



Die Arbeitsgemeinschaft Höherer Dienst (AhD) ist ein Zusammenschluss der nachgenannten Verbände:
Deutscher Philologenverband e.V., Deutscher Hochschulverband, Bundesverband der Verwaltungsbeamten des höheren Dienstes in Deutschland e.V., Verein Deutscher Bibliothekarinnen und Bibliothekare e.V., Bundesverband der Lebensmittelchemiker/-innen im öffentlichen Dienst e.V., Vereinigung der technischen Mitglieder des Deutschen Patentamtes/Prüfervereinigung e. V.

I.

dbb-Jahrestagung 2023

Am 9. und 10. Januar 2023 fand in Köln - erstmals seit 2020 wieder als Präsenzveranstaltung - die dbb-Jahrestagung statt. Das Thema der diesjährigen dbb-Jahrestagung lautete:

„Deutschland im Krisenmodus: Comeback des starken Staates?“

Nach der Eröffnung der Tagung und der Begrüßung der Gäste durch den Zweiten Vorsitzenden des dbb, Friedhelm **Schäfer**, richtete die Oberbürgermeisterin der Stadt Köln, Henriette **Reker**, ein Grußwort an die Teilnehmer.

Sodann wurden die einzelnen Programmpunkte abgehandelt:

1. Rede des dbb-Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach:

Der dbb-Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach betonte zu Beginn seiner Ausführungen, die größte Gefahr für Demokratie, gesellschaftlichen Zusammenhalt und Wohlstand gehe von einem kaputt gesparten öffentlichen Dienst aus.

Mit Blick auf die „bekannten Missstände“ unter anderem im Bildungs- und Gesundheitssystem, bei der Sicherheit und in der Justiz sowie angesichts der mangelhaften Digitalisierung und der Erosion des Vertrauens in den Staat forderte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach von der Politik und insbesondere von Bundesinnenministerin Nancy Faeser: „Wir müssen raus aus dem Krisenmodus. Die größte Gefahr für die Demokratie, für den Zusammenhalt unseres Gemeinwesens und auch für unsere Wirtschaft und unseren Wohlstand ist ein kaputt gespart, nicht funktionsfähiger öffentlicher Dienst.“ Die politisch Verantwortlichen müssten sich gegenüber den Menschen im Land endlich ehrlich machen und nichts versprechen, was nicht zu halten sei. Wenn der Personalmangel im öffentlichen Dienst nicht gestoppt werde, der Digitalisierungstau nicht aufgelöst werde, dann gebe es weniger Daseinsvorsorge. „Die Bürgerinnen und Bürger wollen nicht weichgespült, sondern einfach gut regiert, die Beschäftigten professionell geführt werden. Und dazu gehören unabdingbar eine funktionierende Daseinsvorsorge und ein zeitgemäß ausgestatteter und gestalteter öffentlicher Dienst.“

Der dbb-Chef äußerte sich anerkennend darüber, dass die Millionen Bediensteten des öffentlichen Dienstes - trotz all der Krisen, der sie sich entgegenstemmen müssen - weiterhin Tag für Tag und Nacht für Nacht alles dafür tun, damit dieses Land funktioniert. Menschen und Unternehmen müssten trotz mittlerweile eklatanter und flächendeckender Infrastruktur- und Personalmängel in der Daseinsvorsorge weiterhin einen halbwegs verlässlichen Staat an ihrer Seite haben und über die Runden kommen. Von der Politik beschlossene Hilfspakete und

Unterstützungsleistungen müssten dort landen, wo sie hingehören, seien sie handwerklich auch noch so schlecht und ohne jede Rückkopplung mit denen gemacht, die Ahnung von der Materie haben und sie umsetzen müssen. Nun aber brauche es „ein Bündel konzertierter Maßnahmen als Antworten auf die realen Herausforderungen, vor denen der Staat und mit ihm in erster Linie der öffentliche Dienst stehe.“

Beim traditionellen politischen Gedankenaustausch des dbb-Bundesvorsitzenden mit der Bundesinnenministerin standen auch die Debatte über Verfassungsfeinde im öffentlichen Dienst und die Angriffe auf Polizei und Rettungskräfte in der Silvesternacht im Blickpunkt. Menschen im öffentlichen Dienst, die nicht mit beiden Beinen fest auf dem Boden der Verfassung stünden, müsse „konsequent klare Kante“ gezeigt werden, denn sie beschädigten das Vertrauen der Menschen in die öffentlichen und demokratischen Institutionen. Vor allem aber diskreditierten sie die Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die tagtäglich rechtschaffen und verlässlich ihren Job machten, betonte Silberbach. Zugleich warnte er davor, den gesamten öffentlichen Dienst wegen einzelner krimineller Extremisten unter Generalverdacht zu stellen. Bei einer gewünschten Beschleunigung der Entfernung aus dem Dienst dürften rechtsstaatliche Verfahren nicht missachtet werden. Den gleichen Lösungs- und Umsetzungseifer, den die Politik derzeit bei Änderungen des Disziplinarrechts an den Tag lege, wünsche er sich vor allem in Sachen Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes. „Hier bedarf es einer klaren Antwort unseres Rechtsstaates. Und die kann nicht lauten: Personalien aufgenommen und Tschüss“. Strafverfolgung finde nämlich wegen einer total unterbesetzten Justiz nicht immer ausreichend statt, kritisierte Silberbach.

Um das Land, die Wirtschaft und vor allem das Vertrauen in die staatlichen Institutionen zu stabilisieren, brauche es endlich eine Kehrtwende der Politik in der Personal- und Finanzausstattung des öffentlichen Dienstes. Es brauche „Tatendrang, mehr Personal, attraktive Beschäftigungsbedingungen, Digitalisierung“ und eine nachhaltige Einbindung der Beschäftigten und ihrer Spitzenorganisationen bei der Gestaltung und Umsetzung politischer Vorgaben und Arbeitsprozessen. „Legen Sie endlich los! Land, Leute und Wirtschaft warten. Und diese Warterei kostet Nerven, Vertrauen und viel Geld“, so Silberbach.

2. Rede der Bundesministerin des Innern und für Heimat, Nancy Faeser:

Die Bundesinnenministerin hat bei der dbb-Jahrestagung die Leistungen des öffentlichen Dienstes gewürdigt und eine bessere Fachkräftegewinnung angekündigt.

„Meine Wertschätzung gilt dem öffentlichen Dienst in Bund, Ländern und Kommunen. Die Beschäftigten sind wahre Alltagshelden“, sagte Nancy Faeser. Ohne diese Beschäftigten sei etwa die Umsetzung der dringend benötigten Entlastungspakete der Bundesregierung für die Bürgerinnen und Bürger nicht möglich. Gerade die Leistung der kommunalen Bediensteten könne hier nicht hoch genug bewertet werden.

Zur Verbesserung der Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung stellte die Bundesinnenministerin konkrete Maßnahmen in Aussicht: „Wir brauchen die klügsten Köpfe. Deshalb werden wir eine crossmediale Kampagne für die Bundesverwaltung starten, um für die Arbeit beim Staat zu werben.“ Die Bundesregierung wolle außerdem mehr Menschen mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Dienst gewinnen und dafür beispielsweise Bewerbungsprozesse optimieren.

Hinsichtlich attraktiver Arbeitsbedingungen versprach Faeser mit Blick auf die bevorstehende Einkommensrunde für Bund und Kommunen: „Wir werden zu einer tragfähigen Lösung kommen.“ Für die verfassungskonforme Besoldung und Versorgung beim Bund wolle sie außerdem darauf drängen, dass ein entsprechendes Gesetz „sehr bald“ komme. Auch beim langjährigen Streit um die Arbeitszeit der Bundesbeamtinnen und -beamten signalisierte sie Gesprächsbereitschaft: „Ich lasse prüfen, wie wir hier für besonders belastete Berufsgruppen Entlastung schaffen können.“

Nach den Attacken auf Einsatzkräfte in der Silvesternacht betonte Nancy Faeser erneut: „Angriffe auf Beschäftigte werden wir nicht hinnehmen. Der Staat muss sich vor die Beschäftigten stellen. Täter müssen schnell bestraft werden. Nur das schafft Respekt vor dem Rechtsstaat.“ Auch zur Diskussion um sogenannte Reichsbürger im öffentlichen Dienst betonte die Bundesinnenministerin erneut: „Wer für den Staat arbeitet, muss sich aktiv zu unseren Grundwerten bekennen. Wir lassen nicht zu, dass der Rechtsstaat von Extremisten sabotiert wird. Sie haben im öffentlichen Dienst nichts zu suchen.“

Bei der Digitalisierung der Verwaltung - insbesondere beim Onlinezugangsgesetz (OZG) - räumte Faeser ein: „Hier muss der Staat auf allen Ebenen besser und schneller werden.“ Hier dürften Prozesse allerdings nicht einfach digitalisiert, sondern müssten zuvor grundlegend verbessert werden. „Angesichts von 40.000 Behörden im Land und alleine 11.000 Städten und Gemeinden ist das allerdings weiter eine Mammutaufgabe.“

3. Vortrag von Professor Dr. Udo Di Fabio:

Professor Dr. Udo Di Fabio, Richter des Bundesverfassungsgerichts a.D., hat ein Plädoyer für den öffentlichen Dienst als Stabilisator für den gesellschaftlichen Zusammenhalt gehalten.

Der Verfassungsrechtler skizzierte den Zusammenhang von Daseinsvorsorge und Vertrauen in die staatlichen Institutionen. So schwinde die öffentliche Aufmerksamkeit an einem bestimmten Thema in der Regel dann, wenn das dazugehörige Gesetzgebungsverfahren nach intensiven Diskussionen und regelmäßiger Berichterstattung in den Medien abgeschlossen sei. Um den Vollzug des Gesetzes und die Erfahrungen mit ihm kümmere sich danach kaum noch jemand. „Dabei haben Verwaltungsdienstleistungen eine ganz elementare Bedeutung für das Ansehen des Staates. Funktionieren Verwaltungen nämlich für längere Zeit nicht richtig, erodiert das Vertrauen der Bevölkerung in Rechtsstaat und Demokratie.“ Daher sei der öffentliche Dienst ein „Grundelement der Demokratie und eine Forderung des Sozialstaatsprinzips.“ Das werde besonders dort deutlich, wo Defizite entstünden, zum Beispiel, wenn die öffentliche Sicherheit nicht mehr flächendeckend gewährleistet werden könne. „Davon sind zuerst die sozial Schwächeren betroffen. Aber der Rechtsstaat hat das Verfassungsversprechen einzulösen, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind. Dies kann er nur einlösen, in dem er Sicherheit für alle gewährt.“

Aktuell sei in Deutschland die Tendenz zu beobachten, dass der öffentliche Dienst durch überbordende Gesetzgebung überfordert sei, so Di Fabio weiter. Im Gegenzug müsse daher sichergestellt werden, dass „Personal, Mittel und Besoldung passen, damit Dienstherrn und Arbeitgeber ihre Beschäftigten motivieren können, für den Gesetzesvollzug zuständig zu sein“. Unter diesem Gesichtspunkt sieht auch Di Fabio die Personaldecke derzeit als zu dünn an. „Und schauen wir auf die Demografie, stehen uns die Engpässe sogar noch bevor.“ Da der öffentliche Dienst beim Kampf um Nachwuchskräfte nicht mit der Wirtschaft Schritt halten könne, sei es unausweichlich, dass der Staat die Aufgaben seines „stabilisierenden Elements öffentlicher Dienst“ so zuschneide, dass Gesetze auch umgesetzt und mit Leben erfüllt werden könnten.

Außerdem könne der öffentliche Dienst seine Attraktivität für Nachwuchskräfte steigern, erklärte der frühere Bundesverfassungsrichter, indem er das Ethos, das viele junge Menschen bewege, für den Staat zu arbeiten, auch entsprechend wertschätze: „Die Überzeugung, etwas Wichtiges für die Gesellschaft zu tun, ist ein starker Antrieb. Das müsse sich aber auch in einer schnellen Rechtsprechung bei Gewaltdelikten gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes widerspiegeln, denn letztlich sei jeder Angriff auf die Beschäftigten ein Angriff auf die demokratische Kultur.“

Insgesamt habe sich die Bevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland zu sehr an das „tragende Fundament öffentlicher Dienst“ gewöhnt, ohne von Zeit zu Zeit auf Bruchstellen zu achten. „Wir haben zu viel Vertrauen in eine scheinbar ewig funktionierende Infrastruktur entwickelt, zu wenig investiert und sich verändernde Rahmenbedingungen ignoriert.“ Diese Diagnose umfasse auch Verwaltungsdienstleistungen und -verfahren. Solle am Ende nicht aus vie-

len kleinen Krisen eine große Staatskrise werden, müsse die Politik wieder stärker in den Fokus nehmen, „dass der öffentliche Dienst die verfassungsrechtliche Grundlage für das öffentliche Gemeinwesen bildet und gleichzeitig eine Garantie für entsprechende Infrastrukturen und Dienstleistungen gewährt.“

4. Vortrag von Albrecht von Lucke:

Der Publizist Albrecht von Lucke befasste bei der dbb-Jahrestagung mit den Zusammenhängen zwischen einem geschwächten Staat und gleichzeitig zunehmender Radikalisierung. Übertrage der Gesetzgeber der Verwaltung Aufgaben, die diese nicht bewältigen könne, schwäche er gleichzeitig sich selbst und damit den Staat insgesamt. Die gegenwärtige Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit des Staates werde für alle sichtbar, machte von Lucke deutlich.

Die Silvesternacht 2022/2023 mit ihren gewalttätigen Krawallen und Attacken auf Einsatz- und Rettungskräfte habe quasi als Signatur der Zeit gezeigt, dass der Staat zumindest in Teilen nicht mehr als stark, stabil, wehrhaft, handlungsfähig und auf der Höhe der Zeit handle und nicht mehr entsprechend wahrgenommen werde. Ein Hauptziel der Gesellschaft, Sicherheit für die Bürger, vor allem auch für die Bediensteten dieses Staates zu gewähren, sei bei den Ausschreitungen nicht gegeben gewesen und habe die Exekutive am Rande ihrer Handlungsfähigkeit gezeigt. „Nie erscheint der Staat angreifbarer, als wenn er die eigenen Leute nicht schützen kann“, so der Jurist und Politikwissenschaftler. Von Lucke stellte die Frage, ob sich die Gesellschaft längst an diesen Zustand gewöhnt habe? Seit einigen Jahren würden alle Krisen auf die Verwaltungsebene nach unten durchgereicht. Diese solle erlassene Gesetze konkret durchsetzen, sei damit jedoch völlig überfordert. „Der gute Wille des Staates ist zu erkennen, aber er ist nicht handlungsfähig.“ Auch das Beispiel der Corona-Impfpflicht, die nicht durchgesetzt werden konnte, habe sich gezeigt, wie der Staat an die Grenze seiner Handlungsfähigkeit komme.

Als Ursache für die schwierige Lage des Staates identifizierte von Lucke die Nichtexistenz von Staatsbürgerbewusstsein. Ursprünglich lautete das Versprechen selbst eines autokratischen Staates, der Garant der Sicherheit der Bürger zu sein. Das Bewusstsein moderner Staatsbürgerinnen und Staatsbürger - „*l'état, c' est nous*“ („der Staat sind wir alle“) - sei in den letzten Jahrzehnten unter die Räder geraten. Das Untertanenbewusstsein des Deutschen Kaiserreiches sei inzwischen in sein Gegenteil umgeschlagen. Von Lucke zeichnete die Liberalisierungsbewegung von den Studentenunruhen des Jahres 1968, über Willy Brandts Versprechen, mehr Demokratie zu wagen, den Mauerfall und die Globalisierung bis hin zur Maxime „Privat vor Staat“ der Neunzigerjahre nach. All das habe zu einem Verfall des staatsbürgerlichen Bewusstseins geführt. Wutbürger, Reichsbürger anerkannten nur noch das eigene Ego als Maßstab, viele Menschen stellten mit ihren zunehmend radikaleren Protestformen den Staat grundsätzlich in Frage, so von Lucke. Er empfahl als „Ausweg“ eine breite Debatte zur Frage, wann und in welchem Maße dem Staat Respekt geschuldet werde? Die Sichtbarkeit des Staates müsse vor allem an Brennpunkten vergrößert, die politische Bildung vor allem in der Schule verbessert werden. Es brauche mehr personelle und materielle Mittel sowie eine geistig-moralische Wende“ im Verhältnis vom Öffentlichen und Privaten. Der Staat brauche eine Generalüberholung, und dafür seien schlicht Steuererhöhungen vonnöten, erklärte von Lucke. Wenn in die öffentlichen Angelegenheiten investiert werde, dann bedeute das für privaten Konsum einen gewissen Rückschritt. Für einen starken Staat aber müsse eine Debatte geführt werden, was die Demokratie den Menschen wert sei.

5. Grußwort des Ministerpräsidenten des Landes Nordrhein-Westfalen, Hendrik Wüst:

Der Ministerpräsident des Landes Nordrhein-Westfalen, Hendrik Wüst, hat auf der dbb-Jahrestagung die Bedeutung einer leistungsfähigen öffentlichen Verwaltung für die Wirtschaft betont.

Wüst machte in seinem Grußwort deutlich, welche große Verantwortung dem Staat und dem öffentlichen Dienst in den aktuellen Mehrfachkrisen zukommt. Insbesondere mit Blick auf die

Folgen des Ukraine-Kriegs und die Versorgung von Flüchtlingen sei auf die Kommunen und den öffentlichen Dienst stets Verlass. „Das macht mich sehr, sehr dankbar. Wir haben diesen starken Staat- weil er auch in der Krise verlässlich ist, weil er einen sicheren Rahmen bietet“, betonte der Regierungschef des Landes Nordrhein-Westfalen.

Umso bestürzt zeigte sich Wüst angesichts der gewalttätigen Ausschreitungen in der Silvesternacht. Die Bediensteten hätten ein Recht auf Unversehrtheit: „Angriffe auf Einsatz- und Rettungskräfte sind vollkommen inakzeptabel. Gewalt gehört weder zum Feiern noch zum Demonstrieren. Daran dürfen wir uns in diesem Land nicht gewöhnen.“

Auch mit Blick auf den Klimawandel und seine Folgen, die bereits jetzt durch Überflutungen wie etwa im Ahrtal und Waldbrände nach Dürreperioden sichtbar würden, müsse Deutschland besser werden. Es gehe vor allem darum, „Klimaschutz zu schaffen und gleichzeitig Wohlstand zu erhalten“. Diese Aufgabe könne nur gelingen, wenn ein starker öffentlicher Dienst dabei auch eine zentrale Rolle spiele, zeigte sich Wüst überzeugt. „Um etwa den Umbau hin zu klimaneutralen Anlagen in der Industrie zu meistern, brauchen wir eine deutliche Beschleunigung der Genehmigungsverfahren. Dazu braucht man Beschäftigte, die fachlich auf der Höhe sind, und einen innovativen öffentlichen Dienst, der auf der Höhe der Zeit ist.“ Um die hierfür dringend benötigten Nachwuchskräfte zu mobilisieren, habe man in NRW eine Modernisierungsoffensive in enger Abstimmung mit Gewerkschaften und Beschäftigten gestartet. Neben der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehe dabei die Digitalisierung der Verwaltung im Fokus: „Wir müssen jetzt dranbleiben und erheblich zulegen. Das ist auch eine Frage der Attraktivität des Staats als Arbeitgeber“.

6. Es folgten drei Diskussionsrunden, moderiert von Anke Plättner:

6.1. Diskussion zum Thema „Rekordinflation, Corona-Schulden, drohende Rezession - Bleibt genug für Investitionen in einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst?“

Teilnehmer:

Philipp Amthor, Mitglied des Deutschen Bundestages,
Katja Dörner, Oberbürgermeisterin der Stadt Bonn,
Christian Dürr, Vorsitzender der FDP-Bundestagsfraktion,
Dr. Markus Optendrenk, Finanzminister des Landes Nordrhein-Westfalen,
Philippa Sigl-Glöckner, Direktorin und Geschäftsführerin des Dezernats Zukunft.

Katja Dörner, Oberbürgermeisterin der Stadt Bonn, verwies auf den Investitionsstau in den Kommunen. Der liege bei über 150 Milliarden Euro. Zur Beseitigung dieses Investitionsstaus benötige man nicht nur die erforderlichen Haushaltsmittel, sondern auch geeignete Fachkräfte, die die vorhandenen Mittel sachgerecht ausgeben könnten. Auch der demografische Wandel sei von Bedeutung: „30 Prozent unserer Fachkräfte in Bonn verlassen uns in den nächsten Jahren altersbedingt.“ Sonst könnten nur noch kommunale Pflichtaufgabe finanziert werden. Der Klimaschutz falle dann hinten runter. Der Bund dürfe keine Gesetze zu Lasten der Kommunen mehr erlassen. Die Umsetzung neuer Bundesgesetze erforderten häufig zusätzliches Personal.

Philipp Amthor, Mitglied des Deutschen Bundestages und des dortigen Innenausschusses, forderte für die Ausgaben des Staates eine stärkere Priorisierung durch die Bundesregierung. Der öffentliche Dienst dürfe nicht Opfer weiterer Sparmaßnahmen werden. Ein guter öffentlicher Dienst koste Geld. Um mehr Mittel für notwendige Investitionen zur Verfügung zu haben, müsste gerade der Bund nicht nur immer neue Projekte entwickeln, sondern alte Programme auch permanent evaluieren.

Nach Auffassung von **Christian Dürr**, Vorsitzender der FDP-Bundestagsfraktion, erfordert Haushaltspolitik stets Priorisierung, denn genug Geld sei nie da. Die Einhaltung der Schuldenbremse erfordere, gerade in Krisenzeiten, eine Finanzpolitik mit klaren Priorisierungen. Nach hohen Ausgaben in der Corona-Krise müsse der Bundeshaushalt jetzt in der Energiekrise die

Schuldenbremse einhalten, Preisbremsen aber trotzdem finanzieren. Die Einkommensforderung des dbb von 10,5 Prozent hält Dürr aus Sicht des Bürgers für angemessen, aus der Sicht des Finanzpolitikers stelle sich das Problem anders dar.

Dem öffentlichen Dienst drohen nach Auffassung von Dürr weitere Personalengpässe wegen ungünstiger demografischer Gegebenheiten. Ursache für den Personalmangel sei am Ende aber nicht das fehlende Geld. Überall dort, wo Personal auch künftig fehle, müssten Strukturen und Abläufe künftig intelligenter werden. Infrastruktur sei eine Kernaufgabe der Länder betrachtet werden. Daher müsse man die Kommunen auskömmlich ausstatten. „Daher mein Appell, besser mit den Kommunen umzugehen, denn sie leisten ganz viel gute Basisarbeit.“ Der Bund solle sehr genau darauf achten, ob alle laufenden Förderprogramme noch zeitgemäß sind. Der öffentliche Dienst brauche eine Unternehmenskultur, bei der die Beschäftigten jederzeit das Gefühl haben könnten, ihre Vorgesetzten stünden hinter ihnen und ihren Entscheidungen.

Dr. Markus Optendrenk, Finanzminister des Landes Nordrhein-Westfalen, betonte mit Blick auf den staatlichen Investitionsstau und die Forderung nach dem „starken Staat“, dass es sehr darauf ankomme, was eine Gesellschaft für wichtig halte. Bei dem Ringen darum, in welchen Bereichen die Investitionen am dringendsten gebraucht würden, gehe es oft nicht um ein Entweder-Oder. Vielfach fehle es nicht am Geld, sondern an Personal. Zuweilen sei die Struktur auch nicht funktionsfähig. Anreize müssten richtig gesetzt werden. „Die Zustimmung zur Demokratie beginnt vor Ort“, betonte Optendrenk, der über eine langjährige kommunalpolitische Erfahrung verfügt. Die Kommunen hätten in den letzten Jahren in großem Umfang zusätzliche Aufgaben übernommen. Bei der Forderung nach einem „Sondervermögen öffentlicher Dienst“ stelle sich die Frage, ob dann noch Bedarf bestehe für einen „normalen Haushalt“. Die Bewältigung der anstehenden Aufgaben erfordere einen demografiefesten öffentlichen Dienst.

Philippa Sigl-Glöckner vom finanz- und wirtschaftspolitischen „Dezernat Zukunft“ thematisierte den Widerspruch „zwischen dem, was man denkt, und dem, was passiert“ bei Investitionen. Es bestehe allseits Konsens, dass mehr in Bildung investiert werden müsse, nicht nur bei den Bürgern, sondern auch in der Wissenschaft. Trotzdem werde viel mehr in Gebäude, Straßenbau und auch Entwicklungshilfe investiert. Aktuell habe man rund 200 Milliarden Euro für Energie mobilisiert. Bei der Bildung, wo es um deutlich geringere Beträge gehe, gebe es zwar vielfältige verbale Unterstützungen, eine konkrete Umsetzung finde aber nicht statt. Gut ausgebildete Fachkräfte seien ein entscheidender Faktor für den Erfolg. Vor allem der öffentliche Dienst brauche für Energiewende und Klimaschutz entsprechendes Personal. Gelder wie z. B. für den Klimaschutz sollten verstärkt leistungsorientiert bereitgestellt werden. Die Kommunen sollten Investitionsentscheidungen frei treffen können. Sie sollten vor Ort die notwendigen Strukturen schaffen, bauen, kaufen und nicht Anträge für den Bund schreiben.

6.2. Diskussion zum Thema „Personalmangel im öffentlichen Dienst - Wie schließen wir die Fachkräftelücke?“

Teilnehmer:

Matthias Heidmeier, Staatssekretär im Min. für Arbeit, Gesundheit u. Soziales NRW,
Dr. Joachim Derks, stellv. Hauptgeschäftsführer DIHT,
Dr. Uda Bastians, Beigeordnete beim Deutschen Städtetag,
Daniela Kuzu, Beigeordnete der Stadt Neuruppin.

In seinem Impulsvortrag verwies **Matthias Heidmeier** auf die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den gesamten Arbeitsmarkt. Derzeit folgten 100 Personen, die altersbedingt aus dem aktiven Berufsleben ausschieden, nur etwa 66 neue Beschäftigte nach. Hier habe die Politik auf das Thema „in einigen Bereichen vielleicht zu spät reagiert“. Heute sei Fachkräftegewinnung ein absolutes Topthema. Nordrhein-Westfalen starte gerade eine Fachkräfteoffensive, nicht nur für den öffentlichen Dienst. Auch im Handwerk gebe es derzeit und 80.000 Menschen in Ausbildung, 1980 seien es noch 180.000 gewesen. Wichtig sei, die Berufliche Bildung zu stärken. Die vielen jungen Menschen ohne Berufsabschluss müssten über die Aufstiegschancen

nach einer Ausbildung informiert werden. Letztlich müsse die Bezahlung beim Handwerksmeister und beim Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss gleichwertig sein.

Daniela Kuzu, Beigeordnete der Stadt Neuruppin in Brandenburg berichtet über den Change-Management-Prozess aus der kommunalen Praxis. Derzeit seien 515 Mitarbeiter für die Stadt Neuruppin tätig. Nur sieben Stellen seien unbesetzt, davon lediglich eine seit mehr als sechs Monaten. Probleme bei der Personalgewinnung gebe es vor allem bei IT-Kräften und im Tiefbau. Neuruppins Strategie sei es, selbst Ausbildungen und duale Studiengänge in diesen Bereichen durchzuführen. Man müsse die Kräfte aber nicht nur gewinnen, sondern auch halten. Wer unfähige Führungskräfte einsetze, verliere fähige Beschäftigte. Für ein besseres Verständnis der Bedürfnisse von Beschäftigten habe man gemeinsam mit diesen ein Konzept für die Personalentwicklung erarbeitet.

Dr. Achim Dercks, stellv. Hauptgeschäftsführer der DIHK, mahnte einen realistischen Blick auf die Lage an. Man müsse mit dem Fachkräftemangel umgehen und mit ihm leben. Dabei säßen alle Branchen, öffentlicher Dienst, Handwerk, Industrie, Handel oder Dienstleistungen, alle in einem Boot. Entscheidender als attraktivere Beschäftigungsbedingungen seien neue Lösungen im Bereich der Digitalisierung. Man könne das dauerhafte Fehlen von mehr als zwei Millionen Fachkräften nicht durch attraktivere Beschäftigungsbedingungen ausgleichen. „Wir müssen uns damit abfinden, dass wir weniger werden.“ Zum Teil müsse man Aufgaben einfach streichen. In geeigneten Fällen könne man Künstliche Intelligenz einsetzen und ggfs. auch entscheiden lassen. Nur so könne künftig sichergestellt werden, dass in den Bereichen, in denen weiterhin Menschen gebraucht würden, etwa in Bildung und Pflege, diese dann auch wirklich zur Verfügung stünden. Auch föderale Strukturen und Datenschutzvorschriften gehörten auf den Prüfstand. Ein verstärkter Austausch zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft könne hierbei helfen.

Dr. Uda Bastians, Beigeordnete beim Deutschen Städtetag, will dem Fachkräftemangel, der insbesondere im Ingenieurwesen und in der IT sowie in der Pflege und der Betreuung auffallend sei, unter anderem durch mehr Ausbildungskapazitäten im öffentlichen Dienst begegnen. So solle zum Beispiel der Studiengang Verwaltungsinformatik aufgestockt werden. An der Ausbildung dürfe es nicht scheitern. Es müsse erreicht werden, dass man die Leute, die eine bestimmte Tätigkeit ausüben wollen, auch in die betreffenden Berufe bekomme. Auch Fachkräftezuwanderung sei nötig. Junge Menschen müssten für den öffentlichen Dienst begeistert werden, indem man Sinnhaftigkeit, Vielfalt und Perspektiven der Berufe herausstelle und dafür werbe.

6.3. Diskussion zum Thema „Energiesicherheit versus Klimakrise - Welchen Beitrag kann der öffentliche Dienst leisten?“

Teilnehmer:

Prof. Dr. Dirk Messner, Präsident des Umweltbundesamtes,
Klaus Müller, Präsident der Bundesnetzagentur,
Dr. Nina Scheer, Mitglied des Deutschen Bundestages,
Ralph Tiesler, Präsident des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe.

Dirk Messner, Präsident des Umweltbundesamtes (UBA), beschrieb in seinem Einführungsvortrag die große Bedeutung, die dem öffentlichen Sektor auf dem Weg zur Klimaneutralität, die Deutschland bis zum Jahr 2045 erreichen will, zukommt.

Zwar finde der Umwandlungsprozess hin zur Nachhaltigkeit in erster Linie in der Wirtschaft statt. Der öffentliche Dienst habe aber die Aufgabe, die Rahmenbedingungen für die Wirtschaft zu schaffen. Zudem müsse die Arbeit zur Erreichung der Klimaneutralität beschleunigt werden. Der öffentliche Sektor sei aufgefordert, seine Aufgabe bei der Gestaltung der ökologischen Transformation unmittelbar wahrnehmen. Ebenso müsse der öffentliche Dienst erreichen, dass seine eigenen Institutionen und Infrastrukturen klimaneutral zu gestalten, „und zwar nicht

selektiv, sondern flächendeckend.“ Es brauche systematische Konzepte und Strategien für emissionsfreie öffentliche Gebäude und Mobilität.

Dem öffentlichen Sektor komme eine wesentliche Gestaltungsmacht bei der Klimawende zu. Wer regelmäßig 20 Prozent der wirtschaftlichen Gesamtnachfrage generiere, könne und müsse im Rahmen seiner Ausschreibungen und Beschaffungsprozesse Anreize setzen, die Nachhaltigkeit und Klimaschutz fördern. Verantwortung trage der öffentliche Dienst schließlich auch für die Akzeptanz und den gesellschaftlichen Konsens für die Energiewende. Es müsse „ein Krisengefühl“ in Sachen Klima geschaffen werden, um den dringend gebotenen Handlungsdruck bei den Menschen zu erzeugen. Der Klimawandel mache keine Pause und sei eine enorme existenzielle Herausforderung. Seit 30 Jahren werde über Nachhaltigkeit geredet. Jetzt sei es höchste Zeit, Klimaneutralität zu schaffen.

Glaubwürdigkeit in Sachen Klimaschutz beginnt für **Klaus Müller**, Präsident der Bundesnetzagentur, in der eigenen Behörde: „Wir haben die 19-Grad-Marke beim Heizen unseres gemieteten Dienstgebäudes gehalten. Ansonsten gibt es zum Beispiel Fahrradstationen für E-Bikes, Solarpanels auf dem Dach, Dienstreisen mit der Bahn und vieles mehr, was der Umwelt guttut.“ Mit den neuen LNG-Terminals seien gute Voraussetzungen geschaffen, Engpässe auch im nächsten Winter zu vermeiden.

Der ökologische Wandel sei alternativlos. Investitionen in erneuerbare Energien seien heute echte Zukunftsinvestitionen. Derzeit werde mehr über Protestformen gesprochen als über die Aufgaben des Klimaschutzes. Der öffentliche Dienst könne beim Klimaschutz vor allem punkten, wenn Gasspeicher gefüllt, Netze ausgebaut und neue Infrastrukturen geschaffen würden.

Die nötige Beschleunigung bei der Energiewende „ist ein etwas dickeres Brett“, befand **Nina Scheer**, Klimaschutz- und energiepolitische Sprecherin der SPD-Bundestagsfraktion. Zur raschen Umsetzung der Energiewende müsse man mit Mut und Tatkraft auch mal allein voranzugehen, um schnelle Lösungen vorzubringen. Der öffentliche Dienst müsse bei der Energiewende selbst Vorbild sein. Es werde für die Beschleunigung von Genehmigungsverfahren beispielsweise auch mehr Leitfäden geben müssen, um das Rad nicht immer wieder neu erfinden zu müssen. Bei allen Genehmigungsverfahren müssten die erneuerbaren Energien im Mittelpunkt stehen. Ihnen gebühre der Vorrang.

Die Form der Klimaproteste der letzten Monate führe dazu, dass die dort erhobenen Forderungen politisch nicht verwertbar seien. Die Demokratie als entscheidendes Grundprinzip unserer verfassungsrechtlichen Ordnung sei darauf angewiesen, dass der Gestaltungswille sich seinen Weg auch bahnen könne. Dazu müsse man die rechtlich vorgesehenen Wege beschreiten. Gesetze und Gerichtsentscheidungen seien zu beachten.

Ralph Tiesler, Präsident des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe, machte deutlich, dass es nicht nur wichtig sei, den öffentlichen Dienst und seine Institutionen klimaneutral zu gestalten. „Der Klimawandel fordert uns mit anderen Ereignissen heraus, wenn wir an die zunehmenden Wetterkapriolen denken, die uns bereits ereilt haben, etwa an der Ahr, oder die Dürreperioden, die zunehmen.“

Das Thema Bevölkerungsschutz sei ein Teil der staatlichen Sicherheitsarchitektur, der Daseinsvorsorge. Es sei ein Krisenbewusstsein erforderlich, um im Ernstfall handlungsfähig zu sein. Aus dem Krisenmodus komme man nur heraus, wenn man sich an die Krisen anpassen und Strategien entwickle, um Krisen zu bewältigen. Staat, Organisationen, Unternehmen und die öffentliche Hand müssten im Dialog zusammenarbeiten. Dazu müssten Behörden viel mehr in die Vorbereitung investieren. Die Bürger müssten lernen, wie sie sich in Krisensituationen selbst helfen und zur Lösung beitragen könnten.

II.

Aktuelle Rechtsentwicklung der Beamtensoldung und –versorgung in Bund und Ländern

1. Ausgangssituation im Bund:

Im Anschluss an die **Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst von Bund** (ca. 147.000 Tarifbeschäftigte) **und Kommunen** (ca. 2,14 Mio. Tarifbeschäftigte), die zuletzt am 26.10.2020 zu einem Tarifabschluss geführt hatten, ist für den Bundesbereich (ca. 185.000 Beamte) der Tarifabschluss auf den Bereich der Beamten, Richter und Soldaten sowie der Versorgungsempfänger übertragen worden. Die entsprechenden Regelungen finden sich in dem

Gesetz zur Anpassung der Bundesbesoldung und -versorgung für 2021/2022 und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (BBVAnpÄndG 2021/2022) vom 9. Juli 2021 (BGBl. I S. 2444).

Durch dieses Gesetz wurden die Dienst-, Anwärter- und Versorgungsbezüge in zwei Schritten (zum 1. April 2021 und zum 1. April 2022) linear angehoben. Damit ist das Ergebnis der Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst vom 26. Oktober 2020 zeitgleich und systemgerecht übernommen worden. Die Erhöhung im Jahr 2021 berücksichtigt einen Abzug zugunsten der Versorgungsrücklage gemäß § 14a Absatz 2 Satz 1 und 2 in Verbindung mit Absatz 1 Satz 2 BBesG in Höhe von 0,2 Prozentpunkten. Dementsprechend haben sich die Dienst- und Versorgungsbezüge für den Bundesbereich erhöht bzw. werden sie erhöht

**zum 1. April 2021 um 1,2 % und
zum 1. April 2022 um weitere 1,8 %.**

2. Beginn der gegenwärtigen Tarifverhandlungen:

Da die Laufzeit des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen vom 26. Oktober 2020 mit dem **31. Dezember 2022** abgelaufen ist, stand im Januar 2023 die nächste Tarifrunde für Bund und Kommunen an. Wie die nächste Besoldungsrunde für den Bundesbereich aussehen wird, wird erst nach Abschluss der Tarifverhandlungen zu beurteilen sein.

Für die anstehenden **Tarifverhandlungen** sind drei Runden geplant (jeweils in Potsdam), und zwar

- am 24. Januar 2023 (1. Runde),
- am 22. und 23. Februar 2023 (2. Runde) und
- am 27. und 29. März (3. Runde).

3. Tarifforderungen von dbb und ver.di:

Am 11. Oktober 2022 haben **dbb-beamtenbund & tarifunion** und **ver.di** ihre Tarifforderungen für die anstehenden Verhandlungen im öffentlichen Dienst vorgestellt. Gefordert werden für die rund 2,5 Millionen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen eine **Anhebung der Einkommen um 10,5 %, mindestens 500 € monatlich**. Die Laufzeit des Tarifvertrags soll zwölf Monate betragen. Damit würde der Tarifvertrag mit dem 31. Dezember 2023 enden.

Ver.di begründet die Forderung mit der enormen Belastung, denen die Beschäftigten durch verschiedene Krisen und die dadurch bedingte aktuelle wirtschaftliche Situation ausgesetzt

sein. Ferner müssten die Beschäftigten im öffentlichen Dienst zahlreiche zusätzliche Aufgaben übernehmen, beispielsweise in Verbindung mit der Covid-19-Pandemie und den Flüchtlingen aus der Ukraine. Das führe in Kombination mit der ohnehin angespannten Personalsituation zu massiven Arbeitsbelastungen. Zu wenig Neueinstellungen würden die Situation zusätzlich verschärfen. Es gebe nicht nur einen Mangel an Arbeitskräften in einzelnen Bereichen. Im öffentlichen Dienst insgesamt würde es bis 2030 einen Personalbedarf von rund einer Million Beschäftigten geben. Im Wettbewerb mit privaten Unternehmen sei der öffentliche Dienst bei der Arbeitskräftegewinnung aufgrund der Bezahlung und der Arbeitsbedingungen jedoch häufig nicht attraktiv genug. Daher müssten die Entgelte deutlich steigen.

Hinzu komme, dass die Entwicklung der Inflation mit den stark gestiegenen Preisen für Lebensmittel und Energie tiefe Löcher in das Budget der Beschäftigten rissen. Viele von ihnen wüssten nicht, wie sie sich und ihre Familien über Wasser halten könnten, einige könnten ihre Mieten oder Heizkosten nicht mehr zahlen, betont der **ver.di-Vorsitzende Frank Werneke**. Die Sicherung der Einkommen durch einen Inflationsausgleich, insbesondere für die Beschäftigten mit mittleren und eher niedrigen Einkommen, stehe im Zentrum der Tarifrunde. Diese Beschäftigten würden durch die Inflation, die inzwischen bei mehr als 10 % liege, besonders hart getroffen, weil der Tarifabschluss 2020 in Folge der Covid-19-Pandemie schon zu Reallohnverlusten geführt hätte (Pressemitteilung vom 11. Oktober 2022).

Auch auf Seiten **dbb-beamtenbund & tarifunion** wird betont, die Forderung nach 10,5 %, mindestens 500 € mehr Einkommen, sei „**mehr als gerechtfertigt**“.

„Das werden hammerharte Verhandlungen“, sagte der **dbb-Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach** am 11. Oktober 2022 bei der Vorstellung der gewerkschaftlichen Forderung für die am 24. Januar 2023 beginnende Einkommensrunde. „Die Stimmung in den Betrieben und Behörden des öffentlichen Dienstes war noch nie so schlecht. Veralterte Ausstattung, steigende Arbeitsbelastung, hohe Krankenstände, sinkende Motivation: Das sind alles Alarmzeichen. Umso dringender sind jetzt positive Impulse beim Thema Bezahlung.“ Mit dem Verhandlungsergebnis müsse deshalb am Ende zweierlei erreicht werden: „Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes nehmen an der allgemeinen Einkommensentwicklung teil. Das ist ihr gutes Recht. Außerdem wird die Wettbewerbsfähigkeit des Staates als Arbeitgeber gesichert. Ein Blick auf die demographische Entwicklung zeigt, was für eine existentielle Herausforderung die Nachwuchsgewinnung für Bund und Kommunen geworden ist. Uns fehlen ja jetzt schon 360.000 Leute und diese Zahl wird schnell anwachsen.“

Warnungen der Arbeitgeber im Vorfeld, dass die Finanzlage des Staates keine Einkommensverbesserung für die Beschäftigten zuließe, wies der dbb Fachvorstand Tarifpolitik, Volker Geyer, zurück: „Dieses Mantra wird durch ständige Wiederholung nicht richtiger. Das Gegenteil stimmt: Wenn wir jetzt nicht in den öffentlichen Dienst und seine Beschäftigten investieren, bedeutet das nicht nur massive Reallohnverluste für die Kolleginnen und Kollegen, sondern auch eine nachhaltige Beschädigung der für die Überwindung der aktuellen Doppelkrise so wichtigen kritischen Infrastruktur Staat.“ (Pressemitteilung vom 11. Oktober 2022)

4. Stellungnahmen der Arbeitgeberseite:

Die als Verhandlungsführerin für den Arbeitgeber Bund zuständige **Bundesinnenministerin Nancy Faeser** vertrat zu den Gewerkschaftsforderungen die Auffassung, die Beschäftigten im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen leisteten eine wertvolle und für unsere Gesellschaft unverzichtbare Arbeit. Sie sorgten dafür, dass unser Staat handlungsfähig sei, gerade in Krisenzeiten. Die Auswirkungen der aktuellen Krisen sowie der Inflation trafen auch die Beschäftigten. Sie erwarteten daher zu Recht, dass Arbeitgeber und Gewerkschaften angemessene lohnpolitische Antworten auf die aktuellen Herausforderungen finden. Faeser betonte aber auch: „Die nun verkündeten Forderungen der Gewerkschaften treffen bei Bund und Kommunen auf eine angespannte Haushaltslage. Ich bin jedoch zuversichtlich, dass wir in den

kommenden Tarifverhandlungen gute und sachgerechte Lösungen finden werden. Der öffentliche Dienst wird auch weiterhin ein sicherer und attraktiver Arbeitgeber bleiben.“

Mit Blick auf die Höhe der Tarifforderungen für die anstehende Tarifrunde verwies Nancy Faeser vor allem auf die gegenwärtige Haushaltslage. Der Mindestbetrag hätte in den unteren Entgeltgruppen überdies Steigerungen von teilweise fast 25 Prozent zur Folge. Die Entgeltforderungen würden im Tarifbereich des Bundes Mehrkosten von rund 1,4 Mrd. € pro Jahr verursachen. Bei einer Übertragung auf Beamte, Richter, Soldaten und Versorgungsempfänger wären dies Mehrkosten von insgesamt rund 4,7 Mrd. € pro Jahr (Pressemitteilung vom 12. Oktober 2022).

Die Präsidentin der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und Verhandlungsführerin für die Kommunen, **Oberbürgermeisterin Karin Welge** (Gelsenkirchen), lehnt die Gewerkschaftsforderungen für ihren Verband ab. Die Forderungen der Gewerkschaften seien in dieser Höhe überraschend und berücksichtigten die schwierige finanzielle Lage der kommunalen Haushalte und Unternehmen nicht. Die Mehrkosten für die geforderte Entgelterhöhung würden bei den kommunalen Arbeitgebern mit rund 15,4 Mrd. € ins Gewicht fallen. Man habe zwar Verständnis für die Sorgen der Beschäftigten angesichts der aktuell hohen Inflation, aber auch die kommunalen Arbeitgeber befänden sich in einer enorm schwierigen Lage. Die kommunalen Haushalte seien zum großen Teil noch immer mit den finanziellen Einbußen durch die Covid-19-Pandemie befasst. Hinzu kämen Altschulden und ein hoher Investitionsrückstand. Die hohe Inflationsrate und die damit einhergehenden Preissteigerungen beträfen die Kommunen und die kommunalen Unternehmen gleichermaßen. Und auch die Unterbringung der Flüchtlinge bringe die Kommunen an ihre Grenzen.

Eine Umsetzung der Gewerkschaftsforderungen sei schlicht nicht leistbar. Man müsse dafür sorgen, dass Kommunen und kommunale Unternehmen handlungsfähig blieben, auch und gerade in der Krise. Mit der Erfüllung der Gewerkschaftsforderungen wäre dies nicht mehr möglich, so **Karin Welge** weiter. **Niklas Benrath, Hauptgeschäftsführer der VKA**, ergänzt: „Besonders problematisch ist, dass es sich in Wahrheit um eine geforderte Entgelterhöhung von durchschnittlich knapp 14 Prozent handelt, was durch den geforderten Mindestbetrag von 500 Euro monatlich bedingt ist. Die Gehälter würden in den unteren Entgeltgruppen um deutlich mehr als 20 Prozent steigen. Dies würde nicht nur das Gehaltsgefüge des kommunalen öffentlichen Dienstes insgesamt ins Wanken bringen, sondern zudem die bestehende hohe Inflation in Form einer Lohn-Preis-Spirale noch zusätzlich verstärken.“

Karin Welge betont, am Ende müsse ein Verhandlungsergebnis stehen, das die Interessen beider Seiten berücksichtige. „Wir müssen jetzt mit den Gewerkschaften am gleichen Strang ziehen und gemeinsam schauen, wo die Spielräume in den schwierigen Verhandlungen liegen können. Die kommunalen Arbeitgeber stehen jedenfalls bereit für konstruktive Verhandlungen.“ (Pressemitteilung vom 11. Oktober 2022)

5. Die Tarifforderungen aus der Sicht der AhD:

Die **AhD** wird Verlauf und Ergebnis der anstehenden Tarifverhandlungen aufmerksam verfolgen. Schon der bisherige Verlauf der Verhandlungen zeigt, dass diese sich schwierig gestalten und es nicht eben einfach sein wird, ein Ergebnis zu erzielen, das einerseits auf Arbeitgeberseite mit der Haushaltssituation vereinbar ist und andererseits für die Beschäftigten mit Blick auf die hohen Energiekosten und die rasant gestiegene Inflation akzeptabel ist.

Die **Tarifforderungen von dbb und ver.di** bergen Sprengstoff. Eine für beide Seiten akzeptable Kompromisslösung wird den Verhandlungsführern beider Seiten Einiges abverlangen. Zum Schluss wird die Arbeitgeberseite beurteilen müssen, was für sie, namentlich auch für die Kommunen, haushaltsmäßig darstellbar ist. Einen Streik wird man möglichst verhindern wollen. Mit der Höhe der Tarifforderungen hat die Arbeitgeberseite bei den Beschäftigten allerdings Erwartungen geweckt, die sich nicht ohne Weiteres erfüllen lassen und von denen man auch nicht so einfach wieder abrücken kann.

Für die **Beschäftigten mit Aufgaben des höheren Dienstes** wirken die Tarifforderungen **wie ein Schlag ins Gesicht**. Würden die Forderungen im Tarifbereich eins zu eins umgesetzt und anschließend in gleicher Weise auf den Beamtenbereich übertragen, würden die Entgelt- bzw. Besoldungsstrukturen insgesamt deutlich verändert. Die Entgelt- bzw. Besoldungssituation im Bereich des einfachen, des mittleren und auch noch des gehobenen Dienstes würden im Verhältnis zum höheren Dienst überproportional verbessert. Eine Tätigkeit im höheren Dienst würde weiter spürbar an Attraktivität verlieren.

Was ist das Problem? Die jetzige Forderung sieht neben der linearen Erhöhung von 10,5 % einen **Mindestbetrag von 500,00 €** vor. Dadurch soll der Eindruck erweckt werden, ein kleiner Kreis von Beschäftigten mit besonders niedrigen Gehältern solle aus sozialen Gründen wenigstens den Mindestbetrag bekommen, weil die prozentuale Erhöhung im Ergebnis kaum zu einer spürbaren Gehaltssteigerung führe. So wäre es beispielsweise bei einem Mindestbetrag von 50,00 €. Ein solcher würde sich in jedem Fall nur bei einem sehr kleinen Anteil der Beschäftigten auswirken.

Bei einer Entgelterhöhung von 10,5 % würde ein Mindestbetrag von 500,00 € bedeuten, dass die weitaus meisten Beschäftigten von diesem Mindestbetrag profitierten, also mehr - zum Teil sogar deutlich mehr - als 10,5 % bekämen. Alle Beschäftigten mit Aufgaben des einfachen und des mittleren Dienstes bekämen 500,00 € mehr. Auch die Beschäftigten mit Aufgaben des gehobenen Dienstes profitierten bis auf ganz wenige Ausnahmen von dem Mindestbetrag. Lediglich die allermeisten Beschäftigten mit Aufgaben des höheren Dienstes müssten sich mit den 10,5 % regulärer Steigerung begnügen und bekämen prozentual weniger als die anderen.

Von Seiten der Gewerkschaften wird also gefordert, dass alle Tarifbeschäftigten, auch die in den unteren Entgeltgruppen, eine monatliche Erhöhung von mindestens 500,00 € erhalten. **Von dieser Forderung geht gegenüber der Öffentlichkeit ein verheerendes Signal aus.** Dort entsteht der Eindruck, für die meisten Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sei ein Betrag in dieser Größenordnung der untere Rand einer zumutbaren Erhöhung. Dass ein Mindestbetrag von 500,00 € für den weitaus überwiegenden Anteil aller Beschäftigten eine prozentuale Steigerung von deutlich mehr als 10,5 %, zum Teil sogar von 20 % bis 25 % bedeutet, wird nicht erkennbar.

Dieser Punkt bedarf näherer Betrachtung. Würde man sich im Zusammenhang mit der linearen Erhöhung auf den geforderten Mindestbetrag von 500 € verständigen, bekämen alle, für die die prozentuale Erhöhung von 10,5 % weniger als 500 € betrüge, diesen Mindestbetrag. **Der Grenzwert läge bei einer bisherigen Gehaltshöhe von 4.761,90 € brutto.** Wer bisher 4.761,90 € verdient, bekäme bei einer linearen Erhöhung von 10,5 % einen Betrag von genau 500,00 € mehr. Wer weniger verdient, profitiert prozentual - zum Teil deutlich - von dem Mindestbetrag von 500 € und erreicht eine prozentuale Steigerungsrate von deutlich mehr als 10,5 %.

Ein Blick auf die gegenwärtig (ab 01.04.2022) geltende Entgelttabelle Bund und die entsprechende Besoldungstabelle des Bundes für die A-Besoldung der Beamten zeigt die Auswirkungen der Forderungen anschaulich (siehe Seite 15). Alle Bezieher von grün markierten Beträgen sollen 500,00 € und daher mehr als 10,5 % Erhöhung erhalten. Nur die - vergleichsweise wenigen - Bezieher von rot markierten Beträgen müssen sich mit der prozentualen Erhöhung von 10,5 % zufrieden geben. **Im Falle der Entgeltgruppe E 1 (Stufe 2) betrüge die Steigerungsrate rund 25 %.**

Besonders prekär wären die Auswirkungen der Gewerkschaftsforderungen auf die Beschäftigten, die Aufgabe des höheren Dienstes wahrnehmen, und in der Folge möglicherweise auch auf die Beamten des höheren Dienstes. In den Bereichen unterhalb des höheren Dienstes würden die weitaus meisten Betroffenen den Mindestbetrag von 500 € und damit prozentual mehr als 10,5 % erhalten. Die Grenze zwischen Gehaltssteigerungen von 10,5 % und Gewährung von 500 € Mindestbetrag verläuft etwa an der Grenze zwischen gehobenem und höherem Dienst.

Entgelttabelle Bund (gültig 1. April bis 31. Dezember 2022):

Monatlich in €						
EntgGr.	Grundentgelt (Stufen 1 und 2)		Entwicklungsstufen (Stufen 3 bis 6)			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15Ü	6122.68	6795.14	7432.17	7856.88	7955.98	-
E 15	5017.06	5358.22	5738.77	6258.28	6792.69	7144.27
E 14	4542.98	4851.90	5255.33	5703.01	6202.05	6560.31
E 13	4187.45	4526.02	4911.44	5329.90	5822.30	6089.52
E 12	3752.91	4142.50	4597.79	5102.97	5695.74	5977.00
E 11	3622.16	3980.48	4317.18	4682.47	5182.41	5463.69
E 10	3492.26	3773.01	4092.18	4438.33	4823.79	4950.36
E 9c	3361.34	3604.55	3908.13	4238.90	4597.52	4712.64
E 9b	3230.42	3341.54	3619.82	3925.18	4261.26	4542.51
E 9a	3099.50	3306.81	3363.83	3556.55	3909.66	4049.38
E 8	2910.37	3104.82	3239.51	3373.97	3518.19	3587.54
E 7	2733.87	2957.90	3091.36	3226.04	3353.07	3421.28
E 6	2683.45	2867.82	2997.10	3125.04	3250.70	3314.71
E 5	2576.29	2755.14	2875.93	3003.85	3122.72	3184.15
E 4	2456.51	2637.49	2789.34	2883.87	2978.39	3033.74
E 3	2418.66	2613.29	2660.65	2768.92	2850.16	2924.58
E 2Ü	2261.60	2487.98	2569.31	2677.75	2752.26	2807.88
E 2	2242.16	2439.13	2486.89	2555.05	2704.86	2861.58
E 1	-	2015.52	2048.86	2090.55	2129.42	2229.47

Besoldungstabelle Bundesbesoldungsordnung A (ab 1. April 2022):

BesGr.	Grundgehalt (Monatsbetrag in €)							
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
A 2	2283.31	2334.16	2386.41	2425.54	2466.01	2506.48	2546.91	2587.38
A 3	2370.74	2424.23	2477.74	2520.81	2563.87	2606.95	2650.03	2693.09
A 4	2420.35	2484.28	2548.22	2599.12	2650.03	2700.93	2751.81	2798.82
A 5	2438.59	2518.20	2582.14	2644.81	2707.47	2771.42	2834.04	2895.40
A 6	2490.79	2583.48	2677.42	2749.20	2823.61	2895.40	2974.99	3044.17
A 7	2614.79	2697.03	2805.37	2916.26	3024.59	3134.23	3216.46	3298.67
A 8	2766.18	2865.38	3005.00	3145.99	3286.92	3384.81	3483.99	3581.88
A 9	2985.43	3083.32	3237.34	3393.94	3547.92	3652.61	3761.51	3867.71
A 10	3195.55	3329.98	3524.46	3719.80	3918.78	4057.26	4195.70	4334.22
A 11	3652.61	3858.28	4062.62	4268.31	4409.46	4550.62	4691.78	4832.97
A 12	3916.11	4159.44	4404.10	4647.41	4816.81	4983.50	5151.55	5322.29
A 13	4592.31	4820.84	5048.02	5276.57	5433.86	5592.51	5749.77	5904.36
A 14	4722.70	5017.10	5312.87	5607.27	5810.26	6014.63	6217.60	6421.96
A 15	5772.62	6038.82	6241.80	6444.82	6647.81	6849.46	7051.12	7251.40
A 16	6368.18	6677.40	6911.29	7145.22	7377.79	7613.07	7846.97	8078.22

Im Einzelnen würde sich die Situation wie folgt darstellen:

Bei den Tarifbeschäftigten profitieren von der **Entgeltgruppe E 1 bis zur Entgeltgruppe E 9c** alle Beschäftigten in allen Stufen von dem Mindestbetrag. In den höheren Entgeltgruppen ist das in einigen Fällen nicht der Fall. In den **Entgeltgruppen E 10 bis E 13** profitieren die Bezieher von Einkommen in einigen Stufen von dem Mindestbetrag, und zwar

- in der Entgeltgruppe E 10 die Stufen 1 bis 4,
- in der Entgeltgruppe E 11 die Stufen 1 bis 3,
- in der Entgeltgruppe E 12 die Stufen 1 bis 3,
- in der Entgeltgruppe E 13 die Stufen 1 und 2 und
- in der Entgeltgruppe E 14 die Stufe 1.

Damit erhalten die weitaus meisten Angehörigen der Entgeltgruppen E 13 und höher und damit fast alle Beschäftigten, die Aufgaben des höheren Dienstes wahrnehmen, (nur) die lineare Erhöhung. Die meisten anderen Beschäftigten profitieren von dem Mindestbetrag von 500 € und bekommen prozentual eine über 10,5 % hinausgehende Gehaltssteigerung. **Je mehr das Entgelt von 4.761,90 € brutto nach unten abweicht, desto größer ist die prozentuale Steigerungsrate (im Einzelfall fast 25 %).**

Bei den Beamten verhält es sich ganz ähnlich. Die Angehörigen der **Besoldungsgruppen A 3 bis A 10** hätten in allen Stufen ausnahmslos Vorteile von dem Mindestbetrag. In der **Besoldungsgruppe A 11** wirkt sich der Mindestbetrag in den Stufen 1 bis 7, in der **Besoldungsgruppe A 12** in den Stufen 1 bis 4 positiv aus. **Die Besoldungsgruppen A 13 bis A 16**, also der gesamte höhere Dienst, **sind von den Wirkungen des Mindestbetrages ausgeschlossen** (Ausnahmen: A 13 Stufe 1, A 14 Stufe 1).

Die Auswirkungen der jetzigen Tarifforderungen auf die Entgelttabelle der Tarifbeschäftigten und in der Folge womöglich auf die Besoldungstabelle der Beamten - würden die Forderungen denn so beschlossen - wären gravierend und würden diese **auf Dauer in ihren Strukturen nachhaltig verändern**. Künftige Gehaltsanpassungen würden ja immer von den jetzt geschaffenen Verhältnissen ausgehen. Damit würden die unteren und die mittleren Einkommensgruppen zu Lasten der höheren deutlich an Attraktivität gewinnen. Die Angehörigen der untersten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen würden prozentual am meisten profitieren. Dadurch würde die Gewinnung von qualifiziertem Personal (einschließlich Führungspersonal) für den höheren Dienst immer schwieriger, und dass in einer Zeit, in der es auf die Erhaltung der bewährten Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes besonders ankommt und qualifizierter Nachwuchs nicht in der gewünschten Anzahl zur Verfügung steht.

Tarif- bzw. besoldungsrechtliche Sonderinstrumente bei Gehaltsanpassungen, die sich auf untere Gehaltsgruppen prozentual günstiger auswirken als auf höhere, sind neben dem jetzt geforderten **Mindestbetrag** der **Sockelbetrag** und die **Einmalzahlung**. Bei diesen Instrumenten ist aber zu beachten, dass die beiden erstgenannten Sonderinstrumente (**Mindestbetrag und Sockelbetrag**) „**tabellenwirksam**“ sind, während die **Einmalzahlung** „**nicht tabellenwirksam**“ ist (die gibt es eben nur einmal). Das heißt, Mindestbetrag und Sockelbetrag verändern die Struktur der jeweiligen Tabelle auf Dauer, und zwar zu Lasten derer, die den Mindest- bzw. Sockelbetrag nicht erhalten. Die **Einmalzahlung**, die stets für alle gleich hoch ist, aber sozusagen außerhalb der Tabelle gewährt wird, richtet im Ergebnis geringeren Schaden an, weil die jeweilige Tabelle in ihrer Struktur unverändert bleibt. Bei künftigen Gehaltsanpassungen bleiben frühere Einmalzahlungen naturgemäß unberücksichtigt.

Die genannten tarif- bzw. besoldungsrechtlichen Sonderinstrumente werden zumeist mit sozialen Erwägungen begründet, so auch die jetzige Forderung nach einem Mindestbetrag von 500 €. Die stark gestiegenen Energiepreise und die hohe Inflationsrate lassen aus der Sicht derer, die ein eher geringes Einkommen beziehen, eine prozentual höhere Anpassung ihrer Gehälter im Verhältnis zu denen mit höheren Bezügen zumindest wünschenswert erscheinen.

Die Entgelttabelle für die Tarifbeschäftigten und die Besoldungstabelle für die Beamten stellen die Struktur des jeweiligen Bezahlungssystems dar. Bei Betrachtung des jeweiligen Bezahlungssystems ist nicht nur von Bedeutung, wie hoch die Einkünfte eines einzelnen Tarifbeschäftigten oder Beamten einer ganz bestimmten Entgelt- oder Besoldungsgruppe in konkreten Beträgen sind. Von Bedeutung ist auch, in welchem Verhältnis die Höhe der Bezüge dieses Einzelnen zu der Höhe der Bezüge anderer Beschäftigter bzw. Beamter in höheren oder niedrigeren Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen steht.

Ein Mindestbetrag, insbesondere ein solcher in der bemerkenswerten Höhe von 500 €, verändert die Abstände von Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen im Verhältnis zueinander an einigen Stellen deutlich. In den untersten Gehaltsgruppen verringern sich die Abstände spürbar. Auch an den Nahtstellen zwischen den Gehaltsgruppen bzw. -stufen, die von dem Mindestbetrag profitieren und denen, deren Bezüge nur linear erhöht werden, wird das deutlich.

Rechtlich unterscheiden sich die Bezahlungssysteme der Beamten und der Tarifbeschäftigten grundlegend voneinander. Das tarifrechtliche Entgeltsystem mit der dazugehörigen Entgelttabelle ist immer **Ergebnis von Verhandlungen**, die von der Arbeitgeberseite und den Gewerkschaften geführt werden. Dabei wird um Gehaltssteigerungen und ihre konkrete Ausgestaltung oft zäh gerungen. Wer sich zum Schluss mit seinen Forderungen mehr oder weniger durchsetzt, ist Verhandlungssache. Am Ende steht ein Tarifvertrag. **Die Beamtenbesoldung wird gesetzlich geregelt.** Dabei sind rechtliche Rahmenbedingungen wie etwa das Alimentationsprinzip, das Prinzip der amtsangemessenen Besoldung und auch das Abstandsgebot (Art. 33 Abs. 5 GG) zu beachten. **Rechtlich spielen diese Prinzipien im Tariffrecht keine Rolle.**

Namentlich das **Abstandsgebot** setzt den Instrumenten Mindestbetrag und Sockelbetrag im Besoldungsrecht der Beamten rechtliche Grenzen. Die Gewährung von Einmalzahlungen birgt **rechtlich** kaum Risiken. Die Tarifvertragsparteien und namentlich die **17 Besoldungsgesetzgeber in Bund und Ländern** wären daher gut beraten, dieses Problem im Blick zu haben und einen Weg zu suchen, dessen Folgewirkungen rechtlich beherrschbar bleiben. Die Gewährung eines Mindestbetrages, zumal die eines so hohen wie des jetzt geforderten von 500 €, ist im Bereich des Tariffrechts für die Angehörigen der höheren Entgeltgruppen jedenfalls ungerecht, für die Beamten des höheren Dienstes wäre sie wohl sogar verfassungswidrig. Dieser Punkt ist bei der Erarbeitung eines Entwurfs für ein Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz und im folgenden Gesetzgebungsverfahren streng zu beachten. Sollte für die Tarifbeschäftigten ein Mindestbetrag vereinbart werden, müsste im Rahmen der Besoldungsanpassung für die Beamten geprüft werden, ob anstelle des Mindestbetrages für alle eine prozentual höhere lineare Erhöhung gewährt wird, um das verfassungsrechtliche Risiko einer Verletzung des Abstandsgebots zu vermeiden.

6. Bisheriger Verlauf der Tarifverhandlungen:

Die 1. Verhandlungsrunde fand am 24. Januar 2023 in Potsdam statt. Die Verhandlungen brachten keine Annäherung der Standpunkte. Die Arbeitgeber von Bund und Kommunen legten kein Angebot vor.

In der 2. Verhandlungsrunde, die am 22. und 23. Februar 2023 ebenfalls in Potsdam stattfand, legte die Arbeitgeberseite ein Angebot vor. Die Eckpunkte dieses Angebots sehen wie folgt aus:

*** Lineare (prozentuale) Erhöhung:**

- zum 1. Oktober 2023 um 3 % und
- zum 1. Juni 2024 um weitere 2%

*** Inflationsausgleich (steuer- und abgabenfrei):**

- 1.500 € im Mai 2023 und
- weitere 1.000 € im Januar 2024

*** Erhöhung der Jahressonderzahlung:**

- schrittweise Erhöhung im Jahr 2023 für die Entgeltgruppen 9a bis 15 auf 75 % und
- ab 2024 für alle Entgeltgruppen auf 90 %

*** Laufzeit 27 Monate** (01.01.2023 bis 31.03.2025)

VKA-Präsidentin Karin Welge erläuterte das Angebot folgendermaßen:

„Im Zuge der zweiten Verhandlungsrunde haben wir heute den Gewerkschaften wie von ihnen eingefordert ein Angebot vorgelegt. In diesem haben wir erstens die Zahlung eines Inflationsausgleichsgeldes in Höhe von insgesamt 2.500 Euro, zweitens zwei lineare Erhöhungsschritte in einer Gesamthöhe von 5 Prozent und drittens durch die Erhöhung der Jahressonderzahlung auch eine Verbesserung für den Fachkräftebereich vorgesehen. Zudem enthält es die für die kommunalen Arbeitgeber wichtigen Punkte, die die Bereiche der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, der Sparkassen und Versorgungsbetriebe betreffen.

Am Ende hat das Angebot ein Volumen von rund 12 Prozent und würde die Arbeitgeber mehr als 11,7 Milliarden Euro kosten. Das ist kein Pappenstiel. Mit dem Inflationsausgleichsgeld schaffen wir eine schnelle, unmittelbare und deutliche Entlastung für unsere Beschäftigten. Gleichzeitig hätten wir mit der angebotenen Laufzeit die für uns so notwendige Planungssicherheit. Nun sind die Gewerkschaften am Zug, sich gemeinsam mit uns auf den Weg zu einer schnellen Tarifeinigung zu machen.“

Die Gewerkschaften lehnten das Angebot ab und kündigten weitere Warnstreiks an. Diese haben vielerorts in unterschiedlichen Bereichen (z.B. öffentlicher Nahverkehr, KITAS u.a.) stattgefunden.

Die 3. Verhandlungsrunde ist für die Zeit vom 27. bis 29. März 2023 vorgesehen. Ob in dieser 3. Verhandlungsrunde ein Ergebnis erzielt wird und wie dieses Ergebnis dann aussehen wird, bleibt abzuwarten.

7. Tarif- und Besoldungssituation in den Ländern im Allgemeinen:

Für die Tarifbeschäftigten der Länder gilt weiterhin der Tarifvertrag vom 29. November 2021. Seine Laufzeit endet am 30. September 2023.

Für die **Länder, die der TdL angehören**, wurde am 29. November 2021 folgendes Tarifiergebnis erzielt:

- a) Die Tarifbeschäftigten der Länder (außer Hessen) haben Anfang des Jahres 2022 eine steuerfreie Corona-Zulage in Höhe von 1.300,00 € erhalten,
- b) zum 1. Dezember 2022 werden die Entgelte um 2,8 % erhöht,
- c) der Tarifabschluss hat eine Laufzeit von 24 Monaten, endet also mit dem 30.09.2023.

Für das Land **Hessen**, das der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) als einziges Land nicht angehört, ist am 15.10.2021 ein Tarifabschluss mit folgenden Eckpunkten zustande gekommen:

- a) 01.10.2021: zunächst Nullrunde bis 31.07.2022 (10 Monate),
- b) 01.08.2022: Erhöhung um 2,2%,
- c) 01.08.2023: Erhöhung um 1,8%, mindestens 65 €,
- d) Corona-Sonderzahlung (Dezember 2021 und März 2022 je 500 €,
- e) der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 28 Monaten (01.10.21 bis 31.01.24)

Für die **Beamten und Versorgungsempfänger der Kommunen** stehen Besoldungs- bzw. Versorgungsanpassungen jetzt noch nicht wieder an. Ihre Besoldung bzw. Versorgung richtet sich nach dem (Landes-)Besoldungsgesetz des Landes, zu dem sie gehören. Nachdem die Tarifverhandlungen mit der TdL und mit dem Land Hessen inzwischen stattgefunden haben und die Ergebnisse vorliegen, haben die Länder für ihre Landesbeamten und damit auch für die Beamten der Kommunen ihres Landes sowie für die entsprechenden Versorgungsempfänger Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetze auf den Weg gebracht.

Im Zusammenhang mit der nach der Tarifrunde der TdL anstehenden **Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge für die Beamten und Versorgungsempfänger der Länder** wird die lineare Erhöhung von 2,8 % zum 1. Dezember 2022 überall auf die Beamten und die Versorgungsempfänger übertragen. Eine anteilige Übertragung der steuerfreien Corona-Sonderzahlung von 1.300,00 € auf die Versorgungsempfänger findet nicht statt. Das hat zur Folge, dass die Versorgungsempfänger, deren Bezüge zuletzt zum 1. Januar 2021 erhöht worden sind, **erst 23 Monate später** eine weitere Anpassung erhalten, und dass in einer Zeit, in der die Inflationsrate weiter deutlich gestiegen ist und nun schon an 10 % heranreicht. Der Hinweis, Ruheständler seien von den Nachteilen der Corona-Pandemie nicht betroffen, überzeugt nicht. Denn die Corona-Sonderzahlung gleicht in Wahrheit keine Corona-Nachteile aus, sondern ist bei genauerer Betrachtung ein schlichter Ersatz für die nominell fehlende lineare Erhöhung im Jahr 2022. Die Deklaration als Corona-Sonderzahlung hat nur die Steuerfreiheit ermöglicht und vergrößert die tatsächliche Differenz zwischen Besoldung und Versorgung daher noch mehr. Das kann von den Versorgungsempfängern naturgemäß nicht als gerecht empfunden werden.

8. Gegenwärtige Situation in den einzelnen Ländern:

Im **Land Baden-Württemberg** werden die Besoldung und die Versorgung zum 01.12.2022 linear um 2,8 % erhöht werden. Die steuerfreie Corona-Zulage in Höhe von 1.300 € erhalten nur aktive Beamte und Richter (Gesetz vom 15.11.2022). Für Ruheständler ist die Sonderzahlung nicht vorgesehen.

Der **Freistaat Bayern** hat das Ergebnis des Tarifabschlusses vom 29.11.2021 im Verhältnis 1:1 auf die Beamtinnen und Beamten übertragen. Das entsprechende Gesetz sieht vor, dass Besoldung und Versorgung zum 1. Dezember 2022 um 2,8 % erhöht werden (Gesetz vom 30.06. 2022) Für Versorgungsempfänger ist die steuerfreie Corona-Sonderzahlung nicht vorgesehen.

Im **Land Berlin** hat am 26.09.2021 eine Wahl zum Abgeordnetenhaus stattgefunden. Der neue Senat von Berlin, der wieder von **SPD, Bündnis 90 / Die Grünen** und **Linkspartei** gebildet wird. In dem Koalitionsvertrag dieser drei Parteien heißt es im Abschnitt 19 (Verwaltung) unter anderem:

„Gute Arbeitsbedingungen, gute Vergütung der Beschäftigten und eine verantwortungsbewusste Entscheidungs- und Fehlerkultur sowie gut ausgebildete und motivierte Beschäftigte sind Grundlage für eine effektive und funktionierende Verwaltung sowie für die Personalgewinnung und -bindung. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Angebote für verschiedene Lebensphasen oder Gütesiegel werden ergriffen.“ ...

„Um Parität zu erreichen, werden mehr Führungspositionen in landeseigenen Unternehmen und in der Verwaltung mit Frauen besetzt. Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationsgeschichte wird deutlich erhöht. Zur Verbesserung der Situation transgeschlechtlicher Menschen in der Berliner Verwaltung erarbeitet diese Transitionsrichtlinien.“ ...

„Das in der vergangenen Legislatur erreichte Niveau der Bezahlung im Öffentlichen Dienst soll gehalten werden - mindestens dem Besoldungsdurchschnitt der Länder entsprechend

und durch die Übernahme der Tarifiergebnisse für die Länder. Die Mitgliedschaft in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hat für die Koalition hohe Priorität. Die Koalition verhandelt in der TdL mit dem Ziel, die spezifische Situation insbesondere in größeren Städten TdL-konform abbilden zu können. Parallel prüft sie alle Möglichkeiten TdL-konformer Alternativen, die den Beschäftigten direkt zugute kommen. Die Koalition wird den begonnenen Weg zu vereinheitlichten und angemessenen Stellenbewertungen für identische Aufgaben im Land Berlin weiterführen. Es wird bis Ende 2023 ein einheitliches Berliner Landesbesoldungsgesetz erarbeitet. Zur Förderung beruflicher Wechsel soll wie beim Bund und in anderen Ländern ein Berliner Altersgeldgesetz für Beschäftigte geschaffen werden. Die Koalition strebt an, Wohnraum insbesondere für Beamtenanwärter*innen, Auszubildende und Studierende als einen zusätzlichen Anreiz bereitzustellen. Einstellung, Qualifizierung und Entwicklung der (Nachwuchs-)Führungskräfte wird ein Schwerpunkt dieser Wahlperiode.

Die Potenziale der Beschäftigten und die Befähigung zu interdisziplinärem Arbeiten sind Grundlage moderner Personalentwicklung, insbesondere für Führungskräfte. Verwaltungsebenenübergreifender Austausch wird zum Instrument der Personalentwicklung und -motivation ausgebaut und perspektivisch zur Voraussetzung für Führungskräfte.

Der auf der Grundlage der Wahl vom 26.09.2022 gewählte Senat von Berlin wollte das erreichte Niveau der Bezahlung im Öffentlichen Dienst halten – „mindestens dem Besoldungsdurchschnitt der Länder entsprechend und durch die Übernahme der Tarifiergebnisse für die Länder“. Demgemäß wurden die Bezüge zum 1. Dezember 2022 linear um 2,8 % erhöht (Gesetzentwurf vom 18.10.2022).

Mit Urteil vom 16.11.2022 hat der Verfassungsgerichtshof des Landes Berlin (VerfGH 154/21) die Wahl zum Abgeordnetenhaus vom 26.09.2021 sowie die am selben Tag erfolgten Wahlen zu den zwölf Bezirksverordnetenversammlungen von Berlin insgesamt für ungültig erklärt. Die Wahlen sind innerhalb von 90 Tagen zu wiederholen. Sie haben am 12.02.2023 stattgefunden. Gegenwärtig finden Koalitionsverhandlungen zwischen der CDU und der SPD statt. Mit einem Abschluss der Koalitionsverhandlungen wird bald gerechnet.

Für das **Land Brandenburg** ist nach dem Tarifabschluss vom 29.11.2021 anstehende Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger in der Weise erfolgt, dass die Bezüge im Land Brandenburg zum 1. Dezember 2022 um 2,8 % linear erhöht wurden (Gesetz vom 14.10.2022).

In der **Freien Hansestadt Bremen** wurden Besoldung und Versorgung zum 1. Dezember 2022 um 2,8 % linear erhöht (Senatsvorlage vom 28.06.2022)

In der **Freien und Hansestadt Hamburg** wurden Besoldung und Versorgung zum 1. Dezember 2022 um 2,8 % linear erhöht (Gesetz vom 11.10.2021).

Im **Land Hessen** werden Besoldung und Versorgung zum 01.08.2022 um 2,2 % und zum 01.08.2023 um weitere 1,89 % angehoben (Gesetz vom 08.12.2021).

Im **Land Mecklenburg-Vorpommern** hat am 26.09.2021 - zeitgleich mit der Bundestagswahl - eine Landtagswahl stattgefunden. Die neue Landesregierung wird von **SPD** und **Linkspartei** gebildet.

In dem Koalitionsvertrag von SPD und Linkspartei heißt es im Abschnitt „Leitlinien einer modernen Verwaltung“ unter anderem:

Unser gemeinsames Ziel ist es, dass die Landesverwaltung Mecklenburg- Vorpommern im Jahr 2030 zu den modernsten öffentlichen Dienstleistern im Bundesgebiet gehört: noch besser erreichbar für Bürgerinnen und Bürger, noch kompetenter und zügiger in der Entscheidung, noch digitaler, noch offener und kreativer in der Entwicklung von Ideen, die das Land voranbringen.

Der demografische Wandel führt in Mecklenburg-Vorpommern dazu, dass dem Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2030 jährlich insgesamt rund 12.000 weniger Erwerbstätige zur Verfügung stehen. In der Landesverwaltung werden bis zum Jahr 2030 ca. 14.000 der rund 38.000 Beschäftigten altersbedingt ausscheiden. Deswegen werden die Koalitionspartner die Modernisierung der öffentlichen Verwaltung zu einem strategischen Schwerpunkt machen. Ziel ist es, den gegenwärtigen Anteil der Landesverwaltung an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen im Land mindestens zu halten. Die Koalitionspartner werden das Land als attraktiven Arbeitgeber weiter stärken und die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege weiterentwickeln.

Zur Sicherstellung der Fachkräfte in der Landesverwaltung wird das Nachbesetzungsverfahren der Ressorts (in Anlehnung an das Verfahren zur Haushaltsanmeldung von Digitalisierungsvorhaben) zentral gesteuert und zugleich ein neuer ressortübergreifender Nachwuchskräftepool eingerichtet, um Wiederbesetzungen der Ressorts zu unterstützen. In diesem Zusammenhang vereinbaren die Koalitionspartner die Weiterentwicklung und schrittweise Umsetzung der Digitalisierungsstrategie für die Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern bis zum Jahr 2030 mit dem Ziel der nachhaltigen Verwaltungsmodernisierung.

Das Land wird den eingeschlagenen Kurs, mobiles Arbeiten und Arbeiten vom heimischen Schreibtisch aus zu ermöglichen, konsequent fortsetzen – auch, um damit die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben weiter zu erleichtern.

Beamtinnen und Beamte sollen künftig bei ihrer Krankenversicherung zwischen der individuellen Beihilfe und der pauschalen Beteiligung des Arbeitgebers an den Beiträgen zu ihrer Krankenvollversicherung wählen dürfen (Hamburger Modell der pauschalen Beihilfe).

Das Land Mecklenburg-Vorpommern muss im Ländervergleich bei der Besoldung seiner Beamtinnen und Beamten wettbewerbsfähig bleiben. Wir werden die Tarifiergebnisse für den öffentlichen Dienst der Länder deswegen weiterhin zeit- und systemgerecht für die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten übernehmen.

Mit Blick auf die anstehende Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger hat das Land Mecklenburg-Vorpommern den Tarifabschluss vom 29. November 2021 zeitgleich und systemgerecht auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger des Landes übertragen. Das bedeutet, dass Besoldung und Versorgung in Mecklenburg-Vorpommern zum 1. Dezember 2022 um 2,8 % linear erhöht wurden (Gesetz vom 21.09.2022).

Im **Land Niedersachsen** wurden Besoldung und Versorgung zum 01.12.2022 um 2,8 % linear erhöht (Gesetz vom 12.07.2022).

Nach der Landtagswahl vom 2. Oktober 2022 hat sich in Niedersachsen eine neue Landesregierung aus SPD und GRÜNEN gebildet. In dem Koalitionsvertrag vom Oktober 2022 heißt es im Abschnitt unter der Überschrift „Attraktiver Landesdienst“ unter anderem:

Wir brauchen einen modernen und aufgabengerecht ausgestatteten öffentlichen Dienst, damit die Menschen auch in Zukunft auf professionelle behördliche Strukturen und eine leistungsfähige Verwaltung vertrauen können.

Das Land befindet sich bei der Gewinnung von Fachkräften in zunehmender Konkurrenz zu anderen öffentlichen und privaten Arbeitgebern. Daher stehen wir auch in der nächsten Legislaturperiode **für eine gute Bezahlung im öffentlichen Dienst** und wollen dessen Attraktivität weiter hervorheben und steigern. Wir wollen die **Besoldungsstrukturen überprüfen**; dies gilt insbesondere auch für die Einstiegsgehälter und eine konkurrenzfähige Bezahlung bei technischen Berufen.

Wir stehen zum Berufsbeamtentum mit seinen drei Säulen aus Alimentation, Beihilfe und Versorgung und erkennen seine große Attraktivität an. Wir wollen die Öffnung der gesetzlichen Krankenversicherung für Beamtinnen und Beamte durch eine Umsetzung des Hamburger Modells erreichen.

Im **Land Nordrhein-Westfalen** wurden Besoldung und Versorgung zum 01.12.2022 um 2,8 % linear erhöht werden (Gesetz vom 12.04.2022). An der Corona-Sonderzahlung sollen die Versorgungsempfänger nicht partizipieren.

Im Mai 2022 hat in Nordrhein-Westfalen eine Landtagswahl stattgefunden. Die neue Landesregierung wird von CDU und Bündnis 90/Die Grünen gebildet. In dem Koalitionsvertrag heißt es unter anderem:

Der öffentliche Dienst in Nordrhein-Westfalen steht vor großen Herausforderungen, die wir angehen werden. Um die Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern und Fachkräfte sowie Nachwuchs für den öffentlichen Dienst zu gewinnen, werden wir in enger Zusammenarbeit mit den Beschäftigten und Gewerkschaften eine Modernisierungsoffensive für den öffentlichen Dienst erarbeiten und durchführen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden wir verbessern und analog zur „Arbeitszeitverordnung des Bundes“ (AZVO) (Kinder unter zwölf Jahren, zu pflegende Angehörige) eine Regelung schaffen. Wir werden einheitliche Regeln für mobiles Arbeiten in der Landesverwaltung schaffen und mehr Homeoffice ermöglichen, wo dem keine dienstlichen Gründe entgegenstehen. Ergänzend unterstützen wir die Bereitstellung von Co-Working-Arbeitsplätzen durch das Land für seine Beschäftigten. Den Anteil von Frauen in Führungspositionen wollen wir erhöhen. Das Zulagenwesen werden wir überarbeiten, Bildungsabschlüsse flexibler anerkennen, in allen Laufbahnen Durchlässigkeit und Quereinstieg fördern, mehr Eigenverantwortlichkeit ermöglichen sowie die Arbeit in Projektorganisationen und die interdisziplinäre Zusammenarbeit ausbauen.

Wir wollen die Behörden als Spiegelbild unserer vielfältigen und weltoffenen Einwanderungsgesellschaft in Nordrhein-Westfalen stärker interkulturell aufstellen. Dafür wollen wir ein Maßnahmenpaket entwickeln, das die Ansprache möglicher Bewerberinnen und Bewerber mit Einwanderungsgeschichte optimiert und diskriminierungsfreie und diversitätsbewusste Bewerbungsverfahren entwickelt. Wir wollen darauf hinwirken, dass für alle Landesbediensteten Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen für Diversity-Kompetenz und Antidiskriminierung sichergestellt werden. Wir erwarten von Landesbediensteten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion eine Teilnahme an entsprechenden Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen.

Wir stehen zum Berufsbeamtentum mit seinen drei Säulen aus Alimentation, Beihilfe und Versorgung und erkennen seine große Attraktivität an. Wegen der sich verändernden Lebensrealitäten der Anwärterinnen und Anwärter sowie der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger werden wir eine freie Versicherungswahl erleichtern. Dazu werden wir zur Attraktivitätssteigerung eine einmalige Wahlmöglichkeit am Anfang des Beamtenverhältnisses einführen, indem auf Antrag eine pauschale Beihilfe in Höhe des jeweiligen Arbeitgeberbeitrags zu einer Krankenvollversicherung alternativ zur bisherigen individuellen Beihilfe gezahlt wird. Diese Wahlmöglichkeit werden wir zunächst zeitlich befristen und auf ihre Wirksamkeit evaluieren.

... und zur Lehrerbesoldung heißt es:

Wir werden die Eingangsbesoldung für alle Lehrämter auf A13 anheben, die Besoldung auch bei Bestandslehrkräften anpassen und in einer ersten Stufe im Nachtragshaushalt 2022 Mittel bereitstellen. Um dieses Ziel in der Legislaturperiode 2725 zu erreichen, werden wir alle Lehrämter in einem einheitlichen und verbindlichen Stufenplan durch die Gewährung von aufwachsenden und ruhegehaltstfähigen Zulagen zur Besoldung nach A13 führen. Die Besoldung der Fachleitungen und Schulleitungen werden entsprechend angepasst.

Wir stehen zum Berufsbeamtentum mit seinen drei Säulen aus Alimentation, Beihilfe und Versorgung und erkennen seine große Attraktivität an. Wegen der sich verändernden Lebensrealitäten der Anwärterinnen und Anwärter sowie der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger werden wir eine freie Versicherungswahl erleichtern. Dazu werden wir zur Attraktivitätssteigerung eine einmalige Wahlmöglichkeit am Anfang des Beamtenverhältnisses

einführen, indem auf Antrag eine pauschale Beihilfe in Höhe des jeweiligen Arbeitgeberbeitrags zu einer Krankenvollversicherung alternativ zur bisherigen individuellen Beihilfe gezahlt wird. Diese Wahlmöglichkeit werden wir zunächst zeitlich befristen und auf ihre Wirksamkeit evaluieren.

Im **Land Rheinland-Pfalz** wurden Besoldung und Versorgung zum 01.12.2022 um 2,8 % linear erhöht (Gesetz vom 08.04.2022).

Für das **Saarland** ist mit Blick auf die anstehende Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger vorgesehen, dass der Tarifabschluss vom 29. November 2021 zeit- und inhaltsgleich auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger des Landes übertragen wird. Das bedeutet, dass Besoldung und Versorgung im Saarland zum 1. Dezember 2022 um 2,8 % linear erhöht wurden (Gesetzentwurf vom 12.01.2022).

Im **Freistaat Sachsen** ist das Gesetzgebungsverfahren für die Besoldungsanpassung noch nicht abgeschlossen. Besoldung und Versorgung sollen zum 01.12.2022 um 2,8 % angehoben werden (Referentenentwurf vom 20.09.2022).

Im **Land Sachsen-Anhalt** hat die Landesregierung bereits am 07.12.2021 angekündigt, bei der anstehenden Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger den Tarifabschluss vom 29. November 2021 zeitgleich und systemgerecht auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger des Landes zu übertragen. Das bedeutet, dass Besoldung und Versorgung in Sachsen-Anhalt zum 1. Dezember 2022 um 2,8 % linear erhöht wurden. Das Gesetzgebungsverfahren ist noch nicht abgeschlossen (Gesetzentwurf vom 14.06.2022).

Aus dem **Land Schleswig-Holstein** ist zu berichten, dass das Land den Tarifabschluss vom 29. November 2021 auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger des Landes übertragen hat. Bei der inzwischen erfolgten gesetzlichen Regelung durch das Gesetz zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung 2022, 2023 wurden Besoldung und Versorgung in Schleswig-Holstein zum 1. Dezember 2022 um 2,8 % linear erhöht (Gesetz vom 27.04.2022).

Im Mai 2022 hat in Schleswig-Holstein eine Landtagswahl stattgefunden. Die neue Landesregierung wird aus CDU und Bündnis 90/Die Grünen gebildet. In dem Koalitionsvertrag heißt es unter anderem:

Die Digitalisierung verändert wie kaum ein anderes Thema die Arbeitsweisen und die Rahmenbedingungen des Arbeitens der öffentlichen Verwaltung. Digitaler Aufbruch und Verwaltungsmodernisierung gehen für uns Hand in Hand. Als Antwort auf die Herausforderungen der sich wandelnden Arbeitswelt wollen wir noch stärker als bisher neue Wege des Arbeitens ermöglichen. Unser Ziel ist ein öffentlicher Dienst, der auf die Herausforderungen der Zeit agil und flexibel reagieren kann. Dafür bedarf es einer aktiven Gestaltung des Kulturwandels in der Verwaltung. Den begonnenen Prozess werden wir gemeinsam forcieren und voranbringen.

Wesentliche Elemente der Verwaltungsmodernisierung sind dabei effiziente Verwaltungsprozesse, eine funktionierende IT-Infrastruktur sowie akzeptierte und bedienendenfreundliche IT-Anwendungen. Unser Ziel ist im öffentlichen Dienst eine „Kultur der Digitalität“, die durch ein entsprechendes Mindset der Mitarbeitenden gestützt wird.

Wir werden unser Verwaltungshandeln künftig noch deutlicher aus der Nutzungsperspektive heraus entwickeln. Neue Aufgaben und Herausforderungen müssen sich auch organisatorisch in der Landesverwaltung abbilden. Dafür werden wir auf ressort- und behördenübergreifende Projektteams und Zusammenarbeit, auf neue Fähigkeiten wie beispielsweise Projektmanagement und Ideenentwicklung und auf digitale Skills setzen. Der institutionelle Rahmen wurde in der vergangenen Legislaturperiode geschaffen und wir werden ihn nun mit Leben füllen.

Wir wollen als Land die Arbeitsbedingungen digitalfreundlicher gestalten und Vorreiter bei Familienfreundlichkeit, Gleichstellung und Diversität sein. Das Thema „Diversity“ nimmt weiterhin eine zentrale Rolle im Personalmanagement der Landesverwaltung ein. Seit dem Beitritt zur Charta der Vielfalt wurden gute und wirksame Ansätze entwickelt und umgesetzt. Herausforderung wird auch weiterhin sein, die ergriffenen Maßnahmen weiterzuentwickeln, flexibel den unterschiedlichen Bedarfslagen anzupassen, neue Ansätze zu entwickeln und zu erproben sowie angemessen auf besondere Situationen zu reagieren. In der vergangenen Legislaturperiode wurde hierfür eine ressortübergreifende Arbeitsgemeinschaft Diversity eingerichtet, die ihre Arbeit fortsetzen wird.

Den Weg, die Kompetenzen in diversitätssensibler Kommunikation in der Aus- und Fortbildung sowie im Berufsalltag zu stärken, werden wir konsequent fortsetzen. Wir streben an, Führungspositionen in der Landesverwaltung gleichmäßig mit Frauen und Männern zu besetzen. In der letzten Legislaturperiode haben wir bereits die Möglichkeit geschaffen, in begründeten Ausnahmefällen eine geteilte Stellvertretung zuzulassen. Diese Möglichkeiten werden wir weiterentwickeln.

Aussagen zum Berufsbeamtentum und zur weiteren Besoldungsgestaltung enthält der Koalitionsvertrag nicht.

Im **Freistaat Thüringen** wurden Besoldung und Versorgung zum 01.12.2022 um 2,8 % linear erhöht (Gesetzentwurf vom 14.09.2022).

9. Umsetzung des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 – BvL 6/17, 2 BvL 7/17, 2 BvL 8/17

Mit Beschluss vom 4. Mai 2020, veröffentlicht am 29. Juli 2020, hat der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts Besoldungsvorschriften des Landes Nordrhein-Westfalen zur Alimentation von kinderreichen Richtern und Staatsanwälten teilweise für verfassungswidrig erklärt. In der Pressemitteilung Nr. 64/2020 vom 29. Juli 2020 heißt es:

Der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts hat mit heute veröffentlichtem Beschluss entschieden, dass die Besoldungsvorschriften des Landes Nordrhein-Westfalen, mit dem von Art. 33 Abs. 5 GG gewährleisteten Alimentationsprinzip unvereinbar sind, soweit sie die Besoldung kinderreicher Richter und Staatsanwälte der Besoldungsgruppe R 2 in den Jahren 2013 bis 2015 regeln. Die den Richtern und Beamten ab dem dritten Kind gewährten Zuschläge müssen ihr Nettoeinkommen so erhöhen, dass ihnen für jedes dieser Kinder mindestens 115 % des grundsicherungsrechtlichen Gesamtbedarfs nach dem SGB II zur Verfügung steht. Der Gesetzgeber des Landes Nordrhein-Westfalen hat spätestens zum 31. Juli 2021 eine verfassungskonforme Regelung zu treffen.

Sachverhalt:

Die Kläger der Ausgangsverfahren stehen als Richter mit Dienstbezügen der Besoldungsgruppe R 2 im Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen. Der Kläger eines Verfahrens ist verheiratet und erhielt im Jahr 2013 für drei Kinder Kindergeld. Die beiden anderen Verfahren betreffen einen Kläger, der ebenfalls verheiratet ist und in den Jahren 2014 und 2015 für vier Kinder Kindergeld erhielt. Die Kläger machen geltend, dass ihre Besoldung im Hinblick auf ihre Kinderzahl verfassungswidrig zu niedrig bemessen sei. Das Verwaltungsgericht Köln hat die Verfahren ausgesetzt und dem Bundesverfassungsgericht diese Frage zur Prüfung vorgelegt.

Wesentliche Erwägungen des Senats:

I. Die Besoldungsvorschriften des Landes Nordrhein-Westfalen sind mit dem von Art. 33 Abs. 5 GG gewährleisteten Alimentationsprinzip insofern unvereinbar, als die durch sie geregelte Besoldung der Richter und Staatsanwälte der Besoldungsgruppe R 2 mit drei Kindern im Jahr 2013 und mit vier Kindern in den Jahren 2014 und 2015 hinter den Anforderungen an die Alimentation kinderreicher Richter und Beamter zurückblieb.

1. Das zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zählende Alimentationsprinzip verpflichtet den Dienstherrn, Richter und Beamte sowie ihre Familien lebenslang angemessen zu alimentieren. Er muss ihnen einen Lebensunterhalt gewähren, der ihrem Dienststrang und der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung angemessen ist und der Entwicklung des allgemeinen Lebensstandards entspricht. Der Besoldungsgesetzgeber hat die Besoldung so zu regeln, dass Richter und Beamte nicht vor die Wahl gestellt werden, entweder eine ihrem Amt angemessene Lebensführung aufrechtzuerhalten oder, unter Verzicht darauf, eine Familie zu haben und diese entsprechend den damit übernommenen Verpflichtungen angemessen zu unterhalten. Deshalb kann bei der Beurteilung und Regelung dessen, was eine amtsangemessene Besoldung ausmacht, die Zahl der Kinder nicht ohne Bedeutung sein.

Das Bundesverfassungsgericht geht auf Grund der bisherigen Praxis des Besoldungsgesetzgebers davon aus, dass er die Grundbesoldung so bemisst, dass sie zusammen mit den Familienzuschlägen für den Ehepartner und die ersten beiden Kinder für eine Zweikinder-Familie amtsangemessen ist. Der zusätzliche Bedarf, der für das dritte und die weiteren Kinder entsteht, ist vom Dienstherrn zu decken. Bei der Bemessung dieses Bedarfs kann der Gesetzgeber von den Leistungen der sozialen Grundsicherung ausgehen. Dabei muss er aber beachten, dass die Alimentation etwas qualitativ Anderes als die Befriedigung eines äußersten Mindestbedarfs ist. Ein um 15 % über dem realitätsgerecht ermittelten grundsicherungsrechtlichen Gesamtbedarf eines Kindes liegender Betrag lässt den verfassungsgebotenen Unterschied hinreichend deutlich werden. Das zur Bestimmung der Mindestalimentation herangezogene Grundsicherungsniveau umfasst alle Elemente des Lebensstandards, der den Empfängern von Grundsicherungsleistungen staatlicherseits gewährt wird, also insbesondere den monatlichen Regelsatz, die anteiligen Kosten für die Unterkunft und Heizung sowie den Bedarf für Bildung und Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben in der Gemeinschaft.

Ob die Dienstbezüge noch amtsangemessen sind, beurteilt sich nach dem Nettoeinkommen. Daher steht es dem Gesetzgeber frei, das von der Verfassung vorgegebene Ziel durch eine entsprechende Bemessung der Bruttobezüge – etwa in Gestalt eines kinderbezogenen Familienzuschlags – zu erreichen, die Richter und Beamten an einem allgemein gewährten Kindergeld teilhaben zu lassen, durch allgemeine steuerrechtliche Vorschriften die durch den Kindesunterhalt verminderte Leistungsfähigkeit auszugleichen oder diese und weitere Möglichkeiten miteinander zu verbinden.

2. Diesen Maßstäben werden die in Rede stehenden Besoldungsvorschriften nicht gerecht. Vergleichsberechnungen zeigen, dass die Besoldung der Richter und Staatsanwälte der Besoldungsgruppe R 2 in Bezug auf das dritte Kind im Jahr 2013 und in Bezug auf das dritte und vierte Kind in den Jahren 2014 und 2015 den verfassungsgebotenen Mindestabstand von 15 % zur Grundsicherung nicht eingehalten hat. Es wurde nicht einmal der grundsicherungsrechtliche Gesamtbedarf für ein Kind durch die bei steigender Kinderzahl gewährten Nettomehrbeträge ausgeglichen.

II. Den Gesetzgeber trifft die Verpflichtung, die Rechtslage verfassungsgemäß umzugestalten. Eine allgemeine rückwirkende Behebung des Verfassungsverstößes ist mit Blick auf die Besonderheiten des Richter- und Beamtenverhältnisses nicht geboten. Eine rückwirkende Behebung ist jedoch sowohl hinsichtlich der Kläger der Ausgangsverfahren als auch hinsichtlich etwaiger weiterer Richter und Staatsanwälte erforderlich, über deren Anspruch noch nicht abschließend entschieden worden ist.

a) Nordrhein-Westfalen:

Das durch den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts unmittelbar angesprochene **Land Nordrhein-Westfalen** hat die Höhe der Familienzuschläge daraufhin durch das **Gesetz zur Anpassung der Alimentation kinderreicher Familien sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 9. September 2021** neu geregelt. Rückwirkend ab 1. Januar 2021 erhalten Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter und Versorgungsempfänger mit drei und mehr Kindern für das dritte und jedes weitere Kind monatlich höhere Familienzuschläge.

Im Einzelnen:

	Stufe 1 (§ 43 Abs. 1 LBesG)	Stufe 2 (§ 43 Abs. 2 LBesG)
Besoldungsgruppen A 5 und A 6	144,88 €	277,30 €
Besoldungsgruppen A 7 und A 8	143,16 €	274,03 €
übrige Besoldungsgruppen	148,52 €	277,84 €

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind

- in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 um 132,42 €,
- in den Besoldungsgruppen A 7 und A 8 um 130,87 €,
- in den übrigen Besoldungsgruppen um 129,32 €.

Für das dritte zu berücksichtigende Kind erhöht sich der Familienzuschlag

- in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 um 816,79 €,
- in den Besoldungsgruppen A 6 und A 7 um 811,95 €,
- in den übrigen Besoldungsgruppen um 807,15 €.

Für das vierte zu berücksichtigende Kind erhöht sich der Familienzuschlag

- in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 um 772,05 €,
- in den Besoldungsgruppen A 6 und A 7 um 767,21 €,
- in den übrigen Besoldungsgruppen um 762,41 €.

Für das fünfte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind erhöht sich der Familienzuschlag

- in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 um 778,86 €,
- in den Besoldungsgruppen A 6 und A 7 um 774,02 €,
- in den übrigen Besoldungsgruppen um 769,22 €.

b) Niedersachsen:

Einen anderen Weg ist das **Land Niedersachsen** gegangen. Der **Niedersächsische Landtag** hat am 23. September 2022 die Neuregelung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes sowie das Gesetz zur amtsangemessenen Alimentation (GVBl. S. 611) beschlossen.

Mit der Neuregelung erhalten Beamtinnen und Beamte ab 01.12.2022 **für das erste und das zweite Kind einen Familienzuschlag von 250 Euro pro Kind und für das dritte und jedes weitere 500 Euro pro Kind**. Zum 01.01.2023 wird der Familienzuschlag für erste und zweite Kinder in der Laufbahngruppe 1 – dem ehemals mittleren Dienst – und für dritte und weitere Kinder in allen Besoldungsgruppen monatlich um (weitere) 100 Euro pro Kind erhöht.

Der verfassungsrechtlich gebotene Mindestabstand der Besoldung zum stetig gesteigerten Niveau der Grundsicherung hat diesen Eingriff in das Besoldungsgefüge erforderlich gemacht. Daher entfällt für Beamtinnen und Beamte bis zur Besoldungsgruppe A 7 die erste Erfahrungsstufe zum 01.01.2023.

Für den Fall, dass in besonderen Einzelfallkonstellationen all diese Verbesserungen noch nicht ausreichen, um den verfassungsrechtlich gebotenen Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau herzustellen, wird schließlich noch eine Regelung über einen **bedarfsorientierten Familienergänzungszuschlag** in das Niedersächsische Besoldungsgesetz aufgenommen. Dieser wird immer dann zur Auszahlung gebracht, wenn das gemeinsame Einkommen beider unterhaltspflichtiger Ehegatten oder Lebenspartner (Einkommensbegriff nach § 2 Abs. 3 EStG) nicht ausreicht, um die verfassungsrechtlich gebotene Alimentation sicherzustellen.

c) Schleswig-Holstein:

In **Schleswig-Holstein** und **Rheinland-Pfalz** wurden vergleichbare Regelungen bereits von den Parlamenten verabschiedet und weitere Länder stellen entsprechende Überlegungen an.

d) Freistaat Bayern:

Auch der **Freistaat Bayern** hat inzwischen ein Gesetz verabschiedet, das den Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts von 2020 Rechnung trägt und am 1. April 2023 in Kraft tritt. Es handelt sich um das

Gesetz zur Neuausrichtung orts- und familienbezogener Besoldungsbestandteile

schiedet. In der **Begründung** zu dem Gesetzentwurf (**Bay. Landtag, Drucksache 18/ 25363**) heißt es unter anderem:

„Ziel dieses Gesetzentwurfs ist es, die familien- und fortan wieder ortsbezogenen Besoldungsbestandteile den aktuellen Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts entsprechend neu auszurichten. Die Besoldung der Beamten und Beamtinnen sowie Richter und Richterinnen soll dafür künftig wieder stärker von den tatsächlichen Lebensverhältnissen abhängig gemacht werden. Einerseits soll dabei eine ortsbezogene Besoldungskomponente (wieder) eingeführt werden, um den mittlerweile örtlich wieder deutlich stärker differierenden Lebenshaltungskosten (v. a. Wohnkosten) Rechnung zu tragen. Andererseits soll eine Abkehr von dem Familienbild der Alleinverdiener-Familie als Bezugsgröße der Besoldung hin zur Mehrverdiener-Familie als zeitgemäßer und die gesellschaftliche Realität deutlich besser widerspiegelnder Bezugsgröße erfolgen. Die Neuausrichtung soll auf die Versorgungsempfänger und Versorgungsempfängerinnen übertragen werden.

Wesentlicher Inhalt dieses Gesetzentwurfs ist eine systematische Neuausrichtung der an die familiären und fortan auch wieder an die örtlichen Verhältnisse anknüpfenden Besoldungsbestandteile. Hierfür werden die bisherigen Regelungen des Familienzuschlags durch Ergänzung einer Ortskomponente und einer neuen Stufe L für ledige Beamte und Beamtinnen sowie Richter und Richterinnen zu einem Orts- und Familienzuschlag erweitert und künftig wieder stärker an den tatsächlichen Lebensverhältnissen der Beamten und Beamtinnen sowie Richtern und Richterinnen ausgerichtet.

Die zu gewährenden Beträge werden entsprechend neu bemessen. Die Beträge orientieren sich dabei künftig an der Mehrverdiener-Familie als neuer und v. a. die tatsächlichen Verhältnisse in der modernen Gesellschaft widerspiegelnder Bezugsgröße für die Bestimmung der orts- und familienbezogenen Besoldungsbestandteile.

Die Tabelle des Orts- und Familienzuschlags wird mit einer aufsteigenden Staffelung versehen, welche der mit steigender Familiengröße überproportional ansteigenden Belastung durch Wohn- und Lebenshaltungskosten Rechnung trägt. Außerdem werden die bisher für die Besoldungsgruppen A 3 bis A 5 gewährten Kindererhöhungsbeträge angehoben und fortan bis einschließlich Besoldungsgruppe A 10 gewährt, um die überproportionale Belastung von Familien mit unteren und mittleren Einkommen durch Wohn- und Lebenshaltungskosten zu berücksichtigen.

Die bisher als ergänzende Fürsorgeleistung gewährte Ballungsraumzulage wird unter Angleichung der Gebietskulissee in die neue Ortskomponente integriert. Im Zuge dieser systematischen Neuausrichtung werden die familien- und künftig auch wieder ortsbezogenen Bezügebestandteile insgesamt umfassend

modernisiert und das bisherige System des Familienzuschlags prinzipiell vereinfacht, wobei sowohl Regelungen im Hinblick auf den Verwaltungsvollzug vereinfacht wie auch nicht mehr zeitgemäße Regelungen aufgegeben werden. Schließlich werden notwendige Übergangsregelungen sowie Nachzahlungsregelungen für Widerspruchsführer und Widerspruchsführerinnen sowie Kläger und Klägerinnen für vergangene Jahre geschaffen.

Ausgehend vom Grundsatz der Akzessorietät von Besoldung und Versorgung und angesichts dessen, dass das Alimentationsprinzip auch für Versorgungsberechtigte uneingeschränkt gilt, wird die Neuausrichtung des bisherigen Familienzuschlags zu einem Orts- und Familienzuschlag auf die Versorgungsempfänger übertragen.“

Das Gesetz vom 10. März 2023 ist am 17. März 2023 verkündet worden (BayGVBl. S. 80) und tritt am 1. April 2023 in Kraft.

e) Bund:

Der **Bund** hat inzwischen den

**Referentenentwurf
eines Gesetzes zur Sicherstellung
einer amtsangemessenen Bundesbesoldung und -versorgung
sowie zur Änderung weiterer Vorschriften
(Bundesbesoldungs- und -versorgungsangemessenheitsgesetz – BBVAngG)**

vorgelegt. Zur Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen sowie zum wesentlichen Inhalt des Entwurfs heißt es in der **Begründung** wie folgt:

Mit dem Gesetzentwurf kommt der Bund den verfassungsrechtlichen Vorgaben nach, die das BVerfG mit seinen Beschlüssen vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 und 2 BvL 6/17 u. a. – zu den Landesbesoldungsgesetzen von Berlin und Nordrhein-Westfalen aus dem Alimentationsprinzip (Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz (GG)) hergeleitet hat. Danach muss der verfassungsrechtlich gebotene Mindestabstand der untersten Besoldungsgruppe zum Grundsicherungsniveau (als staatlicher Sozialleistung) stets gewährleistet sein, um die verfassungsrechtlich geschuldete Mindestalimentation sicherzustellen. Zugleich ist die Ausstrahlwirkung der verfassungsrechtlich geschuldeten Mindestalimentation auf das gesamte Besoldungsgefüge zu beachten, das von dem zwischen den Besoldungsgruppen geltenden Abstandsgebot als eigenständigem hergebrachten Grundsatz und in enger Anbindung zum Leistungsgrundsatz geprägt ist. Zudem hat der Gesetzgeber die Entwicklung der Lebensverhältnisse zu beobachten und die Höhe der Besoldung an diese Entwicklung kontinuierlich im gebotenen Umfang anzupassen.

Das BVerfG hat damit seine – im Jahre 2015 begonnene – Rechtsprechung (Beschlüsse vom 5. Mai 2012 – 2 BvL 17/09 und vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09) zur amtsangemessenen Alimentierung von Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern weiterentwickelt, indem es sich erneut an volkswirtschaftlich maßgeblichen Parametern orientiert, die den Orientierungsrahmen für eine verfassungsgemäße Ausgestaltung der Alimentationsstruktur und des Alimentationsniveaus gewährleisten. Dabei hat es den vierten Parameter, den systeminternen Besoldungsvergleich, in Bezug auf den gebotenen Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau in der untersten Besoldungsgruppe konkretisiert.

Des Weiteren ist im Hinblick auf den Beschluss des Innenausschusses des Deutschen Bundestages vom 23. Oktober 2019 (BT-Drs. 19/14425, S. 17 f.) eine zeitnahe Reform des Familienzuschlags angezeigt.

Mit dem vorgelegten Entwurf wird den vom BVerfG konturierten Maßstäben zur plausiblen und realitätsgerechten Bestimmung des vergleichend zu betrachtenden sozialrechtlichen Mindestsicherungsniveaus Rechnung getragen.

In Umsetzung der Beschlüsse des BVerfG vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 und 2 BvL 6/17 u. a. – wird die Besoldungsstruktur des Bundes dergestalt angepasst, dass ausgehend vom Mindestsicherungsniveau nach sozialrechtlichem Ansatz die Bedarfe der einzelnen Familienmitglieder realitätsgerecht berücksichtigt werden. Im Unterschied zur individuellen Ermittlung des existenznotwendigen Bedarfs in den sozialen Mindestsicherungssystemen wird für die besoldungsrechtliche Mindestalimentation ein pauschaliert ermittelter Mindestbedarf zugrunde gelegt. Im Ergebnis werden die Einstiegsgrundgehälter im einfachen und mittleren Dienst angehoben. Zudem werden die Beihilfebemessungssätze für berücksichtigungsfähige Angehörige und Kinder auf 90 Prozent sowie für den Beihilfeberechtigten selbst auf 70 Prozent bereits ab dem ersten Kind angehoben. Zudem wird in Form eines alimentativen Ergänzungszuschlags (AEZ), der sich an den Mietenstufen nach der Wohngeldverordnung (WoGV) orientiert, das unterschiedliche Wohnkostenniveau in Deutschland berücksichtigt und damit eine amtsangemessene Alimentation sichergestellt. Der AEZ wird in der Besoldungsgruppe A 4 in voller Höhe gezahlt und mit steigender Besoldungsgruppe um einen festgelegten Abschmelzbetrag unter Berücksichtigung des Besoldungsgefüges zwischen den Besoldungsgruppen abgeschmolzen.

[Hinweis: Die im Gesetzentwurf ausgewiesenen AEZ-Beträge beruhen auf den Bedarfen des sozialrechtlichen Mindestsicherungsniveaus für das Jahr 2022, da noch nicht alle notwendigen Berechnungsparameter für das Jahr 2023 vorliegen. Die AEZ-Beträge für 2023 werden im laufenden Abstimmungs- und Gesetzgebungsverfahren und damit vor Inkrafttreten dieses Gesetzes aktualisiert.]

Der AEZ wird auf die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger des Bundes übertragen.

Mit dem AEZ soll eine auf der Grundlage einer Gegenüberstellung der Bedarfe und der Dienstbezüge festgestellten Unteralimentation vermieden werden. Die Unteralimentation wurde dabei überwiegend in Fällen festgestellt, in denen kindergeldberechtigende Kinder zur Familie der Beamtin oder des Beamten gehören. Die einschlägigen Maßstäbe für die einzustellenden Bedarfe, die dieser Feststellung zugrunde liegen, hat das BVerfG in seiner jüngsten Rechtsprechung zu den Grenzen der Unteralimentation in Bezug auf die Dienstbezüge von Richterinnen und Richtern bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälten aufgestellt (Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18).

Die Untergrenze der Alimentation für den Bereich der Versorgung kann nicht eigenständig bestimmt werden, da verfestigte, insbesondere in der Rechtsprechung anerkannte Kriterien, anhand derer eine verfassungskonforme Alimentation von Versorgungsempfängerinnen und -empfängern geprüft werden kann, derzeit noch nicht existieren; auch wurde eine entsprechende Unteralimentation bislang nicht gerichtlich festgestellt – im Gegensatz zu den zahlreichen Verfahren im Besoldungsrecht. Die Entwicklung und Einführung eigener Instrumente und versorgungsspezifischer Mechanismen, die einer möglichen Unteralimentation der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Bundes entgegenwirken könnten, sollte aber aus Sicht des Bundes erst nach gesicherter Kenntnis dieser Parameter erfolgen. Nur auf deren Grundlage kann überprüft werden, ob die Untergrenze der Alimentation im Hinblick auf die Anforderungen an eine verfassungskonforme Alimentation in der Phase des Ruhestandes einer Beamtin oder eines Beamten unterschritten ist oder nicht.

Infolge dessen wird der für Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger des Bundes entwickelte alimentative Ergänzungszuschlag mit geringen, aber systemisch notwendigen Modifikationen auf die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Bundes übertragen. Der im Zusammenhang mit der Anhebung der Beihilfesätze, die ebenfalls für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Bundes gilt, einzuführende alimentative Ergänzungszuschlag stellt insbesondere in Fällen, in denen kindergeldberechtigende Kinder zur Familie der Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger gehören, eine verfassungskonforme Besoldung sicher. Mit der Übertragung des alimentativen Ergänzungszuschlages auf die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Bundes wird erreicht, dass eine Besoldungsempfängerin oder ein Besoldungsempfänger mit Beginn ihres oder seines Ruhestandes jedenfalls in Bezug auf die durch das Kind oder die Kinder ausgelösten Mehrbedarfe die betragsgleichen Zuschläge und damit jedenfalls nicht weniger erhält als zu Zeiten des aktiven Dienstes.

Die Reform des Familienzuschlags erfolgt in Umsetzung und unter Berücksichtigung des Beschlusses des Innenausschusses des Deutschen Bundestages vom 23. Oktober 2019 (BT-Drs. 19/14425, S. 17 f.), mit dem eine zeitnahe Fortentwicklung des Familienzuschlags zur Stärkung von Familien mit Kindern gefordert wurde. Auch die Änderungen im Familienzuschlag werden auf die vorhandenen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger unter Berücksichtigung der besoldungsrechtlichen Ausgestaltung der jeweiligen Übergangsregelungen übertragen.

Dieser Entwurf ist innerhalb der Bundesregierung noch nicht abschließend abgestimmt. Die beteiligten Verbände haben Gelegenheit erhalten, Stellung zu nehmen.

Der **Deutsche Richterbund** hat sich in einer ausführlichen Stellungnahme (32 Seiten) geäußert. In dieser Stellungnahme wird heftige Kritik an den vorgesehenen Regelungen geübt. Zu Beginn der Stellungnahme heißt es:

Der Deutsche Richterbund tritt für eine deutliche Verbesserung der Besoldung der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte ein.

Der Gesetzentwurf des Bundesministeriums des Innern und für Heimat zur Herstellung einer amtsangemessenen Besoldung erfüllt die Erwartungen nicht. Er widerspricht in wesentlichen Teilen dem Grundgesetz und ist auch personalwirtschaftlich fragwürdig. Die Tabelelgehälter der Beamten- und Richterschaft werden durch neue wohnort- und familienbezogene Leistungen, die künftig bis zu einem Drittel der Gesamtbesoldung ausmachen, verwässert und intransparent ausgestaltet. Dem geltenden Leistungsprinzip wird in Abkehr von allgemein geltenden Vergütungsstandards zu wenig Beachtung geschenkt. Bei Dienstantritt in einer ungelerten Tätigkeit soll ein Beamter, weil er verheiratet ist und zwei Kinder hat, künftig ein höheres Einkommen haben als ein Beamter, der ein dreijähriges Studium absolviert hat und in seiner Laufbahn bereits befördert wurde, aber ledig und kinderlos ist. Damit stellt dieser Entwurf das gesamte Verdienstgefüge auf den Kopf und gewährt Leistungen für Beamtenkinder, die für Kinder nicht verbeamteter Eltern niemals gewährt würden. Das ist ungerecht und inakzeptabel.

Die Besoldung muss dem jeweiligen Amt angemessen sein, nicht dem Familienstand, der Kinderzahl oder dem Wohnort. Dieses grundlegende Prinzip der Besoldung wird durch den Entwurf offenbar aus kurzfristigen fiskalischen Gründen heraus außer Kraft gesetzt. Der vorliegende Entwurf verschleiert zudem das gravierende Ausmaß der aktuellen Unterbesoldung. Angesichts dieses Befundes ist gesetzgeberisch und politisch das veranlasst, worauf das Bundesverfassungsgericht bereits in den Entscheidungen zum Mindestabstand der Besoldung von der Grundsicherung und zum Streikverbot für Beamte klar hingewiesen hat: Es braucht eine signifikante Erhöhung der (Tabellen-)Besoldung von Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten in Deutschland.

Das weitere Schicksal des Referentenentwurfs und ggfs. das anschließende Gesetzgebungsverfahren bleiben abzuwarten. Hierzu wird zu gegebener Zeit weiter zu berichten sein. Insgesamt zeigt die unterschiedliche Vorgehensweise des Bundes und der Länder aber schon jetzt, dass im Bereich der Familienzuschlags der bisher einheitliche Weg verlassen wird. In den Ländern - und wohl auch im Bund - werden ganz unterschiedliche Lösungen gewählt, um dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 Rechnung zu tragen.

III.

Neueste Rechtsprechung

Maßgebend für die Rechtmäßigkeit der Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe ist allein, ob der in der Probezeitbeurteilung festgestellte Sachverhalt zutrifft und der Dienstherr sich im Rahmen seiner Beurteilungsermächtigung hält:

Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 19. Mai 2022 - 2 B 41.21 -

Leitsätze:

Die Rechtmäßigkeit der Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe wegen mangelnder Bewährung setzt nicht den formellen Fortbestand der verwerteten Probezeitbeurteilung und deren Rechtmäßigkeit voraus. Maßgebend ist allein, ob der in ihr mitgeteilte Sachverhalt zutrifft, den der Dienstherr zur Begründung des negativen Urteils über die Bewährung und damit der Entlassung herangezogen hat, und ob sich der Dienstherr mit den darauf gestützten oder herangezogenen Wertungen im Rahmen der ihm eingeräumten Beurteilungsermächtigung hält.

Eine informatorische Anhörung von Personen, die nicht den strengen Regeln der anzuwendenden Bestimmungen der Zivilprozessordnung über den Zeugenbeweis genügt, kann nicht an die Stelle einer Zeugenvernehmung treten, wenn die entscheidungserheblichen Tatsachen und Umstände zwischen den Beteiligten streitig geblieben sind.

Ausgeschiedener Beamter kann nach Gebrauchmachen von EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit Ergänzung der sich aus der Nachversicherung ergebenden gesetzlichen Altersrente verlangen, § 8 SGB VI:

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 4. Mai 2022 - 2 C 3.21 -

Leitsätze:

Macht ein Beamter von der unionsrechtlichen Arbeitnehmerfreizügigkeit Gebrauch und scheidet deshalb aus dem Beamtenverhältnis aus, so hat er, sofern keine spezielle gesetzliche Regelung besteht, unmittelbar aufgrund von Art. 45 AEUV einen Anspruch auf Ergänzung der aus der Nachversicherung nach § 8 SGB VI resultierenden gesetzlichen Altersrente.

Solange der Gesetzgeber die Höhe des Anspruchs nicht regelt, bestimmt sich diese nach der Differenz zwischen dem Wert des im Beamtenverhältnis verbrachten Zeitanteils an der fiktiven Gesamtversorgung des Beamten und dem Wert des auf die Nachversicherung zurückzuführenden Anteils an der gesetzlichen Altersrente.

Die dienstliche Beurteilung eines abgeordneten Richters obliegt seinem Dienstherrn:

Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 20. Juni 2022 - 2 B 45.21 -

Leitsätze:

Die dienstliche Beurteilung des Richters eines Landes obliegt auch im Falle seiner Abordnung an einen obersten Gerichtshof des Bundes im Sinne von Art. 95 Abs. 1 GG regelmäßig dem Dienstherrn.

Erstellt der Präsident des obersten Gerichtshofs des Bundes, an den der Richter abgeordnet ist, für die Dauer der Abordnung eine „Beurteilung“, so handelt es sich regelmäßig lediglich um einen Beurteilungsbeitrag für die dem Land obliegende dienstliche Beurteilung des Richters. Diesen Beurteilungsbeitrag kann der betroffene Richter wegen § 44a VwGO nicht isoliert verwaltungsgerichtlich überprüfen lassen.

Der Begriff der Verfahrenshandlungen i. S. v. § 44a Satz 1 VwGO ist nicht auf solche im Rahmen eines behördlichen Verfahrens i. S. v. § 9 VwVfG beschränkt.

Rückforderung von Anwärterbezügen eines Beamten auf Widerruf möglich, wenn sein Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst auf Umständen beruht, die zu seinem Verantwortungsbereich gehören:

Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 4. Juli 2022 - 2 B 5.22 -

Leitsätze:

Das Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst ist dann von dem Beamten auf Widerruf mit der Folge einer möglichen Rückforderung von Anwärterbezügen zu vertreten, wenn es auf Umständen beruht, die seinem Verantwortungsbereich zuzuordnen sind. Dies ist bei einer Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf wegen mangelnder charakterlicher Eignung nicht per se ausgeschlossen, sondern nach den jeweiligen Umständen des Einzelfalls zu prüfen. Beschwerde einer Beamtin auf Widerruf gegen die Rückforderung von Anwärterbezügen, nach dem sie wegen mehrmaligen Konsums von Cannabis und ihres dienstlichen Verhaltens nach der festgestellten Verfehlung gegenüber Dienstvorgesetzten und Kollegen aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf wegen charakterlicher Nichteignung entlassen wurde, bleibt erfolglos.

Zweifel an der charakterlichen Eignung können sich auch aus einem früheren einmaligen Fehlverhalten ergeben:

Beschluss des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg vom 14. März 2022 - 4 S 3920/21 -

Leitsatz:

Zweifel an der charakterlichen Eignung können sich gerade bei einer Bewerbung für den Polizeivollzugsdienst auch aus einem früheren einmaligen Fehlverhalten ergeben. Dabei sind jedoch das Alter bei Tatbegehung, der zeitliche Abstand und die seitdem erfolgte Persönlichkeitsentwicklung zu berücksichtigen. Im Einzelfall kann dies dazu führen, dass die Verneinung der charakterlichen Eignung den Beurteilungsspielraum überschreitet (hier angenommen für den reflektierten Umfang mit dem einmaligen Erwerb einer geringen Menge Marihuana im Alter von 14 Jahren).

Für einen Zeitraum von drei Jahren seit Ende des Beurteilungszeitraums behalten Regelbeurteilungen für Auswahlentscheidungen ihre Aktualität:

Beschluss des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs vom 29. Dezember 2021 - 1 B 918/20 -

Leitsätze:

Bei einem Beurteilungssystem, das wie - wie § 39 der Hessischen Laufbahnverordnung (HLVO) - Regelbeurteilungen in Abständen von drei Jahren vorsieht, behalten Regelbeurteilungen grundsätzlich in dem in § 39 Abs. 1 Satz 3 HLVO genannten Zeitraum von drei Jahren zwischen dem Ende des Beurteilungszeitraums und dem Zeitpunkt der Auswahlentscheidung ihre Aktualität für die Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG (Änderung der Rechtsprechung). Eine dienstliche Beurteilung muss eine Eignungsprognose für das angestrebte Amt enthalten, wenn dies durch Rechtssatz bestimmt ist oder der Beurteilungspraxis entspricht, insbesondere wenn sie durch entsprechende Beurteilungsrichtlinien gesteuert wird. Andernfalls obliegt diese Eignungsprognose der für die Personalentscheidung zuständigen Stelle, vollzieht sich also außerhalb des Beurteilungsverfahrens.

Nicht jede dienstliche Beurteilung muss zwingend ein Gesamturteil aufweisen, in das sämtliche Merkmale des Art. 33 Abs. 2 GG eingeflossen sind:

Urteil des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz vom 13. Juli 2022 - 2 A 10078/22.OVG -

Leitsätze:

Bis zum Inkrafttreten einer möglichen gesetzlichen Neuregelung sind dienstliche Beurteilungen der unmittelbaren und mittelbaren Landesbeamten in Rheinland-Pfalz, die auf der Grundlage von § 25 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 des Landesbeamtengesetzes in Verbindung mit den jeweiligen Laufbahnverordnungen sowie den im jeweiligen Personalführungsbereich geltenden Verwaltungsvorschriften erstellt worden sind, nicht allein wegen der vom Bundesverwaltungsgericht im Urteil vom 8. Juli 2021 (2 C 2.21) angenommenen normativen Minderregelung rechtswidrig.

Aus dem verfassungsrechtlichen Leistungsgrundsatz (Art. 33 Abs. 2 GG) lässt sich nicht zwingend ableiten, dass jede dienstliche Beurteilung ein Gesamturteil aufweisen muss, in das sämtliche Merkmale des Art. 33 Abs. 2 GG, also auch Befähigungsmerkmale, eingeflossen sind; unabhängig davon ist der Gesetzgeber aber befugt, dies für die in seinem Personalführungsbereich zu erstellenden Beurteilungen entsprechend zu regeln.

Bis zum Inkrafttreten einer möglichen gesetzlichen Neuregelung, die für künftige dienstliche Beurteilungen ein Gesamturteil unter Einbeziehung der Befähigungsmerkmale möglicherweise vorschreibt, sind die ohne ein derartiges zusammenfassendes Gesamturteil erstellten dienstlichen Beurteilungen der unmittelbaren und mittelbaren Landesbeamten wegen der ansonsten drohenden schwerwiegenden Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit der staatlichen Einrichtungen in Rheinland-Pfalz - auch in Ansehung der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 8. Juli 2021 (2 C 2.21) - grundsätzlich nicht allein deswegen rechtswidrig.

Für an die Schulverwaltung abgeordnete Lehrkräfte gilt die Regelaltersgrenze für Verwaltungsbeamte, nicht die besondere Altersgrenze für Lehrkräfte:

Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz vom 29. November 2022 - 2 A 10864/22.OVG -

Leitsatz:

Lehrkräfte im Sinne von § 37 Abs. 1 Satz 4 des Landesbeamtengesetzes Rheinland-Pfalz sind allein solche Lehrer, die nach dem übertragenen Amt im konkret-funktionalen Sinne dem Schuldienst zugeordnet sind. Für Lehrer, die in vollem Umfang an die Schulverwaltung abgeordnet oder versetzt sind, gilt daher nicht die nach dieser Bestimmung festgelegte (vorgezogene) Altersgrenze.

(Anmerkung: Für Beamte gilt in Rheinland-Pfalz nach § 37 Abs. 1 Satz 1 LBG als Regelaltersgrenze die Vollendung des 67. Lebensjahres. Für die Geburtsjahrgänge 1951 bis 1963 gelten Übergangsvorschriften, § 37 Abs. 3 LBG. Für Lehrkräfte gilt als Altersgrenze das Ende des Schuljahres, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden.

Die vom OVG Rheinland-Pfalz vertretene Rechtsauffassung erscheint mit Blick auf abgeordnete Lehrkräfte problematisch. Frühere Lehrkräfte, die (abschließend) an eine Stelle der Schulverwaltung versetzt worden sind, nehmen dort ein anderes Amt mit anderer Amtsbezeichnung wahr. Für sie als nunmehrige Verwaltungsbeamte gilt naturgemäß die Regelaltersgrenze nach § 37 Abs. 1 LBG. Lehrkräfte, die an die Schulverwaltung lediglich abgeordnet sind, behalten jedoch ihr bisheriges Amt mit der bisherigen Amtsbezeichnung (z.B. Oberstudienrat) an der Schule, bei der sie auf einer Planstelle geführt werden. Sie nehmen nur vorübergehend andere Aufgaben an anderer Stelle wahr. Auf die Altersgrenze kann das eigentlich keine Auswirkung haben. Diese richtet sich unverändert nach dem (bisher wahrgenommenen) Amt im abstrakt-funktionalen Sinne. Es spricht daher Einiges dafür, dass es für den betroffenen Personenkreis abgeordneter Lehrkräfte bei der Altersgrenze nach § 37 Abs. 1 Satz 4 LBG verbleibt.)

Bei Fehlen einer Vorbeurteilung eines von mehreren Bewerbern hat der Dienstherr die Wahl, ob er auf das Auswahlkriterium Beurteilung verzichtet oder nachträglich eine Beurteilungsgrundlage schafft, die den Leistungsvergleich ermöglicht:

Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Berlin-Brandenburg vom 27. Juni 2022 - OVG 10 S 43/21 -

Leitsatz:

Verfügt ein Bewerber nicht über eine Vorbeurteilung, so verletzt es den Bewerbungsverfahrensanspruch dieses oder anderer Bewerber, wenn die Auswahl unter den vorbeurteilten Bewerbern nach diesem Kriterium erfolgt. Der Dienstherr hat in diesem Fall die Wahl, ob er auf die Anwendung desjenigen Auswahlkriteriums verzichtet, das unter den gegebenen Umständen keinen aussagekräftigen Leistungsvergleich zulässt, oder nachträglich eine Beurteilungsgrundlage schafft, die den Leistungsvergleich ermöglicht.

Erfordernis einer obergerichtlichen Erprobung in Brandenburg für eine Übergangszeit ohne gesetzliche Regelung rechtmäßig:

Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Berlin-Brandenburg vom 22. Februar 2022 - OVG 4 S 55/21 -

Leitsätze:

Das Erfordernis einer obergerichtlichen Erprobung von Richtern des Landes Brandenburg in ein Amt der Besoldungsgruppe R 2 ist zumindest für eine Übergangszeit ohne nähere Regelung des Gesetzgebers rechtmäßig.

Die befristete Abordnung von Richtern der Eignungsfeststellung für ein Beförderungsamts (hier nach Maßgabe der ErprobungsAV Brandenburg) steht im Einklang mit dem Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 16. November 2021 - C 748/19 -.

Verletzung eines Beamten in einem während der Mittagspause aufgesuchten Supermarkt kein Dienstunfall:

Urteil des Verwaltungsgerichts Berlin vom 8. September 2022 - 26 K 39/22 -

Leitsatz:

Begibt sich ein Beamter, in dessen Dienstgebäude sich keine Kantine befindet, in einen nahe gelegenen Supermarkt und verletzt sich dort infolge des Ausrutschens auf eine Wasserlache, stellt dieses Ereignis keinen Dienstunfall im Sinne des § 31 LBeamtVG Berlin dar.

Ablehnung eines HIV-positiven Bewerbers verstößt in der Regel gegen AGG:

Urteil des Verwaltungsgerichts Berlin vom 23. September 2022 - 5 K 322.18 -

Leitsätze:

Ein positiver HIV-Status stellt eine Behinderung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) dar.

Die Ablehnung der Einstellung wegen eines positiven HIV-Status stellt eine unmittelbare Benachteiligung im Sinne des AGG dar.

Die grundsätzliche Forderung eines negativen HIV-Status für die Einstellung in die Berliner Feuerwehr kann eine unmittelbare Benachteiligung wegen der HIV-Infektion nicht im Sinne

von § 8 Abs. 1 AGG rechtfertigen. Eine derartige Anforderung ist nicht angemessen; ein positiver HIV-Status steht einer Einstellung in den Vorbereitungsdienst der Berliner Feuerwehr nicht grundsätzlich und in jedem Fall entgegen.

Wer die rechtliche Existenz des Staates leugnet, kann wegen mangelnder Verfassungstreue aus dem Beamtenverhältnis entfernt werden:

Urteil des Verwaltungsgerichts Münster vom 25. Oktober 2022 - 14 K 2879/20.0 -

Leitsätze:

Das Verbot der Doppelbestrafung gilt (analog) im Disziplinarrecht. Wegen eines Dienstvergehens dürfen nicht mehrere disziplinarische Sanktionen verhängt werden.

Die postalische Übersendung eines Empfangsbekennnisses unter Nutzung eines mit Postwertzeichen in Höhe von insgesamt 4 Cent frankierten Briefumschlages stellt unter Berücksichtigung aller (Begleit-)Umstände eine Verletzung der jedem Beamten obliegenden Pflicht zur Treue zur Verfassung dar.

Es ist unmöglich, die rechtliche Existenz des Staates zu leugnen und sich zugleich zu dessen Grundordnung zu bekennen.

Redaktion:

Stefan Düll, Vorsitzender
Peter Christensen, Geschäftsführer, verantwortlich

AhD, Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst

Rheinallee 18-20, 53173 Bonn

Tel.: 0228-90 266 66

Fax: 0228-90 266 80

ahd@hoehererdienst.de

www.hoehererdienst.de

Die Kontaktdaten von Personen, die sich zum Bezug unseres Newsletters anmelden oder Einladungen zu unseren Veranstaltungen erhalten, werden bei uns gespeichert, sofern die Betroffenen uns ihre Einwilligung dazu erteilt oder wir die Daten aus öffentlich zugänglichen Quellen recherchiert haben. Die bei uns gespeicherten Daten umfassen den Namen (Vor- und Familiennamen), die berufliche Funktion, die Postanschrift sowie die Telefonnummer und die E-Mail-Adresse. Die Speicherung erfolgt auf der Grundlage der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG). Werden Kontaktdaten zum Zwecke der Einladung zu einer Veranstaltung erhoben, speichern wir diese im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben für künftige Kontaktaufnahmen im Zusammenhang mit weiteren Veranstaltungen. Eine Verwendung der gespeicherten Daten zu anderen als den genannten Zwecken oder eine Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht.

Personen, deren Kontaktdaten bei uns gespeichert sind, können nach den Vorschriften der DSGVO verlangen, dass sie Auskunft über ihre bei uns gespeicherten Daten erhalten (Artikel 15), dass ihre von uns unrichtig oder unvollständig erhobenen Daten unverzüglich berichtigt bzw. vervollständigt werden (Artikel 16), dass ihre bei uns gespeicherten Daten gelöscht werden (Artikel 17), dass die Verarbeitung ihrer Daten eingeschränkt wird (Artikel 18) und dass sie oder ein anderer Verantwortlicher ihre Daten in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format erhalten (Artikel 20). Eine uns einmal erteilte Einwilligung zur Speicherung von Daten kann uns gegenüber jederzeit widerrufen werden (Artikel 7 Abs. 3); in diesem Fall werden die betreffenden Daten gelöscht.

Wer von einem oder mehreren der vorgenannten Rechte Gebrauch machen möchte, schreibe uns bitte an die Mailadresse ahd@hoehererdienst.de. Beschwerden sind an eine Aufsichtsbehörde zu richten. Zuständig ist die Aufsichtsbehörde ihres gewöhnlichen Aufenthaltsortes oder die Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Nordrhein-Westfalen, Kavalieriestr. 2-4, 40213 Düsseldorf, Tel.: (0211) 38424-0, Fax: (0211) 38424-10, E-Mail: poststelle@ldi.nrw.de.

Sollte an einem weiteren Bezug des Newsletters kein Interesse bestehen, senden Sie uns eine E-Mail an: ahd@hoehererdienst.de – Vielen Dank!