
P R E S S E M I T T E I L U N G

Berlin; den 06. Juni 2006

Rechnungshof berichtet über den Stand der Verwaltungsreform in den Senatsverwaltungen:

Verwaltungsreform kommt nur schleppend voran

„Mehr als 10 Jahre seit Beginn der Verwaltungsreform in Berlin und 6 Jahre nach Inkrafttreten des Verwaltungsreform-Grundsätze-Gesetzes sind die Ziele des Gesetzgebers nur in wenigen Punkten erreicht worden.“ Zu diesem Ergebnis kommt der Rechnungshof in einem jetzt vorgelegten Bericht an das Abgeordnetenhaus. Nachdem zwei Jahre zuvor die Umsetzung der Reformmaßnahmen in den Bezirken untersucht worden war, hat sich der Rechnungshof nun einen Überblick über die Situation in den Senatsverwaltungen verschafft. Sie stellte sich als weitgehend unbefriedigend dar:

Das zentrale Element der Verwaltungsreform, die **dezentrale Ressourcenverantwortung**, bei der die Abteilungsleiter über die personellen und sächlichen Mittel für ihren Aufgabenbereich selbst verfügen können, ist überwiegend nicht oder nur eingeschränkt realisiert. In weiten Bereichen fehlt es an **Zielvereinbarungen** zwischen der politischen Leitung und den Abteilungsleitern, die die von den Abteilungen zu erreichenden Leistungs-, Qualitäts- und Finanzziele festlegen und deren Erfüllung regelmäßig zu kontrollieren ist.

Die **Kosten- und Leistungsrechnung** wurde zwar eingeführt, jedoch steht dem damit verbundenen Aufwand noch kein adäquater Nutzen gegenüber. Die gewonnenen Daten werden aber bisher kaum zur Steuerung des Verwaltungshandelns genutzt. Das Verfahren der Finanzmittelzuweisung an die Senatsverwaltungen bietet – auch in Anbetracht der nur unzureichenden dezentralen Ressourcenverantwortung – nur geringe Anreize zu wirtschaftlichem Verhalten.

Das weitgehende Fehlen einer **Qualitätssicherung** und Qualitätskontrolle birgt die Gefahr, dass notwendig werdende Einsparungen vor allem auf Kosten der Qualität erzielt werden. Maßnahmen zur Verbesserung der organisatorischen Abläufe müssen systematischer vorangetrieben werden.

Die gesetzlich vorgesehenen Instrumente des **Personalmanagements** - wie Rotation, Mitarbeiter- und Vorgesetztengespräche und Mitarbeiterbefragungen - werden in den Senatsverwaltungen nur sehr eingeschränkt und lückenhaft eingesetzt. Dabei wird verkannt, dass das Personal die wichtigste Ressource der öffentlichen Verwaltung darstellt und ein optimaler Personaleinsatz sowie die bestmögliche Motivation der Mitarbeiter unverzichtbar sind.

...

Der **unbefriedigende Verlauf des Reformprozesses** beruht in erheblichem Umfang darauf, dass viele Führungskräfte der Auffassung sind, eine Ministerialverwaltung könne nicht mit Zielvereinbarungen bei gleichzeitiger dezentraler Ressourcenverantwortung gesteuert werden. Zwar verkennt der Rechnungshof nicht, dass in einer Ministerialverwaltung ein Teil der Aufgaben nur eingeschränkt planbar ist, jedoch gibt es in jeder Legislaturperiode eine Fülle fachspezifischer Ziele, die durch konkrete Maßnahmen umgesetzt werden müssen. Diese können durchaus Inhalt von Zielvereinbarungen sein.

Im Ergebnis war festzustellen, dass die von der Verwaltungsreform erwarteten **Erfolge und Wirkungen bisher nur in geringem Umfang eingetreten** sind. Die Zielsetzung, eine modernere, leistungsfähigere und bürgerfreundlichere Verwaltung zu schaffen, erfordert eine möglichst schnelle und vollständige Einführung der zentralen Reformelemente in allen Senatsverwaltungen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass der Reformprozess zum Erliegen kommt - oder zumindest, dass die eingesetzten finanziellen und personellen Ressourcen in krassem Missverhältnis zu dem erreichten Nutzen stehen.

Angesichts des unbefriedigenden Sachstands **empfiehlt der Rechnungshof** deshalb, **den Reformprozess auch in den Senatsverwaltungen mit hoher Priorität voranzutreiben**.

Der ausführliche Bericht kann aus dem Internet unter www.berlin.de/rechnungshof abgerufen werden.