



Bonn, Juli 2018

AhD Newsletter Nr.: 2/2018

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

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

Für den **Bundsbereich** und den Bereich der Kommunen haben im Frühjahr 2018 wieder die üblichen Tarifverhandlungen stattgefunden, die zuletzt vor zwei Jahren durchgeführt worden sind. Von Gewerkschaftsseite (ver.di und dbb-tarifunion) waren dazu am 8. Februar 2018 die Forderungen bekanntgegeben worden. Danach wurde eine lineare Entgelterhöhung um 6 %, mindestens um 200 €, und eine pauschale Anhebung aller Ausbildungsvergütungen um monatlich 100 € verlangt. Die Laufzeit dieses Tarifvertrages wollte man diesmal auf ein Jahr begrenzen. Der Beginn der eigentlichen Verhandlungen erfolgte am 26. Februar 2018. Weitere Verhandlungsrunden haben am 12./13. März 2018 und am 15./16. April 2018 stattgefunden.

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

Daher hat die AhD ein Schreiben an die Verhandlungsführer der Arbeitgeberseite (BM Dr. de Maizière, BMI; Präsident der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände Dr. Böhle, München) gerichtet und sich mit Nachdruck gegen den geforderten Mindestbetrag ausgesprochen.

Das **Tarifergebnis vom 18.04.2018** sieht für die Tarifbeschäftigten der Bundesverwaltung (TV-V) vor, dass das Entgelt zum 01.03.2018 um 3,19 %, zum 01.04.2019 um weitere 3,09 % und schließlich zum 01.03.2020 um weitere 1,06 % erhöht werde. Für die Entgeltgruppen E 1

bis E 6 gibt es zum 01.03.2018 eine Einmalzahlung von 250,00 €. Die Ausbildungsvergütungen werden zum 01.03.2018 und zum 01. 03.2019 um je 50,00 € erhöht. Die Laufzeit des Tarifvertrages beträgt diesmal nicht zwei, sondern zweieinhalb Jahre; sie endet mit dem 31.08.2020.

Für die AhD kommt es nun darauf an, wie der Tarifabschluss auf die Beamten und Versorgungsempfänger übertragen werde. Von einer solchen Übertragung betroffen sind aber nur die Beamten und Versorgungsempfänger des Bundes; die Besoldung der Beamten der Kommunen richtet sich nach dem Besoldungsrecht des jeweiligen Landes, zu dem die jeweilige Kommune gehört. Da Tarifverhandlungen für die Länder in diesem Jahr nicht stattfänden, stellt sich die Frage nach einer Besoldungsanpassung für die Beamten der Kommunen in diesem Jahr nicht.

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

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

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

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

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

In Übereinstimmung mit dieser Koalitionsvereinbarung hat Bundesinnenminister Horst Seehofer (CSU) bereits am 19.04.2018 nach Abschluss des Tarifergebnisses dessen Übertragung auf die Beamten und Richter des Bundes sowie auf die Soldaten und die Versorgungsempfänger angekündigt. Inzwischen wird im Bundesministerium des Innern (neue Bezeichnung: Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat) der Entwurf eines Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2018 - 2019 - 2020 erarbeitet. Dieser Entwurf sieht für den ersten Erhöhungsschritt zum 01.03.2018 (3,19 %) eine Absenkung des Steigerungsbetrages (2,99 % statt 3,19 %) für die Versorgungsrücklage vor. Die beiden anderen Erhöhungsschritte zum 01.04.2019 (3,09 %) und zum 01.03.2020 (1,06 %) sollen ungekürzt übertragen werden. Beamte bis einschließlich Besoldungsgruppe A 6 erhalten eine Einmalzahlung von 250,00 € zum 01.03.2018. Die Anwärterbezüge werden rückwirkend zum 01.03.2018 und dann zum 01.03.2019 um jeweils 50,00 € erhöht. Wann die erhöhte Besoldung

ausgezahlt wird, steht noch nicht fest. Man sei aber bemüht, die Besoldung in der neuen Höhe möglichst rasch zur Auszahlung zu bringen.

Von überregionaler, länderübergreifender Bedeutung ist weiterhin das Thema Streikverbot. Nachdem am 17.01.2018 die mündliche Verhandlung des Bundesverfassungsgerichts zu dieser Frage stattgefunden hatte, ist nun am 12. Juni 2018 das Urteil hierzu verkündet worden. Durch dieses Urteil ist das Streikverbot für Beamte in vollem Umfang bestätigt worden. Der zuständige Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts unter Vorsitz seines Präsidenten Voßkuhle ist dabei von folgenden Erwägungen ausgegangen:

1. Der sachliche Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG sei eröffnet. Zwar seien Beamte von der tariflichen Lohngestaltung ausgeschlossen. Entscheidend sei im konkreten Fall aber, dass die Disziplinarverfügungen die Teilnahme an gewerkschaftlich getragenen, auf - wenngleich nicht eigene - Tarifverhandlungen bezogene Aktionen sanktionieren. Ein solches umfassendes Verständnis von Art. 9 Abs. 3 GG greife im Sinne einer völkerrechtsfreundlichen Auslegung auch die Wertungen des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte zu Art. 11 EMRK auf, wonach auch der Unterstützungstreik jedenfalls ein ergänzendes Element der Koalitionsfreiheit darstelle.
2. Die angegriffenen behördlichen und gerichtlichen Entscheidungen beeinträchtigten das Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG. Die Koalitionsfreiheit werde beschränkt durch alle Verkürzungen des grundrechtlich Gewährleisteten. Die disziplinarische Ahndung des Verhaltens der Beschwerdeführer und deren disziplinargerichtliche Bestätigung durch die angegriffenen Gerichtsentscheidungen begrenzten die Möglichkeit zur Teilnahme an einem Arbeitskampf.
3. Die Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit sei jedoch durch hinreichend gewichtige, verfassungsrechtlich geschützte Belange gerechtfertigt. Das Streikverbot für Beamte stelle einen eigenständigen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums im Sinne des Art. 33 Abs. 5 GG dar. Das Streikverbot sei Teil der institutionellen Garantie des Art. 33 Abs. 5 GG und vom Gesetzgeber zu beachten. Ein Streikrecht, auch nur für Teile der Beamtenschaft, griffe in den grundgesetzlich gewährleisteten Kernbestand von Strukturprinzipien ein und gestaltete das Verständnis vom und die Regelungen des Beamtenverhältnisses grundlegend um. Eine ausdrückliche gesetzliche Normierung des Streikverbots für Beamte sei von Verfassungs wegen nicht gefordert. Eine Beschränkung der Koalitionsfreiheit sei insoweit, als die Führung von Arbeitskämpfen durch Beamte in Rede stehe, verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden. Das Streikverbot für Beamte trage auch dem Grundsatz der praktischen Konkordanz Rechnung. Das Spannungsverhältnis zwischen Koalitionsfreiheit und Art. 33 Abs. 5 GG sei zugunsten eines für Beamte bestehenden Streikverbots aufzulösen. Eine praktisch konkordante Zuordnung von Koalitionsfreiheit und hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums verlange auch nicht, das Streikverbot unter Heranziehung von Art. 33 Abs. 4 GG auf Beamte zu beschränken, die schwerpunktmäßig hoheitsrechtliche Befugnisse ausüben. Das Streikverbot für Beamte in Deutschland stehe mit dem Grundsatz der Völkerrechtsfreundlichkeit des Grundgesetzes im Einklang und sei insbesondere auch mit den Gewährleistungen der Europäischen Menschenrechtskonvention vereinbar. Unabhängig davon, ob das Streikverbot für deutsche Beamte einen Eingriff in Art. 11 Abs. 1 EMRK darstelle, sei es wegen der Besonderheiten des deutschen Systems des Berufsbeamtentums jedenfalls nach Art. 11 Abs. 2 Satz 1 EMRK bzw. Art. 11 Abs. 2 Satz 2 EMRK gerechtfertigt. Im Übrigen seien die Beschwerdeführer als beamtete Lehrkräfte dem Bereich der Staatsverwaltung im Sinne von Art. 11 Abs. 2 Satz 2 EMRK zuzuordnen. Nach dieser Vorschrift könne die Ausübung der Gewährleistungen des Art. 11 Abs. 1 EMRK für Angehörige der Streitkräfte, der Polizei oder der Staatsverwaltung - hierzu zählen nach Auffassung des Senats auch beamtete Lehrkräfte - beschränkt werden. Die Einschränkungen,

die den genannten Personengruppen auferlegt werden könnten, seien dabei eng auszulegen. Für den im vorliegenden Verfahren maßgeblichen Bereich der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen ergebe sich aber ein besonderes Interesse des Staates an der Aufgabenerfüllung durch Beamte, das solche Einschränkungen rechtfertige. Schulwesen und staatlicher Erziehungs- und Bildungsauftrag nähmen im Grundgesetz (Art. 7GG) und den Verfassungen der Länder einen hohen Stellenwert ein.

Aus der Sicht der AhD ist die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts nachhaltig zu begrüßen. Sie stärkt den Beamtenstatus und enthält wichtige Ausführungen zur Besonderheit bei den Lehrern, deren Aufgaben dem Bereich hoheitlicher Tätigkeiten zugeordnet werden.

Für den Bereich der Länder spielt das Thema Besoldungsanpassung im Jahr 2018 keine nennenswerte Rolle. Da in diesem Jahr für die Länder keine Tarifrunde stattfinden, stellt sich auch nicht die Frage nach ihrer Übertragung auf den Beamtenbereich. Im Jahre 2018 werden in den Ländern nur die auf dieses Jahr entfallenden Teilschritte der Besoldungsanpassung 2017/2018 umgesetzt.

Beachtung verdienen hier und da allerdings besoldungsrechtliche Maßnahmen oder Ankündigungen anderer Art. Besondere Aufmerksamkeit seitens der AhD verdienen Veränderungen der Lehrerbesoldung in einigen Ländern, namentlich in Berlin und in Brandenburg, aber auch in Nordrhein-Westfalen, in Thüringen und neuerdings auch in Baden-Württemberg. In Berlin und Brandenburg wird das Eingangsamt des Grundschullehrers von A 12 nach A 13 angehoben und ist künftig daher identisch mit dem Eingangsamt des Gymnasiallehrers. Dieser Zustand ist für die Gymnasiallehrer inakzeptabel. Hier wird die AhD gemeinsam mit dem Deutschen Philologenverband zu überlegen haben, wie es zu vermeiden sei, dass in den Ländern nach und nach der „Einheitslehrer“ mit einheitlicher Bezahlung geschaffen wird. Die Ausgangslage für entsprechende Forderungen zu Gunsten der Gymnasiallehrer ist allerdings nicht eben einfach, weil eine Anhebung der Eingangsbesoldung für die Gymnasiallehrer zwangsläufig Auswirkungen auf zahlreiche andere Laufbahnen des höheren Dienstes hätten. Da es - abgesehen von der Besoldungsordnung R - bisher kein Eingangsamt oberhalb von A 13 gibt, ist eine Anhebung des Eingangsamtes für Gymnasiallehrer politisch nicht ganz leicht durchsetzbar. Das Problem muss aber angegangen werden, auch wenn es einige Zeit dauern wird, bis man ein Stück vorankommt.

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

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

A 9 und die Anwärter mit Wirkung zum 1. März 2018, für die Besoldungsgruppen A 10 und A 11 zum 1. Mai 2018 und für alle übrigen Besoldungsgruppen, also für den gesamten höheren Dienst, erst zum 1. Juni 2018 erfolgen sollen.

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

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

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

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

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

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

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

Im Rahmen eines Nachtragshaushalts für das Jahr 2018 ist ein Programm für IT-Fachkräfte enthalten. Für Neueinstellungen von Angehörigen der 3. Qualifikationsebene (= gehobener Dienst) wird die Möglichkeit geschaffen, einen Zuschlag zum Entgelt bzw. zur Besoldung zu gewähren. Dieser Zuschlag kann bis zu 400,00 € monatlich betragen und maximal für eine Dauer von bis zu 10 Jahren gezahlt werden. Ferner können unter diesen Voraussetzungen neu eingestellte IT-Fachkräfte schneller verbeamtet werden als bisher. Auch Beförderungen können zügiger erfolgen. Teilnehmer an einer Ausbildung zum Verwaltungs-Informatiker, die der Freistaat Bayern selbst durchführt, sollen künftig, voraussichtlich ab Herbst 2018, freie Unterkunft erhalten.

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

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

Das Gesetz vom 6. Juli 2017 (Drucksache 18/0390) sieht weiter vor, dass sich die Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) für die unteren Besoldungsgruppen mehr als verdoppeln wird. Danach wird die bislang für alle aktiven Beamten einheitlich gewährte Sonderzahlung

von 640,00 € im Jahre 2017 für die Besoldungsgruppen A 4 bis A 9 auf 1.000,00 € und für die übrigen Besoldungsgruppen auf 800,00 € erhöht. Für 2018 erfolgt eine weitere Erhöhung der Sonderzahlung für die Besoldungsgruppen A 4 bis A 9 auf 1.300,00 € und für die übrigen Besoldungsgruppen auf 900,00€.

In seiner Sitzung vom 15. Mai 2018 hat sich der Senat mit dem Thema Beamtenbesoldung beschäftigt und sich zur vollständigen Anpassung der Beamtenbesoldung an den Durchschnitt aller Länder bis zum Jahr 2021 verpflichtet. Um den aktuellen Rückstand von rund 4,3 % in gleichmäßigen Jahresschritten abzubauen, sind auf Vorlage von Finanzsenator Kollatz-Ahnen die weiteren Anpassungsschritte für Juni 2018, April 2019, Februar 2020 und Januar 2021 beschlossen worden. Davon unberührt bleiben die üblichen Besoldungsanpassungen im Anschluss an die jeweiligen Tarifrunden.

Damit soll sich der Abstand zum Durchschnitt aller Länder ab Juni 2018 auf 3,2 %, ab April 2019 auf rund 2,1 % und ab Februar 2020 auf rund 1% reduzieren. Ein letzter Anpassungsschritt zum 1. Januar 2021 soll schließlich das Gleichziehen mit dem Durchschnitt aller Länder bringen.

Weiterhin hat der Senat über die Einführung bzw. Erhöhung der allgemeinen Stellenzulage in den unteren Besoldungsgruppen entschieden. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass in den unteren Besoldungsgruppen (A 4 bis A 8) die Differenz zum Besoldungsdurchschnitt der übrigen Länder größer ausfällt als in den höheren Besoldungsgruppen. Daneben wird die Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) für aktive Beamte der Besoldungsgruppen A 4 bis A 9 ab dem Jahr 2018 dauerhaft um weitere 250,00 € pro Jahr sowie für Versorgungsempfänger der Besoldungsgruppen A 1 bis A 9 um weitere 125,00 € angehoben. Derzeit gibt es in Berlin insgesamt 113.800 Beamte und Versorgungsempfänger (Stand: Dezember 2017).

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

Ferner hat das Abgeordnetenhaus eine Regelung verabschiedet, nach der Ruheständler nach Erreichen der Altersgrenze weiterarbeiten könnten. Dafür gibt es einen Besoldungszuschlag von im Einzelfall bis zu etwa 15 %. Die so geleisteten zusätzlichen Dienstzeiten werden als ruhegehaltfähige Dienstzeit anerkannt.

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

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

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

Im Übrigen soll die Attraktivität der Landesverwaltung als Arbeitgeber gesteigert werden. Für Lehrer soll unabhängig von der Schulform ein einheitliches Eingangsamt in Besoldungsgruppe A 13 geschaffen werden, eine Maßnahme, die wegen der außerordentlichen Vielzahl der Fälle für den Landeshaushalt besonders kostenintensiv sein wird. Für den Bereich der Polizei werden mehrere Zulagen erhöht bzw. neu geschaffen. Schließlich ist für die Polizei die Wiedereinführung der freien Heilfürsorge im Gespräch. Für die Landesverwaltung insgesamt wird die Einführung eines Jobtickets erwogen, anders als in Hessen aber wohl nur für die Fahrten von der Wohnung zur Arbeitsstätte und nicht zur landesweiten Nutzung.

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

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

Da im Mai 2019 die nächste Wahl zur Bremischen Bürgerschaft stattfindet, ist noch unklar, ob der jetzige Senat aus SPD und Grünen noch die Besoldungsanpassung auf den Weg bringen wird, die nach der Tarifrunde vom Frühjahr 2019 ansteht, oder ob das erst der neue Senat tun wird.

Aktuell sind strukturelle Verbesserungen im Bereich der Zulagen mit besonderem Augenmerk auch auf die unteren und mittleren Einkommensgruppen vorgesehen: Insbesondere im Polizeibereich soll die Gewährung von Zulagen dahin verändert werden, dass diejenigen, die am meisten gefordert werden, auch im Hinblick auf die Zulagen am besten behandelt werden. Neue Zulagen soll es auch für den Bereich des Justizvollzugsdienstes geben. Für den Polizeibereich (Polizeivollzugsbeamte) ist eine Lockerung der Laufbahnvoraussetzungen für den höheren Dienst in Vorbereitung. Ferner sollen Lehrkräfte in Besoldungsgruppe A 12 (z.B. Grundschullehrer) künftig die allgemeine Stellenzulage erhalten, damit Bremen im Wettbewerb um qualifizierten Nachwuchs wettbewerbsfähig bleibt. Im Übrigen ist man gegenwärtig in Bremen mit der Umsetzung der EU-Datenschutz-Grundverordnung befasst.

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

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

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

Politisch ist Regelung damit begründet worden, man wolle nur die Benachteiligung eines kleinen Bereichs der Beamtenschaft beenden und allen Beamten ein echtes Wahlrecht bei der Krankenversicherung einräumen. Vielfach wird aber vermutet, es gehe möglicherweise vielmehr darum, einen ersten Schritt in Richtung Bürgerversicherung zu gehen, um dann nach einiger Zeit zu beklagen, dass das Nebeneinander zweier völlig unterschiedlicher Versicherungssysteme sozial ungerecht und im Übrigen unpraktikabel sei, der Weg der gesetzlichen Krankenversicherung für alle der vorzugswürdige und die Bürgerversicherung unter Einschluss aller Beamten im Grunde alternativlos sei.

Aktuell wird in Hamburg an der Umsetzung der EU-Datenschutz-Grundverordnung gearbeitet.

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

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

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

Am 24. Oktober 2018 wird in Hessen ein neuer Landtag gewählt. Welche Parteien dann die künftige Landesregierung bilden werden, ist naturgemäß nicht absehbar. Daher ist auch unklar, welche weitere Entwicklung die Beamtenbesoldung in Hessen im nächsten Jahr und in den weiteren Jahren der kommenden Legislaturperiode bis 2023 nehmen wird.

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

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

Für die nächste Zeit beabsichtigt ist eine komplette Überarbeitung der Nebentätigkeitsverordnung. Damit soll das Nebentätigkeitsrecht deutlich gestrafft und somit übersichtlicher werden. Verschiedene Anzeigepflichten, die bereits im Landesbeamtengesetz geregelt sind, in der bisherigen Nebentätigkeitsverordnung gleichwohl zusätzlich im Detail abgehandelt werden, sollen dort gestrichen werden.

Ein weiteres Gesetzgebungsvorhaben, das man in nächster Zeit angehen will, ist die Schaffung eines völlig neuen Personalvertretungsgesetzes. Gegenwärtig finden Vorgespräche zu dieser Thematik mit den Gewerkschaften statt. Ziel der Gewerkschaften ist es, für die Personalvertretungen eine sog. Allzuständigkeit zu erreichen. Unter Allzuständigkeit in diesem Sinne ist eine dahingehende Erweiterung der Beteiligungsrechte zu verstehen, dass künftig jede Entscheidung der Dienststelle zumindest eine Mitwirkungspflicht der Personalvertretung auslöst. Da dieses Ziel zwischen dem Land Mecklenburg-Vorpommern und den Gewerkschaften nicht unumstritten ist, bleibt der weitere Meinungsbildungsprozess abzuwarten.

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

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

Im Übrigen ist aus Niedersachsen zu berichten, dass das für das Besoldungsrecht zuständige Finanzministerium nach Bildung der neuen Landesregierung aus SPD und CDU von dem CDU-Politiker Reinhold Hilbers geleitet wird. Dem Vernehmen nach erwägt der neue Minister, bei Besoldungsanpassungen einen anderen Weg zu gehen als sein Vorgänger von der SPD. Letzterer hatte über Besoldungsanpassungen jeweils bereits vor der anstehenden Tarifrunde entschieden und dafür gesorgt, dass entsprechende gesetzliche Regelungen bereits vorab getroffen wurden, so zuletzt - wie oben dargelegt - für die Jahre 2017 und 2018. Minister Hilbers wird möglicherweise die Tarifrunden abwarten und über die Anpassung der Beamtenbesoldung erst danach entscheiden. Eine Entscheidung darüber, wie künftig vorgegangen werden soll, steht wohl kurz bevor.

Von Interesse ist ein beim Verwaltungsgericht Osnabrück anhängiges verwaltungsgerichtliches Verfahren, bei dem es um die Frage geht, ob die Besoldung von Beamten mit drei und mehr Kindern noch amtsangemessen sei. Das Verwaltungsgericht Osnabrück hält die betreffenden besoldungsrechtlichen Regelungen für verfassungswidrig und hat einen sog. Vorlagebeschluss gefertigt, über den nun das Bundesverfassungsgericht entscheiden wird. Die Entscheidung bleibt abzuwarten.

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

Zur Frage, wie die jetzige Landesregierung aus CDU und FDP, die seit rund einem Jahr im Amt ist, mit der Thematik Besoldungs- und Versorgungsanpassung künftig generell umgehen will, ist weiterhin nicht recht klar. Im Koalitionsvertrag, den CDU und FDP für die Wahlperiode 2017 bis 2022 abgeschlossen haben, heißt es unter anderem:

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

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

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

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

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

Mit Blick auf das nächste Tarifergebnis der Tarifgemeinschaft der Länder, das im Frühjahr 2019 ansteht und dann für die Jahre 2019 und 2020 gelten wird, hat das Landeskabinett bereits im Juni 2018 entschieden, dass dieses Tarifergebnis zeit- und wirkungsgleich auf die Beamten und Versorgungsempfänger übertragen werden soll. Zusätzlich zu dieser Besoldungsanpassung wird es in beiden Jahren noch weitere Besoldungserhöhungen geben, und zwar zum 1. Juli 2019 um 2 % und zum 1. Juli 2020 um nochmal 2 %. Ziel dieser zusätzlichen Besoldungserhöhungen ist es offenbar, einen gewissen Ausgleich für die Besoldungsanpassungen der Jahre zu schaffen, in denen es nur jeweils 1 % Zuwachs gegeben hatte. Ferner soll die Konkurrenzfähigkeit des

Landes Rheinland-Pfalz bei der Nachwuchsgewinnung im Verhältnis zu anderen Ländern und dem Bund gestärkt werden.

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

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

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

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

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

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

Die entsprechenden Maßnahmen befinden sich gegenwärtig in der Umsetzung. Ferner wird zur Zeit ein Konzept für Qualifizierungsmaßnahmen erarbeitet, das zum Ziel hat, die saarländische Verwaltung für die Zukunft attraktiv zu machen. Ein größeres Projekt, das in nächster Zeit realisiert werden soll, ist die Überarbeitung des Landespersonalvertretungsgesetzes. Zu diesem Zweck ist eine Arbeitsgruppe eingerichtet worden, der auch Vertreter der zuständigen Gewerkschaften angehören. Schwerpunkte der Gesetzesnovelle werden die Überarbeitung und Erweiterung des Beteiligungskatalogs, eine Neufassung der Vorschriften zur Letztentscheidung der Einigungsstelle und schließlich die Einführung von Beteiligungsrechten bei Maßnahmen zur weiteren Digitalisierung sein.

Im Übrigen ist das Saarland mit der Umsetzung der EU-Datenschutz-Grundverordnung für den Bereich des öffentlichen Dienstes befasst.

Schließlich sei zu erwähnen, dass das Verwaltungsgericht Saarlouis in einem Verfahren, in dem es um die Frage geht, ob die Dienstbezüge eines Beamten der Besoldungsgruppe A 11 noch amtsangemessen sind. Das Verwaltungsgericht hat sich auf den Standpunkt gestellt, dass das

in dem konkreten Fall nicht so sei, und die Sache dem Bundesverfassungsgericht im Rahmen eines Vorlagebeschlusses zur Entscheidung vorgelegt.

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

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

Gegenwärtig ist eine Neuregelung in Vorbereitung, die vorsieht, dass Beamte des Polizeivollzugs- und des Justizvollzugsdienstes, die über die gesetzliche Altersgrenze hinaus im Dienst bleiben, einen sog. Aktivzuschlag von 10 % zu ihren Dienstbezügen erhalten sollen. Dienstzeiten, die über das Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze hinaus geleistet werden, sind auch versorgungswirksam. Ferner ist vorgesehen, dass sog. Verwendungseinkommen, das im Ruhestand erwirtschaftet wird, nicht mehr auf die Versorgungsbezüge angerechnet wird. Auch ist eine Mütterrente für Beamtinnen vorgesehen. Sofern mit dieser Mütterrente der Versorgungshöchstsatz von 71,75 % erreicht oder überstiegen wird, wird sie zusätzlich gewährt, allerdings nur bis zu einer Höchstgrenze von monatlich 29,00 € pro Kind.

Überlegungen gibt es zu der künftigen Situation der Lehrer. Bisher sind die Lehrer in Sachsen nahezu ausnahmslos Tarifbeschäftigte. Lediglich Schulleiter und ihre Stellvertreter sind Beamte. Dieser Umstand führt zu Schwierigkeiten, weil die umliegenden Länder die Lehrer überwiegend verbeamteten. Sachsen ist daher für Lehrer kein sonderlich attraktiver Arbeitgeber. Nun wird nach einer Lösung gesucht, um diesem Umstand abzuwehren. In Vorbereitung ist eine Regelung, nach der Lehrer künftig generell verbeamtet werden, und zwar auch die jetzt vorhandenen Lehrer. Dafür ist ein Höchstalter von 42 Jahren vorgesehen. Das bedeutet, dass Lehrer, die zu einem bestimmten Stichtag bereits 42 Jahre alt oder älter sind, nicht verbeamtet werden können. So entsteht im Schulbereich eine Art Zweiklassengesellschaft mit den damit verbundenen ungünstigen Folgen für die Älteren.

Wegen eines erheblichen Nachwuchsmangels im Grundschulbereich wird das Entgelt für die hier tätigen Lehrer von bisher E 12 nach E 13 angehoben. Für die Gymnasiallehrer, bei denen es keine Nachwuchsprobleme gibt, ändert sich nichts. Sie bleiben in E 13 bzw. kommen nach ihrer Verbeamtung nach A 13.

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 sind. Dazu heißt es:

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

Demgemäß hat sich die Besoldungserhöhung für das Jahr 2017 um 2,0 % belaufen, mindestens um 75 €. Zum 1. Januar 2018 ist eine weitere Erhöhung von 2,35 % in Kraft getreten. Für die Besoldungsanpassung im Anschluss an die Tarifrunde 2019 für die Jahre 2019 und 2020 wird ein vergleichbares Vorgehen erwartet.

Nun wird auch im Land Sachsen-Anhalt die Altersgrenze der Beamten und Richter schrittweise auf das vollendete 67. Lebensjahr angehoben. Die Anhebung erfolgt ab 2018 in jährlichen Schritten von je zwei Monaten.

Aktuelle Bestrebungen, die Ämter der Grundschullehrer von A 12 nach A 13 zu heben, gibt es nicht. Die Unterschiede in den Lehrinhalten rechtfertigten weiterhin eine Bewertung der Ämter der Grundschullehrer nach A 12. Im Übrigen sind die landesrechtlichen Studienanforderungen für Grundschullehrer im Vergleich zu Lehrern an weiterführenden Schulen bisher nicht angeglichen. In Sachsen-Anhalt geht man aber davon aus, dass mittelfristig mit einer Anhebung der Grundschullehrer von Besoldungsgruppe A 12 nach A 13 zu rechnen ist; eine Vorreiterrolle werde Sachsen-Anhalt dabei aber nicht einnehmen.

Aus **Schleswig-Holstein** ist zu berichten, dass die Übertragung des Ergebnisses der Tarifrunde auf die Beamten bereits durch das Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz vom 27.03.2017 (Drucksache 18/5291) erfolgt ist. Neben den linearen Erhöhungen von 2,0 % zum 01.01.2017 und weiteren 2,35 %, die zum 01. 01.2018 wirksam geworden sind, ist für das Jahr 2017 ein echter Mindestbetrag von 75 € gewährt worden.

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

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

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

Allmählich zeichnet sich ab, was in Schleswig-Holstein in nächster Zeit beamtenpolitisch beabsichtigt ist. In der Sache geht es um eine Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes. Beabsichtigt ist eine Erhöhung der Bezüge für Anwärter und Referendare. Auch ist vorgesehen, das Eingangsamt des mittleren Dienstes in den Bereichen, in denen es noch in A 6 sei, nach A 7 zu heben. Für die Polizei ist das Eingangsamt schon jetzt der Besoldungsgruppe A 8 zugeordnet.

Künftig will man der Besoldungstabelle eine neue Struktur geben. Aus der gegenwärtigen sog. „schräg versetzten Tabelle“ soll eine „Blocktabelle“ werden. Das bedeutet, dass insbesondere für junge Beamte in den höheren Besoldungsgruppen mehr gezahlt werden soll als bisher, ohne die älteren zu benachteiligen. Im Übrigen soll die Festlegung der Eingangsämter in den

unterschiedlichen Laufbahnen insgesamt überdacht werden, insbesondere dort, wo es erhebliche Personalgewinnungsprobleme gibt, wie zum Beispiel bei den technisch ausgerichteten Sparten der Beamtenlaufbahnen, etwa in der Bauverwaltung. Für die erwogenen Maßnahmen ist man offenbar bereit, zusätzlich „Geld in die Hand zu nehmen“.

Der **Freistaat Thüringen** hat das Tarifiergebnis vom Februar 2017 für die Beamten und Versorgungsempfänger in der Weise übernommen, dass die linearen Komponenten zeitgleich gewährt wurden. Demgemäß ist der zweite Anpassungsschritt zum 1. Januar 2018 erfolgt. Zunächst war für beide Jahre eine zeitliche Verschiebung der Besoldungsanpassung um drei Monate vorgesehen. Von dieser Verschiebung hat man mit Blick auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 23. Mai 2017 (Abstandsgebot) dann aber abgesehen. Die Erhöhung für 2017 ist noch um 0,2 % für die Versorgungsrücklage gekürzt worden, die Erhöhung für 2018 indes nicht mehr. Einen Mindestbetrag hat es nicht gegeben. Dafür ist die allgemeine Stellenzulage für die Besoldungsgruppen A 6 bis A 8 ab dem Jahr 2017 pauschal um 25 € erhöht worden. Das Gesetz ist am 4. September 2017 verabschiedet worden (Drucksache 6/3797).

Für die Lehrer an sog. Regelschulen, die bisher in Besoldungsgruppe A 12 eingruppiert waren, ist eine Besoldungsverbesserung vorgesehen. Diese Lehrer sollen künftig eine ruhegehaltfähige Zulage in Höhe von 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen den Besoldungsgruppen A 12 und A 13 als Amtszulage erhalten. Im Gegenzug wird das funktionslose Beförderungsamts A 13 abgeschafft. Im Gymnasialbereich soll das funktionslose Beförderungsamts A 14 (Oberstudienrat) entfallen, was die Beförderungsaussichten für Gymnasiallehrer spürbar verschlechtern wird. Künftig wird es daher an jeder Schule nur noch ganz wenige A 14-Stellen geben, zumeist nur zwei bis drei, und die nur für bestimmte Funktionen.

Für die Leiter von zwei sog. Spezialgymnasien, die bisher in Besoldungsgruppe A 15 eingestuft waren, ist in Zukunft eine Einstufung nach Besoldungsgruppe A 16 vorgesehen. Voraussetzung für eine Beförderung nach A 16 im Schuldienst soll künftig nicht mehr das Durchlaufen des Amtes A 15 + Amtszulage sein, sondern nur das Durchlaufen des Amtes A 15. Das bedeutet, dass in Zukunft eine Beförderung nach A 16 unmittelbar aus A 15 erfolgen kann.

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

Ansonsten ist der Entwurf eines 8. Besoldungsrechts-Änderungsgesetzes in Vorbereitung, bei dem es - insbesondere für IT- und sonstiges technisches Personal - um die Erweiterung der Möglichkeiten für die Gewährung von Personalgewinnungs- und Haltezuschlägen geht. Für Ruheständler, die sich für eine Verwendung im Zusammenhang mit der Flüchtlingsthematik zur Verfügung stellen, werden die Möglichkeiten des Hinzuverdienstes ohne Anrechnung auf die Versorgung bis zum Jahr 2022 verlängert. Für britische Staatsangehörige, die als Bürger eines EU-Mitgliedstaats in Deutschland Beamte geworden sind, soll es rechtlich ermöglicht werden, dass sie ihren Status als Beamte auch nach Ausscheiden des Vereinigten Königreichs aus der EU behalten können.

Mit Blick auf eine komplette Überarbeitung des Bundespersonalvertretungsgesetzes, die man jetzt angehen will, gibt es unterschiedliche Standpunkte zwischen den Gewerkschaften und dem

BMI. Während das BMI die Mitbestimmungstatbestände kritisch überprüfen will, treten die Gewerkschaften für eine deutliche Ausweitung dieser Tatbestände ein.

Überarbeitet werden soll auch das Nebentätigkeitsrecht. Im Bundesbereich gibt es bei den Behördenleitern und den Gerichtspräsidenten den starken Wunsch, die Anzeigepflichten und in Einzelfällen auch die Genehmigungsvorbehalte auszuweiten. Insbesondere der Umstand, dass manche Tätigkeiten mit erheblichem Umfang, starker zeitlicher Inanspruchnahme und Nebenverdiensten in bemerkenswerter Höhe den Dienstvorgesetzten gar nicht bekannt werden, erscheint problematisch, weil dienstliche Belange durchaus beeinträchtigt werden können. Wie die Neuregelung am Ende aussehen wird, ist aber noch nicht abschließend geklärt.

Im Übrigen ist aus dem BMI zu berichten, dass die Aufbauorganisation des Hauses sich in einer umfassenden und nachhaltigen Umbauphase befindet. Durch den Aufgabenzuwachs in den Bereichen Bau und Heimat werden ganze neue Abteilungen eingerichtet. Die Anzahl der beamteten Staatssekretäre, die über Jahre und Jahrzehnte bei zwei lag, ist auf fünf angewachsen.

Neueste Rechtsprechung

Zur Anrechnung einer Grundgehaltserhöhung auf Leistungsbezüge von Professoren:

**Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 21. September 2017 -
2 C 30/16 -**

Leitsätze:

1. Ist eine die Besoldung in einem Teilaspekt reduzierende gesetzliche Regelung nach Ansicht des Beamten verfassungswidrig, so kann er dies nur mit der Feststellungsklage gemäß § 43 Abs. 2 VwGO geltend machen.
2. Leistungsbezüge, welche auf der Grundlage von Berufungsvereinbarungen an Professoren gewährt werden, unterstehen dem Schutz des Art. 33 Abs. 5 GG; dieser ist insoweit spezieller als die Eigentumsgarantie des Art. 14 Abs. 1 GG.
3. Die teilweise Anrechnung einer Grundgehaltserhöhung auf bestehende Leistungsbezüge stellt auch dann einen rechtfertigungsbedürftigen Eingriff in die durch die zugesagten Leistungsbezüge begründete Rechtsposition dar, wenn der Anrechnungsbetrag geringer als der Erhöhungsbetrag ist und sich die Regelung damit erhöhend auf die Gesamtbezüge auswirkt.
4. Angesichts der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur W-Besoldung (Urteil vom 14. Februar 2012 - 2 BvL 4/10 - BVerfGE 130, 263) bestand für die teilweise Anrechnung der Grundgehaltserhöhung auf bestehende Leistungsbezüge ein hinreichender sachlicher

Grund für eine den Vertrauensschutz ausschließende Neuregelung im System der Beamtenbesoldung selbst.

Keine Haftung des neuen Dienstherrn für beim früheren Dienstherrn geleistete Überstunden:

**Beschluss des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs vom 13. Juni 2017 -
1 A 2475/16 -**

Leitsätze:

1. Weder § 26 Abs. 4 des Hessischen Beamtengesetzes noch § 15 Abs. 3 des Beamtenstatusgesetzes haben zur Folge, dass der neue Dienstherr für Ansprüche gegen den alten Dienstherrn auf Grund abgeschlossener Lebenssachverhalte wegen dort geleisteter Überstunden haftet. Denn aus der Verwendung des Terminus „wird fortgesetzt“ kann nicht auf eine Gesamtrechtsnachfolge dergestalt geschlossen werden, dass auch „Altforderungen“ des Beamten gegenüber dem neuen Dienstherrn geltend zu machen sind.
2. Jenseits der staatsvertraglich geregelten Ausgleichszahlungen zwischen übernehmendem und abgebendem Dienstherrn hinsichtlich der Versorgungsbezüge besteht nach Sinn und Zweck der genannten Vorschriften kein Bedürfnis für eine „Belastung“ des neuen Dienstherrn mit Forderungen aus abgeschlossenen Lebenssachverhalten, die ausschließlich das Verhältnis des Beamten zum abgebenden Dienstherrn betreffen.
3. Ein weiterer finanzieller Ausgleich für geleistete Stunden des Bereitschaftsdienstes kommt erst ab dem auf die erstmalige Geltendmachung folgenden Monat in Betracht. Dem Beamten ist es in dem von gegenseitiger Rücksichtnahme geprägten Verhältnis zu seinem Dienstherrn zuzumuten, seinem Begehren auf Gewährung von zeitlichem Ausgleich frühzeitig Ausdruck zu verleihen, zumal an einen solchen Antrag keine hohen Anforderungen zu stellen sind.

Bloße Absichtserklärung eines Dienstherrn, den Versetzungsbewerber eines anderen Dienstherrn für den Fall des Nachweises der gesundheitlichen Eignung zu übernehmen, begründet für diesen Bewerber keinen Rechtsanspruch auf Freihalten einer Planstelle:

**Beschluss des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs vom 24. Mai 2017 -
1 B 98/17 -**

Leitsätze:

1. Im Rahmen eines länderübergreifenden Versetzungsgesuchs ist einstweiliger Rechtsschutz gegenüber dem abgebendem Dienstherrn bei dem für den Anspruch auf ermessensfehlerfreie Versetzungsentscheidung zuständigen Gericht der Hauptsache geltend zu machen.
2. Aus der Absichtserklärung des aufnehmenden Dienstherrn, den Versetzungsbewerber für den Fall des Nachweises der gesundheitlichen Eignung übernehmen zu wollen, folgt keine gegenüber dem aufnehmenden Dienstherrn eigenständig einklagbare Rechtsposition, die durch einstweilige Anordnung der vorläufigen Freihaltung der in Betracht gezogenen Stelle gesichert werden könnte.

Versorgungsrechtliche Wartefrist gilt auch für Ämter, die auf Grund einer Stellenhebung verliehen worden sind:

**Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 6. April 2017 -
2 C 13/16 -**

Die Klägerin war kommunale Wahlbeamtin im Land Brandenburg, zuletzt als Bürgermeisterin der Gemeinde X. Dieses Amt war zunächst der Besoldungsgruppe A 15 zugeordnet. Nach Änderung der maßgeblichen Einstufungsverordnung wurde die Klägerin zum 1. Januar 2010 in eine Planstelle der Besoldungsgruppe B 2 eingewiesen. Da sie in der folgenden Wahl nicht wiedergewählt wurde, trat sie mit Wirkung vom 17. Dezember 2011 in den Ruhestand.

Grenzen politischer Meinungsäußerungen von Beamten im Dienst:

**Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 31. August 2017 -
2 A 6/15 -**

Leitsätze:

1. Die Meinungsäußerungsfreiheit (Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG) berechtigt den Beamten grundsätzlich auch dazu, im Dienst in Gesprächen mit Kollegen Kritik an der Politik der Regierung oder anderen Organen seines Dienstherrn zu üben. Grenzen solcher politischer Meinungsäußerungen ergeben sich aber aus dem Mäßigungs- und Zurückhaltungsgebot (§ 60 Abs. 2 BBG, § 33 Abs. 2 BeamStG, § 15 SG). Erforderlich ist stets eine umfassende Würdigung der konkreten Umstände des Einzelfalls.
2. Der Beamte darf die Organe seines Dienstherrn wegen ihrer Politik nicht in einer Weise in Frage stellen, die den Eindruck entstehen lassen kann, er werde bei seiner Amtsführung nicht loyal gegenüber seinem Dienstherrn und nicht neutral gegenüber jedermann sein oder er werde dienstlichen Anordnungen unter Umständen nicht Folge leisten. Eine weitere Grenze ist dann überschritten, wenn Häufigkeit und Intensität der politischen Äußerungen dazu führen, dass der Dienstbetrieb und die Erledigung der dienstlichen Aufgaben beeinträchtigt werden.
3. Ein in einem Zuruhesetzungsverfahren erstelltes ärztliches Gutachten muss die medizinischen Befunde und ebensolche Schlussfolgerungen so plausibel und nachvollziehbar darlegen, dass die zuständige Behörde auf dieser Grundlage entscheiden kann, ob der Beamte zur Erfüllung der Dienstpflichten seines (abstrakt-funktionellen) Amtes dauernd unfähig ist und ggfs. welche Anforderungen oder Einschränkungen aus medizinischer Sicht hinsichtlich einer anderweitigen Verwendung des Beamten auf einem anderen Dienstposten zu stellen sind.
4. Geht es um psychische oder Verhaltensstörungen des Beamten, kann zur Plausibilisierung auf die Kategorien des Kapitels V der Internationalen Klassifikation und verwandten Gesundheitsprobleme (ICD) zurückgegriffen werden. Die Annahme einer Dienstunfähigkeit wegen einer bloßen tätigkeits- oder behördenbezogenen psychischen Beeinträchtigung („Schülerphobie“, „BND-Phobie“) - jenseits anerkannter ICD-Klassifikation - ist rechtlich ausgeschlossen.

Vermutung einer verfassungswidrigen Unteralimentation unter Umständen schon bei Verletzung von zwei von fünf Parametern:

**Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 22. September 2017 -
2 C 56/16 -**

Leitsätze:

1. Die Vermutung einer verfassungswidrigen Unteralimentation kann auch dann bestehen, wenn nur zwei der fünf vom Bundesverfassungsgericht für die Prüfung auf der ersten Stufe benannten Parameter erfüllt sind, dies aber in besonders deutlicher Weise.
2. Ob die Alimentation ihre qualitätssichernde Funktion noch erfüllt, kann u. a. anhand der Entwicklung der geforderten Einstellungs Voraussetzungen geprüft werden.
3. Aufgrund des Abstandsgebots wirkt sich eine Unterschreitung der Untergrenze der beamtenrechtlichen Alimentation auch auf höhere Besoldungsgruppen aus. Zusätzlich zur relativen Prüfung der Besoldungsentwicklung ist daher auch die Kontrolle erforderlich, ob die Alimentation noch dem Mindestabstand zum sozialrechtlichen Grundsicherungsniveau wahr.

Beförderung zum Generalstaatsanwalt auch ohne staatsanwaltschaftliche Berufserfahrung:

**Beschluss des Obergerverwaltungsgerichts Berlin-Brandenburg vom 29. Januar 2018 -
OVG 4 S 41.17 -**

Leitsätze:

1. Die Beförderung zum Generalstaatsanwalt setzt nicht notwendig staatsanwaltschaftliche Berufserfahrung voraus.
2. Ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren gegen einen Bewerber belässt dem Dienstherrn einen Entscheidungsspielraum dahin, ob er den Kandidaten wegen Eignungszweifeln ausschließt. Ein Mitbewerber kann bei einer Ermittlung wegen fahrlässiger Körperverletzung nicht ohne Weiteres den Ausschluss verlangen.
3. Strukturierte Auswahlgespräche (§ 6 Abs. 4 VGG Berlin) müssen nicht notwendig gleich lang dauern.
4. Die Dokumentation der Auswählerwägungen muss nach Art. 33 Abs. 2 GG erst vorliegen, wenn den unterlegenen Bewerbern Mitteilungen gemacht werden. Dokumentierte Erwägungen aus früheren Verfahrensschritten dürfen abgeändert werden.
5. Gründe für den Austausch einer Auswahlkommission in der Bestenauslese sind nicht dokumentationspflichtig.

Abbruch eines Stellenbesetzungsverfahrens, in dem der einzige Bewerber als geeignet ausgewählt wurde, nur mit konkreter einzelfallbezogenen Begründung:

Beschluss des Obergerverwaltungsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 12. September 2017 - 2 M 305/17 -

Leitsätze:

Wird ein Stellenbesetzungsverfahren, in dem der einzige Bewerber auf eine interne Ausschreibung als geeignet ausgewählt wurde, danach abgebrochen, bedarf es dafür einer vertieften, auf den konkreten Einzelfall bezogenen Begründung.

Bloße Ausbringung von Planstellen berührt subjektive Rechte der Beamten nicht:

**Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz vom 7. Juli 2017 -
2 B 11166/17.OVG -**

Leitsätze:

1. Die Ausbringung von Planstellen und deren Zuordnung zu bestimmten Beamtengruppen im Haushaltsplan berührt grundsätzlich keine subjektiven Rechte des Beamten.
2. Die Umsetzung haushaltsrechtlicher Vorgaben durch Bereitstellung von Planstellen mittels eines ministeriellen Bereitstellungserlasses entzieht sich regelmäßig einer subjektiven Rechtskontrolle.
3. Die getrennte Ausbringung von Beförderungsstellen für Beamte der Schutz- und für Beamte der Kriminalpolizei sowie - innerhalb dieser beiden Bereiche jeweils erneut getrennt - für Absolventen der Hochschule der Polizei (bzw. einer Aufstiegsausbildung) einerseits und Bewährungsaufsteiger andererseits begegnet keine rechtliche Bedenken.

Streikverbot für Beamte verfassungsgemäß:

**Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 12. Juni 2018 -
2 BvR 1738/12 u.a. - Pressemitteilung Nr. 46/2018 vom 12. Juni 2018**

Leitsatz:

Das Streikverbot für Beamtinnen und Beamte ist als eigenständiger hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums vom Gesetzgeber zu beachten. Es steht auch mit dem Grundsatz der Völkerrechtsfreundlichkeit des Grundgesetzes im Einklang und ist insbesondere mit den Gewährleistungen der Europäischen Menschenrechtskonvention vereinbar.

AhD-Forum am 25. Juni 2018 in Berlin:

Am 25. Juni 2018 veranstaltete

die Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes (AhD)

ihr diesjähriges AhD-Forum, das im Tagungszentrum des Hotels Aquino in Berlin stattfand. Das Forum stand unter dem Thema

„Personalentwicklung im öffentlichen Dienst“

Nach Eröffnung der Veranstaltung und Begrüßung der Teilnehmer führte der Vorsitzende der AhD, **Dr. Horst Günther Klitzing**, in das Thema ein. Er nahm unter anderem die Aspekte der künftigen Arbeitsmarktsituation, der Qualifikation von Bewerbern und des Wettbewerbs von Bund, Ländern und Kommunen bei der Personalgewinnung in den Blick und skizzierte die möglichen Probleme der kommenden Jahre. Sodann gaben die Mitwirkenden der anschließenden Podiumsdiskussion, **Ansgar Hollah**, Ministerialdirektor im Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, **Dr. Nicole Lang**, Ministerialdirigentin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat und **Béla Bélafi**, Ministerialdirigent im Sächsischen Staatsministerium für Kultus, aus der Sicht ihres jeweiligen Aufgabenbereichs einige in das Thema einführende Bemerkungen und zeigten denkbare Lösungsansätze auf.

Herr **Bélafi** schilderte die Besonderheiten der Personalsituation im Schulbereich des Freistaats Sachsen. Diese sei durch mehrere spezielle Faktoren gekennzeichnet: Zum einen beschäftige Sachsen im Bereich der Lehrer fast nur Tarifbeschäftigte; lediglich Schulleiter und deren Stellvertreter seien Beamte. Die Grundentscheidung, so zu verfahren, sei bereits unter Ministerpräsident Biedenkopf Anfang der 1990er Jahre getroffen worden. Die Lehrerschaft in Sachsen sei heute deutlich überaltert. Dieser Umstand führe dazu, dass rund zwei Drittel der Lehrer bis zum Jahr 2030 aus Altersgründen ausscheiden. Die Nachwuchsgewinnung werde sich schon wegen des erheblichen Umfangs des Bedarfs an Nachwuchs schwierig gestalten.

Hinzu komme, dass die Anzahl der Schüler sich entgegen der ursprünglichen Schätzung nicht um bis zu 50 % verringert habe. Die gegenüber der früheren Erwartung heute deutlich höheren Schülerzahlen hätten dazu geführt, dass die vorhandenen Lehrkräfte nicht ausgereicht hätten, um den Unterrichtsbedarf zu decken. Nachdem es zunächst zahlreiche Lehrer in Teilzeitbeschäftigung gegeben hätte, habe ein hoher Prozentsatz von ihnen die Stundenzahl aufstocken müssen.

Mit Blick auf diese angespannte Situation in Sachsen und die vergleichbar entspanntere Lage in den umliegenden Ländern Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Thüringen, in denen die Lehrer in der Regel Beamte seien, habe man sich jetzt entschlossen, auch in Sachsen dazu überzugehen, die Lehrer zu verbeamten. Für die generelle Verbeamtung spreche, dass die Beamteneigenschaft von Vielen als attraktiv empfunden werde (z.B. höheres Nettogehalt, bessere Versorgung), so dass es wahrscheinlich leichter werde, Lehrernachwuchs für Sachsen zu gewinnen.

Die Verbeamtung der Lehrerschaft solle in der Weise geschehen, dass künftig neu eingestellte Lehrer sogleich verbeamtet werden. Von den bereits vorhandenen Lehrern wolle man diejenigen, die zu einem bestimmten Stichtag nicht älter als 42 Jahre sind, verbeamten. Die älteren müssten Tarifbeschäftigte bleiben. Da dennoch wohl nicht genügend Lehrernachwuchs zur Verfügung stehen werde, müssten auch „Seiteneinsteiger“ berücksichtigt werden, vor allem für den ländlichen Raum. Diese „Seiteneinsteiger“ müssten aber hinreichend qualifiziert werden.

Herr **Hollah** betonte, dass die Nachwuchsgewinnung in den kommenden Jahren auch im Bundesbereich schwieriger werde. Die Gründe für die Rekrutierungsprobleme seien differenziert zu betrachten. Je nach Aufgabenstruktur der einzelnen Behörden könnten diese Gründe höchst unterschiedlich sein. Es dürfe aber nicht übersehen werden, dass das geltende Besoldungsrecht bereits mehrere finanzielle Anreize für bestimmte Fachkräfte vorsehe. Einige dieser Anreize seien aber eher unbekannt und würden daher kaum angewandt. Im Übrigen habe die Bezahlung der Fachkräfte in den Entgeltgruppen E 9 bis E 13 sich in der letzten Zeit deutlich verbessert. Auch die Besoldungssituation der Beamten verbessere sich durch die bereits beschlossenen Besoldungsanpassungen in den Jahren 2018 bis 2020 weiter.

Die Situation im Bundesbereich sei aktuell auch dadurch gekennzeichnet, dass es insbesondere im Sicherheitsbereich (Bundeskriminalamt, Verfassungsschutz, Bundespolizei und ganz besonders im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) Personalaufwuchs in erheblichem Umfang geben werde. Nachwuchs stehe in dem erforderlichen Umfang nicht ohne Weiteres zur Verfügung. Wichtig sei, weiterhin ein hohes Ausbildungsniveau zu halten, damit all die schwierigen Aufgaben auch künftig in gewohnter Qualität zügig erledigt werden könnten. Ziel müsse immer bleiben, dass der öffentliche Dienst gut funktioniere; dann funktioniere auch der Staat insgesamt gut. Wenn der öffentliche Dienst funktionsfähig bleiben solle, dürfe man die Anforderungen nicht senken. Für den Nachwuchs bestehe der Anreiz für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst vor allem auch darin, dass es sich um wichtige und interessante Aufgaben handele, die mit Gestaltungsmöglichkeiten und viel Verantwortung verbunden seien. Die Bezahlung sei nicht der allein entscheidende Faktor.

Frau **Dr. Lang** hob eingangs hervor, sie könne sich den Ausführungen von Herrn **Hollah** im Wesentlichen anschließen. Die Lage in Bayern sei dadurch gekennzeichnet, dass es zum einen zahlreiche Altersabgänge gebe, für die man Nachwuchskräfte gewinnen müsse, dass zum anderen aber viele neue Stellen geschaffen worden seien und noch geschaffen würden, für die man darüber hinaus weiteres zusätzliches Personal benötige. Außerdem befinde sich der öffentliche Dienst in einer natürlichen Konkurrenz zur privaten Wirtschaft. Überdies sei die Situation in den Ballungsräumen und die in eher ländlichen Gegenden höchst unterschiedlich.

Die Bezahlung der Landesbediensteten sei in Bayern bekanntermaßen gut. Im Vergleich mit dem Bund und allen übrigen Ländern nehme Bayern bei der Beamtenbesoldung den Spitzenplatz in Deutschland ein. Die Zulagen seien nach längerer Pause wieder dynamisiert worden; zum Teil seien sie sogar ruhegehaltfähig gemacht worden. Das öffentliche Dienstrecht sei modern und insbesondere ausgesprochen familienfreundlich. Die Altersgrenze sei flexibel gestaltet, die Beihilfeleistungen seien verbessert worden. Bei der Nachwuchsgewinnung komme es darauf an, die Erwartungshaltung junger Kräfte aufmerksam zu beobachten und zu analysieren und dieser Erwartungshaltung möglichst Rechnung zu tragen. In Bayern gebe es ein „Zentrales Karriereportal“; die Ausbildung werde für viele Bereiche in landeseigenen Einrichtungen durchgeführt.

Wegen des Anstiegs der Schülerzahlen und der Wiedereinführung einer Gymnasialzeit von neun Schuljahren (G 9) benötige man deutlich mehr Lehrer. Eine erhebliche Vermehrung der Stellen bei der Polizei führe auch dort zu einem entsprechenden Mehrbedarf an Nachwuchskräften. Ein großer Personalbedarf infolge der Digitalisierung

bestehe zudem bei IT-Fachkräften. In diesem Bereich wolle man eine schnellere Verbeamtung ermöglichen, namentlich in der 3. Qualitätsebene (gehobener Dienst).

Wegen der Knappheit an Wohnraum in Ballungsräumen würden auch Behördenverlagerungen erwogen. Hier und da würden „Behördensatelliten“ eingerichtet. Das seien Außenstellen von Behörden im eher ländlichen Bereich, in denen vorrangig Telearbeit verrichtet werden könne. Dadurch werde den betroffenen Mitarbeitern das Pendeln erspart. Zur finanziellen Entlastung von Beschäftigten in Ballungsräumen sei die Ballungsraumzulage um 50 % erhöht worden. Zur Schaffung von mehr bezahlbarem Wohnraum würden etwa tausend Landeswohnungen errichtet.

In der anschließenden Podiumsdiskussion, die von **Carsten Köppl**, Inhaber und Geschäftsführer der Beratungsagentur Next:Public, moderiert wurde, wurden die angesprochenen Fragen unter verschiedenen Aspekten weiter vertieft. In diesem Sinne wurde erörtert, ob Anlass bestehe, an den dienstrechtlichen Instrumenten und insbesondere an den Laufbahnvoraussetzungen etwas zu ändern, ob sich künftige Entwicklungen (z.B. Schülerzahlen, Personalbedarf) besser prognostizieren lassen und wie sich die Werbung des öffentlichen Dienstes zur Gewinnung von Nachwuchskräften intensivieren lasse.

Herr **Bélafi** erläuterte, dass man sich in Sachsen vor Jahren bei der Prognose der Schülerzahlen späterer Jahre schlicht verschätzt habe. Hinzu komme, dass der Bedarf an Lehrern in unterschiedlichen Regionen des Landes höchst unterschiedlich sei. Während in ländlichen Bereichen ein vergleichsweise geringer Bedarf bestehe, sei der Bedarf in großen Städten, namentlich in Leipzig und Umgebung, deutlich höher. Diesem Umstand wolle man bei der Lehrerausbildung Rechnung tragen. Am besten wäre es, den Hochschulteil der Lehrerausbildung in Leipzig zu konzentrieren. Den Vorbereitungsdienst könne man auch in der Fläche anbieten.

Die Frage von Herrn **Köppl**, ob es die Personalplanung erleichtere, wenn Laufbahnanforderungen hier oder da etwas gelockert oder laufbahnübergreifende Entwicklungsmöglichkeiten geschaffen würden, wurde von allen Diskussionsteilnehmern dahin beantwortet, dass ein Absenken der Anforderungen generell nicht in Betracht gezogen werden sollte. Ansonsten würde die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zumindest partiell in Gefahr gebracht. Das gelte es unbedingt zu vermeiden. Das geltende Recht biete genügend Möglichkeiten für flexible Vorgehensweisen.

Herr **Köppl** verwies ferner darauf, dass der Arbeitsmarkt, der lange Zeit für die Arbeitgeberseite günstig gewesen sei und daher als „Arbeitgebermarkt“ habe bezeichnet werden können, sich inzwischen spürbar gewandelt habe und nach und nach zu einem „Arbeitnehmermarkt“ geworden sei. Er warf in diesem Zusammenhang die Frage nach der Attraktivität des Beamtenstatus und des öffentlichen Dienstes insgesamt auf.

Frau **Dr. Lang** äußerte hierzu, die Bezahlung spiele nicht die allein ausschlaggebende Rolle. Faktoren wie lebenslange Bindung an einen Beruf, eine solide Altersversorgung, die Möglichkeit zu flexiblem Arbeiten, die Wahrnehmung interessanter und verantwortungsvoller Aufgaben sowie der Faktor Motivation seien wichtige Faktoren. Die Angebote des öffentlichen Dienstes müssten daher als Gesamtpaket gesehen und bewertet werden.

Auch Herr **Hollah** betonte die Aspekte Sicherheit und aufgabenbezogene Anforderungen und unterstrich noch einmal, dass dem Aspekt der Bezahlung keine schlechthin dominierende Bedeutung zukomme.

Herr **Bélafi** rief in Erinnerung, dass es im öffentlichen Dienst darum gehe, für zu besetzende Stellen die besten und leistungsstärksten Bewerber zu finden, zu gewinnen und dauerhaft an sich zu binden. Es gebe gute Argumente für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst. Das Beamtenverhältnis sei für Viele sehr erstrebenswert. Dass außerhalb des öffentlichen Dienstes zum Teil besser gezahlt werde, sei nur für einen kleineren Teil von Interessenten und Bewerbern von wirklicher Relevanz.

Breiten Raum nahm sodann die von Herrn **Köppl** aufgeworfene Frage ein, wie man dem Ansehen des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber in der Öffentlichkeit größere Aufmerksamkeit und einen verstärkten Werbeeffect verleihen könnte. Allgemein bestand hierzu die Auffassung, dass mehr Werbung für viele Bereiche der öffentlichen Verwaltung von Vorteil sein könnte. Der öffentliche Dienst benötige mehr Lobbyarbeit.

Abschließend wurden auch die Gäste des AhD-Forums mit in die Diskussion einbezogen. Dadurch wurden zusätzliche Punkte Gegenstand der Betrachtung, die zuvor noch keine Rolle gespielt hatten. Angesprochen wurde unter anderem die Frage nach erweiterten Aufstiegsmöglichkeiten und damit verbundenen Gehaltsaufbesserungen sowie die Frage, wie die Frauenförderung verstärkt vorangetrieben werden könne. Im Zusammenhang mit dem Thema Frauenförderung wurden verschiedene Aspekte beleuchtet. Herr **Hollah** verwies darauf, dass es in klassischen Männerberufen nicht immer genügend Frauen gebe, um in allen Bereichen einen zahlenmäßigen Gleichstand von Frauen und Männern zu erreichen. Zum Thema Frauen in Führungsverantwortung wurde erörtert, inwieweit Führungspositionen in Teilzeitarbeit wahrgenommen werden könnten. Frau **Wildfeuer**, Vorsitzende der dbb-Frauenvereinigung, sprach sich dafür aus, Frauen mehr Führungspositionen zu übertragen, wenn möglich auch in Teilzeit.

Weitere Wortmeldungen befassten sich mit der Personalentwicklung. Zum Teil wurde bedauert, dass die Personalentwicklung vielfach nicht die Beachtung erfahre, die ihr eigentlich zukomme. Generell wurde für wünschenswert gehalten, dem Aspekt der Personalentwicklung größeres Gewicht zu verleihen.

Herr **Dr. Klitzing** lenkte den Blick darauf, dass all die Herausforderungen des öffentlichen Dienstes im Zusammenhang mit Personalgewinnung und Personalbindung den Bund und alle Länder betreffen. Wegen der unterschiedlichen finanziellen Leistungsfähigkeit des Bundes und der 16 Länder täten sich die ärmeren Länder naturgemäß schwerer als die reicheren. Es gebe daher Länder, die unter diesem Aspekt größere Probleme hätten als andere. Auch sie benötigten aber leistungsstarkes Personal. Hier stelle sich die Frage, was man tun könne, um die Situation der ärmeren Länder zu verbessern.

Herr **Hollah** gab hierzu zu bedenken, dass an dieser Fragestellung deutlich werde, welche Probleme der Föderalismus trotz all seiner Vorzüge mit sich bringen könne. Das Problem beschränke sich aber nicht einmal auf das Verhältnis zwischen dem Bund und den 16 Ländern; schon innerhalb des Bundes seien die Ressortgrenzen ein Problem. Eigentlich liege es nahe, Pilotprojekte für die Nachwuchsgewinnung des Bundes insgesamt aufzulegen. Das scheitere aber an unterschiedlichen Ressortinteressen. An eine

Gesamtkoordinierung für den Bund und alle 16 Länder sei daher leider gar nicht zu denken.

Zum Schluss der Diskussion fasste Herr **Köppl** Inhalt und Verlauf der Diskussion dahin zusammen, dass unter den Teilnehmern allgemein die Auffassung bestehe, dass der öffentliche Dienst in nächster Zeit alle Anstrengungen unternehmen müsse, seine Attraktivität einem breiteren Publikum sichtbar zu präsentieren, um bei jungen Leuten das Interesse an einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst zu wecken und so geeignete und leistungsstarke Nachwuchskräfte für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Auch habe die Diskussion gezeigt, dass das Beamtenverhältnis gegenwärtig und künftig sehr ansprechende Faktoren auszeichneten, die eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst attraktiv machten. Mit Blick auf die fachlichen und die persönlichen Anforderungen an Tätigkeiten im öffentlichen Dienst seien die Teilnehmer der Podiumsdiskussion einig, diese Anforderungen müssten in bewährter Weise aufrechterhalten bleiben und dürften keine Abstriche erfahren. Die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes erfordere auch künftig einen hohen Qualitätsstandard seiner Beschäftigten. Ein Absenken der Leistungsanforderungen sei damit nicht zu vereinbaren.

Die **AhD** ist mit dem Ergebnis ihres diesjährigen Forum sehr zufrieden. Das Thema „**Personalentwicklung im öffentlichen Dienst**“ hat aktuelle Bedeutung, betrifft alle öffentlichen Arbeitgeber in Bund, Ländern und Kommunen und wird in den kommenden Jahren an Relevanz noch weiter zunehmen. Dass das Thema gut gewählt war, beweist auch der Umstand, dass das Forum überdurchschnittlich gut besucht war und dass sich viele namhafte Vertreter aus Politik, Wissenschaft, Verwaltung, Justiz, Gewerkschaften, Verbänden und Medien zu einer Teilnahme entschließen konnten. Besonderer Dank gilt den Mitwirkenden der Podiumsdiskussion, Frau **Dr. Lang**, Herrn **Hollah** und Herrn **Bélafi**. Durch ihren besonderen Sachverstand und ihre reiche Erfahrung ist es ihnen bestens gelungen, dem Publikum die interessanten Aspekte des Themas nahe zu bringen und ihm die Argumente für ein sachgerechtes und zielorientiertes Vorgehen in den kommenden Jahren zu vermitteln. Ein großer Dank gebührt auch Herrn **Köppl**, dem es durch eine gut strukturierte, von breiter Sachkenntnis getragener und zugleich lebendige Gesprächsführung erfolgreich gelungen ist, den Zuhörern eine bemerkenswerte Veranstaltung zu präsentieren.

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!**