

18. Wahlperiode

---

## Antrag

der Fraktion der CDU

### **Schluss mit dem Personalmangel in den Bezirksverwaltungen!**

Das Abgeordnetenhaus wolle beschließen:

Der Senat wird aufgefordert, verlässliche politische und fachliche Rahmenbedingungen zu schaffen, um den Bezirken die Gewinnung von kompetenten, gut ausgebildeten Verwaltungsfachkräften zu erleichtern und die Personalsituation in der Berliner Verwaltung insgesamt zu verbessern. Konkret bedeutet dies:

- **Schnellere Stellenbesetzung in den Bezirken ermöglichen.** Folgender Maßnahmenkatalog ist dazu umgehend umzusetzen:
  - Um Auswahlverfahren zu beschleunigen, werden die Beteiligungsrechte der Beschäftigtenvertretungen vereinheitlicht und Beteiligungsfristen gestrafft. Zudem soll eine parallele – und nicht sukzessive – Beteiligung von Frauen- und Behindertenbeauftragten sowie Personalrat ermöglicht werden.
  - Es ist eine umfassende Aufgabenkritik im Bereich der Personalgewinnung vorzunehmen. Auch eine Untersuchung des bisherigen Wirkens der Steuerungsgruppe bei der Personalbedarfsplanung ist vorzunehmen.
  - Es ist zu prüfen, inwieweit das Laufbahnrecht modernisiert und das Laufbahnsystem flexibilisiert werden muss.

- Land und Bezirke müssen freie Stellen gemeinsam ausschreiben können, um für Bewerber eine möglichst hohe Transparenz und Vergleichbarkeit zu ermöglichen.
  - Dazu sind gemeinsame Aufgabenkreisbeschreibungen und Anforderungsprofile zu erstellen. Jede ausgeschriebene Stelle hat eine klare Stellenbeschreibung, verbunden mit einer einheitlichen Bewertung aller Fach- und Führungsfunktionen.
  - Verfügbare Ausbildungskapazitäten in Land und Bezirken müssen voll ausgeschöpft und weiter ausgebaut werden. Hierzu ist ein Personalservice für ganz Berlin einzurichten, einschließlich eines Rekrutierungspools für die Bürgerämter in den Bezirken.
  - In Absprache mit den Bezirken ist eine regionalisierte Aufgabenwahrnehmung durch einen oder mehrere Bezirke zu prüfen, ohne die einzelnen Bezirkskompetenzen in Frage zu stellen. Die Stellenbesetzung erfolgt dann nach Bedarf der jeweiligen Organisationseinheit.
  - Um den hohen Krankenstand in den Bezirksämtern zu reduzieren, wird das bisherige Gesundheitsmanagement grundlegend evaluiert.
- 
- **Besoldung in Berlin an die Bundesebene anpassen.** Um im Werben um geeignetes Personal mit Land und Bundesebene konkurrenzfähig zu bleiben, werden die Entgeltstrukturen und -höhen in der Berliner Verwaltung nicht nur dem bundesweiten Durchschnitt, sondern bis zum Jahr 2021 vor allem dem Besoldungsniveau des Bundes angepasst.
  - **Gleiches Geld für gleiche Arbeit.** Gleiche Berufsgruppen sind in Land und Bezirken auch gleich zu bewerten und gleich zu bezahlen. Dazu ist eine grundlegende Überprüfung der Besoldungs- und Tarifstrukturen in den Bezirken vorzunehmen. Den Bezirken wird zudem ermöglicht, Stellen selbst zu bewerten. Hierzu ist eine Erhöhung der Zahl der höherwertigen Stellen bis hin zur Einführung der B-Besoldung in den Bezirken einzuführen.
  - **Anzahl der Ausbildungsplätze erhöhen.** Um dem Fachkräftemangel zu begegnen und einen besseren Service für die Bürger zu erreichen, wird im Rahmen eines zu erarbeitenden Maßnahmenkatalogs eine Erhöhung der Zahl an Auszubildenden in der Berliner Verwaltung um 20% als Zielmarke definiert. Neben den klassischen nicht-technischen Berufen sind hierbei vor allem Ingenieure und IT-Experten zu fördern. Um mehr Auszubildende zu betreuen, sind zudem mehr Stellenanteile für Praxisanleiter zu schaffen.
  - **Bezirkliche Verwaltungsausbildung stärken.** Um die gegenwärtige Verwaltungsausbildung in den Bezirken besonders vor dem Hintergrund künftiger digitaler Herausforderungen zu verbessern, werden die Angebote für eine digitale Verwaltungsgrundausbildung sowie geeignete Nachwuchsförderprogramme und Weiterbildungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter ausgeweitet. Hierbei ist vor allem die Bildung von „Cross-Kompetenzen“ der Mitarbeiter in den Blick zu nehmen, um so aufsteigende Anforderungen zu reagieren.

- **Modernes Arbeitsklima im Bezirksamt.** Um mehr qualifiziertes Personal zu gewinnen, ist in einem langfristigen Evaluationsprozess zu prüfen, welche Anreizsysteme notwendig sind, um die erforderlichen Veränderungen in den Bezirksverwaltungen umzusetzen und ein neues und modernes Arbeitsklima in der Berliner Verwaltung zu schaffen. Hier werden vor allem die Möglichkeiten von flexiblen Arbeitszeitmodellen und Arbeitszeitkonten geprüft.
- **Digitale Erfahrungen zu digitalen Chancen machen.** Um mit möglichen Gehaltsentwicklungen bei privaten IT-Unternehmen mithalten zu können und die Berliner Verwaltung insgesamt attraktiver zu machen, werden Möglichkeiten geprüft, um die strengen Laufbahnvorschriften zu lockern und digitale Qualifikationen bei Bedarf besser zu bezahlen.

Der Senat soll dem Abgeordnetenhaus bis zum 28. Juni 2018 berichten.

### ***Begründung:***

Die Berliner Bezirke sind kein „verlängerter Schreibtisch“ der Senatsverwaltungen. Allerdings legen die oftmals geringeren Entlohnungsstrukturen der Bezirksbeschäftigten gegenüber der Landesebene nahe, dass in den Berliner Senatsverwaltungen fälschlicherweise nach diesem „Ober-sticht-Unter-Prinzip“ gedacht und gehandelt wird. Tatsächlich handelt es sich bei den Mitarbeitern in den Bezirksverwaltungen um spezialisierte Fachleute mit unschätzbaren Erfahrungen in der Verwaltungspraxis. Dieses Potential gilt es auszubauen und zu nutzen, das Gegenteil der rot-rot-grünen Politikpraxis. Zusätzliche Stellen in der Berliner Verwaltung sind insbesondere wieder dort zu schaffen, wo die Berlinerinnen und Berliner in unmittelbarem Kontakt mit der Verwaltung kommen: in den Bezirksverwaltungen und Bezirksbehörden.

In der vergangenen Legislaturperiode wurde viel dafür getan, um die Personalstrukturen in den Bezirken zu stärken. Allerdings konnten die Personal- und Sacheinsparungen der Jahre 2001 bis 2011 nicht vollständig rückgängig gemacht werden. Hinzu kommen die immer umfangreicheren Herausforderungen durch die wachsende Stadt. Immer mehr Aufgaben mussten und müssen durch immer weniger Personal geleistet werden. Außerdem hat sich durch eine verfehlte Personalpolitik bis 2011 der Altersdurchschnitt der Mitarbeiter erheblich erhöht.

Durch die demografische Entwicklung in Deutschland und Berlin steht die öffentliche Verwaltung aktuell nun unter einem enormen Wettbewerbsdruck bei der Personalgewinnung. Nur wenn wir bereit sind, eine angemessene, leistungsorientierte Bezahlung vorzunehmen und attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen, können wir im Kampf um die besten Köpfe bestehen.

Dies ist eine umso größere Herausforderung, als wir nicht nur im Wettbewerb mit Unternehmen, sondern auch mit den Bundesbehörden und den anderen Bundesländern stehen, insbesondere Brandenburg, die allesamt verglichen mit dem Land Berlin bessere Verdienstmöglichkeiten bieten. Vor dem Hintergrund früherer Einsparungen „bis es quietscht“, zeigen sich jetzt die Auswirkungen bei einer gleichzeitig wachsenden Stadt sowohl in den Senatsverwaltungen, als auch in den Berliner Bezirken. Um die Personalsituation in der Verwaltung zu ändern, bedarf es dringend verlässlicher politischer und fachlicher Rahmenbedingungen.

Berlin, 22. Mai 2018

Graf Schmidt Melzer  
und die übrigen Mitglieder  
der Fraktion der CDU