

## **Antworten der FDP Berlin auf die Wahlprüfsteine des Verbands Berliner Verwaltungsjuristinnen und Verwaltungsjuristen e.V. zur Abgeordnetenhauswahl 2026**

Sehr geehrter Herr Much,

haben Sie vielen Dank für die Übersendung Ihrer Wahlprüfsteine zur Abgeordnetenhauswahl 2026.

Der Verband Berliner Verwaltungsjuristinnen und Verwaltungsjuristen begleitet seit vielen Jahrzehnten die Entwicklung des öffentlichen Dienstes und der Berliner Verwaltung mit hoher fachlicher Expertise. Gerade weil Sie die Verwaltungsmodernisierung nicht nur wissenschaftlich, sondern auch aus der täglichen Praxis heraus betrachten, begrüßen wir den Dialog ausdrücklich.

Eine leistungsfähige Verwaltung ist für uns Freie Demokraten kein Selbstzweck. Sie ist Voraussetzung dafür, dass der Rechtsstaat funktioniert, staatliches Handeln verlässlich erfolgt und Bürger sowie Unternehmen dem Gemeinwesen vertrauen können. Der öffentliche Dienst erfüllt zentrale Aufgaben für unsere freiheitliche Gesellschaft. Deshalb setzen wir uns für eine moderne, leistungsfähige und attraktive Berliner Verwaltung ein, die ihre Beschäftigten befähigt, Verantwortung zu übernehmen und ihre Aufgaben effizient wahrzunehmen.

Für die Beantwortung Ihrer Fragen haben wir auch künstliche Intelligenz genutzt. Unsere Antworten orientieren sich in erster Linie am Wahlprogramm der FDP Berlin zur Abgeordnetenhauswahl 2026 sowie ergänzend am Grundsatzprogramm und den Beschlüssen der FDP Berlin. Die so entstandenen Antworten wurden anschließend von den Fachsprecherinnen und -sprechern des Landesvorstands überarbeitet. Dort, wo unsere Programme keine abschließenden Festlegungen zu einzelnen beamten- oder verwaltungsrechtlichen Detailfragen treffen, erläutern wir die dahinterstehenden liberalen Grundsätze und die Richtung, in die wir politische Lösungen entwickeln möchten.

Zu Ihren Fragen nehmen wir wie folgt Stellung.

### **Besoldung und Versorgung**

#### **Frage 1:**

**Wie soll nach Auffassung Ihrer Partei künftig eine verfassungsmäßige Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten ausgestaltet werden?**

Die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts zur Beamtenbesoldung sind für uns verbindlicher Maßstab staatlichen Handelns. Eine amtsangemessene Alimentation ist kein politisches Wunschprogramm, sondern Ausdruck der verfassungsrechtlichen Fürsorgepflicht des Dienstherrn und zugleich wesentliche Voraussetzung für einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst.

Wir treten deshalb dafür ein, dass Berlin seine Besoldung dauerhaft verfassungskonform ausgestaltet und zukünftige Anpassungen frühzeitig an den verfassungsrechtlichen Anforderungen ausrichtet. Ziel muss sein, wiederkehrende verfassungsgerichtliche Beanstandungen zu vermeiden und sowohl für die Beschäftigten als auch für den Landeshaushalt Planungssicherheit zu schaffen.

Gleichzeitig betrachten wir Besoldung nicht isoliert. Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes entscheidet sich ebenso an modernen Arbeitsbedingungen, guter Führung, einer leistungsfähigen digitalen Ausstattung, verlässlichen Karriereperspektiven, qualifizierter Fortbildung sowie einer Verwaltungskultur, die Verantwortung ermöglicht und Eigeninitiative fördert. Gerade im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte braucht Berlin ein Gesamtpaket attraktiver Rahmenbedingungen.

## **Frage 2:**

### **Sollte sich Berlin künftig an der Bundes-Beamtenbesoldung orientieren, um im Wettbewerb um den Nachwuchs attraktiv zu sein?**

Wir teilen die Einschätzung, dass Berlin im Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte attraktiv bleiben muss. Eine leistungsfähige Verwaltung kann ihre Aufgaben nur erfüllen, wenn sie ausreichend qualifiziertes Personal gewinnt und dauerhaft bindet.

Eine schematische Kopplung der Berliner Besoldung an die Bundesbesoldung halten wir jedoch nicht für zwingend erforderlich. Entscheidend ist aus unserer Sicht nicht die formale Orientierung an einem bestimmten Besoldungssystem, sondern dass Berlin insgesamt wettbewerbsfähige Rahmenbedingungen bietet. Hierzu gehört selbstverständlich eine verfassungsgemäße und attraktive Besoldung. Ebenso wichtig sind jedoch moderne Arbeitsplätze, flexible Arbeitsformen, eine leistungsfähige digitale Infrastruktur, Entwicklungsmöglichkeiten sowie eine Verwaltung, deren Arbeitsabläufe den Anforderungen des 21. Jahrhunderts entsprechen.

Sollte sich zeigen, dass Berlin im Wettbewerb um qualifizierte Bewerber dauerhaft erheblich gegenüber dem Bund oder anderen öffentlichen Arbeitgebern zurückfällt, muss dies selbstverständlich bei zukünftigen Besoldungsentscheidungen berücksichtigt werden.

**Frage 3:****Treten Sie für Nachzahlungen für die Vergangenheit an alle betroffenen Beamtinnen und Beamten ein?**

Die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts sind selbstverständlich umzusetzen. Welche Ansprüche sich daraus im Einzelnen ergeben, richtet sich nach den verfassungsgerichtlichen Vorgaben sowie den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen.

Wir halten es für wichtig, dass Berlin die sich aus höchstrichterlichen Entscheidungen ergebenden Verpflichtungen vollständig und rechtssicher erfüllt. Dabei unterscheiden wir allerdings bewusst zwischen den verfassungsrechtlich gebotenen Rechtsfolgen und darüber hinausgehenden politischen Forderungen. Pauschale Aussagen zu Nachzahlungen an sämtliche Beamtinnen und Beamten unabhängig von den jeweiligen rechtlichen Voraussetzungen halten wir deshalb nicht für sachgerecht.

Entscheidend ist aus unserer Sicht vielmehr, dass künftig eine dauerhaft verfassungsgemäße Besoldung etabliert wird und sich vergleichbare Rechtsstreitigkeiten möglichst nicht wiederholen. Dies dient sowohl den Beschäftigten als auch dem Land Berlin.

**Frage 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?**

Die Föderalismusreform hat den Ländern bewusst eigene Gestaltungsspielräume im Besoldungsrecht eröffnet. Dieser Wettbewerb ermöglicht grundsätzlich auch unterschiedliche Lösungen entsprechend regionaler Gegebenheiten.

Gleichzeitig beobachten wir, dass die zunehmende Konkurrenz zwischen Bund und Ländern sowie zwischen den Ländern selbst erhebliche Herausforderungen für die Personalgewinnung mit sich bringt. Diese Entwicklung verdient eine kritische Analyse.

Wir sehen deshalb durchaus Vorteile stärker koordinierter Entwicklungen im Besoldungsrecht. Ob hierfür eine vollständige Rückkehr zu einer bundeseinheitlichen Beamtenbesoldung erforderlich oder politisch sinnvoll wäre, lässt sich aus unserer Sicht derzeit jedoch nicht abschließend beantworten. Entscheidend bleibt für uns, dass die Besoldung verfassungsgemäß ausgestaltet ist, leistungsfähige Verwaltungen ermöglicht und zugleich den föderalen Gestaltungsspielraum dort erhält, wo unterschiedliche regionale Rahmenbedingungen dies rechtfertigen.

**Frage 5:****Auf welche Weise sollten nach Ihrer Auffassung die Kosten der Beamtenbesoldung und -versorgung künftig begrenzt werden?**

Wir sehen die Beamtenbesoldung nicht primär als Kostenfaktor, sondern als notwendige Investition in die Funktionsfähigkeit des Staates. Wer von einer leistungsfähigen Verwaltung spricht, muss auch bereit sein, für qualifiziertes Personal angemessene Rahmenbedingungen zu schaffen.

Kostenbegrenzung darf deshalb nicht über eine Absenkung der verfassungsrechtlich gebotenen Alimentation erfolgen. Nachhaltige Entlastungen entstehen vielmehr durch eine moderne Verwaltungsorganisation. Digitalisierung, Standardisierung von Verfahren, konsequenter Bürokratieabbau, der Einsatz Künstlicher Intelligenz bei standardisierbaren Verwaltungsaufgaben sowie eine klare Aufgabenkritik ermöglichen es, vorhandene Personalressourcen effizienter einzusetzen.

Darüber hinaus müssen sämtliche staatlichen Aufgaben regelmäßig darauf überprüft werden, ob sie weiterhin erforderlich sind oder einfacher erfüllt werden können. Für uns gilt der Grundsatz, dass sich der Staat auf seine Kernaufgaben konzentrieren sollte. Wo Verwaltungsaufwand reduziert werden kann, entstehen finanzielle Spielräume, ohne die Qualität der öffentlichen Verwaltung oder die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu beeinträchtigen.

**Personalmanagement****Frage 1:****Welche Personalstrategie verfolgen Sie zur Bewältigung des demographisch bedingten Personalverlustes?**

Der demographische Wandel gehört zu den größten Herausforderungen für die Berliner Verwaltung. In den kommenden Jahren wird ein erheblicher Teil der Beschäftigten altersbedingt aus dem Dienst ausscheiden. Wir sehen darin nicht nur eine quantitative Herausforderung, sondern auch die Gefahr eines erheblichen Verlustes an Erfahrungswissen und Verwaltungskompetenz.

Unsere Personalstrategie verfolgt deshalb mehrere Ziele gleichzeitig. Berlin muss einerseits deutlich attraktiver als Arbeitgeber werden und qualifizierte Nachwuchskräfte gewinnen. Andererseits müssen vorhandene Beschäftigte bessere Arbeitsbedingungen vorfinden, damit sie dem öffentlichen Dienst langfristig erhalten bleiben. Ebenso wichtig ist es, das Wissen erfahrener Beschäftigter systematisch an jüngere Kolleginnen und Kollegen weiterzugeben.

Der demographische Wandel darf jedoch nicht allein über immer neue Stellen beantwortet werden. Verwaltungsabläufe müssen grundlegend modernisiert werden. Digitalisierung, Standardisierung, der konsequente Abbau unnötiger Bürokratie sowie der Einsatz Künstlicher Intelligenz bei geeigneten standardisierbaren Verwaltungsaufgaben können die Beschäftigten spürbar entlasten und dazu beitragen, die vorhandenen Personalressourcen effizienter einzusetzen. Unser Ziel ist eine Verwaltung, die weniger Zeit mit der Verwaltung von sich selbst und mehr Zeit mit ihren eigentlichen Aufgaben verbringt.

#### **Frage 2:**

##### **Welche Strategien verfolgen Sie zur Nachwuchsgewinnung und Nachwuchsförderung?**

Der öffentliche Dienst steht heute im Wettbewerb mit Wirtschaft, Wissenschaft und anderen öffentlichen Arbeitgebern um hervorragend qualifizierte Nachwuchskräfte. Diesem Wettbewerb muss sich Berlin aktiv stellen.

Wir setzen dabei auf ein Gesamtpaket attraktiver Rahmenbedingungen. Hierzu gehören eine verfassungsgemäße und wettbewerbsfähige Besoldung, moderne Arbeitsplätze, zeitgemäße Führung, flexible Arbeitsmodelle, gute Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie eine leistungsfähige digitale Infrastruktur.

Ebenso wichtig ist aus unserer Sicht ein modernes Personalmarketing. Die Berliner Verwaltung bietet vielfältige, gesellschaftlich verantwortungsvolle Tätigkeiten, die außerhalb des öffentlichen Dienstes häufig zu wenig sichtbar sind. Diese Chancen müssen früher und stärker kommuniziert werden.

Darüber hinaus halten wir eine qualitativ hochwertige Ausbildung, strukturierte Einarbeitung, Mentoringprogramme und kontinuierliche Fortbildungsangebote für wesentliche Bausteine einer erfolgreichen Personalentwicklung. Wer qualifizierte Nachwuchskräfte dauerhaft binden möchte, muss ihnen frühzeitig Entwicklungsperspektiven eröffnen und ihnen Verantwortung übertragen.

#### **Frage 3:**

##### **Beabsichtigen Sie weitere Flexibilisierungen im Laufbahnrecht der Beamten und wenn ja, welche?**

Die Arbeitswelt verändert sich zunehmend. Der öffentliche Dienst sollte diese Entwicklung aufgreifen, ohne dabei die hohen Qualitätsanforderungen an seine Beschäftigten aufzugeben.

Wir stehen deshalb einer maßvollen Weiterentwicklung des Laufbahnrechts grundsätzlich offen gegenüber, sofern dadurch die Leistungsfähigkeit der Verwaltung gestärkt wird und das Leistungsprinzip gewahrt bleibt. Insbesondere sollten berufliche Erfahrungen außerhalb des öffentlichen Dienstes sowie zusätzliche Qualifikationen angemessen berücksichtigt werden können.

Gleichzeitig sehen wir die Notwendigkeit, Laufbahnen durchlässiger zu gestalten und lebenslanges Lernen stärker zu fördern. Wer sich beruflich weiterqualifiziert oder besondere Leistungen erbringt, sollte hiervon auch in seiner weiteren Laufbahnentwicklung profitieren können.

Nicht Flexibilität um ihrer selbst willen ist unser Ziel, sondern ein modernes Laufbahnrecht, das qualifizierte Menschen für den öffentlichen Dienst gewinnt und ihnen attraktive Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet.

**Frage 4:**

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

Diese Einschätzung der Fragestellung teilen wir nicht. Aus unserer Sicht besteht die eigentliche Herausforderung nicht darin, Leistungsanforderungen zu senken, sondern den öffentlichen Dienst wieder so attraktiv zu machen, dass ausreichend qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber gewonnen werden können.

Eine dauerhaft leistungsfähige Verwaltung lebt von hoher fachlicher Qualität. Bürgerinnen und Bürger dürfen erwarten, dass staatliche Entscheidungen von hervorragend ausgebildeten Beschäftigten getroffen werden. Deshalb halten wir eine generelle Absenkung von Anforderungs- oder Leistungsstandards nicht für den richtigen Weg.

Wo einzelne Auswahlverfahren modernisiert oder stärker auf die tatsächlichen Anforderungen eines Berufs ausgerichtet werden können, stehen wir solchen Anpassungen selbstverständlich offen gegenüber. Dies darf jedoch nicht mit einer generellen Absenkung fachlicher oder persönlicher Anforderungen verwechselt werden. Unser Ziel bleibt ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst, der hohe Qualitätsmaßstäbe mit attraktiven Arbeitsbedingungen verbindet.

**Frage 5:**

**Welche Maßnahmen planen Sie zur Erhöhung des Migrantenteils in der Berliner Verwaltung?**

Die Berliner Verwaltung sollte die Vielfalt der Stadt widerspiegeln und allen qualifizierten Menschen offenstehen.

Entscheidend ist für uns jedoch, dass Einstellungen im öffentlichen Dienst ausschließlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erfolgen. Dieses Leistungsprinzip ist Ausdruck des verfassungsrechtlichen Zugangs zu öffentlichen Ämtern und bildet die Grundlage einer leistungsfähigen und unabhängigen Verwaltung.

Wir möchten deshalb keine starren Quoten einführen. Stattdessen wollen wir bestehende Zugangsbarrieren abbauen, Verwaltungsberufe bekannter machen und Bewerberinnen und Bewerber unabhängig von ihrer Herkunft für den öffentlichen Dienst gewinnen.

Eine moderne Verwaltung profitiert von unterschiedlichen Lebenswegen und Erfahrungen. Vielfalt entsteht aus Chancengleichheit und einem offenen öffentlichen Dienst, nicht durch Abstriche am Leistungsprinzip.

#### **Frage 6:**

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

Die Erfahrungen der vergangenen Jahre haben gezeigt, dass mobiles Arbeiten in vielen Bereichen der Verwaltung einen wichtigen Beitrag zu einer modernen Arbeitsorganisation leisten kann. Wir unterstützen deshalb flexible Arbeitsmodelle überall dort, wo dies mit den Anforderungen des jeweiligen Aufgabenbereichs vereinbar ist. Homeoffice kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern, Pendelzeiten reduzieren und die Attraktivität des öffentlichen Dienstes erhöhen.

Wir sehen mobiles Arbeiten allerdings nicht als Selbstzweck. Hoheitliche Aufgaben, Bürgerkontakte, Teamarbeit, Datenschutz und IT-Sicherheit stellen je nach Tätigkeitsbereich unterschiedliche Anforderungen. Deshalb halten wir starre Vorgaben – sowohl für als auch gegen Homeoffice – für wenig zielführend. Entscheidend ist aus unserer Sicht eine moderne Führungskultur, die auf Vertrauen, Ergebnisorientierung und Eigenverantwortung setzt. Dafür benötigt die Berliner Verwaltung eine leistungsfähige digitale Infrastruktur, sichere IT-Systeme sowie vollständig digitalisierte Verwaltungsprozesse. Erst dann kann mobiles Arbeiten sein Potenzial vollständig entfalten.

#### **Organisation der Berliner Verwaltung**

##### **Frage 1:**

**Wie bewerten Sie die Forderung nach stärkeren Eingriffsbefugnissen des Bezirksbürgermeisters bzw. der Bezirksbürgermeisterin gegenüber den übrigen Bezirksamtsmitgliedern?**

Die Diskussion über stärkere Eingriffsbefugnisse ist aus unserer Sicht Teil einer grundsätzlicheren Frage: Wie schaffen wir eine Berliner Verwaltung, in der Verantwortung klar zugeordnet ist und Entscheidungen zügig getroffen werden?

Wir setzen uns seit vielen Jahren für eine umfassende und echte Verwaltungsreform nach dem Leitbild „Eine Stadt – eine Verwaltung“ ein. Die historisch gewachsene Aufteilung zwischen Hauptverwaltung und Bezirken sowie das Kollegialprinzip in den Bezirksämtern führen in der Praxis häufig dazu, dass Zuständigkeiten unklar sind, Entscheidungen verzögert werden und politische Verantwortung nur schwer nachvollziehbar ist. Wir halten deshalb Reformen für erforderlich, die Führungsverantwortung eindeutig zuordnen und die gesamtstädtische Steuerungsfähigkeit Berlins stärken. Wo Verantwortung getragen wird, müssen auch die erforderlichen Steuerungsinstrumente vorhanden sein. Gleichzeitig müssen Zuständigkeiten transparent geregelt sein und demokratische Kontrolle gewährleistet bleiben.

Vor diesem Hintergrund stehen wir einer Stärkung klarer Führungsstrukturen grundsätzlich positiv gegenüber. Für uns ist jedoch entscheidend, dass eine solche Reform nicht isoliert erfolgt, sondern Bestandteil einer umfassenden Neuordnung der Berliner Verwaltung ist. Unser Ziel ist eine Verwaltung, die unabhängig vom jeweiligen Bezirk nach einheitlichen Standards arbeitet, gesamtstädtische Interessen wirksam berücksichtigt und für Bürger sowie Unternehmen verlässlich funktioniert. Die vom bisherigen Senat vorgelegte Reform erfüllt diese Anforderungen nicht.

**Frage 2:**

**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?**

Die Leitung eines Bezirksamtes gehört zu den anspruchsvollsten politischen Führungsaufgaben in der Berliner Verwaltung. Sie verlangt Führungsstärke, Organisationsfähigkeit, rechtliches Verständnis sowie die Fähigkeit, komplexe Verwaltungsorganisationen zu steuern. Wir können deshalb das Anliegen nachvollziehen, sicherzustellen, dass Mitglieder der Bezirksämter über die erforderlichen fachlichen und persönlichen Voraussetzungen verfügen. Gleichwohl sehen wir gesetzlich festgelegte formale Bildungsabschlüsse nicht als allein entscheidenden Maßstab für die Eignung politischer Wahlbeamter an. Politische Führungskompetenz erschöpft sich nicht in akademischen Qualifikationen. Ebenso

bedeutsam sind Verwaltungserfahrung, Führungsfähigkeit, strategisches Denken und die Fähigkeit, Veränderungsprozesse erfolgreich zu gestalten.

Für uns liegt der entscheidende Reformansatz deshalb an anderer Stelle: Wir wollen Verwaltungsstrukturen schaffen, in denen politische Leitung und professionelle Verwaltungssteuerung besser zusammenwirken. Klare Verantwortlichkeiten, leistungsfähige Fachverwaltungen, transparente Entscheidungswege und moderne Führungsinstrumente tragen aus unserer Sicht mehr zur Qualität staatlichen Handelns bei als zusätzliche formale Zugangsvoraussetzungen.

### **Frage 3:**

#### **Welche Strategien verfolgen Sie zur Digitalisierung der Berliner Verwaltung und zur Vereinheitlichung der Informationstechnik im Land Berlin?**

Die Digitalisierung der Berliner Verwaltung ist für uns keine IT-Aufgabe, sondern eine Organisationsreform. Wer lediglich bestehende Papierverfahren digitalisiert, verlagert bestehende Ineffizienzen in neue technische Systeme. Deshalb wollen wir Verwaltungsabläufe zunächst vereinfachen, standardisieren und anschließend konsequent digital ausgestalten.

Unser Ziel ist eine Verwaltung, die für Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen einfach, schnell und transparent funktioniert. Verwaltungsleistungen sollen grundsätzlich medienbruchfrei digital erbracht werden können. Gleichzeitig muss jederzeit eine kompetente persönliche Ansprechperson erreichbar bleiben. Digitalisierung soll den Zugang zum Staat erleichtern, nicht erschweren. Das entspricht auch unserem Leitbild einer Verwaltung, die physisch wie digital barrierefrei erreichbar ist und Standardanträge innerhalb kürzester Zeit bearbeiten kann.

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist die Vereinheitlichung der Informationstechnik. Berlin kann sich die Vielzahl unterschiedlicher Fachverfahren, Datenstrukturen und IT-Lösungen dauerhaft weder organisatorisch noch wirtschaftlich leisten. Wir setzen uns deshalb für landesweit einheitliche Standards, gemeinsame Fachverfahren und eine zentrale strategische Steuerung der Informationstechnik ein. Wo gleiche Verwaltungsaufgaben wahrgenommen werden, sollten auch identische digitale Lösungen eingesetzt werden.

Großes Potenzial sehen wir darüber hinaus im verantwortungsvollen Einsatz Künstlicher Intelligenz. KI kann insbesondere standardisierte Verwaltungsaufgaben, Dokumentenbearbeitung, Recherche, Übersetzungen oder Antragsvorprüfungen erheblich beschleunigen und Beschäftigte entlasten. Entscheidungen mit rechtlicher Wirkung müssen jedoch weiterhin in menschlicher Verantwortung verbleiben. Dieses

Verständnis entspricht auch unserer Position zur Digitalisierung der Justiz: Moderne Technologien sollen staatliches Handeln unterstützen, nicht ersetzen.

Ebenso wichtig wie die technische Infrastruktur sind die Menschen, die täglich mit ihr arbeiten. Digitalisierung gelingt nur dann dauerhaft, wenn Beschäftigte frühzeitig einbezogen werden, Anwendungen praxisgerecht entwickelt werden und Fortbildung, technischer Support sowie kontinuierliche Weiterentwicklung selbstverständlich sind. Auch hierin sehen wir eine wesentliche Voraussetzung für eine leistungsfähige Verwaltung. Unser Ziel ist eine Verwaltung, die nach einheitlichen Standards arbeitet, ihre Ressourcen effizient einsetzt und den Bürgerinnen und Bürgern den Eindruck vermittelt, tatsächlich mit **einer** Berliner Verwaltung zu tun zu haben – unabhängig davon, welche Behörde im Hintergrund zuständig ist.

### **Externe Rechtsberatung**

#### **Vorbemerkung der Fragesteller:**

**Der Senat bedient sich in immer stärkerem Umfang externer Rechtsberatung durch Anwaltskanzleien und andere juristische Berater(innen), obwohl in den meisten Verwaltungen eine Vielzahl hochqualifizierter Juristen/Juristinnen tätig ist, die mit den klärungsbedürftigen fachlichen Fragen täglich unmittelbar befasst sind und zudem über umfangreiche Verwaltungserfahrung verfügen.**

#### **Frage 1:**

**Halten Sie diese – anscheinend auf fehlendem Vertrauen gegenüber den eigenen Dienstkräften beruhende – Verfahrensweise für sinnvoll?**

An dieser Stelle unterscheiden wir uns zunächst in der Bewertung der Fragestellung. Die Inanspruchnahme externer Rechtsberatung ist aus unserer Sicht nicht grundsätzlich Ausdruck mangelnden Vertrauens in die Kompetenz der Beschäftigten der Berliner Verwaltung. Die Berliner Verwaltung verfügt über zahlreiche hervorragend qualifizierte Juristinnen und Juristen, deren Fachwissen für die tägliche Aufgabenerfüllung unverzichtbar ist. Jedoch kann es in besonders komplexen, hochspezialisierten oder außergewöhnlichen Einzelfällen sachgerecht sein, ergänzend auf externe Expertise zurückzugreifen. Dies gilt etwa bei neuartigen Rechtsfragen, besonders umfangreichen Verfahren oder Spezialmaterien, für die entsprechendes Wissen innerhalb der Verwaltung nicht dauerhaft vorgehalten werden kann.

Externe Beratung darf jedoch nicht zur Regel werden. Staatliche Kernkompetenzen müssen grundsätzlich innerhalb der Verwaltung vorhanden sein. Dauerhaft wiederkehrende Aufgaben sollten deshalb regelmäßig durch eigenes qualifiziertes Personal wahrgenommen werden.

Unser Ziel bleibt eine leistungsfähige Verwaltung, die ihre rechtlichen Aufgaben überwiegend aus eigener Kompetenz erfüllt und externe Beratung dort nutzt, wo sie im Einzelfall einen nachweisbaren Mehrwert bietet.

## **Frage 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?**

Die Gefahr einer politischen Instrumentalisierung rechtlicher Bewertungen muss unabhängig davon ernst genommen werden, ob Rechtsgutachten innerhalb der Verwaltung oder extern erstellt werden. Entscheidend ist deshalb aus unserer Sicht nicht in erster Linie die Herkunft einer rechtlichen Stellungnahme, sondern die Qualität des Vergabeverfahrens, die Transparenz der Beauftragung sowie die Nachvollziehbarkeit der rechtlichen Argumentation.

Wir erwarten sowohl von den Juristinnen und Juristen der Berliner Verwaltung als auch von extern beauftragten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten eine unabhängige, fachlich fundierte und ausschließlich am geltenden Recht orientierte Beratung. Politisch gewünschte Ergebnisse dürfen niemals Maßstab juristischer Begutachtung sein. Deshalb halten wir transparente Vergabeverfahren, eine sorgfältige Dokumentation externer Beratungsleistungen sowie eine konsequente Stärkung der eigenen juristischen Kompetenz innerhalb der Berliner Verwaltung für den richtigen Weg. Wo dauerhaft erheblicher Beratungsbedarf besteht, sollte regelmäßig geprüft werden, ob entsprechende Expertise wirtschaftlicher und nachhaltiger innerhalb der Verwaltung aufgebaut werden kann.

Wir danken Ihnen herzlich für die Übersendung Ihrer Wahlprüfsteine und für Ihr langjähriges Engagement im Interesse einer leistungsfähigen Berliner Verwaltung und eines starken öffentlichen Dienstes.

Der Austausch mit Ihnen ist für uns von großer Bedeutung. Viele Reformen können nur dann erfolgreich umgesetzt werden, wenn die Erfahrungen derjenigen einbezogen werden, die Verwaltung täglich gestalten und Verantwortung übernehmen. Deshalb verstehen wir Ihre Fragen ausdrücklich als Einladung zum fachlichen Dialog.

Gerne stehen wir Ihnen auch künftig für einen vertieften persönlichen Austausch über die Zukunft der Berliner Verwaltung, des öffentlichen Dienstes und der Verwaltungsmodernisierung zur Verfügung. Fragen und Antworten zu diesem Wahlprüfstein werden wir auch auf unserer Website veröffentlichen.

Mit freundlichen Grüßen

Christoph Meyer

Landesvorsitzender und Spitzenkandidat der FDP Berlin