

## **C007: Für ein demokratisches Berufsbeamtentum – Der DGB als aktive Spitzenorganisation der Beamtinnen und Beamten**

Laufende Nummer: 099

<b>Antragsteller/in:</b>	ver.di, GEW, GdP und EVG	
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme in geänderter Fassung	
<b>Sachgebiet:</b>	C - Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat	
<b>Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen</b>	Zeile 95:	Ergänzung
	Zeile 100:	Ergänzung
	Zeile 198:	Ersetzung
	Zeile 199:	Ersetzung
	Zeile 212 - 213:	Streichung

### **Für ein demokratisches Berufsbeamtentum – Der DGB als aktive Spitzenorganisation der Beamtinnen und Beamten**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

1 Der DGB steht für einen modernen, verlässlichen und leistungsfähigen öffentlichen Dienst. Dabei sind  
2 neben der Frage der personellen Ausstattung die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten stärker in den  
3 Blick zu nehmen. Beschäftigte können gerade in Zeiten des harten Wettbewerbs um qualifizierte Kräfte  
4 nur gehalten oder gewonnen werden, wenn sie vorbildliche Arbeitsbedingungen geboten bekommen und  
5 sich aktiv für die Förderung ihrer Arbeits- und Einkommensbedingungen einsetzen können. Fast 70  
6 Jahre nach Inkrafttreten des Grundgesetzes ist ein an den gesellschaftlichen Anforderungen  
7 orientiertes und demokratisches Dienstrecht überfällig. Der DGB als beamtenpolitische  
8 Spitzenorganisation setzt sich gemeinsam mit seinen Mitgliedsgewerkschaften für eine solche  
9 Modernisierung ein.

10 Ein modernes Dienstrecht ist nicht allein für die Beamtinnen und Beamten in Bund, Ländern und  
11 Kommunen von zentraler Bedeutung, sondern auch für die verbeamteten Beschäftigten, die noch in den  
12 nächsten Jahrzehnten bei den durch den Staat privatisierten Unternehmen Deutsche Bahn, Deutsche  
13 Telekom, Deutsche Postbank/Deutsche Bank und Deutsche Post tätig sind. Ihre Arbeits- und  
14 Beschäftigungsbedingungen müssen ebenso aktiv gestaltet werden wie die im öffentlichen Dienst. Auch  
15 dafür setzt sich der DGB ein.

#### **16 Gewerkschaftliche Beteiligung stärken – verhandeln statt verordnen!**

17 Der DGB nimmt die Rolle der Spitzenorganisation der Beamtinnen und Beamten nach den gesetzlichen  
18 Regelungen des Bundes und der Länder aktiv und in enger Abstimmung mit seinen  
19 Mitgliedsgewerkschaften wahr.

20 Solange und soweit seitens der Dienstherrn die volle Koalitionsfreiheit der Beamtinnen und Beamten  
21 bestritten und vorenthalten wird, gebieten die in Artikel 9 III GG verbrieften Rechte ein deutlich  
22 über die Qualität von Anhörungen hinausgehendes wirksames Beteiligungsrecht der  
23 Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften, die Arbeits- und Einkommensbedingungen der  
24 Beamtinnen und Beamten mitzugestalten. Dem Erfordernis wirksamer Beteiligung genügt die heute  
25 übliche Praxis in Bund und Ländern in keiner Weise, wenn dienst- oder besoldungsrechtliche

26 Veränderungen ohne verbindliche Beteiligungsverfahren einseitig geregelt werden.

27 Der DGB fordert die Weiterentwicklung und Stärkung der Beteiligungsrechte der Spitzenorganisationen  
28 der Gewerkschaften nach dem Prinzip „Verhandeln statt verordnen“. Zwingend einzuhaltende  
29 Verfahrensvorschriften, einschließlich frühzeitiger Verhandlungen mit den Spitzenorganisationen mit  
30 dem Ziel einer für alle Seiten sachgerechten und verbindlichen Einigung, die den Grundsätzen der  
31 Sozialpartnerschaft sowie den EU-rechtlich gebotenen Vereinbarungsrechten weitestgehend entsprechen,  
32 müssen gesetzlich normiert werden. Im Falle von Gesetzesvorhaben müssen zudem Vorschläge und  
33 Kritikpunkte der Spitzenorganisationen, die keine Berücksichtigung gefunden haben, in den Vorlagen  
34 der Regierungen für die Parlamente unter Angabe der für die Nichtaufnahme maßgeblichen Gründe  
35 mitgeteilt werden.

36 Die gesetzlichen Beteiligungsrechte greifen nicht, wenn ein Gesetzesentwurf nicht durch die  
37 Regierung, sondern aus der Mitte des Parlamentes heraus in das Parlament eingebracht wird. In diesem  
38 Fall können die Spitzenorganisationen die Interessenvertretung der Beamtinnen und Beamten nur  
39 wahrnehmen, wenn sie im Rahmen der Ausschussbefassung als Anzuhörende verbindlich eingeladen werden.  
40 Der DGB erwartet von den Parlamenten, dass sie bei entsprechenden beamtenrechtlichen  
41 Gesetzesinitiativen die Koalitionsrechte der Beamtinnen und Beamten wahren und eine entsprechende  
42 Berücksichtigung der oben genannten Beteiligungsrechte sicherstellen. Solche Regelungen können als  
43 Selbstverpflichtung in den Geschäftsordnungen der Parlamente verankert werden.

#### 44 **Volle Koalitionsfreiheit für Beamtinnen und Beamte**

45 Die Koalitionsfreiheit ist ein unveräußerliches Menschenrecht. Dazu zählt auch das Recht,  
46 Arbeitskampfmaßnahmen zu ergreifen und als Ultima Ratio vom Streikrecht Gebrauch machen zu können.  
47 Beamtinnen und Beamte dürfen nicht auf kollektives Betteln verwiesen werden. Langfristig wird sich  
48 deshalb auch Deutschland an der europäischen Rechtsprechung orientieren müssen. Der DGB fordert  
49 daher die vollen Koalitionsrechte auch für Beamtinnen und Beamte. Einschränkungen des Streikrechts  
50 müssen dem internationalen Recht entsprechend so gering wie möglich ausfallen, sich ausschließlich  
51 an der Tätigkeit orientieren und gesetzlich normiert sein.

#### 52 **Mobilität von Beamtinnen und Beamten gewährleisten**

53 Der DGB fordert, Regelungen, die die Mobilität von Beamtinnen und Beamten beim Wechsel zwischen  
54 Dienstherrn behindern, abzubauen und eine volle berufliche Freizügigkeit zu ermöglichen. Die  
55 Föderalisierung des öffentlichen Dienstrechts hat zu mehr Schranken beim Wechsel zwischen Bund und  
56 Ländern geführt. Unterschiede bei der Anerkennung von Laufbahnausbildungen oder im Besoldungsrecht  
57 verhindern den Wechsel von Beamtinnen und Beamten über Ländergrenzen oder vom und zum Bund. So  
58 genannte „Einstellungsmoratorien“ führen teilweise dazu, dass Beamtinnen und Beamte im Falle eines  
59 Wechsels ihr Dienstverhältnis beenden müssen und damit die Anerkennung beruflicher Zeiten und  
60 insbesondere die bereits erworbenen Versorgungsansprüche im Alter verlieren. Ein Wechsel in andere  
61 EU-Länder wird durch die Ausgestaltung der besoldungs- und versorgungsrechtlichen Vorschriften  
62 ebenfalls erheblich erschwert. Diese Beschränkungen der Freizügigkeit sind mit den Grundrechten  
63 nicht vereinbar und gehören abgeschafft.

#### 64 **Beamtinnen und Beamte gerecht besolden**

65 Der DGB erwartet, dass die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und  
66 Versorgungsempfänger nicht von der Einkommensentwicklung des öffentlichen Dienstes und der

- 67 Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse insgesamt abgekoppelt  
68 werden. Die Bundesregierung und die Landesregierungen werden aufgefordert, die Tarifabschlüsse zu  
69 den jeweiligen Tarifverträgen für die Beschäftigten des Bundes und der Länder zeit- und  
70 wirkungsgleich auf die Besoldung und Versorgung zu übertragen. Der Grundsatz gleichen Lohns für  
71 gleiche Arbeit muss auch für Beamtinnen und Beamte unabhängig von Ort, Tätigkeit oder Geschlecht  
72 gelten.
- 73 Mit der Föderalismusreform haben die Länder 2006 die Möglichkeit erhalten, die Besoldung und  
74 Versorgung ihrer Beamtinnen und Beamten gesetzlich zu regeln. Dies hat bundesweit zu deutlichen  
75 Unterschieden zwischen den einzelnen Ländern geführt. Von annähernd gleichen Arbeitsbedingungen kann  
76 hier keine Rede sein.
- 77 Im Jahr 2015 hat das Bundesverfassungsgericht in mehreren Entscheidungen zu amtsangemessenen  
78 Alimentationen Kriterien für eine amtsangemessene Höhe der Beamtenbesoldung aufgestellt und die  
79 Begründungs- und Prüfungspflichten des Landesgesetzgebers deutlich erweitert. Die Rechtsprechung  
80 wird allerdings die teilweise großen Unterschiede zwischen den Ländern und dem Bund nicht  
81 beseitigen. Sie lässt große Gehaltsunterschiede zu und bietet den Gesetzgebern erhebliche  
82 Spielräume. Um das Beamtentum zukunftsfähig zu gestalten, ist die Rückkehr zu einem einheitlichen  
83 Besoldungssystem, wie es vor der Föderalismusreform existierte, unabdingbar.
- 84 Eingangssämter sind strukturell an gestiegene Anforderungen anzupassen. Beispielsweise wird eine  
85 Besoldung mit dem Einstiegsamt A6 im mittleren bzw. früheren mittleren Dienst den Anforderungen  
86 vielfach nicht mehr gerecht. Eine derartige Maßnahme dient auch der Sicherung der Attraktivität des  
87 öffentlichen Dienstes für besonders motivierte und engagierte Bewerberinnen und Bewerber.
- 88 Gleichwertige Tätigkeiten mit gleichwertigen Ausbildungen müssen in den Besoldungsordnungen auch  
89 gleich zugeordnet werden. Dies ist beispielsweise im Schulbereich bis heute nicht der Fall. Obwohl  
90 Lehrkräfte in allen Lehrämtern akademisch ausgebildet werden – in mittlerweile acht von 16  
91 Bundesländern mit einem 10-semesterigen Master plus Vorbereitungsdienst –, sind viele von ihnen  
92 weiterhin nur dem gehobenen Dienst (Eingangssamt A12) zugeordnet und nicht dem sonst für akademische  
93 Berufe üblichen Eingangssamt A13 (höherer Dienst). Dass dies insbesondere das „typisch weibliche“  
94 Grundschullehramt betrifft, stellt auch eine mittelbare Diskriminierung dar. Der DGB fordert daher,  
95 ~~alle Lehrämter mindestens mit A13 zu besolden.~~  
alle Lehrämter mindestens mit A13 zu besolden.  
Auch für den Bereich der Polizei fordert der DGB eine verbesserte Besoldungsstruktur. Polizeiarbeit  
ist von den Anforderungen her heute ausschließlich Arbeit des gehobenen und höheren Dienstes.  
Deshalb fordert der DGB für den Bereich der Polizei bundeseinheitlich die zweigeteilte Laufbahn mit  
den Eingangssämtern A 9 und A 13.
- 96 Bestandteil der Besoldung sind auch die Erschwerniszulagen, die beispielsweise für Arbeit in der  
97 Nacht, an Wochenenden oder aber für besonders belastende Dienstformen gewährt werden. Diese Zulagen  
98 sind größtenteils seit längerer Zeit nicht mehr erhöht worden. Landesspezifische Besonderheiten sind  
99 nach wie vor nur unzureichend berücksichtigt. Hierüber können insgesamt auch die positiven  
100 Entwicklungen im Bund und in einzelnen Ländern nicht hinwegtäuschen. Dort, wo Dienst zu wechselnden  
Zeiten geleistet wird, muss sich diese enorme Belastung in der entsprechenden Alimentation  
widergespiegeln. Der DGB tritt deswegen für eine  
101 Weiterentwicklung, erkennbare Erhöhung und Dynamisierung der Erschwerniszulagen ein.
- 102 **Beamtenversorgung zukunftsfähig gestalten**

103 Der verfassungsrechtlich gesicherte Anspruch der Beamtinnen und Beamten auf eine amtsangemessene  
104 Alimentation endet nicht mit der Pensionierung. Der DGB erwartet deshalb von den Gesetzgebern in  
105 Bund und Ländern, dass sie alle notwendigen Maßnahmen zur Sicherung der erworbenen  
106 Versorgungsansparungen treffen.

107 Die Debatte um die Beamtenversorgung muss sachlich geführt werden. Dazu ist es erforderlich, dass  
108 die verfassungsrechtlichen Vorgaben für die Gestaltung der Versorgung ebenso transparent dargestellt  
109 werden wie die Versorgungsausgaben.

110 Im Bund und in vielen Ländern wurden in den letzten Jahren Versorgungsrücklagen zur teilweisen  
111 Finanzierung der Versorgungsansprüche gebildet. Durch einen zweckgebundenen Abzug von 0,2 Prozent  
112 von jeder Anpassung der Besoldung und Versorgung wurden sowohl das Besoldungs- als auch das  
113 Versorgungsniveau deutlich abgesenkt. Die Versorgungsrücklagen sind damit Ergebnis eines jahrelangen  
114 unfreiwilligen Verzichtes der Beamtinnen und Beamten. Der DGB erwartet deswegen ausdrücklich, dass  
115 mit diesen Mitteln sorgsam und verantwortungsvoll umgegangen wird. Soweit sich die Dienstherren  
116 kapitalgedeckter Rücklagen zur haushaltmäßigen Absicherung der Versorgungsausgaben bedienen,  
117 fordert der DGB eine nachhaltige und an sozialen Kriterien orientierte Anlage der Mittel in  
118 öffentlicher Verantwortung, die nicht private Renditeinteressen fördert.

119 Der DGB fordert, die Erfahrungen mit dem Altersgeld auszuwerten, das Versorgungsrecht unter  
120 Berücksichtigung der europäischen Rechtslage zur grenzüberschreitenden Mitnahme von  
121 Altersversorgungsansprüchen weiter zu entwickeln und mitnahmefähige Versorgungsansparungen in  
122 allen Bundesländern einzuführen. Das EU-Recht stärkt die Rechte der Beschäftigten, erworbene  
123 Ansprüche auf eine Alterssicherung bei einem Wechsel in einen anderen Mitgliedsstaat mitnehmen zu  
124 können.

#### 125 **Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamte reduzieren**

126 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten liegt in vielen Bundesländern  
127 oberhalb des entsprechenden Tarifniveaus. Sie umfasst teilweise mehr als 40 Stunden in der Woche und  
128 damit mehr als acht Stunden täglich. Der DGB tritt dafür ein, die Arbeitszeit der Beamtinnen und  
129 Beamten an das Tarifniveau des öffentlichen Dienstes anzugleichen, wo sie oberhalb des  
130 tarifvertraglichen Niveaus liegt. Für Lehrkräfte sind die Pflichtstunden so abzusenken, dass die  
131 durchschnittliche Jahresarbeitszeit auf das im Beamtenrecht sonst übliche Maß reduziert wird.

132 Der DGB fordert eine deutliche zeitliche Entlastung für Beamtinnen und Beamte, die in  
133 Schichtdiensten arbeiten. Das Schutzniveau des allgemeinen Arbeitszeitrechts bei der Begrenzung der  
134 Sonn- und Feiertagsarbeit muss auch für Beamtinnen und Beamte gelten.

#### 135 **Befristete Beamtenverhältnisse hinterfragen**

136 Befristete Beamtenverhältnisse erfreuen sich insbesondere an Hochschulen wieder steigender  
137 Beliebtheit (Juniorprofessorinnen und -professoren, akademische Rätinnen und Räte, Erstberufung auf  
138 Zeit von Professorinnen und Professoren). Dies reiht sich ein in die allgemeine Tendenz zur  
139 Prekarisierung des akademischen Mittelbaus und stellt nichts anderes als einen Missbrauch des  
140 Beamtenrechts dar. Insbesondere leiden die Beschäftigten unter einer fehlenden Absicherung in der  
141 Arbeitslosenversicherung und einer unzureichenden Absicherung im Alter (Nachversicherung in der  
142 Rentenversicherung ohne Zusatzversorgung). Der DGB fordert, Dauerstellen für Daueraufgaben zu  
143 schaffen und befristete Stellen nicht im Beamtenverhältnis zu vergeben.

144 **Wahlmöglichkeit zwischen Beihilfe und Gesetzlicher Krankenversicherung schaffen –**  
145 **Beitragszuschuss für gesetzlich versicherte Beamtinnen und Beamte einführen**

146 Der DGB tritt dafür ein, einmalig zum Zeitpunkt der Verbeamtung eine Wahlmöglichkeit zwischen der  
147 Beihilfe und einem Arbeitgeberzuschuss zur Gesetzlichen Krankenversicherung zu schaffen. Sind  
148 Beamtinnen und Beamte freiwillig gesetzlich krankenversichert, muss der Dienstherr zukünftig eine  
149 Beihilfeleistung in Höhe des Arbeitgeberbeitrags leisten. So könnte die Gesetzliche  
150 Krankenversicherung zu einer wirklichen Alternative für die Beamtinnen und Beamten werden.

151 Die aktuelle Ausgestaltung der Beihilfe bedeutet in der Praxis eine Zwangsmitgliedschaft der  
152 Beamtinnen und Beamten in der Privaten Krankenversicherung. Bisher wird seitens der Dienstherrn für  
153 Beamtinnen und Beamte, die sich im Sinne der Solidargemeinschaft freiwillig in der Gesetzlichen  
154 Krankenversicherung versichern, kein Arbeitgeberbeitrag bzw. Arbeitgeberzuschuss gezahlt. Wer als  
155 Beamter oder als Beamtin diesen Weg wählt, muss also sowohl den Arbeitnehmer- als auch den  
156 Arbeitgeberanteil allein tragen. Der Beihilfeanspruch kommt in diesem Fall faktisch nicht mehr zum  
157 Tragen. Dies macht eine Versicherung in der Gesetzlichen Krankenversicherung für Beamtinnen und  
158 Beamte hochgradig unattraktiv.

159 In einem ersten Schritt ist für alle Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und -  
160 empfänger, die bereits heute Mitglied der Gesetzlichen Krankenversicherung sind oder dies nach den  
161 geltenden Regelungen werden können, eine pauschale Beihilfeleistung in Höhe des  
162 Arbeitgeberzuschusses zur Gesetzlichen Krankenversicherung einzuführen.

163 In Funktionsbereichen, die wegen der besonderen Anforderungen an die Gesundheit der Beschäftigten  
164 eine Gesundheitsversorgung in Form der Heilfürsorge vorsehen, ist diese beizubehalten. Dabei muss  
165 die Konkurrenzfähigkeit der Heilfürsorge mit den Angeboten der Gesetzlichen Krankenversicherung  
166 gewährleistet werden.

167 **Berufliche Weiterentwicklung ermöglichen und fördern**

168 Ein zentrales Instrument zur Förderung und Honorierung von Leistung wie auch Engagement sind reale  
169 Aussichten auf ein berufliches Fortkommen für die einzelne Beamtin bzw. den einzelnen Beamten.  
170 Gleichwohl sind die Möglichkeiten hierfür oft beschränkt. Hürden im Laufbahnrecht erschweren den  
171 Aufstieg, es werden keine gezielten Angebote der Weiterbildung unterbreitet oder aber es fehlen  
172 aufgabengerechte Dienstpostenbewertungen. Stellenobergrenzenverordnungen verhindern zudem nicht  
173 selten eine angemessene und funktionsgerechte Bewertung von Tätigkeiten der Beamtinnen und Beamten.

174 Den Beschäftigten müssen Perspektiven geboten werden. Wir brauchen auch im öffentlichen Dienst eine  
175 strategische Personalentwicklung, die ein berufliches Fortkommen der Beamtinnen und Beamten  
176 ermöglicht. Dabei sind passgenau ausgestaltete berufsbegleitende Qualifizierungsmodule (wie bspw.  
177 ein als „training on the job“ angelegter Leistungsaufstieg mit voller Ämterreichweite) und ein  
178 Anspruch auf Fort- und Weiterbildung ebenso wichtig wie anschlussfähige Ausbildungsgänge und  
179 durchlässige Beamtenlaufbahnsysteme. Antiquierte Instrumente wie Stellenobergrenzenverordnungen sind  
180 durch aufgabengerechte und funktionsorientierte Dienstpostenbewertungen zu ersetzen.

181 Der DGB fordert eine Reform des dienstlichen Beurteilungswesens. Die dienstliche Beurteilung ist  
182 noch immer das wesentliche Instrument, um Beförderungs-, Aufstiegs- und sonstige karriererelevante  
183 Entscheidungen zu treffen. Die Ausgestaltung des Beurteilungswesens, insbesondere die Festlegung von  
184 Quoten für die Bestnoten, führt immer wieder zu rechtlichen Auseinandersetzungen und ist für eine

185 systematische Personalentwicklung kontraproduktiv. Darüber hinaus weist das Beurteilungswesen  
186 Tatbestände mittelbarer Diskriminierung auf, die schleunigst beseitigt werden müssen. Um die  
187 Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen und bestehende Benachteiligungen aufgrund des  
188 Geschlechts zu beseitigen, sind die Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder konsequent  
189 anzuwenden.

#### 190 **Privatisierte Unternehmen: Perspektiven für Beamtinnen und Beamte schaffen**

191 Mit der Privatisierung der Bundespost und der Bahn sind privatrechtliche Unternehmen entstanden, die  
192 nach wie vor in nicht unerheblichem Umfang Beamtinnen und Beamte einsetzen. Die Unternehmen haben  
193 sich von öffentlich-rechtlichen Einrichtungen zu Marktakteuren im internationalen Wettbewerb  
194 verändert. Das hat Auswirkungen für die Beamtinnen und Beamten. Da in den Unternehmen noch über  
195 Jahre weiterhin Beamtinnen und Beamte beschäftigt sein werden, muss dafür Sorge getragen werden,  
196 dass sie fair behandelt, ihre besonderen Belange hinreichend berücksichtigt und Chancen zur  
197 beruflichen Entwicklung eingeräumt werden.

#### 198 ~~Beamtinnen und Beamte in den Nachfolgeunternehmen der Bundespost-~~

##### Beamtinnen und Beamte in den Postnachfolgeunternehmen

199 Der engagierte Ruhestand („Vorruhestand“) in den ~~Nachfolgeunternehmen der Bundespost~~  
200 Postnachfolgeunternehmen muss auch über  
201 das Jahr 2020 hinaus möglich sein und angeboten werden.

201 Eine ortsnahe und amtsangemessene Beschäftigung der Beamtinnen und Beamten ist zu gewährleisten und  
202 in einer digitalisierten Gesellschaft problemlos realisierbar. Versetzungen oder Zuweisungen, die  
203 das Ziel haben, die Beamtinnen und Beamten zur Aufgabe des Beamtenverhältnisses zu motivieren,  
204 lehnen wir ab.

205 Die bei der Privatisierung dauerhaft eingerichteten Sozialeinrichtungen und die dortige paritätische  
206 Mitbestimmung müssen erhalten bleiben. Es handelt sich um verbindliche und einzuhaltende Zusagen  
207 gegenüber den Beamtinnen und Beamten sowie den Gewerkschaften im Rahmen der Privatisierung.

208 Im Rahmen eigenständiger Verhandlungen muss es möglich werden, besondere Regelungen der  
209 Arbeitsbedingungen für die Beamtinnen und Beamten zu treffen, die in privatisierten und im  
210 Wettbewerb stehenden Unternehmen arbeiten, soweit sie nicht Kernbestandteile bspw. der Alimentation  
211 berühren.

212 ~~Es muss die Möglichkeit geschaffen werden, in eigenständigen Verhandlungen mit den Gewerkschaften~~  
213 ~~besondere Regelungen zu Arbeitsbedingungen für die Beamtinnen und Beamten zu vereinbaren.~~

#### 214 **Beamtinnen und Beamte bei der Deutschen Bahn AG (DB AG)**

215 § 26 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) bestimmt Obergrenzen für die einzelnen Beförderungsränge in den  
216 Laufbahnen. Die Anforderungen welche an die Arbeitsplätze der Beamtinnen und Beamten gestellt  
217 werden, sind in den letzten Jahren stetig gestiegen. Neue komplexe Arbeitsmethoden und Verfahren  
218 fordern jede Beamtin und jeden Beamten in erheblichem Maße.

219 Deshalb sind Verbesserungen bei den Zulassungszahlen zum Laufbahnwechsel in eine höhere Laufbahn  
220 notwendig. Insbesondere das Zulassungskontingent, welches beim Laufbahnwechsel nach § 20 ELV bei der  
221 DB AG zur Anwendung kommt, entspricht nicht den tatsächlichen Gegebenheiten. So verrichten – im

- 222 Konzern DB AG – mindestens 10 Prozent der Beamtinnen und Beamten Dienst auf Arbeitsplätzen, die  
223 bereits der nächsthöheren Laufbahn zuzuordnen sind, im mittleren Dienst sind rund 3.300 Beamtinnen  
224 und Beamte mit Führungsaufgaben betraut. Dieser Gegebenheit muss mit einer ausreichenden Zahl an  
225 Zulassungen zum Laufbahnwechsel Rechnung getragen werden.
- 226 In Folge der demografischen Entwicklung muss die bestehende Altersgrenze (58 Jahre) in § 36 BLV und  
227 in den Regelungen zu § 20 ELV aufgehoben werden.
- 228 Ziel muss es sein, die Beförderungs- und Entwicklungsmöglichkeiten der Beamtinnen und Beamten bei  
229 der DB AG, aber auch bei dem BEV, dem EBA und den anderen Behörden an den ansteigenden Anforderungen  
230 der Tätigkeiten zu orientieren.
- 231 Altersteilzeit verbessern: Die zwar im Jahr 2016 verlängerte Altersteilzeitregelung (§ 93 Abs. 3  
232 BBG) für die Beamtinnen und Beamten des Bundes führt indes dazu, dass diese Möglichkeit lediglich  
233 für einen kleinen Personenkreis eine tatsächliche Alternative darstellt. Der DGB sieht daher  
234 Handlungsbedarf nicht nur in Sachen „Laufzeit“, sondern auch in Bezug auf das dahinterstehende  
235 Konzept. Zum Beispiel soll eine Altersteilzeitregelung ab Vollendung des 55. Lebensjahres ermöglicht  
236 werden.
- 237 In punkto Versorgungsabschläge bei Dienstunfähigkeit müssen tätigkeitsbezogene Besonderheiten  
238 Berücksichtigung finden. Ziel muss es sein, versorgungsrechtliche Regelungen zu schaffen, nach denen  
239 Beamtinnen und Beamte, die über viele Jahre hinweg den außergewöhnlichen Belastungen des Schicht-  
240 und Wechseldienstes ausgesetzt waren, vor Erreichen der Regelaltersgrenze ohne Versorgungsabschlag  
241 in den Ruhestand treten können.
- 242 Durch den technischen Fortschritt und die steigende Arbeitsproduktivität sind die Belastungen der  
243 Arbeitswelt immer stärker angestiegen. Die von der Politik angesteuerte Verlängerung der  
244 Lebensarbeitszeit erweist sich in vielen Bereichen als Fehlentwicklung, da viele Beschäftigte nicht  
245 bis zum Eintritt der Regelaltersgrenze beschäftigungsfähig sein können.
- 246 Dabei ist auch der außergewöhnlichen Belastung von Beamten im Schicht- und Wechseldienst in Form von  
247 Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit Rechnung zu tragen.
- 248 Nicht immer werden bei Betreiberwechsel zumutbare Beschäftigungen auf anderen Arbeitsplätzen in  
249 Gesellschaften der DB AG möglich sein. Dazu müssen zumutbare beamtenrechtliche Möglichkeiten zur  
250 Weiterbeschäftigung, gegebenenfalls auch bei einer NE-Bahn, geschaffen werden.