

**„WIE BERLIN WIEDER GUT REGIERT  
WERDEN KANN“ –**

**MAßNAHMEN FÜR EINE ZÜGIGE  
MODERNISIERUNG**

**DER BERLINER VERWALTUNG**

**BESCHLUSSENTWURF DER CDU-FRAKTION BERLIN**

**FREITAG, 3. MAI 2019**



**CDU**

FRAKTION  
BERLIN

## **Inhalt**

<b>1. Berlin – die unregierbare Metropole? .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Berlin – eine gut regierte Stadt (noch eine Vision).....</b>	<b>6</b>
<b>3. Berlin – ein Vorbild für digitale Metropolen.....</b>	<b>7</b>
<b>4. Berlin – ein guter öffentlicher Auftraggeber .....</b>	<b>8</b>
<b>5. Berlin – ein attraktiver Arbeitgeber .....</b>	<b>11</b>
<b>6. Berlin – vielfältige Einheitsgemeinde mit starken Bezirken .....</b>	<b>14</b>

### 3 **1. Berlin – die unregierbare Metropole?**

4 Wer sich näher mit der komplizierten Verwaltung in Berlin beschäftigt, stellt schnell fest,  
5 dass ein Blick auf die Geschichte der Stadt unabdingbar ist, um das bis heute andauernde  
6 Ringen um Zuständigkeiten, Behördenzuschnitte und Besoldungsstrukturen zu verstehen.  
7 Bereits im Jahr 1920, als sich 67 Städte und Gemeinden zu einer neuen kommunalen Selbst-  
8 verwaltung zusammenschlossen, war dies vor allem einer Erkenntnis geschuldet: die Prob-  
9 leme der rasant wachsenden Stadt waren unzumutbar geworden. Verwaltungsprozesse wa-  
10 ren selbst für Fachleute undurchschaubar und Behördengänge für die Bürgerinnen und Bür-  
11 ger mühselig geworden. Berlin drohte in einem Verwaltungschaos unterzugehen. Langsam  
12 setzte sich unter den damaligen politischen Entscheidern die Erkenntnis durch, dass die ra-  
13 sant wachsende Stadt dringend einer grundlegenden Veränderung bedurfte, um (über-)le-  
14 bensfähig zu bleiben: die Einheitsgemeinde Groß-Berlin war geboren. Sie ermöglichte es,  
15 die Behörden endlich wieder zu einem kompetenten, besser abgestimmten und gut ausge-  
16 statteten Ansprechpartner zu machen. Einem Partner, bei dem sich alle Berlinerinnen und  
17 Berliner, egal aus welchem Stadtteil kommend, mit ihren Sorgen und Problemen aufgehoben  
18 fühlten.

19 Heute, knapp 100 Jahre später, wächst Berlin erneut rasant und droht, an seinen organisa-  
20 torischen Mangelerscheinungen zu ersticken. Der enorme Sparkurs Berlins der 2000er Jahre  
21 ist in Berlins Schulen, Rathäusern und vielen Teilen der öffentlichen Infrastruktur noch  
22 heute spürbar. Dabei ist nicht nur der bauliche Zustand häufig katastrophal. Auch auf das  
23 Personal in der Berliner Verwaltung hatte dieser Kurs enorme Auswirkungen. Denn gerade  
24 die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ihn in besonderer Weise mittragen müssen.  
25 Fast jeder Kollege, der in den Ruhestand ging, wurde über viele Jahre nicht ersetzt. Azubis  
26 und Anwärter wurden zwar ausgebildet, aber oft nicht eingestellt. Von 200.000 Mitarbeitern  
27 schrumpfte die Verwaltung auf unter 100.000 Beschäftigte.

28 Gleichzeitig hielt die technische Ausstattung, um die Arbeit zu erbringen, nicht mit dem  
29 technischen Fortschritt mit. In Digitalisierung und Prozessverbesserung wurde in den letz-  
30 ten Jahren kaum investiert, Aufgabenkritik folgte wenn überhaupt erst nach dem Sparen,  
31 und die Mitarbeiter wurden dabei auch nicht jünger. Wenn bis 2025 rund 30 % der aktuell  
32 im öffentlichen Dienst Beschäftigten altersbedingt ausscheiden, wird es kaum gelingen, für

33 die wachsende Stadt in den heute vorhandenen Strukturen entsprechenden Ersatz zu fin-  
34 den.

35 „Sparen bis es quietscht“, klang zunächst nur wie ein lockerer Spruch des Regierenden Bür-  
36 germeisters Wowereit. Heute wissen wir, dass er bittere Realität geworden ist: Beim Unter-  
37 haltsvorschuss benötigten die Bezirke im zweiten Halbjahr 2017 in drei von vier Fällen mehr  
38 als drei Monate, um den Antrag zu bearbeiten. In den Bürgerämtern braucht es oft immer  
39 noch Wochen, um einen neuen Pass zu bekommen. Wohnungsummeldungen im gesetzlich  
40 vorgeschriebenen Rahmen sind fast in keinem Bezirk möglich. KfZ-Händler müssen eigene  
41 Berlin-Kredite aufnehmen, weil die bereits verkauften Autos immer noch viel zu lange auf  
42 die Anmeldung warten müssen. Sterbeurkunden gibt es erst nach mehreren Wochen; Gänge  
43 zur Rentenkasse, zu den Testamentseröffnungen und zur Abmeldung von Wohnung und Te-  
44 lefon werden so verzögert.

45 Von all dem hat sich nach 2 ½ Jahren rot-rot-grüner Regierung kaum etwas verbessert. An-  
46 ders als vor 100 Jahren fehlt heute jeder Mut, um die nötigen, oft auch unpopulären Maß-  
47 nahmen in die Tat umzusetzen. Schlimmer noch, die Situation ist an vielen Stellen in der  
48 Berliner Verwaltung prekärer geworden. Die Problemlösung steht dabei nicht im Mittel-  
49 punkt, sondern nur die pure klientelorientierte Ideologie. Von den immer noch knapp  
50 20.000 heillos veralteten Computern in der Berliner Verwaltung wurde im gesamten vergan-  
51 genen Monat März kein einziger PC mit einem dringend notwendigen Software-Update ver-  
52 sorgt. Statt sich auf die Kernaufgaben einer funktionierenden Verwaltung zu konzentrieren,  
53 werden vom Senat Diskussionen um den Betrieb des Stromnetzes und der Rekommunalisie-  
54 rung ganzer Wohnungsunternehmen geführt. Der Schulbau wird im Wesentlichen an eine  
55 Wohnungsbaugesellschaft übertragen. Für den Bau der Kitas findet sich kein einziger Auf-  
56 tragnehmer. Lang bewährte Wohlfahrtsstrukturen werden achtlos über Bord geworfen und  
57 das gute Prinzip der Subsidiarität konterkariert.

58 Die wirtschaftliche und soziale Lage vieler Berliner ist weiterhin prekär. Unverändert wächst  
59 immer noch etwa jedes dritte Kind in Berlin in einem Hartz-IV-Haushalt auf. Mehr als eine  
60 Viertelmillion arbeitsloser Berliner hat keine Berufsausbildung. Jeder zehnte Berliner Schü-  
61 ler verlässt die Schule ohne Schulabschluss.

62 Wer „Failed city“ googelt, landet an erster Stelle bei einem Bericht über Berlin. Dass nichts  
63 funktioniert, ist hier traurige Normalität. Das muss sich ändern. Wir wollen und werden das  
64 ändern.

## 65 **2. Berlin – eine gut regierte Stadt (noch eine Vision)**

66 In unserer Vision von einer an den Interessen der Bürger und der Wirtschaft orientierten  
67 und für qualifizierte Mitarbeiter attraktiven Großstadtverwaltung sind Verantwortlichkei-  
68 ten von Hauptverwaltung und bezirklicher Ebene klar definiert und transparent kommuni-  
69 ziert. Alle Standardleistungen des Staates – vom Elterngeld über Meldeangelegenheiten bis  
70 zur Kfz-Zulassung – werden stadtweit in gleicher Qualität und Geschwindigkeit durch ein-  
71 heitlich organisierte Dienstleistungszentren erbracht. Für alle komplexeren Genehmigungs-  
72 verfahren – von der Baugenehmigung bis zur Gaststättenerlaubnis – gibt es in jedem Bezirk  
73 einheitliche Ansprechpartner, die den Antragsteller durch das Verfahren begleiten und die  
74 gegebenenfalls erforderliche Beteiligung unterschiedlicher Stellen in der Verwaltung koor-  
75 dinieren. Wo immer möglich, kommen dabei sowohl intern als auch in der Kommunikation  
76 mit dem Bürger digitale Abstimmungsverfahren zum Einsatz.

77 Aus Sicht der Bürger sind deren durchaus unterschiedlichen Anforderungen an Verwal-  
78 tungsleistungen und darüberhinausgehende Bereitschaft zur Mitgestaltung von örtlichem  
79 Verwaltungshandeln zu berücksichtigen. Der eher passive analoge Konsument von staatli-  
80 chen Leistungen ist mit einem schnellen Termin im Bürgeramt zufrieden, während der ak-  
81 tive digitale Bürger elektronische Zugänge zur Verwaltung nicht nur für seine Genehmi-  
82 gungsanträge, sondern auch zum Zwecke der Mitwirkung an kommunalpolitischen Ent-  
83 scheidungen in seinem Wohnumfeld erwartet. Für die ganze Bandbreite dieser Erwartungen  
84 muss eine zukunftsfähige Verwaltung zufriedenstellende Angebote unterbreiten. Gerade in  
85 einem weltoffenen, einladenden und toleranten Berlin.

86 In Estland, dem europäischen Vorzeigeland für Digitalisierung, muss man nur noch für eine  
87 Hochzeit, Scheidung oder einen Grundstückskauf zum öffentlichen Amt gehen. Nun wird es  
88 nicht gleich möglich sein, dass der neue Personalausweis auf dem Notebook beantragt wird,  
89 weil auch der Bund eine persönliche Beantragung und Abholung festlegt. Aber die meisten  
90 Angebote sollten für jeden, der es will, online beantragbar und nachverfolgbar sein.

91 Zudem sollen Kapazitäten der öffentlichen Infrastruktur, beispielsweise für Kitas, Schulen o-  
92 der die Altenhilfe online tagaktuell verfügbar sein. Bei der Kita-Platzsuche in Berlin müssen  
93 wir sofort damit beginnen und den Kita-Navigator einführen, wie ihn beispielsweise Mün-  
94 chen heute schon hat.

95 Der Weg zur Verwirklichung unserer Vision wird kein kurzer und leichter sein, aber je eher  
96 wir mit einer aufgabenkritischen Strukturreform beginnen, desto besser für unsere Stadt.

97

### 98 **3. Berlin – ein Vorbild für digitale Metropolen**

99 Die CDU-Fraktion bekennt sich zum Berliner E-Government-Gesetz und sieht dessen Um-  
100 setzung als herausragende gesamtstädtische Aufgabe an. Die CDU-Fraktion hat das Gesetz  
101 in der vergangenen rot-schwarzen Koalition maßgeblich entwickelt und vorangebracht. Wir  
102 erwarten vom Senat deshalb die Zusage, den elektronischen Personalausweis und die ver-  
103 bindliche und **flächendeckende Einführung der E-Akte bis zum 31.12.2022** umsetzen zu  
104 wollen sowie sämtliche IT-Systeme zu vereinheitlichen. Der Regierende Bürgermeister und  
105 die IT-Staatssekretärin müssen Digitale Führung übernehmen und vorhandene Beharrungs-  
106 kräfte in der Verwaltung mit guter Führung und Kommunikation überwinden. Nur dann  
107 kann der berechnete Anspruch der Bürgerinnen und Bürger und der Unternehmen Berlins  
108 auf eine effizient arbeitende und gleichzeitig bürgernahe Verwaltung nachhaltig umgesetzt  
109 werden.

110 Bei allen Umsetzungsschritten des Berliner E-Government-Gesetzes ist ein besonderer  
111 Wert auf die **IT-Sicherheit und den Schutz der IKT-Infrastruktur** des Landes Berlin und der  
112 Bezirke vor Cyberangriffen zu legen. Die Landes- und Bezirksverwaltungen sind als „kriti-  
113 sche Infrastrukturen“ zu behandeln und entsprechend zu schützen. Der Schutz unserer IKT-  
114 Infrastrukturen muss jederzeit den ständigen Veränderungen der Bedrohungen angepasst  
115 und auf dem neuesten technischen Standard sein.

116 Zudem müssen Digitalisierung und Entbürokratisierung Hand in Hand gehen: Keine Digita-  
117 lisierung ist möglich ohne echte Entbürokratisierung: Es bedarf einer grundlegenden **Evalu-**  
118 **ation aller Verwaltungsvorschriften, Verordnungen und Gesetze innerhalb eines Jahres.**  
119 Klares Ziel muss sein, alle Landesverordnungen auf ein Mindestmaß zu reduzieren. Grund-  
120 sätzlich sind Gesetze und Verordnungen für maximal 5 Jahre zu befristen und währenddes-  
121 sen einer Wirkungsanalyse zu unterziehen.

122 Darüber hinaus werden wir folgende konkrete Maßnahmen umsetzen, um unserer Vision  
123 von modernen, transparenten und technologisch zeitgemäßen Verwaltungsstrukturen und  
124 -Prozessen näher zu kommen:

125 Um die **Personalgewinnung im IT-Bereich zu sichern**, werden IT-Fachkräfte eine leistungs-  
126 gerechte Bezahlung bekommen. Gegebenenfalls notwendige außertarifliche Vereinbarun-  
127 gen müssen stark vereinfacht ermöglicht werden.

128 Wir werden **60 neue Stellen für die zentrale landesweite IT-Steuerung schaffen**. Die Ab-  
129 teilung kann momentan die Aufgaben so nicht bewältigen, die Personalfluktuaton ist weit  
130 überdurchschnittlich und eine personelle Neuaufstellung ist dringend notwendig. Schon mit  
131 dem neuen Haushalt braucht es einen Maßnahmenplan, der finanziell und personell unter-  
132 setzt beschlossen wird.

133 Das **ITDZ** ist bei seiner Aufgabenerweiterung im gestarteten Transformationsprozess un-  
134 verzüglich **finanziell ausreichend zu unterstützen**.

135 Wir werden ein umfassendes **Fortbildungsprogramm „Digitale Kompetenzen“** einführen.  
136 Der Senat muss ein belastbares Umsetzungskonzept vorlegen und dieses den Verwaltungs-  
137 mitarbeitern kommunizieren, um der steigenden Verunsicherung in der Verwaltung entge-  
138 genzutreten. Ohne die Einbindung der Mitarbeiter wird die digitale Transformation nicht  
139 gelingen.

140

141 Wir möchten zudem **landeseigenes IT-Personal** ausbilden und an landeseigenen Universi-  
142 täten im Beamtenverhältnis auf Widerruf ausbilden. Neben VL II möchten wir einen eigenen  
143 Aufstiegslehrgang für IT-affine Mitarbeiter schaffen.

144

#### 145 **4. Berlin – ein guter öffentlicher Auftraggeber**

146 Als das noch geltende Berliner Vergabegesetz 2010 eingeführt wurde, existierte in Berlin  
147 eine andere ökonomische Situation. Es herrschte ein Angebotsmarkt. Es machte Sinn, dieses  
148 Überangebot an Waren und Dienstleistungen zu regulieren und die Vergabestellen des Lan-  
149 des Berlin – die dazu verpflichtet sind, kostengünstig zu entscheiden – an strenge Vorgaben



150 zu binden. Die beteiligten Firmen waren damals bereit, sich gegenseitig zu unterbieten –  
151 häufig auch mit der Folge sinkender Standards.

152 Diese Situation hat sich inzwischen grundlegend geändert. Insbesondere im Baubereich  
153 überschreitet die Nachfrage durch das Land das bestehende Angebot. Es ist für Baufirmen  
154 derzeit äußerst unattraktiv, sich an den baulichen Vergaben des Landes Berlin zu beteiligen.  
155 Insbesondere für kleinere Betriebe ist die bürokratische Hürde, sich an den komplizierten  
156 Vergaben zu beteiligen, zu hoch. In der Folge findet das Land nicht ausreichend Anbieter,  
157 um seine Nachfrage zu befriedigen.

158 Der derzeitige Entwurf eines neuen Vergabegesetzes des rot-rot-grünen Senats in Berlin ist  
159 aus unserer Sicht untauglich, um das Vergabeprozedere zu entschlacken und in der jetzigen  
160 konjunkturellen Hochphase Unternehmen für öffentliche Ausschreibungen zu gewinnen.  
161 Das bestätigen auch Verbände der Berliner Wirtschaft. Es ist unverständlich, warum die  
162 Vergabegrenzen nicht auf Brandenburger Niveau angehoben und weitere absurde bürokrati-  
163 sche Hürden eingebaut werden, die niemand in der Verwaltung kontrollieren kann und  
164 wird. Damit wird die Vergabe für die Mitarbeiter des Landes Berlin noch komplizierter und  
165 rechtsunsicherer. Berlin kann nur dann nachhaltig auf eigenen Beinen stehen, wenn die  
166 Wirtschaft gerne hier andockt. Eine Wirtschaft, die für den Menschen da ist, die Arbeits-  
167 plätze schafft, gute Löhne zahlt und Wohnungen baut. **Wir haben ein eigenes Berliner Mit-  
168 telstands- und Vergabegesetz vorgelegt.**

169 Durch den Fachkräftemangel – auch bei vermeintlich einfachen Tätigkeiten – entsteht eine  
170 völlig neue Situation auf dem Arbeitsmarkt. Will eine Firma ihren Arbeitskräftebedarf be-  
171 friedigen, muss sie häufig schon über Tarif bezahlen, um genügend Mitarbeiter zu finden.  
172 Gleiches gilt für die Mitarbeit von Frauen: Firmen werden angesichts des akuten Fachkräf-  
173 temangels schon aus eigenem Interesse alles tun, um Frauen im Betrieb zu halten und zu  
174 fördern. Will das Land Berlin bei der Vergabe seiner Aufträge konkurrenzfähig bleiben, ist  
175 es gezwungen, sein Vergabeverfahren radikal zu vereinfachen.

176 Mit der **Einrichtung eines Standardleistungsverzeichnisses** für möglichst viele Bauge-  
177 werke wollen wir die Teilnahme von Unternehmen aus Bauindustrie und Handwerk verein-  
178 fachen. Dieser Katalog soll gemeinsam mit den Verbänden und Unternehmen erarbeitet  
179 werden.

180 Mit einer **einheitlichen Lieferanten- und Kreditorenummer** soll sich ein Unternehmen  
181 einmalig für einen bestimmten Zeitraum von 2 Jahren für öffentliche Ausschreibungen ein-  
182 tragen können. Nur dringend notwendige, aktuelle Unterlagen wie eine Bescheinigung der  
183 Sozialversicherungsträger zu gezahlten Beiträgen sind bei einer Ausschreibung nachzu-  
184 reichen.

185 Wir wollen **zentrale Vergabestellen in allen Baudienststellen** einrichten. Dies darf aber  
186 nicht zu Lasten der fachlichen Begleitung und Entscheidung bei der Vergabe geschehen und  
187 auch nicht zu einer Ressourcenverlagerung in diese Vergabestellen führen. Die letztendli-  
188 che Entscheidung zu einer Vergabe muss beim Fachamt der für die Ausschreibung zustän-  
189 digen Stelle liege. Die Vergabestellen bereiten Ausschreibungen vor und führen den Prozess  
190 der Vergabe bis zur Entscheidung über diese durch.

191 **Im Bereich des Wohnungsbaus** werden **vereinfachte Vergaben** als gesetzlicher Regelfall  
192 auch für öffentliche Auftraggeber eingeführt.

193 Auch in den Bauverwaltungen steht der öffentliche Dienst vor enormen Herausforderun-  
194 gen. Und dies von drei Seiten. Einerseits scheiden tausende von Beschäftigten im öffentli-  
195 chen Dienst aus, andererseits werden Fachkräfte durch die angezogene Konjunktur in  
196 Deutschland und insbesondere in Berlin- Brandenburg auch in der freien Wirtschaft zur  
197 Mangelware. Verschärft wird diese Entwicklung durch die Notwendigkeit, in Berlin in den  
198 kommenden Jahren rund 300.000 neue Wohnungen zu bauen, um dem weiterhin starken  
199 Zuzug und damit dem steigenden Druck auf die Wohnungsmieten gerecht zu werden.

200 Wir werden die Bauordnung des Landes komplett überarbeiten und von fachfremden und  
201 überflüssigen Inhalten befreien. Wir möchten, dass in Berlin ab sofort der Grundsatz zählt,  
202 dass **alle Flächen, die keinem Bebauungsplan unterliegen, nach §34 beurteilt** werden und  
203 damit unmittelbar einer Bebauung zugeführt werden können (mit Ausnahme der Regelun-  
204 gen des §35/36 BauGB).

205 Für die Bauleitplanung, der Änderung des Flächennutzungsplans des Landes und der Auf-  
206 stellung von Bebauungsplänen, sind **verbindliche Fristen** einzuführen. Diese Fristen kön-  
207 nen nicht außer Kraft gesetzt werden. Sie werden durch ein **elektronisches Verfahren** für  
208 die Kommunikation zwischen den Senatsverwaltungen und den Bezirken festgesetzt. Das

209 heißt, dass Fristen für Stellungnahmen zu Bebauungsplänen der Senatsverwaltung für  
210 Stadtentwicklung, oder den Bezirken aus anderen Senatsverwaltungen auf **maximal 4 Wo-**  
211 **chen** festgesetzt werden. Danach muss der B-Plan im Verfahren weitergeführt werden. Die  
212 Stellungnahmen sind jederzeit öffentlich, digital einsehbar. Erfolgt keine Stellungnahme,  
213 gilt dies grundsätzlich als eine Zustimmung zum Verfahrensschritt. **Für Baugenehmigungs-**  
214 **verfahren gilt dasselbe Verfahren.**

215 Dies gilt auch für den Brandschutz, der in Zukunft durch Sachverständige (bestellte Gutach-  
216 ter der IHK) geprüft wird und dann in das Baugenehmigungsverfahren einfließt. Eine Ge-  
217 nehmigung durch die Berliner Feuerwehr erfolgt nicht mehr.

218

## 219 **5. Berlin – ein attraktiver Arbeitgeber**

220 Wie eingangs beschrieben, werden in den kommenden sechs Jahren altersbedingt ca. 30  
221 Prozent der Beschäftigten den öffentlichen Dienst verlassen. Die öffentliche Verwaltung  
222 muss sich dringend reformieren, um diese Herausforderung zu bestehen. Wie in jedem gu-  
223 ten Unternehmen üblich, braucht Berlin einen eigenen Personalvorstand. **Die CDU wird bei**  
224 **Beibehaltung der bestehenden Anzahl der Senatoren eine Senatsverwaltung für Perso-**  
225 **nal und Digitalisierung einführen.** Bei dieser Senatsverwaltung werden alle Aufgaben aus  
226 der Innen- und Finanzverwaltung wie der Senatskanzlei für diese Themengebiete zusam-  
227 mengeführt.

228 Dort wird ein **Kompetenzzentrum Personalauswahl** als Beratung für alle Behörden des  
229 Landes eingerichtet. Wir werden die Personalverwaltung entbürokratisieren. Dazu gehört  
230 der Abbau aller nicht unbedingt notwendigen Beschränkungen, die derzeit die Senatsver-  
231 waltung für Finanzen den Behördenleitungen auferlegt.

232 **Der neue Personalsenator** muss zuallererst ein realistisches Personalbedarfskonzept an-  
233 hand der Kundenanzahl und derzeitigen Wartezeiten erarbeiten. Dementsprechend muss  
234 das Personal derjenigen Ämter mit Bürgerkontakt verstärkt werden. Jeder Bürger muss in-  
235 nerhalb von zwei Wochen einen Termin für jede Dienstleistung des Landes Berlin bekom-  
236 men. Wartezeiten von mehreren Monaten oder Jahren wie derzeit sind nicht akzeptabel und

237 müssen der Vergangenheit angehören. Besonders vor Ort und im Kiez müssen die digitalen  
238 Verwaltungsangebote weiter ausgebaut werden. Wir wollen dazu ein zentrales Bürgeramt  
239 auf Landesebene als digitales Bürgeramt mit digital vom Endgerät abrufbaren Dienstleis-  
240 tungen einrichten. Hierbei ist auch die Nutzung von Online-Anträgen über das Service-Port-  
241 tal Berlin weiter auszubauen. Die Bürgerämter dürfen nicht vorrangig aus der Perspektive  
242 der Kosteneffizienz betrachtet werden, sondern als Servicedienstleister mit einem Quali-  
243 tätsanspruch. Auch hier muss die Zusammenarbeit von Senatsverwaltungen und Bezirken  
244 weiter verbessert werden.

245

246

247 Wir werden die **Verwaltungsakademie** (VaK) mit besonderem Fokus auf Vermittlung von  
248 Führungskompetenzen stärken.

249 Wir stehen für eine **Personalverstärkung für die beamtenrechtlichen Kammern und Se-  
250 nate an den Verwaltungsgerichten**, damit die beklagten Auswahlverfahren schneller abge-  
251 schlossen werden können.

252 Zur Förderung eines gesamthaften Blickes innerhalb der Verwaltung ist die Herstellung der  
253 Mobilität des Personals von der Senatsebene und deren nachgeordneten Landesbehörden  
254 einerseits, sowie der bezirklichen Mitarbeiter andererseits eine wesentliche Rahmenbedin-  
255 gung. Einhergehen muss dieser zumindest vorübergehende Perspektivwechsel der Mitar-  
256 beiter mit einer Attraktivitätssteigerung der Arbeitsplätze in den Bezirken. Eine an gleichen  
257 Maßstäben orientierte Dienstpostenbewertung in den Bezirken und auf Ebene des Senats  
258 wird zu Stellenhebungen in den Bezirksverwaltungen führen, die zusammen mit einer Ver-  
259 einheitlichung der Aufbauorganisation Voraussetzung für einen personellen Wechsel, aber  
260 auch für die Gewinnung qualifizierten Nachwuchses ist. Sofern hierfür auch Anpassungen  
261 des Laufbahnrechts, insbesondere im Überschneidungsbereich zwischen gehobenem und  
262 höherem Dienst, erforderlich sind, werden wir dies vornehmen.

263 Bei den Mitarbeitern in den Bezirksverwaltungen handelt es sich um spezialisierte Fachleute  
264 mit unschätzbaren Erfahrungen in der Verwaltungspraxis. Dieses Potential gilt es auszu-

265 bauen und zu nutzen. Zusätzliche Stellen in der Berliner Verwaltung sind insbesondere wie-  
266 der dort zu schaffen, wo die Berlinerinnen und Berliner in unmittelbaren Kontakt mit der  
267 Verwaltung kommen: in den Bezirksverwaltungen und Bezirksbehörden.

268 Wertschätzung erfolgt auch durch eine leistungsgerechte und angemessene Bezahlung.  
269 Diese stellt einen wichtigen Eckpfeiler eines professionellen Personalmanagements dar.  
270 **Gleiche Berufsgruppen sind in Land und Bezirken auch gleich zu bewerten** und gleich zu  
271 bezahlen. Dazu ist eine grundlegende Überprüfung der Besoldungs- und Tarifstrukturen in  
272 den Bezirken vorzunehmen. Hierzu ist eine Erhöhung der Zahl der höherwertigen Stellen bis  
273 hin zur Einführung der B-Besoldung in den Bezirken zu prüfen.

274 Wir möchten eine angemessene und kompetitive Bezahlung in der Verwaltung. Besonders  
275 die Bezirksverwaltungen sind im Werben um geeignetes Personal nur dann mit Land und  
276 Bundesebene konkurrenzfähig, wenn sie in der Lage sind, ähnliche Gehälter auszusahlen.  
277 **Die Entgeltstrukturen und -höhen in der Berliner Verwaltung müssen** dabei nicht nur  
278 dem bundesweiten Durchschnitt, sondern vor allem **dem Niveau des Bundes angepasst**  
279 werden.

280 Der Personalmangel wird auf dem Rücken aller Beschäftigten ausgetragen. Besonders be-  
281 lastet sind allerdings die Beschäftigten im direkten Kundenkontakt, die zusätzlich zur Ar-  
282 beitsüberlastung täglich mit dem berechtigten Ärger der Berlinerinnen und Berliner kon-  
283 frontiert werden. Es ist unverständlich, dass es für diesen häufig nervenaufreibenden Job  
284 keinerlei Anerkennung gibt. Deshalb werden wir im Rahmen des KGSt-Modells die Mög-  
285 lichkeit einer **höheren Besoldung für Tätigkeiten mit besonders hohem Publikumsanteil**  
286 **– eine sog. Publikumszulage** – lösungsorientiert prüfen.

287

288 Das neue Personalbedarfskonzept soll auch eine bedarfsgerechte Erhöhung der Ausbil-  
289 dungskapazitäten enthalten. Wir führen die **Ausbildung im gehobenen Dienst im Beam-**  
290 **tenverhältnis auf Widerruf** wieder ein. Wir erweitern den Zugang zum gehobenen Dienst  
291 auf alle Bachelorgrade mit einem juristischen/wirtschaftlichen Schwerpunkt. Wir werden  
292 **Halte- und Willkommensprämien wie im Bundesbeamtenrecht** einführen, dafür wird das  
293 BBG übernommen.

294 Der von uns geforderte Personalsenator wird eine einheitliche Bewertung aller Stellen im  
295 Land Berlin nach dem KGSt-Modell einführen und damit die sehr uneinheitliche und unglei-  
296 che Bewertung abschaffen. Die **gemeinsame Ausschreibung mehrerer Bezirke und/oder**  
297 **Senatsverwaltungen werden wir ermöglichen.** Land und Bezirke müssen freie Stellen ge-  
298 meinsam ausschreiben können, um für Bewerber eine möglichst hohe Transparenz und Ver-  
299 gleichbarkeit zu ermöglichen. Stellenbesetzungen werden radikal vereinfacht und das Res-  
300 sortprinzips gestärkt. **Die Personalkommission des Senats wird abgeschafft.**

301 Die überlange Dauer der Auswahlverfahren liegt auch an den doppelten und nacheinander  
302 liegenden Beteiligungsfristen der Beschäftigtenvertretungen. So müssen vor Ausschrei-  
303 bung und vor der Auswahl die Frauenvertreterin und der Personalrat beteiligt werden, mit  
304 der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung dauert diese Beteiligung meist schon  
305 drei Monate. Um Auswahlverfahren zu beschleunigen, werden wir die Beteiligungsrechte  
306 der Beschäftigtenvertretungen vereinheitlichen und Beteiligungsfristen straffen. Insbeson-  
307 dere soll eine parallele – und nicht sukzessive – Beteiligung von Frauen- und Behinderten-  
308 beauftragten sowie Personalrat ermöglicht werden.

309

310

## 311 **6. Berlin – vielfältige Einheitsgemeinde mit starken Bezirken**

312 In Berlin hat es Tradition, politische und administrative Themen jeweils aus der eigenen Per-  
313 spektive entweder der Hauptverwaltung/des Senats oder der örtlichen Ebene/der Bezirke  
314 zu betrachten. Dieses Muster befördert Gegensätze, die bei einer Aufgabenbewältigung im  
315 Geiste gesamtstädtischer Interessen erheblich leichter zu lösen wären.

316 Für einen neuen Geist der Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten auf Hauptverwal-  
317 tungsebene und in den Bezirken bedarf es einer klaren Verteilung von Zuständigkeiten zwi-  
318 schen beiden Ebenen, wie sie gegenwärtig nicht besteht. Nach Artikel 67 der Verfassung  
319 von Berlin erbringen die Bezirke grundsätzlich alle Verwaltungsaufgaben, die nicht im Ein-  
320 zelfall (Leitungsaufgaben, Polizei-, Justiz und Steuerverwaltung) oder aufgrund gesamtstäd-  
321 tischer Bedeutung für die Einheitsgemeinde Berlin unmittelbar vom Senat erbracht werden.

322 Um in diesem Sinne die Transparenz und Verantwortlichkeit für zahllose einzelne Leistun-  
323 gen zügig zu verbessern, sollten von jeder Senatsverwaltung konkrete aufgabenbezogene  
324 Zielvereinbarungen mit den Bezirken abgeschlossen werden.

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

332 Eine parallel dazu erforderliche Änderung des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes (AZG)  
333 und weiterer Kompetenzregelungen darf den guten Geist der partnerschaftlichen künftigen  
334 Zusammenarbeit, von dem die Zielvereinbarungen getragen sein müssen, nicht beeinträch-  
335 tigen.

336 Die **Zielvereinbarungen** zwischen Senat und Bezirken müssen **mit „Boni“-Regelungen ver-**  
337 **bunden** sein: Erreicht der jeweilige Bezirk das vereinbarte Ziel fristgerecht, erhält er als Prä-  
338 mie eine höhere Finanzmittelzuweisung.

339 Zur weiteren Stärkung des neuen Geistes der Zusammenarbeit zwischen Senats- und Be-  
340 zirksebene muss die Steuerungsfähigkeit auch innerhalb der Bezirksämter verbessert wer-  
341 den. Über die notwendige **Vereinheitlichung der Aufbauorganisation** hinaus ist die Posi-  
342 tion der Bezirksbürgermeister durch gesetzliche **Einführung einer Richtlinienkompetenz**  
343 – analog der Regelung für den Regierenden Bürgermeister – zu stärken, welche im Rahmen  
344 der Vorgaben durch die jeweilige Bezirksverordnetenversammlung auszuüben ist.

345 Ergänzend hierzu sind – wie in den Kommunalverfassungen der Flächenländer – neben Sach-  
346 kunde und allgemeiner Berufserfahrung **weitere Anforderungen an die Qualifikation von**  
347 **Bezirksstadträten** ins Bezirksverwaltungsgesetz aufzunehmen, die es den Mitgliedern der  
348 Bezirksämter erleichtern würden, ihre in aller Regel umfassende inhaltliche und personelle  
349 Verantwortung für verschiedene Fachämter wahrzunehmen. Im Rahmen der Umsetzung

350 von einheitlicher Aufbauorganisation, Richtlinienkompetenz und Qualifikationsanforderun-  
351 gen sollte sodann **ein zusätzlicher Stadtrat** die Effizienz des Bezirksamtes weiter erhöhen.

352 Um die Bezirke in ihrer Leistungsfähigkeit zu fördern und positive Anreize zur Stärkung der  
353 regionalen Wirtschaftsstruktur zu schaffen, ist zu prüfen, ob eine direkte, prozentuale **Be-**  
354 **teiligung der Bezirke am Gewerbesteueraufkommen** zu einem Anreizmodell entwickelt  
355 werden kann, mit dem die Bezirke ein Interesse an der Förderung und Stärkung der regio-  
356 nalen Wirtschaftsstruktur entwickeln. Denn Bezirkspolitik beschäftigt sich heute primär mit  
357 Lärm- und Verkehrsbelastungen bei Gewerbeansiedlungen. Weil es keinen finanziellen An-  
358 reiz für den Bezirk gibt, erlahmt das Interesse an der Schaffung von neuen Arbeitsplätzen  
359 angesichts solcher Folgeproblemstellungen allzu schnell. Eine Gewerbesteuer würde den  
360 Anreiz für die Bezirke erhöhen, sich den Herausforderungen dennoch mutig und konstruktiv  
361 zu stellen und eine positive, kreative Eigendynamik zu entwickeln, von der die ganze Stadt  
362 letztendlich profitieren würde.

363 Wir sind überzeugt, mit dem dargestellten Maßnahmenpaket, für dessen Umsetzung eine  
364 Änderung der Verfassung von Berlin nicht erforderlich ist, einen entscheidenden Schritt zur  
365 Verbesserung der gesamtstädtischen Verwaltungssteuerung gehen zu können und gleich-  
366 zeitig einen wesentlichen Beitrag für einen neuen Geist des Miteinanders aller in Berlin für  
367 Verwaltungsdienstleistungen gemeinsam Verantwortlichen zu leisten.



**Herausgeber:** CDU-Fraktion Berlin

Preußischer Landtag | 10111 Berlin

Tel.: (030) 23 25 - 21 15 | Fax: (030) 23 25 - 27 65

mail@cdu-fraktion.berlin.de | [www.cdu-fraktion.berlin.de](http://www.cdu-fraktion.berlin.de)