



Bonn, Juli 2017

---

## AhD Newsletter Nr.: 2/2017

---

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**

Das Interesse konzentriert sich weiterhin auf die diesjährige Tarifrunde für den öffentlichen Dienst der Länder und – aus der Sicht der AhD - die sich daraus ergebende Frage, wie die einzelnen Länder das Ergebnis dieser Tarifrunde auf den Bereich der Beamten und Versorgungsempfänger übertragen haben bzw. werden.

Die Tarifverhandlungen haben in diesem Jahr wegen der Landtagswahlen im Saarland, in Schleswig-Holstein und in Nordrhein-Westfalen bereits am 18. Januar begonnen und sind am 17. Februar 2017 erfolgreich abgeschlossen worden. Der Tarifabschluss sieht im Wesentlichen wie folgt aus:

1. Die Tabellenentgelte werden ab 1. Januar 2017 um 2,0 %, mindestens um 75 € (für alle Tabellenentgelte bis 3.200 €), und ab 1. Januar 2018 um weitere 2,35 % erhöht.
2. Die monatlichen Ausbildungsentgelte der Auszubildenden und Praktikanten werden zum 1. Januar 2017 um einen Festbetrag in Höhe von 35 € und zum 1. Januar 2018 erneut um einen weiteren Festbetrag von 35 € erhöht.
3. In der Entgelttabelle (Anlage B zum TV-L) wird zum 1. Januar 2018 in den Entgeltgruppen 9 bis 15 jeweils eine neue Stufe 6 eingeführt.
4. Die genannten Regelungen treten rückwirkend zum 1. Januar 2017 in Kraft.
5. Die Laufzeit der Vereinbarung endet am 31. Dezember 2018, erstreckt sich also auf 24 Monate.

Dieses Tarifergebnis, namentlich die Vereinbarung zu Nummer 1, entspricht in etwa den von vielen Seiten zuvor gehegten Erwartungen. Gemessen an der ursprünglichen For-

derung von 6 % allein für 2017 bei einer Laufzeit von 12 Monaten bedeutet das erreichte Ergebnis zwar für viele Tarifbeschäftigte nur gerade mal ein Drittel. Mehr als die jetzt vereinbarten 2 % für das Jahr 2017 war aber wirtschaftlich und politisch nicht erreichbar.

Für das Land Hessen, das der Tarifgemeinschaft der Länder nicht angehört und daher stets eigene Tarifverhandlungen führt, ist am 3. März 2017 folgender Abschluss erzielt worden:

1. Lineare Anpassung der Vergütung um 2,0 %, mindestens um 75 €, ab dem 1. März 2017,
2. lineare Anpassung um 2,2 % ab dem 1. Februar 2018,
3. stufengleiche Höhergruppierung,
4. Anhebung der Ausbildungsvergütung um je 35 € zum 1. März 2017 und zum 1. Februar 2018,
5. Einführung einer Erfahrungsstufe 6 ab Entgeltgruppe 9 aufwärts,
6. Freifahrtregelung für den öffentlichen Nahverkehr ab dem 1. Januar 2018 (Jobticket),
7. Laufzeit der Vereinbarung: 24 Monate.

Die entscheidende Frage ist nun, wie das Tarifergebnis, das die Gewerkschaften mit der TdL erzielt haben, in den einzelnen Ländern auf den Bereich der Beamten und Versorgungsempfänger übertragen wird. Hier gibt es – wie bei der letzten Besoldungsrunde 2015/16 - wieder unterschiedliche Vorgehensweisen. Einige Länder übertragen das Tarifergebnis ohne inhaltliche Abstriche auf die Beamten und Versorgungsempfänger, gegebenenfalls mit einiger zeitlicher Verzögerung. Es gibt aber auch Länder, die die Besoldungs- und Versorgungsanpassung in anderer Weise vornehmen.

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

Nach einer Pressemitteilung des Landtags von **Baden-Württemberg** vom 27. April 2017 sieht der dortige Gesetzentwurf zur Besoldungsanpassung vor, dass die Besoldung und die Versorgung in einem ersten Schritt linear um 2,0 %, mindestens jedoch um 75,00 € monatlich erhöht werden. Sowohl von der linearen Steigerung als auch vom Mindestbetrag wird die gesetzlich vorgeschriebene Zuführung zur Versorgungsrücklage abgezogen. Die Anwärtergrundbeträge werden um je 35,00 € angehoben.

Die Besoldungs- und Versorgungserhöhung wird zeitlich gestaffelt vorgenommen. Beamte und Versorgungsempfänger bis zur Besoldungsgruppe A 9 und die Anwärter erhalten die Erhöhung rückwirkend zum 1. März 2017. Für die Besoldungsgruppen A10 und A 11 wird die Erhöhung ab 1. Mai 2017 gezahlt, für alle übrigen Besoldungsgruppen, also für den gesamten höheren Dienst, wird die Erhöhung erst zum 1. Juni 2017 erfolgen.

In einem zweiten Schritt werden Besoldung und Versorgung linear um weitere 2,35 % zuzüglich zusätzlicher 0,325 % (sog. Baden-Württemberg-Bonus) erhöht. Die Anwärterbezüge sollen um weitere 35,00 € steigen. Diese Erhöhung wird gestaffelt vorgenommen, und zwar für die Besoldungsgruppen bis A 9 und für die Anwärter mit Wirkung vom 1. März 2018, für die Besoldungsgruppen A 10 und A 11 zum 1. Mai 2018 und für

alle übrigen Besoldungsgruppen, also für den gesamten höheren Dienst, erst zum 1. Juni 2018.

Darüber hinaus soll die Absenkung der Eingangsbesoldung für den gehobenen und den höheren Dienst zum 1. Januar 2018 vollständig entfallen. Das entspricht einer von der AhD immer wieder erhobenen Forderung.

Der Gesetzentwurf muss noch das parlamentarische Verfahren durchlaufen. Unter dem Vorbehalt der Verabschiedung der anstehenden gesetzlichen Regelung erfolgen Abschlagszahlungen bereits seit 1. Juni 2017. Das hat der Finanzausschuss des Landtags am 27. April 2017 beschlossen.

Aus der Sicht der AhD ist die für Baden-Württemberg vorgesehene Übernahme des Tarifergebnisses auf den Beamtenbereich einigermaßen akzeptabel. Dass es erneut eine zeitliche Verschiebung der Besoldungs- und Versorgungsanpassung gegenüber dem Tarifbereich gibt, ist zwar bedauerlich. Der Umstand, dass die verzögerte Inkraftsetzung deutlich geringeren Umfang hat als beim letzten Mal (die Erhöhung erfolgt für den höheren Dienst jeweils zum 1. Juni und nicht erst – wie 2015 und 2016 – jeweils zum 1. November), weist aber immerhin in die richtige Richtung. Begrüßenswert ist auch die Gewährung eines „Baden-Württemberg-Bonus“ von 0,325 %, der in die Tabelle eingearbeitet und damit auf Dauer gewährt wird.

Im **Freistaat Bayern** hat der Ministerrat am 25. April 2017 dem aktualisierten Gesetzentwurf zur Anpassung der Bezüge 2017/2018 zugestimmt. Auf die ursprünglich vorgesehene Begrenzung des Mindestbetrages von 75,00 € auf einen Grundgehaltsbetrag von 3.200,00 € (sog. Grenzbetrag) wird verzichtet. Im Einzelnen sieht die bayerische Regelung zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung wie folgt aus:

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

Im Zusammenhang mit der Einmalzahlung in Höhe von 500 € für alle aktiven Landesbeamten spricht der bayerische Finanzminister Söder von einem „Bayern-Bonus“. Eine angemessene Bezahlung ist der Bayerischen Staatsregierung sehr wichtig. Der Vorsitzende des Bayerischen Beamtenbundes, Rolf Habermann, hat die Ankündigung von Söder begrüßt: „Bayern kann sich auf seinen starken öffentlichen Dienst verlassen! Wer für die Teilhabe der Beschäftigten an der allgemeinen Einkommensentwicklung sorgt, sichert diesen Standortvorteil und bleibt für Nachwuchskräfte attraktiv!“

Im Land **Berlin** hat der Senat den Gesetzentwurf zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung in seiner Sitzung vom 14. Juni 2017 noch einmal geringfügig geändert. Danach sollen ab 1. August 2017 Besoldung und Versorgung um 2,8 % (abzüglich 0,2 % für

die Versorgungsrücklage) und ab 1. August 2018 um weitere 3,2 % (ohne Abzug einer Versorgungsrücklage) erhöht werden.

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

Während die linearen Erhöhungen im Grundsatz zu begrüßen sind, geht von der Neuregelung zur künftigen Entwicklung der Sonderzahlung ein falsches Signal aus. Bei Gesamtbetrachtung der jährlichen Bezüge unter Einbeziehung der Sonderzahlung verringern sich die Abstände zwischen einigen Besoldungsgruppen, und zwar insbesondere zu Lasten des höheren Dienstes. Auf längere Sicht kann daraus ein verfassungsrechtliches Risiko entstehen, weil das Abstandsgebot verletzt wird.

Das Land **Brandenburg** wird die diesjährige Besoldungs- und Versorgungsanpassung mit dem Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung und zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften 2017 im Land Brandenburg vornehmen (Drucksache 6/6521). Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf soll das hinsichtlich der Entgelte erzielte Tarifergebnis zeit- und wirkungsgleich auf die Beamten und Versorgungsempfänger übertragen werden. Dabei wird der im Tarifbereich zum 1. Januar 2017 vorgesehene Mindesterhöhungsbetrag von monatlich 75,00 € in eine allgemeine lineare Erhöhung umgerechnet (0,15 Prozentpunkte). In diesem Umfang werden die Bezüge insgesamt zusätzlich erhöht. Darüber hinaus sollen die Dienst- und Versorgungsbezüge in den Jahren 2017 und 2018 jeweils um weitere 0,5 Prozentpunkte angehoben werden, um eine nachhaltige Verbesserung des Besoldungs- und Versorgungsniveaus im Vergleich zum Bund und zu den anderen Ländern zu erreichen. Die Anpassung soll im Einzelnen wie folgt vorgenommen werden:

1. Allgemeine Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge um 2,65 % ab 1. Januar 2017 (abzüglich 0,2 % Versorgungsrücklage),
2. allgemeine Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge um 2,85 % ab 1. Januar 2018,
3. Erhöhung der Anwärtergrundbeträge um 35,00 € ab 1. Januar 2017 sowie um weitere 35,00 € ab 1. Januar 2018.

Interessant und im Ergebnis positiv zu bewerten ist die Lösung, die Brandenburg im Zusammenhang mit dem Mindesterhöhungsbetrag gefunden hat. Indem das Land von einem Mindestbetrag abgesehen hat und diesen in eine lineare Erhöhung von 0,15 % umgerechnet hat, hat es vermieden, dass sich durch den Mindestbetrag die strukturellen Abstände zwischen Besoldungsgruppen in ihrer Relation zum Nachteil der höheren Besoldungsgruppen verändern. Das ist zu begrüßen, weil so eine ansonsten zwangsläufige Benachteiligung des höheren Dienstes vermieden wird.

Auch in der Freien Hansestadt **Bremen** liegt inzwischen ein Gesetzentwurf zur Besoldungserhöhung vor (Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Besoldungs- und Beam-

tenversorgungsbezüge 2017/2018 in der Freien Hansestadt Bremen). Mit dem Gesetz ist vorgesehen, die Besoldungs- und Versorgungsbezüge in gleicher Höhe, aber gegenüber dem Tarifabschluss um sechs Monate zeitverzögert, anzuheben. Das bedeutet eine Erhöhung zum 1. Juli 2017 um 2,0 %, mindestens aber um 75,00 €, und zum 1. Juli 2018 um weitere 2,35 %. Die Anwärterbezüge werden zum 1. Juli 2017 und zum 1. Juli 2018 jeweils um 35,00 € angehoben.

Außerdem schlägt der Senat strukturelle Verbesserungen im Bereich der Zulagen mit besonderem Augenmerk auch auf die unteren und mittleren Einkommensgruppen vor: Lehrkräfte in Besoldungsgruppe A 12 (z.B. Grundschullehrer) erhalten künftig die allgemeine Stellenzulage, damit Bremen im Wettbewerb um qualifizierten Nachwuchs wettbewerbsfähig bleibt.

In der Freien und Hansestadt **Hamburg** wird, wie der Senat bereits am 21. Februar 2017 angekündigt hatte, der Tarifabschluss zeitnah auf die Beamten und Versorgungsempfänger übertragen. In einem ersten Schritt werden Besoldung und Versorgung rückwirkend zum 1. Januar 2017 um 2,0 % (abzüglich 0,2 % Versorgungsrücklage), mindestens um 75,00 €, und in einem zweiten Schritt zum 1. Januar 2018 um weitere 2,35 % (ebenfalls um 0,2 % Versorgungsrücklage gekürzt) erhöht.

In **Hessen**, wo am 2. März 2017 für die Tarifbeschäftigten als Ergebnis gesonderter Verhandlungen ein Tarifabschluss vereinbart worden war, hatte Innenminister Peter Beuth (CDU) die Übertragung dieses Tarifabschlusses auf den Bereich der Beamten und Versorgungsempfänger Presseberichten zufolge zunächst kategorisch abgelehnt. Dem Vernehmen nach sollte es auch für die Jahre 2017 und 2018 bei der im Koalitionsvertrag getroffenen Regelung bleiben, nach der die Beamtenbesoldung und -versorgung unabhängig von der Tarifierhöhung jeweils nur um 1 % erhöht werde.

Nach Mitteilung der Staatskanzlei vom 14. März 2017 soll für den Beamtenbereich nun doch eine bessere Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Jahre 2017 und 2018 erfolgen, und zwar in der Weise, dass zum 1. Juli 2017 eine Besoldungserhöhung um 2,0 %, mindestens um 75 €, zum 1. Februar 2018 eine solche um weitere 2,2 % vorgenommen wird. Zusätzlich wird ein Jobticket eingeführt, das kostenlose Bus- und Bahnfahrten im Lokal- und Regionalverkehr ermöglicht. Nach Auskunft der hessischen Landesregierung ist das neue Jobticket nicht als geldwerter Vorteil anzusehen und führt daher nicht zu einer steuerlichen Belastung. Schließlich wird die Arbeitszeit der Beamten ab 1. August 2017 von 42 auf 41 Stunden reduziert. Das Lebensarbeitszeitkonto bleibt erhalten.

Gemessen an der anfänglichen Haltung der Landesregierung kann das nun erreichte Ergebnis immerhin als einigermaßen zufriedenstellend gewertet werden. Enttäuschend ist aber der Umstand, dass die Bezügeerhöhung 2017 insgesamt erst zum 1. Juli in Kraft tritt.

In **Mecklenburg-Vorpommern** hat man zum Thema Besoldungsanpassung schon im vergangenen Jahr eine Regelung getroffen, die bis ins Jahr 2017 reicht. Danach ist zum 1. September 2016 eine Besoldungsanpassung erfolgt, und zwar um 2,0 %, mindestens um 65,00 €. Zum 1. Juli 2017 wurde die Besoldung erneut angehoben, und zwar um 1,75 %.

Der Tarifabschluss vom 17. Februar 2017 hat daher keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Beamtenbesoldung dieses Jahres in Mecklenburg-Vorpommern.

In einer Gesprächsrunde zur weiteren Besoldungsanpassung der Landes- und Kommunalbeamten haben sich das Finanzministerium und Vertreter der Gewerkschaften am 8. Juni 2017 aber auf Folgendes geeinigt:

In den kommenden beiden Jahren wird es eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung der linearen Tarifergebnisse auf die Beamten geben. Zudem soll die 0,2 %-ige Zuführung zur Versorgungsrücklage bis zum Jahr 2022 fortgeführt werden, um das Versorgungsniveau stabil zu halten. Das Finanzministerium hat überdies zugesagt, auch die künftigen Tarifierhöhungen für die Jahre bis 2022 zeit- und wirkungsgleich auf die Beamten und Versorgungsempfänger zu übertragen, wenn sich die Haushaltslage nicht gravierend verschlechtert. Bestandteil der Verständigung sei die Dynamisierung der seit 2002 eingefrorenen Sonderzahlung, die damit wieder an künftigen Besoldungserhöhungen teilnehmen wird.

In **Niedersachsen** sind die Besoldungs- und Versorgungsbezüge zuletzt zum 1. Juni 2016 um 2,0 % erhöht worden. Für die Besoldungsrunde 2017/18 hat die Landesregierung politische Festlegungen bereits vor dem Tarifabschluss vom 17. Februar 2017 getroffen. Erneut hat man das Ergebnis der Tarifverhandlungen nicht abgewartet, sondern die Besoldungs- und Versorgungsanpassung vorab geregelt. Dazu ist vorgesehen, dass die Besoldungs- und Versorgungsbezüge in Niedersachsen zum 1. Juni 2017 um 2,5 % und zum 1. Juni 2018 um weitere 2,0 % angehoben werden. Nach Gesprächen mit den Gewerkschaften hat der Niedersächsische Finanzminister Peter-Jürgen Schneider am 28. April 2017 angekündigt, dem Niedersächsischen Landtag die Übernahme der sozialen Komponente (Mindestbetrag von 75,00 €) aus der Tarifeinigung vom Februar 2017 auf die Beamten vorzuschlagen. Diese Komponente soll rückwirkend zum 1. Januar 2017 gewährt werden.

Für das Land **Nordrhein-Westfalen** war die Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtenbesoldung und -versorgung für das Jahr 2017 politisch bereits in einem Gespräch zwischen Vertretern der Landesregierung und der Gewerkschaften vom 20. Mai 2015 vorentschieden worden. In diesem Gespräch war die wirkungsgleiche, aber um drei Monate zeitversetzte Übertragung des Tarifergebnisses vereinbart worden. Diese Vereinbarung bezieht sich aber nur auf das Jahr 2017. Für das Jahr 2018 war eine entsprechende Vereinbarung nicht vorgesehen.

Für das Jahr 2017 bedeutet die gegenwärtige Situation, dass die Beamtenbesoldungs- und -versorgungserhöhung sich zwar auch auf 2,0 %, mindestens aber 75,00 € belaufen soll, aber erst drei Monate später als die Tarifierhöhung, also erst zum 1. April 2017, in Kraft tritt, dann aber für alle Beamten und Versorgungsempfänger einheitlich.

Die Landtagswahl vom 14. Mai 2017 hat bekanntlich zu einem Regierungswechsel in Nordrhein-Westfalen geführt. Im Koalitionsvertrag, den CDU und FDP für die Wahlperiode 2017 bis 2022 inzwischen abgeschlossen haben, heißt es unter anderem:

„CDU und FDP stehen zu den Grundsätzen des Berufsbeamtentums. Bestrebungen, das Berufsbeamtentum abzuschaffen, lehnen wir entschieden ab. Das Land muss weiterhin

ein attraktiver Arbeitgeber sein. Da sich der Wettbewerb um die besten Köpfe weiter verschärfen wird, wollen wir eine Attraktivitätsoffensive für den öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen ins Leben rufen und in diesem Rahmen auch das Dienstrecht weiterentwickeln.

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

Im Land **Rheinland-Pfalz** soll das Tarifergebnis vom 17. Februar 2017 nach Ankündigung von Ministerpräsidentin Malu Dreyer (SPD) zeit- und wirkungsgleich auf den Bereich der Beamten und Versorgungsempfänger übertragen werden. Diese Ankündigung ist dahin zu verstehen, dass ein 0,2%-Abzug für die Versorgungsrücklage nicht mehr vorgenommen werde. Mit dieser Maßgabe kann davon ausgegangen werden, dass die Besoldung in Rheinland-Pfalz zum 1. Januar 2017 um 2,0 %, mindestens um 75 € erhöht wird und zum 1. Januar 2018 um weitere 2,35 % angehoben wird. Der Ministerrat hat den entsprechenden Gesetzentwurf in seiner Sitzung vom 25. April 2017 gebilligt. Das Gesetzgebungsverfahren wird aber noch einige Zeit in Anspruch nehmen.

Die Besoldungs- und Versorgungsbezüge im **Saarland** waren zuletzt im Jahr 2016 um 2,1 % (2,3 % abzüglich 0,2 % Versorgungsrücklage) erhöht worden, 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 Besoldungsordnungen B, R und W zum 1. November 2016.

Mit Blick auf die Tarifrunde 2017 und die Frage, wie deren Ergebnis dann auf den Beamtenbereich zu übertragen ist, ist von Bedeutung, dass im Saarland am 26. März 2017 eine Landtagswahl stattgefunden hat. Von Seiten der Gewerkschaften war daher angestrebt worden, die Frage der Besoldungs- und Versorgungsanpassung noch vor der Landtagswahl mit der alten Landesregierung zu klären. Die alte Landesregierung hatte daraufhin ihre Bereitschaft signalisiert, das Tarifergebnis inhaltsgleich auf die Beamten und Versorgungsempfänger zu übertragen, allerdings wieder mit einer zeitlichen Staffelung. Das hätte bedeutet, dass die Beamten und die Versorgungsempfänger die Erhöhung nicht nur nicht zeitgleich mit den Tarifbeschäftigten und auch nicht einmal zu einem einheitlichen Zeitpunkt erhielten, sondern nach Besoldungsgruppen zeitlich gestaffelt. Die Folge wäre gewesen, dass der höhere Dienst die Besoldungserhöhung zuletzt erhalten und damit am ungünstigsten dagestanden hätte.

Nach dem Tarifabschluss vom 17. Februar 2017 hatte sich die Landesregierung zunächst nicht konkret geäußert. Am 14. März 2017 haben sich Landesregierung und Gewerkschaften dann aber auf die Rahmenbedingungen zur Besoldungsanpassung 2017/18 im Saarland verständigt. Danach ist vorgesehen, dass Besoldung und Versorgung zum 1. Mai 2017 um 2,0 % (2,2 % abzüglich 0,2 % Versorgungsrücklage) und zum 1. August 2018 um weitere 2,25 % (ohne Abzug einer Versorgungsrücklage) angehoben werden. Ein Mindestbetrag wird nicht gewährt. Für die Anwärterbezüge ist eine Erhöhung um 35 € zum 1. Januar 2017 und um weitere 35 € zum 1. Januar 2018

beabsichtigt. Im Vorgriff auf die gesetzliche Regelung zur Besoldungsanpassung 2017/18 sollen die höheren Bezüge möglichst rasch zur Auszahlung kommen.

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

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

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

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

Im Freistaat **Sachsen** hat sich die dortige Staatsregierung nach einer Presseerklärung des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen vom 12. April 2017 darauf verständigt, die linearen Komponenten des Tarifabschlusses auf die Beamten und Versorgungsempfänger des Freistaats zu übertragen. Das bedeutet, dass Besoldung und Versorgung rückwirkend zum 1. Januar 2017 um 2,0 % und zum 1. Januar 2018 um weitere 2,35 % angehoben werden. Die Anwärterbezüge werden 2017 und 2018 jeweils um 35 € erhöht. Zu den weiteren Elementen der Tarifeinigung (Mindestbetrag von 75,00 €) ist Folgendes vorgesehen:

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

Für das Land **Sachsen-Anhalt** enthält der Koalitionsvertrag vom April 2016 bereits politische Festlegungen zur Frage, in welcher Weise Tarifergebnisse auf Beamte und Versorgungsempfänger zu übertragen ist. Dazu heißt es: „Die Tarifabschlüsse der öffentlich Beschäftigten werden künftig ohne zeitliche Verschiebung besoldungsrechtlich umgesetzt.“ In einem Gespräch mit den Gewerkschaften hat Finanzminister André Schröder



(CDU) die wesentlichen Eckpunkte für die anstehende Besoldungs- und Versorgungsrunde am 8. März 2017 vorgestellt. Unter Hinweis auf den Koalitionsvertrag hat er bestätigt, dass die diesjährige Besoldungserhöhung um 2,0 %, mindestens um 75 €, rückwirkend zum 1. Januar 2017 und die folgende in Höhe von 2,35 % zum 1. Januar 2018 in Kraft treten soll.

Der inzwischen vorliegende Gesetzentwurf sieht ferner eine Jahressonderzahlung vor. Diese war ab dem Jahr 2005 weitgehend abgeschafft worden und soll ab 2017 6 % des Grundgehalts betragen. Es sollen jedoch mindestens 600,00 € für die Beamten der Besoldungsgruppen A 4 bis A 8 und mindestens 400,00 € für die übrigen Besoldungsgruppen gewährt werden. Die Versorgungsempfänger sollen mindestens 200,00 € erhalten, Anwärter einheitlich 200,00 €. Diese Regelung erscheint insbesondere für den höheren Dienst ausgesprochen nachteilig. Für die Versorgungsempfänger ist eine Jahressonderzahlung von pauschal nur 200,00 € für alle im Grunde nicht akzeptabel.

Schließlich wird die Altersgrenze der Beamten und Richter schrittweise auf das vollendete 67. Lebensjahr angehoben. Die Erhöhung der Altersgrenze erfolgt ab 2018 in jährlichen Schritten von zwei Monaten. Bei Beamten mit einer Altersgrenze von bisher 60 Jahren wird diese auf das vollendete 62. Lebensjahr angehoben, und zwar ebenfalls ab 2018.

Aus **Schleswig-Holstein** ist zu berichten, dass Finanzministerin Monika Heinold (GRÜNE) bereits unmittelbar nach dem Tarifabschluss vom 17. Februar 2017 angekündigt hatte, der lineare Anteil des Tarifergebnisses (2 % für das Jahr 2017 und weitere 2,35 % für das Jahr 2018) werde auf die Landesbeamten und Versorgungsempfänger übertragen. Allerdings würden 0,2 % für die Versorgungsrücklage einbehalten. Inzwischen liegt der „Entwurf eines Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2017 bis 2018“ vor (Drucksache 18/5291 vom 07.03.2017). In diesem Entwurf enthalten ist neben den linearen Erhöhungen ein echter Mindesterhöhungsbetrag von 75 € für das Jahr 2017, der auch nicht um 0,2 % für die Versorgungsrücklage geschmälert wird. Mit Blick auf die Landtagswahl in Schleswig-Holstein am 7. Mai 2017 hatte die bisherige Landesregierung das Gesetzgebungsverfahren für die Besoldungsanpassung noch in der alten Wahlperiode eingeleitet. Am 24. März 2017 ist das Gesetz bereits in 2. Lesung einstimmig beschlossen worden.

Der Koalitionsvertrag für die 19. Wahlperiode des Schleswig-Holsteinischen Landtags, den die neuen Regierungsparteien CDU, GRÜNE und FDP miteinander abgeschlossen haben, enthält einen Abschnitt „Personal und Verwaltung“. Darin heißt es unter anderem:

„Die Koalition sieht die Notwendigkeit, die Gehalts- und Besoldungsstruktur zu überarbeiten, um ausreichend Fachkräfte für die öffentliche Verwaltung zu gewinnen.“ Ferner: „Wir streben im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten an, die Tarifabschlüsse der TdL auch für die Beamten und Versorgungsempfänger zu übernehmen.“

Für den Freistaat **Thüringen** hatte Finanzministerin Heike Taubert (SPD) nach einer Pressemitteilung des Thüringer Beamtenbundes vom 3. März 2017 angekündigt, die linearen Komponenten (2,0 % für 2017 und 2,35 % für 2018) würden jeweils um drei Monate zeitverzögert gewährt, also zum 1. April 2017 und zum 1. April 2018. Die

Erhöhung für 2017 werde noch um 0,2 % für die Versorgungsrücklage gekürzt, die Erhöhung für 2018 indes nicht mehr. Einen Mindestbetrag werde es nicht geben. Dafür werde die allgemeine Stellenzulage für die Besoldungsgruppen A 6 bis A 8 im Jahr 2017 pauschal um 25 € erhöht (Gesetzentwurf: Drucksache 6/3797).

Der **Bundesbereich** ist von dem diesjährigen Tarifergebnis und der Frage, wie dieses auf die Beamten und Versorgungsempfänger zu übertragen ist, nicht betroffen. Da das Tarifergebnis nur den Bereich der Länder betrifft, geht es auch im Beamtenbereich nur um die Länder und Kommunen. Im Bundesbereich sind Besoldung und Versorgung zuletzt zum 1. Februar 2017 um 2,35 % angehoben worden (2. Schritt der Besoldungsanpassung 2017/18).

Das Vorhaben der Bundesregierung, für Beamtinnen ein Verbot der Gesichtshüllung einzuführen, ist inzwischen umgesetzt worden. Durch das Gesetz zu bereichsspezifischen Regelungen der Gesichtshüllung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 8. Juni 2017 (BGBl. I S. 1570) sind entsprechende Regelungen geschaffen worden. Die Vorschriften des § 34 des Beamtenstatusgesetzes und des § 74 des Bundesbeamtengesetzes sind jeweils um folgenden Satz ergänzt worden:

„Sie (d.h. die Beamtinnen) dürfen ihr Gesicht bei Ausübung des Dienstes oder bei einer Tätigkeit mit unmittelbarem Dienstbezug nicht verhüllen, es sei denn, dienstliche oder gesundheitliche Gründe erfordern dies.“

Diese Gesetzesänderungen bedeuten, dass nicht nur die Bundesbeamtinnen, sondern auch alle Beamtinnen in den Ländern und Kommunen ihr Gesicht im Dienst nicht verhüllen dürfen.

## **Neueste Rechtsprechung**

### **Gleiche Bewertungsmaßstäbe für dienstliche Beurteilungen:**

#### **Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 21. Dezember 2016 - 2 VR 1/16 -**

Leitsätze:

1. Dienstliche Beurteilungen müssen auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhen; dies gilt auch, wenn sich die zur Beurteilung berufene Person aus organisatorischen oder personellen Gründen ändert. Die nicht unerhebliche Verschlechterung im Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung bedarf daher einer Begründung.

2. Die Begründung des Gesamturteils hat schon in der dienstlichen Beurteilung selbst zu erfolgen; anders als etwa bei nachträglich erhobenen Einwänden gegen Einzelbewertungen in der dienstlichen Beurteilung genügt es nicht, das Gesamturteil nachträglich zu plausibilisieren.

## **Einstellungshöchstaltersgrenze in Nordrhein-Westfalen mit dem Grundgesetz und mit Unionsrecht vereinbar:**

### **Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 11. Oktober 2016 - 2 C 11/15 -**

Leitsätze:

1. Die Einstellungshöchstaltersgrenze in § 14 Abs. 3 LBG NRW, nach welcher die Ernennung zum Beamten auf Probe grundsätzlich nicht nach der Vollendung des 42. Lebensjahres erfolgen kann, ist mit dem Grundgesetz und mit Unionsrecht vereinbar.
2. § 14 Abs. 10 Satz 1 Nr. 1 LBG NRW, wonach Ausnahmen von der Einstellungshöchstaltersgrenze bei einem erheblichen dienstlichen Interesse hieran zugelassen werden können, begründet keine subjektiven Rechte der Bewerber.
3. Eine über die mit § 14 Abs. 9 und 10 LBG NRW getroffene Vertrauensschutzregelung hinausgehende Einzelfallkorrektur für Alt- oder Übergangsfälle im Wege von Folgenbeseitigungslasterwägungen durch die Gerichte scheidet aus.

## **Entfernung eines Beamten aus dem Beamtenverhältnis durch disziplinarrechtlichen Verwaltungsakt scheitert nicht an hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums im Sinne von Art. 33 Abs. 5 GG:**

### **Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 21. April 2016 - 2 C 4/15 -**

Leitsätze:

1. Hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums i.S.v. Art. 33 Abs. 5 GG stehen der disziplinarischen Entfernung eines Beamten aus dem Beamtenverhältnis durch Verwaltungsakt nicht entgegen.
2. Der Kernbestand von beamtenrechtlichen Strukturprinzipien, die allgemein oder doch ganz überwiegend während eines längeren, traditionsbildenden Zeitraums, mindestens unter der Reichsverfassung von Weimar, als verbindlich anerkannt und gewahrt worden sind, kannte – angesichts der damaligen Vielgestaltigkeit der zur Entscheidung berufenen Disziplinarinstanzen – keine Regel des Inhalts, der die disziplinarische Entfernung aus dem auf Lebenszeit begründeten Beamtenverhältnis durch behördliche Disziplinarverfügung mit anschließendem Gerichtsverfahren widerspräche.
3. Die Beschränkung des gerichtlichen Disziplinarverfahrens auf einzelne Handlungen ist ausnahmsweise dann zulässig, wenn die Entscheidung zu keinem anderen Rechtsfolgenausspruch führen kann.

**Verfassungsfeindliche Fotodateien können zur vorzeitigen Entlassung eines Feldweibel-Anwärters führen:**

**Urteil des Verwaltungsgerichts Koblenz vom 23. November 2016**  
**- 2 K 471/16.KO -**

Leitsätze:

Der Besitz von Fotodateien mit verfassungsfeindlichen bzw. den Nationalsozialismus verharmlosenden Inhalten sowie das Zeigen des Hitlergrußes können zur vorzeitigen Entlassung eines Feldweibel-Anwärters aus dem Dienstverhältnis führen.

Es ist insofern nicht von Bedeutung, ob der Soldat die Darstellungen subjektiv dem Bereich der Satire zuordnet.

**Normenkontrollantrag gegen Verwaltungsvorschrift zur Führungskräfteauswahl unstatthaft:**

**Urteil des Oberverwaltungsgerichts Bremen vom 6. Juli 2016**  
**- OVG 2 D 34/12 -**

Leitsatz:

Bestimmungen einer Verwaltungsvorschrift über die Führungskräfteauswahl und –entwicklung, die Voraussetzungen für die spätere Übertragung von Beförderungsdienstposten und für Beförderungen betreffen, haben keine unmittelbare Außenwirkung. Ein gegen sie gerichteter Normenkontrollantrag ist unstatthaft.

**Mindestkörpergröße für Polizeivollzugsdienst sachlich gerechtfertigt:**

**Beschluss des Hessischen Verwaltungsgerichtshofes vom 25. August 2016**  
**- 1 B 976/16 -**

Leitsatz:

Die Festsetzung einer Mindestkörpergröße von 1,60 m für die Einstellung in den Polizeivollzugsdienst ist sachlich gerechtfertigt, um eine störungsfreie Wahrnehmung polizeilicher Aufgaben zu gewährleisten.

**Kein Anwesenheitsrecht Dritter bei fachpsychiatrischer Untersuchung im Vorfeld der Einstellung als Beamtenanwärter:**

**Beschluss des Niedersächsischen Oberverwaltungsgerichts vom 2. August 2016**  
**- 5 ME 103/16 -**

Leitsatz:

Bei einer fachpsychiatrischen Untersuchung im Vorfeld der Einstellung als Beamtenanwärter zur Klärung der Frage der gesundheitlichen Eignung besteht regelmäßig kein Anwesenheitsrecht dritter Personen.

**Prozedurale Anforderungen im Besoldungsrecht gelten für den Gesetzgeber, nicht für den Verordnungsgeber:**

**Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 2. Dezember 2016**  
**- 2 B 5/16 -**

Leitsätze:

1. Die in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtshofs entwickelten prozeduralen Anforderungen im Besoldungsrecht sind auf den Gesetzgeber bezogen. Sie sind auf den Verordnungsgeber (hier: Auslandszuschlagsverordnung) nicht übertragbar.
2. Die gerichtliche Überprüfung der Zuteilung von Dienstorten zu den Stufen des Auslandszuschlags ist auf den Maßstab der evidenten Sachwidrigkeit begrenzt.

**Vortätigkeit eines Richters besoldungsrechtlich nur anrechenbar, wenn die Stärkung der für den Beruf des Richters wesentlichen Elemente dabei im Vordergrund standen und prägend waren:**

**Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 22. September 2016**  
**- 2 C 19/15 -**

Leitsätze:

1. Das Recht eines Landes zur Regelung der Besoldung seiner Richter ist revisibel.
2. Die Vortätigkeit eines Richters kann nur dann i. S. v. § 38a Abs. 1 Nr. 3 BBesG für den Erwerb der nach § 9 Nr. 4 DRiG notwendigen sozialen Kompetenz förderlich sein, wenn die Stärkung der für den Beruf des Richters wesentlichen Elemente der sozialen Kompetenz im Vordergrund dieser Vortätigkeit gestanden hat und für diese prägend gewesen ist.
3. Zeiten der Ausbildung zum Flugbegleiter, Zeiten der Tätigkeit in diesem Beruf sowie Zeiten der Berufstätigkeit als Fluggastabfertiger sind nicht als Erfahrungszeiten i. S. v. § 38a Abs. 1 Nr. 3 Alt. 2 BBesG anzuerkennen.

## **Zur bevorzugten Beförderung von Frauen bei im Wesentlichen gleicher Eignung:**

**Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen vom 21. Februar 2017**

**- 6 B 1109/16 -**

Leitsätze:

1. Die bevorzugte Beförderung von Frauen bei „im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung“ (§ 19 Abs. 6 Satz 2 LBG NRW i.d.F. des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes vom 14. Juni 2016, GV NRW S. 309) steht mit Verfassungsrecht in Einklang.

2. Die Verlagerung des Qualifikationsvergleichs bei einer Beförderungskokurrenz von weiblichen und männlichen Beamten (§ 19 Abs. 6 Satz 3 LBG NRW verstößt jedoch gegen das verfassungsrechtliche Gebot der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG).

3. Der Verfassungsauftrag in Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG rechtfertigt diese Einschränkung des Qualifikationsvergleichs nicht.

- a) Zwischen Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG und Art. 33 Abs. 2 GG besteht im Grundsatz kein Widerspruch, der im Wege praktischer Konkordanz aufzulösen wäre. Vielmehr besteht eine Kongruenz in der Zielsetzung beider Vorschriften.
- b) Die in der Realität bestehenden Defizite in der Gleichheit der Geschlechter bei der Besetzung von Beförderungsposten können durch Maßnahmen im Vorfeld von Beförderungsentscheidungen ausgeglichen werden.
- c) Hierfür bietet sich neben Fördermaßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie das Feld der dienstlichen Beurteilungen an, bei deren Erstellung die Befähigungs- und Eignungsmerkmale stärker gewichtet werden können als bisher üblich. Hierdurch wird zugleich erreicht, dass der Gleichberechtigungsgedanke vor allem Bediensteten mit einer frauentypischen Doppelbelastung zugutekommt und nicht ohne Grund an das weibliche Geschlecht als solches anknüpft.

## **Dienstunfallschutz auch bei Aufenthalt in einem Toilettenraum des Dienstgebäudes:**

**Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 17. November 2016**

**- 2 C 17/16 -**

Leitsatz:

Der Dienstunfallschutz umfasst grundsätzlich auch den Aufenthalt des Beamten in einem Toilettenraum des Dienstgebäudes.

## **Zum Umfang der Rechtskraft eines disziplinarrechtlichen Urteils:**

### **Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 22. September 2016**

**- 2 C 17/15 -**

Leitsatz:

Bei einem disziplinarrechtlichen Urteil erwächst neben dem Tenor auch die Feststellung, dass der Beamte wegen eines bestimmten Verhaltens ein Dienstvergehen begangen hat, in materielle Rechtskraft. Daher ist die in einem rechtskräftigen Disziplinarurteil getroffene Feststellung, dass der Beamte in einem bestimmten Zeitraum unerlaubt und schuldhaft dem Dienst ferngeblieben ist, auch für ein nachfolgendes Verfahren über die Feststellung des Verlusts der Dienstbezüge bindend.

## **Rückgriff auf Beurteilungen aus Anlass des Endes der Probezeit für spätere Auswahlentscheidung unter Umständen möglich:**

### **Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen vom 9. Dezember 2016**

**- 6 B 1030/16 -**

Leitsatz:

Auf Beurteilungen anlässlich des Endes der Probezeit kann ungeachtet ihrer primären Intention, eine Aussage über die Bewährung während der Probezeit zu treffen, bei einem Gleichstand in den aktuellen Beurteilungen im Rahmen einer Auswahlentscheidung zurückgegriffen werden.

## **Ausschluss eines Beamten von Beförderungsverfahren zulässig, wenn gegen ihn Disziplinarverfahren eingeleitet ist:**

### **Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz vom 29. August 2016**

**- 2 B 10648/16.OVG -**

Leitsatz:

Wird gegen einen Beamten, der sich um eine höher bewertete Stelle beworben hat, ein nicht von vornherein aussichtsloses Disziplinarverfahren eingeleitet, so kann dies Zweifel an seiner persönlichen Eignung wecken. Der Dienstherr ist in einem solchen Fall berechtigt, den Beamten für die Dauer des laufenden Disziplinarverfahrens von einer an sich möglichen Beförderung auszuschließen. Dies gilt selbst dann, wenn das Auswahlverfahren bereits abgeschlossen worden ist und die Beförderungsurkunde schon unterschrieben vorliegt.

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

[www.hoehererdienst.de](http://www.hoehererdienst.de)

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