

Kulturelle Ursachen der Überbürokratisierung



Ursachen der Überbürokratisierung

Kulturell:

- Die Verwaltungskultur ist legalistisch geprägt.
- Die Leit motive sind Rechtssicherheit und Rechtsstaatlichkeit.
- Handlungsspielräume werden restriktiv und risikoscheu ausgelegt.
- Bei Regelungsentwürfen kommt es mehr auf juristische Perfektion statt auf Praxisbezug und Vollzugsoptimierung an.
- Die Überbürokratisierung beruht zum Teil auf Misstrauen gegenüber dem Bürger.

Strukturell:

- Seit 75 Jahren gibt es fortwährend neue Regelungen der EU, des Bundes, der Länder und Kommunen.
- Die hohe Regelungsichte beruht auch darauf, dass die Bevölkerung hohe Anforderungen an Schutzregeln stellt (z. B. Datenschutz, Arbeitsschutz, Artenschutz, Bodenschutz, Gewässerschutz, Immissionsschutz, Klimaschutz etc.)
- Die einzelnen Rechtsgebiete haben sich un-abgestimmt voneinander entwickelt.
- Das Mehrebenensystem von EU, Bund und Ländern greift nicht ineinander.

Deutschland braucht eine neue Gesetzgebungs- und Verwaltungskultur

- Weg von einer Kultur der Absicherung hin zu einer Kultur des Ermöglichens,
- Misstrauen muss durch Zutrauen ersetzt werden,
- Kontrolle durch Eigenverantwortung,
- Angst vor Fehlern durch eine autonome Abschätzung von Handlungsfolgen,
- die Orientierung am Buchstaben des Gesetzes durch eine Orientierung am Zweck der Regelung.

Handlungsempfehlungen – Neue Gesetzgebungs- und Verwaltungskultur

1. Mindsetwechsel in der Gesellschaft notwendig

- Vom Bürger mehr Eigenverantwortung verlangen und ihm mehr zumuten.
- In Kauf nehmen, dass der Staat nicht alle Einzelfälle und diese auch nicht in vollem Umfang berücksichtigt.
- In Kauf nehmen, dass nicht jedes individuelle Risiko und Bedürfnis vom Staat abgesichert wird.

2. Mindsetwechsel in der Verwaltung notwendig

- Führungskräfte in der Verwaltung umfassend qualifizieren.
- Behördenleiter müssen Vorbild sein, Verantwortung übernehmen und den Mitarbeitern den Rücken stärken.
- Sie müssen eine konstruktive Fehlerkultur schaffen.
- Die Mitarbeiter müssen pragmatischer und ergebnisorientierter handeln und entscheiden (können).

3. Silomentalität durch Perspektivwechsel überwinden. Positionen innerhalb der Behörde wechseln und Betriebspraktika einführen.

4. Kollidierende Schutzgüter in Bauverfahren gesetzlich klar priorisieren.

5. Bei unterschiedlichen Interessen mithilfe von runden Tischen gemeinsam nach Lösungen suchen.

6. Ausbildungsinhalte und -ziele anpassen und Verwaltungsbeschäftigte eher zu Generalisten als zu Spezialisten ausbilden.

