



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:**

Nachdem die Laufzeit des bisherigen Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen mit dem **31. Dezember 2022** abgelaufen war, stand im Januar 2023 die nächste Tarifrunde für Bund und Kommunen an.

Die diesjährigen **Tarifverhandlungen** haben in drei Runden stattgefunden, und zwar

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

Am 11. Oktober 2022 hatten **dbb-beamtenbund & tarifunion** und **ver.di** ihre Tarifforderungen für die anstehenden Verhandlungen im öffentlichen Dienst vorgestellt. Gefordert wurden 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 sollte zwölf Monate betragen und mit dem 31. Dezember 2023 enden.

Die Verhandlungen haben sich schwierig gestaltet und sind in den drei Verhandlungsrunden zunächst nicht zu einem Erfolg gekommen. Am 29. März 2023 wurden sie daher für gescheitert erklärt. Nach einem anschließenden Schlichtungsverfahren und einer weiteren Verhandlungsrunde am 22. April 2023 wurde dann doch eine Einigung erzielt.

Danach ist für die Tarifbeschäftigten des Bundes und der Kommunen Folgendes vorgesehen:

- 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 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 - Tarifierhöhung, 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 Tarifierhöhung 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 Tarifergebnisses 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.

**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 Tarifrecht 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. 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 streng zu beachten.

Üblicherweise werden die Besoldung der Beamten, Richter und Soldaten und die Versorgung der jeweiligen Ruheständler im zeitlichen Zusammenhang mit dem Tarifergebnis für die Beschäftigten angepasst, und zwar durch Gesetz. Rechtlich ist eine schlichte Übertragung des Tarifergebnisses 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 Bundesver-

fassungsgericht vorgegebenen Kriterien (Parameter) aber auch in diesen Fällen sorgsam geprüft und berechnet werden, damit sichergestellt ist, dass problematische Aspekte nicht unberücksichtigt bleiben.

Ob mit Blick auf die **vom Bundesverfassungsgericht entwickelte Rechtsprechung** zum Beamtenbesoldungsrecht eine schlichte Übertragung des Tarifergebnisses (1:1-Übertragung) auf den Bereich der Beamten diesmal möglich ist, bedarf gesonderter Prüfung. Das jetzt gefundene Tarifergebnis enthält mehrere Komponenten, die eine unmittelbare Übertragung auf den Beamtenbereich rechtlich problematisch erscheinen lassen könnten.

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 auch zu prüfen, wie die dieses Inflationsausgleichsgeld betreffende Regelung für den Beamtenbereich ausgestaltet werden muss. Auch die Komponenten Sockel- und Mindestbetrag können womöglich nicht einfach 1:1 übertragen werden. Sie verändern die Besoldungstabelle strukturell, weil die Besoldungsabstände an etlichen Stellen spürbar verringert werden, was möglicherweise dazu führen kann, dass dort das Abstandsgebot verletzt wird.

Eine 1:1-Übertragung des Tarifergebnisses 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 erhalten Empfängerinnen und Empfänger von Dienstbezügen zunächst eine einmalige Sonderzahlung (Inflationsausgleich 2023 in Höhe von insgesamt 3.000,00 € (Eine Rate in Höhe von 1.240 € und sodann acht weitere monatliche Raten in Höhe von je 220,00 € bis Februar 2024). Für Versorgungsbezüge werden die Erhöhungsbeträge in prozentualer Relation zum jeweils maßgeblichen Ruhegehalts- bzw. Anteilssatz gewährt.

Mit der Auszahlung der 1. Rate des Inflationsausgleichsgeldes ist inzwischen begonnen worden.

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

Die Besoldungstabelle für die Besoldungsordnung B soll folgende Fassung erhalten:

<b>B 1</b>	<b>7.846,32 €</b>
<b>B 2</b>	<b>9.080,76 €</b>
<b>B 3</b>	<b>9.603,10 €</b>
<b>B 4</b>	<b>10.149,51 €</b>
<b>B 5</b>	<b>10.776,64 €</b>
<b>B 6</b>	<b>11.372,63 €</b>
<b>B 7</b>	<b>11.947,35 €</b>
<b>B 8</b>	<b>12.548,95 €</b>
<b>B 9</b>	<b>13.294,99 €</b>
<b>B 10</b>	<b>15.612,33 €</b>
<b>B 11</b>	<b>16.084,36 €</b>

Ein Vergleich zwischen der Besoldungstabelle vom 01.04.2022 und der vom 01.03.2024 zeigt, wie die prozentuale Steigerungsrate auch innerhalb des höheren Dienstes nach oben hin abnimmt. Die Gehälter erhöhen sich prozentual wie folgt (Bei den Besoldungsgruppen der A-Besoldung liegt der Berechnung jeweils die Endstufe zugrunde):

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

Die Übertragung eines einheitlichen Sockelbetrages von 200 € - kombiniert mit einer prozentualen Steigerungsrate von 5,3 % - auf die Beamten des Bundes bedeutet, dass die lineare (= prozentuale) Steigerung insgesamt bei Besoldungsgruppe B 11 nur noch rund halb so hoch ist wie bei Besoldungsgruppe A 3 (6,68 % statt 13,11 %).

Während die Übertragung des einheitlichen Sockelbetrages von 200 € auf die Beamtinnen und Beamten des Bundes offenbar für rechtlich unbedenklich gehalten wird, ist eine Übernahme des für die Tarifbeschäftigten vorgesehenen Mindestbetrages von 340 € für den Beamtenbereich nicht vorgesehen, obwohl der Sockelbetrag wesentlich gravierendere negative Auswirkungen auf die Struktur der Besoldungstabelle hat. Hierin könnte eine Verletzung des Abstandsgebots liegen.

Ob der Entwurf für die zum 01.03.2024 beabsichtigte Besoldungsanpassung im Gesetzgebungsverfahren noch Änderungen erfährt oder später ggfs. gerichtlich angefochten wird, 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 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.

## 6. Tarifverhandlungen der TdL 2023:

Die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder, die der TdL angehören, werden am 23. Oktober 2023 - und damit erwartungsgemäß nach den Landtagswahlen in Bayern (8. Oktober 2023) - beginnen. Die Tarifforderungen werden am 11. Oktober 2023 bekannt gegeben, also auch erst nach der Wahl in Bayern. Für den Landtagswahlkampf in Bayern dürften die anschließenden Tarifverhandlungen daher kaum Bedeutung haben. Die Tarifverhandlungen beginnen am 26. Oktober 2023 mit der 1. Verhandlungsrunde. Für den 2./3. November 2023 ist die 2. Verhandlungsrunde geplant und für den 7./8. Dezember 2023 die 3. Verhandlungsrunde.

Aus dem **Freistaat Thüringen** ist zu berichten, dass sich dort zahlreiche Tarifbeschäftigte an das Finanzministerium gewandt haben und eine **Inflationsausgleichsprämie** gefordert haben. Das Finanzministerium hat sich hierzu in Form eines allgemeinen Rundschreibens geäußert. In diesem Rundschreiben vom 6. Juli 2023, das von der Finanzministerin Heike Taubert persönlich unterzeichnet ist, heißt es unter anderem:

„Mit dem dritten Entlastungspaket der Bundesregierung (BGBl. I 2022 S. 1743) erhält der Arbeitgeber die Möglichkeit, seinen Arbeitnehmern eine Inflationsprämie bis zu einer Höhe von 3.000 Euro steuer- und sozialabgabenfrei im Zeitraum vom 26. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2024 zu zahlen. Bei der Inflationsprämie handelt es sich um eine freiwillige Sonderzahlung des Arbeitgebers zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise. Diese kann auch in mehreren Teilbeträgen ausgezahlt werden und muss zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden.“

Bekanntlich gehört der Freistaat Thüringen als Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) an und ist an die dort geltenden tarifvertraglichen Regelungen gebunden. Die Tarifvertragsparteien haben sich zu der Höhe der Entgelte für die Beschäftigten in der letzten Tarifrunde mit der Tarifeinigung vom 29. November 2021 verständigt. In dieser wurde auch eine Mindestlaufzeit der Entgeltregelungen bis zum 30. September 2023 vereinbart. Im Rahmen der nächsten Entgelttrunde werden sich die Tarifvertragsparteien mit den von den Gewerkschaften vorgebrachten Entgeltforderungen auseinandersetzen und diese entsprechend bewerten. Ich gehe davon aus, dass die Inflationsausgleichsprämie auch Gegenstand dieser Verhandlungen sein wird.

Aufgrund des Hinweises zur sozialen Verantwortung des Freistaates Thüringen kann ich allen Beschäftigten versichern, dass sich dieser seiner sozialen Verantwortung bewusst ist. Dies zeigt sich beispielsweise an den regelmäßigen Tarifabschlüssen der Tarifvertragsparteien.

Insoweit bitte ich um Verständnis, dass der Freistaat Thüringen als Arbeitgeber außerhalb von gesetzlichen bzw. tarifrechtlichen Regelungen und unter Beachtung der geltenden haushaltsrechtlichen Bestimmungen gerade nicht frei in seiner Entscheidung ist, eine freiwillige Sonderzahlung (außertarifliche Inflationsausgleichsprämie) zu gewähren.

Die Tarifverhandlungen der Entgelttrunde 2023 für den Tarifbereich des TV-L werden im Herbst beginnen.“

## **7. Aktuelle Tarifsituation in Hessen:**

Für das Land **Hessen**, das der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) als einziges Land nicht angehört, war zuletzt am 15.10.2021 ein Tarifabschluss erzielt worden:

- 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)

**Neue Tarifverhandlungen für Hessen werden erst danach, also Anfang 2024, beginnen.**

## **8. Aktuelle Besoldungssituation für die Beamten in Ländern und Kommunen:**

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 Anschluss an die letzte Tarifrunde der TdL waren die **Dienst- und Versorgungsbezüge der Beamten und Versorgungsempfänger der Länder (außer Hessen)** zum 1. Dezember 2022 um 2,8 % erhöht worden. Eine anteilige Übertragung der steuerfreien Corona-Sonderzahlung von 1.300,00 € auf die Versorgungsempfänger hat nicht stattgefunden. Das hatte zur Folge, dass die Versorgungsempfänger, deren Bezüge zuletzt zum 1. Januar 2021 erhöht worden waren, **erst 23 Monate später** eine weitere Anpassung erhalten haben, und das in einer Zeit, in der die Inflationsrate weiter deutlich gestiegen war. Der Hinweis, Ruheständler seien von den Nachteilen der Corona-Pandemie nicht betroffen, hatte nicht überzeugt. Denn die Corona-Sonderzahlung gleicht in Wahrheit keine Corona-Nachteile aus, sondern war 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 ist von den Versorgungsempfängern naturgemäß nicht als gerecht empfunden worden.

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 Zuschlüsse – 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

**Wer der wirksamen Anordnung, zum Nachweis seiner Dienstunfähigkeit ein ärztliches Attest vorzulegen, nicht folgt, bleibt dem Dienst unerlaubt fern:**

**Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 8. Dezember 2022 - 2 B 19.22 -**

Leitsatz:

Mit einer auf § 96 Abs. 1 Satz 2 BBG gestützten Anordnung, sei es abstrakt generell durch Verwaltungsvorschrift oder konkret individuell durch dienstlich persönliche Weisung, konkretisiert der Dienstherr die Pflicht des Beamten, eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit zu belegen. Folgt der Beamte einer solchen wirksamen Anordnung (hier: Vorlage eines Attests eines anderen Arztes ab dem 4. Fehltag) nicht, kann er dem Dienstherrn Dienstunfähigkeit für den Zeitraum seines Fernbleibens vom Dienst nicht entgegenhalten; er bleibt dem Dienst unerlaubt fern.

**Zu den Voraussetzungen des rechtmäßigen Abbruchs eines Stellenbesetzungsverfahrens:**

**Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen vom 17. Mai 2022 - 6 B 1388/21**

Leitsätze:

1. Bei Eilverfahren, die sich gegen den Abbruch eines Stellenbesetzungsverfahrens richten, besteht regelmäßig und unabhängig davon, ob die Stelle in einem neuen Auswahlverfahren vergeben oder nicht mehr besetzt werden soll, ein Anordnungsgrund.
2. Im Fall des Verfahrensabbruchs erlischt der durch die Einleitung des Auswahlverfahrens entstandene Bewerbungsverfahrensanspruch (nur), wenn der Abbruch formell und materiell rechtmäßig erfolgt ist.
3. Bei dem Abbruch eines Stellenbesetzungsverfahrens handelt es sich um eine der Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten unterliegende Maßnahme nach § 17 Abs. 1 Satz 1 LGG NRW i. V. m. § 24 Abs. 6 HG NRW.
4. Bei einaktigen Maßnahmen, die zur Entfaltung ihrer Folgen keines Vollzugsaktes mehr bedürfen und auch nicht mit aufschiebender Wirkung angegriffen werden können, ist mit dem Bekanntwerden nach außen kein Raum mehr für eine Nachholung der unterbliebenen Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nach § 18 Abs. 3 Satz 3 LGG NRW.
5. Eine Heilung der nicht rechtzeitigen Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nach § 45 VwVfG NRW kommt nicht in Betracht.
6. Die nachträgliche Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten zum Abbruch des Berufungsverfahrens führt nicht zur Unbeachtlichkeit des Verfahrensfehlers nach § 46 VwVfG NRW.

**Kopftuchverbot für Rechtsreferendarinnen bei Verfahrenshandlungen mit Außenkontakt ist rechtmäßig:**

**Beschluss des Verwaltungsgerichts Arnsberg vom 9. Mai 2022 - 2 L 102/22 -**

Leitsätze:

1. Das Verbot des Tragens eines religiösen Kopftuchs für Rechtsreferendarinnen in NRW bei Verfahrenshandlungen mit Außenkontakt ist rechtmäßig.
2. Ein Rechtsanspruch auf eine insoweit unbeschränkte Wahrnehmung solcher Aufgaben ergibt sich weder aus einfachrechtlichen Vorschriften noch unmittelbar aus der Verfassung.

**Beschränkung der Corona-Sonderzahlung auf aktive Beamte verstößt nicht gegen Alimentationsprinzip oder allgemeinen Gleichheitssatz:**

**Urteil des Verwaltungsgerichts Koblenz vom 22. November 2022 - 5 K 645/22.KO -**

Leitsatz:

Es begegnet keinen verfassungsrechtlichen Bedenken, dass - unter Berücksichtigung der Stichtagsregelung - nicht sämtlichen Versorgungsempfängern ein Anspruch auf eine Corona-Sonderzahlung eingeräumt worden ist. Die Beschränkung des anspruchsberechtigten Personenkreises auf Bedienstete, die zum 29. November 2021 in einem aktiven Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gestanden haben, verstößt weder gegen das Alimentationsprinzip noch gegen den allgemeinen Gleichheitssatz.

**Ein „Reichsbürger“ verletzt in schwerwiegender Weise seine Treuepflicht und kann aus dem Beamtenverhältnis entfernt werden:**

**Urteil des Verwaltungsgerichts Sigmaringen vom 1. März 2023 - DB 12 K 247/22 -**

Leitsätze:

1. Ein Beamter, der durch sein Verhalten die Existenz der Bundesrepublik Deutschland leugnet, verletzt in schwerwiegender Weise sein Treuepflicht und kann aus dem Beamtenverhältnis entfernt werden.
2. Ein Absehen von der Höchstmaßnahme kann in Betracht gezogen werden, wenn der Beamte für sein Verhalten plausible Gründe anführen kann oder sich nachträglich glaubhaft und nachhaltig distanziert.

**Bei Beschränkung der Berufung auf das Disziplinarmaß erfolgt keine Überprüfung, ob sich das Gericht des ersten Rechtszuges im Rahmen der Anschuldigungsschrift gehalten hat:**

**Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 9. Februar 2023 - 2 WD 6.22 -**

Leitsatz:

Ist die Berufung auf das Disziplinarmaß beschränkt, erfolgt keine Überprüfung, ob sich das Gericht des ersten Rechtszuges im Rahmen der Anschuldigungsschrift gehalten hat.

**Personalrat kann eine fehlerhafte Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens nur innerhalb der Frist für die Verweigerung seiner Zustimmung rügen:**

**Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Bremen vom 22. Februar 2022 - OVG 6 LP 128/22 -**

Leitsätze:

1. Wurde das Mitbestimmungsverfahren durch eine andere Person als den Dienststellenleiter oder seinen ständigen Vertreter eingeleitet, kann der Personalrat sich auf diesen formellen Fehler nur berufen, wenn er ihn innerhalb der Frist für die Verweigerung seiner Zustimmung gerügt hat.
2. Die Anordnung von Distanzunterricht (Homeschooling) unterliegt als Einführung einer neuen Arbeitsmethode der Mitbestimmung des Personalrats.

**Ein dienstliches Interesse am Hinausschieben des Eintritts eines Personalratsmitglieds in den Ruhestand kann vorliegen, wenn das für eine sachgemäße und reibungslose Aufgabenerfüllung des Personalrats notwendig oder zumindest sinnvoll erscheint:**

**Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Bremen vom 25. Januar 2023 - OVG 2 B 6/23 -**

Leitsätze:

1. Die Ablehnung eines Antrags auf Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand unterliegt nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz nicht der Mitbestimmung.
2. Dienstliche Interessen für ein Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand müssen personalwirtschaftlich oder amtsbezogen sein; allgemeine finanzpolitische Erwägungen scheiden aus.
3. Die Fortsetzung der Personalratstätigkeit eines freigestellten Beamten kann ein dienstliches Interesse am Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand begründen. Dies ist dann der Fall, wenn ein Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand aufgrund konkreter besonderer Umstände für eine sachgemäße und reibungslose Aufgabenerfüllung des Personalrats notwendig oder zumindest sinnvoll erscheint.

**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](mailto:ahd@hoehererdienst.de)

[www.hoehererdienst.de](http://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](mailto: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, Kavalleriestr. 2-4, 40213 Düsseldorf, Tel.: (0211) 38424-0, Fax: (0211) 38424-10, E-Mail: [poststelle@ldi.nrw.de](mailto:poststelle@ldi.nrw.de).

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