



Bonn, März 2019

AhD Newsletter Nr.: 1/2019

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.

I.
**Bericht über die Jahrestagung des Deutschen Beamtenbundes vom
6. bis 8. Januar 2019 in Köln**

Am 7./8. Januar 2019 fand in Köln die diesjährige Jahrestagung des Deutschen Beamtenbundes statt. Sie stand unter dem Motto

**100 Jahre Frauenwahlrecht - 70 Jahre Grundgesetz -
30 Jahre Friedliche Revolution:
Vereint in Einigkeit und Recht und Freiheit.**

Der Bundesvorsitzende des Deutschen Beamtenbundes, **Ulrich Silberbach**, beklagte ein schwindendes Vertrauen in den Staat und seine Institutionen und forderte umfangreiche Investitionen in den öffentlichen Dienst. Nach Auffassung von Silberbach glaubt man weithin nicht mehr, dass die Regierenden und die Parteien noch in der Lage sind, die Probleme zu lösen. Das sei auch die Folge jahrzehntelangen Sparens und damit „die Rache der schwarzen Null“. Privatisierung und Wettbewerb hätten auf die Qualität staatlicher Leistungen keinen guten Einfluss gehabt. Man brauche ein Sofortprogramm für einen starken und handlungsfähigen Staat. Es sei nicht damit getan, mehr Stellen zu schaffen; man müsse sie auch mit qualifizierten Kräften besetzen. Um solche zu gewinnen, bedürfe es eines Klimas der Wertschätzung. Dazu gehörten eine anständige Bezahlung, flexible Arbeitszeitmodelle, individuelle Qualifizierungsangebote und verlässliche Karriereperspektiven, sowohl für die Beamten als auch für die Tarifbeschäftigten.

Gestärkt werden müsse auch das Vertrauen gegenüber den Bediensteten. Der Umstand, dass allein die Bundesregierung jedes Jahr Millionen Euro für externe Berater ausbebe, sei ein Schlag ins Gesicht des eigenen Personals.

Der Parlamentarische Staatssekretär **Stephan Maier**, der für Bundesinnenminister Horst Seehofer an der Tagung teilnahm, würdigte die Leistungen des öffentlichen Dienstes und kündigte verbesserte Arbeitsbedingungen für den Bundesbereich an. Dank seines starken öffentlichen Dienstes sei Deutschland international geachtet und eine der größten Volkswirtschaften weltweit. Damit das auch künftig so

bleibe, müssten die Rahmenbedingungen für den öffentlichen Dienst den wachsenden Anforderungen angepasst werden.

Maier stellte eine Modernisierung der Besoldungsstruktur auf Bundesebene in Aussicht. Dazu werde das BMI in Kürze einen Gesetzentwurf vorlegen. Für besonders belastete Bereichen wie Migration, Digitalisierung und Sicherheit werde angestrebt, die Belastungen abzumildern. Zur Wochenarbeitszeit von gegenwärtig 41 Stunden für Beamte sehe der Koalitionsvertrag zwar nichts vor. Diese 41 Stunden seien aber nicht in Stein gemeißelt.

Eine klare Absage erteilte **Maier** allen Bestrebungen, die Beamten in die gesetzliche Kranken- und Rentenversicherung einzubeziehen. Ein solcher Schritt würde nicht zu den vielfach behaupteten Kosteneinsparungen führen. Im Gegenteil: Die Aufwendungen für die Beiträge zu den genannten Versicherungen würden zu massiven Mehrausgaben führen.

Der Ministerpräsident des Landes Nordrhein-Westfalen, **Armin Laschet**, vertrat die Auffassung, dass der öffentliche Dienst im Wettbewerb um hochqualifizierte Fachkräfte nur mithalten könne, wenn er ein gutes Einkommen biete. Mit Blick auf die anstehende Einkommensrunde im Bereich der Länder warnte **Laschet** aber zugleich vor überzogenen Erwartungen. Dass die Steuereinnahmen in den kommenden Jahren immer weiter steigen, könne man nicht hoffen.

Mit Sorge blickt **Laschet** auf die europaskeptische bis -feindliche Meinungsmache im Vorfeld der im Mai anstehenden Europawahl. Die Europawahl sei auch für Deutschland eine Schicksalswahl. Dass das europäische Projekt, das unser Land in den vergangenen Jahrzehnten vorangebracht habe, zerstört werde, dürfe nicht geduldet werden.

Laschet beendete seine Ausführungen mit einem klaren Bekenntnis zum Berufsbeamtentum. Das Selbstverständnis der Beamtenschaft sei eine der großen Stärken unseres Staates. Deshalb stehe er leidenschaftlich zur Tradition des Berufsbeamtentums.

In ihrem Vortrag zum Thema „Demokratie in der digitalen Welt“ bezeichnete Bundesjustizministerin **Katarina Barley** die Dynamik besorgniserregend, die von den sozialen Netzwerken ausgehen. Das gelte insbesondere für Falschinformationen, mit denen die Nutzer konfrontiert werden. Man dürfe aber auch die positiven Effekte der Digitalisierung nicht übersehen. Durch die Möglichkeiten, die im Zuge des technologischen Wandels entstünden, könne man auf die Expertise der Bürger leichter und besser zurückgreifen.

Schließlich fanden noch

- eine Expertenrunde zu aktuellen Themen des öffentlichen Dienstes (Teilnehmer: Peter **Biesenbach**, Justizminister des Landes Nordrhein-Westfalen, Prof. Dr. Hans-Günter **Henneke**, Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Deutschen Landkreistages, und Prof. Dr. Matthias **Pechstein**, Europa-Universität Viadrina) und
- ein Vortrag mit anschließender Diskussion zum Thema „Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen im öffentlichen Dienst“ (Teilnehmer: Prof. Dr. Gesine **Schwan**, Humboldt-Viadrina Governance Plattform, Prof. Dr. Ute **Klammer**, Universität Duisburg-Essen, Jasmin **Arbaban-Vogel**, Verband Deutscher Unternehmerinnen, und **Thomas Eigenthaler**, Deutsche Steuergewerkschaft) statt.

Beide Veranstaltungen wurden moderiert von der freien Journalistin **Anke Plättner**.

II.

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 von Bedeutung:

Besoldungspolitisch kann das Jahr 2019 unter Umständen noch interessant werden. Die diesjährige Tarifrunde für die Tarifbeschäftigten der Länder (außer Hessen) ist gerade zu Ende gegangen. Am 2. März 2019 haben sich die öffentlichen Arbeitgeber der Länder (TdL) mit den Gewerkschaften dbb-tarifunion und ver.di auf einen Tarifabschluss geeinigt.

Die Gewerkschaften waren mit folgenden Forderungen in die Verhandlungen gegangen:

1. 6 % lineare Entgelterhöhung, mindestens 200 €,
2. Erhöhung der Vergütung für Auszubildende um 100 €,
3. 12 Monate Laufzeit (1. Januar bis 31. Dezember 2019),
4. „Angemessene und zukunftsfähige Entgeltordnung TV-L“,
5. Stufengleiche Höhergruppierung,
6. Übernahme der Auszubildenden nach erfolgreicher Ausbildung,
7. Anhebung des Urlaubsanspruchs für Auszubildende auf 30 Tage,
8. Verhandlung über die Einführung einer Paralleltabelle für Lehrkräfte,
9. Abschaffung von sachgrundlosen Befristungen.

Die dritte Verhandlungsrunde führte am 2. März 2019 zum Abschluss. Der Tarifabschluss sieht wie folgt aus:

1. Die Tabellenentgelte werden linear in drei Schritten erhöht, und zwar
 - a) rückwirkend zum 1. Januar 2019 um 3,01 %, mindestens 100 €,
 - b) zum 1. Januar 2020 um 3,12 %, mindestens 90 €,
 - c) zum 1. Januar 2021 um 1,29 %, mindestens 50 €.
2. Abweichend davon wird bei allen Entgeltgruppen die Stufe 1erhöht
 - a) zum 1. Januar 2019 um 4,5 %,
 - b) zum 1. Januar 2020 um 3,2 %,
 - c) zum 1. Januar 2021 um 1,8 %.
3. Die Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) wird auf dem Niveau des Jahres 2018 für die Jahre 2019 bis einschließlich 2022 eingefroren. Damit sinkt der Prozentsatz der Jahressonderzahlung bezogen auf ein Monatsentgelt von
 - a) 35 % für die Entgeltgruppen E 14 und höher bis 2021 auf 32,53 %,
 - b) 50 % für die Entgeltgruppen E 12 und E 13 bis 2021 auf 46,47 %,
 - c) 80 % für die Entgeltgruppen E 9a bis E 11 bis 2021 auf 74,35 %,
 - d) 95 % für die Entgeltgruppen E 1 bis E 8 bis 2021 auf 88,29 %.
4. Auszubildende und Praktikanten erhalten eine Entgelterhöhung von monatlich
 - a) 50 € zum 1. Januar 2019 und
 - b) weiteren 50 € zum 1. Januar 2020sowie einen Jahresurlaub von künftig 30 Tagen (bisher 29 Tage).

5. Die Laufzeit des neuen Tarifvertrages beträgt 33 Monate und endet daher am 30. September 2021 (mithin erst nach der nächsten Bundestagswahl).

Dieses Tarifergebnis ist aus der Sicht der AhD durchaus kritikwürdig. Es sieht für alle drei Erhöhungsschritte der Laufzeit Entgelterhöhungen vor, die neben linearen Erhöhungen auch Mindestbeträge enthalten (2019: 100 €, 2020: 90 €, 2021: 50 €). Das bedeutet für Beschäftigte der unteren Entgeltgruppen eine prozentuale Erhöhung, die weit über der jeweiligen linearen Erhöhung liegt, die die Beschäftigten der Entgeltgruppen E 13 und höher erhalten. Damit wird die Entgelttabelle bis zum Ende der Laufzeit des Tarifvertrages strukturell spürbar zum Nachteil der Beschäftigten in den oberen Entgeltgruppen verändert. Die Abstände zwischen einzelnen Entgeltgruppen, zum Teil auch innerhalb bestimmter Entgeltgruppen werden verringert. Da bei den Entgelt- und in der Folge dann auch bei den Besoldungserhöhungen immer wieder mit Mindest- und Sockelbeträgen gearbeitet wird, erfährt das Bezahlungssystem des öffentlichen Dienstes über die Jahre gravierende Veränderungen, die die Attraktivität von anspruchsvollen und verantwortungsvollen Tätigkeiten immer mehr beeinträchtigen.

Für die AhD von großem Interesse ist nun naturgemäß die Frage, wie die Länder mit Blick auf die anstehende Besoldungsanpassung für die Jahre 2019, 2020 und 2021 verfahren, ob sie das Tarifergebnis auf die Beamten und Versorgungsempfänger zeit- und wirkungsgleich übertragen oder ob sie für den Besoldungsbereich Regelungen treffen, die vom Tarifergebnis abweichen oder gar hinter ihm zurückbleiben.

Die ersten Reaktionen aus mehreren Ländern zeigen, dass die Übertragung des Tarifergebnisses auf den Besoldungsbereich in diesem Jahr wohl weitgehend unspektakulär verlaufen wird. Soweit jetzt schon zu übersehen, sieht es danach aus, dass zahlreiche Länder die linearen Erhöhungen zeit- und inhalts-gleich übernehmen wollen, allerdings wohl ohne die für den Tarifbereich vorgesehenen Mindestbeträge. Offenbar haben die neueren besoldungsrechtlich geprägten Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts - insbesondere zum sog. Abstandsgebot - dazu geführt, dass die Besoldungsgesetzgeber mit Blick auf Maßnahmen, die sich auf die Besoldungsstruktur auswirken und Besoldungsabstände verändern, zurückhaltend geworden sind. Ersichtlich will man an dieser Stelle kein verfassungsrechtliches Risiko eingehen.

Unklar ist noch, ob das für den Tarifbereich beschlossene Einfrieren der sog. Jahressonderzahlung (= Weihnachtsgeld) auch Auswirkungen auf den Beamtenbereich haben wird.

Zur Situation in den einzelnen Ländern ist Folgendes zu berichten:

In **Baden-Württemberg** hat Finanzministerin Edith Sitzmann (GRÜNE) vorgeschlagen, das Tarifergebnis vom 2. März 2019 zeitgleich und systemgerecht auf den Bereich der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger des Landes zu übertragen. Das hat sie dem Beamtenbund, den Gewerkschaften und dem Deutschen Richterbund in einem Schreiben mitgeteilt. Darin heißt es, die Beschäftigten des Landes (Tarifbeschäftigte, Beamte, Richter und Staatsanwälte) leisteten gute und wertvolle Arbeit. Dafür hätten sie Wertschätzung sowie eine handfeste und greifbare Würdigung verdient. So solle die Bezahlung aller Beschäftigten in drei Stufen erhöht werden

1. rückwirkend zum 1. Januar 2019 um 3,2 %,
2. zum 1. Januar 2020 um 3,2 % und
3. zum 1. Januar 2021 um 1,4 %.

Der für die Tarifbeschäftigten vorgesehenen Mindestbeträge (2019: 100 €, 2020: 90 €; 2021: 50 €) werden für die Besoldung und Versorgung nicht übernommen.

Im politischen Raum wird entsprechend der Koalitionsvereinbarung zwischen den GRÜNEN und der CDU derzeit weiter an einer sog. Attraktivitätsinitiative gearbeitet. Ziel dieser Initiative ist es, 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 ist. In den Genuss der höheren Besoldung sollen aber nur Hauptschullehrer kommen, die auch tatsächlich die längere Ausbildung durchlaufen haben.

Im **Freistaat Bayern** hat Finanzminister Albert Füracker das Ergebnis der Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst der Länder begrüßt und erklärt, das Ringen um einen Kompromiss habe sich gelohnt. Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Bayern leisteten hervorragende Arbeit; sie müssten angemessen bezahlt werden. Das Ergebnis des Tarifabschlusses werde daher zeitgleich auf die Beamten übertragen. Das sei für die Beamten in Bayern ein klares Signal. Ihre Leistung werde von der Bayerischen Staatsregierung hoch geschätzt und daher entsprechend entlohnt. Damit verdienen bayerische Beamte weiterhin deutlich mehr als die anderer Länder. Das Bayerische Staatsministerium der Finanzen und für Heimat wird der Bayerischen Staatsregierung und dem Bayerischen Landtag schnellstmöglich einen Gesetzentwurf zur Umsetzung der Bezieganpassung vorlegen.

Im Land **Berlin** werden die genauen Modalitäten für die Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung von Beamten, Richtern und Versorgungsempfängern derzeit noch eruiert. Der Senat von Berlin hatte am 15. Mai 2018 beschlossen, Besoldung und Versorgung für das Land Berlin bis zum Jahr 2021 an das durchschnittliche Niveau der übrigen Länder anzugleichen. Bis dahin sollen die Besoldungs- und Versorgungsanpassungen im Land Berlin jeweils um 1,5 Prozentpunkte höher ausfallen als im Durchschnitt der übrigen Länder. Mit Blick auf die anstehende Übertragung des Tarifergebnisses auf den Beamtenbereich hat Finanzsenator **Dr. Kollatz** erklärt, die jährliche Sonderzahlung (= Weihnachtsgeld) sei ein geeignetes Instrument, um Feinsteuerungen vorzunehmen und den Besoldungsabstand der unteren Besoldungsgruppen zu verringern. Im Übrigen wird davon ausgegangen, dass die Besoldungsanpassung im laufenden Jahr 2019 zeitverzögert erfolgt und erst zum 1. April in Kraft tritt. Die folgenden Anpassungsschritte sollen am 1. Februar 2020 und am 1. Januar 2021 erfolgen.

Zur jährlichen Sonderzahlung (= Weihnachtsgeld) sieht das Gesetz vom 6. Juli 2017 (Drucksache 18/0390) vor, dass sich diese für die unteren Besoldungsgruppen mehr als verdoppelt. Danach ist die zuvor 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 worden. Für 2018 ist 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€ erfolgt.

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

Ferner hat das Abgeordnetenhaus eine Regelung verabschiedet, nach der Ruheständler nach Erreichen der Altersgrenze weiterarbeiten können. Dafür gibt es einen Besoldungszuschlag von 20%. Die so geleisteten zusätzlichen Dienstzeiten werden als ruhegehaltfähige Dienstzeit anerkannt; der Zuschlag ist aber nicht ruhegehaltfähig.

Von der Neuregelung zur künftigen Entwicklung der Sonderzahlung geht ein falsches Signal aus. Zwar vertritt Finanzsenator **Dr. Kollatz** die Auffassung, die jährliche Sonderzahlung sei ein geeignetes Instrument, um den Besoldungsabstand der unteren Besoldungsgruppen zu verringern. Dass damit ein verfassungsrechtliches Risiko verbunden ist, wird offenbar nicht gesehen. Bei Gesamtbetrachtung der jährlichen Bezüge unter Einbeziehung der Sonderzahlung verringern sich die Abstände zwischen einigen Besoldungsgruppen, und zwar insbesondere zu Lasten des höheren Dienstes. Damit kann das Abstandsgebot verletzt werden (vgl. Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 23. Mai 2017).

Für das Land **Brandenburg** hat Finanzminister **Christian Görke** am 4. März 2019 erklärt, man werde die Erhöhung der Entgelte nach dem Tarifabschluss vom 2. März 2019 zeit- und wirkungsgleich für die Besoldungs- und Versorgungsbezüge der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger für die Jahre 2019 und 2020 übernehmen. Im Übrigen gelte weiterhin die Zusage, für den genannten Bereich eine zusätzliche Erhöhung von jeweils weiteren 0,5 Prozentpunkten vorzunehmen. Gemeinsames Ziel sei es, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes so weit wie möglich zu steigern. Für die Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Jahre 2019 und 2020 bedeute das, dass neben der linearen Anpassung der Bezüge auch weitere entgeltbezogene Bestandteile des Tarifabschlusses vom 2. März 2019 daraufhin geprüft werden, ob sie strukturell in das System der Besoldung passen und daher übernommen werden können.

Auch die Innenstaatssekretärin **Katrin Lange** hat bekräftigt, dass der Tarifabschluss auf den Beamtenbereich übertragen werde soll. Die Landesregierung werde dies selbstverständlich umsetzen.

Ein weiterer umfangreicher Gesetzentwurf ist von der Landesregierung beschlossen worden und befindet sich jetzt in der parlamentarischen Beratung. In dem Entwurf enthalten sind unter anderem folgende Regelungen:

1. Die Eingangsstufen für Lehrkräfte mit der Befähigung für die Primarstufe sollen von Besoldungsgruppe A 12 nach Besoldungsgruppe A 13 angehoben werden.
2. Die Eingangsstufen für Lehrkräfte mit der Befähigung nach dem Recht der ehemaligen DDR werden zunächst von Besoldungsgruppe A 11 nach Besoldungsgruppe A 12 angehoben. Für sie wird ab dem Beginn des Schuljahrs 2020/21 (01.08. 2020) nach Ableistung einer Bewährungszeit eine Beförderungsmöglichkeit nach Besoldungsgruppe A 13 geschaffen.
3. Das Eingangsstufe für den mittleren Polizeivollzugsdienst und den mittleren allgemeinen Vollzugsdienst wird von Besoldungsgruppe A 7 nach Besoldungsgruppe A 8 angehoben.
4. Das Eingangsstufe für den mittleren Steuerverwaltungsdienst wird von Besoldungsgruppe A 6 nach Besoldungsgruppe A 7 angehoben.
5. Der Justizwachtmeisterdienst (bisher: Laufbahn des einfachen Dienstes) wird in den mittleren Dienst überführt; das Eingangsstufe wird der Besoldungsgruppe A 5 zugeordnet.
6. Die bis 31.12.2019 befristete Regelung, dass Polizeivollzugsbeamte für das freiwillige Hinausschieben des Ruhestands einen Zuschlag von monatlich 400 € erhalten, wird um ein Jahr verlängert.
7. Im Bereich des Schuldienstes wird für das freiwillige Hinausschieben des Ruhestandes ein Zuschlag von monatlich 400 € eingeführt, befristet bis 31.12.2021.

Erwähnenswert sind noch beabsichtigte Änderungen im Beihilferecht. Während die brandenburgischen Landesbeamten bisher zur Deckung von Krankheitskosten einen Beihilfeanspruch hatten und sich für den fehlenden Prozentsatz privat krankenversichern mussten, sind für diesen Personenkreis zwei weitere Möglichkeiten geschaffen worden. Die eine Möglichkeit besteht darin, sich zu 100 % privat zu versichern; dann wird der Basistarif zu 50 % vom Land ersetzt. Die andere Möglichkeit sieht vor, dass der Beamte Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung werden kann und hierfür die Arbeitgeberanteile vom Land erhält.

Für die **Freie Hansestadt Bremen** hat Bürgermeister **Carsten Sieling** (SPD) erklärt, er möchte das Tarifergebnis vom 2. März 2019 zeit- und wirkungsgleich auf den Beamten- und Versorgungsbereich übernehmen. Daher wird davon ausgegangen, dass die entsprechenden Bezüge rückwirkend zum 1. Januar 2019 um 3,2 %, zum 1. Januar 2020 um weitere 3,2 % und zum 1. Januar 2021 noch einmal um 1,4 % erhöht werden. Mindestbeträge werden für den Besoldungs- und Versorgungsbereich wohl nicht übernommen, weil man das Abstandsgebot nicht verletzen will. Die Erklärung von Bürgermeister **Sieling** steht nicht im Einklang mit der bisherigen Haltung von Finanzsenatorin **Karoline Linnert** (GRÜNE), die eher zur Zurückhaltung riet und sich wohl eine Besoldungsanpassung vorstellen kann, die hinter dem Tarifabschluss zurückbleibt. Da Frau **Linnert** sich bei der Bürgerschaftswahl am 26. Mai 2019 nicht erneut um ein Mandat bewirbt, dem neuen Senat daher nicht mehr angehören wird, geht man aber allgemein davon aus, dass Bürgermeister **Sieling** sich mit seiner Auffassung durchsetzt.

Ferner sollen Lehrkräfte in Besoldungsgruppe A 12 (z.B. Grundschullehrer) künftig die allgemeine Stelvenzulage erhalten, damit Bremen im Wettbewerb um qualifizierten Nachwuchs wettbewerbsfähig bleibe. Die Bürgerschaft habe den Senat inzwischen gebeten, ein Konzept zu der Frage zu erarbeiten, welche Möglichkeiten bestünden, die Besoldung der Grundschullehrer nach Besoldungsgruppe A 13 anzuheben.

Mit Blick auf die in Hamburg eingeführte Regelung, nach der Beamte, die freiwillig in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind und bisher keine Arbeitgeberanteile zu ihren Krankenversicherungsbeiträgen erhalten, die Hälfte der Beiträge als Arbeitgeberanteil erhalten, ist in Bremen beabsichtigt, eine inhaltsgleiche Regelung zu treffen. Ein entsprechender Gesetzentwurf liegt der Bürgerschaft zur Beratung und Beschlussfassung vor. Mit einer Verabschiedung ist in nächster Zeit zu rechnen.

In der **Freien und Hansestadt Hamburg** hat Finanzsenator **Andreas Dressel** (SPD) angekündigt, der Tarifabschluss vom 2. März 2019 solle für die rund 40.000 Beamten im Landesdienst übernommen werden. Zu Einzelheiten, z. B. zur Frage, ob auch die im Tarifvertrag enthaltenen Mindestbeträge auf den Beamtenbereich übertragen werden sollen, gibt es bisher keine öffentlichen Äußerungen.

Es werden weiterhin Überlegungen zu der Frage angestellt, wie die Bezahlung des öffentlichen Dienstes auf längere Sicht gestaltet werden soll. Dabei geht es darum, einen geeigneten Weg zu finden, dass die Beschäftigten gegenüber der Privatwirtschaft nicht abgehängt werden, sondern in der Konkurrenz mit ihr gut bestehen können. Da es aber nicht gelingen kann, in allen Bereichen ein Bezahlungsniveau wie in der Privatwirtschaft zu erreichen, wird es vorrangig darum gehen, einen Weg zu finden, richtig zu bezahlen.

Im Land **Hessen**, das der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) als einziges Land nicht angehört, liegt für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes ein Tarifabschluss für das Jahr 2019 und ggfs. darüber hinaus bisher nicht vor. Die entsprechenden Tarifverhandlungen sind noch nicht abgeschlossen. Demzufolge gibt es auch noch keine Festlegung, wie die diesjährige Besoldungsanpassung für Beamte, Richter und Versorgungsempfänger aussieht. Mit einem Tarifabschluss ist wohl erst im April 2019 zu rechnen. Entscheidungen zur Übertragung des Tarifabschlusses auf den Beamtenbereich fallen erst danach.

Allgemein ist noch zu erwähnen, dass der zwischen CDU und GRÜNEN geschlossene Koalitionsvertrag zum öffentlichen Dienst folgende Anmerkungen enthält:

„Die Koalitionspartner bekennen sich zu einem starken öffentlichen Dienst und zum Berufsbeamtentum mit all seinen bewährten Aspekten. In Zeiten des demografischen Wandels und des zunehmenden Wettbewerbs um qualifizierte Fachkräfte geht es nicht nur darum, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu

gewinnen, sondern auch um eine nachhaltige Personalpolitik. Daher werden wir für **eine leistungsgerechte Bezahlung nach objektiven Kriterien** sorgen und die Leistungsanreize ausbauen. Wir streben an, **die Tarifverhandlungsergebnisse auf die Beamtenbesoldung zu übertragen**.

Mit dem LandesTicket Hessen hat die Hessische Landesregierung allen Landesbediensteten seit 1. Januar 2018 freie Fahrt mit dem ÖPNV – nicht nur zur Arbeit – ermöglicht. Das ist bundesweit einmalig, spart den Landesbediensteten Geld und schont die Umwelt. Wir wollen das Ticket in den Verhandlungen zur nächsten Tarifrunde verstetigen und auch für die Beamtinnen und Beamten beibehalten. Für Institutionen, die infolge von Landeszuweisungen gesetzlich verpflichtet sind, den Tarifvertrag des Landes (TV-H) anzuwenden (sog. Besserstellungsverbot), werden wir uns in den Verhandlungen mit den Verkehrsverbänden dafür einsetzen, dass diese Institutionen ihren Beschäftigten das Landesticket zur Verfügung stellen können. Die Kosten für das Landesticket und die fälligen Steuern werden in diesen Fällen von den betreffenden Institutionen getragen.

Das Land wird sich gemeinsam mit den Kommunen der Herausforderung der Fachkräftegewinnung stellen. Land und Kommunen stehen hierbei vor den gleichen Herausforderungen. Dazu gehören für uns besonders familienfreundliche Rahmenbedingungen, wie beispielsweise wohnortnahe Arbeitsmöglichkeiten. Dadurch werden unnötige Pendlerwege vermieden und der ländliche Raum gestärkt.

Wir fördern die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung, indem wir flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglichen sowie Teilzeit- und Telearbeitsangebote zur Verfügung stellen.

Auch die Strukturreform der Landesverwaltung werden wir unter Berücksichtigung der Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, den Anforderungen der Digitalisierung und ökologischen Aspekten fortführen und weitere Behörden und Ämter sowie Aufgabenbereiche der Landesverwaltung in ländlichen Regionen, zum Beispiel in sogenannten „Hessenbüros“, ansiedeln.

Den wechselseitigen Austausch zwischen Unternehmen und dem öffentlichen Dienst werden wir ausbauen. Dazu kann die Einrichtung regelmäßiger Praktika in der freien Wirtschaft für Angehörige des öffentlichen Dienstes auf freiwilliger Basis einen wichtigen Beitrag leisten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen verstärkt die Möglichkeit haben, sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln. Sie sollen deshalb durch gezielte Fort- und Weiterbildungsangebote und durch Hilfen bei ihrer Lebensplanung unterstützt werden, um sie als motivierte Leistungsträger dauerhaft im öffentlichen Dienst halten zu können.

Die Gesundheitsförderung hat für uns einen besonderen Stellenwert. Wir werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Landesdienst die Aufnahme eines dualen Studiums ermöglichen. Ziel des dualen Studiums ist eine wissenschaftlich fundierte und zugleich praxisnahe Ausbildung, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der Fachkräftegewinnung zur Weiterqualifizierung angeboten werden kann.

Damit der öffentliche Dienst seine Vorbildfunktion erfüllt, wollen wir in der Landesverwaltung so weit wie möglich auf sachgrundlose Befristungen verzichten. Jeglicher Form der Diskriminierung am Arbeitsplatz treten wir entschieden entgegen. Den Anteil von Frauen in Führungspositionen wollen wir steigern. Mit einer Demographiebrücke wollen wir den Wissenstransfer von ausscheidenden Mitarbeitern auf die jüngere Generation noch besser sicherstellen.

Wir halten starke Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Personalvertretung und Gewerkschaften für wichtige Einrichtungen, um die Interessen der Beschäftigten gegenüber den Dienstherren zu wahren. Wir wollen deshalb das Hessische Personalvertretungsgesetz fortentwickeln und im Dialog mit den Gewerkschaften die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst zeitgemäß ausgestalten. Wir werden mit der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) das Gespräch darüber aufnehmen, ob und wie das Land Hessen unter Beibehaltung der Vorteile des TV-H in die TdL zurückkehren kann.“

Nachdem die Besoldungsanpassung in **Mecklenburg-Vorpommern** über mehrere Jahre inhaltlich und zeitlich unabhängig von der jeweiligen Tarifrunde erfolgt ist, soll es nach dem Willen der Landesregierung für 2019 und die Folgejahre bis 2021 eine wirkungsgleiche Übertragung der linearen Komponenten des Tarifergebnisses auf die Beamten geben. Die 0,2%-ige Zuführung zur Versorgungsrücklage soll bis zum Jahr 2022 fortgeführt werden, um das Versorgungsniveau stabil zu halten. Über die Details der Übertragung des Tarifabschlusses auf die Beamten soll mit den Gewerkschaften in den nächsten Wochen gesprochen werden

Ein größeres Gesetzgebungsvorhaben, das man jetzt angehen will, ist die Schaffung eines neuen Personalvertretungsgesetzes. Die Vorgespräche zu dieser Thematik mit den Gewerkschaften sind im Gange, aber noch nicht abgeschlossen. Ziel der Gewerkschaften ist es, für die Personalvertretungen eine sog. Allzuständigkeit zu erreichen. Unter Allzuständigkeit in diesem Sinne ist eine dahingehende Erweiterung der Beteiligungsrechte zu verstehen, dass künftig jede Entscheidung der Dienststelle zumindest eine Mitwirkungspflicht der Personalvertretung auslöst. In der Landesregierung gibt es Sympathie dafür, sich auf eine Allzuständigkeit einzulassen. Insgesamt handelt es sich um ein schwieriges Projekt. Die Details erfordern noch viel Arbeit. Mit einem ausformulierten Gesetzentwurf ist daher wohl erst 2020 zu rechnen.

Weiterhin von Bedeutung ist eine neue Personalaktenrichtlinie, in der im Einzelnen festzulegen ist, was Inhalt der Personalakte sein soll und wie die Personalakte zu gliedern ist, d.h. welche Teile getrennt anzulegen und zu führen sind. Auch sollen bei dieser Gelegenheit die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass Personalakten künftig elektronisch geführt werden können.

Schließlich soll die Allgemeine Laufbahnverordnung aktualisiert werden. In mehreren Fällen müssen Gesetzesänderungen und neuere Entscheidungen der Rechtsprechung in die Laufbahnverordnung eingearbeitet werden.

Für das Land **Niedersachsen** ist vorgesehen, die Tarifierhöhung wirkungsgleich, aber zeitversetzt auf die Landesbeamten zu übertragen. Einer Pressemitteilung des Niedersächsischen Finanzministerium vom 13. März 2019 zufolge sollen die Besoldung und Versorgung

- zum 1. März 2019 um 3,2 %,
- zum 1. März 2020 um weitere 3,2 % und
- zum 1. März 2021 um abschließende 1,4 %

angehoben werden. Die übrigen Komponenten des Tarifabschlusses (Mindestbeträge; Einfrieren der Sonderzahlung) werden für den Bereich der Beamten und Versorgungsempfänger nicht übernommen.

Der Niedersächsische Finanzminister Reinhold Hilbers (CDU) verwies im Zusammenhang mit dem Zeitpunkt für die Besoldungsanpassungen 2019, 2020 und 2021 darauf, dass es die letzte Besoldungserhöhung für die Beamten zuletzt am 1. Juni 2018 gegeben habe. Die aktuelle Erhöhung werde also nur neun Monate später in Kraft treten und lasse damit auch die Beamtinnen und Beamten frühzeitig von dem Tarifergebnis profitieren. Auch die Anwärterinnen und Anwärter sollen von dem Tarifabschluss profitieren. Sie erhalten zum 1. März 2019 eine Erhöhung um 50 Euro; eine weitere Erhöhung der Anwärterbezüge um 50 Euro erfolgt dann zum 1. März 2020.

Hilbers betonte weiter, dass der jüngst ausgehandelte Tarifabschluss für die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes Anerkennung für ihre Tätigkeit und Teilhabe an der konjunkturellen Entwicklung sei. Auch sei damit einhergehend ein deutlicher Schritt getan, um die Attraktivität des Öffentlichen Dienstes auch im Vergleich zur Wirtschaft in finanzieller Hinsicht zu stärken. Zugleich verwies Hilbers darauf, dass der gefundene Kompromiss an die Grenze dessen gehe, was die öffentlichen Haushalte und damit

auch der des Landes Niedersachsen zu leisten in der Lage sind. Der Tarifabschluss und die wirkungsgleiche Übertragung auf den Beamtenbereich stellten eine große Belastung für die öffentlichen Finanzen dar.

Kernelement des Tarifergebnisses ist die Erhöhung der Entgelte für die Landesbeschäftigten rückwirkend zum 1. Januar 2019 um ein Gesamtvolumen von 3,2 Prozent, davon 3,01 Prozent als lineare Komponente. Außerdem ist vorgesehen, zum 1. Januar 2020 das Gesamtvolumen um weitere 3,2 Prozent (3,12 Prozent als lineare Komponente) sowie zum 1. Januar 2021 um 1,4 Prozent (1,29 Prozent als lineare Komponente) zu erhöhen.

Da insbesondere die strukturellen Elemente der Tarifeinigung nicht ohne weiteres auf den Beamtenbereich übertragen werden können, hat die Landesregierung entschieden, das Gesamtvolumen der Tarifeinigung von 3,2 Prozent (bestehend aus linearer Erhöhung und Mindestbetrag) auf den Beamtenbereich in Form einer rein linearen Erhöhung von 3,2 Prozent bzw. 1,4 Prozent zu übertragen. Daraus resultieren unterschiedliche lineare Erhöhungen - etwas niedriger im Tarifbereich - bei gleichem Gesamtvolumen der Steigerung von Entgelten und Bezügen von 3,2%, 3,2% und 1,4%.

Für das Land **Nordrhein-Westfalen** liegt eine verbindliche Aussage zu der Frage, wie das Tarifergebnisses vom 2. März 2019 auf den Beamtenbereich übertragen werden soll, weiterhin nicht vor. Finanzminister **Lutz Lienenkämper** (CDU) hat es bisher vermieden, sich hierzu festzulegen. Es ist lediglich zu hören, die Landesregierung werde „nach sorgfältiger Analyse des Tarifergebnisses“ und nach Gesprächen mit den Gewerkschaften eine Entscheidung treffen.

Mit Blick auf die Äußerungen von Ministerpräsident **Armin Laschet** auf der Jahrestagung des Deutschen Beamtenbundes, wo er die Auffassung vertreten hatte, dass der öffentliche Dienst im Wettbewerb um hochqualifizierte Fachkräfte nur mithalten könne, wenn er ein gutes Einkommen biete, ist das jetzige Zögern nicht ohne Weiteres verständlich. Zwar hatte **Laschet** bei der Jahrestagung des Deutschen Beamtenbundes vor überzogenen Erwartungen gewarnt. Dass die Steuereinnahmen in den kommenden Jahren immer weiter steigen, könne man nicht hoffen. Mit Blick auf die anstehende Entscheidung zur Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamten wird daher erwartet, dass es zumindest in zeitlicher Hinsicht Abstriche geben wird. Ein Hinausschieben der Besoldungsanpassung um zwei oder drei Monate wird für wahrscheinlich gehalten.

Im Land **Rheinland-Pfalz** wird das Tarifergebnis mit seinen linearen Komponenten - wie bereits im Juni 2018 angekündigt - zeitgleich und systemgerecht auf den Beamtenbereich übertragen. Darüber hinaus werden die Bezüge von Beamten, Richtern und Versorgungsempfänger zum 1. Juli 2019 und zum 1. Juli 2020 jeweils um weitere 2 % erhöht. Mit dieser Anpassung soll, wie einer Pressemitteilung des Finanzministeriums Rheinland-Pfalz vom 4. März 2019 zu entnehmen ist, im bundesweiten Besoldungsvergleich ein Platz „im verdichteten Mittelfeld“ erreicht werden. Das sei eine große und bewusste Kraftanstrengung für den Landeshaushalt, um auch für den Beamtenbereich konkurrenzfähige Bedingungen zu bieten und die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in Rheinland-Pfalz zu sichern.

Für die Besoldungs- und Versorgungsbezüge im **Saarland** hat Finanzminister **Peter Strobel** (CDU) angekündigt, dass das Tarifergebnis zwar wirkungsgleich, aber zeitverzögert auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger übertragen werden soll. Der Deutsche Beamtenbund will das nicht hinnehmen und fordert, die Besoldungsanpassung nicht nur wirkungs-, sondern auch zeitgleich vorzunehmen.

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

Aus dem **Freistaat Sachsen** gibt es zum Thema Besoldungsanpassung bisher nur marginale Informationen. Bereits unmittelbar nach dem Tarifabschluss war aus dem Sächsischen Staatsministerium der Finanzen zu vernehmen, geplant sei eine Übernahme des Tarifergebnisses auf die Landesbeamten. Über die Einzelheiten sollen Gespräche mit den Gewerkschaften geführt werden. Über den Verlauf dieser Gespräche ist bisher nichts bekannt. Ergebnisse sind offenbar noch nicht erzielt worden.

Inzwischen ist ein Gesetz beschlossen worden, dass ab 1. Januar 2019 eine Verbeamtung der Lehrer ermöglicht. Diese Möglichkeit betrifft neu einzustellende, aber auch bereits vorhandene Lehrer. Für letztere gilt allerdings eine Altersgrenze für die Verbeamtung von 42 Jahren. Das bedeutet, dass Lehrer, die zu dem festgelegten Stichtag bereits älter als 42 Jahre sind, nicht mehr verbeamtet werden können. So besteht die Sorge, dass im Schulbereich eine Art Zweiklassengesellschaft mit den damit verbundenen ungünstigen Folgen entsteht. Wegen der Altersstruktur bleiben etwa 80% der vorhandenen Lehrer Tarifbeschäftigte.

Wegen eines erheblichen Nachwuchsmangels im Grundschulbereich ist die Besoldung für die hier tätigen Lehrer von bisher A 12 generell nach A 13 angehoben worden. Darüber hinaus ist ein funktionsloses Beförderungssamt in Besoldungsgruppe A 13 + Amtszulage vorgesehen; von dieser Möglichkeit werden wohl in erster Linie Lehrer profitieren, die nicht verbeamtet werden können. Für die Gymnasiallehrer, bei denen es keine Nachwuchsprobleme gibt, ändert sich nichts. Ihr Eingangsamt bleibt A 13. Sie werden insoweit den Grundschullehrern besoldungsrechtlich gleichgestellt.

Im Land **Sachsen-Anhalt** soll das Tarifergebnis dem Vernehmen nach auch auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger des Landes übertragen werden. Zu Einzelheiten wurde bisher nichts mitgeteilt.

Mit Blick auf den punktuell zu beobachtenden Mangel an Fachkräften hat der Landtag am 22. November 2018 das Zweite Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften beschlossen, das am 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist. Dieses Gesetz sieht verschiedene Instrumente des finanziellen Dienstrechts vor, welche der veränderten Bedarfslage gerecht werden sollen. Für Beamte, die den Beginn ihres Ruhestandes über die gesetzliche Altersgrenze hinausschieben, kann ein Zuschlag von 10 % ihres Grundgehalts gezahlt werden. Ein Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand ist bis zu einer Dauer von insgesamt drei Jahren möglich.

Ferner ist vorgesehen, auch die Tätigkeit von Ruhestandsbeamten im öffentlichen Dienst attraktiver zu gestalten. Zu diesem Zweck wurde die Hinzuverdienstgrenze angehoben. Künftig soll einem Ruhestandsbeamten im Falle einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst neben seiner Beamtenversorgung ein Hinzuverdienst möglich sein, mit dem er insgesamt bis zu 120 % seiner ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bekommt.

Aktuelle Bestrebungen, die Ämter der Grundschullehrer von A 12 nach A 13 zu heben, gibt es weiterhin nicht. Die Unterschiede in den Lehrinhalten rechtfertigen weiterhin eine Bewertung der Ämter der Grundschullehrer nach A 12. Im Übrigen sind die landesrechtlichen Studienanforderungen für Grundschullehrer im Vergleich zu Lehrern an weiterführenden Schulen bisher nicht angeglichen worden. In Sachsen-Anhalt geht man zwar davon aus, dass mittelfristig eine Anhebung der Grundschullehrer von

Besoldungsgruppe A 12 nach A 13 gefordert werde; eine Vorreiterrolle werde Sachsen-Anhalt in diesem Punkt aber nicht einnehmen.

Aus **Schleswig-Holstein** ist zu berichten, dass lediglich die rein linearen Komponenten der Tarifierhöhung beim TV-L auf die Beamten übertragen werden soll. Vorgesehen sind daher Besoldungsanpassungen von

- 3,01 % rückwirkend zum 1. Januar 2019,
- 3,12 % zum 1. Januar 2020 und
- 1,29 % zum 1. Januar 2021.

Ferner soll eine nicht tabellenwirksame Einmalzahlung in Höhe von 100,- € zum 1. Oktober 2019 gewährt werden.

Der „strukturelle Teil“ der Tarifierhöhung soll dann in einer „Besoldungsstrukturreform“ berücksichtigt werden. In diesem Zusammenhang ist insbesondere geplant, die Eingangssämter zu stärken, um den öffentlichen Dienst für junge Menschen noch attraktiver zu machen.

Mit Blick auf das für die Besoldungsanpassung erforderliche Gesetzgebungsverfahren strebt man an, dieses zügig voranzutreiben und rasch zum Abschluss zu bringen. Die erhöhten Beträge sollen möglichst im Monat August 2019 zur Auszahlung kommen.

Künftig will man der Besoldungstabelle offenbar insgesamt eine neue Struktur geben. Aus der gegenwärtigen sog. „schräg versetzten Tabelle“ soll eine „Blocktabelle“ werden. Das bedeutet, dass für junge Beamte mehr gezahlt werden soll als bisher, ohne die älteren zu benachteiligen. Für die oberen Besoldungsgruppen der A-Besoldung, namentlich für die Besoldungsgruppen des höheren Dienstes, soll so eine Situation entstehen, bei der bezogen auf das jeweilige Lebensalter eine höhere Besoldung als bisher gezahlt wird. Da die jungen Beamten des höheren Dienstes die Führungskräfte von morgen sind (z.B. Ministerialbeamte mit Führungsaufgaben; Behördenleiter), wird es für wichtig gehalten, die Besoldung dieses Personenkreises so zu gestalten, dass geeignete Bewerber für den Staatsdienst gewonnen werden können.

Im Übrigen soll die Festlegung der Eingangssämter in den unterschiedlichen Laufbahnen insgesamt neu geregelt werden, insbesondere dort, wo es erhebliche Personalgewinnungsprobleme gibt, wie zum Beispiel bei den technisch ausgerichteten Sparten der Beamtenlaufbahnen, etwa in der Bauverwaltung. Für die erwogenen Maßnahmen ist man bereit, zusätzlich „Geld in die Hand zu nehmen“. Es ist beabsichtigt, in diesem Jahr eine Besoldungsstrukturreform durchzuführen, die nach Möglichkeit zum 1. Januar 2020 in Kraft treten soll und für alle Beamten zu einer deutlichen Besoldungsverbesserung führt.

In Schleswig-Holstein wird weiterhin erwogen, die bisher in Besoldungsgruppe A 12 eingestuftten Lehrer über die nächsten Jahre schrittweise nach A 13 höher zu stufen. Dieser Prozess wird sich bis ins Jahr 2025 hinziehen. Ab 2025 werden alle neu eingestellten Lehrer in Besoldungsgruppe A 13 eingestuft. Damit wird ein einheitliches Eingangssamt für Lehrer aller Schularten geschaffen.

Der **Freistaat Thüringen** will das Tarifiergebnis vom 2. März 2019 „zeitgleich und systemgerecht“ auf die Beamten und Versorgungsempfänger übertragen. Thüringens Beamte sollen mit den Tarifbeschäftigten „gleichziehen“. Die Landesregierung hat sich in ihrer Kabinettsitzung vom 5. März 2019 darauf verständigt, dass die Beamtenbezüge

- rückwirkend zum 1. Januar 2019 um 3,2 %,
- zum 1. Januar 2020 um weitere 3,2 % und
- zum 1. Januar 2021 noch einmal um 1,4 % steigen sollen.

Das hat Finanzministerin **Heike Taubert** (SPD) in einer Pressemitteilung vom 6. März 2019 bekräftigt. Der Tarifabschluss wird damit für 2019 zeitgleich und systemgerecht auf die Beamten übertragen. Zur Beschleunigung des Gesetzgebungsverfahrens wird erwogen, dass die drei Koalitionsfraktionen (Linke, SPD, Grüne) einen entsprechenden Gesetzentwurf beschließen und in das Gesetzgebungsverfahren einbringen.

Für die Lehrer an sog. Regelschulen, die bisher in Besoldungsgruppe A 12 eingruppiert gewesen seien, ist eine Besoldungsverbesserung vorgesehen. Diese Lehrer sollen zunächst eine ruhegehaltfähige Zulage in Höhe von 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen den Besoldungsgruppen A 12 und A 13 als Amtszulage erhalten; ab dem Jahr 2020 will man sie nach A 13 höher stufen. Im Gymnasialbereich werden das funktionslose Beförderungssamt A 14 (Oberstudienrat) und die Funktionsstellen abgeschafft, was die Beförderungsaussichten für Gymnasiallehrer spürbar verschlechtert. Künftig wird es an jedem Gymnasium nur noch ganz wenige A 14-Stellen geben, zumeist nur zwei bis drei, und die nur für bestimmte Funktionen. Das Ergebnis der Besoldungsänderungen für Lehrer ist, dass ab 2020 alle Lehrer gleich welcher Schulart einheitlich in A 13 sind. Da für die Gymnasiallehrer sogar die meisten Beförderungsmöglichkeiten nach A 14 und höher entfallen, wird dieser Personenkreis besonders benachteiligt.

Für den **Bundebereich** tritt in diesem Jahr der im vergangenen Jahr beschlossene zweite Anpassungsschritt der Besoldungsrunde 2018, 2019, 2020 in Kraft. Das bedeutet, dass die Bezüge zum 1. April 2019 um 3,09 % steigen; ein Abzug von 0,2 % für die Versorgungsrücklage findet diesmal nicht statt. Der dritte Erhöhungsschritt um weitere 1,06 % erfolgt zum 1. März 2020 (Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2018, 2019, 2020 vom 8. November 2018 - BGBl. I S. 1810).

Im Übrigen liegt inzwischen ein Referentenentwurf für ein Besoldungsstruktur-Modernisierungs-Gesetzes (BesStrModG) vor. Dieser Entwurf sieht u. a. vor

1. eine Erhöhung der Polizeizulage,
2. eine Umgestaltung der BKA-Zulage zu einer Stellenzulage bei gleichzeitiger Erhöhung,
3. die Erhöhung der Sicherheitszulage für die Nachrichtendienste und der Zulage für das BSI,
4. eine gestaffelte Erhöhung der Ministerialzulage,
5. eine Erhöhung der Tagessätze des Auslandsverwendungszuschlags,
6. im Rahmen des Familienzuschlags eine Erhöhung des Kinderzuschlags für das erste und das zweite Kind bei gleichzeitiger Halbierung des Verheiratetenzuschlags.

Darin sollen besoldungsrechtliche Anreize für die Personalgewinnung und die Personalbindung geschaffen werden, insbesondere für Spezialisten mit besonderen Qualifikationen, die auf dem Arbeitsmarkt nicht in erforderlicher Anzahl zur Verfügung stehen.

Des Weiteren wird entsprechend dem Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom März 2018 geprüft, welche Möglichkeiten es gibt, für das Arbeitszeitrecht Verbesserungen zu erreichen. In diesem Zusammenhang ist unter anderem daran gedacht, den Aufbau von Arbeitszeitkonten zu erleichtern und zu erweitern.

Im Bereich des Beihilferechts ist für Fälle stationärer Krankenhausbehandlung erstmals eine Direktabrechnung des Krankenhauses mit der jeweiligen Beihilfestelle vorgesehen, was für den Beihilfeberechtigten eine deutliche Entlastung mit sich bringt.

III. Neueste Rechtsprechung

Besonderes Treueverhältnis verpflichtet Beamte nicht zu stärkerem Beitrag zur Haushaltskonsolidierung:

Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 16. Oktober 2018 - 2 BvL 2/17 -

Leitsätze:

1. Auch das besondere Treueverhältnis verpflichtet Beamte nicht dazu, stärker als andere zur Konsolidierung öffentlicher Haushalte beizutragen. Eine Einschränkung des Grundsatzes der amtsangemessenen Alimentation aus rein finanziellen Gründen kann zur Bewältigung einer der in Art. 109 Abs. 3 Satz 2 GG genannten Ausnahmesituationen nur in Ansatz gebracht werden, wenn die betreffende gesetzgeberische Maßnahme ausweislich einer aussagekräftigen Begründung in den Gesetzgebungsmaterialien Teil eines schlüssigen und umfassenden Konzepts der Haushaltskonsolidierung ist. Vor dem Hintergrund der Wertungen des Art. 3 Abs. 1 GG ist das notwendige Sparvolumen dabei gleichheitsgerecht zu erwirtschaften.
2. Die Festlegung der Besoldungshöhe durch den Gesetzgeber ist an die Einhaltung prozeduraler Anforderungen geknüpft. Diese treten als „zweite Säule“ des Alimentsprinzips neben seine auf eine Evidenzkontrolle beschränkte materielle Dimension und dienen seiner Flankierung, Absicherung und Verstärkung.
3. Trifft der Gesetzgeber zur Reduzierung der Staatsaufgaben mehrere Maßnahmen in engem zeitlichem Zusammenhang, hat er sich mit den hieraus folgenden Gesamtwirkungen für die Beamtinnen und Beamten auseinanderzusetzen. Insofern ergänzen die prozeduralen Anforderungen die Vorgaben hinsichtlich eines schlüssigen und umfassenden Konzepts der Haushaltskonsolidierung.

Störung des Pflichtengefüges bei begrenzt dienstfähigen Beamten darf besoldungsmindernd berücksichtigt werden:

Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 28. November 2018 - 2 BvL 3/15 -

Leitsätze:

1. Der Gesetzgeber darf bei der Besoldung begrenzt dienstfähiger Beamter die Störung des wechselseitigen Pflichtengefüges besoldungsmindernd berücksichtigen und dabei auch Fehlanreize entgegenwirken.
2. Für die Bezüge der im aktiven Dienst stehenden Beamten kommt der qualitäts- und stabilitätssichernden Funktion der Besoldung besondere Bedeutung zu. Anders als bei der Zuruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit scheiden begrenzt dienstfähige Beamte nicht vorzeitig aus dem aktiven Dienst aus. Ihre Verpflichtung, sich ganz dem öffentlichen Dienst als Lebensberuf zu widmen, bleibt unberührt. Kommen sie dieser Verpflichtung im Umfang ihrer verbliebenen Arbeitskraft nach, muss sich ihre Besoldung an der vom Dienstherrn selbst für angemessen erachteten Vollzeitbesoldung orientieren.

Angaben eines Beamten im Disziplinarverfahren nur verwertbar, wenn er zuvor vollständig und zum richtigen Zeitpunkt belehrt wurde:

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 14. Dezember 2017 - 2 C 12/17 -

Leitsätze:

1. Macht ein Beamter bei seiner Anhörung im Rahmen des Disziplinarverfahrens Angaben, so sind diese zu seinem Nachteil nur verwertbar, wenn er zuvor den Vorgaben des § 20 Abs. 1 Satz 3 LDG NRW (= § 20 Abs. 1 Satz 3 BDG) entsprechend vollständig und zum richtigen Zeitpunkt belehrt worden ist.
2. Das Verwertungsverbot nach § 20 Abs. 3 LDG NRW (= § 20 Abs. 3 BDG) hat keine Fernwirkung auf andere Beweismittel, deren Vorhandensein erst durch die nicht verwertbaren Angaben des Beamten anlässlich seiner Anhörung bekannt geworden ist.
3. Die zuständige Behörde hat ein Disziplinarverfahren einzuleiten, wenn sie Kenntnis von Tatsachen erlangt, aufgrund derer die hinreichende Wahrscheinlichkeit besteht, dass der Beamte schuldhaft seine Dienstpflichten in disziplinarrechtlich relevanter Weise verletzt hat.
4. Ein vom Dienstherrn mit der Wahrnehmung seiner Interessen beauftragter Rechtsanwalt ist nicht zur Erhebung der Disziplinarklage befugt.

Zur Anrechnung von Ausbildungszeiten auf Wartezeit für Polizeizulage:

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 14. Dezember 2017 - 2 C 53/16 -

Leitsatz:

Die Zeit einer vorherigen Ausbildung oder Dienstausbildung kann bei einem Beamten im Beamtenverhältnis auf Widerruf nur dann als Dienstzeit im Sinne der Wartezeit für die Gewährung der Polizeizulage qualifiziert werden, wenn und soweit die vorherige Ausbildung oder Dienstausbildung zur Verkürzung der Ausbildungszeit führt.

Entlassung eines Beamten auf Zeit bedarf gesetzlicher Grundlage:

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 28. Juni 2018 - 2 C 14/17 -

Leitsätze:

1. Die Entlassung eines Beamten auf Zeit bedarf - soweit sie nach Art. 33 Abs. 5 GG zulässig ist - einer gesetzlichen Grundlage, welche die Voraussetzungen der Entlassung regelt.
2. Eine gesetzlich geregelte Voraussetzung für die Entlassung eines Beamten auf Zeit kann nicht im Wege verfassungskonformer Auslegung erfolgen.
3. Nimmt ein nicht zur Mitwirkung Berechtigter an einer (Ab-)Wahlentscheidung teil, kann § 46 VwVfG auf diesen Verfahrensfehler nicht angewendet werden. Dies gilt unabhängig davon, ob und wie er sich an der Beratung beteiligt und wie er abgestimmt hat.

(§ 46 VwVfG lautet: Die Aufhebung eines Verwaltungsakts, der nicht nach § 44 nichtig ist, kann nicht allein deswegen beansprucht werden, weil er unter Verletzung von Vorschriften über das Verfahren, die Form oder die örtliche Zuständigkeit zustande gekommen ist, wenn offensichtlich ist, dass die Verletzung die Entscheidung in der Sache nicht beeinflusst hat.)

Kein beamtenrechtlicher Schadensersatzanspruch, wenn von zumutbarem Rechtsmittel in vorwerfbarer Weise kein Gebrauch gemacht wird:

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 15. Juni 2018 - 2 C 19/17 -

Leitsätze:

1. Ein beamtenrechtlicher Schadensersatzanspruch wegen schuldhafter Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs kann in Anwendung des dem Vorrang des Primär- vor dem Sekundärrechtsschutz dienenden Rechtsgedankens des § 839 Abs. 3 BGB daran scheitern, dass der Beamte von einem zumutbaren Rechtsmittel im Sinne dieser Vorschrift in vorwerfbarer Weise keinen Gebrauch gemacht hat.
2. Der Begriff des Rechtsmittels im Sinne von § 839 Abs. 3 BGB ist - in Übereinstimmung mit der zivilgerichtlichen Rechtsprechung - weit auszulegen. Er umfasst auch aus dem besonderen beamtenrechtlichen Dienst- und Treueverhältnis erwachsende Erkundigungs- und Rügeobliegenheiten eines Beamten.
3. Wenn der Dienstherr in dem allen Betroffenen zugänglichen Intranet über ein von ihm regelmäßig praktiziertes jährliches Beförderungsverfahren jedenfalls in den Grundzügen informiert, hat ein an seinem beruflichen Fortkommen interessierter Beamter die Obliegenheit, sich ggf. über weitere Einzelheiten dieses Verfahrens zu erkundigen, seine Nichteinbeziehung in den zur Beförderung in Aussicht genommenen Personenkreis sowie in die Auswahlentscheidung zu rügen und gegen drohende Ernennungen Anderer mit Mitteln des vorläufigen Rechtsschutzes vorzugehen.
4. Die Prüfung der Voraussetzungen des § 839 Abs. 3 BGB ist vorrangig vor dem Rückgriff auf das Rechtsinstitut der Verwirkung, das - neben dem sog. Zeitmoment (längerer Zeitraum der Untätigkeit) - voraussetzt, dass auf Seiten des Verpflichteten (hier: des Dienstherrn) - oder eines Dritten - ein schützenswertes Vertrauen vorliegt, der Anspruch werde nicht mehr geltend gemacht, und dass dieses Vertrauen auch betätigt wurde, indem der Verpflichtete - oder der Dritte - sich darauf eingerichtet hat (sog. Umstandsmoment).

Regelmäßige Arbeitszeit nicht zugleich Mehrarbeit:

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 19. April 2018 - 2 C 40/17 -

Leitsätze:

1. Regelmäßige Arbeitszeit kann nicht zugleich Mehrarbeit sein; das gilt auch dann, wenn die regelmäßige Arbeitszeit rechtswidrig zu hoch festgesetzt sein sollte.
2. Ein Nachteil im Sinne des Art. 22 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie (RL 88/2003/EG) liegt vor, wenn der Dienstherr auf die Weigerung des Beschäftigten, länger als 48 Stunden wöchentlich zu arbeiten, mit einer Retorsionsmaßnahme reagiert oder wenn die tatsächlichen und die rechtlichen Folgen dieser Verweigerung sich im Rahmen einer Gesamtschau bei objektiver Betrachtung als negativ darstellen. Ungünstige Umstände, die der Dienstherr anderweitig - etwa durch Geld- oder Zeitausgleich - kompensiert, haben hierbei unberücksichtigt zu bleiben.
3. Der Obliegenheit, Ansprüche gegen den Dienstherrn, die sich nicht unmittelbar aus dem Gesetz ergeben, diesem gegenüber schriftlich geltend zu machen (Grundsatz der zeitnahen Geltendmachung), wird der Beamte in jeglicher textlichen Form, also auch etwa per E-Mail, gerecht. Die Formvorschrift des § 126 Abs. 1 BGB findet keine Anwendung.

Einstellungshöchstaltersgrenze von 50 Jahren verfassungsrechtlich unbedenklich:

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 20. September 2018 - 2 A 9/17 -

Leitsätze:

1. Die in § 48 BHO 2017 geregelte allgemeine Einstellungshöchstaltersgrenze von 50 Jahren für Bundesbeamte unterliegt weder verfassungs- noch unionsrechtlichen Bedenken.

2. Als Politische Verfolgung gemäß § 3 in Verbindung mit § 1 des Gesetzes über den Ausgleich beruflicher Benachteiligungen für Opfer politischer Verfolgung im Beitrittsgebiet (BerRehaG) anerkannte Zeiten müssen im Rahmen der Anwendung der Einstellungshöchstaltersgrenze gemäß § 48 BHO 2017 nicht (zusätzlich) zugunsten des Einstellungsbewerbers berücksichtigt werden
3. Ein auf ein Präjudizinteresse wegen eines beabsichtigten Schadensersatzprozesses gestützter Feststellungsantrag, dass die Ablehnung eines Einstellungsbewerbers auf der Grundlage von § 48 BHO 1994 und des dazu ergangenen Rundschreibens des Bundesministeriums der Finanzen rechtswidrig war, ist begründet (und ein Schadensersatzbegehren nicht offensichtlich aussichtslos), weil die Ablehnung auf einer verfassungsrechtlich unzureichenden Rechtsgrundlage beruht.

Beamter auf höherwertigem Dienstposten hat uneinholbaren Leistungsvorsprung, wenn er sich dort in besonderem Maße bewährt hat:

Beschluss des Obergerverwaltungsgerichts Hamburg vom 13. Februar 2018 - 5 Bs 268/17 -

Leitsätze:

1. Es kann nicht ohne Folgen für die in einer dienstlichen Beurteilung zu leistenden Bewertungen bleiben, wenn der zu beurteilende Beamte (deutlich) höherwertig eingesetzt ist.
2. Es gehört zu den vom Dienstherrn bei der Leistungsbewertung des Beamten zu beachtenden allgemeinen Wertmaßstäben, es insbesondere zu berücksichtigen, wenn der Beamte auf einem im Vergleich zu seinem Statusamt höher bewerteten Dienstposten eingesetzt ist.
3. Im Einzelfall haben diejenigen Beamten gegenüber einem amtsangemessen beschäftigten Beamten einen nicht einholbaren Leistungsvorsprung erreicht, die sich auf (deutlich) höherwertigen Dienstposten (in besonderem Maße) bewährt haben. Eine solche Bewährung geht im Rahmen des Beurteilungssystems der Deutschen Telekom AG aus den zur dienstlichen Beurteilung abgegebenen Stellungnahmen der unmittelbaren Führungskräfte hervor, wenn die Beamten nach dem Maßstab ihrer um mindestens drei Besoldungsgruppen höherwertigen Dienstposten in allen Einzelmerkmalen die Noten „gut“ oder „sehr gut“ erzielt haben.

Dienstpostenbezogenes Anforderungsprofil nur im Ausnahmefall zulässig:

Beschluss des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs vom 8. Februar 2018 - 1 B 1830/17 -

Leitsätze:

1. Die Aufstellung eines dienstpostenbezogenen konstitutiven Anforderungsprofils und die damit verbundene Einengung des Bewerberfeldes durch den Dienstherrn sind nur im Ausnahmefall zulässig.
2. Das Erfordernis einer zweijährigen Diensterfahrung in einer bestimmten Organisationseinheit ist grundsätzlich kein zulässiges dienstpostenbezogenes konstitutives Merkmal eines Anforderungsprofils.

Für Beschränkung des Bewerberkreises für verkürzten Aufstieg gilt Bestenauslese:

Beschluss des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs vom 25. Januar 2018 - 1 B 1786/17 -

Leitsätze:

1. Die Beschränkung des Bewerberkreises für die Zulassung zum verkürzten Aufstieg in den gehobenen Polizeivollzugsdienst der Bundespolizei auf Beamte mit einer gewissen Diensterfahrung ist keine dem Organisationsermessen des Dienstherrn unterliegende Entscheidung, sondern am Grundsatz der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG zu messen.
2. Das Kriterium einer 15-jährigen Diensterfahrung auf aufschichtungsfähigen Dienstposten für die Zulassung zum verkürzten Aufstieg in den gehobenen Polizeivollzugsdienst der Bundespolizei verletzt Art. 33 Abs. 2 GG.

Disziplinarverfahren kann Ausschluss von Besetzungsverfahren für ein Beförderungsamts rechtfertigen:

**Beschluss des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs vom 8. Mai 2018 -
1 B 2211/178 -**

Leitsätze:

1. Der Ausschluss eines Beamten von einem Besetzungsverfahren für ein Beförderungsamts kann ermessensfehlerfrei auf die Anhängigkeit eines gegen ihn geführten Disziplinarverfahrens gestützt werden, sofern nicht der gegen den Beamten gerichtete Verdacht des Dienstvergehens offensichtlich unbegründet ist oder das Disziplinarverfahren missbräuchlich eingeleitet worden ist, um eine Beförderung zu verhindern.
2. Ein (stellvertretender) Schulleiter an einer Grundschule, der wegen sexueller Nötigung und Körperverletzung, begangen an seiner Ehefrau, (rechtskräftig) zu einer Freiheitsstrafe verurteilt worden ist, besitzt die charakterliche Eignung für dieses Amt nicht.

Grundsätze beamtenrechtlicher Konkurrentenstreitverfahren gelten auch für Hochschullehrer, allerdings mit geringerer verwaltungsgerichtlicher Kontrolldichte:

**Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz vom 6. August 2018 -
2 B 10742/18.OVG -**

Leitsätze:

1. Die für beamtenrechtliche Konkurrentenstreitverfahren entwickelten Grundsätze gelten in gleicher Weise für hochschulrechtliche Konkurrentenstreitigkeiten zur Besetzung von Professorenstellen. Dabei ist allerdings zu beachten, dass die verwaltungsgerichtliche Kontrolldichte zurückgenommen ist; der Hochschule steht grundsätzlich eine verfassungsrechtlich geschützte Beurteilungskompetenz über die Qualifikation des Bewerbers zu. Die Auswahlentscheidung kann gerichtlich nur daraufhin überprüft werden, ob sie verfahrensfehlerfrei zustande gekommen und ob der Beurteilungsspielraum überschritten worden ist, etwa weil die Entscheidung ersichtlich auf der Verkennung von Tatsachen oder auf sachfremden Erwägungen beruht.
2. Einer erhöhten Begründungspflicht im Hinblick auf ihre Auswahlentscheidung zur Besetzung einer Professur unterliegt die Hochschule für den Fall einer sog. Hausberufung.

Schädliche Dauereinwirkungen keine plötzlichen Ereignisse im Sinne des Dienstunfallrechts:

Beschluss des Niedersächsischen Oberverwaltungsgerichts vom 19. Dezember 2017 - 5 LA 152/17

-

Leitsätze:

1. Als plötzliches Ereignis im Sinne des Dienstunfallrechts kommen nur einmalige, kurzfristige Begebenheiten in Betracht, die sich allerdings häufen können; maßgeblich ist, dass das Ereignis unvermittelt eintritt und auf einen verhältnismäßig kurzen Zeitraum beschränkt ist.
2. Schädliche Dauereinflüsse im dienstlichen Bereich sind grundsätzlich keine plötzlichen Ereignisse im Sinne des Dienstunfallrechts.

Für Leistungsvergleich in erster Linie abschließendes Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung maßgebend:

Beschluss des Niedersächsischen Oberverwaltungsgerichts vom 19. April 2018 5 ME 36/18 -

Leitsatz:

Enthält die dienstliche Beurteilung von Kommunalbeamten ein abschließendes Gesamturteil, so ist dieses für den Leistungsvergleich in erster Linie maßgebend. Sieht eine Personalauswahlrichtlinie einen Leistungsvergleich vor, in dem neben dem zu 30 Prozent gewichtigen Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung die Durchschnittspunktzahl von Ausschärfungskriterien zu 30 Prozent und der Erfüllungsgrad (beurteilungsfremder) „wünschenswerter Kriterien“ zu 40 % zu berücksichtigen sind, steht sie nicht im Einklang mit dem Grundsatz der Bestenauslese.

Dienstliche Beurteilungen müssen differenziert sein; Maßgeblichkeit des Gesamturteils wird beseitigt, wenn vorschnell auf Ausschärfen des Leistungsstandes zurückgegriffen wird:

Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Sachsen-Anhalt vom 31. August 2018 1 M 79/18 -

Leitsätze:

1. Zum Umfang der wesentlichen Auswählerwägungen, die gemäß Art. 19 Abs. 4 GG bei einer Beförderungsauswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG schriftlich zu fixieren sind.
2. Der von Art. 33 Abs. 2 GG geforderte Leistungsvergleich der Bewerber um ein Beförderungamt muss anhand aussagekräftiger, d.h. aktueller, hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen vorgenommen werden, wobei maßgebend in erster Linie das abschließende Gesamturteil der Beurteilung ist, das durch eine Würdigung und Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist.
3. Ist in erster Linie das aktuelle Gesamturteil der (Regel-)Beurteilungen von maßgeblicher Bedeutung, würde diese Maßgeblichkeit beseitigt, würde regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang vorschnell auf ein Ausschärfen des Leistungsstandes anhand der beurteilten Einzelmerkmale zurückgegriffen.
4. Wird sich ein Bewerberpool in aller Regel ganz überwiegend oder sogar ausschließlich aus Bediensteten zusammensetzen, die mit nur einer Bewertungsstufe (gemeint ist: alle mit derselben Bewertungsstufe) gesamtbeurteilt sind, entfällt die nach Art. 33 Abs. 2 GG maßgebliche Bedeutung des

Gesamturteils praktisch regelmäßig und wird weitgehend entwertet, indem stattdessen der Leistungsvergleich in den meisten Fällen regelmäßig anhand der beurteilten Einzelmerkmale zu erfolgen hätte, weil tatsächlich im Regelfall alle Bewerber in nur einer Leistungsstufe gesamtbeurteilt sind.

AhD-Forum am 18. Juni 2019 in Berlin

Das diesjährige AhD-Forum findet am

Dienstag, dem 18. Juni 2019, 17:00 Uhr,

in der Vertretung des Freistaats Bayern beim Bund in Berlin statt.

Als Thema für das AhD-Forum 2019 ist „**Die politische Neutralitätspflicht der Beamten**“ vorgesehen. Von besonderem Interesse ist dieses Thema mit Blick auf die Lehrer und die Hochschullehrer, aber auch für Verwaltungsbeamte kann es im Einzelfall von erheblicher Bedeutung sein. Für Lehrer hat das Neutralitätsgebot einen anderen Inhalt als für Hochschullehrer. Letztere haben Neutralität nur insoweit zu wahren, als die vom Grundgesetz gezogenen Grenzen zu beachten sind. Für Lehrer gilt sicher ein etwas strengerer Maßstab. Wichtig sei, dass herausgearbeitet wird, was politische Neutralität in diesem Sinne für Beamte bedeutet, wo Neutralität beginnt und wo ihre Grenzen liegen.

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

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

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

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

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