitsgruppen und der Steuerungsgruppe erfolgen. Im 3. Quartal sollen nach derzeitigem Stand erste Ergebnisse der Projektgruppen vorliegen. „2. Quartal 2021: Umsetzung der identifizierten Maßnahmen“ Identifizierte und von Abstimm- und Entscheidungsinstanz be-

	schlossene Projektergebnisse werden bei Vorlage der notwendigen Voraussetzungen unverzüglich umgesetzt.
Risikomanagement Welche Entwicklungen gefährden die Zielerreichung bzw. den Projektabschluss zum 30.06.2021? Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	Voraussetzung für die erfolgreiche Erreichung der Projektziele ist eine stringente Mitarbeit aller Beteiligten und Verantwortlichen in den Senats- und Bezirksverwaltungen in den Projektgremien und die uneingeschränkte Bereitschaft, die vereinbarten Maßnahmen zeitnah umzusetzen. Daher werden folgende Faktoren als entscheidend für die Erreichung der Projektziele definiert: 1. Politischer Wille zur Veränderung und zur Durchsetzung der erkannten Optimierungspotentiale auf allen Ebenen (insbesondere zur Standardisierung bezirklicher Prozesse und ggf. einer Neustrukturierung der von den Ordnungsämtern wahrzunehmenden Aufgaben als Voraussetzung für eine gesamtstädtische Steuerung) 2. Ausreichende Finanzierung erkannter Optimierungspotentiale sowie sächliche und personelle Ressourcenbereitstellung in den bezirklichen Ordnungsämtern 3. Landesweite und ämterübergreifende Zusammenarbeit über Zuständigkeitsgrenzen hinweg 4. Klarer Auftrag und verbindliche Zielsetzungen des Projektes als Handlungsgrundlage 5. Hohe Flexibilität und unbedingter Veränderungswille bei allen Projektbeteiligten 6. Keine Durchmischung von Primär- und Sekundärorganisation¹ auf Projektleitungsebene 7. Klare Rollen und Zuständigkeiten innerhalb der Sekundärorganisation

¹ Unter Primär- oder *Linienorganisation* werden in der Organisationslehre aufbauorganisatorischen Regeln zur Hierarchie sowie Stellen- und Abteilungsbildung verstanden, die dauerhaft gültig sind. Unter *Sekundärorganisation* werden die Hierarchie ergänzenden oder überlagernden organisatorischen Einrichtungen zur Koordination von z. B. Projekten oder strategischen Geschäftsfeldern verstanden. Sie kann bei Schnittstellen- und komplexen anderen Problemen als Lösungsmittel dienen (Fischermanns 2013: *Praxishandbuch Prozessmanagement*).

Status zur Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung

Projektsteckbrief: Bitte gehen Sie unten ggf. auf die einzelnen Teilprojekte ein.	Projektsteckbrief 27: Prozessanalyse Radinfrastruktur (PARI)
Federführende Behörde für die Umsetzung bzw. Koordination des Projektsteckbriefs:	Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz
Stand der Angaben	16.01.2020

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	Hinweis: In der Übersicht der Meilensteine wurden sogenannte Referenzmeilensteine aus dem Zukunftspakt (fett und kursiv in Anführungszeichen) vorausgefüllt. Hierbei handelt es sich um Meilensteine aus den Projektsteckbriefen, die als besonders erfolgskritisch für den Projektverlauf eingestuft werden. „Mai 2019: Projektauftritt Teilprojekt 1 – GPM“ // „Juli 2019: Abschluss der Prozessanalyse“ Die Workshopreihe zur Erhebung des IST-Prozesses wurde erfolgreich abgeschlossen. Neben der Projekt- und Teilprojektleitung nahmen an den insgesamt sieben Workshops regelmäßig Vertreter*innen der prozessbeteiligten Behörden teil, u.a. der Gruppe Radverkehr der SenUVK (IV B 3), der Verkehrslenkung Berlin (VLB) sowie der Straßen- und Grünflächenämter (SGÄ) verschiedener Bezirke. Die Workshops waren geprägt von hoher Motivation und konstruktiver Zusammenarbeit. Interviews mit ausgewählten Prozessbeteiligten brachten zusätzliche Tiefe und Klarheit. Im Ergebnis liegt nun ein mit allen Workshop-Teilnehmenden abgestimmtes, modellierte Prozessmodell für den fiktiven „Musterdamm“ vor. Dieser Prozess wird im weiteren Verlauf des Teilprojektes zu einem Soll-Prozess weiterentwickelt. „3. Quartal 2019: Start Teilprojekt 2 – Ressourcen / Sonderprogramme“ Die Teilprojektleitung hat in Abstimmung mit der Projektleitung eine Schärfung der Aufgabenstellung vorgenommen. Im Rahmen einer umfassenden Analyse befasst sich das Teilprojekt mit den bestehenden Finanzierungsmöglichkeiten für den Bau von Radinfrastruktur. Im ersten Schritt wurden die Finanzierungstöcke und Sonderprogramme der verschiedenen Behörden identifiziert, aus denen die Bezirke schöpfen können. Interviews mit den Beteiligten auf Senats- und Bezirksebene sollen nun den Umgang der Bezirke mit Sondermitteln im Kontext der KLR aufzeigen und Schwachstellen identifizieren. Schließlich wird das Teilprojekt auch der Frage nachgehen, wie im Sinne der Transparenz und politischen Priorisierung die Gesamthöhe der Ausgaben für den Bau von Radinfrastruktur ermittelt werden kann. „3. Quartal 2019: Erarbeitung eines Soll-Konzepts“ Aus der Analyse des IST-Prozesses erarbeiteten die Teilnehmer*innen der o.g. Workshops mehrere Handlungsfelder für die Optimierung des Prozesses. Die daraus entwickelten, bisweilen bereits sehr konkreten Vorschläge wurden in Workshops mit den beteiligten Stellen abgestimmt. Mit geringer zeitlicher Verzögerung
--	---

	wird aktuell ein Zwischenbericht über die Ergebnisse des Teilprojekts verfasst, der Eingang in den Gesamtbericht des Projektes finden wird. „4. Quartal 2019: Abschluss SOLL-Prozess“ Ausgehend von den im Abschlussbericht aufgeführten Optimierungsvorschlägen werden im Anschluss Maßnahmenpläne zur Zielerreichung im Geschäftsprozessmanagement erarbeitet. Einzelne Optimierungsmaßnahmen sollen bereits vorab kurzfristig umgesetzt werden. So befindet sich in der Koordinierungsstelle Rad- und Fußverkehr eine Austauschplattform für die bezirklichen Radverkehrs-Planer*innen im Aufbau. Darüber hinaus soll kurzfristig die technische bzw. IT-Ausstattung in den SGÄ verbessert werden (u.a. Bildschirme, Zeichenprogramme etc.). Der Abschluss des SOLL-Prozesses wird voraussichtlich im 2. Quartal 2020 erfolgen.
Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	„1. Quartal 2020: Abschluss TP 2“ Die Ergebnisse der oben dargestellten Analyse der Finanzierungsmöglichkeiten für Radinfrastruktur werden in einem Bericht zusammengeführt und Handlungsempfehlungen formuliert. „1. Quartal 2020: Erstellung eines Monitoringkonzeptes“ Im Rahmen des Teilprojekts 3 werden aktuell eine detaillierte Projektbeschreibung sowie Vergabeunterlagen vorbereitet. Die Entwicklung des Monitoringkonzepts soll ausgeschrieben und extern vergeben werden. Es soll insbesondere Vorschläge zur Umsetzung einer gesamtstädtischen Steuerung mittels Zielvereinbarungen für das Themenfeld Radverkehr formulieren.
Risikomanagement Welche Entwicklungen gefährden die Zielerreichung bzw. den Projektabschluss zum 31.12.2020? Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	Die Besetzung der zugewiesenen Planstellen für Geschäftsprozessmanagement wurde im Projektauftrag als kritischer Erfolgsfaktor benannt. Mit aktuellem Stand sind die betreffenden Stellen im Hause SenUVK nach wie vor unbesetzt. Hierdurch ergeben sich fehlende Ressourcen mit entsprechender zeitlicher Verzögerung, v.a. für Teilprojekt 1. Dies betrifft in besonderem Maße die Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmenpläne auf Grundlage der in der Prozessanalyse entwickelten Optimierungsvorschläge. Die erste Auswertung der Ergebnisse aus Teilprojekt 1 zeigt bereits eine hohe Komplexität der im Projekt bearbeiteten Themenschwerpunkte. Insbesondere bei der Optimierung der Geschäftsprozesse muss eine Vielzahl an Schnittstellen und angrenzenden Themenfeldern mitberücksichtigt werden. Hierdurch verzögern sich Erarbeitungs- und Abstimmungsprozesse. Ggf. wird für einzelne Fragestellungen eine weitere externe Ausschreibung notwendig. Aus den genannten Gründen ist ein Projektabschluss nach dem 31.12.2020 wahrscheinlich.

