

Verband Berliner Verwaltungsjuristen e.V.  
Hampsteadstraße 38  
14167 Berlin

## Ihre Wahlprüfsteine zur Abgeordnetenhauswahl 2021

Berlin, 18. Juni 2021

**Marcel Schwemmlin**  
Landesgeschäftsführer

marcel.schwemmlin@fdp.de  
www.fdp-berlin.de

FDP Landesverband Berlin  
Dorotheenstraße 56  
10117 Berlin

T: 030 278959-0

Sehr geehrte Frau Lanzke,  
sehr geehrter Herr Hurnik,

vielen Dank für Ihre Nachricht und Ihr Interesse an den Positionen der Freien Demokraten im Land Berlin. Die von Ihnen übermittelten Wahlprüfsteine darf ich wie folgt beantworten.

### 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 A 16, aber auch in der B-Besoldung im Wesentlichen gleiche Bezüge gezahlt werden.*

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

In den letzten Jahren wurde die Besoldung bereits erhöht, liegt allerdings immer noch nicht im Durchschnitt der Bundesländer. Wir wollen nicht nur eine „gerade so“ verfassungsmäßige Besoldung sondern eine der enormen Verantwortung entsprechende Vergütung für die Berliner Beamtinnen und Beamten. Deshalb setzen wir uns dafür ein, dass es auch in den kommenden Jahren zu kontinuierlichen Steigerungen der Besoldung kommt.

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

Ja, wir sehen es als einen Akt der Wertschätzung, dass alle betroffenen Beamten eine Nachzahlung erhalten sollen und nicht nur diejenigen, die gegen die verfassungswidrige Besoldung vor Gericht gezogen sind. Wir

würden uns für ein entsprechendes Nachzahlungsgesetz einsetzen. Als redlicher Dienstherr muss das Land Berlin dafür geradestehen, dass es über mehrere Jahre hinweg seinen Bediensteten zu wenig bezahlt hat.

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

Hier sehen wir auf jeden Fall Handlungsbedarf. Gerade Berlin als Bundeshauptstadt konkurriert in besonderem Maße um die besten Köpfe. Diesen soll bei der Entscheidung für eine Bundes- oder Landesbeamtenstellung nicht die unterschiedliche Besoldung als maßgebendes Kriterium gereichen. Vielmehr muss das Land durch eine Anpassung seine Wettbewerbsfähigkeit steigern.

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?*

Wie in Frage 3 bereits erklärt, sehen wir zumindest für das Land Berlin mit seiner herausragenden Stellung als Bundeshauptstadt einen dahingehenden Handlungsbedarf.

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

Hier prallen zwei gegensätzliche Ansätze aufeinander: Einerseits sollen besonders schwierige Funktionen auch besonders (gut) bezahlt werden, andererseits gilt es aber auch, der in der Frage angesprochenen Zersplitterung von Vergütungs- und Besoldungssystemen entgegenzuwirken, weil eine Unzahl kleiner Arbeitnehmergruppierungen mit Sondertarifverträgen und -besoldungssystemen zu einem Verlust der Vergleichbarkeit von Tätigkeitsmerkmalen und letztlich auch zu einer Schwächung der Durchsetzung gemeinsamer Interessen führen kann. Bei vielen Sonderinteressen wird das notwendige gemeinsame Ziel einer Arbeitnehmerinteressenvertretung natürlich immer diffuser und verschwindet am Ende womöglich ganz. Wir stehen zu den bestehenden Sondersystemen wie z.B. die R-Besoldung für Richter und Staatsanwälte. Unser Ziel ist es aber, den Komplex der Vergütungs- und Besoldungssysteme einer grundsätzlichen Betrachtung zu unterziehen, aus den verschiedenen Tätigkeiten gemeinsame Strukturmerkmale herauszuarbeiten und damit ein möglichst einheitliches System der Bezahlung zu erhalten.

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?*

Eine gesetzliche Krankenversicherungspflicht für Beamte streben wir nicht an. Vielmehr wollen wir an dem derzeitigen Modell der Wahlfreiheit zwischen PKV und GKV festhalten. Dadurch können die Beamten selbst entscheiden, welchen Versicherungsschutz sie in Anspruch nehmen möchten und welche Art der Versicherung ihrem selbst gewählten Lebensentwurf am besten entspricht.

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

Wir als FDP setzen uns sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene dafür ein, das Eintrittsalter in den Ruhestand flexibler zu gestalten. Den Beamtinnen und Beamten sollen Möglichkeiten und Anreize geboten werden, ihren Ruhestand um einige Jahre nach hinten zu verschieben. Dies muss allerdings im Zusammenspiel mit der Einstellung neuer Bediensteter erfolgen, sodass ein Wissenstransfer stattfinden kann.

## **Themenkreis II: Personalmanagement**

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

Wir sehen vor allem beim Thema Personalgewinnung noch Potenzial, mit dem wir dem demographischen Wandel begegnen können. Konkret stellen wir uns hier vor, die bisherigen Ansätze und Verfahren zur Personalgewinnung weiter zu öffnen und zu professionalisieren, um insbesondere neue Zielgruppen zu erschließen. Unter anderem soll es ermöglicht werden, dass auch lebensältere Frauen und Männer (über dem 32. Lebensjahr) als Anwärtinnen und Anwärter eine Laufbahnausbildung beginnen können, die Zugangsvoraussetzungen für den öffentlichen Dienst im Land Berlin auch ohne deutsche oder EU-Staatsangehörigkeit eröffnet werden, diejenigen Bewerberinnen und Bewerber, die bislang wegen fehlender formaler Voraussetzungen nicht unmittelbar in ein Arbeits- und Ausbildungsverhältnis des öffentlichen Dienstes integriert werden können – aber über geeignetes Potenzial verfügen – eingestellt werden.

2. *Welche Strategien verfolgen Sie zur Nachwuchsgewinnung und Nachwuchsförderung?*

Zum einen benötigen wir zur Nachwuchsgewinnung eine professionelle Weiterentwicklung personalwerblicher Maßnahmen. Die bisherigen

Maßnahmen zur Kommunikation und Platzierung der Arbeitgebermarke Berlin sind hierfür konsequent auszubauen, um Zielgruppen noch besser als bislang zu erreichen. Zum anderen braucht es auch eine Klärung des Selbstverständnisses der öffentlichen Verwaltung Berlins. Das Selbstverständnis der öffentlichen Verwaltung in Berlin ist mit dem Ziel grundlegend zu evaluieren, die Wettbewerbsfähigkeit des Arbeitgebers Berlin im Vergleich zu privaten Unternehmen zu erhöhen. Dabei sollte es insbesondere darum gehen, wie mit tradierten Vorbehalten gegenüber der öffentlichen Verwaltung (u.a. hierarchische und starre Strukturen, fehlende Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten, schlechte Bezahlung) umzugehen ist, wie eine positive Kommunikation der Arbeitgebermarke Berlin und ihrer Beschäftigungsverhältnisse in die Öffentlichkeit hinein vollzogen werden kann und welche konkreten Flexibilisierungsmaßnahmen zu ergreifen sind, um die Arbeitgeberattraktivität insgesamt zu erhöhen.

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

Wir beabsichtigen vor allem eine Flexibilisierung beim Eintritt in den Ruhestand. Wir wollen es Beamtinnen und Beamten wie auch Richterinnen und Richtern ermöglichen, ihren Ruhestandseintritt selbst zu bestimmen bzw. dies zumindest dann zu ermöglichen, wenn weiterhin Bedarf an erfahrenen Mitarbeitern besteht.

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

Die Absenkung der Anforderungs- und Leistungsstandards sehen wir nicht als geeignete Option an, der Nachwuchsgewinnung zu begegnen. Vielmehr müssen wir die Attraktivität der Mitarbeit in der öffentlichen Verwaltung kontinuierlich steigern, um dauerhaft eine Bestenauslese vornehmen und kluge und engagierte Köpfe für die Verwaltung gewinnen zu können. Um alle potenziell geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu erreichen, wollen wir die Nachwuchsarbeit dahingehend verstärken, auch Menschen mit unterschiedlichsten persönlichen Hintergründen und politischen Perspektiven zu gewinnen.

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

In der öffentlichen Verwaltung, bei der Polizei, der Feuerwehr und in den Schulen wollen wir die interkulturelle Kompetenz staatlicher Stellen erhöhen. Dazu wollen wir mit gezielten Anwerbungskampagnen verstärkt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund und

Sprachkompetenz gewinnen und durch das bewusste Einsetzen von „Role Models“ in dieser Bevölkerungsgruppe Tätigkeiten im öffentlichen Dienst stärker in das Bewusstsein rücken. Wir werden Trainingsangebote schaffen, die die interkulturelle Kompetenz der öffentlichen Verwaltung stärken. Eine Quote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst lehnen wir ab.

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

Wir wollen erreichen, dass in vielen Bereichen der öffentlichen Verwaltung die Option auf regelmäßiges Arbeiten im Home-Office besteht. Die technische Ausstattung von Arbeitsplätzen ist hierauf auszurichten. Die Bilanz der Berliner Verwaltung während der Corona-Pandemie war an dieser Stelle desolat. Um dies zu gewährleisten spielt auch die fortschreitende Digitalisierung eine große Rolle. So setzen wir uns auch dafür ein, schnellstmöglich die elektronische Akte einzuführen und in der Kommunikation mit Bürgerinnen und Bürgern vermehrt die elektronische Kommunikation auszubauen.

### **Themenkreis III: Organisation der Berliner Verwaltung**

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

Die Berliner Verwaltung wird viel zu oft durch Doppelzuständigkeiten gelähmt, die ineffizient und für die Berlinerinnen und Berliner schwer durchschaubar sind, zu Widersprüchen zwischen Bezirk und Land in strategischen Fragen und einem Verantwortungsvakuum bei politischem Versagen führen. Berlin braucht dringend klare Verantwortlichkeiten zwischen Bezirken und Land, die anhand nachvollziehbarer, objektiver Kriterien ermittelt werden und das Zuständigkeits-Pingpong endgültig beenden.

Wir wollen eine klare Aufteilung der Verantwortlichkeiten zwischen Bezirken und Land. Für eine Dienstleistung soll nur noch eine Ebene zuständig sein – entweder die Landes- oder die Bezirksebene. Wir stehen dabei für den Grundsatz der Subsidiarität: Erfordert es eine Entscheidung in besonderem Maße, lokale Besonderheiten in den Blick zu nehmen oder in den Bürgerdialog einzutreten, ist sie auf bezirklicher Ebene besser aufgehoben. Betrifft eine Entscheidung die Gesamtstadt oder bestehen bei einer Aufgabe kaum örtliche Besonderheiten (etwa beim Erbringen alltäglicher Bürgerdienste), sind sie auf Landesebene zu konzentrieren.

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?*

Wir sind der Ansicht, dass es dem Land einfacher möglich werden muss, die Maßnahmen der Bezirke nicht nur auf ihre Rechtmäßigkeit, sondern auch auf ihre Sachgerechtigkeit zu überprüfen. Der jetzige Zustand, in dem der Stadtrat eines Bezirkes durch Fehlentscheidungen oder Unterlassungen unserer Stadt schaden kann, muss vorbei sein. Berlin braucht eine Verwaltung, die ganz Berlin im Blick hat.

Die Senatsverwaltung soll neben der Rechts- auch eine volle Fachaufsicht über die Bezirke erhalten. Keine operative oder bezirkliche Durchführungsaufgabe bleibt ohne eindeutig zugewiesene Fach- und Rechtsaufsicht auf ministerieller Ebene. Die Stadträte werden zudem den Bezirksbürgermeistern disziplinarrechtlich unterstellt.

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

Siehe Antwort zu Frage 2. Zudem fordern wir die Direktwahl der Bezirksbürgermeister und -bürgermeisterinnen und das politische Bezirksamt, also die Wahl der Bezirksstadträte und -stadträtinnen durch die Mehrheit der BVV. Nur so erreichen wir eine klare Verantwortungszuordnung zwischen der Verwaltung und Regierungsmehrheit einerseits und der Opposition andererseits und eine effektive demokratische Kontrolle.

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?*

Wir befürworten den freien Zugang zu Mandaten und Wahlämtern für wahlberechtigte Staatsbürgerinnen und Staatsbürger. Die Erfahrung zeigt uns, dass bis heute bei den Benennungen ein natürlicher fachlicher, vor allem aber demokratischer, Ausleseprozess stattfindet. Natürlich sind eine umfängliche Bildung und hervorragende Fachkenntnisse für alle Bewerberinnen und Bewerber um Mandate und Ämter zu begrüßen. Andererseits bieten sie möglicherweise auch keine Garantie für qualitativ hochwertiges und rechtmäßiges Handeln, wie uns gerade jetzt die Vorgänge um ein Bezirksamtsmitglied in Friedrichshain-Kreuzberg zeigen.

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

Alle Behördengänge sollen rund um die Uhr digital von zu Hause aus über ein einheitliches „digitales Rathaus“ erledigt werden können, in dem auch alle Informationsangebote suchmaschinenoptimiert gebündelt werden.

Unser Ziel ist, dass Benutzerinnen und Benutzer möglichst innerhalb von drei Klicks Antworten auf ihr Anliegen finden.

Dieses „digitale Rathaus“ soll als alternatives Angebot zu den zwölf Bezirksverwaltungen realisiert werden – praktisch als 13. rein virtueller Bezirk. Dabei soll das digitale Rathaus ein echter digitaler Neubau sein, der ein langsames „Ausphasen“ der Bestandssysteme vermeidet. Geschäfts- und Verwaltungsprozesse können gänzlich neu gedacht und realisiert werden. Ein weiterer Vorteil des digitalen Rathauses besteht darin, dass die Verwaltungsverfahren nur einmal digitalisiert und neu aufgesetzt werden müssen.

Die Digitalisierung des öffentlichen Sektors ist ein anspruchsvolles Unterfangen, das eine Strategie aus einem Guss erfordert. Wir wollen daher den IT-Staatssekretär bzw. die IT- Staatssekretärin (CIO) in seinen/ihren Kompetenzen stärken; der Aufgaben- und Funktionsbereich soll ausgebaut werden und die Funktion soll von zentraler Stelle in alle Hauptverwaltungen hineinwirken. Der/die CIO verantwortet die Digitalisierungs- und Datenstrategie und forciert das E-Government, die EJustice und die Digitalisierung der Berliner Schulen. Er/sie treibt die Entwicklung Berlins zu einer „Smart City“ voran, stützt sich auf vorhandene Strukturen und entscheidet in übergeordneten Fragen der Verfahrens- und IT-Organisation.

#### **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?*
- 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?*

Zu 1. und 2.: Das Heranziehen von externem – auch juristischem – Sachverstand kann sinnvoll sein – wenn es sich z.B. um spezielle und komplizierte Fälle und/oder Rechtsgebiete handelt. Geboten kann das auch sein, wenn ein vorübergehender, ungeplanter Arbeitsanfall vorliegt und alle Juristen des jeweiligen Hauses ausgelastet sind. In jedem Fall sind aber die Gründe für eine externe Beauftragung in einem Vermerk festzuhalten.

Entgegenzutreten werden wir der fortlaufenden Beauftragung spezieller Kanzleien oder Einzelpersonen, die dann komplette Gesetzesvorhaben dauerhaft begleiten.

Ein weiterer Punkt, der uns in diesem Zusammenhang wichtig ist, ist das Verhindern von Geldausgaben zur Erstellung von Rechts- und anderen Gutachten, die lediglich oder in erster Linie der Entlastung von eigener (insbesondere politischer) Verantwortung dienen. Politik funktioniert über das verantwortungsvolle Fällen und Umsetzen von Entscheidungen auch unter Gefahr eines Fehlschlages. Es geht nicht an, vor Entscheidungen kostenträchtige Gutachten zu beauftragen, um sich im Falle eines Scheiterns entlasten zu können. Dieses Verhalten wurde vor wenigen Jahren im bundespolitischen Bereich, nämlich im BMVg, auf die Spitze getrieben und ist unverantwortlich.

Mit freundlichen Grüßen



Marcel Schwemmlin  
Landesgeschäftsführer der FDP Berlin