



Bonn, Mai 2016

AhD Newsletter Nr.: 2/2016

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 Bibliothekare e.V., Bundesverband der Lebensmittelchemiker/-innen im öffentlichen Dienst e.V., Verband Deutscher Meteorologen, Vereinigung der techn. Mitglieder des Deutschen Patentamtes/Prüfervereinigung e. V.

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

Im **Bundsbereich** richtete sich das Hauptaugenmerk aktuell auf die Tarifverhandlungen für Bund und Kommunen, die am 21. März begonnen haben und am 29. April zum Abschluss gekommen sind.

dbb und ver.di waren mit folgenden Forderungen in die Verhandlungen gegangen:

**Lineare Erhöhung der Tabellenentgelte um 6 Prozent,
Erhöhung der Auszubildendenentgelte um 100 € monatlich,
Angleichung des Urlaubsanspruchs auf 30 Tage,
unbefristete Übernahme für alle Auszubildenden,
Tariflicher Ausschluss sachgrundloser Befristungen,
zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses
auf Beamte und Versorgungsempfänger,
Laufzeit des Tarifvertrages 12 Monate.**

Der Zweite Vorsitzende des dbb, Willi Russ, hat bei der Präsentation dieser Forderungen am 18. Februar 2016 in Berlin keinen Zweifel an seiner Entschlossenheit aufkommen lassen. Als Verhandlungsführer wolle er in der anstehenden Tarifrunde mit Bund und Kommunen signifikant höhere Einkommen für die Beschäftigten durchsetzen. Die Flüchtlingssituation habe allen gezeigt, wie wichtig ein motivierter, funktionsfähiger und personell angemessen ausgestatteter öffentlicher Dienst sei. Es gebe aber jede Menge Handlungsbedarf, bei der generellen Bezahlung ebenso wie bei der Übernahmezusage für die Auszubildenden. Andernfalls könne der Personalbedarf bald nicht mehr gedeckt werden. Dann drohten Leistungseinschränkungen auf Seiten des Staates.

Die Staatseinnahmen seien stabil, auch wenn die Haushaltslage einiger Kommunen schwierig sei. Die Staatskassen seien so gut gefüllt wie lange nicht mehr. Auch dieser Umstand habe viel mit der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu tun. Jetzt würde der faire Anteil am wirtschaftlichen Erfolg eingefordert. Das sei nur recht und billig und gelte für Arbeitnehmer und Beamte gleichermaßen.

Die eigentlichen Tarifverhandlungen haben am 21. März 2016 in Potsdam begonnen. Die Arbeitgeber von Bund und Kommunen haben die von Gewerkschaftsseite erhobenen Forderungen zunächst als unrealistisch bezeichnet und ihrerseits Einschnitte bei der betrieblichen Altersvorsorge VBL gefordert. Damit soll erreicht werden, dass die VBL langfristig finanzierbar bleibt. Die erste Gesprächsrunde ist nach nur etwa zwei Stunden ergebnislos zu Ende gegangen. Die zweite Verhandlungsrunde wurde für den 11. April 2016 verabredet, eine dritte – so denn erforderlich – für den 28. und 29. April.

Soweit die Ausgangslage. Die Erfahrung zeigt, dass der Abschluss, auf den sich die Tarifvertragsparteien zum Schluss verständigen, in der Regel deutlich anders aussieht als die ursprüngliche Forderung der Arbeitnehmerseite oder auch als das erste Angebot der Arbeitgeberseite. Sicherlich erschien die Gesamtforderung – gerade auch mit Blick auf eine Laufzeit von nur einem Jahr – nicht ohne Weiteres erreichbar. Im Übrigen fällt auf, dass Andrea Nahles als Bundesministerin für Arbeit und Soziales just am Tage des Verhandlungsbeginns der Tarifverhandlungen verkündete, dass die diesjährige Rentenerhöhung zum 1. Juli mit 4,25 % im Westen und sogar 5,95 % im Osten so hoch ausfallen wird wie seit 23 Jahren nicht mehr. Dieser Umstand wurde von Vielen dahin gedeutet, dass auch der Tarifabschluss des Bundes vergleichsweise eher großzügig ausfallen könne und – jedenfalls aus der Sicht von Frau Nahles – auch ausfallen solle.

Nach der zweiten Verhandlungsrunde am 11. April, die keine nennenswerten Annäherung der Standpunkte brachte, führte die dritte Verhandlungsrunde am 28. und 29. April dann zu einer Einigung mit einem entsprechenden Tarifabschluss. Das Ergebnis sieht für den Bundesbereich wie folgt aus:

**Lineare Erhöhung der Tabellenentgelte ab 01.03.2016 um 2,4 %,
weitere lineare Erhöhung zum 01.02.2017 um 2,35 %,
Erhöhung der Auszubildendenentgelte ab 01.03.2016 um 35 €,
Erhöhung der Auszubildendenentgelte zum 01.02.2017 um weitere 30 €,
Einheitlicher Jahresurlaub für Auszubildende 29 Tage,
Verlängerung der Altersteilzeit um zwei Jahre,
Laufzeit des Tarifvertrags zwei Jahre (bis 28.02.2018).**

Für die AhD ist das Verhandlungsergebnis, auch wenn es für die Beamten naturgemäß nicht unmittelbar gilt, gleichwohl von großem Interesse, weil sich auf der Grundlage des Tarifabschlusses anschließend sogleich die Frage stellt, wie der Bund das Tarifergebnis auf den Bereich seiner Beamten, Richter, Soldaten und Versorgungsempfänger überträgt. Politisch war von zuständiger Seite hierzu schon zu vernehmen, dass der Bund das Tarifergebnis inhalts- und zeitgleich auf seine Beamten, Richter, Soldaten und Versorgungsempfänger übertragen will, gekürzt lediglich um die Versorgungsrücklage von 0,2 Prozentpunkten. Die Übertragung des Tarifergebnisses auf den Beamtenbereich wird erfahrungsgemäß einige Zeit in Anspruch nehmen. Das entsprechende Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz muss zunächst das parlamentarische Verfahren durchlaufen und vom Deutschen Bundestag beschlossen werden.

Abgesehen von der Tarifrunde gibt es aus dem **Bundesbereich** zurzeit kaum Interessantes zu vermelden. Erwähnung verdient nur der Gesetzentwurf, der eine Verlängerung der Versorgungsrücklage über das Jahr 2017 hinaus vorsieht und sich gegenwärtig im Gesetzgebungsverfahren befindet. Die bisher geltende Regelung sieht vor, dass bei jeder Besoldungs- und Versorgungsanpassung der jeweilige Erhöhungsbetrag um 0,2

Prozentpunkte gekürzt wird und dieser Kürzungsbetrag einem Sondervermögen als Versorgungsrücklage zugeführt wird. Diese Regelung ist bisher bis zum Jahresende 2017 befristet und läuft daher an sich Ende nächsten Jahres aus. Der neue Gesetzentwurf sieht eine Verlängerung der bestehenden Regelung bis zum Jahresende 2032 vor. Die Folge wäre, dass Besoldungs- und Versorgungsanpassungen nach dem 31.12.2017 weiterhin um die Versorgungsrücklage von 0,2 Prozentpunkten gekürzt würden. Wie zu erfahren war, ist die Fortführung der Versorgungsrücklage im Bund mit Blick auf den im Verhältnis zu den Ländern deutlich kleineren Anteil von Versorgungsempfängern und die günstige Haushaltssituation finanziell eigentlich nicht erforderlich, soll aber aus politischen Gründen dennoch vorgenommen werden. Der Ausgang des Gesetzgebungsverfahrens erscheint aber offen. Im Bundestag gibt es wohl durchaus auch Kräfte, die die Fortführung der Versorgungsrücklage ablehnen. Ein Scheitern des Gesetzentwurfs ist daher nicht ausgeschlossen.

Zur Situation in den **einzelnen Ländern** ist Folgendes zu berichten:

In **Baden-Württemberg** ist am 13. März 2016 ein neuer Landtag gewählt worden. Eine Fortsetzung der bisherigen Regierungskoalition aus GRÜNEN und SPD ist wegen des Wahlergebnisses nicht möglich; beide Parteien zusammen haben im neuen Landtag keine Mehrheit mehr. Wie es weitergeht, ist noch nicht abschließend geklärt. Es wird wohl auf eine Koalition aus GRÜNEN und CDU hinauslaufen. In jedem Fall wird das für die Besoldung zuständige Ministerium für Wirtschaft und Finanzen, das bisher von dem SPD-Politiker Nils Schmid geleitet wurde, neu besetzt. Ob dieses Ressort künftig von der CDU oder von den GRÜNEN besetzt wird, bleibt abzuwarten. Nach der Regierungsbildung wird aufmerksam zu verfolgen sein, welche „Beamtenpolitik“ die neue Landesregierung machen wird. Die Erfahrungen mit der gegenwärtigen hessischen Landesregierung, die auch von einem Bündnis aus CDU und GRÜNEN getragen wird, sprechen nicht unbedingt dafür, dass sich die Situation für die Beamten in Baden-Württemberg verbessern wird.

Zur gegenwärtigen Besoldungssituation in Baden-Württemberg ist anzumerken, dass es für das Jahr 2016 zunächst weiterhin bei den Regelungen bleiben wird, die der bisherige Landtag auf der Basis des Tarifergebnisses vom Frühjahr 2015 getroffen hat. Das bedeutet, dass die Angehörigen der niedrigeren Besoldungsgruppen bis einschließlich A 9 ihre diesjährigen Besoldungserhöhungen – nominell in gleicher Höhe wie die Tarifbeschäftigten – ab 1. März erhalten. Für die Angehörigen der Besoldungsgruppen A 10 bis A 12 ist eine um vier Monate verzögerte Bezügeanpassung, also zum 1. Juli 2016, vorgesehen. Für den höheren Dienst (Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 und die übrigen Besoldungsordnungen) wird die Bezügeanpassung erst zum 1. November 2016 in Kraft treten. Für den höheren Dienst bedeutet das auch für das Jahr 2016 eine Verzögerung um immerhin acht Monate gegenüber der Tarifierhöhung. Auch bleibt es bis auf weiteres erst einmal dabei, dass die Eingangsbesoldung für den höheren Dienst (Besoldungsgruppen A 13 und R 1) für die Dauer von drei Jahren um 8 % abgesenkt wird.

Im **Freistaat Bayern** sind die Bezüge der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger zum 1. März 2016 um 2,3 % erhöht worden (2. Stufe der Umsetzung des Tarifergebnisses 2015). Für die jetzige Besoldungsanpassung gilt auch der für den Tarifbereich vereinbarte Mindestbetrag von 75,00 €.

Gleichzeitig mit der letztjährigen Besoldungsanpassung sind alle Stellenzulagen, die bisher eingefroren waren und daher an linearen Erhöhungen nicht teilgenommen haben, dynamisiert worden. Das gilt auch für die sog. Ministerialzulage, die seit 1975 nicht mehr erhöht worden ist. All diese Zulagen sind jetzt zum 1. März 2016 um 2,3 % erhöht worden.

Des Weiteren ist aus Bayern zu berichten, dass im neuen Haushalt der ansehnliche Betrag von 10 Millionen € für Stellenhebungen zur Verfügung gestellt wurde. Dadurch wird der Stellenkegel in den jeweiligen Laufbahnen zum Teil deutlich verbessert. Diese Maßnahme ist im Zusammenhang mit den Bestrebungen Bayerns zu sehen, den öffentlichen Dienst mittel- und langfristig für junge Leute interessant und attraktiv zu gestalten. Maßgeblicher Ausgangspunkt für diese Bestrebungen ist der demographische Wandel und die damit einhergehende Schwierigkeit, künftig genügend qualifiziertes Personal für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Nachwuchsgewinnung ist eine zentrale Aufgabe des öffentlichen Dienstes für die kommenden Jahre. Im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft kann der öffentliche Dienst mit Geld nur begrenzt punkten. Starke Wirtschaftsunternehmen können regelmäßig höhere Gehälter zahlen als der öffentliche Dienst. Dieser muss daher durch andere Faktoren attraktiv erscheinen, z.B. im Bereich der Gestaltung der Arbeitszeit, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie usw.

Nachdem im Land **Berlin** im vergangenen Jahr politisch entschieden wurde, das bisher im Verhältnis zum Bund und zu den übrigen Ländern ausgesprochen ungünstige Besoldungs- und Versorgungsniveau schrittweise an den Durchschnitt aller Länder anzugleichen, sind Besoldung und Versorgung zum 1. August 2015 zunächst um 3 % angehoben worden. Inzwischen ist die Frage künftiger Besoldungsanpassungen politisch dahin entschieden worden, in den Jahren 2016 und 2017 Besoldungs- und Versorgungsanpassungen vorzunehmen, die jeweils um 0,5 % über der Tarifierhöhung (abzüglich 0,2 % für die Versorgungsrücklage) liegen. Es ist daher davon auszugehen, dass im Jahr 2016 nun so verfahren wird. Das bedeutet, dass für das Jahr 2016 mit einer Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge um 2,6 % (Tarifergebnis 2,3 % abzüglich 0,2 % Versorgungsrücklage zuzüglich 0,5 %) zu rechnen ist.

Da im Land Berlin am 18. September 2016 die Wahl zum Abgeordnetenhaus stattfindet, ist mit bedeutsamen Maßnahmen in den Bereichen Beamtenrecht, Besoldungsrecht und Versorgungsrecht in den kommenden Monaten nicht mehr zu rechnen. Auch die Anhebung der Altersgrenze, die in Berlin noch immer unverändert ist, wird in der zu Ende gehenden Wahlperiode des Abgeordnetenhauses nicht mehr vorgenommen. Im Übrigen wird es Änderungen nur noch geben, um einem für Teilbereiche der öffentlichen Verwaltung entstehenden erhöhten Personalbedarf, der seine Ursache in dem unerwartet hohen Zuzug von Flüchtlingen hat, Rechnung zu tragen. So ist daran gedacht, Verwendungseinkommen, die Ruhestandsbeamte durch anderweitige Tätigkeiten im öffentlichen Dienst erzielen, befristet bis 2018 nicht auf das Ruhegehalt anzurechnen. Eine solche Nichtanrechnung soll sich aber auf Personen beschränken, die tatsächlich in Bereichen eingesetzt sind, in denen die hohen Flüchtlingszahlen einen zusätzlichen Personaleinsatz auch wirklich erfordern.

Das Land **Brandenburg**, das vor einiger Zeit ein ganzes Paket komplett neuer Landesgesetze zur Ablösung des bis dahin noch fortgeltenden Bundesrechts im Bereich des gesamten Beamtenrechts in Kraft gesetzt hat, ist weiterhin damit beschäftigt, ein sogenanntes „Bereinigungsgesetz“ durch die parlamentarischen Beratungen zu bringen und

zu verabschieden, um zahlreiche gesetzgeberische Unzulänglichkeiten, die inzwischen offenbar geworden sind, wieder zu beseitigen. Das Gesetzgebungsverfahren wird voraussichtlich noch geraume Zeit in Anspruch nehmen.

Die Besoldungs- und Versorgungsanpassung 2016 erfolgt in Brandenburg in der Weise, dass die Bezüge zum 1. Juli 2016 um 2,1 % (2,3 % abzüglich 0,2 % Versorgungsrücklage), mindestens jedoch um 75,00 € erhöht werden.

Mit Blick auf die auch in einigen Bereichen der Verwaltung des Landes Brandenburg angespannte Lage, hervorgerufen durch die hohen Flüchtlingszahlen, besteht der Wunsch, vermehrt Ruheständler für die Wahrnehmung entsprechender Verwaltungsaufgaben einzusetzen. Um eine solche Tätigkeit für den betreffenden Personenkreis attraktiv zu machen, soll das Beamtenversorgungsrecht dahin geändert werden, dass sog. Verwendungseinkommen aus Tätigkeiten im öffentlichen Dienst generell nicht mehr auf das Ruhegehalt angerechnet werden. Diese Nichtanrechnung setzt auch nicht voraus, dass es sich um eine Tätigkeit mit Flüchtlingsbezug handelt. Jedweder Hinzuverdienst von Ruhestandsbeamten, die das gesetzliche Ruhestandsalter bereits erreicht haben, wird künftig nicht mehr auf das Ruhegehalt angerechnet. Die beabsichtigten Maßnahmen befinden sich im Gesetzgebungsverfahren.

In der Freien Hansestadt **Bremen** ist ein vollständig neues Landesbesoldungsgesetz in Vorbereitung, das das bisher noch als Landesrecht fortgeltende Bundesbesoldungsgesetz (Stand: 2006) mit zahlreichen landesrechtlichen Folgeänderungen endgültig ablösen wird. Der entsprechende Gesetzentwurf ist in der Woche nach Ostern vom Senat verabschiedet worden und wird nun der Bürgerschaft zugeleitet. Inhaltlich ist von Bedeutung, dass bei dieser Gelegenheit die Besoldung für Teildienstfähige neu geregelt wird. Vorgesehen ist, dass dieser Personenkreis künftig eine Besoldung erhält, bei der zusätzlich zu dem der anteiligen Arbeitszeit entsprechenden Prozentsatz die Hälfte des Differenzbetrages zur vollen Besoldung gezahlt wird.

Beim Thema Besoldungsanpassung bleibt es bei der politischen Festlegung aus der Koalitionsvereinbarung des vergangenen Jahres. Danach soll nach Abschluss der jeweiligen Tarifverhandlungen die Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger stets in der Weise erfolgen, dass das Tarifergebnis mit dem betreffenden Steigerungssatz unverändert übernommen wird, der Zeitpunkt des Inkrafttretens unter Umständen aber ein paar Monate hinausgeschoben wird. Diese Regelung wird ab 2017 Anwendung finden. Für das Jahr 2016 hat man die Bezüge der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger in Bremen in gleichem Umfang erhöht wie die Entgelte der Tarifbeschäftigten. Allerdings tritt die diesjährige Erhöhung – ebenso wie auch 2015 - vier Monate später in Kraft als für die Tarifbeschäftigten, allerdings für alle Laufbahnen einheitlich. Das bedeutet, dass die Bezüge für Beamte, Richter und Versorgungsempfänger im Jahre 2016 zum 1. Juli um 2,3 %, mindestens aber um 75,00 €, erhöht werden.

Die neue politische Linie, den jeweiligen Tarifabschluss stets inhaltsgleich, aber mit zeitlicher Verzögerung auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger zu übertragen, ist im Grundsatz zu begrüßen, weil damit Modalitäten der Besoldungsanpassung wie im Jahr 2013 (doppelte Nullrunde für den höheren Dienst) wohl ausgeschlossen seien; die im Verhältnis zu den Tarifbeschäftigten verzögerte Inkraftsetzung bedeutet aber eine generelle Benachteiligung der Beamtenschaft, für die es sachliche Gründe

nicht gibt. Bezogen auf das jeweilige Kalenderjahr führt eine solche verspätete Besoldungsanpassung zu einer messbaren Benachteiligung zu Lasten der Beamten.

In der Freien und Hansestadt **Hamburg** ist zum 1. März 2016 die zweite Stufe der Besoldungserhöhung infolge der Tarifierhöhung vom Frühjahr 2015 wirksam geworden. Zu diesem Zeitpunkt sind Besoldung und Versorgung um 2,1 % (2,3 % abzüglich 0,2 % Versorgungsrücklage), mindestens um 75,00 €, erhöht worden. In diesem Jahr stehen weitere Entscheidungen zur Besoldungsanpassung daher nicht an.

Im Übrigen hat Hamburg in dem Verfahren zum Streikverbot von Beamten, das gegenwärtig beim Bundesverfassungsgericht anhängig ist und für das in nächster Zeit ein Termin zur mündlichen Verhandlung erwartet wird, eine Stellungnahme abgegeben. Danach wird für erforderlich gehalten, dass das Streikverbot für alle Beamten uneingeschränkt erhalten bleibt und auch für Beamte, die nicht mit hoheitlichen Aufgaben betraut sind, nicht aufgelockert wird.

Nachdem in **Hessen** im Anschluss an die Tarifverhandlungen vom Frühjahr 2015 zunächst nicht recht klar war, ob es dort nach der Tarifierhöhung im Jahr zuvor eine Besoldungsanpassung geben wird, ist es für das Jahr 2015 bei der im Koalitionsvertrag zwischen CDU und GRÜNEN vorgesehenen „Nullrunde“ geblieben. Auch auf der Grundlage des Urteils des Bundesverfassungsgerichts vom 5. Mai 2015 hat man in Hessen keinen Anlass gesehen, von dieser politischen Absicht abzuweichen. Nach dem Koalitionsvertrag soll für die kommenden Jahre eine gesetzliche Regelung getroffen werden, die – unabhängig vom jeweiligen Tarifergebnis – für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger eine Anpassung von jeweils nur 1 % vorsieht. Mit Blick auf die auffallend hohen Steuereinnahmen ist aber fraglich, ob diese Absicht politisch durchzuhalten ist. Eine abschließende politische Entscheidung ist dazu bisher aber nicht getroffen. Im Augenblick erscheint daher völlig offen, wie das Thema Besoldungsanpassung in Hessen in diesem Jahr geregelt wird.

In **Mecklenburg-Vorpommern** hat man sich schon im vergangenen Jahr entschlossen, Regelungen zur Besoldungsanpassung zu treffen, die bis ins Jahr 2017 reichen. Diese Regelungen sehen vor, dass die nächste Besoldungsanpassung zum 1. September 2016 erfolgt, und zwar um 2,0 %, mindestens um 65,00 €. Danach wird die Besoldung zum 1. Juni 2017 erneut angehoben, und zwar um 1,75 %. Das Gesetzgebungsverfahren zu dieser Besoldungsanpassung 2016 / 2017 läuft derzeit noch. Die Tarifrunde, die im Frühjahr 2017 ansteht, wird daher keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Beamtenbesoldung desselben Jahres haben. Weiterer gesetzgeberischer Handlungsbedarf für diesen Bereich wird dann erst wieder im Jahr 2018 entstehen. Im Übrigen wird am 4. September 2016 in Mecklenburg-Vorpommern ein neuer Landtag gewählt. Mit neuen Gesetzgebungsverfahren in der zu Ende gehenden Wahlperiode ist daher nicht mehr zu rechnen.

In **Niedersachsen** hat sich in der Frage der Besoldungs- und Versorgungsanpassung nichts Neues ergeben. Man hat das Ergebnis der Tarifverhandlungen 2015 nicht abgewartet, sondern die Besoldungs- und Versorgungsanpassung bereits vorab geregelt. Das entsprechende Gesetz sieht für das Jahr 2016 vor, dass die Besoldungs- und Versorgungsbezüge zum 1. Juni 2016 um 2,0 % erhöht werden. Damit ist das Problem der Besoldung und Versorgung in Niedersachsen für das Jahr 2016 geregelt. Weiterer Handlungsbedarf entsteht erst wieder im kommenden Jahr.

Die Arbeiten zur Schaffung eigenständiger landesgesetzlicher Vorschriften für den Bereich des Beamtenrechts, des Besoldungsrechts, des Beamtenversorgungsrechts und weiterer beamtenrechtlicher Teilgebiete, in denen bisher das Bundesrecht in der Fassung von 2006 noch immer als Landesrecht fortgalt, dauern an. So stehen gegenwärtig ein eigenständiges Landesbesoldungsgesetz und ein Landesbeamtenversorgungsgesetz an. Substantielle Änderungen im Verhältnis zum Bundesrecht sind aber nicht beabsichtigt. Mit dem neuen Landesbesoldungsgesetz werden für den Bereich der A-Besoldung aber nun auch in Niedersachsen die Erfahrungsstufen eingeführt.

Im Land **Nordrhein-Westfalen** ist das Gesetzgebungsverfahren für die Anpassung der Besoldung und Versorgung in den Jahren 2015 und 2016 erst kurz vor Jahresschluss 2015 abgeschlossen worden. Für das Jahr 2016 sieht dieses Gesetz vor, dass die Bezüge zum 1. August 2016, gegenüber der Tarifierhöhung also um fünf Monate zeitverzögert, um 2,1 % (2,3 % abzüglich 0,2 % Versorgungsrücklage) erhöht werden. Als Mindestbetrag erhalten auch die Beamten die für die Tarifbeschäftigten vorgesehenen Betrag von 75,00 €.

Die politischen Vorüberlegungen für die Besoldungsanpassungsrunde 2017/2018, nach der der Tarifabschluss 2017 – wohl mit Blick auf die dann anstehende Landtagswahl – inhaltsgleich, aber etwas zeitverzögert, auf den Bereich der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger übertragen werden soll, sind weiterhin aktuell. Diese Linie entspricht derjenigen, an der man sich auch in Bremen orientieren will.

In einem umfassenden Dienstrechtsmodernisierungsgesetz, das sich jetzt im Gesetzgebungsverfahren befindet und zum 1. Januar 2017 in Kraft treten soll, soll u.a. die Besoldungstabelle neu gefasst werden. Die bisherige Sonderzahlung, die als Weihnachtsgeld jeweils mit den Dezemberbezügen ausgezahlt wurde, soll in die Tabelle eingearbeitet und dann jeden Monat anteilig ausgezahlt werden. In diesem Punkt ist aber eine für den höheren Dienst nachhaltig ungünstige Regelung vorgesehen. Die jährliche Sonderzahlung, die sich ursprünglich mal für alle Laufbahnen einheitlich auf ein volles Monatsgehalt belief, wird gegenwärtig – gestaffelt nach Laufbahnen – in unterschiedlichen Prozentsätzen gewährt (einfacher und mittlerer Dienst 60 %, gehobener Dienst 45 %, höherer Dienst 30 %). Mit diesen Prozentsätzen soll die Sonderzahlung jetzt in die Tabelle eingearbeitet werden. Dadurch werden die unterschiedlichen Prozentsätze auf Dauer festgeschrieben. Eine strukturelle Veränderung der Besoldungstabelle zu Lasten des höheren Dienstes ist die Folge; die Besoldungsabstände zwischen Ämtern unterschiedlicher Laufbahnen werden auf diese Weise spürbar verringert.

In dem Entwurf eines Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes ebenfalls enthalten ist eine Regelung, nach der Beamte, die über das gesetzliche Ruhestandsalter hinaus im aktiven Dienst verbleiben, einen Besoldungszuschlag von 10 % erhalten können. Voraussetzung hierfür ist aber, dass an ihrem Verbleiben im Dienst ein besonderes öffentliches Interesse besteht. Gedacht ist beispielsweise an Polizeibeamte, die man benötigt, um den erhöhten Personalbedarf zu decken, der durch gestiegene Sicherheitsanforderungen ausgelöst worden ist. Bei der Polizei werden 500 neue Stellen geschaffen. Bevor die Nachwuchskräfte für diese neuen Stellen ausgebildet sind, muss man aber auf Beamte, die die Altersgrenze bereits erreicht haben, zurückgreifen. Die Möglichkeit, solchen Beamten den erwähnten Besoldungszuschlag zu gewähren, wird daher bis zum 31. Dezember 2019 befristet.

Im Land **Rheinland-Pfalz** hat am 13. März 2016 eine Landtagswahl stattgefunden. Die bisherige Landesregierung aus SPD und GRÜNEN hat im neuen Landtag keine Mehrheit mehr. Die neue Koalition, die sich nun zusammengefunden hat, wird aus SPD, FDP und GRÜNEN bestehen.

Die gesetzliche Regelung, nach der die Bezüge für Beamte, Richter und Versorgungsempfänger bis einschließlich 2016 jährlich um nur 1,0 % erhöht werden sollten, hat das Land noch im vergangenen Jahr aufgehoben. Die Dienst- und Versorgungsbezüge für die Jahre 2015 und 2016 sind entsprechend dem Tarifabschluss vom Frühjahr 2015 inhalts- und zeitgleich erhöht worden. Damit ist die bisher geltende 1 %-Regelung erledigt. Die für das Jahr 2016 vorgesehene Erhöhung ist zum 1. März 2016 wirksam geworden. Bei der nächsten Tarifrunde, die im Frühjahr 2017 ansteht, muss die Besoldungssituation für Beamte, Richter und Versorgungsempfänger im Land Rheinland-Pfalz politisch neu bewertet werden. Wie diese Bewertung im Lichte der neuen Regierungskoalition ausfällt, bleibt abzuwarten. Eine Rückkehr zur 1%-Regelung ist zwar unwahrscheinlich, eine Wiederholung der 2015 getroffenen Regelung aber auch nicht sicher.

Wegen des flüchtlingsbedingten erhöhten Personalbedarfs in einigen Bereichen der Verwaltung, den man unter anderem mit Ruhestandsbeamten decken möchte, ist beabsichtigt, die Anrechnung von Verwendungseinkommen aufzuheben. Diese Maßnahme soll aber nicht auf Dauer gelten, sondern nur so lange, wie ein entsprechender Bedarf besteht.

Nachdem die Bezüge im **Saarland** im Jahr 2015 um 1,9 % (2,1 % abzüglich 0,2 % Versorgungsrücklage) angehoben worden sind, wird es im Jahr 2016 Bezügeerhöhungen um 2,1 % (2,3 % abzüglich 0,2 % Versorgungsrücklage) geben, und zwar für die Besoldungsgruppen A 2 bis A 9 zum 1. Juli 2016, für die Besoldungsgruppen A 10 bis A 13 zum 1. September 2016 und für die Besoldungsgruppen A 14 und höher sowie für die anderen Besoldungsordnungen zum 1. November 2016. Damit werden die Angehörigen des höheren Dienstes am deutlich schlechtesten gestellt.

Der Freistaat **Sachsen** hat seine Entscheidung, den Tarifabschluss inhaltlich und zeitlich ohne Abstriche auf den Bereich der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger zu übertragen, auch in diesem Jahr zeitgerecht umgesetzt. Das bedeutet, dass die Bezüge im Jahr 2016 einheitlich zum 1. März 2016 um weitere 2,3 %, mindestens um 75,00 €, erhöht worden sind.

Im Übrigen hat das Bundesverfassungsgericht mit Beschlüssen vom 7. Oktober 2015 insgesamt elf Verfassungsbeschwerden gegen Vorschriften des Sächsischen Besoldungsgesetzes nicht zur Entscheidung angenommen. In der Sache ging es dabei um die Einführung von Erfahrungsstufen anstelle der früheren Dienstaltersstufen und die Überleitung vom alten zum neuen Recht gegangen. Die Verfassungsbeschwerden hatten sich dagegen gerichtet, dass die Neuregelung rückwirkend in Kraft getreten ist und die Überleitungsregelung eine Besitzstandswahrung vorsieht. Beides sei verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.

Auch in **Sachsen-Anhalt** ist am 13. März 2016 ein neuer Landtag gewählt worden; hier hat die bisherige Regierungskoalition aus CDU und SPD ihre parlamentarische Mehrheit ebenso verloren wie die Koalitionen in Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz. Die

Bildung einer neuen Regierung ist inzwischen abgeschlossen. Jetzt regiert ein Bündnis aus CDU, SPD und GRÜNEN. Welche Beamten- und Besoldungspolitik die künftige Landesregierung verfolgen wird, bleibt abzuwarten.

Die Schaffung eines eigenständigen Landesbeamtenversorgungsgesetzes zur Ablösung des bisher noch fortgeltenden Bundesrechts einschließlich der Anhebung der Altersgrenze von 65 auf 67 Jahre in der allgemeinen Verwaltung bzw. von 60 auf 62 Jahre im Vollzugsdienst, die ursprünglich noch in der alten Wahlperiode des Landtags abgeschlossen werden sollte, ist vor der Landtagswahl nicht mehr umgesetzt worden. Eine politische Entscheidung dazu muss in der neuen Wahlperiode neu getroffen werden. Bei den in Aussicht genommenen Anhebungen der gesetzlichen Altersgrenzen von bisher 65 Jahren (allgemeine Verwaltung) bzw. 60 Jahren (Vollzugsdienst) war bisher eine Anhebung um jeweils zwei Jahre beabsichtigt. Ob die Anhebung der Altersgrenze für den Vollzugsdienst, namentlich für die Polizei, im Ergebnis aber überhaupt erfolgt, bleibt abzuwarten. Der Widerstand von Seiten der Polizeigewerkschaften ist ganz erheblich. Daher kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Altersgrenze am Ende nur für die allgemeine Verwaltung angehoben wird, die Polizei hingegen verschont bleibt.

Bei der Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Jahre 2015 und 2016 ist es dabei geblieben, dass das Tarifergebnis vom März 2015 im Jahr 2016 mit der Maßgabe auf den Bereich der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger übertragen wird, dass die diesjährige Erhöhung zum 1. Juni in Kraft tritt.

Aus **Schleswig-Holstein** ist zu berichten, dass die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger im Jahr 2016 eine Bezügeanpassung von 2,1 %, mindestens aber 75,00 €, erhalten. Diese Erhöhung ist allerdings erst zum 1. Mai in Kraft getreten. Damit ist die Besoldungserhöhung gegenüber der Tarifierhöhung um zwei Monate zeitversetzt wirksam geworden.

Breiten Raum nehmen weiterhin zahlreiche Änderungen des Landesbeamtenrechts ein. Einer der entsprechenden Gesetzentwürfe, die sich inzwischen im Gesetzgebungsverfahren befinden, sieht eine Reihe von Regelungen vor, mit denen das Verbleiben der Beamten bis zur gesetzlichen Regelaltersgrenze und sogar darüber hinaus erreicht werden soll. So will man Beamten, die sich verpflichten, während der zwei letzten Dienstjahre vor der Regelaltersgrenze im aktiven Dienst zu bleiben, zusätzlich zu ihren Dienstbezügen einen Zuschlag von 15 %, ab 1. Januar 2019 nur noch 10 %, zahlen. Das soll auch für Beamte gelten, die über die gesetzliche Altersgrenze hinaus im Dienst bleiben. Vorgesehen ist in diesem Zusammenhang auch, im Beamtenversorgungsrecht die Anrechnungsvorschriften aufzulockern. So soll die Anrechnung sog. Verwendungseinkommen aus Tätigkeiten im öffentlichen Dienst für diejenigen entfallen, die über die Regelaltersgrenze hinaus im aktiven Dienst verbleiben. Die Regelungen im Einzelnen sind in dem Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der personalwirtschaftlichen Bewältigung besonderer Bedarfslagen enthalten, der von SPD, Grünen und SSW ins Gesetzgebungsverfahren eingebracht worden ist (LT-Drucksache 18/3538 –neu- vom 5. November 2015).

Das ebenfalls im Gesetzgebungsverfahren befindliche Landesbeamtenmodernisierungsgesetz (LT – Drucks. 18/3154 vom 30. Juni 2015) sieht vor, dass im gehobenen Dienst der Verwaltung und der Polizei Ämter der Besoldungsgruppe A 13 – wie bisher schon im Bereich der Rechtspfleger – mit einer ruhegehaltfähigen Amtszulage ausgestattet wer-

den können, wenn sie im Vergleich zu den übrigen Ämtern der Besoldungsgruppe A 13 besonders herausgehoben erscheinen. Schließlich werden noch weitere Besoldungsrechtsänderungen erwogen, die für den betroffenen Personenkreis z.T. nachhaltig günstige Auswirkungen haben. So sollen nach dem Entwurf des Haushaltbegleitgesetzes 2016 (LT – Drucks. 18/3301 vom 26. August 2015) das Eingangsamt für den mittleren Dienst bei der Polizei von A 7 nach A 8 und das Eingangsamt für den mittleren Dienst bei der Finanzverwaltung und bei der Justiz von A 6 nach A 7 angehoben werden.

Mit den beabsichtigten Maßnahmen übernimmt Schleswig-Holstein bundesweit eine Vorreiterrolle, die bei den Begünstigten naturgemäß auf viel Zustimmung stoßen. Hierbei ist allerdings nicht zu übersehen, dass von all den Maßnahmen, die in Rede stehen, keine einzige den höheren Dienst betrifft. Wenn jetzt das Eingangsamt des mittleren Dienstes, das ursprünglich einheitlich bei A 5 lag, auf A 7, bei der Polizei sogar auf A 8 angehoben wird, und für den gehobenen Dienst ein neues Spitzenamt oberhalb von A 13 geschaffen wird, das Eingangsamt des höheren Dienstes aber unverrückbar bei A 13 verharrt, wird die Besoldungsstruktur innerhalb der A-Besoldung nachhaltig zu Gunsten des mittleren Dienstes, aber auch zu Gunsten des gehobenen Dienstes und damit zugleich auch zu Lasten des höheren Dienstes verschoben. Für einige Bereiche des höheren Dienstes, so z.B. für den gymnasialen Schuldienst, bedeutet das, dass es künftig zahlreiche Fälle geben wird, in denen das Lebens Einkommen niedriger ist als für bestimmte Beamte des gehobenen Dienstes. Ob das mit dem Gebot der amtsangemessenen Besoldung und dem Leistungsprinzip vereinbar ist, darf ernsthaft in Zweifel gezogen werden.

Im Freistaat **Thüringen** wird bei der diesjährigen Besoldungsanpassung das Tarifergebnis von 2015 mit der Maßgabe auf den Bereich der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger übertragen, dass der auf 2016 entfallende Steigerungssatz von 2,3 % um 0,2 % Versorgungsrücklage gekürzt wird, die Erhöhung aber erst zum 1. September 2016 in Kraft tritt.

Für dieses Jahr sind einige kleinere gesetzgeberische Änderungen im Bereich der Lehrerbesoldung vorgesehen. Die bisher bestehende Möglichkeit für voraussetzungslose Beförderungen, z. B. von A 12 nach A 13 im Realschulbereich und von A 13 nach A 14 im Gymnasialbereich, soll es künftig nicht mehr geben. Es ist beabsichtigt, die betreffenden Beförderungen an die Übernahme besonderer Aufgaben (Funktionen) zu knüpfen.

Neueste Rechtsprechung

Verfassungsbeschwerden gegen Sächsisches Besoldungsgesetz nicht zur Entscheidung angenommen

Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts vom 17. November 2015 2 BvR 413/15 u.a.

Die 1. Kammer des Zweiten Senats des Bundesverfassungsgerichts hat insgesamt 11 Verfassungsbeschwerden gegen Vorschriften des Sächsischen Besoldungsgesetzes sowie gegen hierzu ergangene verwaltungsgerichtliche Urteile nicht zur Entscheidung angenommen. Nach dem neuen sächsischen Besoldungsrecht wird das Grundgehalt der A-

Besoldung anhand der tatsächlich geleisteten Dienstzeiten und der erbrachten Leistungen bemessen. Eine bestehende Stufenzuordnung nach dem bisher maßgeblichen Besoldungsdienstalter bleibt jedoch erhalten.

Der Beschwerdeführer des Verfahrens 2 BvR 413/15 hatte im Dezember 2009 einen Anspruch auf Gewährung des Grundgehalts aus der Endstufe seiner Besoldungsgruppe ab dem 1. Januar 2006 geltend gemacht. Zur Begründung hatte er ausgeführt, dass die besoldungsrechtliche Ersteinstuflung nach dem Lebensalter und der nachfolgende Stufenaufstieg nach dem Dienstalter eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters und damit einen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) darstellten.

Während des Revisionsverfahrens erließ der Landesgesetzgeber das Sächsische Dienstrechtsneuordnungsgesetz vom 18. Dezember 2013 mit Rückwirkung zum 1. September 2006. Das Bundesverwaltungsgericht wies die Klage daraufhin im Wesentlichen ab; es sprach dem Beschwerdeführer lediglich nach § 15 Abs. 2 AGG einen Teilbetrag von 50 € für den Zeitraum vom 18. August (Inkrafttreten des AGG) bis 31. August 2006 zu.

Nach Auffassung der 1. Kammer des Zweiten Senats des Bundesverfassungsgerichts verstößt die angegriffene rückwirkende Neuregelung der sächsischen Beamtenbesoldung nicht gegen das verfassungsrechtliche Rückwirkungsverbot oder den Grundsatz des Vertrauensschutzes. Das neu gefasste Sächsische Besoldungsrecht entfalte keine belastende Wirkung. Es schaffe ein diskriminierungsfreies Besoldungssystem. Die vorherige an Besoldungsdienstalter oder Lebensalter ausgerichtete Stufenzuordnung sei durch eine altersunabhängige, an beruflichen Erfahrungszeiten orientierte Zuordnung ersetzt worden. Eine rechtsbeeinträchtigende Wirkung gehe damit nicht einher. Auch bei isolierter Betrachtung der Überleitungsregelung seien nachteilige Auswirkungen nicht festzustellen. Dem Beschwerdeführer sei nicht rückwirkend ein Anspruch auf höhere Besoldung entzogen worden. Die Art der Beseitigung eines altersdiskriminierenden Besoldungssystems könne der Gesetzgeber wählen, soweit mehrere Lösungen denkbar und verfassungsrechtlich zulässig seien. Dass der sächsische Landesgesetzgeber sich für ein an der Berufserfahrung ausgerichtetes Besoldungssystem entschieden habe, sei verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.

Auch die Stichtags- und Überleitungsregelung nach § 80 des Sächsischen Besoldungsgesetzes verstoße weder gegen das Gleichbehandlungsgebot des Art. 3 Abs. 1 GG noch gegen die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums im Sinne des Art. 33 Abs. 5 GG. Die beanstandete Stichtags- und Überleitungsregelung bewege sich im verfassungsrechtlichen Rahmen. Der Landesgesetzgeber habe die Stichtags- und Überleitungsregelung im Interesse der Verwaltungsvereinfachung für erforderlich gehalten. Im Übrigen verlange der Grundsatz der Rechtssicherheit klare schematische Entscheidungen über die zeitliche Abgrenzung zwischen altem und neuem Recht. Die Entscheidung des Landesgesetzgebers sei daher sachgerecht. Die Koppelung des Zeitpunktes des Inkrafttretens der Stichtags- und Überleitungsregelung an den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Föderalismusreform, mithin an den Zeitpunkt des Übergangs der Gesetzgebungskompetenz vom Bund auf die Länder, sei von Verfassungs wegen nicht zu beanstanden.

Schließlich liege in der Nichtvorlage des Verfahrens an den Europäischen Gerichtshof nach § 267 Abs. 3 AEUV kein Verstoß gegen das Recht auf den gesetzlichen Richter nach Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG. Nicht jede Verletzung der unionsrechtlichen Vorlagepflicht

stelle zugleich einen Verstoß gegen Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG dar. Das Bundesverfassungsgericht prüfe nur, ob die Auslegung und Anwendung der Zuständigkeitsregel des Art. 267 Abs. 3 AEUV nicht mehr verständlich erscheine und offensichtlich unhaltbar sei. Das sei hier nicht der Fall. Zudem habe das Bundesverwaltungsgericht auf Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs verwiesen, nach der die rückwirkende Inkraftsetzung einer unionskonformen Regelung eine zulässige Form der Wiedergutmachung darstelle.

Für die R-Besoldung entwickelte Parameter zur Ermittlung der verfassungsgemäßen Ausgestaltung von Alimentationsstruktur und Alimentationsniveau auch für A-Besoldung maßgebend

**Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 17. November 2015
2 BvL 19/09 u.a.**

Leitsatz:

Die Parameter zur Ermittlung eines durch Zahlenwerte konkretisierten Orientierungsrahmens für eine grundsätzlich verfassungsgemäße Ausgestaltung der Alimentationsstruktur und des Alimentationsniveaus, die das Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil zur R-Besoldung vom 5. Mai 2015 (2 BvL 17/09 u.a.) erstmals herangezogen hat, lassen sich wegen desselben verfassungsrechtlichen Beurteilungsmaßstabs (Art. 33 Abs. 5 GG) auf die Überprüfung der Verfassungsmäßigkeit der A-Besoldung übertragen.

Wesentliche Auswählerwägungen für eine Stellenbesetzung müssen schriftlich niedergelegt sein.

**Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 25. November 2015
2 BvR 1461/15 (Pressemitteilung vom 11. Dezember 2015)**

Mit dieser Entscheidung hat die 1. Kammer des Zweiten Senats des Bundesverfassungsgerichts zwei Beschlüsse des Hessischen Verwaltungsgerichts aufgehoben, mit denen dieser Eilrechtsschutzanträge einer Bewerberin auf die Stelle einer Vorsitzenden Richterin am Bundessozialgericht abgelehnt hatte. Bei der Besetzung von öffentlichen Ämtern sind die wesentlichen Auswählerwägungen schriftlich niederzulegen. Dies folgt aus Art. 33 Abs. 2 GG in Verbindung mit Art. 19 Abs. 4 GG. An einer solchen schriftlichen Dokumentation fehlt es bei der Entscheidung der zuständigen Bundesministerin.

Aus der Verfahrensabhängigkeit des sich aus Art. 33 Abs. 2 GG ergebenden Anspruchs eines Beförderungsbewerbers ergeben sich auch Vorwirkungen für das Verwaltungsverfahren. Dieses darf den gerichtlichen Rechtsschutz nicht vereiteln oder unzumutbar erschweren. Daher müssen die wesentlichen Auswählerwägungen schriftlich niedergelegt werden. Dadurch wird der unterlegene Mitbewerber in die Lage versetzt, sachgerecht darüber befinden zu können, ob er die Entscheidung des Dienstherrn hinnehmen oder gerichtlichen Eilrechtsschutz in Anspruch nehmen will. Erst die Dokumentation der maßgeblichen Erwägungen eröffnet auch dem Gericht die Möglichkeit, die angegriffene Entscheidung eigenständig nachzuvollziehen.

Dienstpostenbündelung erfordert sachlichen Grund. Höheres Statusamt muss nicht mit höherer Funktion verbunden sein.

**Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 16. Dezember 2015
2 BvR 1958/13 (Pressemitteilung vom 28. Januar 2016)**

Der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts hat anlässlich eines Konkurrentenstreitverfahrens die verfassungsrechtlichen Anforderungen an eine Dienstpostenbündelung (sog. Topfwirtschaft) konkretisiert. Diese erfordert einen sachlichen Grund, der insbesondere in der Massenverwaltung angenommen werden kann, wo Dienstposten in der Regel mit ständig wechselnden Aufgaben einhergehen. Der Dienstherr muss sich bewusst machen, welche Dienstposten von der Bündelung betroffen sind und welche Aufgaben in dieser Spannweite anfallen.

Als hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums geschützt sind nur diejenigen Regelungen, die das Bild des Berufsbeamtentums in seiner überkommenen Gestalt maßgeblich prägen. Einen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums, wonach mit einem höheren Statusamt stets auch eine höhere Funktion verbunden sein muss, gibt es nicht.

Die Vorschrift des § 18 Abs. 2 BBesG, nach der eine Funktion bis zu drei Ämtern einer Laufbahngruppe und in obersten Bundesbehörden allen Ämtern einer Laufbahngruppe zugeordnet werden können, genügt den verfassungsrechtlichen Anforderungen. Eine auf der Grundlage der genannten Vorschrift vorgenommene Dienstpostenbündelung unterliegt jedoch Grenzen. Die Dienstpostenbündelung ist nur zulässig, wenn für sie ein sachlicher Grund besteht. Es muss die Möglichkeit einer angemessenen Leistungsbewertung bestehen. Von einer solchen Möglichkeit ist auszugehen, wenn die Bündelung höchstens drei Ämter derselben Laufbahngruppe umfasst. Sollen mehr Ämter einbezogen werden, bedarf es dafür einer besonderen Rechtfertigung.

Außerdienstliches Verhalten nur disziplinarwürdig, wenn es das berufserforderliche Vertrauen beeinträchtigen kann

**Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 18. Juni 2015
2 C 9/14**

Leitsätze:

1. Außerdienstliches Verhalten von Beamten ist nur disziplinarwürdig, wenn es zur Beeinträchtigung des berufserforderlichen Vertrauens führen kann. Dies ist insbesondere bei vorsätzlich begangenen Straftaten sowie bei Vorliegen eines Bezugs zwischen dem Pflichtenverstoß und dem Amt des Beamten anzunehmen. Anknüpfungspunkt hierfür ist das Amt im statusrechtlichen Sinne (Änderung der Rechtsprechung).
2. Polizeibeamte haben Straftaten zu verhüten, aufzuklären und zu verfolgen; sie genießen in der Öffentlichkeit eine besondere Vertrauens- und Garantenstellung. Das zur Ausübung dieser Ämter erforderliche Vertrauen wird in besonderem

- Maße beeinträchtigt, wenn Polizeibeamte selbst erhebliche Straftaten begehen.
3. Der Besitz von kinderpornographischen Bild- oder Videodateien kann angesichts der Variationsbreite möglicher Verfehlungen nicht einer bestimmten Disziplinarmaßnahme als Regeleinstufung zugeordnet werden. Bei Polizeibeamten ist angesichts des vorliegenden Amtsbezugs der Orientierungsrahmen bis zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis eröffnet.
 4. Die Ausschöpfung dieses Rahmens kommt nur in Betracht, wenn dies dem Schweregehalt des vom Beamten begangenen Dienstvergehens entspricht. Für diese Einordnung kann indiziell auf die von den Strafgerichten ausgesprochene Sanktion zurückgegriffen werden. Ist von den Strafgerichten nur auf eine Geldstrafe erkannt oder das Strafverfahren eingestellt worden, bedarf der Ausspruch einer statusberührenden Disziplinarmaßnahme einer besonderen Begründung.

Teilzeitbeschäftigte Beamte dürfen nicht über ihre Teilzeitquote zur Dienstleistung herangezogen werden.

**Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 16. Juli 2015
2 C 16/14**

Leitsatz:

Teilzeitbeschäftigte Beamte haben einen Anspruch darauf, nicht über ihre Teilzeitquote hinaus zur Dienstleistung herangezogen zu werden. Deshalb dürfen teilzeitbeschäftigte Lehrer in der Summe ihrer Tätigkeiten (Unterricht, Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, Teilnahme an Schulkonferenzen etc., aber auch Funktionstätigkeiten, d.h. nicht unmittelbar unterrichtsbezogene Verwaltungsaufgaben, wie z.B. die Leitung der Schulbibliothek) nur entsprechend ihrer Teilzeitquote zur Dienstleistung herangezogen zu werden. Das bedeutet, dass der Teilzeitquote entweder bei der Übertragung von Funktionstätigkeiten Rechnung zu tragen ist oder ein zeitlicher Ausgleich durch entsprechend geringere Heranziehung zu anderen Aufgaben erfolgen muss.

Ankreuzverfahren ohne textliche Begründungen in Beurteilungen zulässig

**Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 17. September 2015
2 C 27/14**

Leitsätze:

1. Der Dienstherr kann in seinen Beurteilungsrichtlinien ein Ankreuzverfahren für die Einzelbewertungen ohne zusätzliche individuelle textliche Begründungen vorsehen, sofern die Bewertungskriterien hinreichend differenziert und die No-

tenstufen textlich definiert sind. Er muss aber auf Verlangen des Beamten die im Ankreuzverfahren vorgenommenen Einzelbewertungen im weiteren Verfahren plausibilisieren.

2. Im Unterschied zu den Einzelbewertungen bedarf das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung in der Regel einer gesonderten Begründung, um erkennbar zu machen, wie es aus den Einzelbegründungen hergeleitet wird. Einer Begründung bedarf es insbesondere dann, wenn die Beurteilungsrichtlinien für die Einzelbewertungen einerseits und für das Gesamturteil andererseits unterschiedliche Bewertungsskalen vorsehen. Im Übrigen sind die Anforderungen an die Begründung für das Gesamturteil um so geringer, je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen ist. Gänzlich entbehrlich ist eine Begründung für das Gesamturteil nur dann, wenn im konkreten Fall eine andere Note nicht in Betracht kommt, weil sich die vergebene Note – vergleichbar einer Ermessensreduzierung auf Null – geradezu aufdrängt.
3. Aus der Neufassung des § 49 Abs. 1 BLV ergeben sich im Vergleich zur früheren Rechtslage keine erhöhten Anforderungen an die Abfassung dienstlicher Beurteilungen.
4. Die Frage, ob eine Dienstpostenbündelung zu Recht oder zu Unrecht erfolgt ist, ist ohne Bedeutung für die Rechtmäßigkeit der Bewertung der auf einem solchen Dienstposten erbrachten Leistungen in einer dienstlichen Beurteilung. Die auf dem Dienstposten erbrachten Leistungen sind allein am Maßstab des Statusamtes des Beamten zu messen. Weist ein Dienstposten Besonderheiten auf, ist dies bei der Leistungsbewertung zu berücksichtigen.

Ämtergleiche Umsetzung unterliegt nicht den Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG.

**Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 19. November 2015
2 A 6.13**

Leitsätze:

1. Ein Beamter hat keinen Anspruch auf Übertragung eines bestimmten Dienstpostens. Für eine dahingehende Klage im Rahmen einer „Umsetzungskonkurrenz“ fehlt regelmäßig bereits die Klagebefugnis.
2. Die ämtergleiche Besetzung eines Dienstpostens unterliegt nicht den Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG. Es besteht daher auch kein aus dieser Norm folgender Bewerbungsverfahrenanspruch.

Kopieren privater Bild- oder Tonträger auf dienstliche DVD's zum eigenen Gebrauch kann Grund für fristlose Kündigung sein.

**Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 16. Juli 2015
2 AZR 85/15 (Pressemitteilung Nr. 36/15)**

Ein Grund zur fristlosen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses kann darin liegen, dass ein Arbeitnehmer privat beschaffte Bild- oder Tonträger während der Arbeitszeit unter Verwendung seines dienstlichen Computers unbefugt und zum eigenen oder kollegialen Gebrauch auf dienstliche „DVD-“, bzw. „CD-Rohlinge“ kopiert. Das gilt unabhängig davon,

ob darin zugleich ein strafbewährter Verstoß gegen das Urheberrechtsgesetz liegt. Im zu entscheidenden Fall waren ca. 1.100 dienstliche DVD's entsprechend bearbeitet worden.

„Spätehenklausel“ unwirksam

**Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 4. August 2015
3 AZR 137/13 (Pressemitteilung Nr. 40/15)**

Eine „Spätehenklausel“, die einem Arbeitnehmer Hinterbliebenenversorgung für seinen Ehegatten nur für den Fall zusagt, dass die Ehe vor Vollendung des 60. Lebensjahres des Arbeitnehmers geschlossen ist, benachteiligt den Arbeitnehmer unzulässig wegen des Alters. Eine solche „Spätehenklausel“ ist nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Der verstorbene Ehemann wurde durch die „Spätehenklausel“ unmittelbar wegen seines Alters benachteiligt.

Anspruch auf kinderbezogene Teile des Familienzuschlags für Großeltern nur bei Aufnahme des Enkelkinds in den Haushalt

**Entscheidung des Bayerischen Verfassungsgerichtshofs vom 28. April 2015
Vf. 6-VII-13**

Leitsatz:

Es ist mit der Bayerischen Verfassung vereinbar, dass das bayerische Beamtenrecht (Art. 36 Abs. 2 und 3 BayBesG, Art. 69 Abs. 1 BayBeamtVG) als Folge der Verweisung auf die bundesrechtlichen Regelungen zum Kindergeldbezug Großelternanteilen zwar dann einen Anspruch auf den kinderbezogenen Teil des Familienzuschlags einräumt, wenn sie ihr Enkelkind in den Haushalt aufgenommen haben, nicht aber, wenn sie ihm lediglich Barunterhalt leisten.

Klage auf isolierte Akteneinsicht im Konkurrentenstreitverfahren unzulässig

Urteil des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen vom 1. Juni 2015 - 1 A 11/14

Leitsatz:

Eine Klage auf isolierte Akteneinsicht in beamtenrechtlichen Verfahren betreffend die Anfechtung der Beförderung von Konkurrenten oder betreffend Schadensersatz wegen Nichtbeförderung ist nach § 44a VwGO unzulässig.

Zur Würdigkeit eines Bewerbers für die Zulassung zum juristischen Vorbereitungsdienst

Beschluss des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen vom 12. August 2015 – 6 B 733/15

Die Entscheidung befasst sich mit der Frage der fehlenden Würdigkeit eines Bewerbers für die Zulassung zum juristischen Vorbereitungsdienst im Sinn des § 30 Abs. 4 Nr. 1 Juristenausbildungsgesetz NRW, wenn dieser in einem Zeitraum von mehr als zehn Jahren in regelmäßigen Abständen von etwa ein bis zwei Jahren insgesamt zehn Mal wegen verschiedener, eine große Bandbreite aufweisender Straftaten (unter anderem Verwenden von Kennzeichen verfassungswidriger Organisationen, Volksverhetzung, mehrfache Beleidigung, Körperverletzung und Widerstand gegen Vollstreckungsbeamte) strafrechtlich verurteilt worden ist.

W 2-Besoldung in Hessen verfassungskonform

Urteil des Verwaltungsgerichts Gießen vom 22. Juli 2015 5 K 1802/13.GI

Leitsätze:

1. Die zum 1. Januar 2013 in Kraft getretene Reform der W 2-Besoldung in Hessen unterliegt keinen verfassungsrechtlichen Bedenken.
2. Der Gesetzgeber durfte das Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 2 an dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 15 orientieren. Verbleibende Unterschiede zwischen beiden Besoldungsgruppen sind hinzunehmen.
3. Mit der teilweisen Anrechnung bestimmter Leistungszulagen auf das ab 2013 erhöhte Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 2 verfolgt der Gesetzgeber das legitime Anliegen, eine doppelte Vergünstigung (höhere Leistungszulage nach altem und höheres Grundgehalt nach neuem Recht) möglichst zu unterbinden.

Anmerkung:

Die Thematik „Neuordnung der W-Besoldung – Zum Stand der Rechtsprechung 2016“ ist Gegenstand eines Aufsatzes von Professor Dr. Erik Gawel in ZBR 2016, S. 73 ff. In diesem Aufsatz wird auch das Urteil des Verwaltungsgerichts Gießen von 22. Juli 2015 eingehend behandelt und kritisch bewertet.

AhD-Forum 2016

Das AhD-Forum 2016 wird am 12. Juli 2016 in Berlin stattfinden, und zwar – wie schon im vergangenen Jahr - in der Vertretung des Freistaats Bayern beim Bund. Als Thema des Forums vorgesehen ist in diesem Jahr „Frauenförderung im öffentlichen Dienst – Anspruch und Wirklichkeit“. Bei dieser Gelegenheit soll näher untersucht werden, was das eigentliche Ziel der Frauenförderung im öffentlichen Dienst sei, welcher Zustand im Ergebnis erreicht werden solle, was schon geschafft sei, wo es Probleme gebe und worin diese bestehen.

Promotionsrecht für Absolventen der HS Bund

Einem Artikel im Behörden-Spiegel (Ausgabe März 2016, S. 5) ist zu entnehmen, dass die Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung (HS Bund, vormals FH Bund) ein sog. kooperatives Promotionsrecht erhält. Der Präsident der HS Bund, Thomas Bönders, hat zusammen mit dem Rektor der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer (DUV Speyer), Professor Dr. Joachim Wieland, eine Kooperationsvereinbarung über die gemeinsame Durchführung von Promotionsvorhaben unterzeichnet.

Die Vereinbarung regelt, unter welchen Voraussetzungen bestimmten Absolventen des Masterstudiengangs „Master of Public Administrations“ der HS Bund einen Doktorgrad an der DUV Speyer erlangen können. Nach Auffassung von Bönders bedeutet die Unterzeichnung der Vereinbarung einen Quantensprung für die Entwicklung der HS Bund. Die Vereinbarung bedeute eine Stärkung der Reputation der HS Bund in der Hochschullandschaft und in der Bundesverwaltung. Die HS Bund könne ihren Masterabsolventen durch die Möglichkeit der Promotion künftig noch bessere Karriereperspektiven bieten.

Die beschriebene Möglichkeit führt dazu, dass Absolventen eines nichtuniversitären Studienganges künftig einen Doktorgrad erlangen können, eine Möglichkeit, die ursprünglich allein Universitätsabsolventen vorbehalten war. Die Auswirkungen bleiben abzuwarten. Ob sich wirklich bessere Karrierechancen für promovierte FH-Absolventen ergeben, wird sich zeigen. Schon bisher hatten im öffentlichen Dienst promovierte (Universitäts-)Absolventen keineswegs bessere Entwicklungsmöglichkeiten als solche ohne Promotion. Da nach Art. 33 Abs. 2 GG – promotionsunabhängig - das Leistungsprinzip gilt, werden sich leistungstärkere Bewerber ohne Promotion gegenüber weniger leistungstarken Bewerbern mit Promotion weiterhin durchsetzen. Im Übrigen bleibt auch abzuwarten, wie das Promotionsrecht für FH-Absolventen aus der Sicht der Universitäten wahrgenommen wird und wie sich die Promotion eines FH-Absolventen im Verhältnis zu der eines Universitätsabsolventen bei Bewerbungen tatsächlich auswirkt.

Redaktion:

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

AhD, Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst

Rheinallee 18-20, 53173 Bonn

Tel.: 0228-90 266 66

Fax: 0228-90 266 80

ahd@hoehererdienst.de

www.hoehererdienst.de

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