



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.

Aktuelle Rechtsentwicklung der Beamtenbesoldung und –versorgung in Bund und Ländern

1. Ausgangssituation für die Beamten im Bund:

Die letzte Besoldungsanpassung für den Bundesbereich ist durch das

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 %.**

Dieses Gesetz gilt bis zur nächsten Besoldungsanpassung, für die der Zeitpunkt des Inkrafttretens noch nicht feststeht, fort.

2. Aktuelle Tarifverhandlungen für Bund und Kommunen:

Die Tarifverhandlungen für die Tarifbeschäftigten des Bundes und der Kommunen haben am 22. April 2023 zu einer Einigung geführt. Die Eckpunkte dieser Einigung sehen Folgendes vor:

- Es wird für alle ein steuer- und sozialabgabenfreies Inflationsausgleichsgeld in Höhe von einheitlich 3.000 € mit einer stufenweise Auszahlung ab Juni 2023 gewährt.
- Die Auszahlung dieses Inflationsausgleichsgeldes beginnt im Juni 2023 mit einem Teilbetrag von 1.240 € netto.
- Von Juli 2023 bis Februar 2024 erfolgen monatliche Zahlungen von je 220 € netto.
- Zum 1. März 2024 wird das Tabellenentgelt um 200 € (Sockelbetrag) und sodann linear um 5,5 % erhöht.

- Sofern Sockelbetrag und lineare Anpassung zusammen den Betrag von 340 € nicht erreichen, wird dieser Betrag als Mindestbetrag gewährt.
- Ausbildungs- und Praktikantenentgelte werden ebenfalls zum 1. März 2024 um 150 € erhöht.
- Auszubildende und Praktikanten erhalten ein Inflationsausgleichsgeld von 1.500 € netto (620 € netto im Juni 2023 sowie 110 € netto monatlich von Juli 2023 bis Februar 2024).
- Die Laufzeit des Tarifvertrages endet mit dem 31. Dezember 2024.

Die Entgelttabelle für die Tarifbeschäftigten des Bundes wird ab dem 01.03.2024 voraussichtlich folgende Fassung erhalten:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.504,00	5.863,92	6.265,40	6.813,49	7.377,29	7.748,20
14	5.003,84	5.329,75	5.755,37	6.227,68	6.754,16	7.132,13
13	4.628,76	4.985,95	5.392,57	5.834,04	6.353,53	6.635,44
12	4.170,32	4.581,34	5.061,67	5.594,63	6.220,01	6.516,74
11	4.032,38	4.410,41	4.765,62	5.151,01	5.678,44	5.975,19
10	3.895,33	4.191,53	4.528,25	4.893,44	5.300,10	5.433,63
9c	3.757,21	4.013,80	4.334,08	4.683,04	5.061,38	5.182,84
9b	3.619,09	3.736,32	4.029,91	4.352,06	4.706,63	5.003,35
9a	3.480,97	3.699,68	3.759,84	3.963,16	4.335,69	4.483,10
8	3.281,44	3.486,59	3.528,68	3.770,54	3.922,69	3.995,85
7	3.095,23	3.331,58	3.472,38	3.614,47	3.748,49	3.820,45
6	3.042,04	3.236,55	3.372,94	3.507,92	3.640,49	3.708,02
5	2.928,99	3.117,67	3.245,11	3.380,06	3.505,47	3.570,28
4	2.802,62	2.993,55	3.153,75	3.253,48	3.353,20	3.411,60
3	2.762,69	2.968,02	3.017,99	3.132,21	3.217,92	3.296,43
2	2.582,16	2.784,28	2.834,67	2.906,58	3.064,63	3.229,97
1	-	2.355,52	2.388,86	2.430,55	2.469,42	2.569,47

Zum Vergleich die bisherige Entgelttabelle in der vom 01.04.2022 bis zum 29.02.2024 geltenden Fassung:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.017,06	5.358,22	5.738,77	6.258,28	6.792,69	7.144,27
14	4.542,98	4.851,90	5.255,33	5.703,01	6.202,05	6.560,31
13	4.187,45	4.526,02	4.911,44	5.329,90	5.822,30	6.089,52
12	3.752,91	4.142,50	4.597,79	5.102,97	5.695,74	5.977,00

11	3.622,16	3.980,48	4.317,18	4.682,47	5.182,41	5.463,69
10	3.492,26	3.773,01	4.092,18	4.438,33	4.823,79	4.950,36
9c	3.361,34	3.604,55	3.908,13	4.238,90	4.597,52	4.712,64
9b	3.230,42	3.341,54	3.619,82	3.925,18	4.261,26	4.542,51
9a	3.099,50	3.306,81	3.363,83	3.556,55	3.909,66	4.049,38
8	2.910,37	3.104,82	3.239,51	3.373,97	3.518,19	3.587,54
7	2.733,87	2.957,90	3.091,36	3.226,04	3.353,07	3.421,28
6	2.683,45	2.867,82	2.997,10	3.125,04	3.250,70	3.314,71
5	2.576,29	2.755,14	2.875,93	3.003,85	3.122,72	3.184,15
4	2.456,51	2.637,49	2.789,34	2.883,87	2.978,39	3.033,74
3	2.418,66	2.613,29	2.660,65	2.768,92	2.850,16	2.924,58
2	2.242,16	2.439,13	2.486,89	2.555,05	2.704,86	2.861,58
1	-	2.015,52	2.048,86	2.090,55	2.129,42	2.229,47

Ein Vergleich zeigt:

Tabelle vom	EntgGruppe	Stufe	Betrag in €	Differenz	Erhöhung in %
01.04.2022	E 1	2	2.015,52	340,00 €	16,87 %
01.03.2024	E 1	2	2.355,52		
01.04.2022	E 15	6	7.144,27	603,93 €	8,45 %
01.03.2024	E 15	6	7.748,20		

Die prozentuale Steigerung ist bei E 1 also doppelt so hoch wie bei E 15.

3. Das Tarifergebnis im Einzelnen:

Für **Beschäftigte mit Aufgaben des höheren Dienstes** ist das Tarifergebnis unbefriedigend. Zunächst erhalten alle Beschäftigten für die Zeit von Juni 2023 bis einschließlich Februar 2024 - unabhängig von ihrer Entgeltgruppe - einen **einheitlichen (Fest-)Betrag von insgesamt 3.000 €**, der als **Inflationsausgleichsgeld** bezeichnet und in in monatlichen Teilbeträgen ausgezahlt wird.

Für den Zeitraum vom Ende des bisherigen Tarifvertrages (31.12.2022) bis zum 29.02.2024 gibt es keine reguläre - tabellenwirksame - Entgelterhöhung. Die Entgelttabelle vom 01.04.2022 gilt zunächst unverändert weiter. In der Sache ist das für den genannten Zeitraum (01.01.2023 bis 29.02.2024) also eine Nullrunde. Das Inflationsausgleichsgeld dient nicht nur dem Ausgleich von inflationsbedingten Belastungen (z. B. für Preiserhöhungen im Bereich Energie und Lebensmittel). Faktisch übernimmt es - und das zu einem erheblichen Anteil - auch die Funktion einer regulären Entgelterhöhung.

Schnell stellt man fest, dass das Inflationsausgleichsgeld sich bei jungen Tarifbeschäftigten in einer niedrigen Entgeltgruppe prozentual deutlich günstiger auswirkt als für ältere Tarifbeschäftigte in einer höheren Entgeltgruppe. Die Unterschiede sind gravierend. Schauen wir uns das mal anhand von zwei Einzelbeispielen an:

Für einen Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppe 1 (Stufe 2), der nach der gegenwärtigen Tabelle ein monatliches Entgelt von 2.015,52 € verdient, macht die Summe des Inflationsausgleichsgeldes (3.000 €) **149 %** aus. Für einen Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppe 15 (Stufe 6), dessen Monatsentgelt 7.144,52 € beträgt, hingegen nur **42 %**. Der Zugewinn bei einem Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppe 1 (Stufe 2) gegenüber einem Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppe 15 (Stufe 6) beträgt mithin **mehr als das 3,5-fache**.

Auch die eigentliche - tabellenwirksame - Tariferhöhung, die dann ab 1. März 2024 gelten soll, bedeutet für Tarifbeschäftigte in höheren Entgeltgruppen eine deutliche Schlechterstellung gegenüber solchen in niedrigeren Entgeltgruppen. Der Grund dafür besteht darin, dass die Tariferhöhung aus drei unterschiedlichen Komponenten besteht, nämlich aus

- einem für alle Entgeltgruppen **einheitlichen Sockelbetrag**,
- einer **(prozentualen) linearen Erhöhung** und schließlich
- einem (auch wieder) für alle Entgeltgruppen **einheitlichen Mindestbetrag**.

Anders als das Inflationsausgleichsgeld, das zwar für alle einheitlich, aber nicht tabellenwirksam ist, **führen der Sockelbetrag und der Mindestbetrag zu einer deutlichen strukturellen Veränderung der Entgelttabelle**. Sockelbetrag und Mindestbetrag begünstigen die unteren und benachteiligen die oberen Entgeltgruppen. Der Mindestbetrag wirkt noch stärker zu Lasten der höheren Entgeltgruppen als der Sockelbetrag, weil letzterer jedenfalls noch mit einer linearen Erhöhung kombiniert ist. Die bei der jetzigen Tarifrunde gewählte Kombination von Sockel- und Mindestbetrag verstärkt die Benachteiligung höherer Einkommen noch mal deutlich.

Ein Vergleich (siehe Seite 5 unten) zeigt, dass die Erhöhung bei prozentualer Betrachtung in E 1 (Eingangsstufe) 16,87 % beträgt, bei E 15 (Endstufe) hingegen nur 8,45 %. Die prozentuale Steigerungsrate ist in E 1 also ziemlich genau doppelt so hoch wie in E 15.

Die strukturelle Veränderung zeigt sich auch in Folgendem: In der gegenwärtig noch geltenden Tabelle vom 01.04.2022 beläuft sich das höchste Monatsentgelt der Entgeltgruppe 15 (Stufe 6) im Verhältnis zum niedrigsten Monatsentgelt der Entgeltgruppe 1 (Stufe 2) **354 %**. In der Tabelle vom 01.03.2024 werden es nur noch **329 %** sein. Der prozentuale Abstand der beiden genannten Werte verringert sich bei nur einer einzigen Tarifierhöhung (mit Sockel- und Mindestbetrag) um **mehr als 7 %**. Bei einer ausschließlich linearen Erhöhung wäre der Prozentsatz gleichgeblieben. Perspektivisch bedeutet das, dass sich das prozentuale Verhältnis der genannten Gehälter bei Anwendung von Sockel- und Mindestbetrag kontinuierlich verringert. Würde bei der nächsten Tarifierhöhung eine identische Regelung getroffen wie jetzt, würde der genannte Prozentsatz auf nur noch 304 % weiter sinken.

Die dargestellte Entwicklung im Tarifbereich dürfte für die Beschäftigten höherer Entgeltgruppen problematisch werden, weil sich die Gewinnung von Nachwuchskräften für Aufgaben des höheren Dienstes schwieriger gestalten dürfte.

Rechtlich erscheinen die getroffenen Regelungen nicht problematisch. Im Tarifrecht ist rechtlich alles erlaubt, worauf die Tarifvertragsparteien sich verständigen. Rechtsprinzipien, die zu beachten wären, gibt es im Tarifrecht nicht. Insbesondere Prinzipien, wie sie im Beamtenbesoldungsrecht gelten, so zum Beispiel eine amtsangemessene Bezahlung oder ein Abstandsgebot, kennt das Tarifrecht nicht. Die Gewerkschaften legen naturgemäß Wert darauf, dass die Gruppen von Beschäftigten, die unter ihren Mitgliedern die größten Anteile stellen, bei Tarifierhöhungen möglichst gut behandelt werden. Die Anzahl der Beschäftigten in den Entgeltgruppen E 13 und höher ist unter den Gewerkschaftsmitgliedern eher gering. Ihr prozentualer Organisationsgrad bleibt deutlich hinter dem der Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen zurück. Deshalb waren Sockelbetrag und Mindestbetrag für die Gewerkschaften diesmal so wichtig. Dass von dem ursprünglich geforderten Mindestbetrag von 500 € immerhin ein solcher von 340

€ und zusätzlich ein Sockelbetrag von 200 € durchgesetzt werden konnte, ist für die Gewerkschaften ein großer Erfolg. Auf Seiten der Beschäftigten, die hiervon profitieren, entsteht so das Gefühl ein, der Mitgliedsbeitrag für die Gewerkschaft sei eine gute Investition.

4. Übertragung des Tarifiergebnisses auf die Beamten:

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 allein Verhandlungssache. Am Ende steht ein Tarifvertrag. Rechtliche Vorgaben vergleichbar der amtsangemessenen Besoldung, dem Alimentationsprinzip, dem Abstandsgebot oder Ähnliches gibt es im Tarifrecht nicht.

Die Beamtenbesoldung dagegen 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.

Namentlich das **Abstandsgebot** setzt den Instrumenten Mindestbetrag und Sockelbetrag im Besoldungsrecht der Beamten rechtliche Grenzen. Die Gewährung von Einmalzahlungen birgt **rechtlich** kaum Risiken, weil sie die Struktur der Besoldungstabelle nicht verändert. Mit Blick auf die Anpassung von Besoldung und Versorgung sind die **17 Besoldungsgesetzgeber in Bund und Ländern** daher gut beraten, dieses Problem im Blick zu haben und einen Weg zu finden, bei dem die Folgewirkungen rechtlich beherrschbar bleiben. Die Gewährung eines Sockel- und eines Mindestbetrages, wie jetzt für den Tarifbereich vertraglich vereinbart, könnte für die Beamten des höheren Dienstes unter Umständen verfassungswidrig sein. Dieser Punkt ist bei der Erarbeitung eines Entwurfs für ein Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz und im folgenden Gesetzgebungsverfahren zu beachten.

Üblicherweise werden die Besoldung der Beamten, Richter und Soldaten und die Versorgung der jeweiligen Ruheständler im zeitlichen Zusammenhang mit dem Tarifiergebnis für die Beschäftigten angepasst, und zwar durch Gesetz. Rechtlich ist eine schlichte Übertragung des Tarifiergebnisses nicht immer möglich, seit der Zweite Senat des Bundesverfassungsgericht durch sein Urteil vom 05.05.2015 Kriterien festgelegt hat, die in jedem Fall zu prüfen und zu beachten sind. In Fällen, in denen der Tarifabschluss nur eine prozentuale Erhöhung - ohne Mindest- und Sockelbetrag und ohne Einmalzahlung - vorsieht, wird eine 1:1-Übertragung rechtliche Bedenken nicht aufwerfen. Der guten Ordnung halber sollten die vom Bundesverfassungsgericht vorgegebenen Kriterien (Parameter) aber auch in diesen Fällen sorgsam geprüft und berechnet werden, damit sichergestellt ist, dass problematische Aspekte nicht unberücksichtigt bleiben.

Mit Blick auf die vom Bundesverfassungsgericht entwickelte Rechtsprechung zum Beamtenbesoldungsrecht stellt sich die Frage, ob eine schlichte Übertragung des Tarifiergebnisses (1:1-Übertragung) auf den Bereich der Beamten diesmal möglich ist, weil das Tarifiergebnis mehrere Komponenten enthält, die eine unmittelbare Übertragung auf den Beamtenbereich rechtlich problematisch erscheinen lassen.

Das Inflationsausgleichsgeld ist zwar nicht tabellenwirksam. Da es aber für alle Beschäftigten - gleich welcher Entgeltgruppe - einheitlich hoch ist und mit insgesamt 3000 € einen beachtlichen Betrag ausmacht, ist sorgsam zu prüfen, wie die dieses Inflationsausgleichsgeld betreffende Regelung für den Beamtenbereich ausgestaltet werden müsste, um rechtlich einwandfrei zu sein. Auch die Komponenten Sockel- und Mindestbetrag können nicht einfach 1:1 übertragen werden. Sie verändern die Besoldungstabelle strukturell, weil die Besoldungsabstände an etlichen Stellen spürbar verringert werden, was dazu führen kann, dass dort das Abstandsgebot verletzt würde.

Eine 1:1-Übertragung des Tarifiergebnisses auf den Beamtenbereich würde die Besoldungstabelle des Bundes (Bundesbesoldungsordnung A) insgesamt strukturell erheblich verändern. Auch die Bundesbesoldungsordnungen B, R und W gerieten in Relation zu weiten Bereichen der Bundesbesoldungsordnung A in Schiefelage.

Inzwischen liegt der im Bundesministerium des Innern und für Heimat erarbeitete

**Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung
der Bundesbesoldung und -versorgung für 2023/2024
und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften
(BBVAnpÄndG 2023/2024)**

vor. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass die Dienst- und Versorgungsbezüge im Bund unter Berücksichtigung des Tarifabschlusses vom 22. April 2023 für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes des Bundes wie folgt angepasst werden:

Die Dienst-, Anwärter- und Versorgungsbezüge werden zum 1. März 2024 angehoben. Die wesentlichen Ergebnisse der Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst vom 22. April 2023 werden zeit- und wirkungsgleich übernommen.

Die Erhöhung 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 erhöhen sich die Dienst- und Versorgungsbezüge im Ergebnis zum 1. März 2024 in allen Besoldungsgruppen um einen Sockelbetrag in Höhe von 200 Euro und zusätzlich um 5,3 Prozent linear. Die Gewährung eines **Mindestbetrages von 340 €** ist für die Beamten und Versorgungsempfänger nicht vorgesehen.

Entsprechend dem Tarifabschluss vom 22. April 2023 sollen Empfängerinnen und Empfänger von Dienstbezügen zunächst eine einmalige Sonderzahlung (Inflationsausgleich 2023) in Höhe von 1.240 Euro und sodann bis einschließlich Februar 2024 monatliche Sonderzahlungen in Höhe von jeweils 220 Euro erhalten. Für Versorgungsbezüge werden die Erhöhungsbeträge in prozentualer Relation zum jeweils maßgeblichen Ruhegehalts- bzw. Anteilssatzes gewährt.

Nach dem Gesetzentwurf soll die Besoldungstabelle für die BBesO A ab 01.03.2024 folgende Fassung erhalten:

BesGr	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
A 3	2706,99	2763,31	2819,66	2865,01	2910,36	2955,72	3001,08	3046,42
A 4	2759,23	2826,55	2893,88	2947,47	3001,08	3054,68	3108,26	3157,76
A 5	2778,44	2862,26	2929,59	2995,58	3061,57	3128,91	3194,84	3259,46
A 6	2833,40	2931,00	3029,92	3105,51	3183,86	3259,46	3343,26	3416,11
A 7	2963,97	3050,57	3164,65	3281,42	3395,49	3510,94	3597,53	3684,10
A 8	3123,39	3227,85	3374,87	3523,33	3671,73	3774,80	3879,24	3982,32
A 9	3354,26	3457,34	3619,52	3784,42	3946,56	4056,80	4171,47	4283,30
A 10	3575,51	3717,07	3921,86	4127,55	4337,08	4482,89	4628,67	4774,53
A 11	4056,80	4273,37	4488,54	4705,13	4853,76	5002,40	5151,04	5299,72
A 12	4334,26	4590,49	4848,12	5104,32	5282,70	5458,23	5635,18	5814,97
A 13	5046,30	5286,94	5526,17	5766,83	5932,45	6099,51	6265,11	6427,89

A 14	5183,60	5493,61	5805,05	6115,06	6328,80	6544,01	6757,73	6972,92
A 15	6289,17	6 569,48	6783,22	6997,00	7210,74	7423,08	7635,43	7846,32
A 16	6916,29	7241,90	7488,19	7734,52	7979,41	8227,16	8473,46	8716,97

Ein Vergleich zwischen den Besoldungstabellen vom 01.04.2022 und vom 01.03.2024 zeigt für den höheren Dienst, wie die prozentuale Steigerungsrate nach oben hin abnimmt. Die Gehälter erhöhen sich wie folgt (Besoldungsgruppen der A-Besoldung jeweils Endstufe)

A 13	8,87 %
A 14	8,58 %
A 15	8,21 %
A 16	7,91 %
B 3	7,66 %
B 6	7,28 %
B 9	6,99 %
B 11	6,68 %

Während die Übernahme des einheitlichen Sockelbetrages von 200 €, der sich ausnahmslos auf alle Beamtinnen und Beamten des Bundes auswirkt, offenbar für rechtlich unbedenklich gehalten wird, ist eine Übernahme des für die Tarifbeschäftigten vorgesehenen Mindestbetrages von 340 € für den Beamtenbereich nicht vorgesehen.

Ob die jetzt beabsichtigte Besoldungsanpassung zum 01.03.2024 im Gesetzgebungsverfahren noch Änderungen erfährt und später ggfs. gerichtlich angefochten wird und zu welchem Ergebnis eine solche Anfechtung führen würde, bleibt abzuwarten.

5. 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 Tarifergebnis erzielt:

- Die Tarifbeschäftigten der Länder (außer Hessen) haben Anfang des Jahres 2022 eine steuerfreie Corona-Zulage in Höhe von 1.300,00 € erhalten,
- zum 1. Dezember 2022 werden die Entgelte um 2,8 % erhöht,
- 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:

- 01.10.2021: zunächst Nullrunde bis 31.07.2022 (10 Monate),
- 01.08.2022: Erhöhung um 2,2%,
- 01.08.2023: Erhöhung um 1,8%, mindestens 65 €,
- Corona-Sonderzahlung (Dezember 2021 und März 2022 je 500 €),
- 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 gesetzlich geregelt.

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 das 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.

6. Gegenwärtige Situation in den einzelnen Ländern:

In **allen Ländern** (außer Hessen) haben die jeweiligen Landesgesetzgeber Besoldung und Versorgung zum 1. Dezember 2022 linear einheitlich um 2,8 % erhöht. Die aktiven Beamten und Richter haben zusätzlich eine steuerfreie Corona-Zulage von insgesamt 1.300,00 € erhalten. Diese Corona-Zulage ist den Versorgungsempfängern nicht gewährt worden.

Im **Land Hessen** sind Besoldung und Versorgung zum 01.08.2022 um 2,2 % angehoben worden. Eine weitere Anhebung um 1,89 % erfolgt zum 01.08.2023. Zusätzlich haben aktive Beamte eine steuerfreie Corona-Zulage erhalten. Versorgungsempfängern ist diese Corona-Zulage nicht gewährt worden.

Aus dem **Land Berlin** ist zu berichten, dass nach der Wiederholungswahl zum Berliner Abgeordnetenhaus, die am 12. Februar 2023 stattgefunden hat, ein neuer Senat gewählt worden ist, der von **CDU und SPD** gebildet wird. Im Koalitionsvertrag, der für den Rest der ursprünglichen Wahlperiode (**2021 bis 2026**) - also für rund dreieinhalb Jahre - gilt, heißt es im Abschnitt „**Funktionierende Verwaltung**“ unter der Zwischenüberschrift „**Moderne Verwaltung**“ u. a. wie folgt:

*„Die strukturellen Maßnahmen der Verwaltungsreform müssen durch ein **modernes Personalmanagement** sowie durch gezielte Personalgewinnung und (Weiter-) Entwicklung von Führungs- und Nachwuchskräften flankiert werden.*

Die Verwaltung als größter Arbeitgeber Berlins ist durch den demographischen Wandel und die teilweise starren Karrieremöglichkeiten besonders gefordert, neues Personal zu finden. Ansatzpunkte für eine Attraktivitätssteigerung finden sich nicht nur beim Gehalt, sondern auch bei Arbeitsformen der New Work, die nicht nur für konzeptionelle Tätigkeiten infrage kommen darf.

*Die Koalition setzt sich für **Work-Life-Balance** und **vielfältige Möglichkeiten der Attraktivitätssteigerung** ein und fördert Motivation und Kreativität. Wir wollen das Arbeitsumfeld durch die Arbeitsplatzausstattung inklusive der Technik verbessern und schaffen barrierefreie Raumkonzepte für gemeinsames Arbeiten und Co-Working-Spaces.*

*Wir wollen die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten ausbauen. Dabei werden wir den Beschäftigten des Landes Berlin weiterhin überall dort anbieten, ihre Aufgaben orts- und zeitflexibel wahrzunehmen, wo die Aufgabe es ermöglicht. Die **One-Device Strategie** wird hierfür konsequent und beschleunigt umgesetzt.*

Darüber hinaus setzen wir uns für mehr **Familienfreundlichkeit** (zeitgemäße Eltern-Kind-Räume, Plätze in Kindertageseinrichtungen und familienfreundliche Veranstaltungen) ein.

Präventive Maßnahmen zur Förderung und zum Erhalt von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit werden verstärkt und das Eingliederungsmanagement durch strukturierte Betreuungsangebote verbessert. Darüber hinaus werden wir gemeinsam mit allen relevanten Akteuren das Personalvertretungsgesetz evaluieren und modernisieren.

Wir werden die Aufgabenbereiche der Berliner Verwaltung auf Doppelzuständigkeiten prüfen und gegebenenfalls freiwerdende Kapazitäten effektiver einsetzen. Darüber hinaus werden wir bis Ende der Legislatur eine belastbare und **langfristige Personalbedarfsplanung** aufstellen.

Die **Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin** stellt als Hochschule der Verwaltung auch weiterhin den zentralen akademischen Ausbildungsort für die öffentliche Verwaltung des Landes Berlin dar.

Wir wollen die **Ausbildungskapazitäten** ausbauen und die dafür notwendigen Rahmenbedingungen der Praxisanleiterinnen und -anleiter verbessern.

Wir fördern und verbessern **Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenzen** anhand der Bedarfe der Berliner Verwaltung, Polizei und Justiz, gerade im Hinblick auf die gängigen Sprachen wie z. B. Englisch, Türkisch, Arabisch und Russisch.

Wir setzen in diesem Zusammenhang unter anderem auch auf die Ausweitung der europäischen Austauschprogramme, insbesondere mit europäischen Partnerstädten. Die Beschäftigten der Berliner Verwaltung werden im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern, die Falschinformationen und Verschwörungsmythen verbreiten oder sich rassistisch, antisemitisch, frauenfeindlich, homophob oder extremistisch äußern, unterstützt. Wir stärken vor diesem Hintergrund die Demokratiebildung und digitale Medienkompetenz innerhalb der Berliner Verwaltung. Der **Diversity-Check** wird fortgeführt.

Die Koalition baut die **Anreize für alle Mangelberufe im öffentlichen Dienst, insbesondere im IT-Bereich**, aus. Dazu gehören neben der Gewinnung auch die Bindung sowie die Verbesserung der Rahmenbedingungen. Die Einstellung von Fachkräften wird durch innovative Rekrutierungsmaßnahmen erleichtert, Personalentwicklungshemmnisse werden identifiziert und aufgelöst. Zu diesem Zweck wird das Land Berlin für die Entwicklung und Umsetzung dieses Ziels eine entsprechende Gesamtstrategie erarbeiten. Im Rahmen dessen werden Möglichkeiten für Zuschläge – zur Gewinnung von IT-Fachkräften nach dem Beispiel Bayerns – geprüft.“

Aussagen zu Besoldung und Versorgung enthält der Koalitionsvertrag nicht. Es ist aber wohl davon auszugehen, dass Berlin sich in punkto Besoldung und Versorgung am Durchschnitt der anderen Dienstherren (Bund und übrige Länder) orientieren wird.

II.

Neueste Rechtsprechung

Als solcher identifizierbarer Bataillonskommandeur hat bei Inanspruchnahme von Partnerschaftsvermittlungsdiensten für sexuelle Zwecke auf Integritätserwartungen Rücksicht zu nehmen:

Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 25.05.2022 - 2 WRB 2.21 -

Leitsatz:

§ 17 Abs. 2 Satz 3 des Soldatengesetzes (SG) verlangt von einem verheirateten/verpartnerten und als solchen identifizierbaren Bataillonskommandeur, dass er bei der Inanspruchnahme von Partnerschaftsvermittlungsdiensten für sexuelle Zwecke bei der äußeren Gestaltung und Formulierung von Internetauftritten auf Integritätsersparungen Rücksicht nimmt.

(Anmerkung: § 17 Abs. 2 Satz 3 SG lautet wie folgt: „Außer Dienst hat sich der Soldat außerhalb der dienstlichen Unterkünfte und Anlagen so zu verhalten, dass er das Ansehen der Bundeswehr oder die Achtung und das Vertrauen, die seine dienstliche Stellung erfordern, nicht ernsthaft beeinträchtigt.“)

Nichtöffentliche Verhandlung bei offenem Fenster kein schwerer Verfahrensmangel:

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 10.11.2022 - 2 WD 20.21 -

Leitsätze:

1. Zum Amt für Militärkunde (Geschäftsbereich des Bundeskanzleramtes) versetzte Soldaten unterstehen weiterhin der Disziplinargewalt des Bundesministeriums der Verteidigung.
2. Wird eine nichtöffentliche Hauptverhandlung bei offenem Fenster geführt, begründet das regelmäßig keinen schweren Verfahrensmangel im Sinne des § 121 Abs. 2 WDO.

(Anmerkung: § 121 Abs. 2 WDO lautet wie folgt: „Hält das Bundesverwaltungsgericht weitere Aufklärungen für erforderlich oder **liegen schwere Mängel des Verfahrens vor**, kann es das Urteil des Truppendienstgerichts aufheben und die Sache an eine andere Kammer desselben oder eines anderen Truppendienstgerichts zur nochmaligen Verhandlung und Entscheidung zurückverweisen.“)

Einschränkung des Umfangs der Beihilfefähigkeit durch Ordnungsgeber setzt hinreichend bestimmte gesetzliche Ordnungsermächtigung voraus:

Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 11.08.2022 - 5 CN 1.21 -

Leitsätze:

1. Die Änderung des Umfangs der nach dem Bremischen Beihilferecht bislang als beihilfefähig anerkannten Aufwendungen für Verpflegung und Unterkunft einschließlich der Investitionskosten der Pflegeeinrichtung im Rahmen der vollstationären Pflege zu Lasten des Beihilfberechtigten durch den Ordnungsgeber setzt eine hinreichend bestimmte Ordnungsermächtigung des parlamentarischen (Landes-)Gesetzgebers voraus.
2. Erfolgt der Ausschluss von der Beihilfefähigkeit unter Festlegung eines Betrages, der zur Sicherstellung des amtsangemessenen Lebensunterhalts in der besonderen Belastungssituation der vollstationären Pflege dienen soll, müssen aus einer gesetzlichen Regelung zumindest auch die Parameter für die Berechnung dieses Betrages hinreichend klar hervorgehen.

Bei Leistungsgleichstand von Bewerbern sind vor Heranziehung von Hilfskriterien auch ältere Beurteilungen zu berücksichtigen:

Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Bremen vom 20. Oktober 2022 - 2 B 129/22 -

Leitsätze:

1. Wenn sich aus den aktuellen dienstlichen Beurteilungen ein Gleichstand von Bewerbern ergibt, sind vor der Heranziehung leistungsfremder Hilfskriterien auch ältere Beurteilungen

zu berücksichtigen, soweit das Ende des Beurteilungszeitraums nicht länger als 9 Jahre vor der Auswahlentscheidung liegt.

2. Soweit Ziffer 2 der Beförderungsrichtlinien der Deutschen Telekom AG vom 01.09.2014, aktualisiert am 23.09.2021, einen Rückgriff auf Hilfskriterien bereits vorsieht, wenn sich aus der aktuellen Beurteilung und der unmittelbar davor liegenden Beurteilung ein Leistungs-gleichstand ergibt, ist dies mit Art. 33 Abs. 2 GG nicht vereinbar.
3. Es bestehen erhebliche Bedenken, ob das Hilfskriterium „Lebensalter“ mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vereinbar ist.

Verstoß gegen hochschulinterne Befangenheitsvorschriften liegt nur vor, wenn begründete Besorgnis der Befangenheit tatsächlich besteht:

Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Niedersachsen vom 10.06.2022 - 5 ME 4/22 -

Leitsatz:

Für die Frage, ob in einem Verstoß der Berufungskommission gegen hochschulinterne Richtlinien betreffend den Umgang mit möglichen Befangenheiten ihrer Mitglieder im Rahmen eines Berufungsverfahrens ein die Rechtswidrigkeit der Berufungsentscheidung herbeiführender Verfahrensfehler liegt, kommt es darauf an, ob eine begründete Besorgnis der Befangenheit in Bezug auf das betreffende Mitglied tatsächlich besteht.

Versetzung eines Richters in den Ruhestand kann auch auf Tatsachen aus der Zeit als Abgeordneter des Deutschen Bundestages gestützt werden:

Urteil des Dienstgerichts für Richter beim Landgericht Leipzig vom 01.12.2022 - 66 DG 2/22 -

Leitsätze:

1. Zu den Voraussetzungen der Versetzung eines Richters auf Lebenszeit in den Ruhestand, wenn Tatsachen außerhalb seiner richterlichen Tätigkeit diese Maßnahme zwingend gebieten, um eine schwere Beeinträchtigung der Rechtspflege abzuwenden (§ 31 Nr. 3 DRiG).
2. Eine solche Versetzungsmaßnahme darf nur dann durch richterliches Urteil für zulässig erklärt werden, wenn objektiv feststeht, dass die festgestellten Tatsachen die Rechtspflege in schwerwiegender Weise beeinträchtigen. Davon muss u. a. dann ausgegangen werden, wenn das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Person des Richters oder in seine Amtsführung in so hohem Maße Schaden genommen hat, dass seine Rechtsprechung nicht mehr glaubwürdig erscheint und durch sein Verbleiben in dem ihm anvertrauten Amt zugleich das öffentliche Vertrauen in eine unabhängige und unvoreingenommene Rechtspflege beseitigt oder gemindert würde.
3. Der Richter muss sich - wie in § 39 DRiG ausdrücklich hervorgehoben - nicht nur innerhalb, sondern auch außerhalb seines Amtes, auch bei politischer Betätigung, so verhalten, dass das Vertrauen in seine Integrität und Unabhängigkeit nicht gefährdet wird.
4. Tatsachen außerhalb der richterlichen Tätigkeit im Sinne des § 31 DRiG können auch Tatsachen aus der Zeit als Abgeordneter des Deutschen Bundestages sein. Dem steht der Wortlaut des § 36 Abs. 2 DRiG nicht entgegen. Dieser bestimmt zwar, dass das Recht und die Pflicht zur Wahrnehmung des Richteramtes mit Annahme der Wahl eines Richters in den Deutschen Bundestag „endet“. Dies erfolgt aber nur „nach näherer Bestimmung der Gesetze“. Für die Wahl in den Deutschen Bundestag greifen damit § 8 Abs. 1 und § 5 Abs. 1 AbgG, wonach das Richteramt lediglich ruht.

Wenn bei einer Bewerbung um ein Beförderungsamt eine hinreichend aktuelle Anlassbeurteilung vorhanden ist, die keine Aussagen über die Eignung des Beamten für das angestrebte Amt enthält, kann neue Anlassbeurteilung erforderlich sein:

Beschluss des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs vom 25.04.2022 - 1 B 2385/21 -

Leitsätze:

1. Bei Anlassbeurteilungen ist die erforderliche Aktualität für den Qualifikationsvergleich zu bejahen, wenn das Ende des erfassten Beurteilungszeitraums im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung nicht länger als ein Jahr zurückliegt.
2. In einem reinen Anlassbeurteilungssystem ist ein Bedürfnis für eine erneute Anlassbeurteilung gegeben, wenn die Aktualität der bereits vorhandenen Anlassbeurteilung im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung voraussichtlich nicht mehr gegeben sein wird.
3. Bedarf für eine neue Anlassbeurteilung kann bei einer Bewerbung um ein Beförderungsamts bestehen, soweit die bereits vorhandene hinreichend aktuelle Anlassbeurteilung keine Aussagen über die Eignung des Beamten für das angestrebte Amt enthält.
4. Die Erforderlichkeit einer erneuten Anlassbeurteilung in einem reinen Anlassbeurteilungssystem kann im Falle einer wesentlichen und hinreichend verstetigten Veränderung im Aufgabenbereich des Beamten bestehen.

Nachschieben wesentlicher Auswählerwägungen weder im Widerspruchsverfahren noch im gerichtlichen Eilverfahren möglich:

Beschluss des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs vom 10.05.2022 - 1 B 1122/21 -

Leitsätze:

1. Maßgeblicher Zeitpunkt für die (gerichtliche) Beurteilung der Rechtmäßigkeit der Auswahlentscheidung und des ihr zu Grunde liegenden Qualifikationsvergleichs ist grundsätzlich der Zeitpunkt der Auswahlentscheidung.
2. Ein Nachschieben von wesentlichen Auswählerwägungen - sei es im Widerspruchsverfahren des abgelehnten Bewerbers oder in einem von ihm angestrebten gerichtlichen (Eil-)Verfahren - scheidet aus.
3. Im (Konkurrentenstreit-)Eilverfahren sind die sich für die zugehörigen Hauptsacheverfahren ergebenden Streitwerte aufgrund des Sicherungscharakters der begehrten einstweiligen Anordnung sowie deren im Verhältnis zur (möglichen) Hauptsacheentscheidung begrenzter Rechtskraftwirkung zu halbieren.

Bei Leistungsgleichstand kann auf die Vorerfahrung eines Bewerbers abgestellt werden, wenn erwartet werden kann, dass er für die neuen Aufgaben eine geringere Einarbeitungszeit benötigt:

Beschluss des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs vom 15.06.2022 - 1 WB 7.21 -

Leitsätze:

1. Besteht nach den Gesamturteilen der dienstlichen Beurteilungen ein (annähernder) Gleichstand der Bewerber (sog. qualifikatorisches Patt), hat zum Qualifikationsvergleich anhand der aktuellen dienstlichen Beurteilungen eine vergleichende Ausschärfung der Gesamturteile anhand der in den aktuellen dienstlichen Beurteilungen enthaltenen und dem Gesamturteil zugrundeliegenden (Einzel-)Bewertungen zu erfolgen.
2. Ergibt der Leistungs- und Eignungsvergleich nach den Gesamturteilen der aktuellen dienstlichen Beurteilungen sowie nach deren Ausschärfungen eine im Wesentlichen gleiche Eignung der Bewerber, liegt es im Ermessen des Dienstherrn, welche weiteren Erkenntnisquellen er zur Bestenauslese heranzieht. Der Vorerfahrung eines Bewerbers kann dabei besondere Bedeutung beigemessen werden, wenn hiermit die Erwartung verbunden ist, den neuen Aufgaben mit geringerer Einarbeitungszeit gerecht zu werden.

Gibt es bei Zusammenlegung zweier Finanzämter für einen Beamten keine seinem Statusamt entsprechende Verwendung mehr, ist dies ein wichtiger Grund für seine Versetzung:

Beschluss des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs vom 26.10.2022 - 1 B 1368/22 -

Leitsatz:

Werden im Rahmen einer Umstrukturierung zwei Finanzämter miteinander verschmolzen und Aufgaben sowie Leitungsstrukturen des neu geschaffenen Finanzamts verändert, mit der Folge, dass für einen Beamten im neuen Finanzamt keine seinem Statusamt entsprechende Verwendungsmöglichkeit mehr besteht, so stellt dies einen gewichtigen Grund für dessen Versetzung dar.

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!