



Der Personalrat  
im Bundeskanzleramt

Bundesminister des Innern  
Herrn Alexander Dobrindt

Bundesminister der Finanzen  
Herrn Lars Klingbeil

Vorsitzender der Vereinte  
Dienstleistungsgewerkschaft  
Herrn Frank Werneke

Bundesvorsitzender des dbb beamtenbund und  
tarifunion  
Herrn Volker Geyer

Berlin, 19. Mai 2026

Sehr geehrter Herr Bundesminister Dobrindt,  
sehr geehrter Herr Bundesminister Klingbeil,  
sehr geehrter Herr Vorsitzender Werneke,  
sehr geehrter Herr Vorsitzender Geyer,

wir wenden uns an Sie als die Tarifparteien im Öffentlichen Dienst und damit an diejenigen, die für die Beschäftigten des Bundes und die geltenden Regelungen Verantwortung tragen.

Als Personalvertretung im Bundeskanzleramt sind wir immer wieder mit Fragestellungen konfrontiert, die wir nicht durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung befriedigend lösen können.

Aufgrund der pauschalen Stelleneinsparung und dem damit verbundenen Arbeitsplatzabbau wird es zunehmend schwieriger, für die Beschäftigten Mischarbeitsplätze zu bilden, in denen der tarifrechtlich prägende Teil des Arbeitsplatzes einer anderen Regelung mit besserer Eingruppierung unterfällt. Umso mehr Bedeutung kommt also der tarifrechtlichen Eingruppierung selbst zu.

Zwar wurden mit dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst im Jahr 2005 die stark veralteten Eingruppierungsmerkmale des BAT von rund 3 000 auf rund 1 000 Tätigkeitsmerkmale verringert und in die Zeit gestellt, doch stehen weiter tarifvertragliche Vorgaben im Weg, die für die Beschäftigten bei der Personalentwicklung eine gläserne Decke bedeuten und die aktuelle Entwicklung durch die Anforderungen der Digitalisierung, Barrierefreiheit und Nachhaltigkeit nicht berücksichtigen.

Bei der täglichen Arbeit erleben die Beschäftigten und wir als Personalvertretung das Spannungsverhältnis zwischen den wachsenden bzw. sich verändernden dienstlichen Aufgabenbereichen und Anforderungen und dem nicht hinreichend atmenden Tarif- und Besoldungsrecht wie folgt:

1. Die Aufgaben von **Registrierkräften** haben sich in den vergangenen Jahren grundlegend gewandelt: Einführung und Betreuung digitaler Akten- und Dokumentenmanagementsysteme, die Sicherstellung von Datenqualität, Koordinierung von Zugriffsstrukturen und Prozessabläufen, dazu enge Zusammenarbeit mit Fachabteilungen und IT-Bereichen. Im Zuge der Digitalisierung – insbesondere im Kontext des Onlinezugangsgesetzes – hat die Komplexität der Tätigkeit deutlich zugenommen. Unsere Registrierkräfte tragen eine hohe Verantwortung für die Einhaltung rechtlicher Vorgaben, für die korrekte Archivierung und für die fristgerechte Aufbewahrung von Dokumenten. Auch die Vermeidung von Fehlern mit potenziell erheblichen rechtlichen und organisatorischen Folgen gehört zu diesem verantwortungsvollen Aufgabengebiet. Diese enorme Verantwortung ist mit der bisherigen Eingruppierung häufig nicht angemessen abgebildet. Ganz im Gegenteil: Die tariflichen Sonderregelungen für Registrierkräfte deckeln die Entwicklungsmöglichkeiten, während im allgemeinen Verwaltungsdienst die Entwicklung bis in die EG 9a (oder gar darüber hinaus) offensteht.

Im Vergleich zu anderen Tätigkeiten mit ähnlichen Anforderungen besteht daher teilweise ein Ungleichgewicht in der Eingruppierung. Dies wirkt sich negativ auf Motivation, Arbeitszufriedenheit und das Gerechtigkeitsempfinden bei den Beschäftigten aus. Eine angemessene tarifliche Bewertung ist Ausdruck von Wertschätzung gegenüber einer oft unterschätzten, jedoch unverzichtbaren Tätigkeit.

Vor dem Hintergrund der dargestellten Entwicklungen regen wir daher eine Überprüfung und Anpassung der tariflichen Eingruppierung von Registrierkräften, eine Berücksichtigung der gestiegenen fachlichen Anforderungen und Verantwortlichkeiten sowie eine bundesweit einheitliche und zukunftsorientierte Bewertung der Tätigkeit an.

2. Wir bitten um Überprüfung der **Eingruppierungen im Botendienst, im Pfortendienst** und für **Beschäftigte im Hausarbeiterdienst**, die mit der Entgeltgruppe 3 sozialpolitisch fragwürdig erscheinen. Nicht zuletzt ist das jüngste Gesetz zur Alimentation Ausdruck dessen, dass die Verfassungsgerichte hier die Frage des Lohnabstandsgebots zur Grundsicherung als nicht mehr ausreichend gegeben sahen. Die Länder sind vielfach dazu übergegangen, den gesamten einfachen Dienst abzuschaffen – mit der Konsequenz der Aufwertung dieser Tätigkeiten. Der Bund sollte sich in entsprechender Weise verhalten.
3. **Korrespondenz von Tarif- und Beamtenrecht:** Für unsere Kolleginnen und Kollegen, die dem TVöD unterfallen, wirkt es ungleich, dass es im Beamtenbereich das Endamt der Stellen mit Zulage gibt – und ein jeweiliges Äquivalent im Tarifbereich fehlt. Umgekehrtes gilt für die Regelung des **Urlaubsanspruchs** in der Bundesverwaltung: mit dem letzten Tarifabschluss gab es für den TVöD u.a. die Neuregelung mit einem Urlaubsanspruch von 31 Tagen ab 2027. Hier bedarf es zwingend einer vereinheitlichten Regelung, also Übertragung auf den Beamtenbereich.

Eine spezielle Fragestellung betrifft **die hierarchisch gestaffelten Zulagen und unterschiedlichen tariflichen Regelbewertungen** als besondere tarifliche Bestimmungen, die auf Grundlage eines BMI-Rundschreibens im Einvernehmen mit dem BMF **in Vorzimmern** gezahlt werden. Diese Heterogenität – auch und gerade im Zusammenspiel mit den BSB-Arbeitsplätzen in einer Behörde – wirft Fragen auf. Trägt die unterschiedliche Eingruppierung? Oder wäre das etablierte Zulagensystem (das im Zweifel von besseren Eingruppierungen aufgezehrt wird) nicht allein zureichend, um der besonderen Verantwortung in den Vorzimmern Rechnung zu tragen? In diesem Sinne:

- das besondere Vertrauensverhältnis zwischen dem „Vorzimmer“ und der Leitung
- die über das normale Maß hinausgehenden qualitativen und quantitativen Anforderungen an die nicht immer planbaren Tätigkeiten
- eine effizientere Arbeitsplatzgestaltung und
- die Probleme bei der Personalgewinnung.

Die Arbeitswirklichkeit sieht inzwischen so aus, dass in Vorzimmern auch Beamtinnen und Beamte sowie Soldatinnen und Soldaten ihren Dienst leisten; entsprechend müssen diese Zulagen auch an vorgenannte Statusgruppen gezahlt werden. Die Gleichbehandlung der Statusgruppen würde zugleich auch die Zufälligkeiten vermeiden, die derzeit bei der Vergabe der allgemeinen Vorzimmerzulage auftreten; dann würden alle Beschäftigten im Vorzimmer in den Blick genommen.

Im Tarifrecht könnte auch mit einem eigenständigen Tätigkeitsmerkmal, beispielsweise in der Entgeltgruppe 9c TVöD, eine besondere Tätigkeit wie in leitungsnahen Bereichen (z.B. einem Vorzimmer) oder in besonders hervorgehobenen Teamleitungen entsprochen werden. Letzteres sollte unserer Auffassung nach im TVöD konkretisiert werden und folglich vereinfacht zur Anwendung kommen.

In diesem Zusammenhang regen wir auch an - vergleichbar den beamtenrechtlichen Vorschriften der Laufbahngruppen (bspw. § 27 Abs. 6 BBesG) sowie Chancen für besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamten (§ 36 BLV neu) - auch Karrierewege im Tarifrecht zu eröffnen.

Insgesamt dient dieser Sachvortrag der Problembeschreibung; die Lösungsfindung legen wir in Ihre Hände!

Der öffentliche Dienst steht vor der Herausforderung, qualifiziertes Personal zu gewinnen und langfristig zu binden. Unzureichende tarifliche Rahmenbedingungen führen aktuell schon zu Schwierigkeiten bei der Nachbesetzung offener Stellen und erhöhter Fluktuation. Auch die sinkende Attraktivität des Berufsbildes spielt eine zunehmende Rolle. Eine Anpassung der Tarifstruktur ist daher auch im Interesse einer nachhaltigen Personalpolitik erforderlich.

Wir bitten Sie im Interesse der Beschäftigten und der Dienststellen, diese Fragestellungen bei der regelmäßigen Tarifpflege, für die nächsten Tarifverhandlungen als auch bei der Anpassung der Besoldung in den Blick zu nehmen.

Mit freundlichen Grüßen

Für den Personalrat im Bundeskanzleramt



Nils Stütze

Vorsitzender