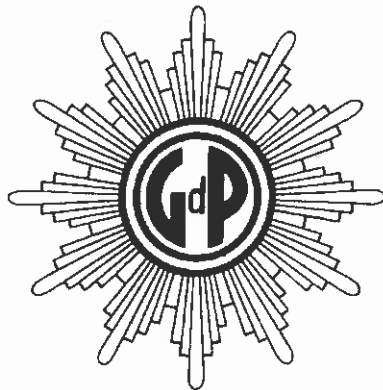


# **Forderungen der Gewerkschaft der Polizei an Senat und Abgeordnetenhaus für die 17. Wahlperiode**

für die Beschäftigten in den Organisationsbereichen



**Polizei  
LABO/Bürger- und Ordnungsämter  
Feuerwehr**

## Auszug aus dem Wahlprogramm der SPD

### **Gute Arbeit, Wirtschaft und nachhaltige Entwicklung – Gleicher Lohn für gleiche Arbeit**

Arbeit ist für uns immer gute Arbeit. Gute Arbeit bedeutet gerechte und existenzsichernde Löhne, starke Mitbestimmung und Arbeitnehmerrechte, gesunde und faire Arbeitsbedingungen, gleicher Lohn für gleiche Arbeit von Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie sichere Aufstiegsperspektiven. Gerade auch für Frauen schaffen wir dadurch Bedingungen, die ihnen reale Gleichstellungschancen eröffnen und ökonomische und soziale Eigenständigkeit ermöglichen.

Polizei, LABO, Bürger- und Ordnungsämter, Feuerwehr

### Anpassung der Besoldung und Versorgung

**der Berliner Beamtinnen und Beamten/Versorgungsempfängerinnen und -empfänger an die Einkommensentwicklung im Bund und in den Bundesländern;  
Aufnahme von Gesprächen mit dem DGB und seinen öffentlichen Dienst-Gewerkschaften über Besoldungs- und Versorgungserhöhungen**

Die Einkommen der Berliner Landesbeamtinnen und -beamten sind real um 12,7 % in der Zeit von 2000 – 2011 gesunken.

Senat und Parlament haben die sich immer weiter „öffnende Einkommensschere“ mit der Erhöhung der Besoldung und Versorgung 2010/2011 nicht geschlossen. Das entspricht aus unserer Sicht nicht den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums nach Artikel 33 GG.

Deshalb fordern wir mit allem Nachdruck Gespräche mit dem DGB über eine Erhöhung der Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten in Berlin auf der Grundlage unseres aktuellen Tarifabschlusses, orientiert an der Besoldung des Bundes, aufzunehmen.

**Die Beamtinnen und Beamten haben diese Wertschätzung verdient. Sie ist lange überfällig.**

Drei Grafiken (Besoldungsvergleich Bund/Länder) nachfolgend:

## Auszug aus dem Wahlprogramm der CDU

### **Öffentlicher Dienst: Personal ohne Perspektive**

Viele Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes in Berlin sind aufgrund ihrer Arbeitsbedingungen und fehlender Entwicklungsmöglichkeiten frustriert, was die Leistungsfähigkeit der Verwaltung, eines wichtigen Standortfaktors, deutlich verringert. Wir haben heute 106.000 Vollzeitstellen und der Senat ebenso wie die anderen Parteien – mit Ausnahme der CDU – wollen unabhängig von der Aufgabenfülle auf etwa 90.000 Mitarbeiter herunter.

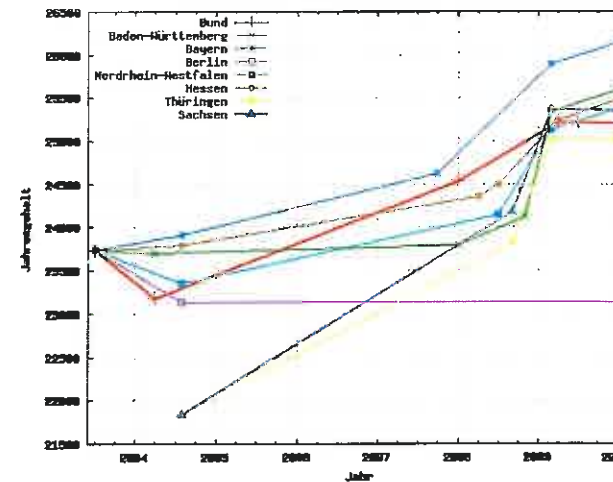
Lösung: Notwendig ist ein völliges Umdenken, die Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes dürfen nicht länger als Kostenfaktor betrachtet werden. Um zu einer sachgerechten Personalausstattung als Grundvoraussetzung für ein besseres Personalmanagement zu kommen, müssen wir zuerst stadtweit feststellen, welche Leistungen in welchem Umfang von Mitarbeitern der Berliner Verwaltung heute und in Zukunft zu erledigen sind und welche technischen Erleichterungen, etwa über das Internet, erreicht werden können (Bedarfsplan). Darauf aufbauend braucht Berlin endlich einen Stellen- und Entwicklungsplan. Er soll allen Mitarbeitern auch eine persönliche Perspektive bieten. Dabei ist penibel darauf zu achten, dass nicht nur unproduktive Bereiche eingespart, sondern bestehende Personalbedarfe auch ausfinanziert werden. Alle bestehenden Restriktionen zur Besetzung vorhandener Stellen oder zur Erschwerung von Beförderungen, die nach Maßgabe des Haushalts möglich sind, müssen ersatzlos entfallen. Organisation, Arbeitsprozesse, Mitarbeiterführung und Entgeltsystem müssen so verbessert werden, dass der öffentliche Dienst Berlins auch vor dem Hintergrund der schwierigen Haushaltslage gerade für junge dynamische Menschen eine möglichst hohe Attraktivität entfaltet und Berlin sich dem Wettbewerb mit den anderen Ländern erfolgreich stellen kann.

Polizei, LABO, Bürger- und Ordnungsämter, Feuerwehr

### **Besoldungsentwicklung nach der Föderalismusreform**

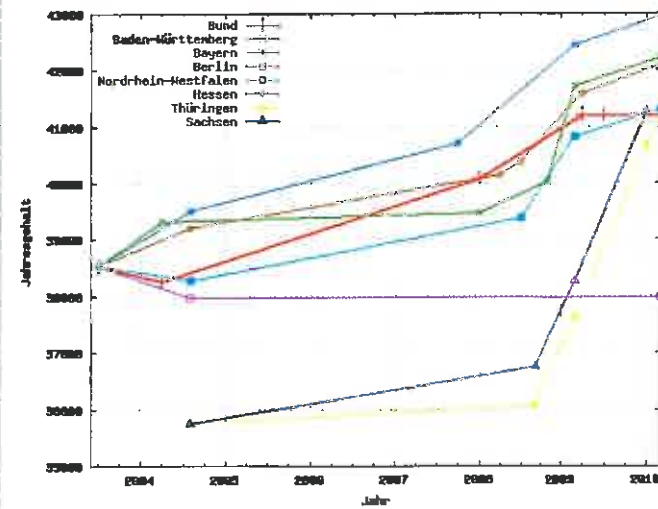
In den 1970er Jahren wurde die Besoldung der Beamten in Deutschland vereinheitlicht und eine gemeinsame Besoldungsordnung geschaffen. Im Jahr 2003 wurde die einheitliche Besoldung aufgegeben und den Ländern zuerst die Möglichkeit eingeräumt, individuelle Regelungen für Weihnachtsgeld (Sonderzahlung) und Urlaubsgeld zu treffen. Mit der Föderalismusreform ist nun die gesamte Besoldung der Landesbeamten seit 2006 vollständig Ländersache. Damit ergibt sich eine zunehmende Divergenz der Gehälter. Im Folgenden exemplarisch einige Beispiele.

#### **A 7, Stufe 4**

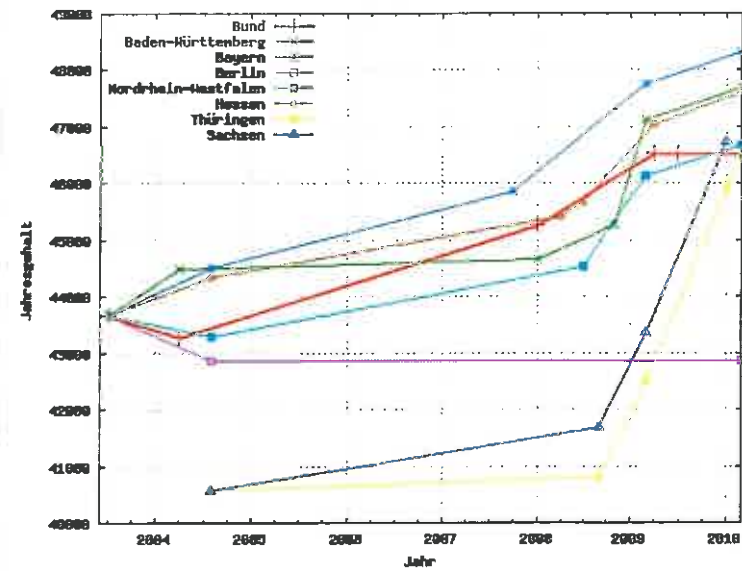


Polizei, LABO, Bürger- und Ordnungsämter, Feuerwehr

A 11 Stufe 10



A 13, Stufe 7



Polizei, LABO, Bürger- und Ordnungsämter, Feuerwehr

**Sonderzahlung/sog. Weihnachtsgeld**  
**Bund erhöht Sonderzahlung auf 60 % eines Monatsbezugs**

Der Bund erhöht ab 2012 die jährliche Sonderzahlung von 30 auf 60 % eines Monatsbezugs. Ein entsprechendes Gesetz hat die Bundesregierung aufgrund einer Initiative der Fraktionen von CDU/CSU und FDP beschlossen.

Dazu hat Bundesinnenminister Dr. Hans-Peter Friedrich erklärt:

„Ich begrüße diese Koalitionsinitiative ausdrücklich. Deutschland hat trotz aller anhaltenden Schwierigkeiten in Europa diese Krise besser gemeistert, als es noch im Frühjahr 2010 absehbar war. Es ist daher angemessen und richtig, die sich hieraus ergebenden Spielräume auch zugunsten der Beamten und Richter des Bundes sowie der Soldaten zu nutzen, die seit 2006 durch die Nichtauszahlung eines Teils ihrer Sonderzahlung erhebliche Sparbeiträge zugunsten der Haushaltskonsolidierung des Bundes erbracht haben.“ Friedrich weiter: Mit diesem Signal würdigen wir ihre Leistungen, die mit ihrem täglichen Dienst für unsere Sicherheit und für ein funktionierendes Staatswesen eintreten.

**Diese Aussage erwarten wir auch von unserem Innensenator in Berlin. Deshalb werden der DGB und die Gewerkschaften nach Abschluss der Koalitionsverhandlungen Gespräche dazu mit dem Senat und den Fraktionen aufnehmen.**

Polizei, LABO, Bürger- und Ordnungsämter, Feuerwehr

**Gesetz zur Besoldungsneuregelung**  
**Senat muss über Nachbesserungen verhandeln**

Das Gesetz zur Besoldungsneuregelung führt für nicht wenige Beamtinnen und Beamte zu Verschlechterungen in ihrem Besoldungsniveau, die nicht hinnehmbar sind. Nach den enormen Kürzungen, die sich aus den gesetzlichen Regelungen zu Sonderzuwendung und Urlaubsgeld ergaben und unter Beachtung der nur als äußerst bescheiden zu bezeichnenden kürzlich verabschiedeten Besoldungserhöhungen wirken die Überleitungsregelungen, die zum 1. August 2011 Gesetz geworden sind, erneut für viele Betroffene wie eine indirekte Besoldungskürzung.

Auf Anfrage hat sich als einzige Partei die CDU weitgehend unserer Auffassung angeschlossen. Sie sieht das Gesetz kritisch und befürwortet eine Rechtsverordnung zur Überleitung in ein gerechtes und leistungsbezogenes Besoldungssystem.

Das war vor der Wahl. Wir werden jetzt die CDU „beim Wort nehmen“ und unverzüglich vom Senat Verhandlungen über eine „Nachbesserung“ des Gesetzes fordern.

## Auszug aus dem Wahlprogramm der SPD

### Berlin als Stadt der modernen Verwaltung

#### **Neue, zukunftsorientierte Strukturen für die Berliner Verwaltung**

Nun kommen neue Herausforderungen auf den Öffentlichen Dienst zu. Der demografische Wandel bedingt, dass mit dem Ausscheiden langjähriger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wertvolle Erfahrungen und Sachkenntnisse verloren gehen. Die so entstehende Lücke kann nur schwerlich geschlossen werden. Zunehmender Fachkräftemangel und der Wettbewerb mit dem Bund um die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erschweren die personelle Rekrutierung. Deshalb brauchen wir neue, zukunftsorientierte Strukturen für die Verwaltung des Landes Berlin.

Gemeinsam mit den Gewerkschaften und Personalräten wollen wir die Arbeitszeitmodelle überprüfen, um zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Öffentlichen Dienst zu gelangen.

Polizei, LABO, Bürger- und Ordnungsämter, Feuerwehr

### Personalentwicklungskonzept für Polizei, Feuerwehr, LABO/Bürger- und Ordnungsämter

Die Senatsverwaltung für Finanzen in ihrer Mitteilung an das Abgeordnetenhaus von Berlin (Drucksache 16/4014) über

#### **„Bedarf an Außeneinstellungen und über**

#### **Fluktuationsprognosen für die Hauptverwaltung und die Bezirke“**

unter anderem:

I. Tätigkeitsbezogene Ausscheidensprognose für Ressorts und Bezirke  
Die Ausscheidensprognosen bis 2017 liegen zwischenzeitlich sowohl für die einzelnen Aufgabenbereiche als auch für Berufsgruppen/Tätigkeiten für die einzelnen Verwaltungen vor.

Grundlage dieser Auswertung sind die pseudonymisierten Beschäftigtendaten aus dem Verfahren „Integrierte Personalverwaltung (IPV-Verfahren)“ mit den drei Merkmalen Amts-, Dienst- und Tätigkeitsbezeichnung (ADT-Bezeichnung), ADT-Untergruppe und ADT-Hauptgruppe. Prognostiziert wird das Ausscheiden aus Altersgründen unter Zugrundelegung eines Ausscheidensalters von 63 Jahren, für Beamte der Polizei, der Feuerwehr und des Justizvollzugs von 60 Jahren. Danach liegt die altersbedingte Ausscheidensquote bis einschließlich 2017 bezogen auf die Vollzeitäquivalente (Stand September 2010) insgesamt bei 25,5 % (Hauptverwaltung und Bezirke), wobei die Spanne von 16,4 % im Bereich Sicherheit bis zu 35,9 % im Bereich Jugend und Soziales reicht. Die Ausscheidensquote bezogen auf die Hauptverwaltung liegt mit 25,6 % über der der Bezirke, die bei 25,4 % liegt.

## Bedarfsgerechte Einstellung und Ausstattung

Dabei setzen wir auf eine zielorientierte Personalbedarfsplanung als Antwort auf den demografischen Wandel. Zeitarbeitsverträge werden auf das absolut notwendige Maß beschränkt. Für Daueraufgaben werden ausschließlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit unbefristeten Arbeitsverträgen eingesetzt. Zeitarbeitsverträge werden nach diesen Vorgaben befristet.

Polizei, LABO, Bürger- und Ordnungsämter, Feuerwehr

Die Bezirke haben dem Finanzsenator mit Schreiben vom 16.2.2011 mitgeteilt, dass die vier Bezirksbürgermeister die Gespräche mit der Senatsverwaltung für Finanzen zum Personalbedarfskonzept nicht fortsetzen werden, da es keine Verständigung (unter den Bezirken) zu einem gemeinsamen Arbeitspapier gäbe. Damit ist der Versuch gescheitert, gemeinsam mit den Bezirken ein aufgabenorientiertes Personalbedarfskonzept für ihren Bereich zu entwickeln.

**Wir fordern deshalb** ein fachgerechtes und wirksames Personalmanagement, ein qualifiziertes Bedarfskonzept und eine systematische Personalentwicklung. Der Senat muss sicherstellen, dass das dringend notwendige Personal gefunden, qualifiziert und ausgebildet wird. Einstellungskorridore müssen entfallen, mindestens aber erweitert werden.

## Auszug aus dem Wahlprogramm der CDU

### **Die Berliner Polizei wird kaputt gespart**

Lösung: Als Sofortmaßnahme gegen die Überlastung, als sichtbares Zeichen für die Wichtigkeit der Polizeiarbeit und zum Schutz der Bürger werden 250 Polizisten eingestellt. Langfristig muss die Polizei so ausgestattet und organisiert werden, dass sie die Sicherheit der Bürger in der ganzen Stadt gewährleisten kann.

### **Zunehmende Gewalt und Brutalität**

Lösung: Jede Form von Gewalt muss geächtet und konsequent geahndet werden (siehe dazu auch „Jugendliche Straftäter“, Problem Nr. 48). Darüber hinaus muss auch die Sicherheit der Berliner erhöht werden. Die Polizei muss regelmäßig auf den Straßen Präsenz zeigen. In Bahnhöfen muss Sicherheitspersonal bzw. Aufsichtspersonal sichtbar sein. Auch ein ehrenamtlicher Polizei- und Ordnungsdienst kann zur Verhinderung von Straftaten beitragen. Schließlich muss auch die Videoüberwachung ausgeweitet werden, da sie Erfolge bei Strafverfolgung (siehe U-Bahnschläger in Lichtenberg) bewirkt und damit zur Abschreckung beiträgt.

Polizei, LABO, Bürger- und Ordnungsämter, Feuerwehr

## Neues Sicherheitskonzept für Berlin

**Angriffe auf Fahrgäste im ÖPNV**

**Brandstiftung auf öffentlichem Straßenland**

**Anschläge auf Einrichtungen der Verkehrsbetriebe**

**Ordnung in den Bezirken**

**Feuerwehr kann Schutzzielvereinbarung nicht immer einhalten**

Vor dem Hintergrund der andauernden Angriffe auf Fahrgäste im ÖPNV, Brandstiftungen auf öffentlichem Straßenland, Anschläge auf Einrichtungen der Verkehrsbetriebe, der Verwahrlosung in den Bezirken und einer Schutzzielvereinbarung, die von der Feuerwehr aufgrund personeller Engpässe nicht immer eingehalten werden kann, braucht Berlin ein neues Sicherheitskonzept.

SPD und CDU müssen die Grundlagen der Arbeit der Polizei, der Feuerwehr und der Ordnungsämter, insbesondere die Zusammenarbeit zwischen der Polizei und den bezirklichen Ordnungsämtern, in einem Sicherheitskonzept neu ordnen.

Die Polizei benötigt für den Aufbau neuer Polizeiabschnitte, der Bildung von zwei weiteren Einsatzhundertschaften, der Gründung eines neuen Dienstzweiges „Polizeivollzugsangestellte“ und die Feuerwehr für mehr Personal zur Einhaltung der Schutzzielvereinbarung im Doppelhaushalt 2012/13 zusätzliche finanzielle Mittel. Der 12-Stunden-Dienst darf nicht weiter tabuisiert werden. Im Hinblick auf die Ächtung von Gewalt müssen der Staat, hier die Politik und die Justiz, „klare Kante“ zeigen. Das wären Eckpfeiler für ein neues Sicherheitskonzept für Berlin.

## **Berliner fühlen sich nicht mehr sicher**

Lösung: Durch die Wiedereinführung der Kontaktbereichsbeamten, also Beamten, die in einem bestimmten Quartier durch kontinuierliche Kontaktaufnahme zu den Bürgern als Bindeglied zwischen Polizei und Bürger fungieren, wird die Prävention und das Sicherheitsgefühl der Bürger verbessert.

## **Neues Arbeitszeitmodell geht auf Kosten der Polizei und der Bürger**

Lösung: Die Polizei muss so organisiert werden, dass die Sicherheit der Bevölkerung jederzeit gewährleistet ist und auf die Belange der Polizisten Rücksicht genommen wird. Experimente, die auf Kosten dieser Schutzgüter gehen, müssen sofort beendet werden.

## Polizei

### Polizei

**Die Organisationsstrukturen und Arbeitsabläufe, der Personaleinsatz sowie die Laufbahnzuordnung der Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten müssen zusammen mit der Ausstattung den gestiegenen Leistungs-, Einsatz und Qualitätsanforderungen an eine „Hauptstadtpolizei“ angepasst werden.**

Auf dieser Grundlage werden wir Gespräche mit dem neuen Senat und den Innenpolitikern der Fraktionen im Abgeordnetenhaus zu folgenden Forderungen (Schwerpunkte) aufnehmen:

#### **Zweigeteilte Laufbahn**

Die Leistungs- und Qualitätsanforderungen an die Berliner Polizei sind ständig angestiegen. Deshalb ist die weitere Umsetzung der schon 1994/1995 von Senat und Abgeordnetenhaus beschlossene zweigeteilte Laufbahn auch für die Schutzpolizei unabweisbar. Ziel dieser Maßnahme ist in erster Linie, über eine Qualifizierung die Leistungsfähigkeit der Berliner Schutzpolizei weiter zu verbessern und sie für die Bewältigung der schwierigen Aufgaben im Bereich der öffentlichen Sicherheit und Ordnung zukunftsorientiert zu rüsten.

#### **Neuer Dienstzweig „Angestellte im Polizeivollzugsdienst“**

Mit ihren Beschlüssen zur Einführung der zweigeteilten Laufbahn haben schon 1994/1995 der Senat und das Abgeordnetenhaus die gleichzeitige Übertragung von Aufgaben, die nicht das volle Ausbildungsprofil eines Schutzpolizisten erfordern, auf Angestellte im Vollzugsdienst organisatorisch für die Polizei vorgesehen.

#### **Arbeitszeitmodelle/12-Stunden-Dienst**

Die Gewährung flexibler Arbeitszeiten ist eine Grundvoraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Arbeitszeitmodelle müssen auf allen Ebenen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern akzeptiert werden, um die Effektivität und Effizienz polizeilicher Arbeit sicherzustellen.

## **Die Offenlegung der Identität von Polizisten greift in die Privatsphäre ein**

Lösung: Die Kennzeichnungspflicht muss abgeschafft werden. Bereits mit der früheren Regelung war sichergestellt, dass die Identität eines Polizisten intern ermittelt werden kann. Eine Offenlegung der Identität gegenüber Dritten ist nicht erforderlich und soll wie bis zum Beginn dieses Jahres eine freiwillige Entscheidung des handelnden Beamten bleiben.

## **Polizei**

Deshalb darf auch der 12-Stunden-Dienst nicht weiter tabuisiert werden. Flexible Arbeitszeiten sind mit Garantien für gute Arbeit.

### **Konzept zur Verwendung eingeschränkt einsetzbarer Beschäftigter im Vollzugsdienst**

Andauernder Leistungsdruck, jahrzehntelanger Schichtdienst und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch Anhebung der Altersgrenzen führen zu gesundheitlichen Einschränkungen mit der Folge, dass die Beschäftigten, insbesondere im Schichtdienst, nur noch eingeschränkt einsetzbar sind. Die Zahl der Betroffenen steigt kontinuierlich an. Im Rahmen der altersgerechten Personalentwicklung muss für die Verwendung dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Konzept erarbeitet werden.

### **Arbeitsschutz/Schutzausstattung**

Im Rahmen eines verbesserten Arbeitsschutzes muss sichergestellt werden, dass alle Einsatzeinheiten (EE), auch die Alarmhundertschaften (AHu), die gleiche Schutzausstattung erhalten. Auch die AHu werden als Landeseinsatzreserve bei Fußballspielen und Demonstrationen eingesetzt.

## **Doppelhaushalt 2014/2015**

Investitionsprogramm zur Gebäudesanierung

## Eintreffzeiten beim Notruf 110 und 112

Die Hilfsfrist, d. h. die Zeit zwischen einem Notruf und dem Eintreffen der Retter, wird in Berlin in einem Drittel der Fälle nicht eingehalten. Die Vorgabe, in 75 Prozent aller Fälle acht Minuten nach einem Notruf einzutreffen, wird nicht erreicht.

Lösung: Im Ernstfall kann eine Sekunde über Leben und Tod entscheiden. Polizei und Feuerwehr werden daher materiell und personell so ausgestattet, dass die Hilfsfristen eingehalten werden.

Feuerwehr

### **Berliner Feuerwehrleute müssen vor weiteren Einsparungen geschützt werden!**

#### **Personalsituation/Schutzzielvereinbarung**

Für die Berliner Feuerwehr ist die Aufstockung des Personalbestandes durch eine deutliche Erhöhung der Ausbildungszahlen zu gewährleisten. Nur durch eine Ausbildung von multifunktional einsetzbaren Feuerwehrleuten ist sicherzustellen, dass eine gleichmäßige Arbeitsbelastung erreicht wird. Somit wird gesichert, dass sich die Eintreffzeiten (Schutzzielvereinbarung) bei jährlich steigenden Einsatzzahlen um ca. 6 % nicht noch weiter verschlechtern. Alle Einsatzkräfte leisten schon jetzt in erheblichem Maße belastende Mehrarbeit, um die Handlungsfähigkeit der Feuerwehr sicherzustellen.

#### **Krankheitsbedingte Ausfälle ausgleichen**

Es ist die Pflicht des Senates, krankheitsbedingten Ausfällen durch erhöhte Belastungen aufgrund von Personalmangel entgegenzuwirken. Schon 2008 hat die GdP prognostiziert, dass die Übernahme der EU-Arbeitszeitrichtlinie einen Personalmehrbedarf von 300 Feuerwehrleuten nach sich zieht. Diese berechtigte Forderung wurde durch befristete Einstellungen von Rettungsassistenten, Indienststellung von Rettungswagen der Hilfsorganisationen und der Bundeswehr sowie von externen Mitarbeitern der Feuerwehrleitstelle bestätigt. Dass die Eintreffzeiten, speziell im Rettungsdienst, dennoch nicht die Schutzzielvereinbarung erfüllen, zeigt einen immer noch eklatanten Personalmangel bei der Berliner Feuerwehr.

## Feuerwehr

### **Technik und Ausstattung ständig anpassen**

Zudem darf keineswegs zum Schutz der Einsatzkräfte und der Bevölkerung bei der Ausstattung mit Technik für die Feuerwehr zur Erfüllung ihrer vielfältigen Aufgaben und an der persönlichen Schutzausrüstung der Feuerwehrbeamtinnen und -beamten gespart werden. Die erfolgte Gegenfinanzierung zur Anschaffung der neuen Schutzkleidung aus dem Haushalt zur Fahrzeugbeschaffung der Berliner Feuerwehr muss kurzfristig ausgeglichen werden. Durch moderne Technik reduziert sich die Schadensausbreitung durch Brandrauch, Löschwasser usw. und minimiert somit die Belastung des Staatshaushaltes.

### **Einkommenseinbußen ausgleichen**

Die letzte Besoldungserhöhung um 2 % ist bei der Berliner Feuerwehr durch Streichung der Wechselschichtzulage zu einer „Nullnummer“ geworden. Die Einführung der Leistungsstufen führt bei vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu weiteren langfristigen Einkommenseinbußen. Hier muss die Erschwerniszulagenverordnung unverzüglich an die besonderen Belastungen der Hauptstadtfeuerwehr angeglichen werden.

### **Freie Heilfürsorge für Auszubildende bei der Berliner Feuerwehr**

Durch die Änderung der Laufbahnverordnung im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst hat sich die Bezahlung der Auszubildenden deutlich verschlechtert. Der Status des Brandmeisteranwärters für 2 Jahre muss hier zwingend zur Einführung der freien Heilfürsorge analog der Polizeianwärter führen. Der Brandmeisteranwärter wird in seinen Praktikazeiten „als vollwertige Funktion“ eines Feuerwehrmanns auf einer Feuerwache eingesetzt und muss auch entsprechend besoldet werden. Eine Rückführung zu der „alten“ Laufbahnverordnung ist hier unumgänglich.

## **Lange Wartezeiten in Behörden und auf Bescheide**

Lösung: Über ein permanentes Qualitätsmanagement können die Probleme dauerhaft verringert werden. Instrumente dafür sind z.B. das E-Government, Auslastungsprognosen wie bei Fluglinien, Informationssysteme, Verfahrensvereinfachungen usw. Alle Verwaltungen sollten eine elektronische Terminvergabe über das Internet und die 115 Nummer und/oder E-Mail vorsehen und einen SMS-Service als Wartemanagement anbieten. Garantierte Rückrufe innerhalb von einem Werktag.

## **Berliner Verwaltung - zu wenig Auszubildende und noch weniger Übernahmen**

Berlin bildet in seiner Verwaltung jedes Jahr zu wenig junge Menschen aus. Ein Konzept zur Nachwuchsförderung fehlt gänzlich. Wegen der Stellenpoolregularien des Senats werden viele nicht übernommen. Das ist kurzsichtig, den Jugendlichen gegenüber nicht fair und verschlechtert die Attraktivität des Öffentlichen Dienstes. Der Bürger bekommt schlechtere Leistungen. Die Mitarbeiterstruktur überaltert zusehends.

Lösung: Die Altersstruktur im Öffentlichen Dienst ist durch den Zweiten Weltkrieg und die Einstellungswelle in den 1970er und 1980er Jahren asymmetrisch. Dadurch wird eine kontinuierliche Verjüngung behindert. Durch eine langfristige, an den Aufgabenstellungen orientierte Personalplanung in Verbindung mit intelligenten Vorruhestandsregelungen muss die Asymmetrie langfristig aufgelöst werden, um die gegenwärtig objektiv bestehenden Schwierigkeiten nicht zu perpetuieren.

## **LABO**

### **Mehr Personal für die publikumsintensiven Dienststellen!**

#### **Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten (LABO) Bürger- und Ordnungsämter**

Das LABO und die Bürgerämter haben durch ihre Servicefunktion für die Bürgerinnen und Bürger eine große Bedeutung und repräsentieren den öffentlichen Dienst nach außen. An ihrer Dienstleistung, Kompetenz und Freundlichkeit wird Verwaltungsarbeit gemessen.

Erweiterte Öffnungszeiten, immer neue Aufgaben und die ausgeprägte Kundenorientierung führen zu erhöhten Arbeitsbelastungen. Die Personalausstattung ist unzureichend.

Wir fordern deshalb eine den Aufgaben angemessene Personalausstattung, d. h. die stetige Ermittlung des Personalbedarfs und die umgehende Besetzung freier Stellen und die unverzügliche Entfristung aller Zeitverträge.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bürgerämter werden in 11 Bezirken der Entgeltgruppe 8 zugeordnet. Wir fordern deshalb, die Beschäftigten im Bürgeramt Reinickendorf ebenfalls unverzüglich in die Entgeltgruppe 8 einzuordnen.

Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Ordnungsämtern der Bezirke sind einheitlich in die Entgeltgruppe 8 einzugruppieren.

Darüber hinaus sind in dieser Legislaturperiode die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die Tätigkeit „Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Allgemeinen Ordnungsdienst (AOD)“ ein „Ausbildungsberuf“ wird.