



Bonn, März 2018

AhD Newsletter Nr.: 1/2018

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

Rechtsentwicklung im Bereich der Beamtenbesoldung und -versorgung in Bund und Ländern:

Zur aktuellen Rechtsentwicklung im Bereich der **Beamtenbesoldung und -versorgung in Bund und Ländern** ist Folgendes zu berichten:

Für den Bereich der Besoldung wird das Jahr 2018 aus der Sicht der AhD voraussichtlich ein eher unauffälliges werden. Soweit die Länder betroffen sind, werden ohnehin nur die für das Jahr 2018 verbleibenden Teilschritte der Besoldungsrunde 2017/18, die in allen Ländern bereits im Jahr 2017 gesetzlich beschlossen worden sind, umgesetzt.

Für den Bundesbereich und den Bereich der Kommunen stehen in Kürze wieder die üblichen Tarifverhandlungen an, die zuletzt vor zwei Jahren stattgefunden haben. Von Gewerkschaftsseite (ver.di und dbb-tarifunion) sind dazu am 8. Februar 2018 die Forderungen bekanntgegeben worden. Danach wird eine lineare Entgelterhöhung um 6 %, mindestens um 200 €, und eine pauschale Anhebung aller Ausbildungsvergütungen um monatlich 100 € verlangt. Die Laufzeit dieses Tarifvertrages soll diesmal auf ein Jahr begrenzt werden. Der Beginn der eigentlichen Verhandlungen hat am 26. Februar 2018 stattgefunden. Weitere Verhandlungsrunden sind für den 12./13. März 2018 und, soweit erforderlich, für den 15./16. April 2018 geplant.

Von Seiten des Bundes hat der (geschäftsführende) Bundesminister des Innern, Dr. Thomas de Maizière, zu den Gewerkschaftsforderungen Stellung genommen und sie als deutlich zu hoch bezeichnet. Eine Entgelterhöhung in dem geforderten Umfang sei trotz der positiven wirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland und auch mit Blick auf die einigermaßen günstige Situation des Bundeshaushalts nicht angemessen. Im Übrigen hätten die Gewerkschaften gegenüber den Ländern für das Jahr 2018 einem deutlich niedrigeren Tarifabschluss von nur 2,35 % zugestimmt. Ein konkretes Angebot von Arbeitgeberseite liegt bisher naturgemäß noch nicht vor.

Aus der Sicht der AhD ist an der Forderung von ver.di und dbb-tarifunion zu beanstanden, dass auch in diesem Jahr - wie im vergangenen Jahr bei den Tarifverhandlungen mit den Ländern - erneut ein Mindestbetrag verlangt worden, und zwar nunmehr sogar ein solcher von 200 €. Das bedeutet für die unteren Entgeltgruppen eine Steigerung von durchschnittlich 9 %, im Einzelfall sogar um bis zu 11,42 %. Damit wird die Entgelttabelle zu Lasten der gehobenen und höheren Entgeltgruppen erneut weiter nivelliert.

Was die anstehenden Tarifverhandlungen nun im Einzelnen ergeben und zu welchem Ergebnis sie führen werden, bleibt abzuwarten. Für die AhD kommt es am Ende vorrangig darauf an, wie der Tarifabschluss mit dem Bund und den Kommunen auf die Beamten und Versorgungsempfänger übertragen wird. Von einer solchen Übertragung betroffen sind aber nur die Beamten und Versorgungsempfänger des Bundes; die Besoldung der Beamten der Kommunen richtet sich nach dem Besoldungsrecht des jeweiligen Landes, zu dem die betreffende Kommune gehört.

Für den Bereich des Bundes ist in diesem Zusammenhang auch von Interesse, welche Aussagen der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für den Bereich des öffentlichen Dienstes enthält. Hierzu heißt es in der Koalitionsvereinbarung (Zeilen 6055 bis 6060) unter anderem:

„Wir bekennen uns zu einem modernen öffentlichen Dienst, der mit bestens ausgebildeten und hochmotivierten Beschäftigten seine Aufgabe gut, zuverlässig und effizient erledigt. Wir werden uns um die Nachwuchsgewinnung kümmern. Der öffentliche Dienst muss unter Beibehaltung seiner Qualifikationsanforderungen attraktiv sein, damit der Staat im Wettbewerb um die besten Köpfe bestehen kann. Tarifabschlüsse (TVöD) wollen wir grundsätzlich gleich auf die Beamtenbesoldung übertragen. Das Bundespersonalvertretungsrecht wird novelliert.

Wir wollen Arbeitszeitkontenmodelle im öffentlichen Dienst einführen, die einen planbaren Überstunden- und Mehrarbeitsabbau unter Berücksichtigung besonders belasteter Bereiche ermöglichen.

Der Bund nimmt für seine Beschäftigten, insbesondere auch für die Beamtinnen und Beamten der Bundespolizei, in Gebieten mit angespannten Wohnungsmärkten die Wohnungsfürsorge verstärkt wahr. Dazu soll der Wohnungsbestand der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben genutzt und weiterentwickelt werden.

Wir stehen zum Bonn-Berlin-Gesetz. Bonn bleibt das zweite bundespolitische Zentrum.- Der Bund wird mit der Region Bonn sowie den Bundesländern Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz eine vertragliche Zusatzvereinbarung (Bonn-Vertrag) schließen.“

Sofern die Koalition zwischen den Unionsparteien und der SPD tatsächlich zustande kommt, was aus gegenwärtiger Sicht nicht sicher ist, kann für den verbleibenden Anteil der bis zum Jahr 2021 laufenden Wahlperiode des Deutschen Bundestages immerhin davon ausgegangen werden, dass für den Bundesbereich das Thema Übertragung der Tarifrunden auf die Beamten keinen nennenswerten politischen Sprengstoff enthält. Eine zeit- und inhaltsgleiche Übertragung von Tarifrunden dürfte dazu führen, dass das Thema Besoldung - jedenfalls für den Bundesbereich - an Brisanz verliert.

Von überregionaler, länderübergreifender Bedeutung ist jedoch das Thema Streikverbot. Am 17.01.2018 hat die mündliche Verhandlung des Bundesverfassungsgerichts zu dieser Frage stattgefunden. Aus der Sicht des Bundes und zahlreicher Länder ist die Entscheidung, die das Bundesverfassungsgericht auf der Grundlage der genannten mündlichen Verhandlung in Kürze zu treffen haben wird, von erheblicher Bedeutung. Für den Fall einer Aufhebung oder Aufweichung des Streikverbots sind weitreichende Auswirkungen auf grundsätzliche beamtenrechtliche Regelungen zu erwarten. In einer Situation, in der Beamte oder einzelne Gruppen von ihnen Streikrecht haben, ist das Alimentationsprinzip in seiner bisherigen Ausgestaltung kaum noch vorstellbar. Die Entscheidung wird daher mit Spannung erwartet.

Für den Bereich der Länder spielt das Thema Besoldung im Jahr 2018 keine nennenswerte Rolle. Das gilt jedenfalls für die allgemeinen Besoldungsanpassungen. Da in diesem Jahr für die Länder keine Tarifrunde stattfindet, stellt sich auch nicht die Frage nach ihrer Übertragung auf den Beamtenbereich. Im Jahre 2018 werden in den Ländern nur die auf dieses Jahr entfallenden Teilschritte umgesetzt.

Beachtung verdienen hier und da allerdings besoldungsrechtliche Maßnahmen anderer Art. Besondere Aufmerksamkeit seitens der AhD verdienen Veränderungen der Lehrerbesoldung in einigen Ländern, namentlich in Berlin und in Brandenburg, aber auch in Nordrhein-Westfalen und in Thüringen. In Berlin und Brandenburg wird das Eingangsamt des Grundschullehrers von A 12 nach A 13 angehoben und ist künftig daher identisch mit dem Eingangsamt des Gymnasiallehrers. Dieser Zustand ist für die Gymnasiallehrer inakzeptabel.

Bundespolitisch ist erneut ein Begriff in den Blickpunkt gerückt: Die Bürgerversicherung. Nachdem dieses Vorhaben nach der Bundestagswahl vom 24. September 2017 zunächst nicht aktuell erschien, weil CDU/CSU, FDP und GRÜNE im Rahmen ihrer Sondierungsgespräche für ein mögliches Jamaika-Bündnis andere Schwerpunkte setzten, hat es im Rahmen der Koalitionsverhandlungen zwischen Union und SPD wieder an Bedeutung gewonnen. Von Teilen der SPD ist die Bürgerversicherung als Voraussetzung für eine künftige Zusammenarbeit mit der Union vehement gefordert worden. Von Teilen der Union wird sie zwar strikt abgelehnt, von anderen hingegen mit gewisser Sympathie begleitet. Im Ergebnis hat man sich aber zunächst darauf verständigt zu prüfen, ob die Arzthonorare für Kassenpatienten und für Privatpatienten nicht angeglichen werden können.

Das Gesetzgebungsverfahren zur Anpassung der Besoldung und Versorgung der Beamten in **Baden-Württemberg** für die Jahre 2017 und 2018 ist inzwischen abgeschlossen. Der ursprüngliche Gesetzentwurf hatte vorgesehen, Besoldung und Versorgung in einem ersten Schritt linear um 2,0 %, mindestens jedoch um 75,00 € monatlich zu erhöhen. Die Besoldungs- und Versorgungserhöhung hätte zeitlich gestaffelt vorgenommen werden sollen. Für Beamte und Versorgungsempfänger bis zur Besoldungsgruppe A 9 und für die Anwärter hätte die Erhöhung rückwirkend zum 1. März 2017 wirksam werden sollen, für die Besoldungsgruppen A10 und A 11 zum 1. Mai 2017 und für alle übrigen Besoldungsgruppen, also für den gesamten höheren Dienst, erst zum 1. Juni 2017. In einem zweiten Schritt hätten Besoldung und Versorgung im Jahr 2018 linear um weitere 2,35 % zuzüglich weiterer 0,325 % (sog. Baden-Württemberg-Bonus) erhöht werden sollen. Diese Erhöhung hätte gestaffelt für die Besoldungsgruppen bis A 9 und die

Anwärter mit Wirkung zum 1. März 2018, für die Besoldungsgruppen A 10 und A 11 zum 1. Mai 2018 und für alle übrigen Besoldungsgruppen, also für den gesamten höheren Dienst, erst zum 1. Juni 2018 erfolgen sollen.

Darüber hinaus sollte die Absenkung der Eingangsbesoldung für den gehobenen und den höheren Dienst zum 1. Januar 2018 vollständig entfallen.

Der Gesetzentwurf hat in der parlamentarischen Beratung aber noch einige wichtige Änderungen erfahren. Grund für diese Änderungen war der Umstand, dass das Bundesverfassungsgericht am 23. Mai 2017 eine Entscheidung getroffen hat, die im Kern besoldungsrechtliche Aspekte des Freistaates Sachsen zum Gegenstand hatte, allerdings auch Aussagen von allgemeiner Bedeutung enthält. So hat sich das Bundesverfassungsgericht unter anderem auch dahin geäußert, das Abstandsgebot stelle einen eigenständigen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums dar, der in enger Anbindung zum Alimentationsprinzip und zum Leistungsgrundsatz stehe. Er untersage dem Gesetzgeber, ungeachtet seines weiten Gestaltungsspielraums bei der Ausgestaltung des Besoldungsrechts, den Abstand zwischen zwei Besoldungsgruppen dauerhaft einzuebnen. Die „amts“angemessene Besoldung sei damit eine notwendigerweise abgestufte Besoldung. Da bestehende Abstände zwischen den Besoldungsgruppen Ausdruck der den Ämtern durch den Gesetzgeber zugeschriebenen Wertigkeiten seien, dürften sie nicht infolge von Einzelmaßnahmen – etwa die zeitversetzte und/oder gestufte Inkraftsetzung von Besoldungserhöhungen – nach und nach eingeebnet werden. Es bestehe ein Verbot schleichender Abschmelzung bestehender Abstände, solange der Gesetzgeber nicht in dokumentierter Art und Weise von seiner Befugnis zur Neueinschätzung der Ämterwertigkeit und Neustrukturierung des Besoldungsgefüges Gebrauch mache.

Angesichts dieser neuen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts hat sich der baden-württembergische Besoldungsgesetzgeber entschieden, von der eigentlich beabsichtigten Staffelung der Besoldungsanpassung nach Besoldungsgruppen wieder Abstand zu nehmen. Das inzwischen verabschiedete Gesetz sieht daher vor, dass die Anpassung im Jahre 2017 einheitlich zum 1. März und im Jahre 2018 einheitlich zum 1. Juli erfolgen soll. Zusätzlich ist für 2018 eine Einmalzahlung vorgesehen, und zwar für die Besoldungsgruppen bis A 9 in Höhe von 400 € und für die Besoldungsgruppen A 10 und A 11 in Höhe von 100 €. Beamte der Besoldungsgruppen A 12 und höher sowie aller übrigen Besoldungsordnungen erhalten die Einmalzahlung nicht. Dadurch wird der erfreuliche Umstand, dass die Besoldungs- und Versorgungsanpassung nicht mehr gestaffelt erfolgt, zu einem Gutteil wieder zunichte gemacht. Eine Verletzung des Abstandsgebots kann hierin aber wohl nicht gesehen werden, weil die Einmalzahlung nicht in die Besoldungstabelle eingearbeitet wird und Besoldungsabstände daher strukturell nicht verändert.

Für 2018 ist es dabei geblieben, dass zusätzlich zu der Erhöhung von 2,35 % ein weiterer Erhöhungsbetrag von 0,325 % (sog. Baden-Württemberg-Bonus) gewährt wird, der mit in die Besoldungstabelle eingearbeitet wird. Auch ist es dabei geblieben, dass die Absenkung der Eingangsbesoldung zum 1. Januar 2018 wieder entfällt, und zwar für alle Laufbahngruppen. In diesem Zusammenhang ist noch erwähnenswert, dass es zur Absenkung der Eingangsbesoldung, die für die Jahre 2013 bis 2017 vorgenommen worden sei, mehrere Verfassungsbeschwerden gibt, die dem Bundesverfassungsgericht vorliegen. Zu welchem Ergebnis diese Verfassungsbeschwerden führen, lässt sich nicht

verlässlich beurteilen. Die Möglichkeit, dass das Bundesverfassungsgericht die Absenkung der Eingangsbesoldung in Baden-Württemberg beanstanden könnte, erscheint aber nicht unrealistisch.

Gegenstand anderer Verfassungsbeschwerden ist die Frage, ob die Besoldung des einfachen Dienstes, insbesondere von Beamten der Besoldungsgruppe A 5 verfassungsgemäß ist. Hierzu liegt ein Gutachten von Frau Prof. Dr. Färber (Speyer) vor, das zu dem Ergebnis kommt, jedenfalls für betroffene Beamte in Stuttgart sei der Abstand zur Sozialhilfe nicht eingehalten.

Im politischen Raum wird derzeit diskutiert, eine sog. Attraktivitätsinitiative zu starten. Ziel dieser Initiative soll es sein, den öffentlichen Dienst des Landes im Verhältnis zum Bund und zu anderen Ländern konkurrenzfähiger zu machen, um die Funktionsfähigkeit der Landesverwaltung auch künftig zu erhalten. Zu diesem Zweck hat der Landtag eine Arbeitsgruppe eingesetzt. Im Rahmen dieser Attraktivitätsinitiative ist auch daran gedacht, die Besoldung der Hauptschullehrer von A 12 nach A 13 anzuheben. Dieser beabsichtigte Schritt wird damit begründet, dass das für Hauptschullehrer vorgeschriebene Studium verlängert worden sei. In den Genuss der höheren Besoldung sollen aber nur Hauptschullehrer kommen, die auch tatsächlich die längere Ausbildung durchlaufen haben.

Schließlich ist aus Baden-Württemberg noch zu berichten, dass für Landesbeamte, die ab 1. Januar 2013 neu eingestellt worden sind, eine für alle Fallkonstellationen einheitlicher Beihilfesatz von nur noch 50 % gilt. Höhere Beihilfesätze für verheiratete Beamte mit Kindern und für Ehegatten von 70 % bzw. 80 % und auch den höheren Beihilfesatz von 70 % für Ruheständler gibt es für den genannten Personenkreis nicht mehr. Diese Regelung zieht für die Betroffenen deutliche finanzielle Mehrbelastungen nach sich. Beispielsweise müssen Ruheständler eine private Krankenversicherung von 50 % statt von 30 % abschließen, was eine monatliche Mehrbelastung von durchaus 150 € oder mehr bedeuten kann.

Im **Freistaat Bayern** ist das Gesetzgebungsverfahren zur Besoldungsanpassung 2017/18 zügig abgeschlossen worden. Das betreffende Gesetz ist bereits am 21. Juni 2017 vom Bayerischen Landtag beschlossen worden. Die darin getroffene Regelung sieht wie folgt aus:

1. Lineare Anpassung rückwirkend ab 1. Januar 2017 um 2,0 %, mindestens um 75,00 €,
2. Lineare Anpassung ab 1. Januar 2018 um weitere 2,35 %,
3. Aktive Beamte und Richter erhalten zusätzlich zur linearen Erhöhung der Bezüge eine Einmalzahlung in Höhe von 500,00 € (Anwärter: 150,00 €),
4. Anwärter erhalten rückwirkend ab 1. Januar 2017 und ab 1. Januar 2018 jeweils einen monatlichen Steigerungsbetrag,
5. Erhöhung des Erholungsurlaubs für Beamte im Vorbereitungsdienst von 28 auf 29 Tage (ab dem Jahr 2017).

Im Rahmen eines Nachtragshaushalts für das Jahr 2018 ist ein Programm für IT-Fachkräfte enthalten. Für Neueinstellungen von Angehörigen der 3. Qualifikationsebene (= gehobener Dienst) wird die Möglichkeit geschaffen, einen Zuschlag zum Entgelt bzw. zur Besoldung zu gewähren. Dieser Zuschlag kann bis zu 400,00 € monatlich betragen

und maximal für eine Dauer von bis zu 10 Jahren gezahlt werden. Ferner können unter diesen Voraussetzungen neu eingestellte IT-Fachkräfte schneller verbeamtet werden als bisher. Auch Beförderungen können zügiger erfolgen. Teilnehmer an einer Ausbildung zum Verwaltungs-Informatiker, die der Freistaat Bayern selbst durchführt, sollen künftig voraussichtlich ab Herbst 2018, freie Unterkunft erhalten können.

Den Familienzuschlag (Stufe 1) erhalten künftig alle Beamten, die im eigenen Haushalt eigene Kinder oder pflegebedürftige Familienangehörige betreuen oder pflegen, unabhängig davon, ob die Kinder oder die Pflegepersonen anderweitig Unterhalt erhalten. Der bisherige sog. Eigenmittelgrenzbetrag fällt weg. Bemerkenswert ist auch die neu geschaffene Regelung, nach der alle Beamtinnen und Beamte für die Dauer der Elternzeit einen Beihilfeanspruch von 70 % haben.

Im Land **Berlin** sind ab 1. August 2017 Besoldung und Versorgung um 2,6 % (2,8 % abzüglich 0,2 % für die Versorgungsrücklage), mindestens um 75 €, erhöht worden und werden ab 1. August 2018 um weitere 3,2 % (ohne Abzug einer Versorgungsrücklage) erhöht.

Das Gesetz vom 6. Juli 2017 (Drucksache 18/0390) sieht weiter vor, dass sich die Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) für die unteren Besoldungsgruppen mehr als verdoppeln wird. Danach wird die bislang für alle aktiven Beamten einheitlich gewährte Sonderzahlung von 640,00 € im Jahre 2017 für die Besoldungsgruppen A 4 bis A 9 auf 1.000,00 € und für die übrigen Besoldungsgruppen auf 800,00 € erhöht. Für 2018 erfolgt eine weitere Erhöhung der Sonderzahlung für die Besoldungsgruppen A 4 bis A 9 auf 1.300,00 € und für die übrigen Besoldungsgruppen auf 900,00€.

In der laufenden Wahlperiode des Abgeordnetenhauses von Berlin soll der Besoldungsrückstand im Verhältnis zum Bund und zu den übrigen Ländern in der Weise abgebaut werden, dass zum Ende der Wahlperiode eine Situation erreicht wird, bei der das Besoldungsniveau im Land Berlin zumindest dem Durchschnitt der übrigen Länder entspricht. Was dieses Ziel genau bedeutet, ist aber ein Stück weit unklar.

Änderungen sind im Bereich der Lehrerbesoldung vorgesehen. Alle Berliner Grundschullehrer sollen ab 1. Januar 2019 nach Besoldungsgruppe A 13 bzw. Entgeltgruppe E 13 eingestuft werden. Im Abgeordnetenhaus läuft dieses Vorhaben unter dem Motto „Wir wollen gleichen Lohn für gleiche Arbeit“. Wesentliches Ziel ist, die Grundschullehrer mit den Gymnasiallehrern besoldungsrechtlich auf eine Stufe zu stellen. Von der Neubewertung des Amtes des Grundschullehrers werden auch sog. Quereinsteiger, also Lehrer ohne vorgeschriebene Ausbildung, und frühere DDR-Lehrer erfasst, die bisher in A 9 eingestuft waren. Diese werden um vier Besoldungsgruppen höher gestuft.

Auch im Bereich der Privatschulfinanzierung sind Änderungen beabsichtigt. Die Höhe staatlicher Zuschüsse soll künftig davon abhängen, wie viele „Kinder aus ärmeren Familien“ und wie viele behinderte Kinder (Inklusion) an der jeweiligen Schule aufgenommen werden. Politisch wird angestrebt, dass auch gerade freie Schulen sich „der sozialen Durchmischung und der Inklusion widmen“ (SPD-Bildungspolitikern Maja Lasic). Etwaiges Schulgeld soll nach Einkommensgruppen gestaffelt werden. Schulen, die die vorgenannten politischen Zielsetzungen nicht erfüllen, sollen künftig deutlich weniger Fördermittel erhalten.

Im Übrigen ist aus dem Land Berlin zu berichten, dass die Zuständigkeit für das Recht des öffentlichen Dienstes, das bisher in der Senatsverwaltung für Inneres und Sport angesiedelt war, vor kurzem auf die Senatsverwaltung für Finanzen übergegangen ist. Damit ist für die meisten Bereiche des öffentlichen Dienstrechts nunmehr die Senatsverwaltung für Finanzen zuständig. Es gibt aber noch einige Besonderheiten. Für das Dienstrecht von Polizei und Feuerwehr ist weiterhin die Senatsverwaltung für Inneres und Sport zuständig, für das Dienstrecht der Lehrer die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie und für das Dienstrecht des Justizvollzugsdienstes die Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung.

Nachdem der gegenwärtige Koalitionsvertrag von SPD, LINKEN und BÜNDNIS 90/GRÜNE) die Einführung einer Bürgerversicherung vorsieht, hat der Senat sogleich im Frühjahr 2017 eine Bundesratsinitiative gestartet, die aber zunächst erfolglos blieb. Der Vorstoß Hamburgs, den in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beamten den Arbeitgeberanteil zu erstatten, wird in Berlin als Versuch gewertet, einen neuen Anlauf zur Einführung einer sog. Bürgerversicherung (= Einheitsversicherung) zu starten, und daher nachhaltig begrüßt.

Während die linearen Komponenten der Besoldungsanpassung im Grundsatz zu begrüßen sind, geht von der Neuregelung zur künftigen Entwicklung der Sonderzahlung allerdings ein falsches Signal aus. Bei Gesamtbetrachtung der jährlichen Bezüge unter Einbeziehung der Sonderzahlung verringern sich die Abstände zwischen einigen Besoldungsgruppen, und zwar insbesondere zu Lasten des höheren Dienstes. Dass daraus ein verfassungsrechtliches Risiko entstehen kann, weil das Abstandsgebot möglicherweise verletzt wird, wird mit Blick auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 23. Mai 2017 deutlich. Die Feststellung, dass das Abstandsgebot ein eigenständiger hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums ist, bezieht sich wohl auch auf die Beamtenversorgung.

Das Land **Brandenburg** hat die aktuelle Besoldungs- und Versorgungsanpassung mit dem Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung und zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften 2017 im Land Brandenburg vorgenommen. Abweichend von dem ursprünglichen Gesetzentwurf, der anstelle des Mindestbetrages von 75,00 € für das Jahr 2017 eine lineare Erhöhung um 0,15 Prozentpunkte vorsah, hat man sich zum Schluss doch wieder auf den Mindestbetrag verständigt.

Mit dem entsprechenden Gesetz vom 30. Juni 2017 (Drucksache 6/6521) ist das hinsichtlich der Tarifentgelte erzielte Tarifergebnis zeit- und wirkungsgleich auf die Beamten und Versorgungsempfänger übertragen worden. Zusätzlich ist die Besoldung und Versorgung für die Jahre 2017 und 2018 um zusätzliche 0,5 % (Attraktivitätszuschlag) erhöht worden. Für die Jahre 2019 und 2020 will man ebenso verfahren. Ziel dieser Maßnahme ist es, für die Zukunft auszuschließen, dass es zu einer Unteralimentation kommt, die ein verfassungsrechtliches Risiko nach sich ziehen könnte.

Für Lehrer wird unabhängig von der Schulform ein einheitliches Eingangssamt in Besoldungsgruppe A 13 geschaffen, eine Maßnahme, die wegen der außerordentlichen Vielzahl der Fälle für den Landeshaushalt besonders kostenintensiv ist. Für den Bereich der Polizei werden mehrere Zulagen erhöht bzw. neu geschaffen. Auch sollen für die

Polizei bei den Zulagen Verbesserungen vorgenommen werden. Schließlich ist für die Polizei die Wiedereinführung der freien Heilfürsorge im Gespräch.

Der in der Freien Hansestadt **Bremen** erarbeitete Gesetzentwurf zur Besoldungserhöhung (Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezüge 2017/2018 in der Freien Hansestadt Bremen) ist von der Bürgerschaft inzwischen beschlossen worden. Mit diesem Gesetz sind die Besoldungs- und Versorgungsbezüge inhaltlich in gleicher Weise, aber gegenüber dem Tarifabschluss um sechs Monate zeitverzögert angehoben worden. Demgemäß sind die Bezüge zum 1. Juli 2017 um 2,0 %, mindestens aber um 75,00 €, und zum 1. Juli 2018 um weitere 2,35 % angehoben worden. Für die Anwärterbezüge, die zum 1. Juli 2017 um 35,00 € angehoben worden sind, ist zum 1. Juli 2018 eine Erhöhung um weitere 35,00 € vorgesehen.

Außerdem sind strukturelle Verbesserungen im Bereich der Zulagen mit besonderem Augenmerk auch auf die unteren und mittleren Einkommensgruppen vorgesehen: Vorrangig im Polizeibereich soll die Gewährung von Zulagen dahin verändert werden, dass diejenigen, die am meisten gefordert werden, auch im Hinblick auf die Zulagen am besten behandelt werden. Neue Zulagen soll es auch für den Bereich des Justizvollzugsdienstes geben. Ferner sollen Lehrkräfte in Besoldungsgruppe A 12 (z.B. Grundschullehrer) künftig die allgemeine Stellenzulage erhalten, damit Bremen im Wettbewerb um qualifizierten Nachwuchs wettbewerbsfähig bleibt.

Mit Blick auf die in Hamburg beabsichtigte Regelung, nach der Beamte, die freiwillig in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind und bisher keine Arbeitgeberanteile zu ihren Krankenversicherungsbeiträgen erhalten, künftig die Hälfte der Beiträge als Arbeitgeberanteil erhalten sollen, hat sich Bremen nach eingehender Prüfung der Angelegenheit entschieden, von einer solchen Maßnahme Abstand zu nehmen.

In der Freien und Hansestadt **Hamburg** ist der Tarifabschluss durch das Gesetz vom 13. Juli 2017 auf die Beamten und Versorgungsempfänger übertragen worden. Danach sind in einem ersten Schritt Besoldung und Versorgung rückwirkend zum 1. Januar 2017 um 2,0 % (abzüglich 0,2 % Versorgungsrücklage), mindestens um 75,00 €, und in einem zweiten Schritt zum 1. Januar 2018 um weitere 2,35 % (ebenfalls um 0,2 % Versorgungsrücklage gekürzt) angehoben worden.

Im Übrigen ist aus Hamburg zu berichten, dass dort eine Änderung im Bereich der Gesundheitsfürsorge für Beamte beabsichtigt ist. In der Sache geht es darum, für den (verhältnismäßig kleinen) Kreis von Beamten, die freiwillig in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, eine Verbesserung zu erreichen. Die betroffenen Beamten erhalten von ihrer gesetzlichen Krankenversicherung volle Leistungen, daneben aber naturgemäß keine Beihilfe. Den Beitrag für die Krankenversicherung müssen sie bisher in voller Höhe selbst zahlen; Arbeitgeberanteile von Seiten des Dienstherrn gibt es bisher nicht. Für diesen Personenkreis bedeutet das, dass er für alle Krankheitskosten das alleinige Risiko trägt. Das hält man nicht länger für vertretbar. Hamburg will daher landesrechtlich nun eine Regelung schaffen, nach der auch der genannte Personenkreis – wie Arbeitnehmer – die Hälfte des Krankenkassenbeitrags vom Dienstherrn erhalten. Damit bekommen Beamte faktisch ein Wahlrecht. Entweder sie versichern sich mit dem vorgesehenen Anteil privat und erhalten daneben Beihilfe oder sie werden (oder bleiben)

Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung, zahlen aber nur die Hälfte anstelle des ganzen Beitrags.

Politisch wird die beabsichtigte Regelung damit begründet, man wolle nur die Benachteiligung eines kleinen Bereichs der Beamtenschaft beenden und allen Beamten ein echtes Wahlrecht bei der Krankenversicherung einräumen. Vielfach wird aber vermutet, es gehe möglicherweise vielmehr darum, einen ersten Schritt in Richtung Bürgerversicherung zu gehen, um dann nach einiger Zeit zu beklagen, dass das Nebeneinander zweier völlig unterschiedlicher Versicherungssysteme sozial ungerecht und im Übrigen unpraktikabel sei, der Weg der gesetzlichen Krankenversicherung der vorzugswürdige und die Bürgerversicherung unter Einschluss aller Beamten im Grunde alternativlos sei. Nachdem das Thema Bürgerversicherung unlängst Gegenstand der Koalitionsverhandlungen zwischen Union und SPD war, dort aber nicht zu konkreten Verabredungen geführt hat, sind unabhängig von der weiteren Behandlung des jetzigen Hamburger Vorhabens für die nächste Zeit bundespolitische Schritte zur Einführung einer Bürgerversicherung eher unwahrscheinlich.

In **Hessen**, wo am 2. März 2017 für die Tarifbeschäftigten als Ergebnis gesonderter Verhandlungen ein Tarifabschluss vereinbart worden ist, ist die Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Jahre 2017 und 2018 durch das Gesetz vom 29. Juni 2017 (Drucksache Nr. 19/4825) in der Weise erfolgt, dass zum 1. Juli 2017 eine Besoldungserhöhung um 2,0 %, mindestens um 75 €, zum 1. Februar 2018 eine solche um weitere 2,2 % vorgenommen worden ist. Zusätzlich ist ein Jobticket eingeführt worden, das kostenlose Bus- und Bahnfahrten im Lokal- und Regionalverkehr im gesamten Land Hessen ermöglicht. Nach Auskunft der hessischen Landesregierung ist das neue Jobticket nicht als geldwerter Vorteil anzusehen und führt daher nicht zu einer steuerlichen Belastung. Die Einführung des Job-Tickets konnte nur erfolgen, weil Hessen nicht der TdL angehört, sondern eigene Verhandlungen führt. Im Rahmen der TdL wäre ein Job-Ticket für alle Länder nicht erreichbar gewesen, weil etliche Länder aus Haushaltsgründen strikt dagegen gewesen wären.

Schließlich ist die Arbeitszeit der Beamten ab 1. August 2017 auf 41 Stunden reduziert worden. Das Lebensarbeitszeitkonto ist erhalten geblieben.

Gemessen an der anfänglichen Haltung der Landesregierung, der zu Folge die Beamtenbesoldung während der laufenden Wahlperiode des Landtags jährlich nur um 1 % erhöht werden sollte, kann das nun erreichte Ergebnis immerhin als einigermaßen zufriedenstellend gewertet werden. Enttäuschend bleibt der Umstand, dass die Bezügeerhöhung 2017 insgesamt erst zum 1. Juli in Kraft getreten ist.

Von einiger Bedeutung für Hessen ist das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 6. April 2017 – Az.: 2 C 11.16 -. In dem zugrunde liegenden Verfahren ging es um die Frage, ob die auf den sog. Lebensaltersstufen beruhende Besoldung früherer Art, die unionsrechtlich und nach § 15 Abs. 2 AGG als „altersdiskriminierend“ anzusehen ist, einen Entschädigungsanspruch auslöst. Das Bundesverwaltungsgericht hat einen solchen Entschädigungsanspruch zwar grundsätzlich bejaht. Der beim unionsrechtlichen Haftungsanspruch zur Anwendung kommende Grundsatz der zeitnahen Geltendmachung hat aber zur Folge, dass der Anspruch erst ab dem auf die Geltendmachung folgenden Monat besteht. Der Anspruch nach § 15 Abs. 2 AGG und der unionsrechtliche

Haftungsanspruch führen unabhängig von der Besoldungsgruppe des Beamten nur zu einem Zahlungsanspruch von 100 Euro pro Monat.

Da in Hessen immerhin 23.000 Anträge auf Anerkennung eines entsprechenden Entschädigungsanspruchs gestellt worden sind, belastet das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts den hessischen Landeshaushalt gleichwohl nur in Grenzen.

Bezogen auf das Jahr 2018 ist für Hessen von Bedeutung, dass am 28.10.2018 eine Landtagswahl stattfindet. Gesetzgeberische Maßnahmen können in der zu Ende gehenden Wahlperiode daher nur noch erfolgreich abgeschlossen werden, wenn das Gesetzgebungsverfahren vor der Sommerpause beendet ist.

Nachdem die Besoldungsanpassung in **Mecklenburg-Vorpommern** über mehrere Jahre inhaltlich und zeitlich unabhängig von der jeweiligen Tarifrunde erfolgt war, haben sich das Finanzministerium und Vertreter der Gewerkschaften in einer Gesprächsrunde am 8. Juni 2017 zu künftigen Besoldungsanpassungen für die Landes- und die Kommunalbeamten auf Folgendes geeinigt:

In den Jahren 2018 und 2019 wird es eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung der linearen Komponenten der Tarifergebnisse auf die Beamten geben. Zudem soll die 0,2 %-ige Zuführung zur Versorgungsrücklage bis zum Jahr 2022 fortgeführt werden, um das Versorgungsniveau stabil zu halten. Das Finanzministerium hat überdies zugesagt, auch die Tarifierhöhungen für die Jahre 2020 bis 2022 zeit- und wirkungsgleich auf die Beamten und Versorgungsempfänger zu übertragen, sofern sich die Haushaltslage nicht gravierend verschlechtert. Bestandteil der Verständigung ist auch die Dynamisierung der seit 2002 eingefrorenen Sonderzahlung, die damit wieder an künftigen Besoldungserhöhungen teilnimmt. Für das Jahr 2018 beläuft sich die Besoldungsanpassung demgemäß auf 2,35 % (abzüglich 0,2 % Versorgungsrücklage).

Für die nächste Zeit beabsichtigt ist eine komplette Überarbeitung der Nebentätigkeitsverordnung. Damit soll das Nebentätigkeitsrecht deutlich gestrafft und somit übersichtlicher werden. Verschiedene Anzeigepflichten, die bereits im Landesbeamtengesetz geregelt sind, in der bisherigen Nebentätigkeitsverordnung gleichwohl zusätzlich im Detail abgehandelt sind, sollen dort gestrichen werden. Ein weiteres Gesetzgebungsvorhaben, das man in nächster Zeit umsetzen will, ist ein völlig neues Personalvertretungsgesetz. Gegenwärtig finden Vorgespräche zu dieser Thematik mit den Gewerkschaften statt. Welche inhaltlichen Punkte die anstehende Änderung im Einzelnen umfassen soll, steht noch nicht abschließend fest. Das Projekt soll bis zum Jahr 2021 abgeschlossen sein.

Das Land **Niedersachsen** hat politische Festlegungen für die Besoldungsrunde 2017/18 bereits vor dem Tarifabschluss vom 17. Februar 2017 getroffen. Erneut hat man das Ergebnis der Tarifverhandlungen nicht abgewartet, sondern die Besoldungs- und Versorgungsanpassung vorab geregelt. Die Besoldungs- und Versorgungsbezüge in Niedersachsen sind zum 1. Juni 2017 um 2,5 % erhöht worden und werden zum 1. Juni 2018 um weitere 2,0 % angehoben. Am 25. September 2017 hat der Landtag beschlossen, die soziale Komponente (Mindestbetrag von 75,00 €) aus der Tarifeinigung vom Februar 2017 auf die Beamten zu übertragen. Diese Komponente wird rückwirkend zum 1. Januar 2017 wirksam.

Im Übrigen gibt es in Niedersachsen zurzeit keine beamten- bzw. besoldungspolitischen Vorhaben. Nach der Neuwahl des Landtags, die am 15. Oktober 2017 stattgefunden hat, haben SPD und CDU eine neue Landesregierung gebildet. Das für das Dienstrecht zuständige Finanzministerium, bisher SPD-geführt, wird jetzt von einem CDU-Minister geleitet. Welchen Kurs die neue Landesregierung in Fragen des Beamten- und Besoldungsrechts im Einzelnen einschlagen wird, bleibt abzuwarten. Die Koalitionsvereinbarung lässt aber bereits erkennen, dass es bei den Lehrern sowie bei Polizei und Justiz zusätzliches Personal geben soll.

Für das Land **Nordrhein-Westfalen** ist die Übertragung des Tarifergebnisses 2017/18 auf die Beamtenbesoldung und -versorgung für die Jahre 2017 und 2018 durch das Gesetz vom 11. April 2017 erfolgt. Danach ist das Tarifergebnis für das Jahr 2017 zwar wirkungsgleich, aber um drei Monate zeitversetzt auf Beamte und Versorgungsempfänger übertragen worden, also zum 1. April 2017. Im Jahr 2018 hat es eine Erhöhung um 2,35 % gegeben, die aber sogleich zum 1. Januar wirksam wurde.

Wie die jetzige Landesregierung aus CDU und FDP, die erst seit ein paar Monaten im Amt ist, mit der Thematik Besoldungs- und Versorgungsanpassung künftig generell umgehen wird, bleibt abzuwarten. Im Koalitionsvertrag, den CDU und FDP für die Wahlperiode 2017 bis 2022 abgeschlossen haben, heißt es unter anderem:

„CDU und FDP stehen zu den Grundsätzen des Berufsbeamtentums. Bestrebungen, das Berufsbeamtentum abzuschaffen, lehnen wir entschieden ab. Das Land muss weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber sein. Da sich der Wettbewerb um die besten Köpfe weiter verschärfen wird, wollen wir eine Attraktivitätsoffensive für den öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen ins Leben rufen und in diesem Rahmen auch das Dienstrecht weiterentwickeln.“

Zu politischer Verantwortung gehört zwingend, haushälterische Vorsorge für die heute schon absehbaren Pensionsausgaben von morgen zu betreiben. Wir wollen dem früher bestehenden politischen Konsens des Landtags, der eine generationengerechte Verteilung von Vorsorgeaufwendungen sicherstellen sollte, wieder Geltung verschaffen. Wir wollen deswegen die Pensionsvorsorge stärken.“

Nachdem die Dauer der Lehrerausbildung in der vorigen Legislaturperiode für alle Lehrergruppen vereinheitlicht wurde, wird jetzt erwogen, diese Neuregelung besoldungsrechtlich nachzuvollziehen. In welcher Weise das genau geschehen soll, ist weiterhin noch nicht abschließend entschieden. Erwogen wird eine Regelung, nach der die Lehrer, deren Ämter bisher der Besoldungsgruppe A 12 zugeordnet waren, eine Verbesserung erfahren. Gedacht ist in diesem Zusammenhang aber nur an diejenigen, die tatsächlich eine zeitlich ausgeweitete Ausbildung absolviert haben. Möglicherweise wird ihnen eine Zulage gewährt, etwa in Höhe der Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen den Besoldungsgruppen A 12 und A 13. Die abschließende Entscheidung zieht sich wegen der erheblichen Auswirkungen auf den Landeshaushalt aber weiterhin hin.

Eine Besoldungsverbesserung soll es auch für die Stellvertreter der Schulleiter (Konrektoren) geben, die vor einiger Zeit im Zusammenhang mit der Besoldungsverbesserung für die Schulleiter (Rektoren) leer ausgegangen waren. Gedacht ist daran, die Konrektoren nach A 13 bzw. A 13 + Amtszulage einzustufen. Die Rektoren befinden sich inzwischen in A 14.

Im Land **Rheinland-Pfalz** ist das Tarifergebnis vom 17. Februar 2017 zeit- und wirkungsgleich auf die Beamten und Versorgungsempfänger übertragen worden. Der bisherige 0,2%-Abzug für die Versorgungsrücklage wird künftig nicht mehr vorgenommen. Die Besoldung in Rheinland-Pfalz ist daher zum 1. Januar 2017 um 2,0 %, mindestens um 75 €, und zum 1. Januar 2018 um weitere 2,35 % angehoben worden. Der Pensionsfonds ist aufgelöst worden. Das entsprechende Gesetz (Drucksache 17/3100) ist am 7. Juli 2017 verabschiedet worden.

Gegenwärtig befindet sich eine - in zahlreichen deutschen Ländern schon geltende - Regelung in Vorbereitung, nach der das Land für uneinbringbare Schmerzensgeldforderungen von Beamten eintritt, die auf Verletzungen bei Gelegenheit des Dienstes zurückgehen.

Für die Besoldungs- und Versorgungsbezüge im **Saarland** ist im Anschluss an die Tarifrunde des Jahres 2017 folgende Anpassung erfolgt:

Besoldung und Versorgung sind zum 1. Mai 2017 um 2,0 % (2,2 % abzüglich 0,2 % Versorgungsrücklage) angehoben worden und werden zum 1. September 2018 um weitere 2,25 % (ohne Abzug einer Versorgungsrücklage) erhöht. Ein Mindestbetrag wird nicht gewährt. Für die Anwärterbezüge ist eine Erhöhung um 35 € zum 1. Januar 2017 erfolgt. Zum 1. Januar 2018 hat es bei den Anwärterbezügen eine Erhöhung um weitere 35 € gegeben.

Eine Übertragung des Tarifergebnisses auf den Beamtenbereich im Saarland ohne zeitliche Verzögerung, also zum 1. Januar 2017 und zum 1. Januar 2018, war nicht möglich, weil damit die vom Stabilitätsrat festgesetzte Ausgabengrenze überschritten worden wäre und dann die Mittel aus dem Finanzausgleich gestrichen worden wären.

Dass die Bezügeanpassung im Saarland im Jahr 2017 um vier und im Jahr 2018 sogar um acht Monate später als bei den Tarifbeschäftigten vorgenommen wird, ist für den Beamtenbereich gleichwohl ein bedauerlicher Nachteil. Eine zeitliche Staffelung nach Besoldungs- oder Laufbahngruppen gibt es aber nicht mehr. Für den höheren Dienst bedeutet das immerhin, dass er nicht auch noch gegenüber anderen Beamtengruppen benachteiligt wird.

Im Koalitionsvertrag, den CDU und SPD nach der Landtagswahl im März 2017 miteinander abgeschlossen haben, heißt es zum öffentlichen Dienst unter anderem:

„Um die Wechselwirkungen zwischen beruflicher Tätigkeit einerseits und der Bewältigung familiärer Verpflichtungen andererseits positiv zu gestalten, werden unter anderem die Regelungen zum Mutterschutz an die neuen Inhalte des Mutterschutzgesetzes angepasst, etwa durch die Verlängerung der Mutterschutzfristen bei der Geburt eines Kindes mit Behinderung.“

Die entsprechenden Maßnahmen befinden sich gegenwärtig in der Umsetzung. Ferner wird zurzeit ein Konzept für Qualifizierungsmaßnahmen erarbeitet, das zum Ziel hat, die saarländische Verwaltung für die Zukunft attraktiv zu machen. Ein größeres Projekt, das in nächster Zeit realisiert werden soll, ist die Überarbeitung des Landespersonalvertretungsgesetzes. Zu diesem Zweck ist eine Arbeitsgruppe

eingerrichtet worden, der auch Vertreter der zuständigen Gewerkschaften angehören. Schwerpunkte der Gesetzesnovelle werden die Überarbeitung und Erweiterung des Beteiligungskatalogs, eine Neufassung der Vorschriften zur Letztentscheidung der Einigungsstelle und schließlich die Einführung von Beteiligungsrechten bei Maßnahmen zur weiteren Digitalisierung sein.

Von Interesse ist auch, dass Beamte, die zur Pflege naher Angehöriger beurlaubt sind und während dieser Zeit nach bisherigem Recht keine Beihilfeberechtigung haben, künftig einen Anspruch auf Beihilfe erhalten sollen. Schließlich ist zu berichten, dass es im Bereich der B-Besoldung einige Änderungen geben werden. So wird ein neues Amt für einen sogenannten Innovations-Beauftragten geschaffen, das in Besoldungsgruppe B 7 angesiedelt sein wird. Die Leiter zweier Landesämter, die bisher in B 2 bzw. B 3 eingestuft waren, werden nun nach B 4 hochgestuft. Ferner wird die Umsetzung der europäischen Datenschutz-Grundverordnung vorbereitet.

Im Freistaat **Sachsen** sind die linearen Komponenten des Tarifabschlusses durch das Gesetz vom 4. Juli 2017 (SächsGVBl. S. 348) auf die Beamten und Versorgungsempfänger übertragen worden. Das bedeutet, dass Besoldung und Versorgung rückwirkend zum 1. Januar 2017 um 2,0 % und jetzt zum 1. Januar 2018 um weitere 2,35 % angehoben worden sind. Die Anwärterbezüge sind 2017 und 2018 jeweils um 35 € erhöht worden. Zu den weiteren Elementen der Tarifeinigung (Mindestbetrag von 75,00 €) ist Folgendes vorgesehen:

Beamte mit einem monatlichen Grundgehalt von bis zu 3.200,00 € erhalten unter Berücksichtigung einer etwaigen Teilzeitquote eine Einmalzahlung in Höhe von 100,00 €. Versorgungsempfängern wird diese Einmalzahlung nach den jeweiligen Ruhegehalts- und Anteilssätzen gewährt. Ab dem 1. Januar 2018 hat sich die Endstufe für alle Beamten zusätzlich um 1,12 % erhöht. Die Versorgungsbezüge werden entsprechend angehoben. Ab dem 1. Oktober 2018 erhalten Beamte ab der Besoldungsgruppe A 9 in der Endstufe einen ruhegehaltfähigen Zuschlag zu ihren Dienstbezügen um 1,03 %. Auf diese Weise wird eine Regelung erreicht, die den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts (Entscheidung vom 23. Mai 2017) entspricht.

Überlegungen gibt es zu der künftigen Situation der Lehrer. Bisher sind die Lehrer in Sachsen nahezu ausnahmslos Tarifbeschäftigte. Dieser Umstand führt zu Schwierigkeiten, weil die umliegenden Länder die Lehrer überwiegend verbeamteten. Sachsen ist daher für Lehrer kein sonderlich attraktiver Arbeitgeber. Nun wird nach einer Lösung gesucht, die diesem Umstand abhilft. Wie die Lösung schließlich aussehen wird, ist zurzeit noch nicht absehbar.

Für das Land **Sachsen-Anhalt** enthält der Koalitionsvertrag vom April 2016 bereits politische Festlegungen zur Frage, in welcher Weise Tarifergebnisse auf Beamte und Versorgungsempfänger zu übertragen ist. Dazu heißt es:

„Die Tarifabschlüsse der öffentlich Beschäftigten werden künftig ohne zeitliche Verschiebung besoldungsrechtlich umgesetzt.“

Demgemäß hat sich die Besoldungserhöhung für das Jahr 2017 um 2,0 % belaufen, mindestens um 75 €. Zum 1. Januar 2018 ist eine weitere Erhöhung von 2,35 % in Kraft getreten.

Schließlich soll nun auch im Land Sachsen-Anhalt die Altersgrenze der Beamten und Richter schrittweise auf das vollendete 67. Lebensjahr angehoben werden. Die Anhebung erfolgt ab 2018 in jährlichen Schritten von je zwei Monaten. Bei Beamten mit einer Altersgrenze von bisher 60 Jahren (Polizei, Feuerwehr) ist politisch noch nicht abschließend entschieden, welche Altersgrenze für diesen Personenkreis künftig maßgeblich sein soll. Aus gegenwärtiger Sicht spricht Einiges dafür, dass es für Feuerwehrleute im Einsatzdienst bei der Altersgrenze von 60 Jahren bleibt, während für die Polizei möglicherweise eine Anhebung der Altersgrenze auf das vollendete 61. Lebensjahr erfolgen wird. Man hofft, das Gesetzgebungsverfahren bis zum Sommer 2018 abzuschließen.

Aus **Schleswig-Holstein** ist zu berichten, dass die Übertragung des Ergebnisses der Tarifrunde auf die Beamten bereits durch das Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz vom 27.03.2017 (Drucksache 18/5291) erfolgt ist. Neben den linearen Erhöhungen von 2,0 % zum 01.01.2017 und weiteren 2,35 %, die jetzt zum 01.01.2018 wirksam geworden sind, ist für das Jahr 2017 ein echter Mindestbetrag von 75 € gewährt worden.

Nach der Landtagswahl vom 07.05.2017 hat sich eine neue Landesregierung aus CDU, FDP und GRÜNEN (Jamaika-Koalition) gebildet. Das für das Besoldungsrecht zuständige Finanzministerium wird weiterhin von Monika Heinold (GRÜNE) geleitet. Der Koalitionsvertrag für die 19. Wahlperiode des Schleswig-Holsteinischen Landtags, den CDU, GRÜNE und FDP miteinander abgeschlossen haben, enthält einen Abschnitt „Personal und Verwaltung“. Darin heißt es unter anderem:

„Die Koalition sieht die Notwendigkeit, die Gehalts- und Besoldungsstruktur zu überarbeiten, um ausreichend Fachkräfte für die öffentliche Verwaltung zu gewinnen.“

Ferner: **„Wir streben im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten an, die Tarifabschlüsse der TdL auch für die Beamten und Versorgungsempfänger zu übernehmen.“**

Bisher sind größere beamten- bzw. besoldungspolitische Vorhaben noch nicht in Angriff genommen worden. In Vorbereitung sind einige Änderungen im besoldungsrechtlichen Bereich. So wird die Anhebung verschiedener Zulagen erwogen, beispielsweise der sog. Erschwerniszulage. Beabsichtigt sind ferner eine Erhöhung der Anwärterbezüge sowie die Wiedereinführung eines Weihnachtsgeldes, das vor einigen Jahren ganz abgeschafft worden war.

Da es für Schleswig-Holstein nicht immer leicht ist, genügend Beamtennachwuchs für die Landesbehörden „auf dem flachen Land“ zu gewinnen, werden Überlegungen mit dem Ziel angestellt, die Attraktivität des Landesdienstes auch und gerade im Verhältnis zu Hamburg, wohin immer wieder Beamte abwandern, zu erhöhen. Möglich erscheint eine grundlegende Verbesserung des Besoldungssystems. Einzelheiten sind bisher nicht bekannt; Festlegungen gibt es noch nicht.

Der Freistaat **Thüringen** hat das Tarifergebnis vom Februar 2017 für die Beamten und Versorgungsempfänger in der Weise übernommen, dass die linearen Komponenten

zeitgleich gewährt werden. Demgemäß ist der zweite Anpassungsschritt jetzt zum 1. Januar 2018 erfolgt. Zunächst war für beide Jahre ein zeitliches Verschieben der Besoldungsanpassung um drei Monate vorgesehen. Von dieser Verschiebung hat man mit Blick auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 23. Mai 2017 (Abstandsgebot) dann aber abgesehen. Die Erhöhung für 2017 ist noch um 0,2 % für die Versorgungsrücklage gekürzt worden, die Erhöhung für 2018 indes nicht mehr. Einen Mindestbetrag hat es nicht gegeben. Dafür ist die allgemeine Stellenzulage für die Besoldungsgruppen A 6 bis A 8 ab dem Jahr 2017 pauschal um 25 € erhöht worden. Das Gesetz ist am 4. September 2017 verabschiedet worden (Drucksache 6/3797).

Für die Lehrer an sog. Regelschulen, die bisher in Besoldungsgruppe A 12 eingruppiert waren, ist eine Besoldungsverbesserung vorgesehen. Diese Lehrer sollen künftig eine ruhegehaltfähige Zulage in Höhe von 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen den Besoldungsgruppen A 12 und A 13 erhalten. Im Gegenzug wird das voraussetzungslose Beförderungsentgelt A 13 abgeschafft. Für die Leiter von zwei sog. Spezialgymnasien, die bisher in Besoldungsgruppe A 15 eingestuft waren, ist in Zukunft eine Einstufung nach Besoldungsgruppe A 16 vorgesehen. Voraussetzung für eine Beförderung nach A 16 im Schuldienst soll künftig nicht mehr das Durchlaufen des Amtes A 15 + Amtszulage sein, sondern nur das Durchlaufen des Amtes A 15. Das bedeutet, dass in Zukunft eine Beförderung nach A 16 unmittelbar aus A 15 erfolgen kann.

Schließlich wird die Altersgrenze für Richter und Staatsanwälte, die in Thüringen immer noch beim vollendeten 65. Lebensjahr liegt, auf das vollendete 67. Lebensjahr angehoben. Im Übrigen ist aus Thüringen noch zu berichten, dass für einige Bereiche der Landesverwaltung eine Strukturreform in Vorbereitung ist. Betroffen sind die Bereiche Bau (Hoch- und Tiefbau), Landwirtschaft und Umwelt. Für den Bereich der Finanzverwaltung wird man einen zweistufigen Verwaltungsaufbau (bisher: dreistufig) einführen. Die bisherige Mittelinstanz (Oberfinanzdirektion) entfällt.

Aus dem **Bundesbereich** ist unabhängig von der oben bereits erwähnten Tarifrunde und der Übertragung ihres Ergebnisses auf die Beamten nur zu berichten, dass die Verwaltungsvorschriften zum Beamtenversorgungsgesetz insgesamt überarbeitet und völlig neu gefasst worden sind und in Kürze neu veröffentlicht werden.

Ansonsten ist die Situation im Bundesbereich gegenwärtig davon geprägt, dass es seit Zusammentritt des am 24. September 2017 neu gewählten Bundestages weiterhin nur eine geschäftsführende Bundesregierung gibt. Sollte auf der Grundlage der zwischen Union und SPD ausgehandelten Koalitionsvereinbarung eine neue Bundesregierung gebildet werden, ist mit einer kompletten Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes zu rechnen.

Neueste Rechtsprechung:

Wer bei Altersteilzeit im Blockmodell Zulage nach § 46 BBesG a.F. erhält, erhält sie auch in der Freistellungsphase:

Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 24. Februar 2017 - 2 C 6/16 -

Leitsätze:

1. Ein Beamter, dem Altersteilzeit im Blockmodell bewilligt und dem in der Dienstleistungsphase wegen der Wahrnehmung der Aufgaben eines höherwertigen Amtes die Zulage nach § 46 BBesG a.F. anteilig gewährt worden ist, hat mit Blick auf § 6 Abs. 1 BBesG und den „Pro-rata-temporis-Grundsatz“ auch in der Freistellungsphase einen Anspruch auf anteilige Zahlung dieser Zulage.

2. Die Streichung der Gewährung der Zulage nach § 46 BBesG a.F. durch den Thüringer Landesgesetzgeber mit Wirkung auch für bereits in der Freistellungsphase befindliche Beamte, denen Altersteilzeit im Blockmodell gewährt worden war, stellt eine verfassungsrechtlich unzulässige Rückwirkung des Gesetzes dar, weil die Betroffenen sich den Anspruch auf die Zulage bereits durch ihre Vorleistung in der Dienstleistungsphase verdient hatten.

Zur Besoldungsüberleitung im Land Berlin:

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 2. März 2017 - 2 C 26/15

Leitsatz:

Maßgeblicher Stichtag für die Zuordnung zu den Erfahrungs- und Überleitungsstufen nach dem Berliner Besoldungsüberleitungsgesetz vom 29. Juni 2011 (GVBl. S. 306) ist der 31. Juli 2011. Berliner Beamte der Besoldungsordnung A mit dem Geburtsmonat August, die nach alter Rechtslage erst ab dem Monat August 2011 in eine höhere Dienstaltersstufe aufgerückt wären, haben daher keinen Anspruch darauf, ab dem 1. August 2011 auf der Grundlage der entsprechenden Überleitungsstufe besoldet zu werden.

Adressat eines Rückforderungsbegehrens nach § 12 Abs. 2 Satz 1 BBesG:

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 22. März 2017 - 5 C 5/16

Leitsatz:

Adressat des Rückforderungsbegehrens aus § 12 Abs. 2 Satz 1 BBesG ist derjenige Beamte, der die in Rede stehende Geldleistung erlangt hat. Das ist nicht nur der Fall, wenn diese auf sein eigenes Konto überwiesen wurde, sondern auch dann, wenn sie einem fremden Konto gutgeschrieben wurde und er die Zahlung gegen sich gelten lassen muss.

Zur Mindestkörpergröße im Polizeivollzugsdienst:

Urteil des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen vom 21. September 2017

-

6 A 916/16 -

Leitsätze:

1. Die Festlegung einer Mindestkörpergröße von 163 cm als Eignungskriterium für den Zugang zum gehobenen Polizeivollzugsdienst in Nordrhein-Westfalen ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.
2. Die Bestimmung einer darüber hinausgehenden Mindestkörpergröße von 168 cm nur für männliche Bewerber, die der Vermeidung einer Benachteiligung von Frauen dienen soll, ist aber schon deshalb rechtswidrig, weil das beklagte Land sie, ohne vom Parlamentsgesetzgeber dazu ermächtigt worden zu sein, lediglich durch Erlass vorgenommen hat.

Zum Schadensersatz wegen Nichtbeförderung:

Urteil des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen vom 19. Januar 2017 - 1 A 303/15 -

Leitsätze:

1. Die von § 5 Abs. 2 PostPersRG geforderte Zuordnung des ausgeschriebenen Dienst- bzw. Arbeitspostens zu einer Besoldungsgruppe verlangt jedenfalls bei der Vergabe höherwertiger, erprobungsgeeigneter Dienst- bzw. Arbeitsposten zur Verwirklichung des Leistungsgrundsatzes im Sinne eines Transparenzgebots, dass alle beamteten Bewerber die Höherwertigkeit bzw. Erprobungsgeeignetheit ohne Weiteres erkennen können, um durch eine Bewerbung Zugang zu dem entsprechenden Auswahlverfahren zu erhalten. In Ermangelung eines allgemeingültigen Begriffsverständnisses reichen Formulierungen wie „AT“, „Leitend.“, Ltd. Ang.“, „obere Führungskraft“ oder „obere Führungskräfteebene“ hierzu nicht aus.
2. Nach dem Rechtsgedanken des § 839 Abs. 3 BGB steht einem Beamten Schadensersatz wegen Nichtbeförderung nicht zu, wenn er es schuldhaft unterlassen hat, durch Nachfrage bei seinem Dienstherrn zu klären, ob ein ausgeschriebener Dienst- bzw. Arbeitsposten, dessen Zuordnung zu einer Besoldungsgruppe nach dem Ausschreibungstext nicht hinreichend deutlich ist, für ihn einen höherwertigen Dienst- bzw. Arbeitsposten darstellen würde. Eine solche Erkundigung ist Rechtsmittel im Sinne des § 839 Abs. 3 BGB.
3. Ein Verschulden des Beamten entfällt nicht, wenn der Dienst- bzw. Arbeitsposten auf der Grundlage einer Ausschreibung vergeben worden ist und der Beamte daraufhin nicht selbst aktiv geworden ist, weshalb er auch keine Konkurrentenmitteilung erhalten hat. Der Ausschreibung kommt die maßgebliche Anstoßwirkung dahingehend zu, dass jedem interessierten Beamten grundsätzlich bekannt sein muss, dass er mittels Bewerbung bzw. klärender Nachfrage selbst aktiv werden muss, um in den Kreis der für die Vergabe eines höherwertigen Dienst- bzw. Arbeitspostens allein zu berücksichtigenden Bewerber zu gelangen.

Umfang des Anspruchs auf Familienzuschlag bei drittem Kind:

Urteil des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen vom 7. Juni 2017 - 3 A 1061/15 -

Leitsätze:

1. Ein nordrhein-westfälischer Landesbeamter der Besoldungsgruppe A 13 hat für das Jahr 2012 über den gesetzlich gewährten Familienzuschlag hinaus Anspruch gegen das Land auf zusätzliche Zahlungen für sein drittes Kind aus der Vollstreckungsanordnung des Bundesverfassungsgerichts im Urteil vom 24. November 1998 - 2 BvL 26/91 u.a. -
2. Dass sich ein Beamter angesichts einer anfänglichen Verweigerung jeder konkreten Berechnung durch den Dienstherrn selbst an einer solchen versucht hat, um aufzuzeigen, dass überhaupt eine Unteralimentation vorliegt, geht nicht zu seinen Lasten.
3. Die Vollstreckungsanordnung des Bundesverfassungsgerichts ist für das Jahr 2012 weiterhin anwendbar. Die Erhöhung des Nettoeinkommens durch das dritte Kind des Beamten muss danach mindestens 115 % des sozialhilferechtlichen Gesamtbedarfs für dieses Kind entsprechen.
4. Zur Ermittlung des sozialhilferechtlichen Gesamtbedarfs ist weiterhin - wie vom Bundesverfassungsgericht vorgegeben - der durchschnittliche sozialhilferechtliche Regelsatz für Minderjährige um 20 % für einmalige Bedarfe zu erhöhen. Im Jahr 2012 sind in der Sozialhilfe nämlich für Minderjährige einmalige Leistungen in nennenswertem Umfang vorgesehen, insbesondere für Bildung und Teilhabe.
5. Der Zuschlag in Höhe von 20 % ist auch vor dem Hintergrund nicht gesondert berücksichtigter Kosten für private Kranken- und Pflegeversicherung der Beamtenkinder weder deutlich überhöht noch eklatant unzureichend. Eine erneute Befassung des Bundesverfassungsgerichts ist deshalb nicht geboten.

Möglichkeiten des Dienstherrn zur kommissarischen Besetzung eines Dienstpostens während eines Eilverfahrens:

Beschluss des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs vom 28. April 2017 - 1 B 947/17 -

1. Die Beschwerdemöglichkeit nach § 146 Abs. 1 VwGO gegen einen Beschluss des Verwaltungsgerichts, mit dem eine Zwischenentscheidung während des anhängigen Eilverfahrens zur Überbrückung des Zeitraums bis zur gerichtlichen Entscheidung getroffen wurde, ist eröffnet (Aufgabe der Rechtsprechung des 1. Senats im Beschluss vom 23. August 1994 - 1 TG 2086/94).
2. Der Dienstherr kann während der Anhängigkeit eines beamtenrechtlichen Eilantrags den Dienstposten vorläufig kommissarisch auch mit dem Beigeladenen besetzen, wenn eine Abwägung der gegenseitigen Interessen ergibt, dass dem Interesse des Dienstherrn an einer sofortigen vorläufigen Besetzung des Dienstpostens der Vorrang einzuräumen ist gegenüber dem Interesse der Antragstellerseite am Unterbleiben dieser Maßnahme.
3. Im Rahmen dieser Interessenabwägung ist neben dargelegter Dringlichkeit der vorläufigen Dienstpostenbesetzung von Bedeutung, ob die Zusicherung erteilt wird, dass ein durch die vorläufige Aufgabenwahrnehmung erreichter etwaiger Bewährungsvorsprung ausgeblendet wird. Der Senat lässt offen, ob der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Entscheidungen vom 10. Mai 2016 - 2 VR 2/15 - und vom 21. Dezember 2016 - 2 VR 1/16) dahingehend zu folgen ist, dass dem Dienstherrn allein durch die Zusage der Ausblendung eines etwaigen Bewährungsvorsprungs generell jedwede (vorläufige) Dienstpostenbesetzung möglich ist, unabhängig davon, ob ihm bei nicht vorläufiger Besetzung schwere und unzumutbare Nachteile drohen.

Bewertung von Dienstposten steht in der organisatorischen Gestaltungsfreiheit des Dienstherrn:

**Urteil des Oberverwaltungsgerichts Niedersachsen vom 8. März 2017 -
5 LC 144/15 -**

Leitsätze:

1. Die rechtliche Bewertung von Dienstposten, d.h. ihre Zuordnung zu statusrechtlichen Ämtern einer bestimmten Besoldungsgruppe im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben des Besoldungs- und des Haushaltsrechts steht in der organisatorischen Gestaltungsfreiheit des Dienstherrn.
2. Dem einzelnen Beamten steht grundsätzlich kein Anspruch darauf zu, dass der von ihm wahrgenommene Dienstposten höher bewertet wird. Eine andere rechtliche Beurteilung käme allenfalls dann in Betracht, wenn sich die Bewertung des von dem betreffenden Beamten bekleideten Dienstpostens als Missbrauch der organisatorischen Gestaltungsfreiheit des Dienstherrn und damit als Manipulation zum Nachteil des Beamten darstellen würde, wenn sich der Dienstherr also bei der Bewertung des Dienstpostens nicht von sachgerechten Erwägungen hätte leiten lassen, sondern solche Erwägungen nur „vorgeschoben“ hätte.
3. Für eine solche Annahme, also für eine rechtsmissbräuchliche Wahrnehmung des organisatorischen Gestaltungsspielraums des beklagten Bundeseisenbahnvermögens, bietet der Streitfall keine Anhaltspunkte. Die Vorschrift des § 18 BBesG findet bei Beamten des Bundeseisenbahnvermögens, die der Deutschen Bahn AG bzw. einer ihrer Tochtergesellschaften zur Dienstleistung zugewiesen sind, mit der Maßgabe Anwendung, dass gleichwertige Tätigkeiten bei der Deutschen Bahn AG bzw. ihren Tochtergesellschaften als amtsgemäße Funktionen gelten. Dies bedeutet, dass bei ehemaligen Bundesbahnbeamten eine Dienstpostenbewertung und Ämterzuordnung des Bundeseisenbahnvermögens als Dienstherr gemäß § 18 BBesG stattfindet, indem die bei der Deutschen Bahn AG bzw. ihrer Tochtergesellschaft bestehenden Arbeitsplätze bewertet und bestimmten Statusämtern zugeordnet werden. Das Verfahren der Arbeitsplatzbewertung durch das Bundeseisenbahnvermögen im Zusammenspiel mit der Deutschen Bahn AG bzw. deren Tochtergesellschaften, welches der besonderen Situation geschuldet ist, dass die ehemaligen Bundesbahnbeamten, die nach §§ 12 Abs. 2 und 3, 23 DBGrG der Deutschen Bahn AG bzw. deren Tochtergesellschaften zugewiesen sind, durch das Bundeseisenbahnvermögen verwaltet werden (§ 3 Abs. 2 Nr. 3 BEZNG), ihren Dienst jedoch nicht bei dem und für das Bundeseisenbahnvermögen erbringen, sondern bei der Deutschen Bahn AG bzw. einem Tochterunternehmen tätig sind, rechtlich nicht zu beanstanden.

Rechtsgrundsatz „in dubio pro reo“ gilt auch im disziplinargerichtlichen Verfahren:

**Urteil des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz vom 7. März 2017 -
3 A 10699/16.OVG -**

1. Auch in disziplinargerichtlichen Verfahren gilt der Rechtsgrundsatz „in dubio pro reo“ (im Zweifel für den Angeklagten); im Gegensatz zu sonstigen Verfahren vor den Verwaltungsgerichten sind Beweisführungen nach dem sog. Anscheinsbeweis oder wechselseitige Beweislastregeln nicht anzuwenden.
2. Zu den Anforderungen an die disziplinargerichtliche Ahndung eines Dienstvergehens, die allein auf der Grundlage der Aussage eines einzigen Zeugen, der zugleich auch das Opfer des angeschuldigten Dienstvergehens sei (Situation „Aussage gegen Aussage“), erfolgen soll.
3. Hält in einem disziplinargerichtlichen Verfahren der einzige Belastungszeuge seine Vorwürfe ganz oder teilweise nicht mehr aufrecht, wird der anfänglichen Schilderung weiterer Taten nicht gefolgt oder stellt sich die Unwahrheit eines Aussageteils heraus, so muss das erkennende Gericht für eine disziplinarrechtliche Ahndung des angeschuldigten Dienstvergehens regelmäßig auch außerhalb der Zeugenaussage liegende gewichtige Gründe ermitteln, die es ermöglichen, der Zeugenaussage im Übrigen dennoch zu glauben.

Redaktion:

Peter Christensen, Geschäftsführer, verantwortlich
Dr. Horst Günther Klitzing, Vorsitzender

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

Sollte an einem weiteren Bezug des Newsletters kein Interesse bestehen,
geben Sie uns bitte per Mail Bescheid – Vielen Dank!