

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

Laufende Nummer: 099

Antragsteller_in:	ver.di, GEW, GdP und EVG
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	C - Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat

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

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

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

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

Gewerkschaftliche Beteiligung stärken – verhandeln statt verordnen!

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

Solange und soweit seitens der Dienstherren die volle Koalitionsfreiheit der Beamtinnen und Beamten bestritten und vorenthalten wird, gebieten die in Artikel 9 III GG verbrieften Rechte ein deutlich über die Qualität von Anhörungen hinausgehendes wirksames Beteiligungsrecht der Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften, die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Beamtinnen und Beamten mitzugestalten. Dem Erfordernis wirksamer Beteiligung genügt die heute übliche Praxis in Bund und Ländern in keiner Weise, wenn dienst- oder besoldungsrechtliche Veränderungen ohne verbindliche Beteiligungsverfahren einseitig geregelt werden.

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

werden.

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

Volle Koalitionsfreiheit für Beamtinnen und Beamte

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

Mobilität von Beamtinnen und Beamten gewährleisten

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

Beamtinnen und Beamte gerecht besolden

Der DGB erwartet, dass die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger nicht von der Einkommensentwicklung des öffentlichen Dienstes und der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse insgesamt abgekoppelt werden. Die Bundesregierung und die Landesregierungen werden aufgefordert, die Tarifabschlüsse zu den jeweiligen Tarifverträgen für die Beschäftigten des Bundes und der Länder zeit- und wirkungsgleich auf die Besoldung und Versorgung zu übertragen. Der Grundsatz gleichen Lohns für gleiche Arbeit muss auch für Beamtinnen und Beamte unabhängig von Ort, Tätigkeit oder Geschlecht gelten.

Mit der Föderalismusreform haben die Länder 2006 die Möglichkeit erhalten, die Besoldung und Versorgung ihrer Beamtinnen und Beamten gesetzlich zu regeln. Dies hat bundesweit zu deutlichen Unterschieden zwischen den einzelnen Ländern geführt. Von annähernd gleichen Arbeitsbedingungen kann hier keine Rede sein.

Im Jahr 2015 hat das Bundesverfassungsgericht in mehreren Entscheidungen zu amtsangemessenen Alimentationen Kriterien für eine amtsangemessene Höhe der Beamtenbesoldung aufgestellt und die Begründungs- und Prüfungspflichten des Landesgesetzgebers deutlich erweitert. Die Rechtsprechung wird allerdings die teilweise großen Unterschiede zwischen den Ländern und dem Bund nicht beseitigen. Sie lässt große Gehaltsunterschiede zu und bietet den Gesetzgebern erhebliche Spielräume. Um das Beamtentum zukunftsfähig zu gestalten, ist die Rückkehr zu einem

einheitlichen Besoldungssystem, wie es vor der Föderalismusreform existierte, unabdingbar.

Eingangssämter sind strukturell an gestiegene Anforderungen anzupassen. Beispielsweise wird eine Besoldung mit dem Einstiegsamt A6 im mittleren bzw. früheren mittleren Dienst den Anforderungen vielfach nicht mehr gerecht. Eine derartige Maßnahme dient auch der Sicherung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes für besonders motivierte und engagierte Bewerberinnen und Bewerber.

Gleichwertige Tätigkeiten mit gleichwertigen Ausbildungen müssen in den Besoldungsordnungen auch gleich zugeordnet werden. Dies ist beispielsweise im Schulbereich bis heute nicht der Fall. Obwohl Lehrkräfte in allen Lehrämtern akademisch ausgebildet werden – in mittlerweile acht von 16 Bundesländern mit einem 10-semesterigen Master plus Vorbereitungsdienst –, sind viele von ihnen weiterhin nur dem gehobenen Dienst (Eingangssamt A12) zugeordnet und nicht dem sonst für akademische Berufe üblichen Eingangssamt A13 (höherer Dienst). Dass dies insbesondere das „typisch weibliche“ Grundschullehramt betrifft, stellt auch eine mittelbare Diskriminierung dar. Der DGB fordert daher, 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.

Bestandteil der Besoldung sind auch die Erschwerniszulagen, die beispielsweise für Arbeit in der Nacht, an Wochenenden oder aber für besonders belastende Dienstformen gewährt werden. Diese Zulagen sind größtenteils seit längerer Zeit nicht mehr erhöht worden. Landesspezifische Besonderheiten sind nach wie vor nur unzureichend berücksichtigt. Hierüber können insgesamt auch die positiven 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 Alimention widerspiegeln. Der DGB tritt deswegen für eine Weiterentwicklung, erkennbare Erhöhung und Dynamisierung der Erschwerniszulagen ein.

Beamtenversorgung zukunftsfähig gestalten

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

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

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

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

mitnehmen zu können.

Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamte reduzieren

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

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

Befristete Beamtenverhältnisse hinterfragen

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

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

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

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

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

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

Berufliche Weiterentwicklung ermöglichen und fördern

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

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

Der DGB fordert eine Reform des dienstlichen Beurteilungswesens. Die dienstliche Beurteilung ist noch immer das wesentliche Instrument, um Beförderungs-, Aufstiegs- und sonstige karriererelevante Entscheidungen zu treffen. Die Ausgestaltung des Beurteilungswesens, insbesondere die Festlegung von Quoten für die Bestnoten, führt immer wieder zu rechtlichen Auseinandersetzungen und ist für eine systematische Personalentwicklung kontraproduktiv. Darüber hinaus weist das Beurteilungswesen Tatbestände mittelbarer Diskriminierung auf, die schleunigst beseitigt werden müssen. Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen und bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen, sind die Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder konsequent anzuwenden.

Privatisierte Unternehmen: Perspektiven für Beamtinnen und Beamte schaffen

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

Beamtinnen und Beamte in den Postnachfolgeunternehmen

Der engagierte Ruhestand („Vorruhestand“) in den Postnachfolgeunternehmen muss auch über das Jahr 2020 hinaus möglich sein und angeboten werden.

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

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

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

Beamtinnen und Beamte bei der Deutschen Bahn AG (DB AG)

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

Deshalb sind Verbesserungen bei den Zulassungszahlen zum Laufbahnwechsel in eine höhere Laufbahn notwendig. Insbesondere das Zulassungskontingent, welches beim Laufbahnwechsel nach § 20 ELV bei der DB AG zur Anwendung kommt, entspricht nicht den tatsächlichen Gegebenheiten. So verrichten – im Konzern DB AG – mindestens 10 Prozent der Beamtinnen und Beamten Dienst auf Arbeitsplätzen, die bereits der nächsthöheren Laufbahn zuzuordnen sind, im mittleren Dienst sind rund 3.300 Beamtinnen und Beamte mit Führungsaufgaben betraut. Dieser Gegebenheit muss mit einer ausreichenden Zahl an Zulassungen zum Laufbahnwechsel Rechnung getragen werden.

In Folge der demografischen Entwicklung muss die bestehende Altersgrenze (58 Jahre) in § 36 BLV und in den Regelungen zu § 20 ELV aufgehoben werden.

Ziel muss es sein, die Beförderungs- und Entwicklungsmöglichkeiten der Beamtinnen und Beamten bei der DB AG, aber auch bei dem BEV, dem EBA und den anderen Behörden an den ansteigenden Anforderungen der Tätigkeiten zu orientieren.

Altersteilzeit verbessern: Die zwar im Jahr 2016 verlängerte Altersteilzeitregelung (§ 93 Abs. 3 BGG) für die Beamtinnen und Beamten des Bundes führt indes dazu, dass diese Möglichkeit lediglich für einen kleinen Personenkreis eine tatsächliche Alternative darstellt. Der DGB sieht daher Handlungsbedarf nicht nur in Sachen „Laufzeit“, sondern auch in Bezug auf das dahinterstehende Konzept. Zum Beispiel soll eine Altersteilzeitregelung ab Vollendung des 55. Lebensjahres ermöglicht werden.

In punkto Versorgungsabschlüsse bei Dienstunfähigkeit müssen tätigkeitsbezogene Besonderheiten Berücksichtigung finden. Ziel muss es sein, versorgungsrechtliche Regelungen zu schaffen, nach denen Beamtinnen und Beamte, die über viele Jahre hinweg den außergewöhnlichen Belastungen des Schicht- und Wechseldienstes ausgesetzt waren, vor Erreichen der Regelaltersgrenze ohne Versorgungsabschlag in den Ruhestand treten können.

Durch den technischen Fortschritt und die steigende Arbeitsproduktivität sind die Belastungen der Arbeitswelt immer stärker angestiegen. Die von der Politik angesteuerte Verlängerung der Lebensarbeitszeit erweist sich in vielen Bereichen als Fehlentwicklung, da viele Beschäftigte nicht bis zum Eintritt der Regelaltersgrenze beschäftigungsfähig sein können.

Dabei ist auch der außergewöhnlichen Belastung von Beamten im Schicht- und Wechseldienst in Form von Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit Rechnung zu tragen.

Nicht immer werden bei Betreiberwechsel zumutbare Beschäftigungen auf anderen Arbeitsplätzen in Gesellschaften der DB AG möglich sein. Dazu müssen zumutbare beamtenrechtliche Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung, gegebenenfalls auch bei einer NE-Bahn, geschaffen werden.