

Beschluss des 12. Kleinen Landesparteitages der CDU Berlin

Montag, 13. Oktober 2014

Berlin – Die wachsende Metropole Für einen leistungsstarken und bürgernahen Öffentlichen Dienst

Einleitung

Berlin hat sich in den letzten Jahren rasant entwickelt. Die Stadt hat einen erheblichen Zuzug von Menschen unterschiedlichster Herkunft zu verzeichnen, allein im vergangenen Jahr konnten wir 50.000 Neuberlinerinnen und Neuberliner in unserer Stadt begrüßen. Bis zum Jahr 2030 erwartet Berlin mit 250.000 zusätzlichen Menschen im Saldo einen Zuwachs in der Größe der Einwohnerzahl einer deutschen Landeshauptstadt wie Kiel oder Magdeburg.

Für unsere Stadt ist das eine große Chance – Berlin holt dank dieses Wachstums auf: So viele Menschen wie seit 20 Jahren nicht mehr haben heute Arbeit in unserer Stadt. Seit Beginn der Legislaturperiode 2011 wurden über 40.000 neue sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze geschaffen. Die Wirtschaft wächst stärker als in allen anderen Bundesländern. Eine wichtige Basis dafür sind die Berlinerinnen und Berliner selbst.

Diese Wachstumswahlen machen aber auch deutlich, dass die Politik für die Entwicklung der Stadt einer langfristig angelegten Strategie folgen muss. Dieser Verantwortung stellen wir uns und nehmen diese Gestaltungsaufgabe an. Wir wollen Menschen mit vielfältigen Fähigkeiten dafür gewinnen, die Zukunft unserer Stadt gemeinsam mit uns zu gestalten.

Die CDU in Regierungsverantwortung tut der wachsenden Metropole Berlin gut: Seit unserem Wiedereintritt in die Regierung 2011 hat Berlin noch keinen einzigen Cent neue Schulden aufgenommen. Gleichzeitig treiben wir den Schuldenabbau weiter voran. Dieser politische Paradigmenwechsel war längst überfällig. Zugleich haben wir die Innere Sicherheit gestärkt und insgesamt fast 600 neue Stellen im Sicherheitsbereich (Polizei, Feuerwehr, etc.) geschaffen. In gleicher Art und Weise haben wir uns dafür eingesetzt, dass die Bezirke einen höheren Stellenwert erhalten.

Trotz ambitionierter Sparziele haben wir Berliner Christdemokraten uns mit unserer Forderung durchgesetzt, dass die Berliner Beamtinnen und Beamten eine bessere Bezahlung und eine Perspektive für die Angleichung ihres Lohns an den Durchschnitt der Bundesländer erhalten:

Seit unserem Amtsantritt wurde das Besoldungsniveau um mehr als zehn Prozent erhöht. Das ist ein enormer Fortschritt zu den vielen Nullrunden unter der früheren rot-roten Regierung.

Damals regierte der Rotstift im Öffentlichen Dienst, heute die Anerkennung für die Arbeit, die die Beschäftigten des Landes Berlins tagtäglich leisten, damit das gesellschaftliche Leben in unserer Stadt funktioniert. Wir sind auf dem richtigen Weg: Diesen wollen wir in der wachsenden Metropole entschlossen weiter gehen.

Die Menschen in unserer Stadt haben ein Anrecht darauf, dass ihre Stadt funktioniert

Die Beschäftigten des Landes Berlin sind der Grundpfeiler für die Zukunftsfähigkeit der wachsenden Metropole. Die Menschen in unserer Stadt haben ein Anrecht darauf, dass ihre Stadt funktioniert. Dazu gehört auch, dass Behördengänge realisierbar bleiben. Wir begrüßen daher das funktionierende System der Terminvereinbarungen. Zugleich bedarf es einer hinreichenden Zahl an Personal, um auch in Spitzenzeiten eine zeitnahe Terminfindung zu ermöglichen, denn die Bürgerinnen und Bürger können nicht jedes Anliegen Tage und Wochen vorher planen.

Nicht nur das öffentliche Leben unserer Stadt ist von einer funktionierenden und handlungsfähigen öffentlichen Verwaltung abhängig, auch die Zukunft des Wirtschaftsstandorts Berlins sieht ohne sie düster aus. Langwierige und Zeit raubende Planungs- und Genehmigungsverfahren können Investoren und Interessenten aus dem In- und Ausland davon abhalten, sich in der Hauptstadt zu engagieren. Berlin braucht daher einen leistungsfähigen und zuverlässigen Öffentlichen Dienst, der sich sowohl als Partner und Dienstleister für die Bürgerinnen und Bürger, als auch für die Wirtschaft und Arbeitgeber versteht. Die schon heute vielfach in der Berliner Verwaltung praktizierte Kundenorientierung und Bürgerfreundlichkeit muss zum Standard werden.

In der rot-roten Regierungskoalition wurde jahrelang ein ausschließlich zahlenorientierter Personalabbau in der Berliner Verwaltung betrieben, der weder die für die Bevölkerung zu erbringenden Aufgaben noch den bevorstehenden Generationenwechsel in der Verwaltung berücksichtigt hat.

Sparen um jeden Preis kommt der wachsenden Metropole Berlin teuer zu stehen. Der rigide Sparkurs und der durch die rot-rote Regierungskoalition jahrelang betriebene massive Personalabbau in der Berliner Verwaltung haben bereits jetzt spürbare unerwünschte Folgen in Berlin. Einige Bezirke müssen teilweise mehr Geld für den Einkauf privatisierter Leistungen ausgeben, als sie dafür zuvor eigenem Personal gezahlt haben. So kosten z.B. die Architekten- und Ingenieurleistungen, die aufgrund des Personalabbaus in der Vergangenheit nicht mehr durch eigenes Personal erbracht werden können, sondern durch Fremdvergabe eingekauft werden müssen, die Bezirke mehr als früher, weil diese ihre Leistungen durch die Honorarordnung abrechnen. Diese zusätzlichen Kosten gehen letztlich zulasten der Investitionen in den Bezirken.

Das „Dogma der 100.000“ beenden

Mit der CDU in Regierungsverantwortung haben wir die Trendwende geschafft und setzen die Abkehr vom „Dogma der 100.000“ durch. Erfolgreich haben wir uns dafür eingesetzt, dass die willkürlich festgelegte Zielzahl von 100.000 Beschäftigten im Öffentlichen Dienst bedarfsgerecht und zielgenau nach oben korrigiert wird. Das „Dogma der 100.000“ wird damit beendet werden. Unter unserer Regierungsbeteiligung wurde bereits für die Jahre 2012 bis 2015 Personalzugänge im Umfang von rund 3.100 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) für die Bewältigung neuer Aufgaben bzw. zur Bewältigung eines steigenden Aufgabenvolumens anerkannt. Bis zum Ende der Legislaturperiode werden damit über 103.000 Beschäftigte im Öffentlichen Dienst in Berlin tätig sein. Dabei wurde beispielsweise der Bereich der Berliner Schule mit rund 1.400 zusätzlichen Stellen für pädagogisches Personal, aber auch die Sicherheitsbereiche mit insgesamt fast 600 neuen Stellen verstärkt. In diesen Bereichen – aber auch in anderen Sonderbereichen wie z.B. im Justizvollzug oder in den Finanzämtern – wird sich auch zukünftig die Bevölkerungsentwicklung unmittelbar auswirken.

Auf Initiative der CDU sind die Senatsverwaltungen dazu aufgefordert worden, die sich aus der wachsenden Metropole zusätzlich ergebenden Personalbedarfe detailliert aufzulisten, die dann im Rahmen der Personalentwicklung ab dem Doppelhaushalt 2016/2017 umgesetzt werden müssen. Die zusätzlichen Stellen müssen vor allem dort ankommen, wo die Berlinerinnen und Berliner ihre Verwaltung hautnah erleben und das Funktionieren der Stadt gewährleisten. Das betrifft insbesondere die Bereiche des Polizei-, Feuerwehr- und Justizdienstes sowie den Justizvollzug, den Lehrerbereich und die frühkindliche Bildung sowie die Steuerverwaltungen und die Bereiche des direkten Bürgerservices in den Landes- und Bezirksverwaltungen.

So wollen wir z.B. den richterlichen und nichtrichterlichen Dienst personell besser ausstatten, damit die Verfahren an den Straf-, Zivil- und Fachgerichten in angemessener Zeit ihre Erledigung finden. An dem sog. „Neuköllner Modell“ zur Bekämpfung der Jugendkriminalität, dem der Grundsatz „Die Strafe muss auf dem Fuße folgen“ zugrunde liegt, wollen wir festhalten und dieses optimieren. Mit dem Verzicht auf die Einsparung im vollzugsnahen Dienst soll außerdem ein deutliches Signal zur personellen Stärkung der Polizei gesetzt werden.

Anhand der momentan noch in Arbeit befindlichen länderübergreifenden Vergleichsstudie zur Personalbedarfsplanung der Landesjustizverwaltungen (sog. „PEBB§Y-Studie“) soll geprüft werden, inwiefern die Ergebnisse auf Berlin angewandt und der Bundesdurchschnitt auf die Berliner Gerichte übertragen werden kann.

Ein Viertel scheidet bis 2020 altersbedingt aus dem Dienst aus

Die demografische Entwicklung macht auch vor der Berliner Verwaltung nicht Halt. In den kommenden Jahren wird die Zahl der altersbedingt ausscheidenden Beschäftigten erheblich zunehmen. Berlin ist darauf nicht hinreichend vorbereitet. Schon heute gibt es eine große Diskrepanz zwischen der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in den Altersruhestand gehen, und der Neubesetzung der Stellen. Der Handlungsdruck ist hoch: Im Jahr 2013 waren über fünfzig Prozent der Beschäftigten in der Berliner Hauptverwaltung älter als 50 Jahre. In den nächsten sechs Jahren werden rund 29.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Dienst ausscheiden – das ist mehr als ein Viertel aller Beschäftigten.

Diesen Generationenwechsel verstehen wir jedoch nicht nur als Herausforderung, sondern auch als Chance für die wachsende Metropole. Verbunden mit diesem Generationenwechsel wird Berlin mittelfristig über einen deutlich verjüngten Öffentlichen Dienst verfügen, der dazu beiträgt, die Metropole innovativ zu gestalten.

Willkommenskultur im Öffentlichen Dienst

Der Öffentliche Dienst in Berlin braucht eine Willkommenskultur für Nachwuchskräfte. In diesem Zusammenhang fordert die CDU Berlin in den kommenden Jahren folgende Punkte dauerhaft umzusetzen:

- Alle Auszubildenden sollen bei persönlicher Eignung und hinreichend gut bestandener Prüfung ein Angebot über die unbefristete Übernahme in den Öffentlichen Dienst des Landes Berlin erhalten.
- Die Zahl der Ausbildungsplätze soll anforderungsgerecht erhöht werden. Dabei ist sicherzustellen, dass der wachsenden Anzahl eine ebensolche von qualifizierten Ausbilderinnen und Ausbildern gegenübersteht sowie geeignete Praktikumsplätze gegenüberstehen.
- Um die Attraktivität des Öffentlichen Dienstes zu steigern, sollen die vorhandenen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie sowie Pflege verstärkt und weiterentwickelt werden.
- Um die Vielfalt der Stadt auch im Öffentlichen Dienst widerzuspiegeln, sollen mehr Menschen mit Zuwanderungsgeschichte bei gleicher Qualifikation für den Öffentlichen Dienst gewonnen werden.

Von außen in die Verwaltung und von den Erfahrenen lernen

Die entstehende Personallücke wird kurz- und mittelfristig nicht durch die Einstellung von zusätzlichen Auszubildenden zu schließen sein. Das Land Berlin muss daher prüfen, wie der Öffentliche Dienst für andere Berufsgruppen geöffnet werden kann, um auch Quereinsteiger für die Berliner Verwaltung zu gewinnen.

Die wachsende Metropole Berlin verliert aber nicht nur die Arbeitskraft seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern vor allem deren wertvolles Fachwissen und Erfahrungswerte. Dieses darf jedoch nicht verloren gehen, sondern muss generationenübergreifend von den Älteren an die Jüngeren weitergegeben werden. Diesen Wissenstransfer gilt es zu befördern. Er muss zukünftig eine viel stärkere Berücksichtigung finden als bisher. Die CDU Berlin begrüßt die Möglichkeit der „Doppelbesetzung“ von Stellen für einen bestimmten Zeitraum vor dem Eintritt in den Altersruhestand und fordert, diese Möglichkeit verstärkt zu nutzen.

Wertschätzende Kampagne für den Öffentlichen Dienst

Entgegen der vielerorts immer noch oft vertretenen Ansicht, dass die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes im Allgemeinen und die Beamten im Besonderen ein eher negatives Image haben, hat sich die tatsächliche Einstellung der Bevölkerung gegenüber den staatlichen

Dienstleistern in den letzten Jahren kontinuierlich verbessert. Dies geht aus der Bürgerbefragung Öffentlicher Dienst aus dem Jahr 2013 hervor.

Wir wollen, dass sich das Ansehen der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst weiter verbessert und der Öffentliche Dienst attraktiver für Nachwuchskräfte wird. So wie wohl noch heute fast jeder den Spruch „Die Polizei – Dein Freund und Helfer“ kennt, sollte am Beispiel der Werbekampagne der Berliner Stadtreinigung (BSR) eine Image- und Werbekampagne für die Notwendigkeit und den Stellenwert der Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Öffentlichen Dienst und deren Aufgaben transparent und öffentlichkeitswirksam in Auftrag gegeben und umgesetzt werden.

Die bestehenden Maßnahmen und Projekte der Öffentlichkeitsarbeit sollen gestärkt und weiterentwickelt werden. Für diese Kampagnen sind durch den Haushalt die nötigen Mittel zur Verfügung zu stellen.

Im Wettbewerb gegen Bund und Wirtschaft bestehen

Angesichts des bevorstehenden Fachkräftemangels muss das Land Berlin zukünftig noch attraktiver für junge, qualifizierte Menschen als Arbeitgeber werden. Unsere Stadt steht im Wettbewerb um gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur in Konkurrenz mit der freien Wirtschaft, sondern auch mit dem Bund und anderen Bundesländern.

Ausbildungskosten und -mühen zahlen sich für das Land Berlin aber nicht aus, wenn gut ausgebildete und hochmotivierte junge Menschen im Anschluss an ihre Ausbildung in andere Bereiche innerhalb und außerhalb Berlins abwandern, weil sie dort erheblich bessere finanzielle Konditionen geboten bekommen. Es ist daher notwendig, die Wettbewerbsfähigkeit des Landes Berlin im Wettstreit um qualifizierte Fachkräfte im Öffentlichen Dienst zu stärken. Ziel muss es sein, den Öffentlichen Dienst zu einer Ausbildungs- und Talentschmiede zu entwickeln, die den Konkurrenten der Privatwirtschaft selbstbewusst entgegen treten kann.

Die beste Antwort auf den Fachkräftemangel ist die Ausbildung und Qualifizierung der Beschäftigten. Viele der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Öffentlichen Dienst sind aufgrund ihrer Arbeitsbedingungen und fehlender Entwicklungsmöglichkeiten frustriert. Wir wollen, dass es für die Beschäftigten mehr Möglichkeiten der persönlichen Weiterentwicklung und Qualifizierung gibt. Hierzu zählen nicht nur Fort- und Weiterbildung, sondern auch die Möglichkeit der regelmäßigen Beförderung, des leistungsgerechten Aufstiegs innerhalb der

Verwaltung und die Qualifizierung der Beschäftigten, um die Voraussetzungen auch für einen Wechsel der Laufbahn zu ermöglichen.

Guter Lohn für gute Arbeit

Die tägliche Arbeit der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst ist eine wesentliche Voraussetzung für eine funktionierende öffentliche Verwaltung und damit auch eine funktionierende Stadt. Die Beschäftigten leiden seit Jahren unter erheblicher Arbeitsverdichtung bei gleichzeitigem Lohnrückstand gegenüber der Entwicklung in anderen Bundesländern und in der freien Wirtschaft. Im bundesweiten Wettstreit um qualifiziertes Personal zieht Berlin damit immer öfter den Kürzeren. Trotz der begonnenen Aufholjagd seit 2012 unter Regierungsbeteiligung der Berliner CDU sind die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst in Berlin bundesweit die am schlechtesten bezahlten – und das in Anbetracht zunehmender Belastungen und hoher Anforderungen, wie neuer Verfahren oder neuer Technik.

Bei der Besoldung der Beamtinnen und Beamten haben wir uns endlich mit unserer Forderung nach einer Erhöhung der Besoldung durchgesetzt und die richtige Richtung vorgegeben: Auf unser Bestreben hin wurde die Erhöhung der Besoldung zum 1. August 2014 und zum 1. August 2015 um je 3 Prozent vom Abgeordnetenhaus beschlossen. Hinzu kommt zum 1. August 2015 eine Rückstellung von 0,2 Prozent für die Altersvorsorge, die es unter Rot-Rot nicht mehr gegeben hat. Außerdem wurde das von der Berliner CDU geforderte und dringend notwendige Besoldungsperspektivgesetz endlich verabschiedet: Ab August 2016 werden die zukünftigen Besoldungsanpassungen mindestens um 0,5 Prozent über dem entsprechenden Durchschnittswert der Anpassungen aller anderen Bundesländer liegen. Das Ziel der Berliner CDU ist und bleibt es, den bestehenden Rückstand bei der Besoldung der Beamten in Berlin weiter abzubauen. Wir setzen uns dafür ein, dass die Entgeltstrukturen und –höhen der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst in unserer Stadt wieder dem bundesweiten Niveau angepasst werden. Dies erhöht nicht nur die Attraktivität des Öffentlichen Dienstes in Berlin, sondern ist vor allem als Zeichen der Wertschätzung der Arbeit der Beschäftigten zu verstehen, die entscheidend dazu beitragen, dass das tägliche Leben in unserer Stadt funktioniert.

In diesem Zusammenhang bekräftigen wir unsere Forderung, Lehrerinnen und Lehrer in Berlin wieder zu verbeamten. Die finanzielle Ungerechtigkeit zwischen verbeamteten und angestellten

Lehrern muss beseitigt werden, insbesondere da die Attraktivität für Lehrerinnen und Lehrer, sich in andere Bundesländer zu bewerben, nach wie vor hoch ist.

Darüber hinaus gilt: Nur wer gesund ist und sich an seinem Arbeitsplatz wohlfühlt, ist auch in der Lage, motiviert und leistungsfähig zu arbeiten. Um psychische Belastungen zu vermeiden, setzt sich die CDU Berlin beim Gesundheitsmanagement für die zentrale Förderung von präventiven Maßnahmen ein, um auch eine Steigerung der Gesundheitsquote im Öffentlichen Dienst zu gewährleisten.

Das Bürgeramt ist die Visitenkarte des Bezirks

Die CDU Berlin hat sich dafür stark gemacht, dass die Handlungsfähigkeit der Bezirke verbessert wird. Wir haben die Finanzausstattung trotz der vorgegebenen Sparziele deutlich verbessert: Seit 2012 erhalten die Bezirke zusätzliche 50 Millionen Euro in ihrer Globalsummenzuweisung. Neben den bezirklichen und sonstigen Investitionen werden die bestehenden Landesprogramme zur Schul- und Sportanlagen- sowie Schlaglochanerkerung als Landessonderprogramme der Veranschlagungs- und Abwicklungsart und der Höhe nach verstetigt und fortgeschrieben. Darüber hinaus wurden die finanziellen Mittel zur Schulanlagensanierung verdoppelt. Mit der Einrichtung eines neuen Sonderprogramms für die Sanierung von Kindertagesstätten und Spielplätzen im Umfang von 10 Millionen Euro p.a. erhalten die Bezirke in 2014 und 2015 zusätzliche Investitions- und Bauunterhaltungsmittel.

Die Beschäftigten in den bezirklichen Verwaltungen müssen im Zuge der wachsenden Einwohnerzahlen der Metropole Berlin und infolge von Gesetzesänderungen eine stetig zunehmende Anzahl an Aufgaben und Leistungen erbringen – und dies bei sinkenden bzw. stagnierenden Beschäftigtenzahlen. Bereits heute sind die Bezirksverwaltungen oft nicht in der Lage, das enorme Aufgabenspektrum zu bewältigen. Selbst Verwaltungsarbeiten wie z.B. die Anmeldungen zu Musikschulen können von einer personell unterbesetzten und auch dadurch von zunehmenden Erkrankungen der Beschäftigten betroffenen Verwaltung nicht mehr zuverlässig erbracht werden.

Vor diesem Hintergrund bedarf es auch in den bezirklichen Verwaltungen einer bedarfsgerechten Personalplanung, die über die festgelegten Personalzielzahlen hinaus geht und die veränderten Rahmenbedingungen berücksichtigt. Wir müssen die Verwaltung dort stärken, wo die Bürger die Verwaltung unmittelbar erleben.

Das Bürgeramt ist die Visitenkarte des Bezirks. Dabei ist es schwer vermittelbar, dass in verschiedenen Bezirken für ein und dieselbe Dienstleistung erheblich unterschiedliche Bearbeitungszeiten benötigt werden. Bei der Erfüllung der Pflichtaufgaben sollten daher klare und einheitliche Standards für alle Bürgerämter gelten.

Außerdem sprechen wir uns für die Einrichtung einer Bürgerinformation in den Rathäusern aus, welche während der Öffnungszeiten der Bürgerämter besetzt sein sollte. An diesen Bürgerinformationen sollen die Menschen Auskünfte über Behörden- und Antragsangelegenheiten sowie Hilfestellungen beim Ausfüllen von Formularen erhalten. Der Bezirk Reinickendorf hat solch eine Bürgerinformation mit Vorbildcharakter bereits in seinem Rathaus eingerichtet.

In der wachsenden Metropole Berlin müssen die Bezirke nicht nur die althergebrachten Pflichtaufgaben erbringen, sondern auch in zunehmenden Maße neue Aufgaben übernehmen, die aus Gesetzesänderungen auf Landesebene resultieren (z.B. Zweckentfremdungsverordnung). Aufgrund des Sparzwangs und des Personalmangels in den bezirklichen Verwaltungen leiden darunter insbesondere die freiwilligen Aufgaben der Bezirksverwaltungen, die einen Bezirk für die Menschen erst lebenswert machen, wie z.B. Jugend- und Senioreneinrichtungen, Kultur- und Freizeitangebote, Sportplätze und Bibliotheken. Gerade diese Angebote sollten in den Bezirken sichergestellt und gestärkt werden.

Die Bezirke wissen am besten, wo „der Schuh drückt“

Die Vielfalt und Unterschiedlichkeit Berlins gehört zu seinen größten Stärken. So unterschiedlich und vielfältig die wachsende Metropole ist, so sind es auch ihre Bezirke. Sie zeichnen sich nicht nur durch ein heterogenes Stadtbild aus, sondern auch durch die Vielfalt ihrer Bevölkerung: Die Berlinerinnen und Berliner kommen nicht nur aus allen sozialen Schichten und Herkunftsländern, sondern haben auch ganz unterschiedliche Interessen, Lebenserfahrungen und Glaubensrichtungen. Dieser Verschiedenheit soll zukünftig mehr Rechnung getragen werden. Die Eigenverantwortung der Bezirke für ihren Personaleinsatz muss daher gestärkt werden. Sie wissen selbst am besten, wo ihnen der „Schuh drückt“. In einem Bezirk braucht das Jugendamt dringend mehr Personal, in einem anderen vielleicht das Bauamt. Angesichts der Fülle der den Ordnungsämtern übertragenen Aufgaben sollen alle Ordnungsämter mit mehr Personal ausgestattet werden.

Neue Arbeitsweisen in der Verwaltung

Berlin wird die personellen Umbrüche verbunden mit den neuen inhaltlichen Anforderungen nur dann bewältigen können, wenn wir die Arbeitsweise insbesondere bei der Digitalisierung und bei der Prozesssteuerung erneuern:

In der Übertragung von Verwaltungsprozessen in das Internet sowie in der internen Automatisierung liegt enormes Effizienzsteigerungspotential. Dabei ist es wichtig, dass nicht jede Verwaltungseinheit einzelne Lösungen entwickelt. Fortschritte zu günstigen Preisen bringt ein modulares Vorgehen mit vielen Standards. Verstärkte Digitalisierung setzt neues Arbeiten und spezialisiertes Personal voraus – eine Herausforderung, die der Öffentliche Dienst annehmen kann und somit selbst zu einem weiteren Innovationsmotor unserer Stadt wird.

Weiterhin gilt es, das Wissen und die Erfahrung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Anpassung und Gestaltung der Arbeitsprozesse einfließen zu lassen. Das führt zu besseren Ergebnissen und gleichzeitig zu erhöhter Mitarbeiterzufriedenheit.

Kompetenzzentren und Projektorientierung

In Anbetracht einer Verwaltungsgliederung, die zukünftig wieder bis zu zehn Senatsverwaltungen vorsieht, gilt es diese jetzt zu überprüfen und für die nächste Legislaturperiode zu entwickeln. Wir brauchen neue Projektstrukturen für wechselnde Schwerpunkte wie Großprojekte oder Krisen. So könnten durch die Schaffung von Kompetenzzentren und projektorientierten Arbeitsplätzen Experten aus unterschiedlichen Verwaltungen bedarfsweise und temporär für begrenzte Aufgaben eingesetzt werden. Dieses gezielte Einbringen von Fachwissen ermöglicht dem Öffentlichen Dienst ein schnelleres und effizienteres Agieren, es bündelt Ressourcen und bietet den Beschäftigten neue Perspektiven. Gleiches gilt für den weiteren Ausbau von Shared-Service-Leistungen, wie dies im Bereich der Personalaktenverwaltung bereits umgesetzt wird. Die Nutzung von Dienstleistungszentren lohnt sich insbesondere bei Querschnittsaufgaben, die Routineleistungen darstellen. Diese Bündelung soll weiter ausgebaut werden.

Was kann, was soll, was muss Verwaltung leisten?

In der Vergangenheit wurde durch die Politik auf allen Ebenen eine stetig wachsende Zahl von Normen geschaffen, ohne dabei die Leistungsfähigkeit der Verwaltung unter der Prämisse des Personalabbaus im Auge zu behalten. Diese Praxis verursacht im öffentlichen Raum Berlins sowie bei diversen öffentlichen Dienstleistungen eine Qualitätsverschlechterung, die von den Bürgerinnen und Bürgern nicht akzeptiert wird. Wir müssen uns daher immer wieder offen die Fragen stellen: Was kann, was soll, was muss Verwaltung leisten? Dabei sollte der Fokus insbesondere auf der Reduzierung und Vereinfachung rechtlicher Normen durch die Politik liegen.

Moderne Verwaltung und Digitalisierung

Neben motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern braucht die wachsende Metropole Berlin auch eine moderne Verwaltung. Wenn Berlin zukünftig moderne Verwaltungsdienstleistungen anbieten will, muss es seine Verwaltung konsequent digitalisieren.

Unsere Stadt steht in diesem Bereich nach wie vor vor großen Herausforderungen. So sind erst etwa 12 Prozent der insgesamt ca. 75.000 IT-Arbeitsplätze in der Berliner Verwaltung standardisiert. Es existiert eine unüberschaubare Zahl von Einzellösungen, wenig abgestimmt aufeinander, häufig nicht medienbruchfrei, nicht selten veraltet. Auch im Jahre 2014 gibt es noch Rechner in der Verwaltung, die unter dem Betriebssystem Windows XP laufen. Die Standardisierung genießt daher sowohl zur Vermeidung von Sicherheitsrisiken als auch zur Verbesserung der Arbeitssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung hohe Priorität. Darüber hinaus birgt die Standardisierung in der Beschaffung erhebliche Kostensenkungsmöglichkeiten. Wir sprechen uns für ein schrittweises Vorgehen aus. Ziel muss es sein, dass ab dem Jahr 2016 alle neu angeschafften IT-Arbeitsplätze standardisiert sind.

Wir wollen die Digitale Dividende dafür nutzen, die Verwaltung leistungsfähiger zu machen, die Verwaltungskosten zu senken und zugleich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Berliner Verwaltung zu entlasten.

Die Einführung der elektronischen Akte (sog. „E-Akte“) ist die Voraussetzung dafür. Die E-Akte muss Priorität bei allen Bestrebungen zur Modernisierung der Berliner Verwaltung haben, da sie

die digitale Grundlage für alle weiteren Vorhaben bildet. Wir wollen die Aktenwagen in der Berliner Verwaltung entsorgen. Durch die elektronische Vorgangsbearbeitung erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen papierlosen Zugang zu allen erforderlichen Informationen, die der Verwaltung vorliegen und zur Bearbeitung des einzelnen Vorgangs erforderlich sind. Das Land Berlin muss die Finanzierung der E-Akte sicherstellen.

Wir wollen die elektronischen Vergabeverfahren konsequent ausbauen. Weniger als ein Prozent der Vergaben der Berliner Verwaltungen erfolgen elektronisch. Papierausschreibungen sind für Verwaltung und Unternehmen jedoch kosten- und zeitaufwendig.

Unser Ziel ist es, dass die Bürgerinnen und Bürger ihre Behördengänge auch vom heimischen Schreibtisch erledigen können, z.B. die An- und Abmeldung von Kraftfahrzeugen, die Beantragung von Anwohnerparkausweisen, Beihilfeanträge etc.

Darüber hinaus setzen wir uns für den konsequenten Ausbau der Open-Data-Initiative ein. Auf dem Portal daten.berlin.de sollen nach und nach alle nicht sicherheitsrelevanten öffentlichen Daten, etwa Geoinformationsdaten, zur Verfügung gestellt werden. Diese Daten stehen dann der Entwicklung neuer Anwendungen und Geschäftsideen durch die vielen Kreativen in unserer Stadt offen.