

*Betreff:***Haushaltsoptimierung und Verwaltungsmodernisierung**
Teilprojekt Verwaltungsmodernisierung*Organisationseinheit:*Dezernat II
10 Fachbereich Zentrale Dienste*Datum:*

07.03.2022

*Adressat der Mitteilung:*Rat der Stadt Braunschweig (zur Kenntnis)
Mitteilungen außerhalb von Sitzungen (zur Kenntnis)**Sachverhalt:****Ausgangslage**

Über den Sachstand zur Verwaltungsmodernisierung wurde zuletzt mit der Mitteilung außerhalb von Sitzungen „Haushaltsoptimierung und Verwaltungsmodernisierung Aktueller Projektstand der Verwaltungsmodernisierung (VMO)“ (Vorlage 20-13834) vom 8. Juli 2020 berichtet.

In der Mitteilung war für den Bereich VMO insbesondere über die Vorlage des ersten Entwurfes von gesamtstädtischen und dezernatsspezifischen Handlungsempfehlungen im März 2020 durch die KGSt berichtet und auf den anschließend erforderlichen mehrstufigen Beratungsprozess innerhalb der Verwaltung hingewiesen worden.

Ursprünglich war geplant, die verwaltungsinternen Abstimmungen noch in 2020 abzuschließen und die politischen Gremien im Anschluss unter Vorlage der Handlungsempfehlungen der KGSt über das weitere beabsichtigte Vorgehen zu unterrichten.

Nach Beteiligung der Dezernate flossen deren Stellungnahmen in die Handlungsempfehlungen der KGSt ein. Eine überarbeitete Version legte die KGSt am 20. Juli 2020 vor, die Ende August 2020 in der Dezernentenkonferenz und im September 2020 in der Fachbereichsleitertagung vorgestellt wurde. Aufgrund der dann eingetretenen kritischen Entwicklung der Corona-Pandemie musste die im Anschluss beabsichtigte Klausurtagung der Dezernentinnen und Dezernenten in den April 2021 verschoben werden.

Zum Abschluss des Prozesses war eigentlich vorgesehen, den Handlungsplan und die umfassenden Empfehlungen der KGSt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter Einbeziehung der KGSt in einer Abschlussveranstaltung in der Volkswagen Halle zu präsentieren und zu diskutieren, in einer ähnlichen Veranstaltung wie sie zu Beginn des Prozesses stattgefunden hat. Parallel hierzu wollte die Verwaltung dann auch dem Rat der Stadt den Handlungsplan der KGSt zur Verwaltungsmodernisierung der Stadt Braunschweig zuleiten. Auf Grund der allerdings andauernden und unverändert vorherrschenden pandemischen Lage konnte es zu dieser Veranstaltung nicht kommen und es ist auch nicht absehbar, wann es dazu kommen könnte. Andererseits wird selbstverständlich schon an bedeutsamen Einzelthemen aus den Vorschlägen zur Verwaltungsmodernisierung gearbeitet.

Vor diesem Hintergrund hat sich die Verwaltung nunmehr entschieden, dem Rat der Stadt zum aktuellen Sachstand im Prozess der Verwaltungsmodernisierung zu berichten und als

Anlage den von der KGSt erstellten „Handlungsplan Verwaltungsmodernisierung der Stadt Braunschweig“ zur Kenntnisnahme beizufügen. Die Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt coronabedingt parallel über die Veröffentlichung dieser Vorlage im städtischen Intranet.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt sowie die Personalvertretung sind in den Prozess der Verwaltungsmodernisierung eingebunden. Zu den Handlungsempfehlungen der KGSt liegen entsprechende Stellungnahmen vor, die dieser Mitteilung als Anlagen beigelegt sind.

Aktueller Projektstand der Verwaltungsmodernisierung (VMO)

Der vorgelegte Handlungsplan enthält Hinweise und Vorschläge der KGSt, wie künftig sowohl die gesamtstädtischen als auch die dezernatsspezifischen Vorhaben weiterverfolgt und der gesamte Modernisierungsprozess sinnvoll koordiniert werden kann. Dabei sei die Verwaltungsmodernisierung ein laufender Prozess und der Handlungsplan nicht linear abzuarbeiten.

Sowohl zu den gesamtstädtischen als auch zu den dezernatsspezifischen Vorschlägen fand innerhalb der Verwaltung ein umfangreicher Beratungsprozess statt, der durch die anhaltende Corona-Virus-Pandemie und ihre Herausforderungen an die Ressourcen der Verwaltung stark verzögert wurde.

An Schwerpunktthemen aus zentralen Handlungsfeldern wurde dabei im Rahmen der personellen Möglichkeiten bereits parallel gearbeitet.

Den Empfehlungen der KGSt entsprechend wurde zur weiteren Konzipierung, Koordinierung und Umsetzung der gesamtstädtischen Modernisierungsvorhaben eine neue Stelle „Sachbearbeitung Verwaltungsmodernisierung“ im Fachbereich 10 eingerichtet. Die Stellenausschreibung erfolgte nach Inkrafttreten des Haushalts 2021, die Stellenbesetzung erfolgte Ende 2021.

Neben gesamtstädtischen Handlungsempfehlungen hat die KGSt Listen mit fachbereichs- bzw. dezernatsspezifischen Themen vorgelegt, die - wie in der vorausgegangenen Mitteilung berichtet - in Dezernatsworkshops und Fachbereichsgesprächen geprüft und beraten wurden. Die von der KGSt teilweise mit Handlungsempfehlungen teilweise mit Hinweisen aufbereiteten Tabellen wurden den jeweiligen Dezernaten und Facheinheiten zugeleitet, wurden und werden von dort eigenverantwortlich weiterverfolgt.

Aus den zentralen Handlungsempfehlungen ergeben sich die nachfolgenden sechs gesamtstädtisch bedeutsamen Handlungsfelder:

1. Dezentrale Ressourcenverantwortung
2. Zusammenwirken von Service- und Fachverantwortlichkeiten
3. Personalmanagement
4. Verwaltungsdigitalisierung
5. Investitionssteuerungsverfahren (ISV)
6. Interdisziplinäre Projektarbeit

1. Dezentrale Ressourcenverantwortung

Die KGSt empfiehlt, anknüpfend an die vorhandenen Dienstanweisungen, Richtlinien und Aufgabenverteilungspläne, die in der Verwaltung bereits im Rahmen des Neuen Steuerungsmodells umgesetzte dezentrale Ressourcenverantwortung auszuweiten und den Organisationseinheiten zusätzliche Entscheidungskompetenzen zu übertragen. Als zentralen Baustein der dezentralen Ressourcenverantwortung sieht die KGSt dabei die Weiterentwicklung der Vorläufigen Dienstanweisung zur Übertragung der Ressourcenverantwortung und

Regelung der gesamtstädtischen Vorgaben für die budgetierten Organisationseinheiten (NSM-DA, 10/14) um eine Personalkostenbudgetierung.

Daneben erfolgte in den Abstimmungsgesprächen der Vorschlag der KGSt, ihre Empfehlung 02 „Zusammenwirken von Service- und Fachverantwortlichkeiten neu definieren“ im Kontext des Themas „Dezentrale Ressourcenverantwortung“ mit zu bearbeiten.

Der Empfehlung, die NSM-DA weiterzuentwickeln, soll seitens der Verwaltung gefolgt werden. Dabei wird überprüft, ob und ggfs. welche weiteren Kompetenzen den Organisationseinheiten übertragen werden können und welche Rahmenbedingungen hierzu geschaffen werden müssen. Das Ergebnis soll dann u. a. als Entscheidungsgrundlage dienen, ob eine Personalkostenbudgetierung eingeführt wird.

In diesem Zusammenhang wird auch auf die Stellungnahme der Verwaltung zum aktuellen Haushaltsantrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen FU 30 „Kapitalisierung nicht besetzter Personalstellen“ verwiesen, in der die Verwaltung - bei entsprechender Beschlussfassung des Rates - angekündigt hat, hierzu Rahmenbedingungen und Festlegungen im Rahmen einer verwaltungsinternen Projektgruppe unter Mitwirkung der Personalvertretung zu erörtern und rechtzeitig zu den Haushaltsberatungen 2023 eine Vorlage in den Rat zu den Möglichkeiten einer entsprechenden Kapitalisierung einzubringen.

2. Zusammenwirken von Service- und Fachverantwortlichkeiten

Die KGSt sieht als eine der Hauptvoraussetzungen für eine gelingende dezentrale Ressourcenverantwortung ein gutes Zusammenwirken der Service- und Facheinheiten. Hier gilt es, Optimierungsvorschläge, die aus dem Beteiligungsverfahren mit den Beschäftigten, Personalvertretungen, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung hervorgegangen sind, im Kontext des Projekts „Dezentrale Ressourcenverantwortung“ zu analysieren und ggfs. in neue Prozessgestaltungen einfließen zu lassen.

Daneben empfiehlt die KGSt, die Funktionen Steuerungsunterstützung und Service der Querschnittseinheiten voneinander abzugrenzen.

Die Bearbeitung wird zusammen mit dem Thema „Dezentrale Ressourcenverantwortung“ erfolgen.

3. Personalmanagement

Das Thema Personalentwicklung wurde im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung priorisiert, intensiv verfolgt und zum Teil bereits umgesetzt.

Die Projektgruppe Personalentwicklung befasst sich mit der Entwicklung eines neuen Personalmanagementkonzeptes. In diesen Prozess fließen insbesondere auch die zahlreichen Themen aus den Vorschlagslisten ein, die aus dem Beteiligungsverfahren mit den Beschäftigten, Personalvertretungen, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung hervorgegangen sind.

Wichtige Handlungserfordernisse wurden innerhalb dieser Prozesse identifiziert und im Rahmen personeller Möglichkeiten bereits parallel bearbeitet und teilweise umgesetzt. Beispielfhaft sind hier zu nennen:

a) Online-Bewerbungsverfahren

Im Dezember 2019 wurde das Online-Bewerbungsverfahren BITE für externe Stellenausschreibungen eingeführt. Seit März 2021 kommt es auch bei internen Stellenbesetzungsverfahren zum Einsatz.

Damit wurde ein wichtiger Schritt in Sachen Digitalisierung der Stellenbesetzungsverfahren vollzogen. Das Verfahren ist zeitgemäß, erspart Bewerberinnen und Bewerbern Zeit und Kosten, schont umweltgerecht Ressourcen und optimiert die Verfah-

rensabläufe innerhalb der Verwaltung. Zudem steigert es die Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin.

b) Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)

Bereits seit Einführung der LOB stand das System immer wieder in der Kritik. So gab es hierzu auch zahlreiche Vorschläge in den Prozessen der Haushaltsoptimierung und Verwaltungsmodernisierung.

Im Laufe des Jahres 2020 wurde in der Betrieblichen Kommission, die paritätisch mit Vertreterinnen und Vertretern der Personalvertretung und der Verwaltung besetzt ist, auf Grundlage einer interkommunalen Abfrage ein 3-Stufen-Modell für die Stadt Braunschweig entwickelt.

Der Rat hat am 8. Dezember 2020 der Einführung dieses neuen Systems zur Leistungsorientierten Bezahlung zugestimmt (Beschlussvorlage 20-14661). Die entsprechenden Dienstvereinbarungen über die Zahlung von Leistungsprämien für Beschäftigte (SDA II 10/40) und für Beamtinnen und Beamte (SDA II 10/41) traten am 1. Januar 2021 für die Dauer von zwei Jahren in Kraft. In diesem Zeitraum soll das neue Verfahren evaluiert werden.

c) Alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten

Unabhängig von den Corona bedingten erleichterten Homeoffice-Regelungen ist am 9. September 2021 die neue Dienstvereinbarung zur Telearbeit (alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten) in Kraft getreten (SDA II 10/33). Damit werden grundsätzlich allen interessierten Beschäftigten der Stadtverwaltung Braunschweig zwei Möglichkeiten der Telearbeit (alternierende Telearbeit sowie mobiles Arbeiten) bei entsprechender Befürwortung und Genehmigung durch die Beschäftigungsbereiche angeboten.

Durch das damit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbundene Angebot an Zeitsouveränität und größerer Ortsungebundenheit soll das Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht werden. Daneben soll die Telearbeit die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben und die Ausgestaltung der individuellen Berufs- und Lebensplanung fördern. Darüber hinaus wird das Erreichen der europaweiten Klimaschutzziele durch die Reduzierung der Fahrten zur Arbeit unterstützt. Auch die Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin wird hierdurch gesteigert.

Derzeit wird diese Regelung von der Sonderdienstvereinbarung für städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zusammenhang mit der Verhinderung der Verbreitung von SARS-CoV-2 (COVID-19) überlagert. Hierüber wurde dem Rat bereits anlässlich einer Anfrage der Fraktion BIBS zu seiner Sitzung am 21. Dezember 2021 berichtet (Vorlage 21-17464-01).

d) Arbeitszeitregelungen

Die Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit und die automatisierte Zeiterfassung (DA 10/15) wird im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung grundsätzlich überarbeitet. Im Vorgriff auf eine Neufassung wurden im Zusammenhang mit der Dienstvereinbarung zur Telearbeit (alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten) mit Wirkung vom 11. September 2021 bereits Neufestlegungen zur Rahmenzeit, Kernarbeitszeit und zu den Pausenregelungen getroffen. Als Rahmenzeit wurde der Zeitraum von 6:00 Uhr bis 21:00 Uhr unter Wegfall einer Kernarbeitszeit festgelegt. Ein Pausenrahmen ist nicht mehr vorgegeben, allerdings verbleibt es aufgrund gesetzlicher Regelungen bei einem automatisierten Pausenabzug von 30 Minuten.

Mit diesen Regelungen wird dem Wunsch vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einer flexibleren Handhabung ihrer Arbeitszeit Rechnung getragen. Damit soll u. a. das Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht und zugleich die Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin gesteigert werden.

e) Qualifizierungsmaßnahmen

Innerhalb der Verwaltung soll möglichst vielen Berufsgruppen die Möglichkeit der individuellen Personalentwicklung gegeben werden. So sollen insbesondere absehbare Personalbedarfe angesichts des immer deutlicher werdenden Fachkräftemangels gedeckt und die Attraktivität der Stadt Braunschweig als Arbeitgeberin gesteigert werden. Beispielhaft sind hier folgende neuen Maßnahmen zu nennen:

1. Sozial- und Erziehungsdienst (SuE):

Mit der Richtlinie der Stadt Braunschweig zur Qualifizierung zur Sozialpädagogin bzw. zum Sozialpädagogen (Qualifizierungsrichtlinie B.A. im SuE) wurde für staatlich anerkannte Erzieherinnen oder staatlich anerkannte Erzieher die Möglichkeit geschaffen, unter bestimmten Voraussetzungen an einem berufsbegleitenden Bachelorstudium der Sozialen Arbeit teilzunehmen. Hierzu wurde dem Finanz- und Personalausschuss mit einer Mitteilung außerhalb von Sitzungen (21-16841) vom 2. September 2021 berichtet.

Eine Ausschreibung zu diesem neuen Qualifizierungsverfahren erfolgte im November 2021. Derzeit wird das Auswahlverfahren durchgeführt, das noch im März 2022 abgeschlossen werden soll.

2. Qualifizierung BesGr. A 14 / EGr. 13

Der Rat der Stadt Braunschweig hat in seiner Sitzung am 5. Oktober 2021 eine überarbeitete Richtlinie zur Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 beschlossen (Vorlage 21-16674). Diese Richtlinie erweitert die bisherige Regelung für Beamtinnen und Beamte in der Laufbahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Allgemeine Dienste auf andere Fachrichtungen (z. B. Fachrichtung Technische Dienste).

Für die Gruppe der Beschäftigten wurde zeitgleich das Verfahren in der Richtlinie zur Qualifizierung für die Anerkennung als "sonstige Beschäftigte" bei Fehlen eines wissenschaftlichen Hochschulabschlusses im Technischen Dienst angepasst.

Die Ausschreibungen zu diesen Qualifizierungsmaßnahmen sind Mitte Februar 2022 erfolgt. Daran anschließend finden die Auswahlverfahren statt.

Der Bereich der Personalentwicklung umfasst neben den vorgenannten Themen zahlreiche weitere, teilweise umfangreiche Handlungsfelder. Mit den bestehenden Personalressourcen können hier nicht alle Themen zeitgleich bearbeitet werden. Deshalb ist beabsichtigt, innerhalb des neuen Personalmanagementkonzeptes eine weitere Priorisierung der darin verorteten Handlungsfelder vorzunehmen. Um hierfür eine möglichst objektive, transparente und nachvollziehbare Grundlage zu schaffen, wurden in der Projektgruppe gemeinsam mit der KGSt Kriterien zur Priorisierung von Aufgaben und Maßnahmen erarbeitet.

Das neue Personalmanagementkonzept befindet sich in der Entwurfsphase. Im Anschluss erfolgt dann die gesamtstädtische Abstimmung.

4. Verwaltungsdigitalisierung

Die KGSt hat die bei der Stadt Braunschweig bereits bestehende IT-Strategie aufgegriffen und daraus Handlungsempfehlungen abgeleitet. Sie empfiehlt insbesondere eine organisato-

rische Lösung zur Koordination der Aktivitäten im Bereich Verwaltungsdigitalisierung und Smart City sowie eine Priorisierung der E-Government-Aktivitäten im Kontext der Umsetzung des OZG.

Die Verwaltung setzt bereits prioritär die verschiedensten Digitalisierungsprojekte um. Auf die Vorlage 21-15513-01 „Sachstand zur Umsetzung der Smart City Strategie“ zur Ratssitzung am 23. März 2021 und die Vorlagen 21-15774-01 und 15774-02-01 „Digitalisierung nachhaltig und gerecht gestalten“ zur Ratssitzung am 11. Mai 2021 wird Bezug genommen.

Nachfolgend wird auf einige besonders bedeutsame Maßnahmen eingegangen:

a) Einrichtung einer Stabsstelle 0110 Digitalisierung, Smart City

Um den digitalen Wandel der Stadt Braunschweig zentral strategisch zu steuern und zu moderieren, wurde im Rahmen der Umsetzung des Smart City Konzepts bereits im Laufe des Jahres 2021 im Dezernat II Personal-, Organisations-, Digitalisierungs- und Ordnungsdezernat die Stabsstelle 0110 Digitalisierung, Smart City eingerichtet und die drei für die Aufgabenwahrnehmung zum Stellenplan 2021 neu geschaffenen Stellen besetzt.

Die Stabsstelle ist dabei die Schnittstelle zwischen Verwaltung, Wirtschaft, Bürgerinnen und Bürgern und allen anderen Bereichen der Gesellschaft, wenn es um das Thema Digitalisierung bzw. Smart-City geht. Sie ist auch Ansprechpartnerin für alle Bereiche der Verwaltung. Sie berät die Organisationseinheiten zu Möglichkeiten digitaler Technologien und bei deren Nutzung. Ziel ist es, die städtischen Angebote und Prozesse effektiv, bürgerfreundlich, transparent und wirtschaftlich zu gestalten. Außerdem initiiert sie digitale Kooperationen oder Partnerschaften mit regionalen Unternehmen, Institutionen oder Verbänden und stimmt smarte und innovative Projekte mit kommunalem Bezug mit Externen ab und dient diesen als Ansprechpartner in der Kommune.

Die erste Sitzung Smart City Board fand am 2. Dezember 2021 statt. Das erste Smart City Forum unter Einbeziehung der Ratsfraktionen wird am 21. Juni 2022 stattfinden.

b) Einführung eines stadtweiten Dokumentenmanagementsystems

Vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung wurde im Januar 2019 festgelegt, ein einheitliches, stadtweites Dokumentenmanagementsystem (DMS) als IT-Infrastruktur einer digitalen Verwaltung einzuführen. Ziel ist hierbei die elektronische Erfassung und Speicherung von Dokumenten, die medienbruchfreie Bearbeitung von Vorgängen und die revisionssichere Langzeitarchivierung.

In den Fachbereichen, Referaten und Organisationseinheiten 10, 20, 65, 66, 0100, 0120 und 50.0 wurden in 2021 die Umstellungen auf die digitale Sachbearbeitung vorbereitet bzw. bereits teilweise umgesetzt. So erfolgt in der Abteilung 10.1 Personalbetreuung und -kostenabrechnung die Sachbearbeitung bereits auf Grundlage der elektronischen Personalakte. Ein Großteil der Bestandsakten ist bereits digitalisiert. Eine papierlose Sachbearbeitung ist daher zum Großteil bereits möglich. Auch die Abteilung 20.3 Steuern arbeitet bereits mittels einer elektronischen Steuerakte. Die Bestandsakten werden dort ebenfalls zeitnah digitalisiert.

Angestrebt wird, die komplette Stadtverwaltung bis zum Jahr 2026 mit einem DMS bzw. der elektronischen Akte auszustatten. Ziel ist eine sukzessive Einführung in allen Organisationseinheiten der Verwaltung. Hinsichtlich der Abfolge ist eine flexible Planung notwendig, um auf kurzfristige Änderungen der Anforderungen und Rahmenbedingungen reagieren zu können. Den Schwerpunkt im laufenden Jahr und kommenden Jahr bildet die Digitalisierung der Organisationseinheiten, die in das BC III einziehen werden, um den Bedarf an Archivflächen für Papierakten zu minimieren.

c) Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG)

Das OZG des Bundes verpflichtet Bund, Länder und Kommunen, ihre Verwaltungsleistungen über Verwaltungsportale auch online anzubieten. Inhaltlich geht es insbesondere darum, den Bürgerinnen und Bürgern zu ermöglichen, digitale Anträge zu Verwaltungsleistungen zu stellen, ein persönliches Servicekonto einrichten zu können, Termine online zu vereinbaren, eine E-Payment-Komponente/ Bezahlungsfunktion zu nutzen sowie eine digitale Kommunikationsmöglichkeit mit der Behörde zu bieten. Die Umsetzungsarbeiten sind mit zahlreichen rechtlichen, technischen sowie organisatorischen Fragestellungen verbunden. Dabei fallen folgende Schwerpunktthemen an:

- Inbetriebnahme eines „Service-Portals“ (OpenR@thaus)
- Auswahl und Inbetriebnahme notwendiger Basisdienste (z. B. Servicekonto)
- Erstellung, Priorisierung sowie die technische und organisatorische Umsetzung der erforderlichen Digitalisierungsmaßnahmen

Das Gesetz sieht eine Umsetzung bis Ende 2022 vor. Als erster Meilenstein ist die Inbetriebnahme des Serviceportals (service.braunschweig.de) im ersten Halbjahr 2022 vorgesehen.

d) IT-Infrastruktur in Schulen

Im Rahmen der aktuellen Laufzeit des Medienentwicklungsplans (2019 bis 2023) investiert die Stadt Braunschweig 27,9 Mio. Euro in den digitalen Ausbau der Schulen. Davon sind 14,2 Mio. Euro städtische Mittel. Der verbleibende Anteil i. H. v. 13.733.878,00 Euro wird aus dem Digitalpakt Schule finanziert. Der Digitalpakt bietet dabei die Chance, die Digitalisierung der Schulen in Braunschweig konzentriert zu stärken und voran zu bringen.

Im Hinblick auf das komplexe Thema wird zum Sachstand der Digitalisierung in den Schulen auf die Antwort der Verwaltung zur Anfrage Nr. A 12 der SPD-Fraktion zum Haushalt 2022 (Vorlage 22-17595) verwiesen.

e) Ausbau der Nutzung mobiler Endgeräte

Die Nutzung mobiler Endgeräte innerhalb der Verwaltung wurde kontinuierlich vorangetrieben und ausgebaut, jedoch seit Beginn der Pandemie durch die Erfordernisse insbesondere in Bezug auf erforderliche Homeoffice-Möglichkeiten überlagert.

5. Investitionssteuerungsverfahren (ISV)

Das ISV-Verfahren wurde im Jahr 1993 bei der Stadt Braunschweig eingeführt und seither immer wieder angepasst und modifiziert. Es handelt sich um ein gesamtstädtisches Verfahren, welches Bedarfe, Planungen und Kosten insbesondere größerer städtischer Bauinvestitionsmaßnahmen überprüfen und dadurch einen Beitrag zur Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen sowie zur Ausgeglichenheit des städtischen Finanzhaushaltes leisten soll.

Das Verfahren in seiner derzeitigen Form wird von den Beteiligten kritisch gesehen. So gab es im Prozess der Verwaltungsmodernisierung zahlreiche Vorschläge zu diesem Thema.

Die KGSt schlägt in ihren Handlungsempfehlungen vor, das Verfahren als Controllinginstrument für eine städtische Steuerungsunterstützung zu nutzen. Bei einer Neuaufstellung seien insbesondere Rollen und Verantwortlichkeiten im Planungs- und Entscheidungsprozess präzise zu regeln, bauliche Standards zu definieren und umzusetzen und das Verfahren administrativ zu vereinfachen.

Derzeit wird bereits ein geändertes Verfahren im Rahmen der Projektgruppe „Raumprogramm Schule“ unter Beteiligung der Fachbereiche 20, 40, 65 und 67 erprobt. Die dort gewonnenen Erkenntnisse sollen die Grundlage für eine Neujustierung des ISV bilden.

Die Vorarbeiten zur Neugestaltung des ISV wurden Mitte 2021 unter Federführung von Dez. VIII begonnen. Die beteiligten Dezernate haben dazu erste Positionspapiere entworfen. Am 24. November 2021 fand die Auftaktveranstaltung im Rahmen einer Videokonferenz statt, in der die zukünftigen Ziele des ISV benannt wurden. Ein weiterer Workshop ist am 11. März 2022 vorgesehen.

6. Interdisziplinäre Projektarbeit

Die KGSt empfiehlt die Weiterentwicklung der bestehenden Leitlinien für die Projektarbeit zur Anpassung an die dynamische Entwicklung der vergangenen Jahre in der kommunalen Steuerung, im Projektmanagement sowie hinsichtlich der Anzahl und Komplexität der Projekte.

Im Rahmen dieser Fortentwicklung wird empfohlen, Verantwortlichkeiten in der Projektarbeit sowohl für die Führungskräfte als auch für die Mitarbeitenden in den Projekten neu zu definieren und festzulegen. Hier sollen klare Regelungen geschaffen werden, wobei es die Divergenz zwischen der Verantwortung der einzelnen Mitarbeitenden und der fachlichen und politischen Verantwortung der Führungskraft oder der Verwaltungsspitze aufzulösen gilt.

Diese Maßnahme wird im Rahmen der personellen Möglichkeiten begonnen. Die Prüfung der weiteren Empfehlung der KGSt, eine zentrale Projektunterstützung im Form eines Projektmanagement Office (PMO) einzuführen, soll hier einbezogen werden.

Die Empfehlung der KGSt, Mitarbeitende für Projektarbeit zu qualifizieren, wird bereits verfolgt. Ein entsprechendes Fortbildungsprogramm mit der KGSt wurde aufgelegt. Es war zunächst geplant, fünf Veranstaltungen als Präsenzveranstaltungen durchzuführen, wovon im Jahr 2020 zwei Schulungen durchgeführt werden konnten. Die übrigen Termine mussten in Absprache mit dem Anbieter coronabedingt ausgesetzt werden, da kein Online-Format angeboten wird. Es ist geplant, die Seminare nachzuholen, sobald Veranstaltungen in Präsenz wieder verlässlich durchgeführt werden können. Die Erkenntnisse aus dieser ersten Fortbildungsreihe fließen dann in die Konzeption für künftige Angebote ein.

Weiteres Vorgehen

Es ist vorgesehen, die oben beschriebenen Maßnahmen im Projekt „Verwaltungsmodernisierung“ sukzessive im Rahmen der beschriebenen Prioritäten und personeller Ressourcen umzusetzen. Innerhalb der Einzelprojekte wird die Verwaltung die politischen Gremien regelmäßig über den Fortgang der Modernisierungsmaßnahmen und hier erreichter Meilensteine informieren und im Rahmen von erforderlichen Beschlussverfahren beteiligen.

Sack

Anlage/n:

KGSt - Handlungsplan Verwaltungsmodernisierung der Stadt Braunschweig
KGSt - Gesamtliste VMO Planung Dezernate
Stellungnahme Gesamtpersonalrat
Stellungnahme Personalrat Allgemeine Verwaltung
Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten