

Der Regierende Bürgermeister von Berlin
- Senatskanzlei -
VII A 2

Berlin, den 22. September 2020
9(0)26 2738
rene.meier@
senatskanzlei.berlin.de

An die

Vorsitzende des Hauptausschusses

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

2761 A

**Umsetzung des „Zukunftspaktes Verwaltung“ –
Zwischenbericht mit Stichtag 30. Juni 2020**

Rote Nummer: 1409 A, 1409 B, 1409 C, 1409 D

Vorgang: 42. Sitzung des Hauptausschusses vom 16. Januar 2019,
45. Sitzung des Hauptausschusses vom 13. März 2019,
49. Sitzung des Hauptausschusses vom 07. August 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 Gaebler
Chef der Senatskanzlei

Zwischenbericht zur Umsetzung des Zukunftspaktes Verwaltung

Stichtag 30. Juni 2020



Vorwort

Am 14. Mai 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.

In einer gemeinsamen Sitzung am 23. Juni 2020 haben der Senat von Berlin und der RdB über den Zwischenstand der Umsetzung beraten. Hierbei waren auch die Erfahrungen, die die Berliner Verwaltung im Rahmen der Eindämmung des Coronavirus gemacht hat, ein wichtiger Gesprächspunkt. Mit außerordentlichem Engagement haben die Beschäftigten schnell und unkompliziert agiert und die Gelegenheit genutzt, innovative Arbeitsformen anzuwenden. Der Senat und der Rat der Bürgermeister sind sich jedoch auch einig, dass die im Jahr 2019 beschlossenen Maßnahmen des Zukunftspaktes nichts von ihrer Dringlichkeit verloren haben und gerade vor dem Hintergrund der letzten Monate einer weiteren gemeinsamen und kraftvollen Umsetzung bedürfen, um die Berliner Verwaltung weiterhin zukunftsfest zu machen.

Im Folgenden werden die Ergebnisse und der Sachstand der Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung mit dem Stichtag 30. Juni 2020 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.....	5
Attraktive Arbeit von heute und morgen	5
Beschleunigung von Stellenbesetzungsverfahren.....	5
Landesweites Personalentwicklungskonzept.....	6
Einführung des Vorbereitungsdienstes für den ehemals mittleren Dienst.....	6
Nachwuchssicherung für den ehemals gehobenen Dienst	6
Verwendungsbeförderung	7
Laufbahnwechsel vereinfachen	7
Ausbildung in Teilzeit	7
Anpassung der Zugangsvoraussetzungen.....	7
Gehaltsstrukturen.....	8
3. Führungskultur verändern.....	9
Führungskräfte	9
4. Strukturen und Prozesse in der Verwaltung optimieren	10
Konturierung der Geschäftsbereiche der Bezirke	10
Entscheidungskompetenz Bezirksbürgermeisterinnen/Bezirksbürgermeister.....	10
Zusätzliche(r) Stadträtin/Stadtrat	11
Die Senatsbefassung mit Vorlage des Gesetzesentwurfes ist zeitnah geplant.....	11
Shared Services	11
Behördliche Genehmigungsfiktion	11
Zuständigkeitsfragen („Doppelzuständigkeiten“).....	11
Zukunftsfähige Ordnungsämter.....	12
Prozessanalyse Radinfrastruktur (PARI).....	12
5. Veränderungen in der Verwaltung fördern und verbreiten.....	13
CityLAB Berlin	13
Interne Beratungseinheit.....	14
Interne Kommunikation.....	14
6. Digitalisierung der Verwaltung voranbringen	15
Bessere Anbindung an das Breitbandnetz	15
Organisations- und Rollenkonzept „Digitalisierung“	15
Arbeit des IKT-Lenkungsrates	15
Aufstellung des ITDZ als Landesdienstleister.....	16
7. Ausblick.....	17
Anlagen	18

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 Akteurinnen und Akteuren der Berliner Verwaltung weiterentwickelt.

Die Staatssekretärskonferenz hat sich am 09. September 2019 auf folgende vier Pilotbereiche verständigt: Öffentlicher Gesundheitsdienst (ÖGD), Soziale Wohnhilfen (Fachstellenkonzept), Bildung (Lehr- und Lernmittel), Bürgerdienste (Bürgerämter). Zudem wird im Bereich Baumpflege eine Zielvereinbarung angestrebt.

Die Arbeit der Berliner Verwaltung unter Pandemie-Bedingungen in den vergangenen Monaten hat sich jedoch auch auf die Umsetzung des Steckbriefes Nr. 5 ausgewirkt. Geplante Sitzungen mit den Zielvereinbarungs-Piloten konnten nicht stattfinden, Abstimmungen wurden verschoben, wesentliche Akteurinnen und Akteure sind in Krisenstäben o. ä. gebunden. Insbesondere bei der Zielvereinbarung im Bereich des ÖGD wird es zu Verzögerungen kommen.

Mit dem Hochfahren der Verwaltungsarbeit in den vergangenen Wochen konnte die Erarbeitung der Zielvereinbarungs-Inhalte wieder fortgesetzt werden. Im Bereich Baumpflege soll zum Ende des 3. Quartals ein abgestimmter Entwurf vorgelegt werden. Der Entwurf im Bereich der Sozialen Wohnhilfen befindet sich in der Abstimmung. Bei den Bürgerdiensten entwickelt eine ebenenübergreifende Arbeitsgruppe eine gesamtstädtische Zielvereinbarung. Im Bereich Bildung finden ressortinterne Abstimmungen statt.

Als Grundlage für die Evaluierung und die Überarbeitung der konzeptionellen Überlegungen hat die Senatskanzlei im März 2020 das Pilotierungskonzept sowie die Muster-Zielvereinbarung der Staatssekretärskonferenz und dem Rat der Bürgermeister (RdB) mit der Bitte um Übersendung von Hinweisen bis zum 23. Juni 2020 vorgelegt. Der RdB hat in seiner Sitzung am 28. Mai 2020 zur Vorlage Stellung genommen. Die Stellungnahme wird bei der Weiterentwicklung des Pilotierungskonzepts berücksichtigt. Von den Senatsverwaltungen sind keine Änderungswünsche eingegangen.

2. Personalgewinnung und -entwicklung verbessern

Attraktive Arbeit von heute und morgen

Die landesweite Rahmendienstvereinbarung Telearbeit wurde am 09. August 2019 abgeschlossen und den Dienststellen bekanntgegeben. SenFin ist Ansprechstelle für Anwendungsfragen. Die Evaluation erfolgt im Zusammenhang mit der jährlichen Berichterstattung zu den Personalmanagementkennzahlen.

Die Aufnahme der Verhandlungen zur landesweiten (Neu-) Regelung der Nutzung mobiler Endgeräte sowie der mobilen Telearbeit ist für das 3. Quartal 2020 vorgesehen.

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.

Die Verhandlungen über die Novellierung der geltenden RDV Gesundheit wurden mit dem Hauptpersonalrat aufgenommen und sollen möglichst im 4. 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. Ein Inkrafttreten wird noch für das Jahr 2020 angestrebt.

Mit der Leitstelle Diversity in der Abteilung Landespersonal gibt es jetzt außerdem eine zentrale Stelle, die für die Umsetzung von Diversity-Maßnahmen und Strategien in der landesweiten Personalpolitik zuständig ist.

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. Im II. Quartal 2020 begann Projektstufe 2 im Dienstgebäude Klosterstraße 71. Der Bezug der Flächen ist für November 2020 geplant.

Beschleunigung von Stellenbesetzungsverfahren

Die AV Stellenausschreibung haben die Beteiligungs- bzw. Genehmigungsverfahren durchlaufen. Die Veröffentlichung der AV Stellenausschreibung erfolgt zum 1. August 2020.

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. Juni 2021 zugestimmt. Der Versionswechsel wurde erfolgreich durchgeführt, seit dem 04. Dezember 2019 arbeiten alle Mandanten mit der Version ER 8.

Die nächste Ausbaustufe zielt auf die 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.

Für das 4. Quartal 2020 ist die Implementierung einer direkten Schnittstelle vom E-Recruiting-Verfahren zur Bundesagentur für Arbeit geplant.

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 wurden im 1. Quartal 2020 schlussabgestimmt und den Dienststellen zur Verfügung gestellt. Auf der Grundlage dieser einheitlichen Auswertungskriterien werden die Kennzahlen für 2020 ermittelt und im 1. Quartal 2021 als Personalmanagementbericht ausgewertet. Parallel erfolgt in 2020 bis zum 4. Quartal 2020 die Entwicklung 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 Anwärtinnen und Bewerber im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 im nichttechnischen Verwaltungsdienst wurde am 29. August 2019 veröffentlicht (GVBl. S. 519) und ist am 30. August 2019 in Kraft getreten.

Mit Datum vom 01. September 2019 wurden auf Bezirksebene die ersten Anwärtinnen und Bewerber in den Vorbereitungsdienst des ehemals mittleren Dienstes eingestellt.

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. Die erste Senatsbefassung erfolgte im Juni 2020. Die Vorlage wurde in den Rat der Bürgermeister eingebracht, der sie zur Ausschussberatung im Juli 2020 überwiesen hat.

Nach einer zeitnahen zweiten Senatsbefassung können die Lesungen und Beratungen im Abgeordnetenhaus nach der parlamentarischen Sommerpause stattfinden. Es ist geplant, dass das Gesetz im Herbst 2020 in Kraft treten kann.

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. Das Projekt ist damit beendet.

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

Entgegen der zunächst vorgenommenen Abfrage bei der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (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 den Curricula des Fachbereichs Allgemeine Verwaltung vorgenommen.

So wird künftig auch der neue Bachelorstudiengang „Recht für die öffentliche Verwaltung“, welcher sich inhaltlich am Vorgängerstudiengang „Recht/Ius“ orientiert, die unmittelbare Laufbahnbefähigung für die gehobene Funktionsebene vermitteln.

Daneben sind auch die Arbeiten am neuen Studiengang „Öffentliche Verwaltung dual“ soweit fortgeschritten, dass nunmehr auch eine Aufnahme in die Regelung des § 15 Abs. 1 LVO-AVD erfolgen muss.

Aufgrund der zuvor genannten Anpassungen sind die Beteiligungsverfahren erneut durchzuführen.

Daneben erfordert die erfolgreiche Umsetzung des Projekts die Konzeption der vorgesehenen dienstlichen Qualifizierung.

Gehaltsstrukturen

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 hat 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 eingerichtet. Damit soll gewährleistet werden, dass tatsächlich gleichartige Aufgabengebiete nicht in verschiedenen Dienststellen aufgrund unterschiedlicher Auslegung der Kriterien unterschiedlich bewertet werden.

Hierzu ist auf Wunsch der Dienststellen zur weiteren Schärfung der Vorschrift zunächst eine Arbeitsgruppe der Senatsverwaltung für Finanzen mit jeweils vier Vertretungen aus Senatsverwaltungen und Bezirken gebildet worden. Diese Arbeitsgruppe hat erstmals am 12. Juni 2020 getagt und ihr Ziele definiert. Sichergestellt werden soll demnach neben einer einheitlichen Bewertung gleichere Arbeitsvorgänge u. a., dass ein praktikables, rechtssicheres Verfahren erreicht wird, dass den Dienststellen durch das neue Verfahren keine Nachteile in der Personalgewinnung entstehen und dass Dienststellenspezifika und organisatorische Unterschiede in den Bewertungen weiterhin Berücksichtigung finden können.

Der Projektsteckbrief ging ursprünglich davon aus, dass einheitliche, zentrale Stellenbewertungen nicht durch eine Zentralisierung erreicht werden solle. Es gibt nunmehr aber einen Berichtsauftrag des UA PVPP aus der Sitzung vom 21. November 2019, dass SenFin 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.

Allerdings hält SenFin es angesichts der aktuellen Entwicklung im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie für wenig zielführend, dieses Thema derzeit intensiv weiter zu verfolgen. Die hierfür aufzuwendenden Kapazitäten werden vorrangig für andere Maßnahmen benötigt. Daher sollen zunächst bis zum Ende der Legislaturperiode die derzeit bereits bestehenden Maßnahmen angewendet werden

und auf dieser Basis dann später geprüft, ob weitere Schritte noch notwendig erscheinen. So führt z.B. die geänderte Regelung der Nr. 3.6 AV LHO zu § 49 bereits zu einem einheitlicheren Verfahren, das aufgrund der verstärkten Vorlagepflicht bereits zusätzliche Kapazitäten im zuständigen Bereich der Senatsverwaltung für Finanzen bindet.

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. Auch dieses Projekt, mit dem eine vereinheitlichte und auch beschleunigte Bearbeitungsweise bei der Erstellung von Bewertungsentscheidungen unterstützt werden soll, bindet zunächst personelle und zeitliche Kapazitäten des zuständigen Bereichs.

Eine Stellenbewertungsdatenbank soll auf einem noch zu bestimmenden Kollaborationstool (OfficeNet 2, Themenportal oder im Zusammenhang mit dem geplanten Digitalisierungsprojekt etc.) eingerichtet werden, um eine Nutzung der bereits durchgeführten Stellenbewertungen landesweit sicherzustellen.

Die Arbeitsgruppe zur geänderten AV LHO hat am 21. August das zweite Mal getagt. Die weitere Bearbeitung erfolgt kontinuierlich. Angestrebt wird ein zeitnahes Ergebnis nach wenigen Sitzungen.

Hinsichtlich der Änderung der AV LHO wird derzeit davon ausgegangen, dass für die zusätzlichen Bewertungsfälle je nach Umfang der zu bearbeitenden Vorgänge ein Bedarf von ein bis zwei zusätzlichen Stellen entsteht (Werteebene 1. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2).

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. Mai 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.

Im Oktober 2019 wurde an der VAK eine Akademie für Führungskräfte gegründet. Das Programm der Führungsakademie wurde am 01. November 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. Dezember 2020 ist eine Evaluierung des Programms geplant.

Im Juni 2020 wurde der Bericht zum Führungskräftebestand im unmittelbaren Landesdienst Berlin dem Senat und dem Rat der Bürgermeister zur Kenntnis gegeben.

Der landesweite Führungskräftekongress wurde aufgrund der Corona-Pandemie abgesagt. Als Ersatz ist ein digitales kongressähnliches Angebot für Führungskräfte geplant.

Das Projekt zur Standardisierung der Auswahlstandards für Führungskräfte wurde aufgrund coronabedingter Schwerpunktverlagerungen zurückgestellt. Die Entwicklung einer Konzeption „Auswahlstandards für Führungskräfte“ ist genauso wie die Konzeption einer landesweiten Führungskräfte- und Führungsnachwuchskräfteentwicklung für das Jahr 2021 vorgesehen.

4. Strukturen und Prozesse in der Verwaltung optimieren

Konturierung der Geschäftsbereiche der Bezirke

Die Konturierung der Geschäftsbereiche befand sich seit September 2019 im RdB in der Beratung. Eine Verständigung ist in der Sitzung des RdB im Januar 2020 erfolgt. Gemäß RdB-Beschlussfassung vom 23. Januar 2020 (RdB-Beschluss Nr. R-719/2019) hat sich der RdB darauf mehrheitlich verständigt, dem Senat von Berlin vorzuschlagen, „eine Vereinheitlichung der zukünftig sechs Geschäftsbereiche der Bezirksämter von Berlin im Bezirksverwaltungsgesetz beginnend mit der 19. Wahlperiode vorzugeben“ und auch bereits eine Struktur der künftig sechs Geschäftsbereiche vorgeschlagen (s. RdB-Beschluss Nr. R-719/2019 unter 2.).

Die Senatsbefassung mit Vorlage des Gesetzesentwurfes ist zeitnah geplant.

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 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. Die Anhebung der Anzahl der Geschäftsbereiche (z. B. durch eine Gesetzesänderung des Wortlauts des § 37 Abs. 6 Satz 1 Bezirksverwaltungsgesetz) von fünf auf sechs steht in unmittelbarem Zusammenhang mit der Umsetzung des entsprechenden Steckbriefs und der Einführung einer zusätzlichen Stadträtin bzw. eines zusätzlichen Stadtrats (z. B. durch eine Gesetzesänderung des Wortlauts des § 34 Abs. 1 S. 1 Bezirksverwaltungsgesetz).

Ein Referentenentwurf dieser und weiterer Gesetzesänderungen des Bezirksverwaltungsgesetzes wird gegenwärtig finalisiert, um ihn in die Ressortabstimmung zu geben.

Die Senatsbefassung mit Vorlage des Gesetzesentwurfes ist zeitnah geplant.

Zusätzliche(r) Stadträtin/Stadtrat

Die gesetzliche Verankerung eines zusätzlichen, sechsten Bezirksamtsmitglieds soll ebenfalls Bestandteil einer umfangreicheren Novellierung des Bezirksverwaltungsgesetzes (BezVG) sein (siehe hierzu auch oben). Hierzu wurden Änderungsbedarfe identifiziert und geprüft.

Ziel der umfangreichen Prüfungen war 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 Senatsbefassung mit Vorlage des Gesetzesentwurfes ist zeitnah geplant.

Shared Services

Das Vorhaben wurde mit einer Status Quo-Erhebung gestartet. Zur Konkretisierung wurde eine qualifizierte Abfrage an alle Senatsverwaltungen gerichtet. Die erbetenen Rückmeldungen sind eingegangen und wurden in Form einer systematischen Zusammenstellung ausgewertet. In einem nächsten Schritt steht eine Vorbewertung der vorliegenden Erhebungsergebnisse an. Ziel ist eine Aufstellung der konkreten Shared Service-Leistungen, die im Rahmen des Projektsteckbriefs weiterbearbeitet werden sollen und die Grundlage einer Senats- und RdB-Vorlage mit Beschlussempfehlungen bilden. Die (Weiter-) Entwicklung der Shared Service-Leistungen erfolgt dann in Federführung der jeweils fachlich zuständigen Senatsverwaltungen.

Behördliche Genehmigungsfiktion

Die Senatskanzlei hat unter allen Senatsverwaltungen und Bezirksämtern eine standardisierte Abfrage zu Potentialen für behördliche Genehmigungsfiktionen durchgeführt.

Am Anschluss wurde durch die Senatskanzlei eine Auswertung der zugelieferten Rückmeldungen erstellt. Diese Liste wurde im Lenkungskreis „Umsetzung Zukunftspakt Verwaltung“ am 13. Dezember 2019 abschließend behandelt. Die Senatskanzlei hat daraufhin für zwei Anwendungsfälle die federführend zuständigen Senatsverwaltungen gebeten, diese hinsichtlich ihrer Anwendungstauglichkeit zu prüfen.

Die Prüfung der Pilotprozesse hinsichtlich ihrer Anwendungstauglichkeit dauert an. Ergebnisse wurden zeitnah in Aussicht gestellt.

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. Dezember 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 wurden gebeten, unter Verwendung eines standardisierten Vordrucks qualifizierte Stellungnahmen zu den in ihrem Zuständigkeitsbereich liegenden, strittigen Zuständigkeitsfragen bis Mitte März 2020 abzugeben. Pandemiebedingt ist es bei den Stellungnahmen zu Verzögerungen gekommen.

Der Rat der Bürgermeister hat am 23. Juli 2020 mit Beschlüssen auf diese Stellungnahmen reagiert. Einige Pilotprozesse haben sich dabei als sehr vielversprechend für eine Umsetzung erwiesen. Dies

gilt insbesondere für den Pilotprozess „Prüfung und Kontrolle sowie Unterhaltung und Instandhaltung von Beleuchtungen in öffentlichen Grün- und Erholungsanlagen“ oder vorgeschlagene Änderungen bei den Zuständigkeiten zur Ausgabe des berlinpasses. Bei anderen sehen sowohl Senatsfachverwaltung als auch der RdB nach eingehender Prüfung kein Verbesserungspotenzial. Es geht nun darum, den Prozess der Verständigung bei den erfolgsversprechenden Pilotprozessen weiterzuführen und diese zeitnah umzusetzen.

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

Durch die eingeschränkte Arbeit in den Verwaltungen und den besonderen Fokus auf die Eindämmung des Corona-Virus durch die bezirklichen Ordnungsämter konnte das Projekt noch nicht begonnen werden.

Der Projektauftrag befindet sich noch in der Abstimmung. Deshalb werden belastbare Ergebnisse als Grundlage für das weitere Vorgehen im Projekt voraussichtlich im 4. Quartal 2020 vorliegen.

Prozessanalyse Radinfrastruktur (PARI)

Die Workshop-Reihe zur Erhebung des IST-Prozesses im Teilprojekt 1 „GPM“ 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 für den fiktiven „Musterdamm“ vor. Dieser Prozess soll im weiteren Verlauf des Teilprojektes zu einem Soll-Prozess weiterentwickelt werden. Vordringlich erscheint als Ergebnis der bisherigen Analysen jedoch die Bearbeitung der Rahmenbedingungen, in denen dieser Prozess stattfindet. Diese reichen von fehlender technischer Ausstattung, über organisationsstrukturellen Unklarheiten hin zu unterschiedlichen Rollenauffassungen der Beteiligten. Hierzu wird das Teilprojekt 4 einen Maßnahmenkatalog vorlegen. Teile der Schwachstellen werden aktuell schon bearbeitet.

Ein weiteres Ergebnis der Prozessanalyse ist das Verfahren, das rein über eine verkehrsrechtliche Anordnung auf Basis von standardisierten Regelplänen Platzumverteilungen im Straßenraum vollzieht. Dieses Verfahren ist als TEER (Temporäre Einrichtung und Erweiterung von Radverkehrsanlagen) oder auch PopUp-BikeLane bekannt geworden. Die Dokumentation dieses Projektes wird im Projekt PARI stattfinden. Dazu wird eine weitere kleine Prozesserhebung und Modellierung aktuell vorbereitet.

Einzelne Optimierungsmaßnahmen werden bereits jetzt kurzfristig umgesetzt. So hat die Koordinierungsstelle Rad- und Fußverkehr eine Austauschplattform für die bezirklichen Radverkehrs-Planerinnen und -planer aufgebaut. Dadurch haben diese erstmalig einen zentralen Zugang zu allen Planungsgrundlagen, Regelplänen und Rundschreiben, die sie für ihre Arbeit benötigen. Darüber hinaus soll kurzfristig die technische bzw. IT-Ausstattung in den Straßen- und Grünflächenämtern verbessert werden (u. a. Bildschirme, Zeichenprogramme etc.). Die Umsetzung der TEER-Maßnahmen als Ergebnis der Prozessanalyse läuft parallel weiter.

Die Teilprojektleitung im Teilprojekt 2 „Ressourcen / Sonderprogramme“ 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 Finanzierungstöpfe und Sonderprogramme der verschiedenen Behörden identifiziert, aus denen die Bezirke schöpfen können. Interviews mit den Beteiligten auf Senats- und Bezirksebene haben den Umgang der Bezirke mit Sondermitteln im Kontext der KLR aufgezeigt und Schwachstellen identifiziert.

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.

Die Ergebnisse der Analyse der Finanzierungsmöglichkeiten für Radinfrastruktur werden in einem Bericht zusammengeführt und Handlungsempfehlungen formuliert

Die Ausschreibungsunterlagen im Teilprojekt 3 „Erstellung eines Monitoringkonzeptes“ wurden erstellt. Die Ausschreibung verzögert sich durch die Corona-Maßnahmen und erfolgt nach Vorlage an den Hauptausschuss (voraussichtlich Ende August 2020). Das Monitoringkonzept soll insbesondere Vorschläge zur Umsetzung einer gesamtstädtischen Steuerung mittels Zielvereinbarungen für das Themenfeld Radverkehr (Umsetzung Berliner Mobilitätsgesetz) formulieren.

Die Arbeiten am Abschlussbericht haben begonnen. Grundlage sind bisher die Zwischenergebnisse des Teilprojekts 1.

5. Veränderungen in der Verwaltung fördern und verbreiten

CityLAB Berlin

Das CityLAB Berlin wurde am 14. Juni 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. Dezember 2019 erfolgreich abgeschlossen. Das Gesamtprojekt CityLAB wird mit der Technologiestiftung als „Betreiberin“ seit Anfang 2020 erfolgreich fortgesetzt und weiter etabliert.

Im März ging die CityLAB-Ideen- und Netzwerkplattform zur Coronakrise live und brachte innerhalb weniger Tage mehr als 80 Projekte mit einem Netzwerk aus 30 Partnerinnen und Partnern zusammen. Entstanden sind u. a. ein runder Tisch zur Maskenproduktion, ein Datenprojekt zur Vermessung von Gehwegbreiten sowie ein offener Datensatz von Liefer- und Abholservices. Begleitet wurde die Aktion durch ein Webinar-Rahmenprogramm und neue Ideen, Kontakte und Partnerschaften.

Pünktlich zu den ersten Hitzetagen des Jahres wurde die als Open-Source-Projekt aufgesetzte Plattform „Gieß den Kiez“ als datenbasierte Unterstützung der Bezirke und Bürgerinnen und Bürger bei der Bewässerung der Berliner Stadtbäume gelauncht. Die Plattform wurde zu einem Social Media-

Hit, mit über 50.000 Seitenaufrufen, mehr als 2.500 adoptierten Bäumen und mehr als 6.000 eingetragenen Gießungen (Stand: Juli 2020).

Im Juni 2020 wurde in Kooperation mit Politics for Tomorrow ein Handbuch zu Innovationsprozessen in der öffentlichen Verwaltung veröffentlicht. In diesem werden Innovationsmethoden detailliert beschrieben und Vorlagen an die Hand gegeben, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den direkten Einstieg in innovatives Arbeiten zu ermöglichen.

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.

Im Sommer 2020 fand eine letzte Abstimmung auf Arbeitsebene zwischen der Senatskanzlei, der Senatsverwaltung für Finanzen und der Senatsverwaltung für Inneres und Sport statt, um das Kurzkonzept zu finalisieren. Der Arbeitsschritt umfasste auch die finale Abstimmung mit der VAK hinsichtlich der organisatorischen Anbindung der Internen Beratungseinheit.

In einem nächsten Schritt erfolgt die Einbringung des Kurzkonzepts zur Internen Beratungseinheit in den Senat und den RdB und der anschließende Umsetzungsstart in der VAK.

Aufgrund der intensiven Abstimmungsprozesse im bisherigen Projektverlauf verzögert sich der Projektabschluss über den 01. April 2020 hinaus.

Interne Kommunikation

Aufgrund der gesammelten Erfahrungen während des coronabedingten Lockdowns in der Berliner Verwaltung müssen Inhalt und Meilensteinplanung dieses Projekts neu gefasst werden und die Implikationen aus den gemachten Erfahrungen in einen aktualisierten Projektansatz einfließen. Folgende Punkte sollen dabei berücksichtigt werden:

- Papierlose Kommunikation, Zusammenarbeit und Entscheidungsfindung muss vorangetrieben werden (interne Kommunikationsplattform als zentrales Instrument)
- zentrale Botschaften müssen ausgesendet werden können, dezentrale Kommunikationsgruppen müssen möglich sein
- schnelle Verbreitung unter den Beschäftigten ist nur unter Einbeziehung privater Endgeräte möglich

Dies bedingt eine grundsätzliche Änderung der internen Kommunikation im Land Berlin. Eine entsprechende Abstimmung zu dem Projekt ist in der Senatskanzlei bereits angelaufen.

6. Digitalisierung der Verwaltung voranbringen

Bessere Anbindung an das Breitbandnetz

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 Mitarbeitern in Bezirken und Senatsverwaltungen, IT-Verantwortliche in Verwaltung und Unternehmen).

Der erste Schritt der Systemanpassung befindet sich in der Phase des Integrationstests (Phase, welcher der Betriebseinführung vorgeschaltet ist).

Die Beauftragung des Dienstleisters für die Erstellung der Lastenhefte (Spezifikation der Anforderungen) verzögerte sich bedingt durch COVID-19. Die Beauftragung soll im 3. Quartal 2020 erfolgen. Der Dienstleister wird auf die bereits erfolgten Vorarbeiten sowie dem gerade durch das Breitbandkompetenzteam (BKT) in der Erstellung/Überarbeitung befindlichen Leitfaden zu Antragstellung zugreifen können.

Ende des 3. Quartals 2020 bzw. Anfang des 4. Quartals 2020 wird der erste Schritt der Systemanpassung abgeschlossen und das sich im Integrationstest befindliche Release wird in den Betrieb überführt.

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 für die 16. Sitzung im August 2020 vorgesehen.

Die geplante Verwaltungsvorschrift „IKT-Rollen und Aufgaben“ basiert auf dem Organisations- und Rollenkonzept und wird daher nach dessen Beschluss voraussichtlich Ende 2020 – Anfang 2021 in den Senat eingebracht.

Arbeit des IKT-Lenkungsrates

Die Mitglieder des IKT-Lenkungsrates haben Ihre Ideen zur Umsetzung des Projektsteckbriefs eingebracht. Als besonders wichtig wurden die Konzentration auf die strategischen Themen sowie die Priorisierung der Projekte und deren Finanzierung angesehen. Die identifizierten strategischen Themen sollen als „Schwerpunktthema“ in den nächsten Sitzungen diskutiert werden. Ein weitergehendes Konzept für die Strukturierung der Sitzung und die Hinzuziehung externer Experten wurden als nicht notwendig erachtet.

Einige der eingebrachten Änderungsvorschläge würden eine Änderung des E-Government-Gesetzes des Landes Berlin erfordern und werden deshalb im Rahmen der Evaluation desselben behandelt.

Die bereits eingeführte Konsensliste hat sich in der Praxis bewährt.

Die vom IKT-Lenkungsrat gewünschte stärkere Priorisierung der Projekte wird mit der Neufassung des Handlungsprogramms Digitalisierung umgesetzt. Zudem soll der Statusbericht zum Handlungsprogramm Digitalisierung zukünftig einen Überblick über alle Digitalisierungsaktivitäten im Land Berlin darstellen, so dass die im Projektsteckbrief 24 erwähnte „Reporting-Struktur“ umgesetzt wird.

Weitere Vorschläge wie z. B. die Anpassung der Vertretungsregelungen werden in der 16. Sitzung des IKT-Lenkungsrats am 31. August 2020 diskutiert.

Nach Abschluss der Diskussion weiterer Änderungsvorschläge sollen die Ergebnisse der strategischen Neuausrichtung in der 17. Sitzung des IKT-Lenkungsrates am 23. November 2020 zusammenfassend beschlossen werden.

Zum Ende des Jahres soll das Projekt abgeschlossen sein. Allenfalls die im Rahmen der Evaluation des E-Government-Gesetzes diskutierten Vorschläge könnten sich noch verzögern.

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 Programms „ITDZ im Wandel“ werden in fünf Handlungsfeldern alle Aktivitäten des ITDZ Berlin zur Verbesserung der Arbeitsprozesse und Abläufe sowie der Weiterentwicklung der Unternehmenskultur gebündelt.

Das Handlungsfeld „Kundenzufriedenheit“ sieht regelmäßige Kundenbefragungen zur Messung der Kundenzufriedenheit und Ableitung der Ergebnisse in konkrete Maßnahmen vor.

Seit August 2019 wird über das Ticketsystem des ITDZ Berlin eine dauerhafte nicht personalisierte Befragung zum Kundenservice durchgeführt. Die Ergebnisse werden monatlich im Landesbeschäftigtenportal veröffentlicht: <http://b-intern.de/wb/itdz/kundenzufriedenheit/>. Darüber hinaus wurden bisher vier qualitative Kundenbefragungen u. a. zur Einhaltung der Service Level Agreements (SLAs), dem Umgang mit Änderungen aber auch der Eignung der Produkte und Services durchgeführt.

Als zentraler IT-Dienstleister des Landes leistet das ITDZ Berlin in der Coronakrise einen wesentlichen Beitrag zur Unterstützung der Berliner Verwaltung. Interne Maßnahmen des ITDZ Berlin wie die Straffung und Beschleunigung von Prozessen haben zu einer höheren Kunden- und Ergebnisorientierung geführt. Zusätzlich hat sich die verstärkte Kundenkommunikation positiv ausgewirkt. Diese Erkenntnisse wurden in einer Befragung zur Zufriedenheit mit den Unterstützungsleistungen des ITDZ Berlin zur Krisenbewältigung bestätigt und werden für die Maßnahmen zur Organisations- und Weiterentwicklung des ITDZ Berlin im Rahmen des mehrjährigen Programms „ITDZ im Wandel“, weiter genutzt.

Aus den Ergebnissen der Kundenbefragungen wurden konkrete Maßnahmen abgeleitet, die sich derzeit in Bearbeitung bzw. Umsetzung befinden. Beispielhaft genannt sei etwa die Einführung und Veröffentlichung eines Servicekatalogs zur transparenten Darstellung des Service-, Leistungs- und Produktportfolios.

Das Programm „ITDZ im Wandel“ ist ein komplexer Organisationsentwicklungsprozess. Nur durch ein kontinuierliches und auf mehrere Jahre ausgelegtes Vorgehen können die Veränderung im ITDZ Berlin greifen und das ITDZ Berlin der kundenorientierte und leistungsfähige Dienstleister sein, den das Land Berlin benötigt.

Das ITDZ Berlin informiert die IKT-Steuerung, die IKT-Staatssekretärin und den Verwaltungsrat regelmäßig zum Umsetzungsstand des Projekts.

7. Ausblick

Der am 14. Mai 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. Seit Mai letzten Jahres konnten bereits erste Projekte und Vorhaben abgeschlossen werden und weitere haben wichtige Meilensteine erreicht.

Der vorliegende Bericht zur Umsetzung des Zukunftspakts Verwaltung mit dem Stichtag 30. Juni 2020 verdeutlicht jedoch auch, dass in einigen der Vorhaben noch große Schritte zu gehen sind. Die Modernisierung der Berliner Verwaltung ist ein Unterfangen mit langfristiger Perspektive.

Das von der Senatskanzlei 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 31. Dezember 2020.

Die Erfahrungen, die die Berliner Verwaltung im Rahmen der Eindämmung des Coronavirus in den vergangenen Monaten gemacht hat, zeigen, dass die Berliner Verwaltung leistungsfähig ist. Mit außerordentlichem Engagement haben die Beschäftigten schnell und unkompliziert agiert.

Es wird aber auch deutlich, dass der mit dem Zukunftspakt eingeschlagene Weg noch verstärkt werden muss, um die Leistungsfähigkeit der Verwaltung langfristig sicherzustellen.

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	10.07.20

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 Messstände 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, Wissenschaftsreinrichtungen 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.

„Januar - Juni 2020“

Das Gesamtprojekt CityLAB wird mit der Technologiestiftung als „Betreiberin“ seit Anfang 2020 erfolgreich fortgesetzt und weiter etabliert.

Nennenswerte Meilensteine sind u. a.

„Hack the Crisis – Berlin gegen Corona“

Im März ging die CityLAB Ideen- und Netzwerkplattform zur Coronakrise live und brachte innerhalb weniger Tage mehr als 80 Projekte mit einem Netzwerk aus 30 Partnern zusammen. Entstanden sind u. a. ein runder Tisch zur Maskenproduktion für Maker*innen, ein Datenprojekt zur Vermessung von Gehwegbreiten sowie ein offener Datensatz von Liefer- und Abholservices. Begleitet wurde die Aktion durch ein Webinar-Rahmenprogramm und neue Ideen, Kontakte und Partnerschaften.

„Gieß den Kiez“

Pünktlich zu den ersten Hitzetagen des Jahres wurde die Plattform „Gieß den Kiez“ als datenbasierte Unterstützung der Bezirke und Bürger*innen bei der Bewässerung der mehr als 625.000 Berliner Stadtbäume gelaunched. Die Plattform wurde zu einem Social

	Media-Hit, mit über 50.000 Seitenaufrufen, mehr als 2.500 adoptierten Bäume und mehr als 6.000 eingetragenen Gießungen (Stand: Juli 2020). Giessdenkiez.de ist ein Open Source Projekt. „Handbuch für innovatives Arbeiten in der Verwaltung“ Das CityLAB hat im Juni 2020 in Kooperation mit Politics for Tomorrow ein Handbuch veröffentlicht zu Innovationsprozessen in der öffentlichen Verwaltung veröffentlicht. Hier werden Innovationsmethoden detailliert beschrieben und Vorlagen an die Hand gegeben, um Mitarbeiter*innen den direkten Einstieg in innovatives Arbeiten zu ermöglichen. Das umfangreiche, frei verfügbare Handbuch (veröffentlicht unter freier Lizenz) ist das erste seiner Art. Insbesondere wurde auch die Netzwerkarbeit in 2020 weitergeführt. Zum Austausch mit anderen öffentlichen Innovationslaboren hat CityLAB in Kooperation mit dem Digital Innovation Team des Bundesinnenministeriums (PG DIT) und Politics4Tomorrow im Mai zu einem ersten virtuellen „LabCamp: Vernetzungstreffen öffentliche Innovationslabore“ eingeladen. Das Sommerfest 2020 zum einjährigen Geburtstag des CityLAB fand als digitale Konferenz statt. Mit einem umfangreichen Online-Programm und mehr als 260 angemeldeten Teilnehmern war es ein Erfolg. Weiter ist im Berichtszeitraum mit ersten Projekten begonnen worden, darunter Fix-my-City, Kiezradar und TU Stadtmanufaktur. Medial wurde weiterhin positiv über das CityLAB berichtet.
Blick nach vorne (falls Projekt noch nicht planmäßig abgeschlossen) Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	Begonnene Projekte sollen abgeschlossen und vorgestellt werden. Weitere Projekte (Smarte Schule, 1-AD, Direkte Demokratie Digital und Dialogstarter) werden in der 2. Jahreshälfte 2020 gestartet.
Risikomanagement Sollte das Projekt nicht wie planmäßig zum <u>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. In der ersten Jahreshälfte 2020 wurde die Etablierung des Projekts fortgesetzt. 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:	30.06.2020

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: 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 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“ Im Sommer 2020 fand eine letzte Abstimmung auf Arbeitsebene zwischen der Senatskanzlei, der Senatsverwaltung für Finanzen und der Senatsverwaltung für Inneres und Sport statt, um das Kurzkonzzept zu finalisieren. Der Arbeitsschritt umfasste auch die finale Abstimmung mit der VAK hinsichtlich der organisatorischen Anbindung der Internen Beratungseinheit. In einem nächsten Schritt erfolgt die Einbringung des Kurzkonzzeptes 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 <u>01.04.2020</u>? 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. Die Bereitstellung der Personal- und Sachmittel wurde im Abstimmungsprozess jedoch abgesichert.

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	30.06.2020

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. „Ende 1. Quartal 2020: Standardverfahren für gezielte Prozessoptimierung“ Meilenstein M1 - Mai 2019 Status Quo und Auftakt Die Status Quo-Erhebung und damit der Auftakt sind erfolgt. Damit wurde der Meilenstein M1 erreicht. Meilenstein M2 - Juni 2019 Konkretisierung Nach Erreichen des Meilensteins M1 wurde zur Konkretisierung eine qualifizierte Abfrage an alle Senatsverwaltungen gerichtet. Die erbetenen Rückmeldungen sind eingegangen und wurden in Form einer systematischen Zusammenstellung ausgewertet. Damit ist der Meilenstein M2 erreicht. Meilensteine M3 - Bis Ende September 2019 Abstimmung (Vorlage einer Liste an Senat und RdB und Abstimmung der Auftraggeber über mögliche Shared Services), M4 - Oktober 2019 Pilotierungen und M5 - Bis Ende 1. Quartal 2020 Standardverfahren für gezielte Prozessoptimierung. Diese Meilensteine sind noch nicht erreicht und in der weiteren Bearbeitung zu erreichen.
Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	Meilenstein M3 –Abstimmung (Vorlage einer Liste an Senat und RdB und Abstimmung der Auftraggeber über mögliche Shared Services); ein Zeit- und Maßnahmenplan zu diesem Meilenstein wird erarbeitet Als nächste Schritte zur Erreichung des vorgenannten nächsten Meilensteins stehen an: Abstimmende Vorbewertung der vorliegenden Erhebungsergebnisse dahingehend, welche konkreten Shared-Service-Weiterentwicklungen im Rahmen des Vorhabens bearbeitet werden können und sollten. Erarbeitung einer Senats- und RdB-Vorlage mit Beschlussempfehlungen.

Risikomanagement Welche Entwicklungen gefährden die Zielerreichung bzw. den Projektabschluss <u>zum 31.07.2020?</u> Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	Gefährdungen der Zielerreichung bzw. des Projektabschlusses Aktuelle Entwicklungen, die die <u>inhaltliche</u> Zielerreichung gefährden, sind aus Sicht der koordinierenden Leitung des Vorhabens nicht eingetreten. Das <u>zeitliche</u> Ziel Projektabschluss zum 31.07.2020 ist dann, wenn in dem Vorhaben noch – wie vorgesehen - konkrete Shared-Service-Weiterentwicklungen bearbeitet werden sollen, nicht mehr erreichbar. Grund dafür sind wesentlich über den Festlegungen liegende Zeitbedarfe für die einzelnen Bearbeitungsschritte des Vorhabens. Benötigte Unterstützung (z.B. beteiligter Ressorts) Als Unterstützung (z.B. beteiligter Ressorts) ist vor allem folgender Beitrag der einzelnen Senatsverwaltungen zwingend erforderlich: 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	27.07.2020

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. 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 hat daraufhin für zwei Anwendungsfälle die federführend zuständigen Senatsverwaltungen gebeten, 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“ Die Prüfung der Pilotprozesse hinsichtlich ihrer Anwendungstauglichkeit dauert an. Ergebnisse wurden zeitnah in Aussicht gestellt. 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 31.12.2020? Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	Die um Prüfung der Pilotprozesse gebetenen Senatsverwaltungen für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung sowie Bildung, Jugend und Familie sind in besonderer Weise von pandemiebedingten Verlagerungen der Aufgabenstellungen betroffen. Es ist daher davon auszugehen, dass es hinsichtlich der zuvor aufgeführten Meilensteine zu Verzögerungen kommt.

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	13.07.2020 (Stichtag 30.06.2020)

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: Finalisierung Konzept und Festlegung Meilensteinplan“ <i>Bereits im Zuge der letzten beiden Abfragen gemeldet:</i> Das Konzept zur Pilotierung von Zielvereinbarungen (ZV), inklusive eines Meilensteinplans, wurde in Abstimmung mit SenFin erstellt und kommuniziert. Dieses bildet einerseits den strategischen Rahmen für die Pilotierung der ZV 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 (siehe dazu unten). „3. Quartal 2019: Start und Umsetzung von drei Pilotvorhaben“ <i>Bereits im Zuge der letzten Abfrage gemeldet:</i> Die StK hat sich am 09. September 2019 auf folgende vier Pilotbereiche verständigt: ○ ÖGD ○ Soziale Wohnhilfen (Fachstellenkonzept) ○ Bildung (Lehr- und Lernmittel) ○ Bürgerdienste (Bürgerämter) Zudem wird im Bereich Baumpflege eine ZV angestrebt. Die Pilotvorhaben befinden sich in der Erarbeitung. „Ende 2019: Senatsbeschluss und Beschluss des Rats der Bürgermeister zum Konzept und zur Umsetzung“ Als Grundlage für die Evaluierung und die Überarbeitung der konzeptionellen Überlegungen hat die SKzl im März 2020 das Pilotierungskonzept sowie die Muster-ZV der Staatssekretärskonferenz und dem Rat der Bürgermeister (RdB) mit der Bitte um Übersendung von Hinweisen bis zum 23. Juni 2020 vorgelegt. Der RdB hat in seiner Sitzung am 28. Mai 2020 zur Vorlage Stellung genommen. Die Stellungnahme wird bei der Weiterentwicklung des Pilotierungskonzepts berücksichtigt. Von den Senatsverwaltungen sind keine Änderungswünsche eingegangen.
---	--

Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	„Ende 2019: Festlegung der Aufgabenfelder“ Die Arbeit der Berliner Verwaltung unter Pandemie-Bedingungen in den vergangenen Monaten hat sich auch auf die Umsetzung des Steckbriefes Nr. 5 ausgewirkt. Geplante Sitzungen mit den ZV-Piloten konnten nicht stattfinden, Abstimmungen wurden verschoben, wesentliche Akteurinnen und Akteure sind in Krisenstäben o. ä. gebunden. Insbesondere bei der Zielvereinbarung im Bereich des ÖGD wird es zu Verzögerungen kommen. Mit dem Hochfahren der Verwaltungsarbeit in den vergangenen Wochen konnte die Erarbeitung der ZV-Inhalte wieder fortgesetzt werden. Im Bereich Baumpflege soll zum Ende des 3. Quartals ein abgestimmter ZV-Entwurf vorgelegt werden. Der ZV-Entwurf im Bereich der Sozialen Wohnhilfen befindet sich in der Abstimmung. Bei den Bürgerdiensten entwickelt eine ebenenübergreifende Arbeitsgruppe eine gesamtstädtische ZV. Im Bereich Bildung finden ressortinterne Abstimmungen statt. Es ist weiterhin das Ziel, die ZV in den Pilotbereichen zeitnah abzuschließen. „Frühjahr 2020: Evaluierung und Überarbeitung Konzept“ Die Rückmeldungen aus dem RdB und den Senatsverwaltungen (siehe oben) bilden gemeinsam mit den Erfahrungen aus den ZV-Piloten die Grundlage für die Überarbeitung des Pilotierungskonzeptes und der Muster-ZV. Aufgrund der zuvor erläuterten Entwicklungen wird sich die Erreichung dieses Meilensteins verzögern. „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?	Noch ist nicht in vollem Umfang absehbar, ob und wie sich die oben aufgeführten zeitlichen Verzögerungen durch die Corona-Pandemie auf den Projektabschluss auswirken. 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.

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	24.07.2020

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 19.12.2019) 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 waren gebeten, unter Verwendung eines standardisierten Vordrucks qualifizierte Stellungnahmen zu den in Ihrem Zuständigkeitsbereich liegenden, strittigen Zuständigkeitsfragen bis Mitte März 2020 abzugeben. Durch pandemiebedingte Verzögerungen sind mit Stand 23.07.20 Stellungnahmen zu acht von neun der genannten Pilotprozesse eingegangen. Der Rat der Bürgermeister hat am 23.07.20 mit Beschlüssen auf diese Stellungnahmen reagiert. Einige Pilotprozesse haben sich dabei als sehr vielversprechend für eine Umsetzung erwiesen. Dies gilt insbesondere für den Pilotprozess „Prüfung und Kontrolle sowie Unterhaltung und Instandhaltung von Beleuchtungen in öffentlichen Grün- und Erholungsanlagen“ oder vorgeschlagene Änderungen bei den Zuständigkeiten zur Ausgabe des berlinpasses. Bei anderen Pilotprozessen sehen sowohl Senatsfachverwaltung als auch der Rat der Bürgermeister nach eingehender Prüfung kein Verbesserungspotenzial. Es geht nun darum, den Prozess der Verständigung bei den erfolgsversprechenden Pilotprozessen weiterzuführen und diese zeitnah umzusetzen.
Risikomanagement Welche Entwicklungen gefährden die Zielerreichung bzw. den Projektabschluss April 2020? <u>April 2020?</u> Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	Pandemiebedingt konnte der ursprünglich vorgesehene Termin für den Projektabschluss nicht eingehalten werden. 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	30. Juni 2020

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	II. Quartal 2019: - Aufnahme der Verhandlungen mit dem Hauptpersonalrat für den Abschluss einer Rahmendienstvereinbarung (RDV) Gesundheit III. Quartal 2019: - Abschluss der Rahmendienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit (RDV Telearbeit) IV. Quartal 2019: - Beschlussfassung des Gesetzes zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Berliner Beamtinnen und Beamte I. Quartal 2020: - Das Projekt „Arbeit mal anders“ (Stufe 1) wurde auf Musterbüroflächen der SenFin Klosterstraße 59 realisiert. II. Quartal 2020: - Einleitung der Verwaltungsbeteiligung zur VV Inklusion - Beginn der Projektstufe 2 des Projekts „Arbeit mal anders“ im Dienstgebäude Klosterstraße 71 - Neufassung VV Raum: Das Arbeitspaket I.5 (VV Raum) soll aufbauend auf den Erfahrungen mit der Gesamtstädtischen Steuerung der Unterbringung der Verwaltung (GSUV) abgearbeitet werden; die Kernproblematik (Prüfung der Angemessenheit von Flächenbedarf) wurde mit der Einführung des neuen Anmietungsprozesses bereits adressiert. Mit der Versendung des Rundschreibens SenFin I Nr. 39 vom 26. April 2020 wurde der Anmietungsprozess erneut aktualisiert. Dem Hauptausschuss wurde am 27. Mai 2020 über den Sachstand informiert. - Einrichtung der Leitstelle Diversity: Mit der Leitstelle Diversity in der Abteilung Landespersonal gibt es jetzt eine zentrale Stelle, die für die Umsetzung von Diversity-Maßnahmen und Strategien in der landesweiten Personalpolitik zuständig ist.
---	--

Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	III. Quartal 2020: • Aufnahme der Verhandlungen mit dem HPR zur landesweiten (Neu-)Regelung der Nutzung mobiler Endgeräte sowie der mobilen Telearbeit • Projekt „Arbeit mal anders“: Konzeptionierungs- und Entwicklungsphase mit Interviews und Workshops IV. Quartal 2020: • RDV Gesundheit: Abschluss der Verhandlungen und Inkrafttreten • Zertifikat „familienfreundlicher Arbeitgeber“: Abschluss der Projektkonzeption • Projekt „Flexibler Arbeitsort“: Bezug der Flächen Klosterstraße 71 im November 2020; hier wird das Projekt „Arbeit mal anders“ umgesetzt • VV Inklusion: ein Inkrafttreten im Jahr 2020 wird angestrebt
Risikomanagement Welche Entwicklungen gefährden die Zielerreichung bzw. den Projektabschluss <u>zum Dezember 2020</u>? Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	<u>Anmerkung:</u> Es handelt sich um Linienaufgaben der SenFin.

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	30. Juni 2020

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	IV. Quartal 2019: Rollout der REXX-Version ER 8 zum 31. Dezember 2019 Das Rollout der E-Recruitingversion ER 8 inkl. Qualifizierung der Beschäftigten erfolgte fristgerecht zum 31. Dezember 2019. Dabei konnte auch die Umsetzung der Anforderungen an die Barrierefreiheit sowie einer geschlechtergerechten Sprache realisiert werden.
Blick nach vorne (falls Projekt noch nicht planmäßig abgeschlossen) Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	II. Quartal 2020: - Abschluss des Gesamtbeteiligungsverfahrens zur Neufassung der Ausführungsvorschriften zur Ausschreibung von Stellen (AV Stellenausschreibung) III. Quartal 2020: - Veröffentlichung der AV Stellenausschreibung zum 1. August 2020 - nächste Ausbaustufe E-Recruiting Die nächste Ausbaustufe zielt auf die Behörden der unmittelbaren Verwaltung, die das E-Recruiting-Verfahren 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.
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?	IV. Quartal 2020: Schnittstelle (API) zur Bundesagentur für Arbeit Die Implementierung einer direkten Schnittstelle vom E-Recruiting-Verfahren zur Bundesagentur für Arbeit befindet sich in der Realisierungsphase.
	<u>Anmerkung:</u> Es handelt sich um Linienaufgaben der SenFin.

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	30. Juni 2020

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	II. Quartal 2019: • Rundschreiben SenFin IV Nr. 27/2019 zur Implementierung einer einheitlichen und verbindlichen Führungskräfteentwicklung im Land Berlin III. Quartal 2019: • Gründung der Führungskräfteakademie an der Verwaltungsakademie Berlin II. Quartal 2020: • Führungskräftebericht wurde Senat und RdB zur Kenntnis gegeben • Absage des für Juni 2020 geplanten landesweiten Führungskräftekongresses aufgrund der Corona-Pandemie • Das Projekt zur Standardisierung der Auswahlstandards für Führungskräfte wurde aufgrund coronabedingter Schwerpunktverlagerungen zurückgestellt.
	III. Quartal 2020: • Veröffentlichung des ersten landesweiten Führungskräfteberichts • Prüfung, ob für eine künftig automatisierte Auswertung, die Führungsebenen in IPV abgebildet werden können IV. Quartal 2020: • digitales kongressähnliches Angebot für Führungskräfte als Pilotprojekt 2021 • Wiederaufnahmeplanung für einen landesweiten Führungskräftekongress • Konzeption einer landesweiten Führungskräfteentwicklung • Konzeption der landesweiten Führungskräftenachwuchsentwicklung • Entwicklung einer Konzeption „Auswahlstandards für Führungskräfte“

Risikomanagement Welche Entwicklungen gefährden die Zielerreichung bzw. den Projektabschluss <u>bis Ende 2020?</u> Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	<u>Anmerkung:</u> Es handelt sich um Linienaufgaben der SenFin.
---	--

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	30. Juni 2020

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	2019 - Entwicklung der zur Konkretisierung der Handlungsfelder erforderlichen Kennzahlen und Abstimmung im landesweiten Ausschuss für Personalmanagement I. Quartal 2020: - finale Abstimmung der von der landesweiten Arbeitsgruppe Personalmanagement entwickelten Kennzahlen mit allen Beteiligten im Januar 2020
Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	II. bis IV. Quartal 2020 - Entwicklung einer landesweiten PE-Konzeption auf der Grundlage einheitlicher Standards I. Quartal 2021 - Erhebung der Kennzahlen 2020 - Berichterstattung zu den Kennzahlen 2020
Risikomanagement Welche Entwicklungen gefährden die Zielerreichung bzw. den Projektabschluss <u>Juni 2020</u> ? Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	<u>Anmerkung:</u> Es handelt sich um Linienaufgaben der SenFin.

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 (es hat sich keine Änderung zum letzten Bericht ergeben)

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	Zum jetzigen Zeitpunkt stehen keine weiteren Schritte an.

sollen als nächstes 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	(es hat sich keine Änderung zum letzten Bericht ergeben)

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	Juni 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. Die erste Senatsbefassung erfolgte im Juni 2020. Die Vorlage wurde in den Rat der Bürgermeister eingebracht, der sie zur Ausschussberatung im Juli 2020 überwiesen hat. Die Meilensteine M5 und 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 fortzuführen. Nach einer zeitnahen zweiten Senatsbefassung können die Lesungen und Beratungen im Abgeordnetenhaus nach der parlamentarischen Sommerpause stattfinden. Es ist geplant, dass das Gesetz im Herbst 2020 in Kraft treten kann.
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 Einschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie haben die Fertigstellung des Gesetzentwurfs sowie den Abschluss des Mitzeichnungsverfahrens leicht verzögert.

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	Juni 2020

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	Wie bereits im vorangegangenen Umsetzungsbericht mitgeteilt, konnte nach Abschluss der Meilensteine 1 und 2 festgestellt werden, dass kein gesetzlicher Änderungsbedarf besteht. Das Projekt ist beendet.
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	01.07.2020

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 bzw. Beamtenanwärterinnen/Beamtenanwärter 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 Ausbildungs- bzw. Einstellungsbehörden informieren und beraten über die Optionen zur Ausbildung in Teilzeit und schaffen die Rahmenbedingungen dafür. Schnittstellen zu anderen Vorhaben • Personalpolitische Aktionsprogramme 2019/2020 und 2021 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 Auszubildenden und die Ausbildenden können bei berechtigtem Interesse einen gemeinsamen Antrag bei der nach dem BBiG zuständigen Stelle über die Genehmigung zur Teilzeitausbildung stellen (§ 8 Abs. 1 Satz 2 BBiG) bzw. können die Einstellungsbehörden (bei Beamtenanwärterinnen/Beamtenanwärtern) 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	Juni 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. Die zunächst geplanten Meilensteine sind aufgrund weiterer Entwicklungen und der damit verbundenen Neuauflage des Vorhabens nicht wie zunächst beabsichtigt durchzuführen.
Blick nach vorne (falls Projekt noch nicht planmäßig abgeschlossen) Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	Entgegen der zunächst vorgenommenen Abfrage bei der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (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 den Curricula des Fachbereichs Allgemeine Verwaltung vorgenommen. So wird künftig auch der neue Bachelorstudiengang „Recht für die öffentliche Verwaltung“, welcher sich inhaltlich am Vorgängerstudiengang „Recht/ Ius“ orientiert, die unmittelbare Laufbahnbefähigung für die gehobene Funktionsebene vermitteln. Daneben sind auch die Arbeiten am neuen Studiengang „Öffentliche Verwaltung dual“ soweit fortgeschritten, dass nunmehr auch eine Aufnahme in die Regelung des § 15 Abs. 1 LVO-AVD erfolgen muss. Aufgrund der zuvor genannten Anpassungen sind die Beteiligungsverfahren erneut durchzuführen. Daneben erfordert die erfolgreiche Umsetzung des Projekts die Konzeption der vorgesehenen dienstlichen Qualifizierung. Diese Abstimmungen sind nicht in der Übersicht zu den geplanten Meilensteinen abgebildet.

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. Die Ende des Jahres 2019 von SenInnDS in Aussicht gestellte Abordnung einer zusätzlichen Regierungsrätin auf Probe konnte nunmehr zum August 2020 realisiert werden. Diese Person wird sich ausschließlich mit der erforderlichen Änderung der Laufbahnverordnung allgemeiner Verwaltungsdienst und hierbei insbesondere mit der Abstimmung zur praktischen Umsetzung der dienstlichen Qualifizierungen befassen.
---	--

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	01.07.2020

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 Beamtendienstposten anzuwendende KGSt-Gutachten erarbeitet und im August 2018 veröffentlicht. Darüber hinaus hat die Arbeitsgruppe sich auch weiterhin in regelmäßigen Abständen mit der Erstellung von Musterbewertungen für alle Dienststellen zu befassen sowie bei Bedarf die Arbeitshilfe fortzuschreiben. Überdies hat 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 eingerichtet. Damit soll gewährleistet werden, dass tatsächlich gleichartige Aufgabengebiete nicht in verschiedenen Dienststellen aufgrund unterschiedlicher Auslegung der Kriterien unterschiedlich bewertet werden. Hierzu ist auf Wunsch der Dienststellen zur weiteren Schärfung der Vorschrift zunächst eine Arbeitsgruppe der Senatsverwaltung für Finanzen mit jeweils vier Vertretungen aus Senatsverwaltungen und Bezirken gebildet worden. Diese Arbeitsgruppe hat erstmals am 12.06.2020 getagt und ihr Ziele definiert. Sichergestellt werden soll demnach neben einer einheitlichen Bewertung gleicher Arbeitsvorgänge u.a., dass ein praktikables, rechtssicheres Verfahren erreicht wird, dass den Dienststellen durch das neue Verfahren keine Nachteile in der Personalgewinnung entstehen und dass Dienststellenspezifika
--	--

	und organisatorische Unterschiede in den Bewertungen weiterhin Berücksichtigung finden können.
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. Allerdings hält SenFin es angesichts der aktuellen Entwicklung im Zusammenhang mit der Covid-19- Pandemie für wenig zielführend, dieses Thema derzeit intensiv weiter zu verfolgen. Die hierfür aufzuwendenden Kapazitäten werden vorrangig für andere Maßnahmen benötigt. Daher sollen zunächst bis zum Ende der Legislaturperiode die derzeit bereits bestehenden Maßnahmen angewendet werden und auf dieser Basis dann später geprüft, ob weitere Schritte noch notwendig erscheinen. So führt z.B. die geänderte Regelung der Nr. 3.6 AV LHO zu § 49 bereits zu einem einheitlicheren Verfahren, das aufgrund der verstärkten Vorlagepflicht bereits zusätzliche Kapazitäten im zuständigen Bereich der Senatsverwaltung für Finanzen bindet. 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. Auch dieses Projekt, mit dem eine vereinheitlichte und auch beschleunigte Bearbeitungsweise bei der Erstellung von Bewertungsentscheidungen unterstützt werden soll, bindet zunächst personelle und zeitliche Kapazitäten des zuständigen Bereichs. Eine Stellenbewertungsdatenbank soll auf einem noch zu bestimmenden Kollaborationstool (OfficeNet 2, Themenportal oder im Zusammenhang mit dem geplanten Digitalisierungsprojekt etc.) eingerichtet werden, um eine

	Nutzung der bereits durchgeführten Stellenbewertungen landesweit sicherzustellen. Die Arbeitsgruppe zur geänderten AV LHO hat am 21. August 2020 das zweite Mal getagt. Die weitere Bearbeitung erfolgt kontinuierlich. Angestrebt wird ein zeitnahes Ergebnis nach wenigen Sitzungen. Hinsichtlich der Änderung der AV LHO wird derzeit davon ausgegangen, dass für die zusätzlichen Bewertungsfälle 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 2019/2020 und 2021 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 für die zusätzlichen Bewertungsfälle ein Bedarf von ein bis zwei zusätzlichen Stellen entsteht (Werteebene 1, Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2). Die Vorhaben befinden sich in stetiger Umsetzung (u.a. kontinuierliche Weiterführung der AG Musterbewertungen sowie AG zur Klarstellung von Fragen zur geänderten AV LHO)

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	Juni 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. „Herbst 2019: Betriebs- und Redaktionsmodell erarbeiten“ <i>Es wurde in Abstimmung mit VII A ein Ausbaukonzept für die Weiterentwicklung von b-intern.de erarbeitet. Dazu wurde schon mehrfach berichtet.</i> „Frühjahr 2020: b-intern.de aktiv vermarkten und als Startseite in jeder Haupt- und Bezirksverwaltung etablieren“ <i>Entgegen der Meilensteinplanung konnte die operative Umsetzung erst nach Klärung der Ressourcenfrage angegangen werden. Im Plan stand die Erarbeitung der folgenden Ergebnisse:</i> • <i>Konzeptskizze für den Contentflow</i> • <i>Abbildung des Contentflows in der technischen Architektur des CMS</i> • <i>Proof-of-Concept</i> • <i>Bereitstellung Visuals/Clickdummy (ggfs. für Verwaltungskongress o.ä.)</i> • <i>Organisatorische Analyse und Bewertung von Maßnahmen zur Produkteinführung sowie Akzeptanzmanagement</i> <i>Aufgrund der coronabedingten Mehrarbeit in der Krisenkommunikation musste II A die Bearbeitung der Punkte zurückstellen. Die Wiederaufnahme erfolgte mit Q3/20.</i>
---	--

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“ „Sommer 2020: Entwicklung von b-intern als Kommunikationsplattform bis hin zur interaktiven Plattform“ „Frühjahr 2021: b-intern als interaktive, zentrale Service-Plattform etablieren“ Aufgrund der gesammelten Erfahrungen während des coronabedingten Lockdowns in der Berliner Verwaltung müssen Inhalt und Meilensteinplanung dieses Projekts neu gefasst werden. Die Implikationen aus den gemachten Erfahrungen müssen in einen aktualisierten Projektansatz einfließen. Folgende Punkte sollen dabei berücksichtigt werden: • Papierlose Kommunikation, Zusammenarbeit und Entscheidungsfindung muss vorangetrieben werden -> interne Kommunikationsplattform als zentrales Instrument • zentrale Botschaften müssen ausgesendet werden können, dezentrale Kommunikationsgruppen müssen möglich sein • schnelle Verbreitung unter den Beschäftigten nur unter Einbeziehung privater Endgeräte möglich Das bedingt eine grundsätzliche Änderung der internen Kommunikation im Land Berlin. Eine entsprechend Abstimmung mit VII A zu dem Projekt ist bereits angelaufen.
Risikomanagement Welche Entwicklungen gefährden die Zielerreichung bzw. den Projektabschluss zum Frühjahr 2021? 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 19: Zusätzliche(r) Stadträtin / Stadtrat
Federführende Behörde für die Umsetzung bzw. Koordination des Projektsteckbriefs:	Senatsverwaltung für Inneres und Sport
Stand der Angaben	30. Juni 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 zahlreiche Änderungsbedarfe identifiziert und geprüft. Ziel der umfangreichen Prüfungen war 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 gesetzgebungstechnisch mit der Frage verknüpft gewesen, ob sich der RdB auf eine konturierte, einheitliche Geschäftsstruktur einigen kann (Steckbrief Nr. 20). Gemäß RdB-Beschlussfassung vom 23. Januar 2020 (RdB-Beschluss Nr. R-719/2019) hat sich der RdB darauf verständigt, dem Senat von Berlin vorzuschlagen, „eine Vereinheitlichung der zukünftig sechs Geschäftsbereiche der Bezirksämter von Berlin im Bezirksverwaltungsgesetz beginnend mit der 19. Wahlperiode vorzugeben“ und auch bereits eine Struktur der künftig sechs Geschäftsbereiche vorgeschlagen (s. RdB-Beschluss Nr. R-719/2019 unter 2.). Die Anhebung der Anzahl der Geschäftsbereiche (z.B. durch eine Gesetzesänderung des Wortlauts des § 37 Abs. 6 Satz 1 Bezirksverwaltungsgesetz) von fünf auf sechs steht in unmittelbarem Zusammenhang mit der Umsetzung des hiesigen Steckbriefs und der Einführung einer zusätzlichen Stadträtin bzw. eines zusätzlichen Stadtrats (z.B. durch eine Gesetzesänderung des Wortlauts des § 34 Abs. 1 S. 1 Bezirksverwaltungsgesetz). Diese und weitere geplante Gesetzesänderungen des Bezirksverwaltungsgesetzes sind dem Senat von Berlin in Form einer Besprechungsunterlage für die Sitzung des Senats am 7. April 2020 vorgelegt worden. Ein Referentenentwurf dieser und der umfangrei-
--	--

	chen weiteren Gesetzesänderungen des Bezirksverwaltungsgesetzes wird gegenwärtig erstellt, um ihn Ende August 2020 in die Ressortabstimmung und anschließend in das förmliche Mitzeichnungsverfahren zu geben. Die Senatsbefassung mit Vorlage des Gesetzesentwurfes ist zeitnah geplant. Nach In-Kraft-Treten der hier geplanten Gesetzesänderungen des Bezirksverwaltungsgesetzes zur Einführung einer zusätzlichen Stadträtin bzw. eines zusätzlichen Stadtrats 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.
Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	„Mai 2020: Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens“ Siehe oben. „Juni 2020: Bekanntmachung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin“ Siehe oben. Die Senatsbefassung mit Vorlage des Gesetzesentwurfes ist zeitnah geplant. „Juli 2020: Beginn der Vorbereitung und Umsetzung“ Siehe oben. Die Senatsbefassung ist zeitnah 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 aktuelle Pandemiesituation hat u.a. wegen damit verbundener vordringlich zu bearbeitender Arbeitsaufträge (z.B. Erarbeitung eines Entwurfs eines Gesetzes zur Änderung des Bezirksverwaltungsgesetzes zur Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit der Bezirksverordnetenversammlungen in außergewöhnlichen Notlagen; zahlreiche Einzelanfragen zur Arbeitsweise der Bezirke unter den Bedingungen der Pandemie) Verzögerungen verursacht, gefährdet aber nicht den Projektabschluss zum Beginn der nächsten Wahlperiode.

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	30.06.2020

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. Gemäß RdB-Beschlussfassung vom 23.01.2020 (RdB-Beschluss Nr. R-719/2019) hat sich der RdB darauf verständigt, dem Senat von Berlin vorzuschlagen, „eine Vereinheitlichung der zukünftig sechs Geschäftsbereiche der Bezirksämter von Berlin im Bezirksverwaltungsgesetz beginnend mit der 19. Wahlperiode vorzugeben“ und auch bereits eine Struktur der künftig sechs Geschäftsbereiche vorgeschlagen (s. RdB-Beschluss Nr. R-719/2019 unter 2.). „November 2019: Vorlage von Eckpunkten zur Schaffung der rechtlichen Grundlage, im Anschluss Einleitung des Gesetzgebungsverfahrens“ Diese und weitere geplante Gesetzesänderungen des Bezirksverwaltungsgesetzes sind dem Senat von Berlin in Form einer Besprechungsunterlage für die Sitzung des Senats am 7.4.2020 vorgelegt worden. Ein Referentenentwurf dieser und weiterer Gesetzesänderungen des Bezirksverwaltungsgesetzes wird gegenwärtig finalisiert, um ihn in die Ressortabstimmung zu geben.
--	--

Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	„Mai 2020: Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens“ Siehe oben. Die Senatsbefassung mit Vorlage des Gesetzesentwurfes ist zeitnah geplant. „Juni 2020: Bekanntmachung im Gesetz- und Verordnungsblatt“ Siehe oben. Die Senatsbefassung ist zeitnah 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 aktuelle Pandemiesituation hat kleinere Verzögerungen verursacht, gefährdet aber nicht den Projektabschluss zum Beginn der nächsten Wahlperiode.

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	30. Juni 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 zahlreiche Änderungsbedarfe identifiziert und geprüft. Ziel der umfangreichen Prüfungen war 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 Prüfungen haben verdeutlicht, dass der bestehende Verfassungsrahmen enge Grenzen für eine einfachgesetzliche Erweiterung der Kompetenzen der Bezirksbürgermeisterinnen/Bezirksbürgermeister setzt. Die zeitliche Umsetzung des Vorhabens ist gesetzgebungstechnisch mit der Frage verknüpft gewesen, ob sich der RdB auf eine konturierte, einheitliche Geschäftsstruktur einigen kann (Steckbrief Nr. 20). Diese Einigung ist am 23. Januar 2020 erfolgt (vgl. RdB-Beschluss Nr. R-719/2019). Konkret hat sich der RdB darauf verständigt, dem Senat von Berlin vorzuschlagen, „eine Vereinheitlichung der zukünftig sechs Geschäftsbereiche der Bezirksämter von Berlin im Bezirksverwaltungsgesetz beginnend mit der 19. Wahlperiode vorzugeben“ und auch bereits eine Struktur der künftig sechs Geschäftsbereiche vorgeschlagen (s. RdB-Beschluss Nr. R-719/2019 unter 2.). Was den Geschäftsbereich der Bezirksbürgermeisterin bzw. des Bezirksbürgermeisters angeht, schlägt der RdB u.a. vor, dass dieser (zusätzlich zur Zuordnung des Rechtsamtes und des Steuerungsdienstes) u.a. die Serviceeinheiten Personal und Finanzen umfassen soll.
--	--

	Ein Vorschlag zur Verankerung dieses Ansatzes zur Stärkung der Rolle der Bezirksbürgermeisterin bzw. des Bezirksbürgermeisters im Bezirksverwaltungsgesetz (namentlich durch eine Änderung des § 37 des Bezirksverwaltungsgesetzes) ist dem Senat von Berlin in Form einer Besprechungsunterlage für die Sitzung des Senats am 7. April 2020 vorgelegt worden. Ein Referentenentwurf dieser und der zahlreichen weiteren Gesetzesänderungen des Bezirksverwaltungsgesetzes wird gegenwärtig erstellt, um ihn Ende August 2020 in die Ressortabstimmung und anschließend in die förmliche Mitzeichnung zu geben. Die Senatsbefassung mit Vorlage des Gesetzesentwurfs ist zeitnah geplant.
Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	„Mai 2020: Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens“ Siehe oben. „Juni 2020: Bekanntmachung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin“ Siehe oben. Die Senatsbefassung mit Vorlage des Gesetzentwurfes ist zeitnah geplant.
Risikomanagement Welche Entwicklungen gefährden die Zielerreichung bzw. den Projektabschluss zum Beginn der nächsten Wahlperiode? Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	Die aktuelle Pandemiesituation hat u.a. wegen damit verbundener vordringlich zu bearbeitender Arbeitsaufträge (z.B. Erarbeitung eines Entwurfs eines Gesetzes zur Änderung des Bezirksverwaltungsgesetzes zur Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit der Bezirksverordnetenversammlungen in außergewöhnlichen Notlagen; zahlreiche Einzelanfragen zur Arbeitsweise der Bezirke unter den Bedingungen der Pandemie) Verzögerungen verursacht, gefährdet aber nicht den Projektabschluss zum Beginn der nächsten Wahlperiode.

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	30.06.2020

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	Generell: Die ursprünglich definierten Meilensteine stellen die erste Iteration der Anpassung/Erweiterung der digitalen Verfahren dar. Die Erfahrung bei der Abstimmung der internen/externen Beteiligten und Definition der Anpassung haben deutlich gezeigt, dass der Zielzustand nur über einen iterativen Ansatz mit einem abgestimmten Release- und Projektmanagementprozess zu erreichen ist. Nur so können Anpassungswünsche der Anwender, Optimierung der Verfahrensvorgaben und rechtliche Änderungen ausreichend berücksichtigt werden. Die Abstimmung des Release- und Projektmanagementprozesses wird in Q3 abgeschlossen und dessen kontinuierliche Durchführung wird mit Werkzeugen (Tooling) unterstützt. Die kontinuierliche Durchführung des Release- und Projektmanagementprozess und damit die Iterative Anpassung der Fachverfahren ist bis Ende 2021 gesichert (inkl. Finanzierung) Meilenstein „Erstellung des Optimierungskonzepts“: Der Ansatz für einen kontinuierlichen Anpassungs- und Verbesserungsprozess unter Einbeziehung der Antragsteller und Bearbeiter befindet sich in einer vorfinalen Fassung. Es waren mehrere Iterationsstufen mit den Verantwortlichen notwendig. Parallel dazu befindet sich der erste Schritt der Systemanpassung, in der Phase des Integrationstests. Dies ist die Phase, welcher der Betriebseinführung vorgeschaltet ist. Der Abschluss dieses Meilensteins verzögert sich u.a. aufgrund der durch die COVID-19-Pandemie auferlegten Kontaktverbote. Das hat zur Folge, dass alle nachstehenden Meilensteine sich ebenfalls verzögern. Meilenstein „Erprobung des erweiterten Fachverfahrens mit ausgewähltem Nutzerkreis und zusätzlicher Begleitung“: Der erste Schritt der Systemanpassung befindet sich in der Phase des Integrationstests. Die Beauftragung des Dienstleisters für die Erstellung der Lastenhefte (Spezifikation der Anforderungen) verzögerte sich bedingt durch COVID-19. Die Beauftragung soll in Q3 erfolgen und der Dienstleister soll effektiv am Thema arbeiten. Dabei profitiert er von den bereits erfolgten Vorarbeiten sowie dem gerade durch das Breitbandkompetenzteam (BKT) in der Erstellung/Überarbeitung befindlichen Leitfadens zu Antragstellung.
---	--

Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	Meilenstein „Erstellung des Optimierungskonzepts“: Ende Q3 bzw. Anfang Q4 erfolgt die Arbeit entsprechend des abgestimmten Release- und Projektmanagementprozesses unter Nutzung der dafür eingerichteten Werkzeuge (Tooling). Parallel dazu wird der erste Schritt der Systemanpassung abgeschlossen und das sich im Integrationstest befindliche Release wird in den Betrieb überführt. Dazu erfolgt parallel die Erstellung der Lastenhefte (Spezifikation der Anforderungen) für das nachfolgende Release, d.h. der nachfolgenden Iteration der Anpassung/Erweiterung der digitalen Verfahren. Da der abgestimmte Release- und Projektmanagementprozess eine Beschleunigung der Anpassung erwarten lassen ist mit der Inbetriebsetzung des nachfolgenden Releases in Q2/2021 zu rechnen. Eine anschließende Testimplementierung des SOLL-Prozesses unter Nutzung digitaler Werkzeuge ist für das Q3 2020 angesetzt. Die Umsetzung der Systemanpassungen muss vor der Erprobung erfolgen und war in den ursprünglichen Meilensteinen nicht vorgesehen. Dies soll im Q4 2020 erfolgen.
Risikomanagement Welche Entwicklungen gefährden die Zielerreichung bzw. den Projektabschluss zum <u>31.12.2020</u>? Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	Die Risiken sind unverändert wie hier beschrieben. Da es sich nicht um den Aufbau eines neuen IT-Verfahrens, sondern um Erweiterung und Anpassung eines bereits seit mehreren Jahren in Betrieb befindlichen IT-Fachverfahrens handelt, gibt es eine Vielzahl an aktuellen Nutzern, die im Projekt beteiligt werden müssen (antragstellende Unternehmen, Bearbeiter in Bezirken und Senatsverwaltungen, IT-Verantwortliche in Verwaltung und Unternehmen). Zudem müssen die komplexen Schnittstellen (Output und Input) des IT-Fachverfahrens berücksichtigt werden. Ziel der Projektleitung ist es Folgefehler, z.B. aus dem Meilenstein „Erstellung des Optimierungskonzepts“, frühzeitig zu vermeiden. Daher ist aus Sicht der Projektleitung eine Verzögerung hinnehmbar. Mittlerweile hat sich herauskristallisiert, dass die begrenzten personellen Ressourcen der am Projekt beteiligten ein nicht unerhebliches Risiko für die Erreichung der Projektziele zum 31.12.2020 darstellen. Die Verfügbarkeit von qualifizierten Dienstleistern (Stichwort: Fachkräftemangel) kommt außerdem noch dazu. <i>Insgesamt die Beteiligung der verschiedenen Ressorts der Verwaltung und der antragstellenden Unternehmen ist sehr ressourcenintensiv.</i>

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	19.06.2020

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: 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“ Das Rollenkonzept soll in der 16. Sitzung (August 2020) im IKT-LR diskutiert werden mit dem Ziel es dort zu beschließen.
Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	„4. Quartal 2020: Beschluss der Verwaltungsvorschrift „IKT Rollen und Aufgaben“ durch den Senat und Umsetzung“ Die Verwaltungsvorschrift basiert auf dem im IKT-LR im August 2020 zu beschließenden Rollenkonzept. Die VV wird voraussichtlich Ende 2020 – Anfang 2021 in den Senat eingebracht werden.
Risikomanagement Welche Entwicklungen gefährden die Zielerreichung bzw. den Projektabschluss <u>bis Anfang 2021?</u> Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	Der Projektabschluss wird bis Anfang 2021 erwartet.

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	17.6.2020

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“ Die Mitglieder des IKT-Lenkungsrates haben Ihre Ideen zur Umsetzung des Projektsteckbriefs eingebracht. Als besonders wichtig wurden die Konzentration auf die strategischen Themen sowie die Priorisierung der Projekte und deren Finanzierung angesehen. Die identifizierten strategischen Themen sollen als „Schwerpunktthema“ in den nächsten Sitzungen diskutiert werden. Ein weitergehendes Konzept für die Strukturierung der Sitzung und die Hinzuziehung externer Experten wurden als nicht notwendig erachtet. „September 2019: Diskussion und Beschluss Konzept zur Sitzungsstrukturierung sowie Umsetzung der Änderungen“ Einige der im o.g. Workshop und in einer Umfrage eingebrachten Änderungsvorschläge würden eine Änderung des E-Government-Gesetzes des Landes Berlin erfordern und werden deshalb im Rahmen der Evaluation desselben behandelt. Die bereits eingeführte Konsensliste hat sich in der Praxis bewährt. Die vom IKT-Lenkungsrat gewünschte stärkere Priorisierung der Projekte wird mit der Neufassung des Handlungsprogramms Digitalisierung umgesetzt. Zudem soll der Statusbericht zum Handlungsprogramm Digitalisierung zukünftig einen Überblick über alle Digitalisierungsaktivitäten im Land Berlin darstellen, so dass die im Projektsteckbrief 24 erwähnte „Reporting-Struktur“ umgesetzt wird. Weitere Vorschläge wie z. B. die Anpassung der Vertretungsregelungen werden in der 16. Sitzung des IKT-Lenkungsrats am 31. August 2020 diskutiert.
Blick nach vorne (falls Projekt noch nicht planmäßig abgeschlossen) Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	Nach Abschluss der Diskussion weiterer Änderungsvorschläge sollen die Ergebnisse der strategischen Neuausrichtung in der 17. Sitzung des IKT-Lenkungsrates am 23. November 2020 zusammenfassend beschlossen werden.

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 soll das Projekt abgeschlossen sein. Allenfalls die im Rahmen der Evaluation des E-Government-Gesetzes diskutierten Vorschläge könnten sich noch verzögern.
---	---

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. „Anfang 2020: Umsetzung eines „Turnaround-Konzepts“ innerhalb des ITDZ“ Im Rahmen des Programms „ITDZ im Wandel“ werden in fünf Handlungsfeldern alle Aktivitäten des ITDZ Berlin zur Verbesserung der Arbeitsprozesse und Abläufe sowie der Weiterentwicklung der Unternehmenskultur gebündelt. Das Handlungsfeld „Kundenzufriedenheit“ sieht regelmäßige Kundenbefragungen zur Messung der Kundenzufriedenheit und Ableitung der Ergebnisse in konkrete Maßnahmen vor. Seit August 2019 wird über das Ticketsystem des ITDZ Berlin eine dauerhafte nicht personalisierte Befragung zum Kundenservice durchgeführt. Die Ergebnisse werden monatlich im Landesbeschäftigtenportal veröffentlicht: http://b-intern.de/wb/itdz/kundenzufriedenheit/ Darüber hinaus wurden bisher vier qualitative Kundenbefragungen u.a. zur Einhaltung der Service Level Agreements (SLAs), dem Umgang mit Änderungen aber auch der Eignung der Produkte und Services durchgeführt. Als zentraler IT-Dienstleister des Landes leistet das ITDZ Berlin in der Coronakrise einen wesentlichen Beitrag zur Unterstützung der Berliner Verwaltung. Interne Maßnahmen des ITDZ Berlin wie die Straffung und Beschleunigung von Prozessen haben zu einer höheren Kunden- und Ergebnisorientierung geführt. Zusätzlich hat sich die verstärkte Kundenkommunikation positiv ausgewirkt. Diese Erkenntnisse wurden in einer Befragung zur Zufriedenheit mit den Unterstützungsleistungen des ITDZ Berlin zur Krisenbewältigung bestätigt und werden für die Maßnahmen zur Organisations- und Weiterentwicklung des ITDZ Berlin im Rahmen des mehrjährigen Programms „ITDZ im Wandel“, weiter genutzt.
---	--

Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	Aus den Ergebnissen der Kundenbefragungen (siehe oben) wurden konkrete Maßnahmen abgeleitet, die sich derzeit in Bearbeitung bzw. Umsetzung befinden. Beispielhaft genannt sei etwa die Einführung und Veröffentlichung eines Servicekatalogs zur transparenten Darstellung des Service-, Leistungs- und Produktportfolios.
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?	Das Programm „ITDZ im Wandel“ ist ein komplexer Organisationsentwicklungsprozess. Nur durch ein kontinuierliches und auf mehrere Jahre ausgelegte Vorgehen können die Veränderung im ITDZ greifen und das ITDZ der kundenorientierte und leistungsfähige Dienstleister sein, den das Land Berlin benötigt. Das ITDZ informiert die IKT-Steuerung, die StS IKT und den Verwaltungsrat regelmäßig zum Umsetzungsstand des Projekts.

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	1. Juli 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. „1. Quartal 2020: Finanzierungsklärung und Auftragsvergabe externer Berater“ Durch die eingeschränkte Arbeit in den Verwaltungen und den besonderen Fokus auf die Eindämmung des Corona-Virus durch die bezirklichen Ordnungsämter konnte der Projektauftrag noch nicht finalisiert werden. Die Finanzierung einer externen Begleitung des Projekts wurde im 1. Quartal 2020 bei der Senatskanzlei angemeldet.
Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	„3. Quartal 2020: Ergebnisse externer Berater liegen vor“ Der Projektauftrag befindet sich noch in der Abstimmung. Deshalb werden belastbare Ergebnisse als Grundlage für das weitere Vorgehen im Projekt voraussichtlich im 4. Quartal 2020 vorliegen. „2. Quartal 2021: Umsetzung der identifizierten Maßnahmen“ Da aus früheren Projekten zur Optimierung der Ordnungsämter schon zahlreiche Erkenntnisse über Bedarfe zur zukunftsfähigen Weiterentwicklung der bezirklichen Ordnungsämter vorliegen, sollte bei einer stringenten Arbeit in den Arbeitsgruppen in der Nach-Corona-Zeit dieser Meilenstein realisierbar sein.
Risikomanagement Welche Entwicklungen gefährden die Zielerreichung bzw. den Projektabschluss zum <u>30.06.2021</u> ? Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	Der weitere Projektverlauf hängt stark von den weiteren Arbeitsrahmenbedingungen in der Berliner Verwaltung unter Einhaltung der Vorgaben des Infektionsschutzes ab.

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	15.7.2020

Rückblick Welche Schritte konnten seit Projektbeginn erfolgreich gegangen werden? Welche der geplanten Meilensteine aus dem Projektsteckbrief wurden erreicht und welche nicht?	Teilprojekt 1 – GPM 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 / jetzt: Abteilung VI - Verkehrsmanagement) 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, modelliertes Prozessmodell für den fiktiven „Musterdamm“ vor. Dieser Prozess soll im weiteren Verlauf des Teilprojektes zu einem Soll-Prozess weiterentwickelt werden. Vordringlich erscheint als Ergebnis der bisherigen Analysen jedoch die Bearbeitung der Rahmenbedingungen, in denen dieser Prozess stattfindet. Diese reichen von fehlender technischer Ausstattung, über organisationsstrukturellen Unklarheiten hin zu unterschiedlichen Rollenauffassungen der Beteiligten. Hierzu wird das TP4 einen Maßnahmenkatalog vorlegen. Teile der Schwachstellen werden aktuell schon bearbeitet. Ein weiteres Ergebnis der Prozessanalyse ist das Verfahren, das rein über eine verkehrsrechtliche Anordnung auf Basis von standardisierten Regelplänen Platzumverteilungen im Straßenraum vollzieht. Dieses Verfahren ist als TEER (Temporäre Einrichtung und Erweiterung von Radverkehrsanlagen) oder auch PopUp-BikeLane bekannt geworden. Die Dokumentation dieses Projektes wird im Projekt PARI stattfinden. Dazu wird eine weitere kleine Prozesserhebung und Modellierung aktuell vorbereitet. 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 haben den Umgang der Bezirke mit Sondermitteln im Kontext der KLR aufgezeigt und Schwachstellen identifiziert. 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. Teilprojekt 3 Erstellung eines Monitoringkonzeptes Die Ausschreibungsunterlagen wurden erstellt. Die Ausschreibung verzögert sich durch die Corona-Maßnahmen.
Blick nach vorne Welche nächsten Schritte stehen an? Welche Meilensteine sollen als nächstes erreicht werden?	Teilprojekt 1: GPM Einzelne Optimierungsmaßnahmen werden bereits jetzt kurzfristig umgesetzt. So hat die Koordinierungsstelle Rad- und Fußverkehr eine Austauschplattform für die bezirklichen Radverkehrs-Planer*innen aufgebaut. Dadurch haben die Planer*innen der Bezirke erstmalig zentralen Zugang zu allen Planungsgrundlagen, Regelplänen und Rundschreiben, die sie für ihre Arbeit benötigen. Darüber hinaus soll kurzfristig die technische bzw. IT-Ausstattung in den SGÄ verbessert werden (u.a. Bildschirme, Zeichenprogramme etc.). Die Umsetzung der TEER-Maßnahmen als Ergebnis der Prozessanalyse läuft parallel weiter. Teilprojekt 2: Finanzierung / Sonderprogramme Die Ergebnisse der oben dargestellten Analyse der Finanzierungsmöglichkeiten für Radinfrastruktur werden in einem Bericht zusammengeführt und Handlungsempfehlungen formuliert. Teilprojekt 3: Erstellung eines Monitoringkonzeptes Die Entwicklung des Monitoringkonzeptes soll ausgeschrieben und extern vergeben werden. Das Leistungsverzeichnis wurde erstellt. Die Ausschreibung des Monitoringkonzeptes erfolgt nach der Vorlage an den Hauptausschuss (voraussichtlich Ende August 2020). Es soll insbesondere Vorschläge zur Umsetzung einer gesamtstädtischen Steuerung mittels Zielvereinbarungen für das Themenfeld Radverkehr (Umsetzung MobG BE) formulieren. Teilprojekt 4 – Abschlussbericht Die Arbeit am Abschlussbericht haben begonnen. Grundlage sind bisher die Zwischenergebnisse des TP1.

Risikomanagement Welche Entwicklungen gefährden die Zielerreichung bzw. den Projektabschluss <u>zum 31.12.2020?</u> Wird Unterstützung (z. B. beteiligter Ressorts) benötigt?	Vorbemerkung: Die Corona-Krise hat(te) einen wesentlichen Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit der beteiligten Kolleg*innen. Das Projektbüro war seit dem ShutDown de facto und seit dem Mai 2020 de jure nicht mehr besetzt. Die Projektleitung wurde während der Zeit im Wesentlichen mit anderen Aufgaben als Resultat des Projektes betraut (Projekt TEER-Maßnahmen). In Kombination mit den weiteren eingetretenen Projektrisiken und dem erweiterten Projektumfang (Dokumentation der TEER-Maßnahmen) wird das Ende des Gesamtprojektes deutlich verzögert. Die Besetzung der zugewiesenen Planstellen für Geschäftsprozessmanagement wurde im Projektauftrag als kritischer Erfolgsfaktor benannt. Während der gesamten Laufzeit des Teilprojektes 1 waren die GPM-Stellen im Hause SenVUK unbesetzt. Hierdurch ergaben sich fehlende Ressourcen mit entsprechender zeitlicher Verzögerung. Dies betrifft in besonderem Maße die Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmenpläne auf Grundlage der in der Prozessanalyse entwickelten Optimierungsvorschläge. Das Projektbüro ist seit dem Beginn der Corona-Maßnahmen nicht besetzt. In der Summe wird ein Projektabschluss nicht vor Ende des Q3 2021 erwartet.
---	---

