

**ANTWORTEN DER CDU BERLIN
AUF DIE WAHLPRÜFSTEINE
DES VERBANDS BERLINER
VERWALTUNGSJURISTEN E.V.**

ZUR ABGEORDNETENHAUSWAHL 2021

Themenkreis I: Besoldung und Versorgung

Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur verfassungswidrigen Richterbesoldung in Berlin gilt spiegelbildlich auch für die Beamten, da in den vergleichbaren Besoldungsgruppen A13 bis A16, aber auch in der B-Besoldung im Wesentlichen gleiche Bezüge gezahlt werden.

Frage 1: Wie soll nach Auffassung Ihrer Fraktion künftig verfassungsmäßige Besoldung gewährleistet werden?

Antwort:

Nachdem das Bundesverfassungsgericht bis in Details hinein ausgeführt hat, welchen Anforderungen eine verfassungsmäßige Besoldung genügen muss, wird man genau diese Vorgaben beachten müssen. Das verlangt unter anderem, dass man die problematischen Fallgruppen im Einzelnen durchrechnet.

Frage 2: Treten Sie für Nachzahlen für die Vergangenheit an alle betroffenen Beamten ein?

Antwort:

Wir werden prüfen, inwiefern Nachzahlungen unter Beachtung der Landeshaushaltsordnung und der Haushaltslage, das heißt mit Gegenfinanzierung und ohne Erhöhung der Landesschulden, möglich sind.

Frage 3: Halten Sie im Interesse der Personalgewinnung eine generelle Anpassung der Beamtenbesoldung an die generell höhere Bundesbesoldung für geboten?

Antwort:

Ja. Durch die jüngsten Erhöhungen der Besoldung ist diese Anpassung aber auch bereits zu einem großen Teil vollzogen worden.

Frage 4: Halten Sie die Rückkehr zu einer einheitlichen Beamtenbesoldung in Deutschland mit Blick auf die Besoldungskonkurrenz der Bundesländer und des Bundes für ein politisch erstrebenswertes Ziel?

Antwort:

Nein. Eine gewisse Vereinheitlichung ist jetzt ohnehin durch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts vorgegeben. Eine vollkommen gleiche Besoldung von Flensburg bis Konstanz, von Aachen bis Frankfurt (Oder) brächte für Berlin mehr Nachteile als Vorteile. Denn dann würde die Bewerbungskonkurrenz über andere Kriterien entschieden. Zum Beispiel über die Kosten, die am jeweiligen Dienort für das Wohnen und die übrige Lebenshaltung

anfallen. Diese Kosten sind in Berlin mittlerweile höher als in den meisten Flächenländern.

Frage 5: Wie wollen Sie der immer weiter um sich greifenden Zersplitterung der Vergütungssysteme im Tarifbereich und der Beamtenbesoldung (Lehrer, Ärzte und weitere Mangelberufe) entgegenwirken?

Antwort:

Der Prozess, der in den letzten Jahren stattgefunden hat, sollte nicht mit dem gefühlt missbilligenden Begriff der Zersplitterung belegt werden. Denn eigentlich geht es um Differenzierung. Tarifparteien und Gesetzgeber waren auch nicht die treibenden Kräfte dieses Prozesses, sondern sie mussten Antworten darauf finden, dass der Öffentliche Dienst mit der normalen, einheitlichen Vergütung in bestimmten Bereichen kaum noch Personal gewinnen kann. Mehr noch als für Lehrer und Ärzte gilt das für IT-Fachkräfte. Personalgewinnungsprämien, Zulagen und ähnliche Instrumente sind daher nicht von vornherein abzulehnen, sondern es kommt darauf an, sie an den richtigen Stellen einzusetzen.

Frage 6: Setzen Sie sich trotz der höheren Kosten für die Landeshaushalte für eine gesetzliche Krankenversicherungspflicht für Beamte ein und welche Vorteile/Nachteile sehen Sie darin?

Antwort:

Nein. Das bestehende System aus Beihilfe und privater Krankenversicherung hat sich aus unserer Sicht bewährt.

Frage 7: Beabsichtigen Sie das Eintrittsalter der Beamten in den Ruhestand in der kommenden Legislaturperiode auf 67 Jahre (oder höher) anzuheben?

Antwort:

Berlin ist das einzige Bundesland, das bei den Beamten noch keine Anhebung der Ruhestands-Altersgrenze vorgenommen hat. Überall sonst, auch bei der gesetzlichen Rentenversicherung, ist die schrittweise Erhöhung auf 67 Jahre schon seit längerem eingeleitet; 2030 wird sie abgeschlossen sein. Angesichts der schwieriger werdenden Haushaltslage sollte man nicht ausschließen, dass Berlin nachziehen muss.

Themenkreis II: Personalmanagement

Frage 1: Welche Personalstrategie verfolgen Sie zur Bewältigung des demographisch bedingten Personalverlustes?

Antwort:

Dem demographisch bedingten Personalschwund muss rechtzeitig begegnet werden. Notwendig sind eine erneute Ausbildungsinitiative und Neueinstellungen. Notwendig ist aber auch, dass die Effizienz der Verwaltung gesteigert wird, vor allem durch Digitalisierung. Überdies setzt die CDU innerhalb der Verwaltung andere Prioritäten als Rot-Rot-Grün, das zum Beispiel viel Personal zur Kontrolle des gescheiterten Mietendeckels eingestellt hat. Die CDU wird Stellen in jene Bereiche verlagern, die für Sicherheit und Ordnung in unserer Stadt sorgen.

Frage 2: Welche Strategien verfolgen Sie zur Nachwuchsgewinnung und Nachwuchsförderung?

Antwort:

Junge Leute für den Öffentlichen Dienst zu begeistern, ist nicht nur und nicht einmal zuerst eine Frage des Gehalts. Wichtig ist gerade in diesen schwierigeren Zeiten: Unsere Jugend sucht Sinn, will etwas tun, das der Gesellschaft dient. Dass das im Öffentlichen Dienst tagtäglich geschieht, kann man gar nicht deutlich genug herausstellen. Zudem ist es nach wie vor ein großer Vorteil des Öffentlichen Dienstes, dass er eine lebenslange Berufsperspektive mit entsprechender Planbarkeit bietet. Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird im Öffentlichen Dienst gelebt und nicht nur vollmundig versprochen. Letztlich: Wir sollten den Nachwuchs auch in den Familien mit Migrationsgeschichte suchen; die Sprachenvielfalt zum Beispiel in der Polizei passt gut zu einer Weltstadt wie Berlin.

Frage 3: Beabsichtigen Sie weitere Flexibilisierungen im Laufbahnrecht und wenn ja, welche?

Antwort:

Die verantwortungsvollen Aufgaben des Öffentlichen Dienstes erfordern Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der dort Beschäftigten. Das muss das Maß aller Dinge sein und bei der Umsetzung dieses Ziels hat sich das bestehende Laufbahnrecht bewährt.

Frage 4: Ist die Absenkung von Anforderungs- und Leistungsstandards, wie sie z.B. bei der Berliner Polizei oder bei der Lehrerschaft vollzogen wurden, für Sie eine geeignete Option zur Nachwuchsgewinnung?

Antwort:

Nein. Abstriche bei der Qualität gefährden die Aufgabenerfüllung. Wie soll sich auch am Ende ein Polizist, eine Lehrerin den nötigen Respekt verschaffen, wenn Zweifel an ihrer fachlichen Qualifikation aufkommen?

Eine erfolgreiche Nachwuchsgewinnung muss ganz woanders ansetzen. Erst Voraussetzung dafür ist eine faire Beamtenbesoldung. Das ist nicht nur eine Frage der Vernunft angesichts des in Berlin besonders harten Wettbewerbes mit dem Bund um die besten Nachwuchskräfte, sondern auch eine Frage der Wertschätzung den Menschen gegenüber, die als Polizisten, Feuerwehrleute, in der Justiz oder als Verwaltungsmitarbeiter im Dienst unseres Landes stehen. Dafür werden wir die Besoldung nicht nur dem bundesweiten Durchschnitt, sondern schrittweise dem Niveau des Bundes anpassen.

Was die Lehrerschaft betrifft, werden wir im Wettbewerb um die besten Köpfe die Lehrerverbeamtung wieder einführen. Durch bessere Personalgewinnung können wir den Unterrichtsausfall begrenzen, kleinere Klassen einrichten und damit die Qualität des Unterrichts entscheidend verbessern. Und es muss Spaß machen, an der Schule zu arbeiten. Zu einer guten Lern- wie Lehr-Atmosphäre gehören auch Klassenräume und Schulgebäude in einem ordnungsgemäßen und bedarfsgerechten baulichen Zustand. Deshalb werden wir Schulneubauten und Schulsanierungen mit Nachdruck vorantreiben und Sauberkeit an den Berliner Schulen wieder großschreiben.

Auch die personell ausgezehrtc Verkehrsverwaltung werden wir wieder in die Lage versetzen, Treiber der Entwicklung zu sein. Für exzellente Fachleute muss es wieder attraktiv sein, für die Verkehrsverwaltung zu arbeiten. Dafür wollen wir bessere Strukturen und bessere Stellen schaffen. In einem ersten Schritt wollen wir 70 Experten für das Baustellenmanagement gewinnen.

Für den Justizvollzug werden wir eine Personaloffensive starten. Wir setzen hierzu insbesondere auf weitere Zulagengewährung, die Auszahlung von Leistungsprämien, die Gewinnung geeigneter Pensionäre, eine Zusammenarbeit mit der Bundeswehr zur Anstellung ausscheidender Zeitsoldaten und auf eine Werbekampagne.

Weil Steuereinnahmen die Handlungsfähigkeit des Staates erhöhen, wollen wir in der Finanzverwaltung das Personal aufstocken. Wir werden bessere Aufstiegsperspektiven schaffen, damit die hoch spezialisierten Kräfte nicht in die

Privatwirtschaft abwandern. Wir werden die Ausbildung im mittleren und gehobenen Dienst verbessern, um die hohen Durchfallquoten zu senken.

Zur Umsetzung unserer Ziele werden wir eine eigene Senatsverwaltung für Personal, Digitalisierung und Verwaltungsmodernisierung einführen. Wir werden ein Personalentwicklungskonzept für die Berliner Verwaltung und den öffentlichen Dienst erstellen, das diesen Namen auch verdient. Wir werden Antworten geben auf die Frage, wie der Personalbedarf insbesondere auch angesichts bevorstehender Pensionierungswellen nachhaltig gedeckt werden kann. Die Weiterbildung bestehender und die Gewinnung zusätzlicher Kräfte sind dabei besonders wichtig.

Frage 5: Welche Maßnahmen planen Sie zur Erhöhung des Migrantenanteils in der Berliner Verwaltung?

Antwort:

Nicht Migranten, sondern Menschen mit Migrationshintergrund sollten das Ziel von Fördermaßnahmen sein. Das sind in Deutschland integrierte Personen, die entweder selbst die deutsche Staatsangehörigkeit erst nach ihrer Geburt erworben haben oder bei denen mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit erst nach seiner Geburt erworben hat.

Richtig ist, dass der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund unter den Beschäftigten der Berliner Verwaltung niedriger ist, als es ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung entspricht. Das hat seine Ursache aber nicht etwa in irgendwelchen Formen von Diskriminierung, sondern liegt schlicht daran, dass viele Beschäftigte zu Zeiten in die Berliner Verwaltung eingetreten sind, als in Berlin noch sehr viel weniger Menschen mit Migrationshintergrund lebten.

Aus unserer Sicht ist eine Beschäftigten-„Quote“ für Menschen mit Migrationshintergrund unnötig und schädlich:

- Unnötig, weil Berlin, beginnend mit den Hugenotten, seit jeher offen und aufgeschlossen gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund ist. Bei der Berliner Polizei haben schon jetzt 38% der Beamtinnen und Beamten einen Migrationshintergrund, was über dem entsprechenden Anteil in der Berliner Bevölkerung liegt.
- Schädlich, weil der Eindruck entsteht, Menschen mit Migrationshintergrund seien nicht hinreichend leistungsfähig, um es in die Berliner Verwaltung zu schaffen. Dabei ist das Gegenteil richtig: Es gibt hier ein großes Potenzial hoch qualifizierter, hoch motivierter Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Nachwuchskräfte, die nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in den Öffentlichen Dienst

hineingehören. Man sollte sie nicht dem Verdacht aussetzen, dass sie lediglich durch eine Quote in ihre Position gelangt seien.

Im Gegensatz hierzu hat Rot-Rot-Grün mit dem Gesetz zur Neuregelung der Partizipation im Land Berlin kurz vor dem Ende der laufenden Wahlperiode ein grausiges Bürokratiemonster geschaffen, um den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Berliner Verwaltung zu erhöhen. Die gesetzliche Vorgabe, dass der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst genauso so hoch sein soll wie der Anteil in der Bevölkerung, zwingt alle Verwaltungen, zunächst einmal die aktuelle Quote zu ermitteln. Das ist eine riesige Aufgabe, bei der alle Beschäftigten, etwa 120.000 Personen, freiwillig ihren vorhandenen oder fehlenden „Hintergrund“ offenbaren sollen. Allein dafür werden mindestens 40 Stellen in den Senats- und Bezirksverwaltungen geschaffen, im mittleren und höheren Dienst.

Die Offenheit für Menschen mit Migrationshintergrund muss in den Köpfen stattfinden, nicht in Gesetzen. Der Schlüssel, den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Berliner Verwaltung zu erhöhen, liegt daher in der „Unternehmenskultur“ jeder einzelnen Behörde und ihrer Leitung.

Frage 6: Welche Strategien verfolgen Sie, um möglichst vielen Dienstkräften der Berliner Verwaltung auch nach der Pandemie die Arbeit im Homeoffice zu ermöglichen?

Antwort:

Wir wollen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern und setzen dabei vor allem auf familienfreundliche Arbeitszeitmodelle. Wir wollen mehr Flexibilität bei den vorhandenen Arbeitszeitmodellen schaffen, verbindliche Regelungen für mobiles Arbeiten und die Einrichtung von Home-Office schaffen und den beruflichen Wiedereinstieg nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung erleichtern.

Technisch bedeutet dies, dass wir durch eine konsequente und zügige Digitalisierung die Berliner Verwaltung grundlegend erneuern werden. Hierzu ist es unerlässlich, alle Verwaltungsebenen unserer Stadt in den umfassenden Digitalisierungsprozess mit einzubeziehen. Hierfür ist der Neu- und Aufbau einer modernen IT-Infrastruktur genauso notwendig, wie die Ausstattung der Verwaltung mit zeitgemäßer Hardware und mobilen Endgeräten.

Themenkreis III: Organisation der Berliner Verwaltung

Frage 1: Welche Vorstellungen haben Sie zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Senat und Bezirken?

Antwort:

Wir wollen eine bürgernahe Verwaltung. Dafür sind starke Bezirke unerlässlich. Diese bedürfen einer ausreichenden Personalausstattung. Das Missverhältnis hinsichtlich der Ausstattung zwischen Haupt- und Bezirksverwaltung werden wir zügig aufheben.

Wir werden das vielerorts herrschende Verwaltungs-Wirrwarr beenden und klare Zuständigkeiten schaffen, um das ständig wiederkehrende Schwarze-Peter-Spiel zwischen Senat und Bezirken zu beenden. Nur wenn die Bezirke in ihrer Verantwortung agieren können, kann Berlin den wachsenden Herausforderungen gerecht werden. Dort, wo die Bezirke zuständig sind, hat der Senat künftig nicht mehr reinzureden. Und dort, wo die Aufgabe erledigt wird, gehören auch Verantwortung und Personal hin.

Wir werden klare Zeit- und Fristenvorgaben für alle Ebenen der Verwaltung – auch für den Senat - einführen und damit Entscheidungsprozesse verkürzen. Beteiligungsvorgänge und Zuarbeit des Senats erfolgen in einer festen Frist und nach einem festgelegten Verfahren. Dabei sind auch Pflichten der Hauptverwaltung, z. B. bei der Einhaltung von Fristen für Stellungnahmen oder Genehmigungen, verbindlich festzulegen. Wird diese Frist durch die Senatsverwaltung überschritten, gilt der Verfahrensgegenstand, wann immer rechtlich möglich, als genehmigt (Genehmigungsfiktion).

Neben klaren Fristen zur maximalen Bearbeitungsdauer werden auf bezirklicher Ebene sowie zwischen Landes- und Bezirksebene Servicelevel-Vereinbarungen getroffen, bei denen konkrete qualitative und quantitative Zielmerkmale und Aufgabenkriterien vereinbart werden. Erreicht der jeweilige Bezirk das vereinbarte Ziel fristgerecht, erhält er als Prämie eine höhere Finanzmittelzuweisung (Bonus). So erhalten Bezirksverwaltungen Anreiz und Mittel, die Geschwindigkeit und Qualität von Dienstleistungen gegenüber dem Bürger zu verbessern.

Frage 2: Halten Sie eine Stärkung der Senatsverwaltungen durch stärkere Eingriffsbefugnisse des Senats gegenüber den Bezirken, insbesondere die Einführung einer effektiven Fachaufsicht, für sinnvoll oder streben Sie eine noch größere Selbständigkeit der Bezirke gegenüber dem Senat an?

Antwort:

Wir werden dafür sorgen, dass die Bezirke eigenverantwortlich zusätzliche Schwerpunkte setzen können, beispielsweise bei Bildung und Wirtschaft, Umwelt und Kultur. Solche oder andere Schwerpunkte und Aufgaben sind im Allgemeinen Zuständigkeitsgesetz (AZG) zu präzisieren. Eingriffsrechte des Senats bei kommunalen Aufgaben sollten – abgesehen von der Rechtsaufsicht – auf ein notwendiges Maß reduziert werden. Damit könnte auch der Senat seine gesamtstädtischen Aufgaben wieder effektiver wahrnehmen.

Allerdings wollen wir eine Bezirksaufsicht, die ihren Namen verdient. Hierfür muss die Senatsverwaltung für Inneres personell und materiell in die Lage versetzt werden, sie wirksam auszuüben.

Frage 3: Wie beurteilen Sie die stärkeren Eingriffsbefugnisse des Bezirksbürgermeisters gegenüber den Bezirksstadträten?

Antwort:

Wir wollen die Rolle der Bezirksbürgermeister stärken. Sie sollen künftig direkt gewählt werden und erhalten dementsprechend eine Richtlinienkompetenz.

Frage 4: Befürworten Sie, dass – ähnlich wie in den meisten Kommunalverfassungen – für die Mitglieder der Bezirksämter eine bestimmte Mindestqualifikation, z.B. ein Hochschulabschluss oder eine vergleichbare Qualifikation gesetzlich vorgeschrieben wird?

Antwort:

Nach § 1 Absatz 3 des Berliner Bezirksamtsmitgliedergesetzes darf zum Mitglied eines Bezirksamts nur gewählt werden, wer die erforderliche Sachkunde und allgemeine Berufserfahrung vorweist. Das wird grundsätzlich so verstanden, dass der oder die Gewählte über eine abgeschlossene Ausbildung verfügen muss, sei es nun eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung.

Bezirksbürgermeister und Bezirksstadträte sind keine Laufbahnbeamten, sondern amtieren jeweils nur für eine Wahlperiode. Überdies können sie noch innerhalb der Wahlperiode durch eine Zweidrittelmehrheit der Bezirksverordnetenversammlung abberufen werden. Fachlich ungeeignete Personen werden sich daher nicht lange im Bezirksamt halten können. Da auch in der Wirtschaft eine Berufsausbildung den soliden Grundstock für eine

Karriere bis in die Vorstandsetage bilden kann, sollte die Qualifikation für die Mitglieder der Bezirksämter nicht auf eine akademische Ausbildung verengt werden.

Frage 5: Welche Strategien verfolgen Sie zur Vereinheitlichung der Informationstechnik im Land Berlin?

Antwort:

Wir werden durch eine konsequente und zügige Digitalisierung die Berliner Verwaltung grundlegend erneuern. Hierzu ist es unerlässlich, alle Verwaltungsebenen unserer Stadt in den umfassenden Digitalisierungsprozess mit einzubeziehen. Hierfür ist der Neu- und Aufbau einer modernen IT-Infrastruktur genauso notwendig, wie die Ausstattung der Verwaltung mit zeitgemäßer Hardware und mobilen Endgeräten.

Wir werden einen App-Store für die Berliner Verwaltung einrichten, in dem sich die unterschiedlichen Verwaltungen schnell und unkompliziert mit Software versorgen lassen können. Verwaltungen können dabei unter unterschiedlichen Apps diejenige für ihren Gebrauch auswählen, die am besten zu ihren Verwaltungsaufgaben passt.

Wir werden das E-Government-Gesetz endlich durchsetzen. Die Umsetzung dieses Gesetzes ist die wichtigste Voraussetzung für die Digitalisierung der Verwaltung.

Unser Ziel ist es, die Berliner Verwaltung vollständig zu digitalisieren, damit Behördengänge zukünftig in immer weniger Fällen notwendig sind. Alle Verwaltungsdienstleistungen sollen – sofern rechtlich möglich – rund um die Uhr elektronisch angeboten werden und Daten, die bereits einmal an eine Berliner Behörde übermittelt wurden, nicht noch einmal erhoben werden müssen.

Themenkreis IV: Externe Rechtsberatung

Der Senat bedient sich in immer stärkerem Umfang externer Rechtsberatung durch Anwaltskanzleien und andere juristische Berater, obwohl in den meisten Verwaltungen eine Vielzahl hochqualifizierter Juristen tätig ist, die mit den klärungsbedürftigen fachlichen Fragen täglich unmittelbar befasst sind und zudem über umfangreiche Verwaltungserfahrung verfügen.

Frage 1: Halten Sie diese – entscheidend auf fehlendem Vertrauen gegenüber den eigenen Dienstkräften beruhende – Verfahrensweise für sinnvoll?

Antwort:

Es mag begründete Ausnahmefälle geben, in denen eine Senatsverwaltung auf externe Rechtsberatung zurückgreift, aber niemals kann akzeptiert werden, dass eine Senatsverwaltung externe Rechtsberatung einsetzt, weil ihr die fachliche Beratung durch die hauseigenen Dienstkräfte nicht die politisch gewünschten Ergebnisse liefert. Die „Grundlast“ der anfallenden juristischen Arbeit muss stets von den eigenen Verwaltungsjuristinnen und –juristen erledigt werden. Vorstellbar ist die Inanspruchnahme externer Rechtsberatung daher im Wesentlichen nur, um außergewöhnliche, unvorhergesehene Arbeits-Spitzen zu bewältigen. Ferner besteht für bestimmte gerichtliche Verfahren Anwaltszwang.

Frage 2: Verstärkt diese Praxis nicht die Gefahr von – den politischen Wünschen der Auftraggeber entsprechenden – stark ergebnisorientierten Bewertungen von Rechtsfragen an Stelle der gebotenen objektiven Beurteilung?

Antwort:

Ja, richtig. Übrigens hat das Abgeordnetenhaus zum aktuellen Haushalt 2020/21 beschlossen, dass die Senatskanzlei, die Senatsverwaltungen, ihre nachgeordneten Behörden und die Bezirksverwaltungen vor Inangriffnahme der Ausschreibung von Gutachten- und Beratungsdienstleistungsaufträgen mit einem Bruttoauftragswert von mehr als 10.000 Euro den Hauptausschuss unterrichten und ihm gegenüber begründen müssen, warum die zu leistende Arbeit nicht von Dienststellen des Landes Berlin erledigt werden kann. Sofern der Bruttoauftragswert 50.000 Euro überschreitet, ist sogar die Zustimmung des Hauptausschusses einzuholen. Diese Regelung wäre auch für externe Rechtsberatung sinnvoll, die ohne Ausschreibung beauftragt werden kann.