



Bonn, März 2020

AhD Newsletter Nr.: 1/2020

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.

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

Die Tarifrunde des Jahres 2019 für die Tarifbeschäftigten der Länder (außer Hessen) ist bereits Anfang März 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 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 1 erhöht

- 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 2020

sowie 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 regulären Bundestagswahl).

Das Land Hessen, das der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) nicht angehört, hat sich mit den Gewerkschaften am 29. März 2019 in einem Tarifvertrag wie folgt geeinigt:

Das Entgelt wird erhöht

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

Die Tabellenentgelte (einschließlich der Beträge aus einer individuellen Zwischen- oder Endstufe sowie die Tabellenwerte für die Entgeltgruppen 2 Ü, 13 Ü und 15 Ü) werden im Einzelnen wie folgt erhöht:

- a) zum 1. März 2019 um ein Gesamtvolumen von 3,2 v.H.; in diesem Gesamtvolumen sind enthalten - die Anhebung der Stufe 1 in den Entgeltgruppen 2 bis 15 um 4,5 v.H., mindestens jedoch eine Erhöhung um 100 Euro und - für die übrigen Stufen in allen Entgeltgruppen eine lineare Erhöhung, mindestens jedoch eine Erhöhung um 100 Euro;
- b) zum 1. Februar 2020 um ein Gesamtvolumen von 3,2 v.H.; in diesem Gesamtvolumen sind enthalten - die Anhebung der Stufe 1 in den Entgeltgruppen 2 bis 15 um weitere 4,3 v.H., mindestens jedoch eine Erhöhung um 100 Euro und - für die übrigen Stufen in allen Entgeltgruppen eine lineare Erhöhung, mindestens jedoch eine Erhöhung um 100 Euro;
- c) ab 1. Januar 2021 um ein Gesamtvolumen von 1,4 v.H.; in diesem Gesamtvolumen sind enthalten - die Anhebung der Stufe 1 in den Entgeltgruppen 2 bis 15 um weitere 1,8 v.H., mindestens jedoch eine Erhöhung um 40 Euro und - für die übrigen Stufen in allen Entgeltgruppen eine lineare Erhöhung, mindestens jedoch eine Erhöhung um 40 Euro.

Die Laufzeit des hessischen Tarifvertrages endet mit dem 30. September 2021.

Nach Abschluss der Tarifrunde haben die 16 Länder über die **Anpassung der Besoldung und Versorgung für ihre Beamten und Richter** entschieden. Diese „Besoldungsrunde“ wurde inzwischen abgeschlossen.

Ein Blick auf die Situation in den einzelnen Ländern zeigt, dass die Übertragung des Tarifiergebnisses auf den Besoldungsbereich im Jahr 2019 weitgehend unspektakulär verlaufen ist. Die meisten Länder haben die linearen Erhöhungen zeit- und inhaltsgleich übernommen, zumeist 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. Evident ist, dass man an dieser Stelle kein verfassungsrechtliches Risiko eingehen.

Erwähnung verdienen die in Berlin, Brandenburg und Rheinland-Pfalz getroffenen Regelungen für den Beamtenbereich. Sie sind günstiger als das Tarifiergebnis. Das beruht aber darauf, dass in diesen Ländern erheblicher Nachholbedarf bestand. So bemüht sich das Land Berlin, die Funktion als Besoldungs-Schlusslicht im Vergleich zu den übrigen Ländern und zum Bund allmählich zu überwinden.

Den im Tarifiergebnis enthaltenen Mindestbetrag hat allein das Land Niedersachsen als solchen übernommen und auch nur für das Jahr 2019. Die übrigen Länder haben die Mindestbeträge in einen allgemein gültigen Prozentsatz umgerechnet und diesen auf den Erhöhungs-Prozentsatz des Tarifiergebnisses aufgeschlagen. Schleswig-Holstein hat den Mindestbetrag nicht übernommen, aber davon abgesehen, ihn nach Umrechnung in einen Prozentsatz auf den Erhöhungs-Prozentsatz des Tarifiergebnisses aufzuschlagen. Die Mindestbeträge sollen bei anderweitigen Besoldungsstrukturmaßnahmen in nächster Zeit Berücksichtigung finden.

Wenig erfreulich ist, dass **das Saarland erneut einen vergleichsweise ungünstigen Weg der Modifikation der Besoldungsanpassung** gewählt hat. Durch die deutlich verspätete Inkraftsetzung der Besoldungsanpassung (2019: 1. August statt 1. Januar; 2020: 1. Juni statt 1. Januar; 2021: 1. April statt 1. Januar) hat das Saarland seine Beamten und Versorgungsempfänger bei der jetzigen Besoldungsrunde 2019, 2020, 2021 im Verhältnis zu allen übrigen Ländern am schlechtesten behandelt. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass für die Erhöhung zum 1. April 2021 ein um 0,3 % höherer Anpassungssatz vorgesehen ist als bei den Tarifbeschäftigten. Bezogen auf die einzelnen Kalenderjahre errechnen sich erhebliche Fehlbeiträge gegenüber den anderen Ländern. So erhalten die saarländischen Beamten im Jahr 2019 nur für fünf statt für zwölf Monate ihre Erhöhung. Damit bekommen sie nur rund 41 % der Erhöhung, die in den meisten anderen Ländern gezahlt wird. In den Jahren 2020 und 2021 ist dieser Prozentsatz zwar höher; er bleibt aber dennoch weit hinter den Erhöhungen der meisten anderen Länder zurück. Im Jahr 2020 beträgt er rund 58 %, im Jahr 2021 genau 75 %, bleibt aber auch dann noch um 25 % hinter den übrigen Ländern zurück.

Dem gegenüber ist für Bayern hervorzuheben, dass dort zusätzlich zu den reinen Erhöhungsbeträgen weitere besoldungsrechtliche Verbesserungen greifen, z.B. eine strukturell verbesserte Eingangsbesoldung durch Wegfall der ersten Erfahrungsstufe, was zu einer deutlichen Besoldungsanhebung für Berufsanfänger führt. Damit baut Bayern seinen ersten Platz im Besoldungs-Ranking von Bund und Ländern weiter spürbar aus.

Bis auf das Land Mecklenburg-Vorpommern haben alle übrigen Länder das Gesetzgebungsverfahren inzwischen abgeschlossen. Da die Tarifverträge (TV-L und TV-Hessen) diesmal eine längere Laufzeit haben und erst mit dem 30. September 2021 enden, wird die nächste Tarifrunde für die Länder nicht - wie gewohnt - im Frühjahr 2021, sondern erst im Herbst 2021 und damit wohl erst nach der nächsten Bundestagswahl beginnen.

Zu den Einzelheiten der Situation in den Ländern ist Folgendes zu berichten:

In **Baden-Württemberg** ist das am 9. Oktober 2019 verabschiedete Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen 2019/2020/2021 (BVAnpGBW 2019/2020/2021 - Drucks. 16/ 6493) am 26. Oktober verkündet worden und damit in Kraft getreten. Mit diesem Gesetz ist das Ergebnis der Tarifrunde für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder vom 2. März 2019 zeitgleich und systemgerecht auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger übertragen worden.

Das Gesetz sieht vor, dass Besoldung und Versorgung im Jahr 2019 linear um 3,2 Prozent erhöht werden. Die Anwärtergrundbeträge werden um 50 Euro erhöht. Die Erhöhung erfolgt für alle Besoldungsgruppen sowie für die Anwärter einheitlich rückwirkend zum 1. Januar 2019 und somit zeitgleich zu den Anpassungen im Tarifbereich. Besoldung und Versorgung sollen im Jahr 2020 linear um weitere 3,2 Prozent erhöht werden. Die Anwärtergrundbeträge sollen um weitere 50 Euro steigen. Die Erhöhung soll für alle Besoldungsgruppen sowie für die Anwärter einheitlich zum 1. Januar 2020 und somit wiederum zeitgleich zu den Anpassungen im Tarifbereich erfolgen. Im Jahr 2021 sollen Besoldung und Versorgung linear um weitere 1,4 Prozent erhöht werden, und zwar für alle Besoldungsgruppen einheitlich zum 1. Januar 2021 und somit wiederum zeitgleich zu den Anpassungen im Tarifbereich.

Mit Blick auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum Abstandsgebot als hergebrachtem Grundsatz des Berufsbeamtentums sind die im Tarifbereich vereinbarten Mindestbeträge und die überproportionale Steigerung der Stufe 1 nicht eins zu eins auf die Beamtenbesoldung und -versorgung übertragen worden, weil das zu einer Veränderung der Abstände der Besoldungsgruppen im Verhältnis zueinander und damit zu einer Verletzung des Abstandsgebots geführt hätte. Das im Tarifbereich für die einzelnen Jahre vereinbarte Gesamtvolumen ist daher insgesamt durch entsprechende lineare Steigerungen übertragen worden.

In Baden-Württemberg gibt es Überlegungen, in einigen Bereichen der Landesverwaltung das Eingangssamt der jeweiligen Laufbahn anzuheben, so zum Beispiel im Bereich des mittleren Dienstes. Auch eine Neuordnung der Besoldung von Schulleitern von Grund-, Haupt- und Realschulen ist im Gespräch. Abschließende politische Entscheidungen zu den Einzelheiten sind bisher aber noch nicht getroffen worden.

Im Freistaat **Bayern** ist das Gesetz zur Anpassung der Bezüge 2019/2020/2021 (Gesetzentwurf vom 14. Mai 2019 - LT-Drucksache 18/2014) am 2. August 2019 verkündet worden und damit in Kraft getreten. Das Gesetz sieht vor, dass die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger in Bayern unter Berücksichtigung des Tarifabschlusses für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder wie folgt an die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse angepasst werden:

- ° lineare Anpassung rückwirkend ab 1. Januar 2019 um 3,2 % sowie
- ° lineare Anpassung ab 1. Januar 2020 um 3,2 % und
- ° lineare Anpassung ab 1. Januar 2021 um 1,4 %.

Damit wird das Ergebnis der Tarifverhandlungen für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder vom 2. März 2019 zeitgleich und systemgerecht übernommen. Die Versorgungsbezüge werden entsprechend erhöht. Anwärter erhalten rückwirkend ab 1. Januar 2019 und ab 1. Januar 2020 jeweils einen monatlichen Erhöhungsbetrag von 50 €.

Zur Verbesserung der Eingangsbesoldung wird jeweils die erste mit einem Wert belegte Stufe des Grundgehalts (Anfangsstufe) der jeweiligen Besoldungsgruppe gestrichen. Im Kontext hierzu werden die Anwärterbezüge überproportional um weitere 50 Euro zusätzlich zu den oben genannten Beträgen erhöht.

Zur Verbesserung der Personalgewinnung und -bindung an obersten Dienstbehörden wird die Ministerialzulage in die Liste der ruhegehaltfähigen Bezüge in Art. 12 BayBeamtVG aufgenommen. Es sollen vor allem langfristige Beschäftigungen gefördert werden; die Ruhegehaltfähigkeit der Ministerialzulage wird daher von einer Mindestbezugsdauer und dem Bezug bei Ruhestandseintritt abhängig gemacht.

Im Land **Berlin** hat das Abgeordnetenhaus am 29. August 2019 das Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung für das Land Berlin 2019/2020 verabschiedet. Danach werden die Besoldung der Berliner Landesbeamten und die Versorgung der Versorgungsempfänger im Jahr 2019 zum 1. April und im Jahr 2020 zum 1. Februar jeweils um 4,3 Prozent erhöht. Gleichzeitig sollen in beiden Jahren die Grundbeträge für Anwärter jeweils um 50,55 € erhöht werden. Das Gesetz ist am 1. Oktober 2019 verkündet worden und damit in Kraft getreten.

Mit diesem Gesetz wird das Ziel verfolgt, die Besoldung bis 2021 an den Durchschnitt der übrigen Länder anzugleichen und die Anpassungsschritte sukzessive auf den 1. Januar vorzuziehen. Außerdem sollen die jährlichen Anpassungen 1,1 Prozent über dem Durchschnitt der Länder liegen. Mit dem jetzt beschlossenen Gesetz will man diesem Ziel ein Stück näher kommen.

Im Einzelnen: Zunächst wird das diesjährige Tarifergebnis auf die Besoldung und Versorgung übertragen. Hinzu kommen jährlich 1,1 Prozent. 2020 soll der Besoldungsabstand des Landes Berlin gegenüber den übrigen Ländern evaluiert werden. Im Rahmen der Feinsteuerung soll die Angleichung der Besoldung und Versorgung dann mit dem entsprechenden Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz zum 1. Januar 2021 vorgenommen werden.

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.

Für das Land **Brandenburg** hat der dortige Landtag das Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2019/2020/2021 (BbgBVAnpG 2019/2020/2021) verabschiedet. Es ist am 20. Juni 2019 rückwirkend zum 1. Januar 2019 in Kraft getreten (LT-Drucksache 6/431). Das Gesetz sieht vor, dass die Besoldungs- und Versorgungsbezüge im Land Brandenburg rückwirkend zum 1. Januar 2019 um 3,7 %, zum 1. Januar 2020 um weitere 3,7 % und zum 1. Januar 2021 um 1,4 % erhöht werden. Die Bezüge sollen daher, wie von Finanzminister **Christian Görke** bereits unmittelbar nach dem Tarifabschluss am 2. März 2019 erklärt hatte, in den Jahren 2019 und 2020 gegenüber dem Tarifabschluss jeweils um zusätzliche 0,5 % erhöht werden. 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 bedeutet 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.

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 Eingangssämter für Lehrkräfte mit der Befähigung für die Primarstufe sollen von Besoldungsgruppe A 12 nach Besoldungsgruppe A 13 angehoben werden.
2. Die Eingangssämter 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 Eingangssamt für den mittleren Polizeivollzugsdienst und den mittleren allgemeinen Vollzugsdienst wird von Besoldungsgruppe A 7 nach Besoldungsgruppe A 8 angehoben.
4. Das Eingangssamt 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 Eingangssamt 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 ist noch eine zum 1. Januar 2020 in Kraft getretene Änderung im Beihilferecht. Während die brandenburgischen Landesbeamten bisher zur Deckung von Krankheitskosten einen Beihilfeanspruch hatten und für den fehlenden Prozentsatz eine private Krankenversicherung abschließen 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 wird (oder bleibt) und hierfür die Arbeitgeberanteile vom Land erhält.

Im Übrigen ist aus Brandenburg zu berichten, dass am 1. September 2019 in Brandenburg ein neuer Landtag gewählt wurde. Die bisherige Landesregierung aus SPD und LINKEN hat ihre

parlamentarische Mehrheit verloren. Die neue Landesregierung ist aus SPD, CDU und GRÜNEN gebildet worden. Innenminister ist Michael Stübgen (CDU), Finanzministerin Katrin Lange (SPD).

Der Koalitionsvertrag, den die drei Parteien ausgehandelt haben, enthält zum öffentlichen Dienst folgende Aussagen:

„Wir erachten die Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes und insbesondere des Dienstes bei der Polizei als dringliche Aufgabe. Die Stellenausstattung der Polizei wird erhöht, sodass die Polizei am Ende der Legislaturperiode über mindestens 8.500 Bedienstete verfügt. Vor diesem Hintergrund und den erwarteten Pensionierungen werden jährlich 400 Anwärterinnen und Anwärter ausgebildet. Zusätzlich werden 40 Stellen für vollzugsunterstützende Bereiche und Spezialistinnen und Spezialisten geschaffen.

Die freiwillige Verlängerung der Lebensarbeitszeit mit entsprechender Zulage wird fortgeführt. Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten werden künftig auch in ihrer jeweiligen Laufbahn berufliche Perspektiven ermöglicht. An der Hochschule der Polizei wird ein Masterstudiengang für die kriminalpolizeiliche Sachbearbeitung mit zunächst jährlich 25 Teilnehmerinnen und Teilnehmern eingerichtet. Die unabhängige Forschung an der Hochschule der Polizei wird die Koalition fördern. Darüber hinaus wird geprüft, eine adäquate Entwicklungsmöglichkeit für die Schutzpolizei in Spezialverwendungen zu schaffen. Diese Absolventinnen und Absolventen sollen in sogenannten Verzahnungsämtern eingesetzt werden.

Um auch den Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes weitere Entwicklungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen, sollen für diese, ebenfalls sogenannte Verzahnungsämter eingerichtet werden. Für die Verzahnungsämter werden entsprechende Stellenhebungen im mittleren bzw. gehobenen Dienst vorgenommen. Daneben soll der Laufbahnanteil des gehobenen Polizeivollzugsdienstes signifikant erhöht und die hierfür erforderlichen stellenwirtschaftlichen Voraussetzungen geschaffen werden.

Außerdem werden wir den Polizeidienst für Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger aus den Bereichen IT und Wirtschaft offen und attraktiv gestalten. Die dafür gegebenenfalls notwendigen Änderungen beamtenrechtlicher Vorschriften werden wir realisieren. Ein weiteres Augenmerk der Koalition liegt auf der notwendigen fachlichen und funktionsbezogenen Fortbildung der Landespolizei. Hierzu ist die Schaffung zusätzlicher Ausbildungs- und Trainingszentren für die Fortbildung zur Bewältigung lebensbedrohlicher Einsatzlagen sowie von Spezialeinheiten in Kooperation mit anderen Ländern – zum Beispiel innerhalb der Sicherheitskooperation – vorgesehen.

Das bewährte System der interkulturellen Kompetenzvermittlung wird fortgesetzt. Die Wasserschutzpolizei leistet einen wichtigen Beitrag für die Sicherheit und Attraktivität Brandenburgs als Land des Wassertourismus. Dazu erhält sie eine angemessene Ausstattung.“

Ob und ggfs. welche dienst- oder beamtenrechtlichen Maßnahmen im Laufe der Legislaturperiode zu erwarten sind, bleibt abzuwarten.

Als eine ihrer ersten Amtshandlungen hat die neue Landesregierung am 27. November 2019 insgesamt ca. 900 Beamte und Tarifbeschäftigte befördert bzw. höhergruppiert.

Für die Freie Hansestadt **Bremen** hat die Bremische Bürgerschaft am 9. Mai 2019 - und damit noch vor den Bürgerschaftswahlen, die am 26. Mai 2019 stattgefunden haben - das „Gesetz zur Anhebung der Lehramtsbesoldung und zur Anpassung der Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezüge 2019/2020/2021 (Drucksache 19/ 2158) einstimmig beschlossen.

Danach sollen die Bezüge rückwirkend zum 1. Januar 2019 um 3,2 % und sodann zum 1. Januar 2020 um weitere 3,2 % und zum 1. Januar 2021 schließlich um 1,4 % erhöht werden.

Grundschullehrer und Lehrer der Sekundarstufe I sollen bis August 2021 schrittweise in die Besoldungsgruppe A 13 überführt werden.

Am 26. Mai 2019 hat eine Wahl zur Bremischen Bürgerschaft stattgefunden. Der neue Senat wird von SPD, GRÜNEN und LINKEN gestellt. Im Koalitionsvertrag heißt es zum öffentlichen Dienst unter anderem:

„Das Personalentwicklungsprogramm wird beendet. Gleichwohl ist eine zielgerichtete Steuerung der Personalbedarfe und des Personaleinsatzes erforderlich. Ausgehend von den guten Erfahrungen mit der Zuweisungsrichtlinie für Lehrkräfte wird Bremen im Finanzressort eine Fachstelle Personalbedarfsermittlung und -planung einrichten. Aufgabenbezogen und methodengestützt werden Untersuchungen zur Personalbemessung zusammen mit den Ressorts und der Senatskanzlei durchgeführt. Die Ergebnisse sind dann Grundlage für Entscheidungen des Senats.“

Um für den öffentlichen Dienst auch in Zeiten des Fachkräftemangels qualifiziertes Personal rekrutieren zu können, will Bremen seine Ausbildungsangebote bedarfsgerecht und berufsbezogen ausbauen. Die Ausbildungsplanung soll auf Grundlage von Prognosen zur Personalfluktuationsentwicklung, der Aufgabenentwicklung und der Veränderung der Arbeitsanforderungen durch Digitalisierung vorgenommen werden. Dabei sollen insbesondere auch Veränderungen im Berufsverlauf berücksichtigt werden. Fachkräftebedarfe durch temporäre Abwesenheiten von Beschäftigten (z.B. durch Elternzeit) gehen in die Planung zukünftiger Ausbildungskohorten mit ein.“

In der Freien und Hansestadt **Hamburg** hatte der Senat am 28. Mai 2019 den „Entwurf eines Hamburgischen Gesetzes zur Besoldungs- und Beamtenversorgungsanpassung 2019/2020/2021“ mit den bereits im April 2019 angekündigten Erhöhungssätzen beschlossen und der Hamburgischen Bürgerschaft zur Beratung zugeleitet. Nach diesem Entwurf sollen die Beamten und Versorgungsempfänger in Hamburg rückwirkend zum 1. Januar 2019 eine Erhöhung um 3,0 % (3,2 % abzüglich 0,2 % für die Versorgungsrücklage), zum 1. Januar 2020 um 3,2 % und zum 1. Januar 2021 um 1,4 % (ohne Abzug der Versorgungsrücklage, die ab 2020 generell entfällt) erhalten. Die Hamburgische Bürgerschaft hat das Gesetz am 11. September 2019 verabschiedet; am 1. Oktober 2019 ist es verkündet worden und rückwirkend zum 1. Januar 2019 in Kraft getreten.

Von Bedeutung ist ferner das inzwischen in Kraft getretene „Zwölftes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften“ vom 19. Dezember 2019 (HmbGVBl., S. 527).

Durch Artikel 1 Nr. 3 dieses Gesetzes hat § 57 Abs. 1 des Hamburgischen Beamtengesetzes folgende Fassung erhalten:

„Die oberste Dienstbehörde oder eine von ihr bestimmte Stelle kann nähere Bestimmungen über das Tragen von Dienstkleidung und das während des Dienstes zu wählende äußere Erscheinungsbild der Beamtinnen und Beamten treffen, wenn und soweit dies bei der Ausübung des Dienstes üblich ist oder für die Funktionsfähigkeit des Dienstbetriebs, insbesondere zur Gewährleistung des Vertrauens der Bürgerinnen und Bürger in die Zuständigkeit, Neutralität und Unvoreingenommenheit der Amtsträger erforderlich erscheint. Dazu zählen auch nicht oder nicht unmittelbar ablegbare Erscheinungsmerkmale.“

Durch das genannte Gesetz ist für das Beihilferecht die sog. Kostendämpfungspauschale abgeschafft worden; Aufwendungen für die Inanspruchnahme von Heilpraktikern sind künftig nicht mehr beihilfefähig; der Zuschuss zu den Brillen wird auf das Niveau der gesetzlichen Krankenversicherung abgesenkt.

Im Land **Hessen**, das der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) als einziges Land nicht angehört, ist für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes ein Tarifabschluss am 29. März 2019 vereinbart worden. Zum Inhalt des Tarifabschlusses wird auf die Einzelheiten oben (vgl. Seite 3) verwiesen.

Mit dem am 29. Juli 2019 verkündeten Gesetz über die Anpassung der Besoldung und Versorgung in Hessen in den Jahren 2019, 2020 und 2021 und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (HBesVAnpG 2019/2020/2021 - LT-Drucksache 20/ 625) werden die Bezüge der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger in Hessen zum 1. März 2019 linear um 3,2 %, zum 1. Februar 2020 um weitere 3,2 % und zum 1. Januar 2021 um weitere 1,4 % erhöht. Anwärter nehmen, zeitlich vorgezogen, jeweils zum 1. Januar 2019, 2020 und 2021 an der linearen Erhöhung teil.

Nach dem für die laufende Legislaturperiode (2018 bis 2023) geltenden Koalitionsvertrag zwischen CDU und GRÜNEN ist vorgesehen, die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung zu fördern, indem flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglicht sowie Teilzeit- und Telearbeitsangebote zur Verfügung gestellt werden.

Der wechselseitige Austausch zwischen Unternehmen und dem öffentlichen Dienst soll ausgebaut werden. Dazu soll die Einrichtung regelmäßiger Praktika in der freien Wirtschaft für Angehörige des öffentlichen Dienstes auf freiwilliger Basis einen wichtigen Beitrag leisten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen verstärkt die Möglichkeit erhalten, 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 misst das Land Hessen einen besonderen Stellenwert zu. So will man den 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, will man in der Landesverwaltung so weit wie möglich auf sachgrundlose Befristungen verzichten. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen soll gesteigert werden. Mit einer Demographiebrücke will man den Wissenstransfer von ausscheidenden Mitarbeitern auf die jüngere Generation noch besser sicherstellen.

Zur Stärkung der Interessenvertretungen soll das Hessische Personalvertretungsgesetz fortentwickelt und im Dialog mit den Gewerkschaften die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst zeitgemäß ausgestaltet werden. Daher soll mit der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) das Gespräch darüber aufgenommen werden, 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 jetzigen 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. Demgemäß sollen die Besoldungs- und Versorgungsbezüge zum 1. Januar 2019 um 3,0 %, zum 1. Januar 2020 ebenfalls um 3,0 % und zum 1. Januar 2021 um weitere 1,2 % erhöht werden.

Inzwischen ist auch das Gesetzgebungsverfahren eingeleitet worden. Der Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen 2019, 2020 und 2021 und zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern wird im Landtag als Drucksache 7/4000 geführt. Eine Verabschiedung des Gesetzes steht weiterhin aus.

Für den Besoldungsbereich soll ein Attraktivitätsprogramm aufgelegt werden, damit der Landesdienst bei Nachwuchskräften mehr Zuspruch erfährt. Zu diesem Zweck soll das Landesbesoldungsgesetz geändert werden. Einzelheiten stehen noch nicht fest.

Das Projekt zur Überarbeitung des Personalvertretungsgesetzes gibt es nennenswerte Fortschritte noch nicht zu vermelden. Die Vorgespräche zu dieser Thematik mit den Gewerkschaften sind im Gange, Ergebnisse gibt es aber noch nicht. 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. Zurzeit ist nicht recht klar, wie weiter verfahren wird.

Ferner im Gespräch ist eine Überarbeitung der Allgemeinen Laufbahnverordnung. In mehreren Fällen müssen Gesetzesänderungen und neuere Entscheidungen der Rechtsprechung in die Laufbahnverordnung eingearbeitet werden. Das Vorhaben wird wohl noch einige Zeit in Anspruch nehmen.

Im Land **Niedersachsen** ist das Gesetz über die Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge in den Jahren 2019 bis 2021 am 26. Juni 2019 (GVBl. 2019, S. 114) verkündet worden und sodann in Kraft getreten.

Die Dienst- und Versorgungsbezüge waren zuletzt mit Wirkung vom 1. Juni 2018 durch das Gesetz zur Neuregelung des Besoldungsrechts, zur Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge in den Jahren 2017 und 2018 sowie zur Änderung anderer dienstrechtlicher Vorschriften vom 20. Dezember 2016 (Nds. GVBl. S. 308; 2017 S. 64) erhöht worden. Ergänzend war im Rahmen des Gesetzes zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften vom 21. September 2017 (Nds. GVBl. S. 287) geregelt worden, dass die Erhöhung der Grundgehaltssätze zum 1. Juni 2017 mindestens im Umfang von monatlich 75 Euro erfolgt.

Mit dem jetzigen Gesetz ist vorgesehen, die Bezüge der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger in drei Schritten anzuheben. Für das Jahr 2019 ist zum 1. März eine Anhebung der Bezüge um 3,16 Prozent, mindestens jedoch um 100 Euro erfolgt.

Die Tarifeinigung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L) sieht neben der linearen Erhöhung der Entgelte zugunsten der unteren Entgeltgruppen als soziale Komponente für das Jahr 2019 eine Mindesterhöhung von 100 Euro vorsieht. In Niedersachsen ist diese nun auch auf den Beamtenbereich übertragen worden und kommt damit den Beamten in den unteren Besoldungsgruppen zugute. Im Jahr 2020 sollen die Bezüge um weitere 3,2 Prozent zum 1. März 2020 erhöht werden. Eine weitere Erhöhung um 1,4 Prozent für das Jahr 2021 erfolgt zum 1. März 2021. In den Jahren 2020 und 2021 soll es aber keine Mindestbeträge geben.

Die Anwärtergrundbeträge erhöhen sich zum 1. März 2019 und 1. März 2020 jeweils um einen Festbetrag von 50 Euro. Damit wird sowohl eine Weichenstellung zugunsten der Einkommensverbesserung der Bezügeempfänger nach der letzten Erhöhung zum 1. Juni 2018 getroffen als auch Planungssicherheit für den Landeshaushalt geschaffen. Der Gesetzentwurf überträgt das Gesamtvolumen der jüngst vereinbarten Tarifeinigung für die Beschäftigten der Länder wirkungsgleich auf die Beamtenschaft.

Im Übrigen plant die Landesregierung ein "Programm zur Stärkung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Niedersachsen", das neben besseren Beförderungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, der Einführung einer Sonderlaufbahn im Bereich Technik/IT, der Ausweitung der Möglichkeit zu Telearbeit (Home-Office) auch die Wiedereinführung einer jährlichen Sonderzahlung in Höhe von 300 € für alle Beamten der Besoldungsgruppe A 9 und höher beinhaltet, sowie einen jährlichem Zuschlag von 170 € pro Kind 450 € Euro ab dem 3. Kind). Für Beamte der unteren Besoldungsgruppen bis einschließlich A 8 soll die bestehende Jahressonderzahlung von 420 € auf 920 € erhöht werden. Die neuen Beträge gelten ab 2020. Versorgungsempfänger erhalten keine Sonderzahlung.

Im Land **Nordrhein-Westfalen** ist das Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2019/2020/2021 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften im Land Nordrhein-Westfalen vom Landtag am 12. Juli 2019 verabschiedet und am 29. Juli 2019 verkündet worden und damit in Kraft getreten.

Unter Zugrundelegung der vom Bundesverfassungsgericht in seinen Entscheidungen vom 5. Mai 2015 und vom 17. November 2015 aufgestellten Parameter und nach Abschluss der Gespräche mit den Gewerkschaften und Verbänden hatte sich die Landesregierung entschlossen, das Ergebnis der Tarifverhandlungen zeit- und wirkungsgleich auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger zu übertragen. Im Hinblick auf das besoldungsrechtlich zu beachtende Abstandsgebot (vgl. BVerfG, Beschluss vom 23. Mai 2017 - 2 BvR 883/14, 2 BvR 905/14-

Rn. 75) und zur Wahrung der relativen Abstände zwischen den Besoldungsgruppen ist zu diesem Zweck das finanzielle Gesamtvolumen der Erhöhungen der Tabellenentgelte in einen für alle gleichen Prozentsatz umgerechnet und mit diesem Prozentsatz auf die Besoldung und Versorgung übertragen worden. Von einer Übernahme der Mindestbeträge auf die Beamtenbesoldung wurde abgesehen.

Für 2019 bedeutet das ab dem 1. Januar 2019 eine Steigerung der Bezüge um 3,2 Prozent, für 2020 ab dem 1. Januar 2020 eine Steigerung von weiteren 3,2 Prozent und für 2021 ab dem 1. Januar 2021 eine Steigerung von weiteren 1,4 Prozent. Soweit im Tarifbereich Entgelte über die vorgenannten Prozentsätze hinaus erhöht und strukturelle Verbesserungen in der Entgeltordnung vorgenommen werden, ist dies bei der Anpassung der Beamten- und Versorgungsbezüge nicht nachvollzogen worden (vgl. vorigen Absatz). Es handele sich um strukturelle Maßnahmen, die nicht der mit der Bezügeanpassung bezweckten Teilhabe der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger an der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse dienen.

Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst (Anwärterinnen und Anwärter), Rechtsreferendare sowie in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis befindliche Justizsekretäranwärter sollen entsprechend der Tarifeinigung ab dem 1. Januar 2019 und ab dem 1. Januar 2020 jeweils eine Erhöhung von 50 Euro monatlich erhalten. Anwärtern soll ferner ein zusätzlicher Urlaubstag gewährt werden.

Zur Frage einer schon seit längerer Zeit diskutierten möglichen Verbesserung der Lehrerbeseoldung (Grund- und Hauptschullehrer) gibt es immer noch nichts Neues. Der Gesetzentwurf der SPD mit dem Ziel, die Grund- und Hauptschullehrer künftig in Besoldungsgruppe A 13 einzustufen, ist vom Landtag abgelehnt worden. Ein Vorschlag der Landesregierung steht weiterhin aus.

Im Land **Rheinland-Pfalz** ist das Tarifergebnis mit seinen linearen Komponenten - wie bereits im Juni 2018 angekündigt - zeitgleich und systemgerecht auf den Beamtenbereich übertragen worden. Darüber hinaus werden die Bezüge von Beamten, Richtern und Versorgungsempfängern zum 1. Juli 2019 und zum 1. Juli 2020 jeweils um weitere 2 % erhöht. Mit dieser Anpassung soll 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.

Demgemäß hatte die Landesregierung den Entwurf eines Landesgesetzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2019/2020/2021 beschlossen und dem Landtag zur weiteren Beratung zugeleitet (LT-Drucksache 17/9144). Dieser Gesetzentwurf sieht bis zum Jahr 2021 folgende Anpassungsschritte vor:

- zum 1. Januar 2019 Erhöhung um 3,2 %,
- zum 1. Juli 2019 Erhöhung um weitere 2,0 %,
- zum 1. Januar 2020 Erhöhung um weitere 3,2 %,
- zum 1. Juli 2020 Erhöhung um weitere 2,0 % und
- zum 1. Januar 2021 Erhöhung um weitere 1,4 %.

Der rheinland-pfälzische Landtag hat das von der Landesregierung eingebrachte Gesetz am 13. Juni 2019 beschlossen. Am 3. Juli 2019 ist es rückwirkend zum 1. Januar 2019 in Kraft getreten.

Der Landtag des **Saarlandes** hat das Gesetz zur Anpassung von Besoldungs- und Versorgungsbezügen in den Jahren 2019, 2020 und 2021 und zur Änderung dienstrechtlicher Bestimmungen inzwischen beschlossen. Das Gesetz wurde am 13. Juli 2019 verkündet und ist sodann in Kraft getreten. Durch dieses Gesetz ist das Tarifergebnis zwar wirkungsgleich, aber zeitverzögert auf den Beamtenbereich übertragen werden soll. So sind die Bezüge erhöht werden

- zum 1. August 2019 um 3,2 %,
- zum 1. Juni 2020 um 3,2 % und
- zum 1. April 2021 um 1,7 % (0,3 % besser als Tarifabschluss)

Durch die - erneut spürbare - zeitliche Verzögerung der Besoldungserhöhung gegenüber dem Tarifbereich und gegenüber dem Beamtenbereich in den anderen Ländern bildet das Saarland bei der diesjährigen Besoldungsrunde das Schlusslicht unter den deutschen Ländern.

Zurzeit 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.

Im Freistaat **Sachsen** ist das vom Landtag verabschiedete Gesetz zur Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge 2019/2020/2021 sowie zur Änderung weiterer besoldungsrechtlicher Vorschriften“ (Drucksache 6/17566) am 13. Juli 2019 verkündet worden und rückwirkend zum 1. Januar 2019 in Kraft getreten.

Das Gesetz geht davon aus, dass eine umfassende 1:1-Übertragung der Tarifeinigung vom 2. März 2019 auf die Besoldung aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht möglich ist. Es sieht daher die Übertragung entsprechend den verfassungsrechtlichen Vorgaben am tabellenwirksamen Gesamtvolumen der Tarifeinigung, um beide Statusgruppen – Tarifbeschäftigte und Beamte – angemessen zu behandeln. Damit sollen die Kriterien des Bundesverfassungsgerichtes eingehalten werden. Mithin ist die Tarifeinigung wie folgt auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger im Freistaat Sachsen übertragen worden:

1. Ab 1. Januar 2019 wird die Besoldung für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger um 3,2 % angehoben. Die monatlichen Anwärterbezüge werden um 50 Euro angehoben.
2. Ab 1. Januar 2020 wird die Besoldung für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger um weitere 3,2 % angehoben. Die monatlichen Anwärterbezüge werden um weitere 50 Euro angehoben.
3. Ab 1. Januar 2021 wird die Besoldung für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger um weitere 1,4 % angehoben.

Im Übrigen ist in Sachsen am 1. September 2019 ein neuer Landtag gewählt worden. Die bisherige Landesregierung aus CDU und SPD hat ihre parlamentarische Mehrheit verloren. Die neue Landesregierung haben CDU, GRÜNE und SPD gebildet. In dem Koalitionsvertrag dieser drei Parteien heißt es im Abschnitt **Verwaltung, Personal, Digitalisierung und Transparenz** unter anderem:

„Unser Leitbild ist eine serviceorientierte, vielfältige, kritikfähige und moderne Verwaltung. Um dieses Ziel zu erreichen, werden wir die Verwaltungsprozesse und -strukturen im Freistaat Sachsen weiter modernisieren.“

Zu dem Aspekt **Besoldungsrecht** finden sich folgende Ausführungen:

„Wir werden die beamten- und besoldungsrechtlichen Regelungen zeitnah dahingehend weiterentwickeln, dass sie den Anforderungen an eine flexiblere Arbeitswelt genügen. Insbesondere wollen wir die Verwaltung für Quereinsteigende öffnen und die Laufbahnen durchlässiger gestalten. Wir wollen die Wahrnehmung höherwertiger Ämter oder von Führungsverantwortung künftig finanziell besser anerkennen und für bessere Aufstiegschancen sorgen. Wir fördern den Personalaustausch zwischen staatlicher und kommunaler Verwaltung und innerhalb der EU.“

In dem Koalitionsvertrag wird auch das Thema „Beihilfe/Gesetzliche Krankenversicherung“ behandelt. Hierzu heißt es:

„Beamte des Freistaates Sachsen erhalten die Möglichkeit, sich ohne Nachteile gesetzlich krankenzuversichern. Wir schaffen den Selbstbehalt bei der Beihilfe ab.“

Welche genaue Neufassung geltender Vorschriften mit dieser Formulierung beabsichtigt ist, bleibt im Unklaren. Es ist wohl davon auszugehen, dass eine Regelung angestrebt wird, wie sie in einigen Ländern (Hamburg, Bremen, Berlin, Brandenburg) bereits besteht. Dort erhalten Beamte, die sich für die gesetzliche Krankenversicherung entscheiden, die Hälfte der Basisabsicherung (vergleichbar Arbeitgeberanteile für Tarifbeschäftigte) vom Land. Für welche Änderung der Freistaat sich entscheidet, bleibt abzuwarten.

Im Land **Sachsen-Anhalt** ist das Landesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2019/2020/2021 am 25. Oktober 2019 verkündet worden und damit in Kraft getreten (LT-Drucksache 7/4475). Mit diesem Gesetz ist die Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge für die Beamten und Richter an die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse durch die zeit- und inhaltsgleiche (systemgerechte) Übernahme des Tarifabschlusses für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L) vom 2. März 2019 vorgenommen worden.

Die Dienst- und Versorgungsbezüge der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger werden rückwirkend zum 1. Januar 2019 und sodann zum 1. Januar 2020 jeweils um 3,2 % und zum 1. Januar 2021 um weitere 1,4 % erhöht. Die Übernahme der im Tarifergebnis enthaltenen Mindesterhöhungsbeträge in Höhe von 100 Euro monatlich (2019), 90 Euro monatlich (2020) und 50 Euro (2021) sieht das Gesetz nicht vor. Die Anwärtergrundbeträge werden zum 1. Januar 2019 und zum 1. Januar 2020 um jeweils 50 Euro erhöht.

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.

In Bearbeitung befindet sich eine neue Beurteilungsrichtlinie für das Land Sachsen-Anhalt. Da in jüngster Zeit in einigen Gerichtsentscheidungen Tendenzen erkennbar geworden sind, nach denen die grundsätzlichen Regelungen des Beurteilungswesens wohl gesetzlich zu verankern und nicht nur in Verwaltungsvorschriften zu treffen sind, wird mit Spannung auf eine in nächster Zeit anstehende Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts gewartet, von der man sich Klarheit erhofft.

Aktuelle Bestrebungen, die Ämter der Grundschullehrer von A 12 nach A 13 zu heben, gibt es weiterhin nicht. Das gilt zunächst bis zum Ende der laufenden Legislaturperiode. 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 auf längere Sicht aber auch dort eine Anhebung der Besoldung der Grundschullehrer von Besoldungsgruppe A 12 nach A 13 gefordert werde.

Aus **Schleswig-Holstein** ist zu berichten, dass das Gesetz zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung in Schleswig-Holstein (BVAnpG 2019-2021) am 29. Mai 2019 vom Landtag verabschiedet und am 27. Juni 2019 verkündet wurde (GVOBl. 2019, S. 120). In dem Gesetz ist vorgesehen, dass die Bezüge rückwirkend zum 1. Januar 2019 um 3,01 %, zum 1. Januar 2020 um weitere 3,12 % und zum 1. Januar 2021 um noch einmal 1,29 % angehoben werden. Damit werden lediglich die rein linearen Komponenten der Tarifeinigung beim TV-L auf die Beamten übertragen. Ferner soll eine nicht tabellenwirksame Einmalzahlung in Höhe von 100,- € zum 1. Oktober 2019 gewährt werden.

Des Weiteren wird in Schleswig-Holstein an einem Gesetzgebungsvorhaben gearbeitet, mit dem die Besoldungsstruktur insgesamt reformiert werden soll. Damit wird angestrebt, das Besoldungsniveau so anzuheben, dass es sich etwa im Durchschnitt aller Länder (Platz 9 von 17) bewegt; bisher liegt Schleswig-Holstein zumeist im Bereich der Plätze 12 oder 13 von 17. Damit soll auch erreicht werden, dass der öffentliche Dienst des Landes Schleswig-Holstein für Fachkräfte bestimmter Sparten und für Nachwuchskräfte insgesamt wieder attraktiver wird.

Im Einzelnen ist vorgesehen, die Besoldung zusätzlich zu der regulären Anpassung mit einem weiteren Aufschlag von 1 % zu versehen; dieses eine Prozent soll in zwei Schritten gewährt

werden, und zwar 2021 in Höhe von 0,6 % und 2022 in Höhe von weiteren 0,4 %. Außerdem sollen die Eingangsstufen aller Besoldungsgruppen um 3 % steigen. Zur Vermeidung von Verletzungen des Abstandsgebots zwischen den Stufen 1 und 2 sind auch (geringere) Erhöhungen der Stufen 2 und 3 vorgesehen.

Das Eingangssamt des einfachen Dienstes wird nach Besoldungsgruppe A 5 angehoben; die Ämter der Besoldungsgruppen A 2 bis A 4 fallen weg. Schließlich ist zu erwähnen, dass Schleswig-Holstein für Beamte, die auf ihr Betreiben aus dem Beamtenverhältnis ausscheiden (Entlassung auf Verlangen) das Altersgeld eingeführt wird. Dieses Altersgeld wird in erdienter Höhe voll ausgezahlt und nicht - wie im Bundesbereich - um 15 % gekürzt. Schließlich soll nach Ende der Probezeit die 12-monatige Wartefrist bis zur ersten Beförderung entfallen.

Der Gesetzentwurf ist im ersten Durchgang vom Landeskabinett beschlossen worden. Die nachfolgende Anhörung der Verbände hat stattgefunden und ist jetzt abgeschlossen. Gegenwärtig wird die zweite Kabinetttbefassung vorbereitet. Wenn diese erfolgt ist, wird der Entwurf dem Landtag zur weiteren Befassung zugeleitet.

Der Freistaat **Thüringen** hat das Tarifergebnis vom 2. März 2019 „zeitgleich und systemgerecht“ auf die Beamten und Versorgungsempfänger übertragen. Das Thüringer Gesetz zur Anpassung der Besoldung und der Versorgung in den Jahren 2019 bis 2021 ist inzwischen vom Landtag verabschiedet, am 23. Juli 2019 verkündet worden. Das Gesetz sieht vor, dass Thüringens Beamte mit den Tarifbeschäftigten „gleichziehen“. Die Landesregierung hatte sich bereits 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.

Mindestbeträge sind nicht vorgesehen.

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.

Am 27. Oktober 2019 ist in Thüringen ein neuer Landtag gewählt worden. Die bisherige Landesregierung hat ihre parlamentarische Mehrheit verloren. Welche Parteien die künftige Landesregierung stellen werden, ist noch unklar.

Für den **Bundesbereich** ist im Jahr 2019 der im Jahr zuvor beschlossene zweite Anpassungsschritt der Besoldungsrunde 2018, 2019, 2020 in Kraft getreten. Das bedeutet, dass die Bezüge zum 1. April 2019 um 3,09 % gestiegen sind; ein Abzug von 0,2 % für die Versorgungsrücklage hat diesmal nicht stattgefunden. Der dritte Erhöhungsschritt um weitere 1,06 % wird zum 1. März 2020 erfolgen (Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2018, 2019, 2020 vom 8. November 2018 - BGBl. I S. 1810).

Nach der über längere Zeit praktizierten Übung, wonach die Laufzeit des Tarifvertrages stets 24 Monate betrug und daher alle zwei Jahre (in den Jahren mit gerader Jahreszahl) im Frühjahr stattfand, wird im Jahr 2020 ein neuer Weg eingeschlagen. Der Tarifvertrag endet erst mit dem 31. August 2020. Die nächste Tarifrunde wird daher erst danach, also im Herbst 2020, beginnen. Und erst nach Abschluss der Tarifrunde wird zu entscheiden sein, wie der Bund die Besoldung und Versorgung seiner Beamten, Richter und Soldaten an die aktuellen Gegebenheiten anpasst. Das wird dann wohl erst gegen Ende 2020 der Fall sein.

Im Übrigen ist für den Bund zu berichten, dass der Entwurf eines Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes (BesStrModG) am 24. Oktober 2019 in 2. und 3. Lesung mit punktuellen Änderungen vom Deutschen Bundestag beschlossen worden ist. Die abschließende Beratung im Bundesrat hat am 28. November 2019 stattgefunden. Das Gesetz ist am 1. Januar 2020 in Kraft getreten.

Im Einzelnen sind durch das **BesStrModG** unter anderem folgende Regelungen getroffen worden:

1. Strukturelle Verbesserung und Erhöhung von Stellenzulagen:

Zu einer funktionsgerechten Besoldung gehört ein austariertes Zulagensystem. Herausgehobene Funktionen und bereichsspezifische Besonderheiten sollen sich in der Besoldung angemessen widerspiegeln. Daher erschien es angezeigt, diejenigen Stellenzulagen zu erhöhen, die über einen längeren Zeitraum nicht erhöht worden waren. Das System der Stellenzulagen ist, bedingt durch historische Entwicklungen, sehr komplex. Daher erschien es auch angezeigt, dieses System zu vereinfachen und Zulagentatbestände besser aufeinander abzustimmen. Schließlich waren auf Grund neuer Aufgaben des Bundes weitere Zulagentatbestände erforderlich. Diese sind durch das BesStrMG geschaffen worden.

2. Flexibilisierung und Erweiterung der Personalgewinnungs- u. Personalbindungsinstrumente:

Der öffentliche Dienst des Bundes will für die besten Nachwuchskräfte weiterhin finanziell attraktive Angebote machen. Die Gewährung eines Personalgewinnungszuschlags, einer Verpflichtungsprämie für Soldaten auf Zeit sowie eines Personalbindungszuschlags für Soldaten hat sich nach Auffassung der Bundesregierung als der richtige Weg erwiesen. Diese Instrumente sollten auf Grund der seit 2012 gesammelten Erfahrungen weiterentwickelt werden. Im Fokus standen dabei die Gewinnung dringend benötigter Fachkräfte sowie die Bindung vorhandenen Spitzenpersonals. Der Personalgewinnungszuschlag wird deshalb durch eine flexibilisierte und erweiterte Personalgewinnungsprämie ersetzt. Zudem wird eine Bindungsprämie, die es bisher nur als Zuschlag für Soldaten gab, auch für Beamte neu eingeführt. Für Soldaten auf Zeit wird unter dem Dach der bisherigen Verpflichtungsprämie ein eigenständiges, umfassendes Instrument geschaffen, das die bisherigen Einzelvorschriften verbessert und fortentwickelt zusammenführt. Beide Instrumente sollen es dem Bund als

Dienstherrn in schwierig zu besetzenden, spezialisierten Fachbereichen ermöglichen, Konkurrenzsituationen mit der Wirtschaft und der Wissenschaft zu bewältigen.

3. Anpassung der Auslandsbesoldung an geänderte Rahmenbedingungen:

Die Einsatzbedingungen von Bundeswehr und Polizei des Bundes im Ausland haben sich mit immer komplexeren und vielseitigeren Aufgaben stetig verändert. Darüber hinaus ist in den vergangenen Jahren die Zahl der Auslandseinsätze ebenso angestiegen wie die damit einhergehenden Belastungen des Personals. Die Auslandsbesoldung mit ihren verschiedenen besoldungsrechtlichen Komponenten wird daher an diese geänderten Rahmenbedingungen angepasst.

4. Vergütung für Soldaten mit besonderer zeitlicher Belastung:

Auch künftig erhalten Soldaten bei Tätigkeiten außerhalb des Grundbetriebs, für die weder eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit noch eine festgelegte Höchst-arbeitszeit besteht, und für die keine Dienstbefreiung gewährt werden kann, eine zusätzliche Vergütung. In Folge des Ergebnisses tatsächlicher Erhebungen wird die bisherige Unterscheidung der Dienste in kleine und große Anrechnungsfällen aufgegeben und unter Zusammenfassung der zeitlichen Dauer, der besonderen Erschwernisse am Wochenende, an Feiertagen oder in der Nacht pauschal eine Vergütung gewährt, welche den bisher erheblichen Verwaltungsaufwand verringert.

5. Reform der Bundesbesoldungsordnung B:

Die Bundesbesoldungsordnung B schreibt bisher die Bewertungen aller Leitungsämter und die Behördenstruktur fest. Zukünftig sollen bei den häufig vorkommenden Statusämtern (z.B. Präsident) **G r u n d a m t s b e z e i c h n u n g e n** die konkret benannten Leitungsämter ersetzen. Die Kontrolle durch den Gesetzgeber bleibt weiterhin über die Haushaltsgesetzgebung gewahrt. Zugleich sollen die Abstände zwischen den Besoldungsgruppen der Präsidenten- und Vizepräsidentenämter auf drei Besoldungsgruppen vereinheitlicht werden.

6. Stärkung der Attraktivität für Anwärter:

Die Anwärtergrundbeträge werden einheitlich festgelegt und mit den Anwärtersonderzuschlägen harmonisiert. Seit der Neustrukturierung der Anwärterbezüge durch das 2. Haushaltsstrukturgesetz vom 22. Dezember 1981 und der nochmaligen Verringerung der Anwärtergrundbeträge durch das Haushaltsbegleitgesetz 1984 stehen die Anwärtergrundbeträge nicht mehr im richtigen Verhältnis zum Anfangsgrundgehalt des jeweiligen Eingangsamts einer Laufbahn, da sich die vorgenannten sparbedingten Strukturänderungen unterschiedlich auf die Anwärtergrundbeträge ausgewirkt haben. Die Anwärtersonderzuschläge werden zukünftig der Höhe nach dergestalt begrenzt, dass die Anwärterbezüge nicht das Anfangsgrundgehalt des Amtes übersteigen, das den Anwärtern nach erfolgreichem Abschluss des Vorbereitungsdienstes übertragen werden soll. Zugleich wird für bestimmte Anwärter im Hinblick auf bereits während des Vorbereitungsdienstes bestehende Besonderheiten mit dem Anwärtererhöhungsbetrag ein neues besoldungsrechtliches Element eingeführt.

7. Honorierung besonderer Einsatzbereitschaft:

Zur Anerkennung einer besonderen Einsatzbereitschaft wird die Möglichkeit zur Gewährung einer Prämie eingeführt. Voraussetzung ist, dass das zu erzielende unaufschiebbare und zeitgebundene Ergebnis von gesamtstaatlichem und gesamtgesellschaftlichem Interesse ist.

8. Änderungen im Umzugskostenrecht:

Die Pauschvergütung für sonstige Umzugsauslagen wird durch die Unterscheidung nach Besoldungsgruppen modernisiert und vereinfacht, so dass künftig, wie auch im Reisekostenrecht, jeder Berechtigte besoldungsunabhängig die gleiche Pauschvergütung erhält. Weiterhin wird die Unterscheidung zwischen ledigen und verheirateten Personen aufgegeben: Die Berechtigten sowie deren mitumziehenden Ehegatten bzw. Lebenspartner und Kinder erhalten nunmehr besoldungsunabhängige, jeweils eigenständige Pauschalen. Der Pauschbetrag für mitumziehende Kinder wird hierbei deutlich angehoben. Daneben wird die Kostenerstattung für umzugsbedingten Nachhilfeunterricht erleichtert. Die Maßnahmen führen zu einer spürbaren praktischen und finanziellen Verbesserung und Transparenz, insbesondere für Haushalte mit Kindern, und so zu einer Erleichterung der Personalgewinnung. Neu geschaffen wird die Möglichkeit der Anwendung des sogenannten Wahlrechts auf Umzüge vom Inland ins Ausland.

9. Verschieben des Beginns der Entnahme aus dem Versorgungsfonds:

Um einen unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand zu vermeiden, wird der Beginn der Entnahme aus dem Versorgungsfonds von 2020 auf 2030 verschoben. Auf Grund der Altersstruktur der Betroffenen werden bis 2020 nur wenige der seit 2007 eingestellten Beamten, Richter und Soldaten in den Ruhestand versetzt werden oder treten; folglich wären nur geringe Entnahmen zu erwarten. Das neu einzurichtende Erstattungsverfahren rentiert sich erst ab einer gewissen Anzahl von Fällen bzw. Höhe der Erstattungsbeträge, die voraussichtlich erst 2030 erreicht werden.

10. Änderung beim Kindererziehungszuschlag:

Die rentenrechtlichen Regelungen der Anerkennung von Kindererziehungszeiten gelten auch für vor dem 1. Januar 1992 geborene Kinder. Deshalb erfolgt eine Neuregelung des Kindererziehungszuschlags für alle Kinder im BeamtVG.

11. Vereinfachung und Verbesserung der versorgungsrechtlichen Regelungen für Beurlaubungen zu zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtungen:

Bei der beamtenversorgungsrechtlichen Behandlung von Dienstzeiten im öffentlichen Dienst einer zwischenstaatlichen Einrichtung werden Änderun-

gen vorgenommen, um die Rechtsmaterie zu vereinfachen, Rechtsklarheit zu schaffen und zum Bürokratieabbau beizutragen.

Die ursprünglich vorgesehene Erhöhung des Familienzuschlags für das erste und das zweite Kind bei gleichzeitiger Halbierung des Verheiratetenzuschlags ist in dem Gesetz entgegen dem ursprünglichen Entwurf nicht enthalten.

In nächster Zeit in Angriff genommen werden soll eine Überarbeitung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG). Hierbei wird es vor allem darum gehen, das inzwischen über 40 Jahre alte Gesetz den aktuellen Erfordernissen anzupassen. Ein Schwerpunkt der Überarbeitung wird darin bestehen, zahlreiche Gerichtsentscheidungen der letzten Jahre, mit denen das Personalvertretungsrecht an etlichen Stellen Präzisierungen erfahren hat, in das Gesetz einzuarbeiten. In welchem Umfang auch Mitbestimmungstatbestände unter Umständen ausgeweitet werden sollen, bedarf noch eingehender Prüfung und der Abstimmung mit den Gewerkschaften.

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. Kurzfristig werden Ergebnisse nicht erwartet.

II.

Neueste Rechtsprechung

Verkürzung der Probezeit impliziert noch keine Feststellung der Bewährung:

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 7. Mai 2019 - 2 A 15.17 -

Leitsätze:

1. Das Unterbleiben der nach § 28 Abs. 4 Satz 1 BLV spätestens nach der Hälfte der Probezeit vorgesehenen dienstlichen Beurteilung eines Probebeamten bewirkt nicht die Rechtsfehlerhaftigkeit nachfolgender Probezeitbeurteilungen, sondern kann allenfalls im Einzelfall eine Verlängerung der Probezeit erfordern.
2. Eine Verkürzung der Probezeit nach §§ 29 Abs. 1, 31 Abs. 2 BLV und die Erteilung eines positiven Dienstzeugnisses sind ohne Bedeutung für die Feststellung der Bewährung des Probebeamten.
3. Dass der Probebeamte nach § 28 Abs. 4 Satz 1 BLV „vor Ablauf der Probezeit“ zu beurteilen ist, gebietet und rechtfertigt die Einleitung und Durchführung des Beurteilungsverfahrens vor Ablauf der Probezeit und damit auch vor dem Ende des - mit der Probezeit endenden - Beurteilungszeitraums. Allerdings dürfen die Erstellung der dienstlichen Beurteilung und

das Ende des Beurteilungszeitraums nur soweit auseinander fallen, wie es der Zweck der termingerechten Erstellung einer dienstlichen Beurteilung erfordert.

4. Das Urteil über die Bewährung des Probebeamten besteht in der prognostischen Einschätzung des Dienstherrn, ob der Probebeamte den Anforderungen des auf Lebenszeit zu übertragenden (Status-)Amtes voraussichtlich gerecht werden wird. Zur Verneinung der Bewährung genügen bereits begründete ernsthafte Zweifel
5. Nach dem in § 48 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 BLV festgelegten Regel-Ausnahme-Verhältnis ist es unzulässig, für Probezeitbeamte Regelbeurteilungen zu erstellen.

Regelung, nach der sich die Besoldung von Richtern gemeinsamer Obergerichte nach dem Recht des Sitzlandes richtet, verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz:

Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 27. März 2019 - 2 B 58.18 -

Leitsätze:

1. Eine zwischen zwei Ländern getroffene staatsvertragliche Regelung, wonach die Besoldung der im Dienst beider Länder stehenden Richter an den gemeinsamen Fachobergerichten (hier: Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg mit Sitz in Berlin) sich nach dem Recht des jeweiligen Sitzlandes richtet, verstößt nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG.
2. Bei der Bestimmung des Rechtsschutzziels in Anwendung der Grundsätze aus § 88 VwGO i.V.m. §§ 133 und 157 BGB ist neben dem Klageantrag und der Klagebegründung auch die Interessenlage des Klägers zu berücksichtigen, soweit sie sich aus dem Vortrag und sonstigen für das Gericht und den Klagegegner als Empfänger der Prozessklärung erkennbaren Umständen ergibt.
3. Es gibt keine Auslegungsregel, wonach ein Klagebegehren, das sich auf die (Feststellung der Verpflichtung zur) Zahlung einer höheren als der gesetzlich vorgesehenen Besoldung richtet, zugleich das Begehren enthält festzustellen, dass die Alimentation verfassungswidrig zu niedrig bemessen ist.

Dienstliche Beurteilungen bleiben insgesamt unberücksichtigt, wenn sich auch eine langfristig freigestellte Gleichstellungsbeauftragte bewirbt, für die es keine aktuelle dienstliche Beurteilung gibt:

Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen vom 19. März 2019 - 1 B 1301/18 -

Leitsatz:

Liegt für eine langjährig als Gleichstellungsbeauftragte vollständig freigestellte Beamtin keine aktuelle dienstliche Beurteilung vor und kann die letzte regelmäßige Beurteilung mangels belastbarer Tatsachengrundlage nicht mehr fiktiv fortgeschrieben werden, sind in einem nach dem Prinzip der Bestenauslese durchzuführenden Auswahlverfahren ausnahmsweise die Beurteilungen aller Bewerberinnen und Bewerber unberücksichtigt zu lassen und allein Hilfskriterien heranzuziehen. In diesem Fall ist dem Leistungsgrundsatz bei der Anwendung der

Hilfskriterien größtmögliche Geltung zu verschaffen, insbesondere indem der Dienstherr vorrangig auf wissenschaftliche fundierte Verfahren zur Eignungsfeststellung (z.B. strukturierte Auswahlgespräche, Assessment-Center) zurückgreift.

Nebeneinander von Regel- und Anlassbeurteilungen in der Regel nicht zu beanstanden:

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 9. Mai 2019 - 2 C 1.18 -

Leitsätze:

1. Es liegt - bei Einhaltung der verfassungs- und der einfachrechtlichen Vorgaben - im grundsätzlich weiten Organisationsermessen des Dienstherrn, wie er das Beurteilungssystem für seine Beamten regelt. Ein Beurteilungssystem, das auf im Drei-Jahres-Rhythmus zu erstellenden Regelbeurteilungen beruht, ist grundsätzlich nicht zu beanstanden. Bei der Frage, ob wegen einer Veränderung im Tätigkeitsbereich des Beamten eine Anlassbeurteilung zu erstellen ist, ist darauf zu achten, dass dadurch die Organisationsgrundscheidung des Dienstherrn für ein Regelbeurteilungssystem nicht entwertet wird.
2. Eine dienstliche (Regel-)Beurteilung kann ihre für eine Auswahlentscheidung erforderliche hinreichende Aktualität verlieren, wenn der Beamte nach dem Beurteilungstichtag der letzten Regelbeurteilung während eines erheblichen Zeitraums wesentlich andere Aufgaben wahrgenommen hat.
3. Ein erheblicher Zeitraum im vorstehenden Sinne liegt vor, wenn bei einem dreijährigen Beurteilungszeitraum die anderen Aufgaben während des (deutlich) überwiegenden Teils (zu zwei Dritteln) des Beurteilungszeitraums wahrgenommen wurden, also zwei Jahre lang. Bei einem zweijährigen Regelbeurteilungszeitraum fehlt es an einem - eine Anlassbeurteilung erforderlich machenden - erheblichen Zeitraum.
4. Wesentlich andere Aufgaben im vorstehenden Sinne liegen vor, wenn der Beamte in seinem veränderten Tätigkeitsbereich Aufgaben wahrnimmt, die einem anderen (höherwertigen oder einer anderen Laufbahn zugehörigen) Statusamt zuzuordnen sind. Bei sog. gebündelten Dienstposten ist dies nur der Fall, wenn dieser nicht auch derjenigen Besoldungsgruppe zuzuordnen ist, der die bisherigen Aufgaben des Beamten entsprachen.
5. Muss für einen Beamten wegen einer veränderten Aufgabenwahrnehmung eine Anlassbeurteilung erstellt werden, hat dies nicht zwangsläufig zur Folge, dass allein deswegen auch für alle Mitbewerber, bei denen keine solche Tätigkeitsänderung eingetreten ist, ebenfalls Anlassbeurteilungen zu erstellen sind. Auch größere Zeitdifferenzen zwischen einer Regel- und einer Anlassbeurteilung sind hinzunehmen, solange ein Qualifikationsvergleich auf der Grundlage dieser Beurteilungen ohne ins Gewicht fallende Benachteiligung eines Bewerbers nach Bestenauslesegrundsätzen möglich bleibt.
6. Einer Begründung des Gesamturteils bei einer im sog. Ankreuzverfahren oder allein anhand von Zahlen- oder Buchstabenwerten erstellten dienstlichen Beurteilung bedarf es nicht, wenn diese eine vergleichsweise geringe Anzahl von Einzelmerkmalen (hier: sieben) betrifft, denen der Dienstherr zulässigerweise eine gleich große Bedeutung (dasselbe Gewicht) zumisst.

Transsexuellengesetz gebietet nicht, den gesamten Inhalt der Personalakte rückwirkend der neuen Namensführung anzupassen:

Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Hamburg vom 27. Mai 2019 - 5 Bf 225/18.Z -

Leitsätze:

1. § 5 Abs. 1 des Transsexuellengesetzes (TSG) begründet keinen Anspruch für Beamtinnen und Beamte, nach der Änderung ihrer Vornamen den Inhalt ihrer Personalakte rückwirkend (auch für den Zeitraum vor der Namensänderung) der neuen Namensführung anzupassen.
2. Ein solcher Anspruch ergibt sich auch nicht aus dem datenschutzrechtlichen Berichtigungsanspruch (Art. 16 DSGVO), der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht (§78 BBG) oder dem Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG).

Auswahl eines Bewerbers, der wegen Verbots der Sprungbeförderung einem Beförderungsverbot unterliegt, scheitert an Art. 33 Abs. 2 GG:

Beschluss des Verwaltungsgerichtshofs Hessen vom 11. Juli 2019 - 1 B 2404/18

Leitsätze:

1. Das Verbot der Sprungbeförderung und die in § 21 Abs. 1 HBG normierten Wartefristen dienen der Verwirklichung des Leistungsgrundsatzes und sind gesetzlich normierte negative Eignungsvoraussetzungen.
2. Die Auswahl eines Bewerbers um eine Beförderungsstelle, der im maßgeblichen Zeitpunkt der Auswahlentscheidung einem Beförderungsverbot unterliegt, scheidet wegen Verstoßes gegen Art. 33 Abs. 2 GG aus.

Ranking von Beamten unterschiedlicher Laufbahnen ohne Schaffung einer Kompatibilität der Beurteilungen verstößt gegen Art. 33 Abs. 2 GG:

Beschluss des Verwaltungsgerichtshofs Hessen vom 2. Mai 2019 - 1 B 2040/18

Leitsätze:

1. Die Beurteilungen von Beamten verschiedener Laufbahnen (hier: Beamte des höheren allgemeinen und des höheren technischen Verwaltungsdienstes) sind nicht ohne weiteres miteinander vergleichbar.
2. Es verstößt gegen Art. 33 Abs. 2 GG, wenn Beamte verschiedener Laufbahnen im Rahmen eines Auswahlverfahrens in eine Rangfolge zueinander gesetzt werden, ohne dass deren dienstliche Beurteilungen zuvor „kompatibel“ gemacht worden sind.

Verwendung des Beurteilungsbeitrags eines Dritten ohne eigene Wertung durch den zuständigen Erstbeurteiler entzieht der so entstehenden Beurteilung ihre Tauglichkeit als Grundlage einer Auswahlentscheidung:

Leitsätze:

1. Grundsätzlich verstößt es nicht gegen das Prinzip der Bestenauslese, wenn der Dienstherr nicht einzelne (höherwertige) Dienstposten in Verbindung mit einer Planstelle ausschreibt, sondern nach einer Bestenauslese auf Grundlage der dienstlichen Beurteilungen die zu befördernden Beamten auswählt und anschließend deren Dienstposten gegebenenfalls im Hinblick auf das zu vergebende neue höhere Statusamt zuschneidet.
2. Übernimmt der zuständige Erstbeurteiler mangels eigener Kenntnis von den Leistungen des zu beurteilenden Beamten im Beurteilungszeitraum den Beurteilungsbeitrag eines Dritten ohne eigene Wertung, führt dies dazu, dass die dienstliche Beurteilung keine taugliche Grundlage der Auswahlentscheidung sein kann.

Verwendung eines Beurteilungsbeitrags unzulässig, der sich nicht zu allen zu bewertenden Einzelmerkmalen äußert:

**Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen vom 18. April 2019 - 1 A
1285/17 -**

Leitsatz:

Ein Beurteiler, der die dienstliche Beurteilung eines Beamten für einen mehr als nur unerheblichen Teil des Beurteilungszeitraums auf seine eigenen Anschauungen stützen kann, darf hinsichtlich des verbleibenden Teilzeitraums nicht auf einen Beurteilungsbeitrag zurückgreifen, dessen (textliche) Bewertungen sich nicht zu allen zu bewertenden Einzelmerkmalen äußern und der deshalb unvollständig ist.

Eilrechtsschutz gegen Abbruch eines Auswahlverfahrens nur innerhalb eines Monats

Beschluss des Verwaltungsgerichtshofs Hessen vom 3. Mai 2019 - 1 B 652/18 -

Leitsätze:

1. Eilrechtsschutz gegen den Abbruch eines Auswahlverfahrens ist innerhalb eines Monats nach Zugang der Mitteilung über den Abbruch des früheren Auswahlverfahrens zu beantragen.
2. Der Beginn dieser Frist wird durch eine fehlende oder unzureichende Mitteilung des sachlichen Grundes für den Abbruch des Auswahlverfahrens nicht hinausgeschoben.

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!**