

WAHLPRÜFSTEINE DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION BERLIN – GRÜNE ANTWORTEN

1. Das Recht des öffentlichen Dienstes ist nach dem Grundgesetz unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln. Wie will Ihre Partei diesem Verfassungsauftrag, insbesondere der Fortentwicklung des Berufsbeamtentums, künftig Rechnung tragen?

Die Beamtinnen und Beamten sind eine der wichtigsten Stützen des Landes Berlin. Das Berufsbeamtentum hat sich in vielen Bereichen bewährt, insbesondere zur Erfüllung der hoheitlichen Aufgaben des Landes. Ohne motivierte Beamt*innen können wir die immensen Herausforderungen, vor denen Berlin steht, nicht bewältigen.

Die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst und die Politik sind Partner bei der Erbringung von Dienstleistungen für die Bürger*innen – wenn auch mit unterschiedlichen Rollen und Kompetenzen. Die Berliner*innen müssen sich darauf verlassen können, dass staatliche Leistungen rechtzeitig erfolgen und bei Eingriffen nach Recht und Gesetz gehandelt wird. Dieser Pflicht sind die Beschäftigten Berlins in einer Weise nachgekommen, die bundesweit einmalig ist, und die über die eigentlichen Treuepflichten weit hinaus geht. Dank ihrer Solidarität in den letzten beiden Jahrzehnten hat Berlin die vereinigungsbedingten Herausforderungen, sowie die der Banken- und Schuldenkrise gut gemeistert. Dafür gebührt den Beschäftigten Anerkennung und Dank. Es ist jetzt an der Zeit, schnell die Besoldungslücke zu den anderen Bundesländern zu schließen. Unser Ziel ist es, bis zum Jahr 2022, also in der nächsten Legislaturperiode, den Schnitt der Bundesländer erreicht zu haben.

Der öffentliche Dienst steht vor einem tiefgreifenden Wandel. Quer durch alle Bereiche werden allein 25.000 Beschäftigte bis 2020 altersbedingt ausscheiden und ihre Stellen neu besetzt werden. Das Land Berlin muss jetzt den Mentalitätswechsel schaffen und den öffentlichen Dienst wieder zu einem attraktiven und anziehenden Arbeitsplatz umbauen.

Vom Stellenabbau zum deutlichen Stellenaufbau in wenigen Jahren, das ist eine Herausforderung. Dabei gilt es mehr Flexibilisierung zu ermöglichen, um schnelle Besetzungen und effizientere Bewältigung von außergewöhnlichen Belastungssituationen. Zugleich sagen wir der Prekarisierung, z.B. von Honorarkräften für dauerhafte Aufgaben und dem Lohndumping im öffentlichen Auftrag den Kampf an.

Das Land Berlin muss seine besondere, arbeits- und beamtenrechtliche Verantwortung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrnehmen. Der öffentliche Dienst muss Vorbild sein für Arbeitsplatzsicherheit, Familienfreundlichkeit sowie Qualifikation und Aufstieg; das Land Berlin ein Arbeitgeber, der seinen Mitarbeiter*innen etwas bietet und sie motiviert. Zu einem umfassenden Personalentwicklungskonzept gehört auch das Thema Gesundheitsmanagement.

2. Die Anpassung der Besoldung und Versorgung ist in Berlin über Jahre hinweg in sträflicher Weise dem Gutdünken der Haushaltspolitik überlassen geblieben. Mittlerweile hat aber sogar das Bundesverfassungsgericht in einer Grundsatzentscheidung die enge Verknüpfung zwischen Tarifierungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes einerseits

und den Anpassungen von Beamtenbesoldung und -versorgung andererseits bestätigt. Sieht sich Ihre Partei in der Pflicht, diesem Grundsatz uneingeschränkt zu folgen und verlässlich für eine dem Tarifiergebnis entsprechende wirkungsgleiche Erhöhung der Bezüge der Beamten und Versorgungsempfänger zu sorgen?

Wir setzen uns dafür ein, die Tarifiergebnisse zu übernehmen – und zur Schließung der Besoldungslücke zu den anderen Bundesländern darüber hinaus weitergehende Schritte zu unternehmen. Wir haben in der Vergangenheit deswegen beantragt, eine Erhöhung um ein Prozent zusätzlich zum Tarifabschluss vorzunehmen. Dabei regen wir an, verstärkt auch über Sockelbeträge zur Erhöhung nachzudenken, um die niedrigeren Besoldungsgruppen schneller an den Durchschnitt der Bundesländer heranzuführen. Dies haben wir erfolgreich bereits in der laufenden Besoldungsrunde durchgesetzt. Unser Ziel ist es bis 2022 den Durchschnitt der anderen Bundesländer zu erreichen.

3. Das Land Berlin trägt bei der Beamtenbesoldung die rote Laterne und die negativen Folgen der einseitigen Sparpolitik für die Personalentwicklung treten immer deutlicher zutage. Zu einer Angleichung an die Bezahlung in den anderen Bundesländern enthält die Besoldungserhöhung 2016 die außerordentlich bescheidene zusätzliche Aufstockung um 0,5 Prozent. Halten Sie diese „Angleichung im Schneckentempo“ für ausreichend bzw. um welchen Prozentsatz beabsichtigt Ihre Partei die Besoldung in den nächsten Jahren zusätzlich zum abgeschlossenen Tarifiergebnis zu erhöhen, um Berlin wieder wettbewerbsfähig mit den anderen Bundesländern zu machen?

Wir setzen uns dafür ein, die Besoldung um mindestens ein Prozent zusätzlich zum abgeschlossenen Tarifiergebnis zu erhöhen. Wir regen an, dabei auch eine stärkere Berücksichtigung von pauschalen Sockelerhöhungen ins Auge zu fassen, um die unteren Besoldungsgruppen, die noch weiter abgehängt sind, ebenfalls bis zum Jahr 2022 an den Durchschnitt der Länder heranzuführen.

4. Auch die Tarifbeschäftigten im Landesdienst, die in immer größerer Zahl im dbb berlin organisiert sind, erwarten selbstverständlich eine faire und auskömmliche Bezahlung durch den öffentlichen Arbeitgeber. Wie wird Ihre Partei ein konkurrenzfähiges Entgelt der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der nächsten Tarifrunde sicherstellen?

Auch im Bereich der Tarifbeschäftigten müssen wir auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig bleiben. Eine Abkoppelung von den Gehältern in anderen, vergleichbaren Wirtschaftsgebieten können wir uns nicht leisten. Wir Grüne setzen uns deshalb für eine angemessene Bezahlung aller Bediensteten im öffentlichen Dienst ein. Die entsprechenden Verhandlungen im Rahmen der bundesweiten Tarifgespräche werden wir konstruktiv begleiten.

5. In Berlin ist die Personaldecke des öffentlichen Dienstes an sehr vielen Stellen geradezu fahrlässig auf Kante genäht. Die wachsende Stadt und neue Aufgabenstellungen erfordern über die bereits beschlossenen zusätzlichen Stellen hinaus weiteres, gut ausgebildetes und motiviertes Personal. Der demografische Wandel erschwert dabei die Nachwuchsgewinnung. Welche konkreten Maßnahmen beabsichtigt Ihre Partei, um den öffentlichen Dienst für Berufseinsteiger attraktiver zu machen bzw. die Nachwuchsgewinnung im öffentlichen Dienst zu forcieren? Und welche Sofort-Maßnahmen müssen aus Ihrer Sicht zur Entlastung des gegenwärtigen, überlasteten Personals ergriffen werden?

Wenn quer durch alle Bereiche allein 25.000 Beschäftigte bis 2020 altersbedingt ausscheiden und ihre Stellen neu besetzt werden, ist das fast ein Viertel der Landesbeschäftigten. Darüber hinaus wächst die Stadt und neue Aufgaben etwa zur Integration von Geflüchteten stellen sich. Wir brauchen daher ein aufgabenkritisches Personalbedarfs- und -entwicklungskonzept. Angesichts der

wachsenden Stadt werden wir den Einstellungspfad verbreitern und die Ausbildungskapazitäten im öffentlichen Dienst und bei den von Berlin kontrollierten Betrieben deutlich ausweiten müssen.

Wir wollen gezielt auch Quereinsteiger*innen werben und Einstiegspfade schaffen. Dazu gehört eine Anhebung der Altersgrenzen unter Beachtung der Maßgaben des Bundesverfassungsgerichts. Eine intelligente Personalentwicklungs-Politik soll die Motivation aller Beschäftigten erhöhen. Die erweiterten Möglichkeiten durch die veränderten beamtenrechtlichen Vorgaben des Bundes sind umfassender als bisher für Berlin nutzbar zu machen. Übergänge zwischen verschiedenen Behörden aller Ebenen, einschließlich öffentlich-rechtlicher Körperschaften und Anstalten, aber auch zu und von den Beteiligungsgesellschaften, sollen erleichtert werden. Dies erfolgt auch durch eine stärkere Modularisierung der Ausbildungen und ein verbessertes Laufbahnrecht. Die Durchlässigkeit zur Privatwirtschaft soll einfacher möglich werden.

Vom Stellenabbau zum deutlichen Stellenaufbau in wenigen Jahren – das ist eine Herausforderung. Dabei gilt es, mehr Flexibilisierung zu ermöglichen, um Stellen schneller zu besetzen und außergewöhnliche Belastungssituationen effizienter zu bewältigen. Wer sich in Berlin um eine Stelle im öffentlichen Dienst bewirbt, muss viel Geduld mitbringen. Im Schnitt dauern Einstellungsverfahren zwischen sechs und neun Monate. Im Idealfall – kein*e verfahrensbeteiligte*r Mitarbeiter*in ist krank oder hat gerade noch anderes zu tun – sind 100 Arbeitstage erreichbar, aber diesen Idealfall gibt es faktisch nie. Ziel muss es sein, eine Stelle innerhalb von drei Monaten neu besetzen zu können.

Wir schlagen im Einzelnen vor:

- Standardisierungen im Ausschreibungs- und Bewerbungsprozess
- Beschleunigung durch einmaliges Bewilligen von standardisierten Ausschreibungen durch den Hauptpersonalrat und der anderen Beteiligungsgremien; danach nur noch Widerspruchsrechte bei verkürzten Fristen. In dem Zusammenhang schlagen wir vor, eine Landesfrauenvertretung zu etablieren.
- Die Stellenbewertung kann von den zuständigen Verwaltungen festgelegt werden, wenn es budgetierte Etats (auf Basis der KLR) gibt. Die jeweiligen Verwaltungen tragen die Kostenverantwortung und damit auch die Auswirkungen ihrer Bewertungsentscheidungen.
- automatische Benachrichtigungsverfahren bei absehbar frei werdenden Stellen
- E-Recruiting-Verfahren mit Leben füllen: Wir wollen eine Verpflichtung für alle Behörden zur Teilnahme. Ausnahmen sollen nur in begründeten Fällen möglich sein.
- Einrichtung einer (Pensionärs-)Task-Force zur Bewältigung von Bearbeitungsspitzen. Wir wollen beim Regierenden Bürgermeister einen Pool von ca. 200 Stellen schaffen, die er zur Bewältigung von besonderen Lagen (etwa bei Bearbeitungsstaus im Bürgeramt) „entsenden“ kann. Dafür können auch Pensionäre, wenn Sie es wollen, eingesetzt werden.
- beschleunigte Verfahren für befristete Stellen von maximal 24 Monaten. Hier sollen eingeschränkte Anforderungen an die Auswahl- und Beteiligungsrechte gelten. Dafür gelten strenge Voraussetzungen, etwa dürfen keine regulären Stellen befristet sein, sondern nur Vertretungen oder zur Bewältigung von Arbeitsspitzen.
- besseren Wissenstransfer durch mehr Doppelbesetzungen von Stellen vor dem Ausscheiden der Stelleninhaber in die Pension.

6. Immer häufiger sind die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, insbesondere in Aufgabenbereichen mit Publikumsverkehr, Gewalt in den unterschiedlichsten Formen ausgesetzt. Beschimpfungen, Bedrohungen oder auch körperliche Gewalt sind leider keine Seltenheit mehr. Welche Lösungen zum vorbeugenden Schutz vor derartigen Übergriffen wird Ihre Partei etablieren? Wie sollen Gewalttaten gegenüber öffentlichem Personal künftig geahndet werden?

Auch wir beobachten mit Sorge, dass Gewalttätigkeiten, aber auch verbale Entgleisungen gegenüber Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern, Polizistinnen und Polizisten und sogar Rettungs- und Feuerwehrkräften in den letzten Jahren ein bedenkliches Niveau erreicht haben. Es steht außer Frage, dass wir gegen Gewalt gegen Angehörige des öffentlichen Dienstes entschieden vorgehen müssen.

Wir sind der Ansicht, dass dies vor allem durch Stärkung von präventiven Maßnahmen möglich ist sowie gezielter Weiterbildung und Information der betroffenen Berufsgruppen bedarf. Dazu gehört eine Sensibilisierung der Öffentlichkeit für dieses Thema. Wir unterstützen auch bauliche oder organisatorische Maßnahmen zur Erhöhung der Sicherheit in Bereichen, die besonders betroffen sind.

Bei der Ahndung von Gewalttaten gegen öffentliches Personal bestehen entsprechende Strafrahmen, die von der Justiz angemessen anzuwenden sind. Eine Verschärfung halten wir nicht für zielführend. Die betroffenen Opfer wollen wir mit Hilfe der bestehenden Opferschutzprogramme unterstützen, die wir weiter ausbauen wollen. Bei zivilrechtlichen Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüchen, die den Angehörigen des öffentlichen Dienstes bei ihrem Einsatz bzw. während ihrer Arbeit entstehen, halten wir eine Vorleistungspflicht des Landes Berlins für richtig.

Besonders im Fokus stehen leider häufig Polizeibeamtinnen und -beamte. Wir haben uns auch deswegen für eine Stärkung der Eigensicherung eingesetzt und unter anderem mehr Mittel für individualisierte Schutzwesten und besseren Splitterschutz bei Polizeiwagen eingefordert. Auch bei der Ausbildung von Polizist*innen muss die Eigensicherung stärker in den Fokus rücken. Nicht zuletzt stehen wir einem Modellversuch für die Einführung von Bodycams offen gegenüber, der – neben der Dokumentation des Einsatzgeschehens und der verbesserten Kommunikation mit der Bürgerschaft – auch einen entscheidenden Beitrag zur Sicherheit leisten kann.

7. Der öffentliche Dienst ist unterbesetzt und überaltert. Um das vorhandene Personal motiviert und leistungsfähig zu erhalten, wird betriebliches/behördliches Gesundheitsmanagement immer wichtiger. Trotzdem werden entsprechende Konzepte bislang – offenbar unter dem vorherrschenden Gesichtspunkt der Kostenneutralität – nur sehr stockend oder gar nicht umgesetzt.

Teilen Sie diese Auffassung? Welche Ideen zur Etablierung alternsgerechter Arbeitsplätze und zur Verbesserung des Gesundheitsmanagements haben Sie für den öffentlichen Dienst?

Zu einem umfassenden Personalentwicklungskonzept gehört das Thema Gesundheitsmanagement. Auch hier hat das Land immensen Nachholbedarf. Viele Gesundheitsförderungsprogramme folgen lediglich dem Ansatz der Verhaltensprävention – das persönliche, gesundheitsrelevante Verhalten steht im Vordergrund. Dabei werden meist sehr unspezifische und allgemein gehaltene Maßnahmen angegangen. Die Wirkung einzelner Projekte, wie der Förderung von Bewegung oder dem Infoabend zu gesundem Essen, verpuffen aber allzu oft, weil die Organisation keine gesundheitsförderlichen Strukturen aufweist. Ein Anzeichen hierfür ist, dass es mit diesen Maßnahmen nicht gelang, die im Verhältnis zu vergleichbaren Beschäftigten signifikant niedrigere Gesundheitsquote im öffentlichen Dienst anzuheben.

Die einzelnen Dienststellen sollen für die Dauer von zwei bis drei Jahren ihr Gesundheitsmanagement ausschreiben. Hier sollen Krankenkassen (Gesetzlich, Privat oder Kooperation) oder andere Gesundheitsdienstleister konkret auf die unterschiedlichen Tätigkeitsprofile zugeschnittene

Behandlungen entwickeln. Dadurch wird auch der Wettbewerb unter den Krankenkassen in Berlin gefördert, sodass dem Land wenig Ausgaben entstehen. Für jeden Arbeitsplatz muss überdies eine altersadäquate Bewertung vorgenommen werden. Dies kann formal mit der Einstufung des jeweiligen Arbeitsplatzes verknüpft werden. Potenziell problematische Arbeitsplätze müssen gezielt ausfindig gemacht werden, um keinen Beschäftigten zu überfordern.

Wir wollen eine Stärkung des fairen Miteinanders, die Vermeidung von Konflikten und Mobbing durch Konfliktbeauftragte erreichen. Für uns stehen Supervision und Mediation bei Konflikten im Vordergrund. Für eine bessere Personalführung wollen wir verpflichtende Fortbildung für alle Führungskräfte, einschließlich der politischen Hausführung, einführen.

8. Die Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie ist ein Kernthema in der modernen Gesellschaft. Welche Einzelmaßnahmen will Ihre Partei zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf im öffentlichen Dienst vorrangig realisiert sehen?

Jedes Team kann noch mehr leisten, wenn sich Menschen mit den unterschiedlichsten und vielfältigsten Erfahrungen und Kompetenzen einbringen können. Eine moderne Personalentwicklung muss endlich ernsthaft darauf ausgerichtet sein, dass der öffentliche Dienst die gesellschaftliche Realität abbildet.

Frauen sollten die Hälfte der höheren Führungspositionen besetzen, insbesondere im Vollzugsdienst besteht hier Nachholbedarf. Die Geschichte – etwa der Berliner Polizei –, das Dienstrecht, aber auch das konkrete Arbeitsumfeld haben Aufstiegshürden für Frauen aufgebaut, die wir sukzessive abbauen müssen. Es darf nicht länger als lästige Ausnahme wahrgenommen werden, wenn arbeitnehmerfreundliche Arbeitszeiten organisiert werden sollen oder der Wiedereinstieg nach der Familienzeit ansteht. Familienzeiten dürfen Beförderungen nicht verhindern. Aber auch Sabbaticals, Teilzeitvarianten, freie Nachmittage u. ä. sollen nicht nur einer bestimmten Altersgruppe vorbehalten bleiben. Ebenso gehören modern ausgestattete Arbeitsplätze eingeschlossen der Möglichkeit für Telearbeit und Homeoffice dazu. Wir wollen auch mehr Betriebskittas ermöglichen.

Vor diesem Hintergrund wollen wir eine Landesfrauenvertretung anregen, um diese Anliegen noch stärker zu verankern.

Wir müssen weiterhin mehr Menschen mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Dienst gewinnen. Um in dieser Stadt effektiv arbeiten zu können, braucht die Verwaltung das Wissen von Migrant*innen. Das Projekt „Berlin braucht dich!“ kann einen Beitrag leisten, muss aber weitreichend ausgebaut werden. Einen weiteren Beitrag dazu kann die Einführung der anonymisierten Bewerbung leisten.

9. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes, die allzu oft als Prügelknaben für politische Fehlentscheidungen herhalten müssen, fehlt es an Wertschätzung für ihre Arbeit, und zwar sowohl von der Politik als auch der Öffentlichkeit. Worin kann sich die Wertschätzung für die Beschäftigten Ihrer Ansicht nach ausdrücken? Und welche Möglichkeiten hat die Politik, eine Wertschätzungskultur gegenüber dem öffentlichen Dienst aufzubauen?

Dank der Solidarität der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in den letzten beiden Jahrzehnten hat Berlin die vereinigungsbedingten Herausforderungen sowie die der Banken- und Schuldenkrise gut gemeistert. Dafür gebührt den Beschäftigten Anerkennung und Dank. Wir wollen den öffentlichen Dienst zu einem attraktiven Arbeitgeber machen. Dazu gehört eine Wertschätzungskultur und eine offene Kritikultur.

Wir wollen eine Ära der Kooperation und des Miteinanders zwischen Politik und Verwaltung begründen. Dazu gehört ein offener und transparenter Prozess des gegenseitigen Zuhörens. Kritik aus der Verwaltung – im Zweifel auch anonym geäußert – muss möglich sein. Wertschätzung beginnt auch dort, wo Anregungen und Verbesserungsvorschläge ernsthaft diskutiert werden.

Auch wenn wir der Auffassung sind, dass sich Anerkennung nicht primär in materiellen Zahlen niederschlägt: eine ordentliche und angemessene Besoldung ist eine wesentliche Säule. Deswegen setzen wir uns dafür ein, dass die Besoldungslücke zu den anderen Bundesländern schneller als vom rot-schwarzen Senat geplant, geschlossen wird. Die Wiedereinführung der Jubiläumsszuwendungen begrüßen wir.

10. Die Privatisierung öffentlicher Aufgaben wird in schönster Regelmäßigkeit als Forderung erhoben, obwohl die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass Private die Aufgaben nicht unbedingt preiswerter, stattdessen aber schlechter durchführen. Welche Aufgaben müssen in Ihren Augen weiter vom öffentlichen Dienst wahrgenommen werden? Wo sehen Sie Möglichkeiten, Aufgaben an externe Firmen zu übertragen?

Wir wollen die prekäre Beschäftigung im Öffentlichen Dienst und im öffentlichen Auftrag abbauen. Dazu gehört ein Stopp von Ausgliederungen aus öffentlichen Betrieben, wie sie leider aktuell weiterhin – etwa beim Botanischen Garten oder bei Vivantes – betrieben wird. Zugleich wollen wir die zum Teil prekären Beschäftigungsmodelle, durch freischaffende und dennoch arbeitnehmerähnliche Honorarkräfte – etwa bei Musikschulen und Volkshochschulen – reduzieren. So ist unser Ziel, bis 2021 mindestens 20 Prozent Festangestellte in den Musikschulen zu erreichen. Gleichzeitig wollen wir eine deutliche Anhebung der Honorare auf das Einkommensniveau von Festangestellten. An den Hochschulen wollen wir das Outsourcing beenden und länger laufende Verträge für Lehrbeauftragte durchsetzen.

Für die Freien Träger wollen wir eine regelmäßige Anpassung der Förderung mit dem verbindlichen Zweck der Gehaltsanpassungen der Mitarbeiter*innen auf einheitlicher Basis des Tarifvertrages des Öffentlichen Diensts.

11. Die BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH (BIM) hat die Aufgabe, den Investitions-/Sanierungsbedarf auch für den öffentlichen Dienst unter Einbeziehung des Landesbetriebs für Gebäudebewirtschaftung Berlin (LfG) zu organisieren und durchzuführen. Die speziellen Anforderungen der Dienststellen bleiben dabei nicht selten auf der Strecke. Ferner ist bei BIM und LfG trotz des erheblichen Investitionsbedarfs ein Sanierungsstau festzustellen.

Wie hoch schätzen Sie das Investitionsvolumen des öffentlichen Dienstes in Berlin für Immobilien, Technik, und Gebäude ein? Wie kann die Arbeit zwischen der BIM und den Nutzern (Behörden) besser organisiert werden? Und wer wird ab 2020 die Aufgaben des LfG übernehmen?

Die Leistungsfähigkeit der Verwaltung hängt auch davon ab, dass die Beschäftigten gute Arbeitsbedingungen haben, Dazu gehören die Arbeitsplätze, die Arbeitsmittel sowie die Informations- und Kommunikationstechnik.

Das Mieter-Vermieter-Modell und die Bündelung der Verwaltung der Dienst- und Fachgebäude bei der BIM haben sich grundsätzlich bewährt. Deswegen regen wir an, auch über eine entsprechende Organisation der Verwaltung der bezirklichen Gebäude in der Kooperation jeweils einiger Bezirke nachzudenken.

Der Zustand der bezirklichen Schulgebäude zeigt eindrucksvoll, welche Konsequenzen es hat, wenn über Jahre zu wenig für die bauliche Unterhaltung getan wird. Die Vernachlässigung wird für den Hauseigentümer am Ende teurer. Deswegen muss die Verwendung der Mieteinnahmen für die

Instandhaltung, Instandsetzung und Sanierung Vorrang haben, bis die Dienstgebäude wieder in einem guten Zustand sind.

Der jahrelange Personalabbau ist beendet. Flächenoptimierungen sind kaum noch möglich. Für zusätzliche Beschäftigte in der wachsenden Stadt müssen deswegen auch zusätzliche Arbeitsplätze durch Ergänzungsbauten und Anmietungen geschaffen werden.

Mit dem E-Government-Gesetz Berlin sind die rechtlichen Bedingungen für einen zeitgemäßen IT-Einsatz geschaffen worden. Die Standardisierung und Modernisierung erfordert erhebliche Anfangsinvestitionen, wird sich über die Jahre aber rechnen. Mit dem nächsten Doppelhaushalt 2018/19 sind dafür die finanziellen Voraussetzungen zu schaffen. Eine verlässliche Prognose der erforderlichen Ausgaben ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich.

12. Lehrer wandern zum großen Nachteil der Berliner Schulen in großer Zahl aus dem Land Berlin in andere Bundesländer ab. Hauptursachen der Abwanderungen sind die schlechte Bezahlung in Berlin und die Tatsache, dass Lehrerinnen und Lehrer in Berlin nicht mehr verbeamtet werden.

Wird Ihre Partei sich für die Verbeamtung der Lehrerinnen und Lehrer in Berlin einsetzen, die unabhängig von allen funktionalen Erwägungen ein Gebot der Stunde ist, um ausreichend qualifiziertes und motiviertes Personal rekrutieren zu können?

Der Fachkräftemangel ist aus unserer Sicht mitnichten hauptursächlich der Frage der Verbeamtung zuzuschreiben. Insofern stellt sich für uns zum einen die Frage nach der Höhe der Bezahlung, vor allem aber nach ausreichenden Lehramts-Ausbildungskapazitäten an den Berliner Hochschulen. Auch haben von uns gemachte Umfragen ergeben, dass für Berufseinsteiger zum Beispiel eine geringere Unterrichtsverpflichtung und bessere Begleitung beim Berufseinstieg einen höheren Stellenwert haben als die Frage der Verbeamtung. Zudem ist auf der Ebene der Frage "Angestellte oder Beamte?" derzeit der Faktor der hohen Zahl an Quereinsteiger*innen sowie sogenannte Muttersprachler*innen u.ä. (bei den letzten Einstellungsterminen jeweils ca 15-20 Prozent der Neueingestellten), also der hohen Zahl an nicht formal Laufbahnbefähigten sowie zu großem Teil bereits etwas älteren neuen Berufseinsteiger relevant, denen über das Beamtenrecht hier weniger gute Entwicklungsperspektiven geboten werden können.

Dennoch werden wir die tatsächlichen Abwanderungs- bzw. Rückkehrzahlen ebenso weiterbeobachten wie die bundesweite Entwicklung und schließen eine zukünftige Verbeamtung insofern nicht für alle Zeiten kategorisch aus.