



Bonn, Juli 2020

AhD Newsletter Nr.: 2/2020

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

I.

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

Die für das Jahr 2020 anstehenden Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen haben bisher noch nicht stattgefunden. In früheren Jahren, zuletzt im Jahr 2018, sind die Tarifverhandlungen für diese Bereiche jeweils im frühen Frühjahr durchgeführt worden. Die Laufzeit des Tarifvertrages betrug jeweils 24 Monate. Der gegenwärtig laufende Tarifvertrag für den Bund und die Kommunen wurde am 18. April 2018 abgeschlossen. Als Laufzeit wurde diesmal ein Zeitraum von 30 Monaten (1. März 2018 bis 31. August 2020) vereinbart. Die diesjährigen Tarifverhandlungen werden daher erst im Spätsommer bzw. Herbst beginnen. Anschließend wird dann zu entscheiden sein, wie das Tarifergebnis auf die Beamten des Bundes übertragen wird. Interessant wird auch sein, auf welche Laufzeit man sich dann verständigt und ob etwa ein neuer zeitlicher Rhythmus im Bereich der Tarifverhandlungen und der Besoldungsanpassungen entsteht.

Im Zusammenhang mit den diesjährigen Tarifverhandlungen und der Besoldungs- und Versorgungsanpassung für den Bund wird sich die Frage stellen, ob und ggfs. in welchem Umfang sich die wirtschaftlichen Folgen der Coronakrise auf die künftige Gehaltsentwicklung im öffentlichen Dienst des Bundes auswirkt. Es wäre nicht überraschend, wenn der Haushaltsrahmen für die Bereiche Tarifentgelt und Beamtenbesoldung von Seiten der Politik als besonders eng dargestellt würde und versucht würde, entsprechende Erhöhungen eher gering zu halten.

Für die Tarifbeschäftigten der Länder stehen zunächst keine Tarifverhandlungen an. Der am 2. März 2019 zwischen der Arbeitgeberseite (Tarifgemeinschaft der Länder - TdL) und den Gewerkschaften dbb-tarifunion und ver.di geschlossene Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 30. September 2021. Er endet damit mit dem Ende des Monats, in dem die nächste Bundestagswahl stattfindet.

Im Bundesbereich werden während der Laufzeit des gegenwärtigen Tarifvertrages, die mit dem 31. August 2020 endet, zunächst nur die Schritte abgewickelt, die im Tarifvertrag vom 18. April 2018 und im Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2018/2019/2020 vom 8. November 2018 (BGBl. I S. 1810) vorgesehen sind. Demgemäß sind die Bezüge für Beamte, Richter, Soldaten und Versorgungsempfänger des Bundes zum 1. März 2020 um 1,06 % erhöht worden.

Für die Besoldung der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger der Länder gilt Vergleichbares. In den einzelnen Ländern greifen im Jahr 2020 die Maßnahmen, die im Tarifvertrag vom 2. März 2019 bzw. in den jeweiligen Besoldungsanpassungsgesetzen geregelt sind.

Zu den Einzelheiten der Situation in den Ländern ist für das Jahr 2020 Folgendes von Bedeutung:

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

Danach sind Besoldung und Versorgung im Jahr 2020 zum 1. Januar linear um 3,2 % erhöht worden. Die Anwärtergrundbeträge sind um weitere 50 Euro gestiegen.

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

Im Freistaat **Bayern** ist das Gesetz zur Anpassung der Bezüge 2019/2020/2021 (Gesetzentwurf vom 14. Mai 2019 - LT-Drucksache 18/2014) am 2. August 2019 verkündet worden und damit in Kraft getreten. Für das Jahr 2020 sieht das Gesetz vor, dass die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger in Bayern unter Berücksichtigung des Tarifabschlusses für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder zum 1. Januar eine lineare Besoldungserhöhung von 3,2 % erhalten.

Im Land **Berlin** hat das Abgeordnetenhaus am 29. August 2019 das Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung für das Land Berlin 2019/2020 verabschiedet. Danach werden die Besoldung der Berliner Landesbeamten und die Versorgung der Versorgungsempfänger im Jahr 2020 zum 1. Februar um 4,3 Prozent erhöht.

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

Für das Land **Brandenburg** hat der dortige Landtag das Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2019/2020/2021 (BbgBVAnpG 2019/2020/2021) verabschiedet. Es ist am 20. Juni 2019 rückwirkend zum 1. Januar 2019 in Kraft getreten (LT-Drucksache 6/431). Das Gesetz sieht vor, dass die Besoldungs- und Versorgungsbezüge im Land Brandenburg zum 1. Januar 2020 um 3,7 % erhöht werden.

Erwähnenswert ist noch eine zum 1. Januar 2020 in Kraft getretene Änderung im Beihilferecht. Während die brandenburgischen Landesbeamten bisher zur Deckung von Krankheitskosten einen Beihilfeanspruch hatten und für den fehlenden Prozentsatz eine private Krankenversicherung abschließen mussten, sind für diesen Personenkreis zwei weitere Möglichkeiten geschaffen worden. Die eine Möglichkeit besteht darin, sich zu 100 % privat zu versichern; dann wird der Basistarif zu 50 % vom Land ersetzt. Die andere Möglichkeit sieht vor, dass der Beamte Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung wird (oder bleibt) und hierfür die Arbeitgeberanteile vom Land erhält.

Im Übrigen ist aus Brandenburg zu berichten, dass am 1. September 2019 in Brandenburg ein neuer Landtag gewählt wurde. Die bisherige Landesregierung aus SPD und LINKEN hat ihre parlamentarische Mehrheit verloren. Die neue Landesregierung ist aus SPD, CDU und GRÜNEN gebildet worden. Innenminister ist Michael Stübgen (CDU), Finanzministerin Katrin Lange (SPD).

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

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

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

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

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

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

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

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

Für die Freie Hansestadt **Bremen** hat die Bremische Bürgerschaft am 9. Mai 2019 - und damit noch vor den Bürgerschaftswahlen, die am 26. Mai 2019 stattgefunden haben - das „Gesetz zur Anhebung der Lehramtsbesoldung und zur Anpassung der Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezüge 2019/2020/2021 (Drucksache 19/ 2158) einstimmig beschlossen. Danach sind die Bezüge zum 1. Januar 2020 um weitere 3,2 % erhöht worden.

In der Freien und Hansestadt **Hamburg** sind die Besoldungsregelungen im Hamburgischen Gesetz zur Besoldungs- und Beamtenversorgungsanpassung 2019/ 2020/2021“ getroffen worden. Nach diesem Gesetz erhalten die Beamten und Versorgungsempfänger in Hamburg zum 1. Januar 2020 um 3,2 % erhöhte Bezüge. Die Versorgungsrücklage entfällt ab 2020 generell. Die Hamburgische Bürgerschaft hat das Gesetz am 11. September 2019 verabschiedet; am 1. Oktober 2019 ist es verkündet worden und rückwirkend zum 1. Januar 2019 in Kraft getreten.

Im Land **Hessen**, das der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) als einziges Land nicht angehört, ist für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes ein Tarifabschluss am 29. März 2019 vereinbart worden.

Mit dem am 29. Juli 2019 verkündeten Gesetz über die Anpassung der Besoldung und Versorgung in Hessen in den Jahren 2019, 2020 und 2021 und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (HBesVAnpG 2019/2020/2021 - LT-Drucksache 20/ 625) werden die Bezüge der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger in Hessen zum 1. Februar 2020 um 3,2 % erhöht.

Die Gesundheitsförderung misst das Land Hessen einen besonderen Stellenwert zu. So will man den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Landesdienst die Aufnahme eines dualen Studiums ermöglichen. Ziel des dualen Studiums ist eine wissenschaftlich fundierte und zugleich praxisnahe Ausbildung, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der Fachkräftegewinnung zur Weiterqualifizierung angeboten werden kann.

Damit der öffentliche Dienst seine Vorbildfunktion erfüllt, will man in der Landesverwaltung so weit wie möglich auf sachgrundlose Befristungen verzichten. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen soll gesteigert werden. Mit einer Demographiebrücke will man den Wissenstransfer von ausscheidenden Mitarbeitern auf die jüngere Generation noch besser sicherstellen.

Nachdem die Besoldungsanpassung in **Mecklenburg-Vorpommern** über mehrere Jahre inhaltlich und zeitlich unabhängig von der jeweiligen Tarifrunde erfolgt ist, soll es nach dem Willen der jetzigen Landesregierung für 2019 und die Folgejahre bis 2021 eine wirkungsgleiche Übertragung der linearen Komponenten des Tarifergebnisses auf die Beamten geben. Die 0,2%-ige Zuführung zur Versorgungsrücklage soll bis zum Jahr 2022 fortgeführt werden, um das Versorgungsniveau stabil zu halten. Demgemäß sind die Besoldungs- und Versorgungsbezüge zum 1. Januar 2020 um 3,0 % erhöht

werden (vgl. Gesetz über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen 2019, 2020 und 2021 und zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern - GVBl. 2019 S. 678).

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

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

Mit dem Gesetz von 2019 ist vorgesehen, die Bezüge der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger in drei Schritten anzuheben. Im Jahr 2020 sind die Bezüge zum 1. März 2020 um 3,2 % erhöht werden.

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

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

Unter Zugrundelegung der vom Bundesverfassungsgericht in seinen Entscheidungen vom 5. Mai 2015 und vom 17. November 2015 aufgestellten Parameter und nach Abschluss der Gespräche mit den Gewerkschaften und Verbänden hatte sich die Landesregierung entschlossen, das Ergebnis der Tarifverhandlungen zeit- und wirkungsgleich auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger zu übertragen. Im Hinblick auf das besoldungsrechtlich zu beachtende Abstandsgebot (vgl. BVerfG, Beschluss vom 23. Mai 2017 - 2 BvR 883/14, 2 BvR 905/14- Rn. 75) und zur Wahrung der relativen Abstände zwischen den Besoldungsgruppen ist zu diesem Zweck das finanzielle Gesamtvolumen der Erhöhungen der Tabellenentgelte in einen für alle gleichen Prozentsatz umgerechnet und mit diesem Prozentsatz auf die Besoldung und Versorgung übertragen worden. Von einer Übernahme der Mindestbeträge auf die Beamtenbesoldung wurde abgesehen.

Für 2020 bedeutet das zum 1. Januar 2020 eine Steigerung von 3,2 %. Soweit im Tarifbereich Entgelte über die vorgenannten Prozentsätze hinaus erhöht und strukturelle Verbesserungen in der Entgeltordnung vorgenommen werden, ist dies bei der Anpassung der Beamten- und Versorgungsbezüge nicht nachvollzogen worden. Es handele sich um strukturelle Maßnahmen, die nicht der mit der Bezügeanpassung bezweckten Teilhabe der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger an der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse dienen.

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

Nach dem Landesgesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2019/2020/2021 (LT-Drucksache 17/9144). Dieses Gesetz sieht für das Jahr 2020 vor:

- zum 1. Januar 2020 eine Erhöhung um 3,2 %,
- zum 1. Juli 2020 eine Erhöhung um weitere 2,0 %.

Der Landtag des **Saarlandes** hat das Gesetz zur Anpassung von Besoldungs- und Versorgungsbezügen in den Jahren 2019, 2020 und 2021 und zur Änderung dienstrechtlicher Bestimmungen inzwischen beschlossen. Das Gesetz wurde am 13. Juli 2019 verkündet und ist sodann in Kraft getreten. Durch dieses Gesetz ist das Tarifergebnis zwar wirkungsgleich, aber zeitverzögert auf den Beamtenbereich übertragen werden soll. So sind die Bezüge zum 1. Juni 2020 um 3,2 % erhöht worden

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

Das Gesetz geht davon aus, dass eine umfassende 1:1-Übertragung der Tarifeinigung vom 2. März 2019 auf die Besoldung aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht möglich ist. Es sieht daher die Übertragung entsprechend den verfassungsrechtlichen Vorgaben am tabellenwirksamen Gesamtvolumen der Tarifeinigung, um beide Statusgruppen – Tarifbeschäftigte und Beamte – angemessen zu behandeln. Damit sollen die Kriterien des Bundesverfassungsgerichtes eingehalten werden. Mithin ist die Tarifeinigung für 2020 auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger im Freistaat Sachsen in der Weise übertragen worden, dass ab 1. Januar 2020 die Besoldung für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger um 3,2 % angehoben wird.

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

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

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

„Wir werden die beamten- und besoldungsrechtlichen Regelungen zeitnah dahingehend weiterentwickeln, dass sie den Anforderungen an eine flexiblere Arbeitswelt genügen. Insbesondere wollen wir die Verwaltung für Quereinsteigende öffnen und die Laufbahnen durchlässiger gestalten. Wir wollen die Wahrnehmung höherwertiger Ämter oder von Führungsverantwortung künftig finanziell besser

anerkennen und für bessere Aufstiegschancen sorgen. Wir fördern den Personalaustausch zwischen staatlicher und kommunaler Verwaltung und innerhalb der EU.“

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

„Beamte des Freistaates Sachsen erhalten die Möglichkeit, sich ohne Nachteile gesetzlich krankenzuversichern. Wir schaffen den Selbstbehalt bei der Beihilfe ab.“ Welche genaue Neufassung geltender Vorschriften mit dieser Formulierung beabsichtigt ist, bleibt im Unklaren. Es ist wohl davon auszugehen, dass eine Regelung angestrebt wird, wie sie in einigen Ländern (Hamburg, Bremen, Berlin, Brandenburg) bereits besteht. Dort erhalten Beamte, die sich für die gesetzliche Krankenversicherung entscheiden, die Hälfte der Basisabsicherung (vergleichbar Arbeitgeberanteile für Tarifbeschäftigte) vom Land. Für welche Änderung der Freistaat sich entscheidet, bleibt abzuwarten.

Im Land **Sachsen-Anhalt** ist das Landesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2019/2020/2021 am 25. Oktober 2019 verkündet worden und damit in Kraft getreten (LT-Drucksache 7/4475). Mit diesem Gesetz ist die Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge für die Beamten und Richter an die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse durch die zeit- und inhaltsgleiche (systemgerechte) Übernahme des Tarifabschlusses für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L) vom 2. März 2019 vorgenommen worden. Die Dienst- und Versorgungsbezüge der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger sind zum 1. Januar 2020 um 3,2 % erhöht worden. Die Übernahme der im Tarifergebnis enthaltenen Mindesterhöhungsbeträge in Höhe von 100 Euro monatlich (2019), 90 Euro monatlich (2020) und 50 Euro (2021) sieht das Gesetz nicht vor.

Aus **Schleswig-Holstein** ist zu berichten, dass das Gesetz zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung in Schleswig-Holstein (BVAnpG 2019-2021) am 29. Mai 2019 vom Landtag verabschiedet und am 27. Juni 2019 verkündet wurde (GVObI. 2019, S. 120). In dem Gesetz ist vorgesehen, dass die Bezüge zum 1. Januar 2020 um 3,12 % angehoben werden. Damit ist lediglich die rein lineare Komponente der Tarifeinigung beim TV-L auf die Beamten übertragen worden.

Der Freistaat **Thüringen** hat das Tarifergebnis vom 2. März 2019 „zeitgleich und systemgerecht“ auf die Beamten und Versorgungsempfänger übertragen. Das Thüringer Gesetz zur Anpassung der Besoldung und der Versorgung in den Jahren 2019 bis 2021 ist inzwischen vom Landtag verabschiedet, am 23. Juli 2019 verkündet worden. Das Gesetz sieht vor, dass Thüringens Beamte mit den Tarifbeschäftigten „gleichziehen“. Für 2020 bedeutet das eine Erhöhung um 3,2 % zum 1. Januar. Am 27. Oktober 2019 ist in Thüringen ein neuer Landtag gewählt worden. Die bisherige Landesregierung hat ihre parlamentarische Mehrheit verloren. Welche Parteien die künftige Landesregierung stellen werden, ist noch unklar.

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

II.

Der öffentliche Dienst in der Coronakrise:

1. Allgemeines:

Die Verbreitung des **Coronavirus vom Typ SARS-CoV-2 (Covid-19)** und die vielfältigen zu seiner Bekämpfung ergriffenen Maßnahmen betreffen alle Bereiche des menschlichen Lebens in Deutschland und damit auch den gesamten öffentlichen Dienst in allen Tätigkeitsfeldern und auf allen Ebenen. Die von staatlicher Seite rechtlich verhängten **Maßnahmen führen zu zahlreichen Beeinträchtigungen**, die sich auf den öffentlichen Dienst und seine Angehörigen überwiegend folgenschwer auswirken. Denn es sind nicht nur Geschäfte, Gaststätten und Beherbergungsbetriebe, die zeitweise oder bis auf weiteres geschlossen sind. Von der Schließung betroffen sind auch zahlreiche **staatliche Einrichtungen, zum Beispiel Schulen, Kindertagesstätten und Universitäten**. Auf andere Einrichtungen (z. B. Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen und andere Institutionen mit spezifischen coronabezogenen Besonderheiten) kommen möglicherweise zusätzliche Aufgaben mit besonderen Erschwernissen zu, die für die dort Tätigen zu deutlichen Mehrbelastungen führen und ihnen besondere Herausforderungen abverlangen. Für zahlreiche Dienststellen der allgemeinen Verwaltung unterliegt die Erledigung ihrer Aufgaben **bestimmten Auflagen und Beschränkungen**.

Die Schließung von Einrichtungen der genannten Art bzw. zusätzlich verfügte sonstige Verhaltensmaßregeln (Kontaktbeschränkungen, Einhaltung bestimmter Mindestabstände zu anderen Personen etc.) haben **erhebliche Auswirkungen auf die gesamte Bevölkerung**. Angehörige des öffentlichen Dienstes können in zweierlei Hinsicht betroffen sein: Soweit eine bestimmte Dienststelle, Behörde oder sonstige öffentliche Einrichtung schließt oder andere Regelungen mit Auflagen für den Ablauf des Dienstbetriebs erlässt, sind deren Bedienstete unter Umständen vorübergehend von ihrer Tätigkeit **faktisch ausgeschlossen und damit freigestellt oder nehmen diese im Rahmen von Telearbeit (Home-Office) oder mobilem Arbeiten wahr**. Soweit von solchen Schließungen andere Personen betroffen sind, für die die betreffenden Bediensteten der öffentlichen Verwaltung Betreuungspflichten haben (z. B. eigene Kinder), kann es in vielen Fällen vorkommen, dass die Wahrnehmung der eigenen Berufstätigkeit und bestehende Betreuungspflichten nicht ohne Weiteres miteinander zu vereinbaren sind.

Spezielle gesetzliche oder andere rechtliche Regelungen, die vorschreiben, wie in Situationen der beschriebenen Art zu verfahren ist, gibt es bisher weder im Bundesbereich noch im Bereich der Länder. **Weder das geltende Beamtenrecht noch das Arbeits- und Tarifrecht enthalten spezielle Regelungen für den Fall einer krisenhaften Entwicklung** wie der jetzigen im Zusammenhang mit der Ausbreitung des Coronavirus in Deutschland. Solche speziellen Regelungen kann es auch nicht geben, weil die jeweils erforderlichen Maßnahmen von Fall zu Fall - je nach den Besonderheiten des Einzelfalls - höchst unterschiedlich sein können. Soweit rechtliche Schritte erforderlich sind, um

medizinisch dringend gebotene Maßnahmen anordnen und durchsetzen zu können, müssen entsprechende Regelungen mit Blick auf die jeweilige Situation unter Umständen ganz kurzfristig erlassen werden.

Um den Erlass solcher Regelungen, die im Einzelfall ohne nennenswerten zeitlichen Vorlauf entworfen, verabschiedet und in Kraft gesetzt werden müssen, zu ermöglichen, gibt es ein rechtliches Instrumentarium, das die Grundlagen dafür schafft. Bundesrechtlich gibt es eine gesetzliche Vorschrift, die vorsieht, dass unter bestimmten Voraussetzungen notwendige Schutzmaßnahmen getroffen werden können, durch die auch in Grundrechte eingegriffen wird, um die Verbreitung übertragbarer Krankheiten zu verhindern.

Verbindliche Regelungen, die all die im Einzelfall notwendigen Maßnahmen- ggfs. ganz kurzfristig - anordnen, werden überwiegend durch Rechtsverordnung von den Ländern getroffen. Über Maßnahmen, durch die die Regelungen der betreffenden Rechtsverordnungen für den Dienstbetrieb der Behörden und sonstigen Einrichtungen des Bundes umgesetzt werden, entscheidet die zuständige oberste Bundesbehörde bzw. die im Einzelfall zuständige Dienststelle. Mit den zahlreichen Maßnahmen, die inzwischen getroffen wurden oder ggfs. künftig noch werden müssen, wird in Grundrechte eingegriffen.

Bundesrechtliche Grundlage für die Anordnung der erforderlichen Maßnahmen einschließlich der damit verbundenen Grundrechtseingriffe ist § 28 Abs. 1 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG). Diese Vorschrift hat folgenden Wortlaut:

„Werden Kranke, Krankheitsverdächtige, Ansteckungsverdächtige oder Ausscheider festgestellt oder ergibt sich, dass ein Verstorbener krank, krankheitsverdächtig oder Ausscheider war, so trifft die zuständige Behörde die notwendigen Schutzmaßnahmen, insbesondere die in den §§ 29 bis 31 genannten, soweit und solange es zur Verhinderung der Verbreitung übertragbarer Krankheiten erforderlich ist; sie kann insbesondere Personen verpflichten, den Ort, an dem sie sich befinden, nicht oder nur unter bestimmten Bedingungen zu verlassen oder von ihr bestimmte Orte oder öffentliche Orte nicht oder nur unter bestimmten Bedingungen zu betreten. Unter den Voraussetzungen von Satz 1 kann die zuständige Behörde Veranstaltungen oder sonstige Ansammlungen von Menschen beschränken oder verbieten und Badeanstalten oder in § 33 genannte Gemeinschaftseinrichtungen oder Teile davon schließen. Eine Heilbehandlung darf nicht angeordnet werden. Die Grundrechte der Freiheit der Person (Artikel 2 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes), der Versammlungsfreiheit (Artikel 8 des Grundgesetzes), der Freizügigkeit (Artikel 11 Absatz 1 des Grundgesetzes) und der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 Absatz 1 des Grundgesetzes) werden insoweit eingeschränkt.“

Sodann ermächtigt die Vorschrift des § 32 IfSG die Landesregierungen, durch Rechtsverordnungen die erforderlichen Gebote und Verbote zur Bekämpfung und zur Verhinderung der weiteren Verbreitung übertragbarer Krankheiten zu erlassen, sofern die Voraussetzungen der §§ 28 bis 31 IfSG für den Erlass solcher Rechtsverordnungen vorliegen. Die Landesregierungen können die Ermächtigung durch Rechts-

verordnung auf andere Stellen übertragen. Die Anordnung bestimmter Schutzmaßnahmen ist daher Aufgabe der Landesregierungen, nicht der Bundesregierung. Daraus folgt, dass die Regelungen, die im Einzelfall getroffen werden, nicht bundesweit einheitlich sein müssen, sondern sich von Land zu Land unterscheiden können. Auch innerhalb eines Landes können die Maßnahmen regional unterschiedlich sein. Die Grundrechte der Freiheit der Person (Artikel 2 Abs. 2 Satz 2 Grundgesetz), der Freizügigkeit (Artikel 11 Abs. 1 Grundgesetz), der Versammlungsfreiheit (Artikel 8 Grundgesetz), der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 Abs. 1 Grundgesetz) und des Brief- und Postgeheimnisses (Artikel 10 Grundgesetz) können durch die jeweilige Rechtsverordnung eingeschränkt werden, aber immer nur in dem sachlich erforderlichen Umfang. Ist ein Grundrechtseingriff nicht mehr gerechtfertigt, weil die betreffende Maßnahme sachlich nicht mehr erforderlich ist, sind die Maßnahme und der korrespondierende Grundrechtseingriff aufzuheben.

Auf der Grundlage des § 32 IfSG haben mit Blick auf die vom Covid-19-Virus ausgehenden Gefahren alle deutschen Länder entsprechende Rechtsverordnungen erlassen. Beispielfhaft sei die vom Land Nordrhein-Westfalen erlassene **Verordnung zum Schutz von Neuinfizierungen mit dem Coronavirus SARS -CoV-2 (CoronaSchVO)** vom 22. März 2020 (GV.NRW 2020, S. 177a ff.) erwähnt, die inzwischen mehrfach geändert worden ist.

Unabhängig von den auf der Grundlage des § 32 IfSG erlassenen Rechtsverordnungen enthalten das Beamten- und das Tarifrecht lediglich einige allgemeine Vorschriften, die in der aktuellen Situation hier und da an Bedeutung gewinnen können. Das gilt beispielsweise für die §§ 61 Abs. 1 und 62 Abs. 1 BBG. Danach haben sich **Beamtinnen und Beamte mit vollem persönlichem Einsatz ihrem Beruf zu widmen. Sie haben die dienstlichen Anordnungen ihrer Vorgesetzten auszuführen und deren allgemeine Richtlinien zu befolgen.** Mit Blick auf Abordnungen (§ 27 BBG) und Versetzungen (§ 28 BBG) wird sich die Notwendigkeit für Maßnahmen der dort geregelten Art in einzelnen Bereichen vermehrt ergeben, z. B. im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Gesundheit.

Besondere Bedeutung kommt in Zeiten der Coronakrise der **Fürsorgepflicht des Dienstherrn** zu (§ 78 BBG) zu. Diese allgemeine Rechtspflicht wird in zahlreichen Fällen gebieten, dass der Dienstherr Regelungen erlässt oder Handhabungen sicherstellt, die den Erfordernissen der konkreten Situation mit den vielfältigen Risiken und Gefährdungen und insbesondere dem Schutz seiner Bediensteten Rechnung tragen. Dazu gehören **erforderliche Schutzmaßnahmen** wie das Bereitstellen von Schutzkleidung, Desinfektionsmitteln etc., im Bedarfsfall auch die Schließung von Einrichtungen oder Teilen von ihnen sowie die Anordnung von Telearbeit (Home-Office) oder sonstige Regelungen, die die Gestaltung der Arbeitszeit betreffen.

Im weiteren Verlauf der Coronakrise haben sich **die tatsächlichen Gegebenheiten schon geändert und sie können es weiter tun.** Die Situation kann sich weiter entspannen, ggfs. kann sie sich aber auch wieder verschärfen. Solche Änderungen können dazu führen, dass die Rechtslage - unter Umständen auch kurzfristig - angepasst werden muss. Die von den Maßnahmen betroffenen Bediensteten des öffentlichen Dienstes sollten sich im eigenen Interesse stets auf dem Laufenden halten, ob neue Rechtsvorschriften wirksam werden oder innerhalb ihrer Dienststelle neue Anordnungen getroffen werden. Da

entsprechende Regelungen zumeist im behördeneigenen Intranet zu finden sein werden, dürften alle öffentlich Bediensteten gut beraten sein, sich in regelmäßigen Abständen einen Überblick zu verschaffen, wie sich die Situation in ihrer Behörde aktuell darstellt. **Der Blick ins Intranet oder das jeweilige Informationsmedium sollte möglichst täglich erfolgen.**

2. Besonderheiten für Beamtinnen und Beamte:

Beamtinnen und Beamte müssen - wenn nicht etwas anderes angeordnet ist - **auch unter den Gegebenheiten der Corona-Pandemie zum Dienst erscheinen und ihre dienstlichen Aufgaben erledigen.** Das folgt schon aus dem Grundcharakter ihres Dienstverhältnisses als öffentliches-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis und der allgemeinen Pflicht, sich mit vollem persönlichen Einsatz ihrem Beruf zu widmen. Einen rechtlich tragfähigen Anspruch, während der Corona-Pandemie vom Erscheinen zum Dienst befreit zu sein, um sich keiner gesundheitlichen Gefahr auszusetzen, gibt es nicht. Der Dienstherr ist aber stets zu erforderlichen Schutzmaßnahmen verpflichtet. Sofern der Dienstherr wegen der bestehenden Besonderheiten von seinen Beamten verlangt, den Dienst in Form von Home-Office von zu Hause aus zu versehen, ist dem zu entsprechen (VG Berlin, Beschluss vom 14. April 2020, 28 L 119/20).

Beamtinnen und Beamte müssen **unter Umständen auch in Gefahrenbereichen**, in denen sie eingesetzt sind, z. B. in Wissenschaftlichen Forschungsinstituten oder in Krankenhäusern, Dienst tun. Der Dienstherr hat demgegenüber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht etwa erforderliche Schutzmaßnahmen (Bereitstellung von Desinfektionsmitteln, Schutzkleidung etc.) zu treffen. Verweigert der Beamte den Dienst, obwohl erforderliche und zumutbare Schutzmaßnahmen ergriffen sind und ihm die Dienstleistung daher zumutbar ist, kann unter Umständen an Besoldungskürzungen oder notfalls auch an die Einleitung disziplinarrechtlicher Maßnahmen gedacht werden.

Fraglich kann sein, wie zu verfahren ist, wenn im Haushalt einer Beamtin bzw. eines Beamten ein anderes Familienmitglied an Corona erkrankt ist. Eine Weigerung der Beamtin bzw. des Beamten, diesen Umstand ihrer bzw. seiner Dienststelle mitzuteilen, wird schwerlich gerechtfertigt sein. **Gegen die Verpflichtung, das zu tun, sprechen etwaige Datenschutzerwägungen nicht.** Würde man sich auf den Standpunkt stellen, der Umstand der Coronaerkrankung eines Familienangehörigen, der im selben Haushalt lebt, sei ein personenbezogenes Datum, das dem Datenschutz unterliege und nicht mitgeteilt werden müsse, würde das bedeuten, dass der unter Umständen selbst infizierte Beamte zu einer ernsthaften Gefahr für andere Bedienstete in der Behörde werden könnte. Da das unbedingt verhindert werden muss, ist die Corona-Erkrankung eines Familienangehörigen unbedingt mitzuteilen. Eine solche Mitteilung ist dienstlich erforderlich. Der Dienstherr muss in die Lage versetzt werden zu prüfen, ob und ggfs. welche Maßnahmen zum Schutz der übrigen Bediensteten zu ergreifen sind.

Ein **Fernbleiben vom Dienst ist immer dann gerechtfertigt oder gar zwingend geboten**, wenn die Beamtin bzw. der Beamte selbst dienstunfähig erkrankt ist und möglicherweise sogar häusliche Quarantäne für sie bzw. ihn angeordnet ist. Das Gleiche gilt, wenn die Dienststelle situationsbedingt geschlossen ist und die Bediensteten schlicht

nach Hause geschickt werden. In diesen Fällen werden die Bezüge weitergezahlt (Alimentationsprinzip).

Im Falle der Schließung einer Dienststelle besteht für den Dienstherrn rechtlich keine Möglichkeit, von sich aus (Erholungs-)Urlaub anzuordnen, den die bzw. der Beamte für diesen Zeitpunkt gar nicht nehmen will. **Die angeordnete Freistellung vom Dienst wegen Schließung der Dienststelle mit der Folge der Fortzahlung der Dienstbezüge geht allein zu Lasten des Dienstherrn.** Sofern eine Beamtin bzw. ein Beamter einen von der Dienststelle bereits genehmigten Urlaub wieder rückgängig machen möchte, ist auch das rechtlich nicht möglich. Die Erholungsurlaubsverordnung sieht eine solche Möglichkeit nicht vor. Möglich ist natürlich immer eine einvernehmliche Regelung; der Dienstherr ist rechtlich nicht gehindert, den Urlaub auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben, verpflichtet dazu ist er aber nicht.

Bei Schließung von Schulen bzw. Kindertagesstätten kann Beamten des Bundes ab dem 10. April 2020 unter bestimmten Voraussetzungen **Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge von bis zu 20 Arbeitstagen jährlich** gewährt werden. Diese Regelung ist bisher bis zum 31. Dezember 2020 befristet. Die Einzelheiten ergeben sich aus dem Rundschreiben des BMI vom 7. April 2020. In diesem Zusammenhang gilt aber die Einschränkung, dass im Falle der Kinderbetreuung oder Pflege naher Angehöriger alternative Betreuungsmöglichkeiten oder mobiles Arbeiten vorrangig zu nutzen sind. Beamtinnen und Beamte, bei denen die Sonderurlaubsmöglichkeiten für die Betreuung von Kindern oder nahen Angehörigen erschöpft sind, alternative Betreuungsmöglichkeiten aber nicht zur Verfügung stehen, **müssen für eine anderweitige Versorgung ihrer Schutzpersonen sorgen und den Dienst wieder aufnehmen.** Bei der gelegentlich vertretenen Auffassung, ein unbefristetes Fernbleiben vom Dienst sei rechtlich nicht zu beanstanden, weil der Dienstherr und nicht der Beamte für die dienstlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie verantwortlich sei, wird übersehen, dass aus dem Beamtenverhältnis auch in Zeiten einer Pandemie Dienstpflichten folgen, denen sich die Beamtin bzw. der Beamte auch in einer für sie bzw. ihn schwierigen persönlichen Situation nicht entziehen kann.

3. Besonderheiten für Tarifbeschäftigte:

Für Tarifbeschäftigte ist zu beachten, dass die auf Grund des Arbeitsvertrages zu erfüllenden Arbeitspflichten auch in einer Situation wie der gegenwärtigen grundsätzlich bestehen bleiben. Der Beschäftigte muss daher **auch dann zur Arbeit erscheinen. Das gilt auch dann, wenn er sich fürchtet, sich am Arbeitsplatz oder auf dem Weg dorthin zu infizieren.** Für seinen dienstlichen Verantwortungsbereich hat der Arbeitgeber für geeignete Schutzmaßnahmen (z. B. Schutzkleidung, Desinfektionsmittel, Mindestabstand, Anordnung von Telearbeit) zu sorgen. Die **Schließung einer Dienststelle geht finanziell zu ihre Lasten. Die Beschäftigten behalten ihren Anspruch auf ihr volles Entgelt**, ggfs. auch für längere Zeiträume. Im Falle eines von der zuständigen Gesundheitsbehörde gegen einen Beschäftigten verhängten Tätigkeits- oder Beschäftigungsverbot (Quarantäne) wegen eines Coronaverdachts darf der Beschäftigte seine Tätigkeit nicht mehr ausüben; er muss seinen Arbeitgeber darüber unterrichten, damit dieser in der Behörde anderweitig erforderliche Schutzmaßnahmen anordnen kann. Das gilt auch für den Fall, dass **ein Familienmitglied an Corona erkrankt** ist. Die **Anordnung der**

Dienststelle, die dienstlichen Aufgaben von zu Hause aus zu verrichten (Home-Office), ist bindend, auch wenn der Beschäftigte es bevorzugen würde, zur Arbeit in die Dienststelle zu kommen.

Einen Anspruch, bei fehlender Betreuungsmöglichkeit für kleinere Kinder unter Fortzahlung des Entgelts vom Dienst fernzubleiben, gibt es für Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst des Bundes nur im Rahmen des § 29 TVöD (bis zu vier Arbeitstage pro Jahr). **Für die jetzige Situation sieht das Rundschreiben des BMI vom 16. März 2020, aktualisiert am 10. April 2020, übertariflich weitergehende Freistellungsmöglichkeiten vor.** Der in § 29 Abs. 1 Satz 1 Buchstabe e) Doppelbuchstaben bb) und cc) TVöD auf jährlich vier Arbeitstage begrenzte Anspruch auf Gewährung von Sonderurlaub im Falle schwerer Erkrankungen eines noch nicht 12-jährigen Kindes oder der Betreuungsperson eines noch nicht 8-jährigen Kindes ist mit einer befristeten Geltungsdauer bis zum 31. Dezember 2020 dahin erweitert, dass unter bestimmten Voraussetzungen eine Freistellung von bis zu 20 Arbeitstage gewährt werden kann.

Für Fälle, in denen Tarifbeschäftigte keinen Anspruch auf eine bezahlte Freistellung der beschriebenen Art haben, die Kinder aber weiterhin wegen Schul- oder Kitaschließungen zu Hause betreut werden müssen, sieht eine am 30. März 2020 in Kraft getretenen Ergänzung des Infektionsschutzgesetzes (§ 56 IfSG) einen neuen Entschädigungsanspruch vor. Unter bestimmten Voraussetzungen (zu betreuende Kinder noch nicht 12 Jahre alt; keine andere zumutbare Betreuungsmöglichkeit; keine Anordnung von Home-Office oder Kurzarbeit) kann **für bis zu 6 Wochen eine Entschädigung in Höhe von 67 % des bisherigen monatlichen Nettoverdienstes, höchstens 2.016,00 € gewährt werden.** Die Möglichkeit, die neu geschaffene Entschädigung in Anspruch zu nehmen, ist aber dahin eingeschränkt, dass Zeitguthaben und Vorjahresurlaub vorrangig abzubauen sind. Auch für die Dauer der Schulferien besteht kein Entschädigungsanspruch.

Die Möglichkeit, Überstunden anzuordnen, bleibt für den Arbeitgeber bestehen. Die Personalvertretung hat hierbei im Rahmen ihrer gesetzlichen Mitbestimmungsrechte mitzuwirken. Für den **Arbeitgeber besteht auch während der Coronakrise rechtlich keine Möglichkeit, Erholungsurlaub, den der Beschäftigte gar nicht beantragt hat, einseitig anordnen.** Umgekehrt kann der bzw. die Beschäftigte einen von der Dienststelle bereits genehmigten Urlaub von sich aus nicht absagen, auch wenn er das Interesse an der Reise, auf die er sich begeben wollte, wegen der Ereignisse im Zusammenhang mit der Pandemie verloren hat. Wenn es auch keinen Anspruch für den Beschäftigten bzw. die Beschäftigte gibt, den bereits genehmigten Urlaub wieder abzusagen, ist eine einvernehmliche Regelung, die eine solche Absage zum Gegenstand hat, immer möglich.

4. Besonderheiten für Personalvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretungen:

Die Einschränkungen während der gegenwärtigen Coronakrise wirken sich im Bereich des öffentlichen Dienstes nicht nur auf die einzelnen Dienststellen und ihre Bediensteten (Beamte; Tarifbeschäftigte; Auszubildende), sondern **auch auf die Arbeit der Personalvertretungen** aus. Mit Blick auf die Durchführung von Personalratssitzungen und die dort zu fassenden Beschlüsse sowie auf die Wahrung der Mitbestimmungsrechte stellen

sich zahlreiche Fragen, die sich mangels spezifischer Regelungen zum Teil nicht ganz einfach beantworten lassen.

Die gesetzlichen Rechte der Personalvertretungen nach dem BPersVG sind durch die aktuell geltenden „Corona-Regelungen“ nicht ausdrücklich eingeschränkt. Soweit ersichtlich, sind das Personalvertretungsrecht oder einzelne Vorschriften des BPersVG in den aktuell von den Landesregierungen erlassenen Rechtsverordnungen nicht ausdrücklich erwähnt. **Das bedeutet, dass das Personalvertretungsgesetz im Grundsatz nominell weiterhin seine Gültigkeit hat und behält.** Ebenso gelten aber die allgemein verfügbaren Einschränkungen des Kontakts zwischen Menschen (Mindestabstand) und des Verbots der Zusammenkunft von mehr als einer bestimmten Anzahl von Personen sowie die für die jeweilige Dienststelle angeordneten Maßnahmen.

Soweit Vorschriften der einen Sphäre mit solchen der anderen kollidieren, ist aber **stets sicherzustellen, dass die spezifischen Corona-Regelungen beachtet, eingehalten und notfalls durchgesetzt werden.** Es müssen im Ergebnis also immer Lösungen gefunden werden, die mit den Corona-Regelungen im Einklang stehen und dem Sinn der jeweiligen personalvertretungsrechtlichen Regelung möglichst weitgehend entsprechen. Hierzu bedarf es eines **konstruktiven Miteinanders beider Seiten.** Dem Gedanken der vertrauensvollen Zusammenarbeit kommt in dieser Zeit besondere Bedeutung zu. Kommt es in Fällen der genannten Art nicht zu einer Einigung, **entscheidet die Dienststelle, denn sie trägt die alleinige und abschließende Verantwortung.** Es ist sicherzustellen, dass die speziellen Corona-Regelungen nicht durch personalvertretungsrechtlich begründete Abweichungen unterlaufen werden.

Wenn die Dienststelle Anordnungen getroffen hat, nach denen z. B. die Anzahl der Bediensteten zahlenmäßig begrenzt ist, die in einem festgelegten Zeitraum in der Dienststelle anwesend sein dürfen bzw. zu sein haben, sind von dieser Anordnung auch die Mitglieder der jeweiligen Personalvertretung betroffen. Für **förmliche Sitzungen im Sinne des Bundespersonalvertretungsgesetzes, zu denen alle Personalratsmitglieder eingeladen werden, kann das bedeuten, dass solche Sitzungen unter Umständen nicht in der gewohnten Weise stattfinden können.** Ob es vielleicht technische Möglichkeiten gibt, eine Sitzung in der Weise abzuhalten, dass die Teilnehmer nicht gemeinsam einen bestimmten Raum aufsuchen, stattdessen aber auf anderem Wege (z. B. digital) miteinander kommunizieren und zu Entscheidungen kommen, bedarf im Einzelfall der Prüfung. Zur Erreichung sinnvoller Ergebnisse sind **der Phantasie keine Grenzen gesetzt.** Zulässig wird ein bestimmtes Verfahren immer dann sein, wenn alle Beteiligten sich mit ihm einverstanden erklären.

Für die Frage, ob eine **Personalvertretung während der Coronakrise wirksam Beschlüsse fassen kann,** wenn die Durchführung von Sitzungen, bei der alle Mitglieder persönlich anwesend sind oder doch sein könnten, auf Grund coronabedingter Beschränkungen nicht möglich ist, gibt es im geltenden Bundespersonalvertretungsgesetz keine ausdrückliche Regelung. Die Vorschrift des § 37 Abs. 2 BPersVG knüpft an den Umstand an, dass die Personalratsmitglieder „anwesend“ sind. Ob dieser Begriff zwingend voraussetzt, dass die betreffenden Mitglieder physisch in einem bestimmten Raum anwesend sind, oder ob in Zeiten der Corona-Pandemie die „Anwesenheit“ vielleicht auch dadurch hergestellt werden kann, dass die Mitglieder in einer Videokonferenz zusammen-geschaltet werden, ist nirgendwo geregelt. **Eine solche Verfahrensweise dürfte**

jedenfalls dann unbedenklich sein, wenn die Beteiligten sich gemeinsam darauf verständigen.

Monatsgespräche in dem üblichen Rahmen, bei dem der gesamte Personalrat mit allen seinen Mitgliedern und die Dienststellenleitung - ggfs. mit weiteren Vertretern der Dienststelle - persönlich anwesend sind und miteinander beraten, können in Zeiten der Corona-Einschränkungen zeitweise wohl nicht stattfinden. Denkbar wäre ein Verfahren, nach dem **Dienststellenleiter und Personalrats-vorsitzender ein Monatsgespräch in der Weise führen, dass sie miteinander telefonieren** und der Personalratsvorsitzende die übrigen Personalratsmitglieder dann umfassend über Verlauf, Inhalte und Ergebnisse des Gesprächs unterrichtet. Wenn beide Seiten ein solches Verfahren für zulässig halten und praktizieren, wäre allen Beteiligten geholfen. Wie zu verfahren wäre, wenn ein solches Einvernehmen nicht erreichbar ist, hängt von den jeweiligen Gegebenheiten ab. Möglicherweise muss ein Monatsgespräch dann mal ausfallen.

Sollten **Sprechstunden**, die der Personalrat oder einzelne seiner Mitglieder üblicherweise in der Dienststelle abhalten, wegen der geltenden Einschränkungen unter Umständen nicht möglich sein, wird es in vielen Fällen möglich sein, solche Sprechstunden telefonisch durchzuführen. Dass die persönliche Präsenz beider oder mehrerer Gesprächsteilnehmer nicht realisiert werden kann, ist eine Unzulänglichkeit, die im Einzelfall wohl hingenommen werden kann.

Schwieriger kann sich die Situation rechtlich gestalten, wenn es um **Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des Personalrats** geht. Diese Rechte können während der Geltung der coronabedingten Maßnahmen unter Umständen **rechtlich eingeschränkt bzw. völlig ausgeschlossen sein**. Die §§ 75 Abs. 3 und 76 Abs. 2 BPersVG sehen das Mitbestimmungsrecht des Personalrats generell nur für Fallkonstellationen vor, für die eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht. Dieser Vorbehalt erfasst **nicht nur Gesetze im formellen Sinne, sondern auch Rechtsverordnungen**, die auf gesetzlicher Grundlage - hier auf Grundlage des Infektionsschutzgesetzes - erlassen werden. Diese Rechtsverordnungen **können eine Beteiligung des Personalrats** (Mitbestimmung und Mitwirkung) **faktisch ausschließen**.

Soweit bestimmte **auf § 28 des Infektionsschutzgesetzes gestützte Maßnahmen**, die in normalen Zeiten mitbestimmungspflichtig wären, durch (von einer Landesregierung erlassene) Rechtsverordnung angeordnet werden, sind sie **ohne weiteres bindend und unmittelbar umzusetzen**. Für ein personalvertretungsrechtliches Mitbestimmungsrecht ist in dieser Situation rechtlich kein Raum. Soweit z. B. allgemein das Tragen einer Schutzmaske, die den Mund- und Nasenbereich abdeckt, angeordnet wird und sich diese allgemeine Regelung auf alle Bereiche des täglichen Lebens einschließlich des beruflichen Bereichs bezieht, kann ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats ebenfalls nicht greifen. **Ansonsten könnte der Fall eintreten, dass die allgemeine Anordnung mit ihren Schutzziele faktisch wirkungslos würde.**

Auch bei der dienststellenweiten Anordnung von Telearbeit, die erforderlich erscheint, um durch Rechtsverordnung verfügte Abstandsregelungen in der Dienststelle auch umzusetzen, und bei der Einrichtung entsprechender Arbeitsplätze in der Wohnung der betreffenden Bediensteten wird davon auszugehen sein, dass eine solche Maßnahme in der jetzigen Situation **ohne vorherige Mitbestimmung des Personalrats** getroffen werden

kann und muss. Bereits bestehende Dienstvereinbarungen, in denen die Gewährung von Telearbeit im Einzelnen geregelt ist und möglicherweise auch Beteiligungs- oder Mitbestimmungsrechte des Personalrats vorgesehen sind, gehen naturgemäß von normalen Lebens- und Arbeitsverhältnissen aus; **sie sind auf coronageprägte Sachverhalte nicht ohne Weiteres anwendbar.** Mitbestimmungsrechte, die das BPersVG gar nicht vorsieht, auf die sich Dienststelle und Personalrat aber gesondert - z.B. in Dienstvereinbarungen - verständigt haben, sind gegenstandslos, wenn coronaspezifische Sondervorschriften (z.B. entsprechende Rechtsverordnungen auf der Grundlage des IfSG) bereits verbindliche Regelungen enthalten. Deren Umsetzung kann dann nicht mehr Gegenstand eines Mitbestimmungsverfahrens sein und von der Zustimmung der Personalvertretung abhängen.

Für etwa erforderliche Änderungen der Arbeitszeitregelung in einer bestimmten Dienststelle, die nicht in einer geltenden Rechtsvorschrift verbindlich vorgegeben sind, gelten die einschlägigen Vorschriften des Arbeitszeit- und auch des Personalvertretungsrechts. Dort vorgesehene Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des Personalrats gelten im Regelfall auch jetzt.

In der gegenwärtigen Krisenzeit sollten die **Dienststellen und Personalvertretungen im Sinne eines möglichst guten und effizienten Miteinanders eng und vertrauensvoll zusammenarbeiten.** Das gilt insbesondere auch mit Blick auf solche Fragen, deren rechtliche Behandlung nicht eindeutig ist. Die gemeinsame Verantwortung für die richtigen und notwendigen Entscheidungen sollte dazu beitragen, dass ein Weg gefunden wird, den beide Seiten möglichst einvernehmlich mitgehen können. Im Zweifel kann es angeraten sein, wichtige Entscheidungen, die unter Umständen gerichtlich angefochten werden können, in der nächsten Sitzung, bei der alle Mitglieder anwesend sind, noch einmal bestätigen zu lassen.

Das **Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG)** und das **Sozialgesetzbuch Neuntes Buch mit dem Schwerbehindertenrecht (SGB IX)** enthalten ebenfalls keine Vorschriften, durch die Fallkonstellationen im Zusammenhang mit einer Situation wie der jetzigen (Corona-Pandemie) ausdrücklich geregelt werden. So kann es Situationen geben, in denen sich Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes und des SGB IX **in einem gewissen Widerspruch zu Regelungen der auf der Grundlage des Infektionsschutzgesetzes erlassenen Rechtsverordnungen stehen** und sich daher nicht in einer Weise realisieren lassen, die beiden rechtlichen Sphären gleichermaßen gerecht wird. Gleichwohl kann ein Tätigwerden der Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Schwerbehindertenvertretung in Zeiten der Coronakrise im Einzelfall besonders wichtig und/oder dringend sein. Sofern sich in solchen Fällen ein persönliches Gespräch mit der Leiterin bzw. dem Leiter der Dienststelle aus Sachgründen nicht einrichten lässt, **wird stets nach einer situationsangemessenen Alternative zu suchen sein. Eine solche Alternative wird sich in aller Regel auch finden lassen.** Eine telefonische Erörterung der zur Entscheidung anstehenden Frage, ggfs. auch eine Besprechung im Rahmen einer Videokonferenz, dürfte für die allermeisten Fälle eine befriedigende Lösung ermöglichen.

Um den Zielsetzungen des BGleIG und des SGB IX auch in Zeiten wie der jetzigen Pandemie inhaltlich ohne Einschränkungen zu entsprechen und nach Möglichkeit gute, sachgerechte und für die Beteiligten zufriedenstellende Lösungen zu finden, ist es **unbedingt notwendig, dass alle insoweit Beteiligten** - z.B. Leiterinnen bzw. Leiter der jeweiligen Dienststellen, Personalverwaltung, Gleichstellungsbeauftragte und Mitglieder von

Schwerbehindertenvertretungen u. a. - trotz bestehender situationsbedingter Schwierigkeiten **alle Anstrengungen zu unternehmen, um gute und verträgliche Ergebnisse zu erreichen.**

5. Auswirkungen auf die Praxis der öffentlichen Verwaltung:

Die **Coronakrise mit all ihren Einschränkungen** wirkt sich naturgemäß nachhaltig auf die tägliche Praxis der öffentlichen Verwaltung - in jeder Einrichtung und in jedem Dienstgebäude - aus. Die konkreten Auswirkungen im Einzelfall können sehr unterschiedlich sein. Art und Umfang dieser Auswirkungen hängen ab **von der Aufgabenstellung, von der Personalstruktur und von weiteren objektiven Faktoren.** Wie sich die Coronakrise auf die Arbeit einzelner Verwaltungszweige oder bestimmter Behörden, Anstalten oder Institute auswirkt, wird maßgeblich von der Bedeutung ihrer Arbeit für die Bevölkerung und der **Notwendigkeit, bestimmte Funktionen und Abläufe auch und gerade in der Zeit der Coronakrise zu gewährleisten,** bestimmt. So sind die Auswirkungen auf solche Behörden, deren Aufgaben aktuell besondere Bedeutung haben und **unter großem Zeitdruck erledigt werden** müssen, im Zweifel einschneidender als auf andere Behörden, bei denen das nicht der Fall ist.

Um diesen Aspekt beispielhaft näher zu veranschaulichen, sei auf die gegenwärtige Situation im Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat verwiesen. **Dort dürfen diejenigen, für die die Möglichkeit dafür besteht, „mobil“ von zu Hause aus arbeiten (Home-Office).** In zahlreichen Referaten sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in zwei Gruppen eingeteilt, die so eingesetzt werden, dass die Mitglieder der einen Gruppe und die der anderen sich über längere Zeiträume möglichst nicht begegnen. Die eine der beiden Gruppen arbeitet innerhalb einer Woche beispielsweise drei Tage in der Behörde und zwei Tage zu Hause, die andere Gruppe zunächst drei Tage zu Hause und dann zwei Tage in der Behörde. Tagungen und größere **Besprechungen, bei denen der geforderte Mindestabstand nicht eingehalten werden kann, finden bis auf weiteres nicht statt.** Sachlich gebotene oder eilbedürftige Besprechungen werden telefonisch oder im Rahmen einer Videokonferenz abgehalten. Dienstreisen werden nicht durchgeführt.

Seit Ende Februar 2020 gibt es einen „Krisenstab Covid 19“, dem Mitglieder des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat und des Bundesministeriums für Gesundheit angehören.

III.

Neueste Rechtsprechung:

Kein Anspruch des Beamten auf Beibehaltung oder Höherstufung der Wertigkeit seines Dienstpostens:

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 1. August 2019 - 2 A 3.18 -

Leitsätze:

1. Die rechtliche Bewertung von Dienstposten, d.h. ihre Zuordnung zu statusrechtlichen Ämtern einer bestimmten Besoldungsgruppe, erfolgt im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben des Besoldungs- und des Haushaltsrechts durch den Dienstherrn aufgrund der ihm zustehenden organisatorischen Gestaltungsfreiheit. Die Organisationsentscheidung des Dienstherrn ist gerichtlich nur auf sachfremde Erwägungen überprüfbar.
2. Das Organisationsermessen des Dienstherrn ist nicht durch subjektive Rechte des Beamten eingeschränkt. Es besteht kein subjektives Recht des Beamten auf Beibehaltung oder Höherstufung der Wertigkeit des von ihm innegehabten Dienstpostens.

Besitz kinderpornographischer Schriften in aller Regel Grund für Entfernung aus dem Beamtenverhältnis:

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 24. Oktober 2019 - 2 C 3.18 -

Leitsätze:

1. Bei einem beamteten Lehrer führt der außerdienstliche Besitz kinderpornographischer Schriften - auch bei geringer Anzahl oder niederschwelligem Inhalt - aufgrund des damit verbundenen Vertrauensverlusts beim Dienstherrn und der Allgemeinheit in aller Regel zur disziplinarischen Entfernung aus dem Beamtenverhältnis.
2. Der konkreten im Wege der Strafzumessung ausgesprochenen Strafe kommt aufgrund der unterschiedlichen Zwecke von Straf- und Disziplinarrecht keine die disziplinarischen Maßnahmenbemessung begrenzende Indizwirkung zu.

In dienstlicher Beurteilung sind Nebentätigkeiten regelmäßig nicht zu bewerten:

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 23. Januar 2020 - 2 VR 2.19 -

Leitsatz:

Leistungen, die ein Beamter außerhalb des ihm zugewiesenen hauptamtlichen Dienstpostens als Nebentätigkeit erbringt, sei es in Wahrnehmung eines Nebenamtes (§ 97 Abs. 2 BBG) oder in Ausübung einer Nebenbeschäftigung (§ 97 Abs. 3 BBG), ohne dass der Dienstherr dies verlangt (§ 98 BBG) oder ein dienstliches Interesse an der Ausübung der Nebentätigkeit aktenkundig macht (§ 101 Abs. 1 BBG), sind in einer dienstlichen Beurteilung regelmäßig nicht zu bewerten.

Körperschaden nur dann Unfallfolge, wenn er auf kurzzeitigen Begebenheiten beruht:

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 12. Dezember 2019 - 2 A 1.19 -

Leitsätze:

1. Ein Körperschaden ist als Dienstunfallfolge anzuerkennen, wenn er durch einen Dienstunfall verursacht worden ist und keine Unfallfürsorgeansprüche ausschließenden Umstände (keine oder verfristete Unfallfolgenmeldung) gegeben sind.
2. Das Merkmal „plötzlich“ in der Legaldefinition des Dienstunfalls in § 31 Abs. 1 Satz 1 BeamtVG dient der Abgrenzung eines Einzelgeschehens von dauernden Einwirkungen und bedarf der wertenden Betrachtung. Erforderlich sind kurzzeitige Begebenheiten; sich über mehrere Tage hinziehende Ereignisse genügen in der Regel nicht.

Stellungnahme des Präsidialrats ohne rechtliche Bedeutung für Auswahlentscheidungen in anderen Bereichen:

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 13. November 2019 - 2 C 35.18 -

Leitsätze:

1. Ein Beamter oder Richter, der für die Wahl zum Richter an einem obersten Gerichtshof des Bundes vorgeschlagen, aber nicht gewählt worden ist und der die Stellungnahme des Präsidialrats des obersten Gerichtshofs für rechtswidrig hält, kann diese Stellungnahme nicht isoliert angreifen, sondern nur im Rahmen eines Antrags auf vorläufigen Rechtsschutz gegen die Ernennung vom Richterwahlausschuss gewählter Kandidaten.
2. Die Rechtswirkungen einer Stellungnahme des Präsidialrats sind auf das Richterwahlverfahren beschränkt. Die Stellungnahme hat keine rechtliche Bedeutung für Auswahl- und Verwendungsentscheidungen in anderen Bereichen.

Bei versuchter Erschleichung der Übernahme ins Berufssoldatenverhältnis ist disziplinare Höchstmaßnahme Ausgangspunkt der Zumessungserwägungen:

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 5. Dezember 2019 - 2 WD 29.18 -

Leitsätze:

1. Versucht ein Soldat über die Einstellungsvoraussetzungen für die Übernahme in das Berufssoldatenverhältnis zu täuschen, ist nach der Wertung des § 46 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 SG die disziplinare Höchstmaßnahme Ausgangspunkt der Zumessungserwägungen.
2. Wird zu diesem Zweck die E-Mail eines Dritten über die Abnahme von Prüfungsleistungen manipuliert, kann zugleich eine strafbare Verfälschung beweisrelevanter Daten im Sinne von „ 269 Abs. 1 StGB vorliegen.

Berliner Landesgleichstellungsgesetz gilt nicht für Richter:

Urteil des Oberverwaltungsgerichts Berlin-Brandenburg vom 17. Oktober 2019 - 4 B 22.17 -

Leitsatz:

Berliner Richterinnen und Richter sind nicht vom Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes erfasst.

Festsetzung einer Mindestnote als Einstellungsvoraussetzung für den höheren Justizdienst zulässig:

Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen vom 12. November 2019 - 1 A 1112/17 -

Leitsätze:

Es ist grundsätzlich frei von Rechtsfehlern, wenn die Justizverwaltung die Einstellung in den richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Probendienst an die notwendige (aber nicht hinreichende) Bedingung knüpft, dass die Bewerber in der zweiten juristischen Staatsprüfung ein bestimmtes (überdurchschnittliches) Mindestnotenniveau erreicht haben. Denn die in dieser Prüfung erzielte Gesamtnote ist für die im Rahmen der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG) erforderliche prognostische Beurteilung der fachlichen und persönlichen Eignung der Bewerber besonders aussagekräftig.

Nicht zu beanstanden ist insbesondere auch eine Praxis des Dienstherrn, eine Notenuntergrenze auf einen innerhalb einer Notenstufe befindlichen Punktwert festzulegen, wie es hier durch die nur zur Berücksichtigung bestimmter Ausnahmefälle Absenkung der allgemeinen Notenuntergrenze von 9,0 Punkten auf 7,76 Punkte geschehen ist. (Auch) eine solche Festlegung, die unter Berücksichtigung der hohen Anforderungen des zu vergebenden Amtes und ggf. auch der Bewerberlage erfolgt, ist ein letztlich voluntativer, in den weiten Einschätzungs- und Beurteilungsspielraum des Dienstherrn fallender Akt, der einer „wissenschaftlichen“ oder sonstigen Plausibilisierung nicht zugänglich ist.

Abbruch eines Stellenbesetzungsverfahrens zulässig, wenn sich die Notwendigkeit ergibt, die Stelle einem Beschäftigten im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements zu übertragen:

**Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz vom 25. März 2019
- 2 B 10139/19 -**

Leitsätze:

1. Wendet sich ein Bewerber gegen den von einem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber verfügten Abbruch eines Stellenbesetzungsverfahrens, so ist der Rechtsweg zu den Verwaltungsgerichten für die Entscheidung über die Rechtmäßigkeit des Abbruchs auch dann eröffnet, wenn die Stelle nach der Fortführung der Bewerberauswahl mit einem Beschäftigten besetzt werden soll.
2. Ein Schadensersatz- oder Entschädigungsanspruch eines schwerbehinderten Bewerbers wegen einer Diskriminierung setzt voraus, dass dieser auf seine Schwerbehinderung schon im Bewerbungsschreiben oder zumindest unter deutlicher Hervorhebung im Lebenslauf hingewiesen hat.
3. Es stellt regelmäßig einen sachlichen Grund dar, wenn ein öffentlich-rechtlicher Dienstherr ein Stellenbesetzungsverfahren abbricht, weil sich nach erfolgter Ausschreibung die Notwendigkeit ergeben hat, die Stelle einem der Dienststelle bereits angehörenden Beschäftigten im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements zu übertragen; hierin liegt keine Diskriminierung einzelner Bewerber wegen eines der in § 1 AGG aufgeführten Merkmale.

Nichtberücksichtigung des Zuschlags für begrenzt dienstfähige Beamte bei der Ruhegehaltsberechnung zulässig:

**Urteil des Oberverwaltungsgerichts Bremen vom 11. September 2019
- 2 LC 9/18 -**

Leitsätze:

1. Die Nichtberücksichtigung des Zuschlags für begrenzt dienstfähige Beamte bei der Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge ist verfassungsgemäß.
2. Das Begehren, die Verfassungswidrigkeit der Besoldung oder Versorgung unter einem bestimmten Aspekt feststellen zu lassen, umfasst nicht ohne Weiteres das Begehren auf Feststellung der Verfassungswidrigkeit der Besoldung oder Versorgung unter allen denkbaren Aspekten.

Keine Schlechterstellung einer Beamtin in Mutterschutz gegenüber einem erkrankten Beamten bei Berechnung der Erprobungszeit auf höherwertigem Dienstposten:

Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Bremen vom 9. September 2019

- 2 LA 110/19 -

Leitsatz:

Eine Beamtin, die den höherwertigen Dienstposten wegen eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz zeitweise nicht wahrnehmen konnte, darf hinsichtlich der Länge der Erprobungszeit nicht schlechter behandelt werden als ein Beamter oder eine Beamtin, der oder die den höherwertigen Dienstposten wegen einer Krankheit zeitweise nicht wahrnehmen konnte.

Bei Beurteilungen mit gleichem Gesamturteil ist die Beurteilung aus dem höherem Statusamt als besser einzustufen; R 2-Amt ist höherwertig als A 16-Amt:

Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Niedersachsen vom 28. Januar 2020

- 5 ME 166/19 -

Leitsätze:

1. Die Ämter der Besoldungsgruppe R 2 sind höherwertig als die der Besoldungsgruppe A 16 zugeordneten Ämter.
2. Bei Ämtern mit aufsteigenden Grundgehältern - hier den Ämtern der Besoldungsgruppen R 2 und A 16 - ist bei der Prüfung der Höherwertigkeit von Statusämtern nicht maßgeblich auf das konkrete (je nach Erfahrungsstufe unterschiedliche) Grundgehalt, sondern auf das Endgrundgehalt abzustellen.
3. Die Besoldungshöhe (Endgrundgehalt) eines Amtes ist nicht nur ein Hilfsmittel zur Messung der Wertigkeit eines Amtes, sondern ein zuverlässiger und ausschlaggebender Indikator für die Wertigkeit eines Statusamtes.
4. Sofern sich die Beurteilungen miteinander konkurrierender Bewerber auf unterschiedliche Statusämter beziehen, ist die Beurteilung eines Bewerbers in einem höheren Statusamt grundsätzlich besser als diejenige des in einem niedrigeren Statusamt befindlichen Konkurrenten. Dieser Grundsatz kann indes nicht ausnahmslos bzw. schematisch auf jeden Fall einer Beförderungskonkurrenz zwischen zwei Beamten oder Richtern unterschiedlicher Statusämter angewendet werden; vielmehr hängt das zusätzlich zu berücksichtigende Gewicht der in einem höheren Statusamt erteilten Beurteilung von den Umständen des Einzelfalls ab. Im vorliegenden Einzelfall ist die Abweichung von dem Grundsatz, dass die Beurteilung in einem höheren Statusamt bei gleichem Gesamturteil grundsätzlich besser einzustufen ist als die Beurteilung in einem niedrigeren Statusamt, als rechtsfehlerhaft eingestuft worden.

Im Ankreuzverfahren vorgenommene Einzelbewertungen sind auf Verlangen des Beamten zu plausibilisieren:

Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Sachsen-Anhalt vom 9. Januar 2020
- 1 M 127/19 -

Leitsätze:

1. Der Dienstherr kann in seinen Beurteilungsrichtlinien ein Ankreuzverfahren für die Einzelbewertungen - und damit anders als beim Gesamturteil, das grundsätzlich zu begründen ist - ohne zusätzliche individuelle textliche Begründungen vorsehen, sofern die Bewertungsmerkmale hinreichend differenziert und die Notenstufen textlich definiert sind.
2. Wurden Beurteilungsbeiträge erstellt, sind diese bei der Ausübung des Beurteilungsspielraums zu berücksichtigen; Abweichungen müssen nachvollziehbar begründet werden.
3. Der Dienstherr muss auf Verlangen des Beamten die im Ankreuzverfahren vorgenommenen Einzelbewertungen auch bei erst nachträglich erhobenen Einwänden im weiteren Verfahren plausibilisieren.
4. Hat der Dienstherr auch in dem Verwaltungsverfahren allgemein gehaltene Werturteile nicht oder nicht ausreichend erläutert, so bestehen grundsätzlich keine Bedenken, dass er diese Plausibilisierung noch im Verwaltungsstreitverfahren nachholt.

Redaktion:

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

AhD, Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst

Rheinallee 18-20, 53173 Bonn

Tel.: 0228-90 266 66

Fax: 0228-90 266 80

ahd@hoehererdienst.de

www.hoehererdienst.de

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

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

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

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