

Fortentwicklung des Berufsbeamtentums

Inhalt

I. Vorbemerkungen	2
II. Fortentwicklung des Berufsbeamtentums – Im Einzelnen	3
1. Status- und laufbahnbezogenes Dienstrecht sowie Arbeitszeitrecht	3
a. Statusbezogenes Dienstrecht	3
aa. Zugang zum Beamtenverhältnis	3
bb. „BEM-Verfahren“	4
cc. Mindeststandards bei statusrelevanten Disziplinarmaßnahmen	4
dd. Institut des sog. politischen Beamten	5
b. Laufbahnbezogenes Dienstrecht	5
aa. Zugangswege erleichtern - Leistungsfähigkeit sichern	5
bb. Laufbahnwechsel - Durchlässigkeit endlich realisieren, Mobilität fördern	6
cc. Leistung anerkennen, Erfahrung nutzen	6
dd. Dienstliche Beurteilungssysteme modernisieren	6
ee. Führung macht den Unterschied	7
c. Arbeitszeitrecht	7
aa. Schaffung einer Grundnorm Langzeit-/Lebensarbeitszeitkonten	7
bb. Wochenarbeitszeit	8
2. Finanzielles Dienstrecht	8
a. Beamtenbesoldung	8
aa. Grundeinheitlichkeiten	9
aaa. Einbau des sog. Verheiratetenzuschlags in das Grundgehalt	9
bbb. Vereinheitlichung des horizontalen und vertikalen Spannungsverhältnisses im Grundgehalt	10
ccc. Anerkennung von Erfahrungszeiten	10
bb. Vereinheitlichen von Zulagen und deren steuerliche Behandlung	11
cc. Dynamisierung von Zulagen	11
dd. Vermögenswirksame Leistungen	11
b. Beamtenversorgung	12
aa. Teilkapitaldeckung von Versorgungskosten	12
bb. Grundsatz der systemgerechten Übertragung	13
cc. Anspruch auf Altersgeld	13
dd. Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten	14
c. Gesundheitsbezogenes Dienstrecht/Beihilfe	14
aa. Digitalisierung der Beihilfearbeitung	14
bb. Beibehaltung bzw. Schaffung von Grundeinheitlichkeiten im Beihilferecht	15
cc. Weiterentwicklung im Bereich Gesundheit und Pflege	15
d. Starke Personalvertretungen – Rückgrat eines handlungsfähigen Staates	15



1 I. Vorbemerkungen

2
3 Der öffentliche Dienst und das Berufsbeamtentum sind die zentralen Stabilitätsanker für Staat
4 und Gesellschaft in Deutschland. Sie stehen für Zuverlässigkeit, Stabilität, Vertrauen und Einsatz-
5 bereitschaft – gerade in Krisenzeiten.

6
7 Dabei stehen Beamtinnen und Beamte in einem besonderen, öffentlich-rechtlichen Dienst- und
8 Treueverhältnis zu ihren Dienstherrn das nach den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbe-
9 amtentums auf Grundlage der Verfassung ausgestaltet ist. Durch ihren Eid auf das Grundgesetz
10 sind sie zur aktiven Verteidigung unserer freiheitlich-demokratischen Grundordnung verpflichtet.
11 Außerdem garantiert das für sie geltende Streikverbot den Bürgerinnen und Bürgern auch dann
12 zuverlässig die staatlichen Dienstleistungen, wenn an vielen anderen Stellen die Räder stillstehen.

13
14 Dass das Berufsbeamtentum eine tragende Säule unserer Gesellschaftsordnung und Garant
15 für unsere Demokratie ist, hat zuletzt das Bundesverfassungsgericht in seiner im September 2025
16 getroffenen Entscheidung zur Berliner Besoldung (2 BvL 5/18 u. a.) ausdrücklich bestätigt: *„Die*
17 *institutionelle Einrichtungsgarantie des Art. 33 Abs. 5 GG trägt zugleich dem Umstand Rechnung,*
18 *dass im demokratischen Staatswesen Herrschaft stets nur auf Zeit vergeben wird und die Verwal-*
19 *tung deshalb schon im Hinblick auf die Möglichkeit periodischer Wechsel der politischen Ausrich-*
20 *tung der jeweiligen Staatsführung neutral sein muss. Insoweit muss die strikte Bindung an Recht*
21 *und Gemeinwohl, auf die die historische Ausformung des deutschen Berufsbeamtentums ausge-*
22 *richtet ist, auch gegenwärtig als Funktionsbedingung der Demokratie begriffen werden. Das*
23 *Grundgesetz sieht in Anknüpfung an die deutsche Verwaltungstradition im Berufsbeamtentum*
24 *eine Institution, die, gegründet auf Sachwissen, fachliche Leistung und loyale Pflichterfüllung, eine*
25 *stabile Verwaltung sichern und damit einen ausgleichenden Faktor gegenüber den das Staatsle-*
26 *ben gestaltenden politischen Kräften darstellen soll. Das Berufsbeamtentum ist damit zum Garan-*
27 *ten für eine demokratisch und rechtsstaatlich rückgebundene Verwaltung geworden und sichert*
28 *durch die Dauerhaftigkeit dieser Rückbindung das Prinzip der freiheitlichen Demokratie gegen*
29 *Übergriffe zusätzlich ab...“*

30
31 Das deutsche Berufsbeamtentum ist dabei modern, effizient und kostengünstig. Es entwickelt
32 sich permanent fort und passt sich den verändernden Rahmenbedingungen an. Die von der Bun-
33 desregierung dazu jüngst auf den Weg gebrachten *„Modernisierungsagenden für Staat und Ver-*
34 *waltung im Bund und föderal“* hat der dbb prinzipiell begrüßt und in einem gesonderten Positi-
35 onspapier ausführlich bewertet. Der dbb fordert auf allen Ebenen eine enge Einbindung bei den
36 entsprechenden Umsetzungsmaßnahmen.

37
38 Mit dem vorliegenden Papier werden nun konkrete, tatsächlich und rechtlich sofort umsetzbare
39 Vorschläge und Forderungen des dbb für ein leistungsfähiges und attraktives Berufsbeamtentum
40 der Zukunft erhoben, die letztlich auch zu einer nachhaltigen Entbürokratisierung beitragen wür-
41 den.

42



43 Der dbb erwartet, dass die Politik die nötigen Maßnahmen ergreift, denn es geht um nicht weni-
44 ger als die Stärkung und dauerhafte Stabilisierung der Handlungsfähigkeit des Staates und die
45 Bewahrung unserer Demokratie.

46

47 II. Fortentwicklung des Berufsbeamtentums – Im Einzelnen

48

49 1. Status- und laufbahnbezogenes Dienstrecht sowie Arbeitszeitrecht

50

51 Seit der Föderalismusreform I hat der Bund zwar die Kompetenz zur Regelung des Statusrechts
52 der Beamtinnen und Beamten in den Ländern und damit der wesentlichen, ihre Stellung prägen-
53 den Rechte und Pflichten. Tatsächlich zeigt sich aber in Bund und Ländern ein Auseinanderdriften
54 bei der Regelung zentraler Statusfragen sowie in ausgewählten beamtenrechtlichen Bereichen.
55 Dies beeinträchtigt die dienstherrnübergreifende Mobilität und führt zu einem schädlichen Wett-
56 bewerb untereinander. Dem gilt es durch die **Schaffung von Grundeinheitlichkeiten im gesamten**
57 **Beamtenrecht** unter der Maßgabe: „Einheitliche Aufgaben – einheitliche Regelungen“ entgegen-
58 zuwirken.

59

60 a. Statusbezogenes Dienstrecht

61

62 aa. Zugang zum Beamtenverhältnis

63

64 Ein ausgewogenes Verhältnis von Lebensdienstzeit und Alimentationsprinzip ist für ein nachhal-
65 tiges und zukunftsfestes Berufsbeamtentum in Bund und Ländern unabdingbar. Beamte müssen
66 sich das Mindestruhegehalt „erdienen“ können, wie das Bundesverfassungsgericht in seiner Ent-
67 scheidung vom 21.04.2015 zu den verfassungsrechtlichen Anforderungen an die Einführung von
68 Einstellungshöchstaltersgrenzen im öffentlichen Dienst (2 BvR 1322/12 u. 1989/12) ausdrücklich
69 ausgeführt hat. Um diese Notwendigkeit zu erfüllen, bedarf es Festlegungen für ein grundsätzli-
70 ches regelmäßiges Verbeamtungshöchstalter. Davon sollte nur in eng begrenzten Ausnahmefäl-
71 len abgewichen werden, wie z. B. bei Versetzungen im Rahmen von Beamten- oder Richterver-
72 hältnissen, bei Bewerbern mit bereits vorhandener Versorgungsberechtigung und/oder erhalte-
73 ner Abfindungszahlung gemäß dem Staatsvertrag zur Versorgungskostenteilung oder bei Wahl-
74 beamten. Auch sog. Nachteilsausgleiche für Wehr- und Ersatzdienstzeiten, Kindererziehungs- und
75 Pflegezeiten etc. wären aus Sicht des dbb in den jeweiligen Gebietskörperschaften regelbar.

76

- 77 • **Der dbb fordert die Festlegung eines einheitlichen regelmäßigen Verbeamtungshöchst-**
78 **alters in Bund und Ländern von grundsätzlich 45 Jahren im Bundesbeamtengesetz und**
79 **Beamtenstatusgesetz.**

80 **Ausnahmeregelungen in einzelnen Bereichen bzw. Ressorts sollen u. a. möglich sein,**
81 **wenn ein außerordentlicher Mangel an gleich geeigneten jüngeren Bewerberinnen und**
82 **Bewerbern besteht und die Berufung oder Versetzung einen erheblichen Vorteil für den**
83 **jeweiligen Dienstherrn hat.**

84



85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100
101
102
103
104
105
106
107
108
109
110
111
112
113
114
115
116
117
118
119
120
121
122
123
124

bb. „BEM-Verfahren“

Dem sog. Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) im Sinne von § 167 Abs. 2 SGB IX liegen der Rehabilitations- und Präventionsgedanke im Rahmen der Fürsorgepflicht zugrunde. Auch Beamtinnen und Beamte sollten durch individuell auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Maßnahmen dabei unterstützt werden, ihre Tätigkeit wiederaufzunehmen und gegebenenfalls unter geänderten Rahmenbedingungen fortführen zu können. Ein besonderes „BEM-Verfahren“ sollte Beamtinnen und Beamten verpflichtend angeboten und gemeinsam mit dem Personalrat durchgeführt werden.

- **Der dbb fordert, dass die Dienstherrn gesetzliche Regelungen schaffen, wonach Beamtinnen und Beamten ein besonderes „BEM-Verfahren“ verpflichtend anzubieten ist, sofern diese innerhalb eines Jahres ununterbrochen oder in der Summe einzelner Fehlzeiten mehr als sechs Wochen krank waren oder sind.**

cc. Mindeststandards bei statusrelevanten Disziplinarmaßnahmen

In § 21 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) sind die Gründe für die Beendigung des Beamtenverhältnisses der Beamtinnen und Beamten in den Ländern dargestellt. § 21 Nr. 3 BeamStG regelt, dass deren Beamtenverhältnis durch Entfernung aus dem Beamtenverhältnis nach den Disziplinargesetzen (der Länder) endet. Weitere Vorgaben für die Ausgestaltung des Disziplinarrechts durch die Länder sind im Beamtenstatusgesetz nicht enthalten. Hierin sieht der dbb eine zu große Zurückhaltung des Bundes bei der Ausübung seiner Kompetenzen. Dies hatte der dbb bereits im Gesetzgebungsverfahren zum Beamtenstatusgesetz kritisiert. Tatsächlich sind in den Disziplinargesetzen beim Bund und in den Ländern mittlerweile sehr unterschiedliche Regelungen zu verzeichnen. Zu nennen wäre, dass der Bund inzwischen die Möglichkeit geschaffen hat, auch statusrelevante Disziplinarmaßnahmen durch Verwaltungsentscheidung zu vollziehen. Auch die Disziplinargesetze in Baden-Württemberg, Brandenburg und Hamburg ermöglichen beispielsweise die Entfernung aus dem Dienst per Disziplinarverfügung. Dies ist aus Sicht des dbb höchst problematisch. Vor allem diese schärfste, grundsätzlich aber alle statusrelevanten Maßnahmen, müssen durch Verwaltungsgerichtsentscheid herbeigeführt werden. Auch hier sind also bundesweit einheitliche Vorgaben unabdingbar.

- **Der dbb fordert konkrete Regelungen für den Bundesbeamtenbereich und im Beamtenstatusgesetz, wonach in den Disziplinargesetzen von Bund und Ländern einheitlich die behördliche Disziplinarbefugnis auf einfache Disziplinarmaßnahmen zu beschränken ist, während statusrelevante Maßnahmen unbedingt den Verwaltungsgerichten vorbehalten sein müssen.**



125
126
127
128
129
130
131
132
133
134
135
136
137
138
139
140
141
142
143
144
145
146
147
148
149
150
151
152
153
154
155
156
157
158
159
160
161
162
163
164
165
166

dd. Institut des sog. politischen Beamten

Einer der wesentlichen hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums ist das Lebenszeitprinzip. Es sichert den Beamtinnen und Beamten die wirtschaftliche Unabhängigkeit und schützt sie vor politischer Einflussnahme. Das Berufsbeamtentum garantiert den Bürgerinnen und Bürgern somit eine neutrale, fachlich hoch qualifizierte, verlässliche und nur an den geltenden Gesetzen und Verordnungen orientierte Verwaltung. Diese Grundprinzipien dürfen nicht durch eine Ausweitung politischer Beamtenverhältnisse unterlaufen werden. So hatte auch das Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 09.04.2024 (2 BvL 2/22) u. a. ausgeführt:

„Die Möglichkeit, politische Beamte jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzen zu können, ist als Durchbrechung des Lebenszeitprinzips (Art. 33 Abs. 5 GG) grundsätzlich verfassungsrechtlich anerkannt, muss jedoch auf eng begrenzte Ausnahmefälle beschränkt bleiben.

Ihre sachliche Rechtfertigung findet die Ausnahmekategorie der politischen Beamten darin, dass diese nach der Art ihrer Aufgaben in besonderer Weise des politischen Vertrauens der Staatsführung bedürfen und in fortwährender Übereinstimmung mit den grundsätzlichen politischen Ansichten und Zielen der Regierung stehen müssen.“

Entscheidend muss die konkrete politische Schlüsselstellung des Betroffenen sein.

Wenn also zwischen der politischen Spitze und einem leitenden Beamten noch eine oder zwei Führungsebenen vorhanden sind, so verbietet sich dort der Status des politischen Beamten. Bei Einsetzung von politischen Beamten besteht auch die Möglichkeit – und die Gefahr – dass das Prinzip der Bestenauslese unterlaufen wird.

- **Der dbb fordert in Bund und Ländern die konkrete Beschränkung des Instituts des politischen Beamten im Bundesbeamtengesetz und im Beamtenstatusgesetz anhand der Rechtsprechung des BVerfG.**

b. Laufbahnbezogenes Dienstrecht

aa. Zugangswege erleichtern - Leistungsfähigkeit sichern

Ein moderner öffentlicher Dienst braucht mehr Offenheit, mehr Bewegung und mehr Mut. Der öffentliche Dienst darf sich nicht abschotten. Er muss sich für qualifizierte Kräfte aus Wirtschaft und Wissenschaft öffnen, ohne den Leistungsgrundsatz aus Art. 33 Abs. 2 GG zu verwässern. Nur so bleibt der Staat konkurrenzfähig, innovativ und handlungsfähig.

- **Der dbb fordert deutlich vereinfachte und beschleunigte Einstellungsverfahren, flexible Qualifizierungswege sowie die verbindliche Anerkennung von einschlägigen, für die angestrebte Laufbahn qualifizierenden, beruflichen Erfahrungen, um mehr qualifizierte Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Grundkenntnisse im Staats- und Verwaltungsrecht sind unabdingbar.**



- 167
- 168 **bb. Laufbahnwechsel - Durchlässigkeit endlich realisieren, Mobilität fördern**
- 169
- 170 Der öffentliche Dienst kann seine Aufgaben nur erfüllen, wenn Beschäftigte nicht an veralteten
- 171 Strukturen scheitern. Die Zersplitterung der Laufbahnsysteme nach der Föderalismusreform hat
- 172 Mobilität blockiert und Chancen verhindert.
- 173
- 174 • **Der dbb fordert eine systematische Personalentwicklung für Beförderungs- und Auf-**
- 175 **stiegsmöglichkeiten, die durch ausreichend Haushaltsmittel, Beförderungsstellen, hö-**
- 176 **here Eingangssämter und größere Ämterreichweiten abgesichert werden. Zudem**
- 177 **braucht es einheitliche Zugangsvoraussetzungen und die gegenseitige Anerkennung von**
- 178 **Abschlüssen durch Bund und Länder, um qualifizierten Beschäftigten verlässliche Ent-**
- 179 **wicklungsperspektiven und berufliche Mobilität im öffentlichen Dienst zu ermöglichen.**
- 180
- 181 **cc. Leistung anerkennen, Erfahrung nutzen**
- 182
- 183 Ein leistungsfähiges Berufsbeamtentum lebt nicht nur vom Zugang zu Aufstiegs- und Führungs-
- 184 positionen über formal vorgesehene Qualifikationsnachweise. Der Zugang über den prüfungs-
- 185 freien Erfahrungsaufstieg ist ebenso bedeutsam. Wer über Jahre Verantwortung trägt, komplexe
- 186 Aufgaben meistert und die Verwaltung von innen kennt, dem müssen sich Karrierechancen auch
- 187 in der nächsthöheren Laufbahngruppe eröffnen. Die Förderung besonders erfahrener, leistungs-
- 188 starker Beamtinnen und Beamter ist kein „Kann“, sondern ein „Muss“, gerade angesichts des
- 189 Fachkräftemangels.
- 190
- 191 • **Der dbb fordert, dass zur Förderung besonders erfahrener, leistungsstarker Beamtinnen**
- 192 **und Beamten geeignete Dienstposten systematisch identifiziert und nach nachvollzieh-**
- 193 **baren Kriterien im Wege des Erfahrungsaufstiegs vergeben werden. Dabei gilt es, bei**
- 194 **Auswahlverfahren Erfahrung, fachliche Kompetenz und Entwicklungspotenzial stärker**
- 195 **zu berücksichtigen.**
- 196
- 197 **dd. Dienstliche Beurteilungssysteme modernisieren**
- 198
- 199 Beurteilungen entscheiden über Karrieren. Sie müssen fair, transparent, möglichst gerecht, dis-
- 200 kriminierungsfrei und vergleichbar sein. Digitalisierung, Homeoffice, neue Arbeitsformen wie
- 201 mobiles Arbeiten, unterschiedliche Arbeitszeitmodelle und die zunehmende Nutzung von KI ver-
- 202 ändern den Arbeits- und Büroalltag grundlegend. Die Fähigkeiten, neue Technologien effizient zu
- 203 nutzen, werden mehr Bedeutung erlangen. Dies muss sich in der Weiterentwicklung der Beurtei-
- 204 lungssysteme abbilden. Und Beurteilende müssen entsprechend weiterqualifiziert werden. Hinzu
- 205 kommt, dass Beurteilungen von Bewerbern aus unterschiedlichen Bereichen häufig nicht oder
- 206 nur schwer vergleichbar sind (5-Punkte-System, 15-Punkte-System, Noten-System etc.). Daher
- 207 sind vergleichbare Bewertungsparameter erforderlich.
- 208



- 209 • **Der dbb fordert die regelmäßige Fortentwicklung und Angleichung der Beurteilungssysteme zur Erreichung von fairen, transparenten, möglichst gerechten, diskriminierungsfreien und vergleichbaren Beurteilungen.**

210

211

212

213

ee. Führung macht den Unterschied

214

215

216

217

218

219

220

221

Ein funktionierender öffentlicher Dienst braucht Führung, die vorangeht, Haltung zeigt und Veränderung möglich macht. Führung muss heute Teamgeist stärken, Innovation freisetzen, Verantwortung einfordern und eine echte Fehlerkultur leben. Dabei spielt auch das Thema Führung auf Distanz eine wichtige Rolle. Im Zuge der Bemühungen um Entbürokratisierung ist außerdem die Bereitschaft zur Verlagerung von Verantwortung „nach unten“ und die Förderung der Ausübung von Ermessensspielräumen von besonderer Bedeutung.

222

223

224

225

226

- **Der dbb fordert ein verbindliches Führungskräfteentwicklungsprogramm nach einheitlichen Standards, das moderne Führungskompetenzen systematisch stärkt und eine zeitgemäße Führungskultur mit Teamorientierung, Delegation, Förderung von Innovation und gelebter Fehlerkultur verbindlich verankert.**

227

c. Arbeitszeitrecht

228

229

aa. Schaffung einer Grundnorm Langzeit-/Lebensarbeitszeitkonten

230

231

232

233

234

235

236

237

Bisher ermöglichen nicht alle Dienstherrn das Führen von Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten. Bereits vorhandene Regelungen sind je nach Dienstherr unterschiedlich ausgestaltet. Ein für alle Beamtinnen und Beamten in Bund und Ländern geltendes Grundmodell von Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten würde die dienstherrnübergreifenden Mobilitätsmöglichkeiten steigern. Außerdem würde sich die Attraktivität des öffentlichen Dienstes erhöhen, denn je nach individueller Lebensphase können Stundenkontingente zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege genutzt werden.

238

239

240

241

242

Darüber hinaus kann ein Langzeit- bzw. Lebensarbeitszeitkonto wie z. B. in Nordrhein-Westfalen oder Hessen auch zur Abmilderung der Auswirkungen bei Rückführungen der Wochenarbeitszeit dienen. Es muss dann auch im operativen Bereich nicht sofort ein Personalausgleich geschaffen werden.

243

244

245

246

247

- **Der dbb fordert in Bund und Ländern eine Grundnorm zur Regelung von Langzeit- bzw. Lebensarbeitszeitkonten, mit der jeder Beamtin/jedem Beamten das Recht auf flexible Lebensarbeitszeitkontenmodelle eingeräumt und die einfache Übertragbarkeit von Zeitguthaben auf andere Dienstherrn garantiert wird.**



248

249

bb. Wochenarbeitszeit

250

251 Eine im gesamten Bundesgebiet einheitlich geregelte, unter 40 Stunden liegende Wochenarbeits-
252 zeit für Beamtinnen und Beamte ist mit Blick auf die immer schwieriger werdende Nachwuchswin-
253 nung, die Verhältnisse in der Privatwirtschaft und die Regelungen in den Tarifverträgen des
254 öffentlichen Dienstes ein wichtiger Attraktivitätsbaustein. Wissenschaftliche Untersuchungen be-
255 legen längst, dass die Reduzierung der Wochenarbeitszeit um wenige Stunden keineswegs zu Ein-
256 bußen bei der Produktivität führen muss. Ein Ausgleich durch mehr Personal ist deshalb tatsäch-
257 lich nur im operativen Bereich, bei dem es um Einhaltung von Mindeststärken geht, von Bedeu-
258 tung. Und hier kann die Einführung von Langzeit- bzw. Lebensarbeitszeitkonten den Bedarf abfe-
259 dern. Siehe hierzu die vorstehenden Ausführungen unter aa. Auch aus Gesundheitsaspekten ist
260 eine Rückführung bzw. Reduzierung der Wochenarbeitszeit anzustreben.

261

- **Der dbb fordert die Rückführung bzw. Reduzierung der Wochenarbeitszeit für alle Beamtinnen und Beamten auf unter 40 Stunden.**

263

264

2. Finanzielles Dienstrecht

266

a. Beamtenbesoldung

268

269 Das Alimentationsprinzip ist einer der wesentlichen hergebrachten Grundsätze des Berufsbeam-
270 tentums i. S. d. Art. 33 Abs. 5 GG. Es verpflichtet den Dienstherrn, seine Beamtinnen und Beamten
271 und ihre Familien lebenslang amtsangemessenen zu alimentieren. Im Zusammenwirken mit dem
272 Lebenszeitprinzip wird damit die Unabhängigkeit der Beamtinnen und Beamten im Interesse ei-
273 ner fachlich leistungsfähigen, rechtsstaatlichen und unparteiischen Verwaltung gewährleistet. Bei
274 der Ausgestaltung dieses Grundsatzes steht dem Gesetzgeber grundsätzlich ein weiter Gestal-
275 tungsspielraum zu. Dieser wird jedoch dann verletzt, wenn die Besoldung im Hinblick auf Zweck
276 und Gehalt evident unzureichend ist. Dies ist seit Jahren gängige Rechtsprechung des Bundesver-
277 fassungsgerichts und wurde von diesem jüngst erst in seiner im September 2025 getroffenen Ent-
278 scheidung zur Berliner Besoldung (2 BvL 5/18 u. a.) ausdrücklich noch einmal betont und mit
279 nachprüfbaren Parametern zur Überprüfung versehen.

280 Diesen Gestaltungsspielraum haben die Gesetzgeber seit der Föderalismusreform I im Jahr 2006
281 bislang nicht ausreichend genutzt, um die Besoldung tatsächlich verfassungskonform fortzuent-
282 wickeln und amtsangemessen auszugestalten. Aus ursprünglich einem bundeseinheitlichen Be-
283 soldungsgesetz sind zwischenzeitlich 17 eigenständige Gesetze mit dazugehörigen Verordnungen
284 und Verwaltungsvorschriften sowie dazu erlassenen Durchführungshinweisen entstanden. Diese
285 Fragmentierung macht die Vergleichbarkeit und Überprüfung auf Einhaltung verfassungsrechtli-
286 cher Vorgaben nahezu unmöglich.

287 Die enorm gestiegene Zahl der vorgelegten Normenkontrollverfahren beim BVerfG nach voran-
288 gegangener Feststellung (Vermutung) verfassungswidriger Unteralimentation durch die Verwal-
289 tungs- und Oberverwaltungsgerichte führt bei den Beamtinnen und Beamten zu einem enormen
290 Vertrauensverlust. Daneben wird eine Neiddebatte in der Öffentlichkeit angefacht, wenn das



291 BVerfG wiederkehrend einzelne Besoldungsgesetzgeber verpflichtet, verfassungskonforme Be-
292 soldungsgesetze zu erlassen und darin auch rückwirkende Entschädigungen zu regeln. Die Tatsa-
293 che, dass Beamtinnen und Beamte unter Missachtung der verfassungsrechtlichen Vorgaben über
294 Jahrzehnte von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgehängt wurden und dass man ihnen
295 immer wieder einseitig Sonderopfer aufgezwungen hat, um öffentliche Haushalte zu konsolidie-
296 ren oder vermeintlich Rücklagen für spätere Versorgungsverpflichtungen zu bilden, kann dabei
297 gar nicht genug skandalisiert werden. Hinzu kommt, dass insbesondere nach der Rechtsprechung
298 des BVerfG vom 4. Mai 2020 (2 BvL 4/18) die Besoldungsgesetzgeber „Ausweich- bzw. Sparge-
299 setze“ verabschiedet haben, die die massive Überbetonung von kinderbezogenen Besoldungsbe-
300 standteilen („Veredelung der Beamtenkinder“), die (Wieder-) Einführung von dienst- oder woh-
301 nortbezogenen Zulagen, die Einführung von alimentativen Ergänzungszuschlägen, häufig in nicht
302 nachvollziehbarer Abhängigkeit voneinander, oder zuletzt die (fiktive) Anrechnung von Partner-
303 einkommen zum Inhalt hatten. Die Besoldungstabellen und -gesetze wurden dabei unzulässig ge-
304 staucht und hybridisiert.

305 Die Bedeutung des Grundgehalts, das ausschließlich das Amt bewertet, unabhängig von außer-
306 dienstlichen Faktoren, ist dabei völlig in den Hintergrund getreten. Das Mindestabstandsgebot
307 bzw. die Mindestbesoldung, das Abstandsgebot, das Leistungsprinzip und die qualitätssichernde
308 Funktion von Besoldung wurden dabei nicht beachtet. Mit diesen besoldungsrechtlichen Maß-
309 nahmen wurde die Beamtenschaft in Gewinner und Verlierer gespalten. Darüber hinaus wurde
310 mittelbar das Niveau der Versorgung abgesenkt.

311

312 **aa. Grundeinheitlichkeiten**

313

314 Den vorstehend beschriebenen groben Fehlentwicklungen kann nur durch die Schaffung von
315 Grundeinheitlichkeiten, und hier ganz konkret durch die Anhebung des Grundgehalts bis zur Er-
316 reichung der Mindestbesoldung am unteren Ende der Besoldungstabellen und zur Einhaltung des
317 Abstandsgebots durch das gesamte Besoldungsgefüge begegnet werden. Dies würde nach Über-
318 zeugung des dbb den grundsätzlich bestehenden (bislang aber überwiegend missbräuchlich ge-
319 nutzten) Gestaltungsspielraum der 17 Besoldungsgesetzgeber nicht unzulässig einschränken.

320 Es würde auch zu mehr Klarheit und Transparenz führen und die Mobilität der Beamtenschaft
321 zwischen den einzelnen Rechtskreisen begünstigen. Zugleich könnte der nur dem stark unter-
322 schiedlichen Besoldungsniveau (bei vergleichbarer Tätigkeit/Qualifikation) geschuldete Wettbe-
323 werb eingedämmt werden.

324

325 **aaa. Einbau des sog. Verheiratetenzuschlags in das Grundgehalt**

326

327 Die familienstandsbezogene Besoldung ist immer wieder Diskussionsgegenstand bei Gesetzge-
328 bungsvorhaben. Dabei wird überwiegend außer Acht gelassen, dass es Aufgabe des Gesetzgebers
329 ist, nicht nur den Beamten selbst, sondern auch seine Familie amtsangemessen zu besolden. In
330 zurückliegenden Entscheidungen des BVerfG wurde immer wieder ausgeführt, dass die Besol-
331 dung eines Beamten (maßgeblich das Grundgehalt) so auskömmlich sein muss, dass er sich und
332 seine Familie mit bis zu zwei Kindern amtsangemessen unterhalten kann.



333 Der bloße sog. Verheiratetenzuschlag (Familienzuschlag Stufe 1) sollte nach Auffassung des dbb
334 in das Grundgehalt eingebaut werden.

335 Aufgrund der nach unserer Überzeugung nach wie vor bestehenden verfassungswidrigen Unter-
336 alimentation in allen Rechtskreisen kann jedoch nur der Einbau des Zuschlags in voller Höhe in
337 das Grundgehalt in Betracht kommen.

338

339 • **Der dbb fordert den Einbau des sog. Verheiratetenzuschlags (Familienzuschlag der**
340 **Stufe 1) in voller Höhe in das Grundgehalt.**

341

342 **bbb. Vereinheitlichung des horizontalen und vertikalen Spannungsverhältnisses im**
343 **Grundgehalt**

344

345 Wichtigstes Instrument der Leistungsanerkennung ist und bleibt die Beförderung. Bei der finan-
346 ziellen Ausgestaltung der einzelnen Besoldungsgruppen untereinander gilt es, das Abstandsgebot
347 zu beachten. Daneben wird die Zunahme an Erfahrung in den Besoldungstabellen durch unter-
348 schiedliche Erfahrungsstufen finanziell abgebildet.

349 Während die Abstände zwischen den Besoldungsgruppen, aber auch zwischen den Erfahrungs-
350 stufen, (prozentual) schon früher uneinheitlich waren, sind sie insbesondere durch die nicht sys-
351 temkonforme Übertragung von Elementen aus Tarifabschlüssen (Sockel- oder Mindestbeträge,
352 aber auch Einmal- und Sonderzahlungen) weiter verändert worden. Das vertikale und horizontale
353 Spannungsverhältnis ist zwischenzeitlich völlig uneinheitlich und in vielen Fällen nicht mehr zu
354 rechtfertigen.

355 Daher gilt es, die Abstände im Besoldungsgefüge entsprechend dem Abstandsgebot und auch
356 dem Leistungsprinzip nachvollziehbar zu regeln und dadurch auch wieder mehr Transparenz und
357 Akzeptanz zu schaffen.

358

359 • **Der dbb fordert die Vereinheitlichung des horizontalen und vertikalen Spannungsver-**
360 **hältnisses im Grundgehalt unter Wahrung des Abstandsgebots und des Leistungsprin-**
361 **zips.**

362

363 **ccc. Anerkennung von Erfahrungszeiten**

364

365 Im öffentlichen Dienst wie auch extern erbrachte Zeiten und dabei gewonnene Berufserfahrun-
366 gen werden von den Dienstherrn in unterschiedlicher Weise und in unterschiedlichem Umfang
367 bei den Erfahrungszeiten anerkannt.

368 Dies behindert den gewollten Wechsel zwischen den Dienstherrn, aber auch die Gewinnung von
369 Quereinsteigern. Zugleich wird dadurch der Wettbewerb zwischen den Gebietskörperschaften
370 um neue Mitarbeiter verschärft.

371

372 • **Der dbb fordert die Schaffung von einheitlichen Regelungen zur Anerkennung von Er-**
373 **fahrungszeiten.**

374



375
376
377
378
379
380
381
382
383
384
385
386
387
388
389
390
391
392
393
394
395
396
397
398
399
400
401
402
403
404
405
406
407
408
409
410
411
412
413
414
415

bb. Vereinheitlichen von Zulagen und deren steuerliche Behandlung

Die Gewährung von Zulagen ist auf Bundes- und Länderebene sowohl bei den (zeitlichen) Voraussetzungen wie auch bei der Höhe sehr unterschiedlich geregelt. Der relevante Zeitraum an Samstagen beginnt in der Regel ab 13 Uhr, in Baden-Württemberg jedoch schon ab 12 Uhr. Diese unterschiedliche Zulagengewährung für gleichgelagerte, besondere Erschwernisse im Dienst ist für die Betroffenen nicht nachvollziehbar. Ebenfalls uneinheitlich und nicht nachvollziehbar ist die steuerliche Behandlung der Zulagen gemäß § 3b Einkommensteuergesetz. Während die Samstagszulagen steuerlich nicht begünstigt sind, ist dies bei den übrigen Zulagen der Fall.

- **Der dbb fordert eine zeitliche und betragsmäßige Vereinheitlichung der Zulagen für Dienst zu ungünstigen Zeiten auf dem bislang höchsten Niveau und deren einheitliche, steuerlich begünstige Behandlung.**

cc. Dynamisierung von Zulagen

Erschwerniszulagen und besondere Stellenzulagen sind in der Vergangenheit nicht durchgehend dynamisiert ausgestaltet worden. Wenn sie jedoch nicht regelmäßig angepasst werden, verlieren sie an Wert und Kaufkraft. Dadurch sinkt der Anreiz, sich der besonderen Belastung wie beispielsweise bei Wochenend- und Nachtarbeit oder Wechsel- und Schichtdienst auszusetzen oder besondere Funktionen zu übernehmen. Der besondere Wert dieser Dienste wird nicht mehr angemessen repräsentiert.

- **Der dbb fordert, Erschwerniszulagen und Stellenzulagen zu dynamisieren.**

dd. Vermögenswirksame Leistungen

Mit vermögenswirksamen Leistungen (VL) können Beschäftigte von ihrem Arbeitgeber beim Vermögensaufbau unterstützt werden. Die VL kann zum Beispiel genutzt werden, um Wohneigentum als Baustein der Altersvorsorge in Zeiten hoher Mietkosten und Wohnraumknappheit zu erwerben. Der Zuschuss für vermögenswirksame Leistungen für Beamtinnen und Beamte in Höhe von 6,65 Euro pro Monat ist allerdings seit der Einführung 1975 (damals 13 DM) nicht erhöht worden. In der Privatwirtschaft können Arbeitgeber ihre Beschäftigten beim VL-Sparen mit bis zu 40 Euro unterstützen. Der Anreiz zum VL-Sparen ist angesichts der aktuellen Höhe des Zuschusses von 6,65 Euro gering, eine Erhöhung ist nach 51 Jahren überfällig und dient zudem der Verbesserung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber.

- **Der dbb fordert eine seit langem überfällige Erhöhung des Zuschusses zu den vermögenswirksamen Leistungen auf 40 Euro monatlich.**



416

417 **b. Beamtenversorgung**

418

419 Die Beamtenversorgung ist das Alterssicherungssystem der Beamten, Richter und Soldaten und
420 obliegt der eigenständigen Gesetzgebungskompetenz der 17 Gebietskörperschaften. Zugleich ist
421 – wie das Bundesverfassungsgericht fortlaufend bestätigt – die eigenständige Altersversorgung
422 der Beamten ein vom Gesetzgeber zu beachtender, hergebrachter Grundsatz des Berufsbeam-
423 tentums nach Maßgabe von Art. 33 GG. Das Bundesverfassungsgericht hat diesbezüglich u. a.
424 ausgeführt, dass „auf dem Boden der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums [...] we-
425 der das Gehalt des aktiven Beamten noch das Ruhegehalt oder die Hinterbliebenenversorgung
426 (ganz oder teilweise) in Leistungen anderer Qualität wie z. B. Leistungslohn, Fürsorgeleistungen
427 oder Sozialversicherungsleistungen übergeleitet werden können. Die Besoldung und Versorgung
428 der Beamten darf – auch hinsichtlich einzelner ihrer Bestandteile – nicht dem Gewährleistungsbe-
429 reich des Art. 33 Abs. 5 GG entzogen werden. Sie muss vom Dienstherrn selbst gewährt werden,
430 der sich hinsichtlich keiner der bedeutsamen Alimentationsleistungen durch einen Dritten entlas-
431 ten darf. Unzulässig wäre insbesondere die völlige Entziehung eines rechtswirksam entstandenen
432 Versorgungsanspruchs.“ (BVerfG 2 BvR 933/82 – Urteil vom 30.09.1987).

433 „Das Alimentationsprinzip verpflichtet den Dienstherrn, Beamten und Richtern sowie ihren Fami-
434 lien lebenslang – also unter Einschluss der Altersversorgung – einen amtsangemessenen Unter-
435 halt zu gewähren. [...] Ein weiteres alimentationsrelevantes Kriterium sind Entwicklungen im Be-
436 reich der Versorgung. Besoldung und Versorgung sind Teilelemente des einheitlichen Tatbestands
437 der Alimentation und schon bei Begründung des Beamtenverhältnisses garantiert. Der Dienstherr
438 ist gehalten, den Unterhalt der Beamten lebenslang – und damit auch nach Eintritt in den Ruhe-
439 stand – zu garantieren. Dieser Verpflichtung kommt er gegenwärtig durch Bereitstellung einer
440 Vollversorgung nach. Beamte haben ihre Altersversorgung und die ihrer Hinterbliebenen nicht
441 selbst zu veranlassen; stattdessen sind ihre Bruttobezüge von vornherein – unter Berücksichtigung
442 der künftigen Pensionsansprüche – niedriger festgesetzt.“ (BVerfG 2 BvL 5/18 u. a. – Beschluss
443 vom 17.09.2025).

444

445 Gleichwohl ist auch das Beamtenversorgungsrecht nicht starr, sondern fortzuentwickeln und den
446 veränderten Rahmenbedingungen oder der höchstrichterlichen Rechtsprechung anzupassen.
447 Hierzu können die folgenden Aspekte genannt und gefordert werden.

448

449 **aa. Teilkapitaldeckung von Versorgungskosten**

450

451 Die Finanzierungsgrundlagen der Beamtenversorgung in Bund und Ländern müssen stabilisiert
452 werden. Seit Ende der 1950er Jahre wurde den Beamtinnen und Beamten durch verschiedenste
453 besoldungsrechtliche Maßnahmen die Teilnahme an der allgemeinen Einkommensentwicklung
454 verwehrt. Neben „Nullrunden“ wurden Tarifiergebnisse nur zeitlich verzögert, abgespeckt, oder
455 nach Besoldungsgruppen gestaffelt auf Besoldung und oft nur in geringerem Umfang auf die Ver-
456 sorgung übertragen. Immer wieder begründeten die Besoldungsgesetzgeber das mit dem Ziel,
457 Rücklagen für spätere Versorgungsverpflichtungen aufzubauen. In den meisten Fällen wurden
458 diese Mittel jedoch zweckentfremdet zum Stopfen anderer Haushaltslöcher eingesetzt. Dies hat



459 zur Folge, dass die Versorgungsverpflichtungen nach wie vor fast ausschließlich aus den laufen-
460 den Haushalten finanziert werden müssen und dass ganz aktuell die (völlig vermeidbare) Debatte
461 um die Beamtenpensionen erneut geführt werden muss. Das Umsteuern von einer fast aus-
462 schließlichen Finanzierung aus laufenden Haushalten zu einer zumindest teilkapitalgedeckten Fi-
463 nanzierung ist ein anerkannter Weg, um eine nachhaltige und generationengerechte Sicherung
464 der Beamtenversorgung zu erreichen. Diese unbestrittene Erkenntnis wird auch vom dbb nach-
465 drücklich unterstützt. Jedoch sind die aufzuwendenden Mittel nicht erneut von den Beamtinnen
466 und Beamten abzuverlangen. Dies gilt angesichts der nach wie vor herrschenden verfassungswid-
467 rigen Unteralimentation umso mehr.

- 468
469 • **Der dbb fordert die Schaffung von auskömmlichen und vor dem einfachgesetzlichen Zu-**
470 **griff geschützten Rücklagen in Bund und Ländern. Diese dürfen ausschließlich für die**
471 **zukünftigen Versorgungsausgaben verwendet werden. Die dafür erforderlichen Mittel**
472 **sind im Rahmen der Haushaltsführung von den Dienstherrn aufzubringen.**

473

474 **bb. Grundsatz der systemgerechten Übertragung**

475

476 Der zuletzt praktizierte Grundsatz einer systemgerechten Übertragung von Reformen in anderen
477 Alterssicherungssystemen, insbesondere der gesetzlichen Rentenversicherung, soll gewährleis-
478 ten, dass sich die großen Alterssicherungssysteme gleichgerichtet entwickeln. Sollten für die ge-
479 setzliche Rentenversicherung weitere Reformmaßnahmen als erforderlich angesehen werden,
480 kann dies nur unter sorgfältiger Würdigung und Berücksichtigung dienstrechtlicher Besonderhei-
481 ten und struktureller Unterschiede für das Beamtenversorgungsrecht nachvollzogen werden. Dies
482 gilt insbesondere in Bezug auf die eigenständige, als Vollversorgung ausgestaltete und dem Ali-
483 mentationsprinzip unterfallende Beamtenversorgung.

484

- 485 • **Der dbb fordert bei Reformen in den Alterssicherungssystemen die Beibehaltung des**
486 **bisherigen Grundsatzes der systemgerechten Berücksichtigung der rechtlichen und**
487 **strukturellen Unterschiede und Besonderheiten der Beamtenversorgung.**

488

489 **cc. Anspruch auf Altersgeld**

490

491 Gleiche Anforderungen und Aufgaben an Beamtinnen und Beamte sollten mit zumindest ähnli-
492 chen und materiell möglichst gleichwertigen Regelungen in der Altersversorgung einhergehen.
493 Dies ist nicht zuletzt auch erforderlich, um die wichtige, Gebietskörperschaft übergreifende Mo-
494 bilität und Flexibilität der Beamtinnen und Beamten aufrechtzuerhalten. Hierzu gehört unter an-
495 derem auch die europarechtskonforme Einführung eines Anspruchs auf ein Altersgeld oder eine
496 Ausgleichszahlung bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis in allen Gebietskör-
497 perschaften.

498

- 499 • **Der dbb fordert die Schaffung von einheitlichen gesetzlichen Regelungen, die grundsätz-**
500 **lich eine Abgeltung versorgungsrechtlicher Zeiten bei freiwilligem Ausscheiden aus dem**
501 **Beamtendienst ermöglichen.**

502



503

504 **dd. Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten**

505

506 Abhängig vom Geburtsdatum des Kindes werden für den Zeitraum vor 1992 und nach 1992 Kin-
507 dererziehungszeiten versorgungsrechtlich unterschiedlich berücksichtigt. Dies ist in keiner Weise
508 nachvollziehbar oder auch vermittelbar. Sozialrechtliche Verbesserungen gilt es insofern auch im
509 Beamtenversorgungsrecht abzubilden. Die aus Anlass der Vereinheitlichung im Rentenrecht ab
510 dem Jahr 2027 geschaffene Anerkennung und Gleichstellung der Kindererziehungszeiten ist da-
511 her auch in das Beamtenversorgungsrecht von Bund und Ländern zu übernehmen.

512

- 513 • **Der dbb fordert die einheitliche Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten in Bund**
514 **und Ländern auch für vor 1992 geborene Kinder.**

515

516 **c. Gesundheitsbezogenes Dienstrecht/Beihilfe**

517

518 Die eigenständige und bewährte Beihilfe sowie die Heilfürsorge sind wesentliche Bestandteile der
519 Fürsorgepflicht der Dienstherrn. Im Rahmen des Dienst- und Treueverhältnisses sind Beamte
520 und ihre Familien entsprechend der Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegen Krankheits- und Pfl-
521 gerisiken abzusichern. Neben dieser Verpflichtung hat der Beamte Eigenvorsorge, beispielsweise
522 in Form einer privaten Kranken- und Pflegeversicherung, zu betreiben. Diese Kombination ge-
523 währleistet einen leistungsfähigen Vollschutz. Zugleich ist die Beihilfe ein wichtiger Baustein für
524 die Attraktivität und Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst. Forderungen nach Ein-
525 heitsversicherungen laufen diesem Ziel entgegen.

526

527 Die Beihilfe ist als Teil des Beamtentums in Gänze ein wichtiger Bestandteil des Gesundheitssys-
528 tems und ist damit ebenfalls ständigem Wandel unterworfen und ist daher ebenso in die Zeit zu
529 stellen.

530

531 **aa. Digitalisierung der Beihilfebearbeitung**

532

533 Ein unabdingbarer Bestandteil der Beihilfe ist eine schnelle und rechtssichere Beihilfebearbei-
534 tung. Beamte und Versorgungsempfänger treten bei der Begleichung der Rechnungen der Leis-
535 tungserbringer in Vorleistung. Eine schnelle Erstattung durch den Dienstherrn ist deshalb unab-
536 dingbar. Dies gelingt unbestreitbar durch die möglichst umfangreiche, zugleich aber auch bedie-
537 nerfreundliche Digitalisierung. Viele Prozesse können schneller, transparenter und verwaltungs-
538 extensiver organisiert und durchgeführt werden. Beispielsweise müssen die Möglichkeiten der
539 eRechnung und des eRezepts genutzt werden. Der dbb unterstützt deshalb alle Dienstherrn, die
540 Abrechnungsstrukturen der Beihilfeträger innovativ auszugestalten.

541

- 542 • **Der dbb fordert die innovative Ausgestaltung der dem Beihilferecht zugrundeliegenden**
543 **Abrechnungsstrukturen u. a. durch die Nutzung der Möglichkeiten der**
544 **eRechnung und des eRezepts durch die Beihilfeträger.**

545



546

547

bb. Beibehaltung bzw. Schaffung von Grundeinheitlichkeiten im Beihilferecht

548

549 Im Beihilferecht von Bund und Ländern sollten Grundeinheitlichkeiten an zentralen Stellen ein-
550 gehalten werden. Diese sind notwendig, um die Beihilfe als eigenständiges Gesundheitssiche-
551 rungssystem attraktiv und nachvollziehbar auszugestalten. Dies gilt beispielsweise für die Festle-
552 gung von möglichst einheitlichen Höchstbeträgen für die Erstattung von bestimmten Leistungen,
553 einheitlichen Grenzen für die Definition der Beihilfefähigkeit von Ehegatten, aber auch für die
554 Beihilfebemessungssätze, um eine reibungslose ergänzende Versicherung sicherstellen zu kön-
555 nen.

556

- **Der dbb fordert die Schaffung von Grundeinheitlichkeiten u. a. im Bereich der Beihilfebemessungssätze oder bei der Höhe von Leistungserstattungen.**

559

560

cc. Weiterentwicklung im Bereich Gesundheit und Pflege

561

562 Insgesamt muss die Beihilfe ein breites Leistungsspektrum bereitstellen, das der Fürsorgever-
563 pflichtung der Dienstherrn Rechnung trägt. Einseitige Kürzungen, wie beispielsweise die Erhe-
564 bung von Kostendämpfungspauschalen, lehnt der dbb ab.

565

566 Forderungen nach einer Einbeziehung von Beamten und Versorgungsempfängern in eine Ein-
567 heitsversicherung lehnt der dbb ab.

568

- **Der dbb lehnt die Forderungen nach einer Einheitsversicherung ab.**

570

571

d. Starke Personalvertretungen – Rückgrat eines handlungsfähigen Staates

572

573 Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes tragen maßgeblich zur Leistungsfähigkeit des Staates
574 bei. Personalvertretungen sichern ihre Interessen und unterstützen zugleich die Arbeit der
575 Dienststellen. Damit sie diese Rolle auch in einem sich wandelnden öffentlichen Dienst wirksam
576 erfüllen können, brauchen sie zeitgemäße Rahmenbedingungen.

577

- **Der dbb fordert eine frühzeitige und umfassende Mitbestimmung auf allen Ebenen, verbindliche Einbindung in Krisenstäbe, sowie ein digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften.**

581

582 Der dbb als größte Interessenvertretung der Beamtinnen und Beamten mit mehr als 1,3 Millionen
583 Mitgliedern versteht sich schon immer als konstruktiver Reformpartner von Politik, Verwaltung
584 und Gesellschaft.

585

586 Hinweis: Dienstrechtliche Maßnahmen im Zusammenhang mit der Verbesserung des Schutzes
587 der Beschäftigten vor Gewalt werden separat behandelt.