

DIE LINKE. Landesverband Berlin, Kleine Alexanderstraße 28, 10178 Berlin

Verband Berliner Verwaltungsjuristen e.V.
Hampsteadstr. 38
14167 Berlin

per Mail an:
info@berliner-verwaltungsjuristen.de

Sebastian Koch
Landesgeschäftsführer

Landesvorstand Berlin
Kleine Alexanderstraße 28
10178 Berlin

Telefon +49 30 / 24 00 93 01
Telefax +49 30 / 24 00 92 60

sebastian.koch@dielinke.berlin
www.dielinke.berlin

Berlin, den 15. April 2021

Betr. Wahlprüfstein des Verbands Berliner Verwaltungsjuristen e.V.

Sehr geehrte Damen und Herren,

herzlichen Dank für die Erstellung und Zusendung des Wahlprüfsteins des Verbands Berliner Verwaltungsjuristen e.V.! Im Folgenden finden Sie die Antworten der Partei DIE LINKE. Berlin.

Themenkreis I: Besoldung und Versorgung

Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur verfassungswidrigen Richterbesoldung in Berlin gilt spiegelbildlich auf für die Beamten, da in den vergleichbaren Besoldungsgruppen A 13 bis A16, aber auch in der B-Besoldung im Wesentlichen gleiche Bezüge gezahlt werden.

Vorab: Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts gilt nicht „spiegelbildlich“ für die Beamten der Besoldungsgruppen A 13 bis A 16. Es gilt für die Kläger*innen der Ausgangsverfahren sowie weitere Richter*innen und Staatsanwält*innen, über deren Anspruch noch nicht abschließend entschieden wurde.

1. Wie soll nach Auffassung Ihrer Partei künftig eine verfassungsmäßige Besoldung gewährleistet werden?

Antwort: Die gegenwärtige Besoldung bietet keine Anhaltspunkte für eine Verfassungswidrigkeit. Wenn bei zukünftigen Besoldungsentscheidungen die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards berücksichtigt bleiben und die Tarifabschlüsse der Länder zeit- und wirkungsgleich übernommen werden, ist auch eine verfassungsmäßige Besoldung gewährleistet.

2. Treten sie für Nachzahlungen für die Vergangenheit an alle betroffenen Beamten ein?

Antwort: Nein. Eine „allgemeine rückwirkende Behebung des Verfassungsverstößes ist ... mit Blick auf die Besonderheiten des Richter*innen- und Beamten*innenverhältnisses nicht geboten.“ (BVerfG – 2 BvL 4/18 –, Rn. 182)

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

Antwort: Der Rückstand der Berliner Besoldung zur Besoldung des Bundes wird Ende des Jahres 2021 noch rund 2,6 % betragen, nachdem er im Jahr 2016 noch über 10 % betrug. Berücksichtigt man die – in solche Berechnungen nicht einfließende – Hauptstadtzulage, wird die Besoldung in den Besoldungsgruppen bis A 13 in Berlin das Niveau des Bundes sogar überschreiten. Eine „generelle

Anpassung der Beamtenbesoldung an die generell höhere Bundesbesoldung“ halten wir nicht für geboten.

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. Im Übrigen hielten wir eine solche einheitliche Beamt*innenbesoldung auch nicht für durchsetzbar.*

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: *Politische Parteien sind nicht Partner in der Aushandlung von Tarifverträgen und können daher gar nicht einer „Zersplitterung der Vergütungssysteme im Tarifbereich“ entgegenwirken. Die „Zersplitterung“ bei der Beamt*innenbesoldung ist Ausfluss der Föderalisierung des Besoldungsrechts und wird von uns nicht kritisiert.*

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: *Für eine gesetzliche Krankenversicherungspflicht für Beamt*innen setzen wir uns nicht ein, wohl aber – und erfolgreich – für eine entsprechende Option für neu einzustellende Beamtinnen und Beamte.*

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

Antwort: *Nein.*

Themenkreis II: Personalmanagement

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

Antwort: *Die Darstellung einer „Personalstrategie“ überschreitet das Maß des in der Beantwortung von Wahlprüfsteinen Machbaren. Daher hier nur „Essentials“:*

- *Personalstrategien müssen sich an langfristigen Zielen ausrichten. Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung sind kein Selbstzweck. Sie müssen sich danach ausrichten, was die Stadt gegenwärtig – und in Zukunft – braucht.*
- *Personalstrategie muss einheitlich organisiert, zentral geführt und als „Chefsache“ begriffen werden. Dabei geht es um die Zusammenführung steuernder und koordinierender Funktionen, nicht um ein „zentrales Personalamt“.*
- *Wir fordern ein ganzheitliches und strategisches Personalmanagement, das insbesondere demographiesensibles Verwaltungshandeln, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gleichstellung, Partizipation, Diversity Management, mobiles Arbeiten, Wissensmanagement sowie das Gesundheitsmanagement integriert.*
- *Wir brauchen eine beständige Qualifizierungsoffensive und vor allem zielorientierte Fortbildungen für Fach- und Führungskräfte. Besonderes Augenmerk ist dabei auf die Digitalisierung der Verwaltung zu legen.*

- *Personalentwicklung muss beständig nachgehalten werden. Das gilt sowohl für ihre quantitativen als auch für ihre qualitativen Aspekte.*
- *Zu einer erfolgreichen Personalpolitik gehört untrennbar die Wertschätzung der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst. Das meint nicht nur, aber auch eine entsprechende Besoldung und Vergütung der Dienstkräfte.*

2. Welche Strategien verfolgen Sie zur Nachwuchsgewinnung und Nachwuchsförderung?

Antwort: *Auch hier nur in Stichpunkten:*

- *Die Ausbildung des „eigenen“ Nachwuchses ist das „A und O“. Diese Ausbildung muss bedarfsgerecht erfolgen, der Bedarf ist beständig zu evaluieren. Die Ausgebildeten müssen grundsätzlich unbefristet übernommen werden. Zusätzlich können auch Quereinsteiger*innen rekrutiert werden. E-Recruiting-Systeme gehören zum Standard.*
- *Die Werbung für eine Ausbildung im Öffentlichen Dienst muss auf die Zielgruppen zugeschnitten und unter einer einheitlichen Dachmarke geführt werden.*
- *Die dualen Studiengänge sind auszubauen, die Möglichkeiten der Stipendiengewährung zu erweitern.*
- *Eine qualitativ hochwertige Ausbildung erfordert ausreichendes, motiviertes und qualifiziertes Ausbildungspersonal (Praxisanleiter*innen). Für deren Rekrutierung sind auch nicht-monetäre Anreize zu setzen.*

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

Antwort: *Wir streben eine Erweiterung der Anerkennung der Laufbahnbefähigung an. Für weitere Zielgruppen soll durch die Anerkennung von gleichwertigen Abschlüssen der Zugang für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 ermöglicht werden.*

Praktisch erfordert dies eine umfassende Erweiterung der bereits etablierten Trainee-Programme und eine flankierende Begleitung über Qualifizierungsmaßnahmen der Verwaltungsakademie.

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. Entgegen anderslautenden Gerüchten war eine solche Absenkung der Zugangsvoraussetzungen bisher auch noch nicht notwendig. Möglicherweise ist es notwendig, die Kriterien im Einzelnen anders zu evaluieren und zu gewichten, um eine moderne und ausgewogene Personalpolitik zu ermöglichen.*

5. Welche Maßnahmen planen Sie zur Erhöhung des Migrantenteils in der Berliner Verwaltung?

Antwort: *Am 09.03.2021 hat der Berliner Senat auf Initiative von Senatorin Elke Breitenbach das Gesetz zur Neuregelung der Partizipation im Land Berlin auf den Weg gebracht, welches noch vor der kommenden Wahl beschlossen werden soll. Die LINKE begrüßt den Entwurf ausdrücklich, auch wenn darin nun keine Quote festgeschrieben wird. Für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte werden damit u.a. verbindliche Regelungen bei Stellenausschreibungen festgeschrieben und Vorgaben für eine besondere Berücksichtigung bei Stellenbesetzungen gemacht. In der kommenden Legislatur wird es darum gehen, die Umsetzung zu begleiten und dafür zu sorgen, dass auch die Berliner Verwaltung die Vielfalt der Stadtgesellschaft widerspiegelt.*

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

Antwort: Die Pandemie hat zu einem gewaltigen Schub bei der Digitalisierung vieler Lebensbereiche geführt. Für die Berliner Verwaltung bedeutet dies, dass beispielsweise die One-Device-Strategie (Laptops statt Büro-PCs) bereits 2021 die 50 Prozent-Marke überschreiten könnte – eine der Voraussetzungen für das Homeoffice. Die LINKE. setzt sich dafür ein, dass die bestehenden Maßnahmen und das EGovGBln auch nach der Pandemie konsequent umgesetzt werden, um zeitnah die technischen Voraussetzungen für die Arbeit im Homeoffice für die gesamte Berliner Verwaltung zu schaffen.

Eine mögliche Festschreibung eines Anspruchs auf Homeoffice kann nur über eine Bundesregelung erfolgen. Ebenso kann dies über den TVL geregelt werden, für deren Aushandlung die entsprechenden Tarifparteien zuständig sind. Für die Berliner Verwaltungen können Regelungen auf Dienststellenebene getroffen werden. Mit der Rahmendienstvereinbarung Telearbeit wurden zwischen Senat und Hauptpersonalrat für alle Verwaltungen verbindliche Rahmenbedingungen bereits vor der Pandemie fest- und seitdem fortgeschrieben.

Bereits jetzt arbeitet die Berliner Verwaltung mit vielfältigen und flexiblen Arbeitszeitmodellen, die eine Arbeit außerhalb fester Büros ermöglichen.

Themenkreis III: Organisation der Berliner Verwaltung

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

Antwort: Mit dem (Steuerungs-)Instrument verbindlicher Zielvereinbarungen wollen wir die Aufgabenzuordnung zwischen der Hauptverwaltung und den Bezirken klarer und transparenter strukturieren. Wir wollen ein gleichberechtigtes Miteinander von Senat und Bezirken. Wir unterstützen die Arbeit an der Vereinfachung von Verwaltungsabläufen zwischen der Hauptverwaltung und den Bezirken und können uns hier auch eine Genehmigungsfiktion seitens der Hauptverwaltung gegenüber den Bezirken vorstellen.

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 Selbstständigkeit der Bezirke gegenüber dem Senat an?

Antwort: Die Einführung einer Fachaufsicht oder anderer Durchgriffsrechte lehnen wir ab. Die dringend notwendige Vereinfachung von Verwaltungsabläufen zwischen der Hauptverwaltung auf Landesebene und den Bezirken gelingt nur gemeinsam. Wichtig sind eine klare Struktur von zentraler und dezentraler Aufgabenzuordnung und kooperative Strukturen. Nur dann kann eine effektive, bürger*innennahe Verwaltung gelingen.

3. Wie beurteilen Sie stärkere Eingriffsbefugnisse des Bezirksbürgermeisters gegenüber den Bezirksstadträten?

Antwort: Das können wir nicht pauschal beantworten, da nicht nur gute Argumente für stärkere Eingriffsbefugnisse der Bezirksbürgermeister gegenüber den Bezirksstadträten sprechen, sondern auch dagegen.

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: Wir sehen die Einführung einer Mindestqualifikation, z.B. ein Hochschulabschluss oder eine vergleichbare Qualifikation, für Mitglieder der Bezirksämter kritisch. Wir halten es für sinnvoll, wenn nicht nur Akademiker in den Bezirksämtern vertreten sind. Verschiedene Perspektiven, Biographien und Lebenserfahrungen können eine Bereicherung des Kollegialorgans Bezirksamt darstellen. Darüber hinaus halten wir es für demokratischer, wenn auf Einschränkungen wie Mindestqualifikationen bei der Besetzung politischer Ämter verzichtet wird.

5. Welche Strategien verfolgen Sie zur Vereinheitlichung Informationstechnik im Land Berlin?

Antwort: Die im EGovG vorgeschriebene Migration aller Verwaltungs-IKT zu einem Anbieter ist der beste Weg für alle Verwaltungen, ein einheitliches Niveau und Angebot zu erreichen. Die Digitalisierung der Berliner Verwaltung bleibt eine Mammutaufgabe, muss sie doch die Folgen von 20 Jahren Sparpolitik und Zuständigkeitszersplitterung in diesem Bereich, massive technische sowie organisatorische Probleme bewältigen. Damit Berlin mittelfristig nicht wieder in den Rückstand gerät, ist es wichtig, dass die regelmäßige Erneuerung entsprechend den jeweiligen Produktlebenszyklen bei allen Anschaffungen mitbedacht und auch in der Haushaltsplanung für die kommenden Jahre als wiederkehrender Posten berücksichtigt wird. Auch die im EGovG vorgesehene zentrale Steuerung von Prozessen und Verfahren unter Einbeziehung aller Stakeholder, insbesondere der Nutzer*innen und Beschäftigten, ist der richtige Weg zu einer einheitlichen digitalen Infrastruktur. Dabei muss der Digitalisierungs-Prozess durch das Parlament kritisch begleitet werden, um gegebenenfalls nachsteuern zu können.

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.

1. Halten Sie diese – anscheinend auf fehlendem Vertrauen gegenüber den eigenen Dienstkräften beruhende – Verfahrensweise für sinnvoll?

Antwort: Die Grundannahme der Fragestellung ist falsch. Die Beauftragung von externen Kanzleien erfolgt nicht wegen mangelnden Vertrauens in die Jurist*innen der Berliner Verwaltung, sondern gerade in Anerkennung von deren Fähigkeiten und starkem dienstlichen Engagement. Juristische Arbeit auf höchstem Niveau ist – wie gute Arbeit in fast allen Lebensbereichen – nur durch große Spezialisierung möglich. Der hochqualifizierte Generalist ist eine aussterbende Gattung. Wo die Jurist*innen der Berliner Verwaltung an ihre Grenzen stoßen, entweder weil sie schon an Kapazitätsgrenzen arbeiten oder weil die Verwaltung Fragen zu bearbeiten hat, die über die üblichen Themengebiete hinausgehen bzw. in ihrer Bearbeitungstiefe grundsätzlicher sind, als dies in einer Verwaltung sinnvoll geleistet werden kann, ist die Beauftragung Externer sinnvoll, dann aber auch notwendig.

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: Auch diese Frage setzt eine Grundannahme, die so nicht zwingend richtig ist. Es gibt keine objektive, juristisch zweifelsfreie und unabhängige Bearbeitung von Rechtsfragen. Der altbekannte Spruch „zwei Jurist*innen, drei Meinungen“ kommt nicht von ungefähr. Insbesondere wenn Recht weiterentwickelt werden soll, ist es hilfreich, auch andere als die hausinternen Meinungen zu hören und externe Beratung hinzuzuziehen.

Mit freundlichen Grüßen



Sebastian Koch