



Bonn, Oktober 2020

AhD Newsletter Nr.: 3/2020

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.

Stand der Tarifverhandlungen für Bund und Kommunen

Mit Blick auf das Auslaufen des Tarifvertrages für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes des Bundes und der Kommunen am 31. August 2020 hat die Gewerkschaftsseite (dbb-tarifunion und ver.di) am 18. Juni 2020 die Kündigung der Entgelttabellen des TVöD und anderer damit zusammenhängender Tarifverträge beschlossen. Zuvor hatte sie vorgeschlagen, die Tarifverhandlungen um ein halbes Jahr (bis 1. März 2021) zu verschieben. Stattdessen sollten alle Beschäftigten von Bund und Kommunen für den Zeitraum vom 1. September 2020 bis zum 28. Februar 2021 nach Vorstellung der Gewerkschaften eine Einmalzahlung erhalten, deren Höhe aber weder von den Gewerkschaften noch von den Arbeitgebern genannt wurde. Von Arbeitgeberseite war nur zu erfahren, die von den Gewerkschaften geforderte Einmalzahlung hätte „unverhältnismäßig hoch“ sein sollen.

Am 25. August 2020 haben die Gewerkschaften dbb-tarifunion und ver.di ihre Forderungen zur Tarifrunde 2020 bekannt gegeben. Sie sehen vor

- * eine Entgelterhöhung um 4,8 %, mindestens 150 €,
- * eine einheitliche Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um monatlich 100 €,
- * eine Angleichung der Arbeitszeit im Tarifgebiet Ost an die im Tarifgebiet West,
- * eine Laufzeit des Tarifvertrages von einem Jahr.

In einer Presseerklärung des dbb vom 25. August 2020 heißt es unter anderem:

„Das werden ungewöhnlich schwere Verhandlungen“, sagte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach am 25. August 2020 bei der Vorstellung der gewerkschaftlichen Forderung. „Unsere Forderung nach einem Plus von 4,8 Prozent, mindestens 150 €, ist geradezu bescheiden, denn ohne die Kolleginnen und Kollegen hätten wir die Corona-Krise bis zu heutigen Tag niemals so gut gemeistert. Diese Forderungen erheben wir also nicht trotz, sondern wegen Corona. Der öffentliche Dienst ist systemrelevant und die Beschäftigten haben mehr verdient als warme Worte. Auf jeden Fall mehr als den von den Kommunen angebotenen Inflationsausgleich. Im Juli lag die Inflationsrate beispielsweise bei minus 0,1 Prozent. Heißt das, die Beschäftigten sollen jetzt sogar noch Geld mitbringen?“

In einer Presseerklärung der Gewerkschaft ver.di vom 25. August 2020 äußert sich diese unter anderem wie folgt:

„Die Corona-Pandemie zeigt: Der öffentliche Dienst und seine Beschäftigten halten das Land zusammen. Das muss auch im Tarifergebnis deutlich werden. Klatschen allein hilft niemandem - schon gar nicht den Beschäftigten und der Konjunktur“, sagte der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke. Vor diesem Hintergrund sei die Forderung der öffentlichen Arbeitgeber nach einer Nullrunde absolut unakzeptabel. „Wir als ver.di fürchten keinen tarifpolitischen Konflikt“, stellte Werneke klar. „Der Tarifrunde im öffentlichen Dienst kommt in diesem Jahr eine entscheidende Rolle bei der Stabilisierung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung zu“, betonte Werneke. „Wir haben einen robusten Binnenmarkt und die Chance auf dauerhafte wirtschaftliche Erholung. Das wird sich nur dann realisieren lassen, wenn die Binnennachfrage dauerhaft belebt wird. Diese Chance müssen wir nutzen“, sagte der ver.di-Vorsitzende.“

Die kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) haben sich in einer ersten Stellungnahme (Presseerklärung vom 25. August 2020) wie folgt geäußert:

„Die Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion haben heute ihre Forderungen bekannt gegeben, mit denen sie in die diesjährige Tarifrunde für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst gehen werden. Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) weist diese unangemessenen Forderungen entschieden zurück.“

Ulrich Mädge, Präsident der VKA und Verhandlungsführer der kommunalen Arbeitgeber: "Die Forderungen der Gewerkschaften sind völlig überzogen und würden zu Mehrkosten in Höhe von mindestens 5,7 Milliarden Euro führen. Dies zeigt, dass die Gewerkschaften den Ernst der Lage offensichtlich nicht erkannt haben - und das in der schlimmsten Rezession seit Gründung der Bundesrepublik. Fakt ist: Die Lage der kommunalen Arbeitgeber ist wegen der Corona-Krise dramatisch. Wir haben massive finanzielle Einbrüche zu verzeichnen. Die Kassen sind leer, einen Verteilungsspielraum sehe ich nicht."

Die Gewerkschaften fordern unter anderem eine Entgelterhöhung von 4,8 Prozent, mindestens aber 150 Euro, für die rund 2,3 Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die von der diesjährigen Tarifrunde betroffen sind (ausgenommen sind u.a. die Ärzte in den kommunalen Krankenhäusern). Die Laufzeit soll zwölf Monate betragen. Weiterhin drängen die Gewerkschaften auf eine Angleichung der Arbeitszeit in Ost- und Westdeutschland auf 39 Stunden je

Woche sowie die Einrichtung eines gesonderten Verhandlungstisches für das Gesundheitswesen und den Pflegebereich. Zudem soll das Thema Entlastung der Beschäftigten eine Rolle spielen.“

Von den Pressestimmen, die sich am 26. August 2020 zu den Gewerkschaftsforderungen geäußert haben, seien zwei erwähnt:

Das Handelsblatt schrieb:

"Tarifverhandlungen sind Wetten auf die Zukunft, weil verteilt wird, was noch nicht erwirtschaftet ist. Selten zuvor waren die Chancen dieser Wette so schwer zu kalkulieren wie inmitten der Coronakrise. [...] Auch wenn früher oft eine Sechs vor dem Komma stand, ist die Forderung durchaus ambitioniert."

Und der Tagesspiegel:

"In der übelsten Rezession gibt es kaum was zu verteilen. Sollte es zu Streiks im öffentlichen Dienst kommen, könnte es ein heißer Herbst werden. [...] Doch die Arbeitgeber sehen sich wegen Corona in einer guten Position und wollen jetzt verhandeln. Streiks seien kaum möglich, so das Kalkül der Kommunen, die bei den ersten streikbedingten Kitaschließungen aber alt aussehen werden.“

Bisheriger Gang und aktueller Stand der Verhandlungen:

Die erste Verhandlungsrunde begann am 1. September 2020 in Potsdam. Verhandlungsführer sind

- * für die Arbeitgeberseite des Bundes der Bundesminister des Innern, für Bau und Heimat, Horst Seehofer (CSU) und
- * für die Arbeitgeberseite der Kommunen der Präsident der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, Ulrich Mädge (SPD), zugleich Oberbürgermeister der Hansestadt Lüneburg,
- * für dbb-tarifunion deren Vorsitzender Ulrich Silberbach und
- * für die Gewerkschaft ver.di deren Vorsitzender Frank Werneke.

Die erste Verhandlungsrunde brachte - wie in den Vorjahren auch - keine Annäherung der Standpunkte. Die Gewerkschaftsseite hielt an ihren Forderungen fest, die Arbeitgeberseite brachte dem Vernehmen nach eine Nullrunde ins Spiel und strebt dazu noch eine lange Laufzeit an. Ulrich Silberbach, Chef des dbb, dazu: "Leider setzen zumindest die Kommunen lieber aufs Mauern."

Ulrich Mädge, Präsident der VKA und Verhandlungsführer der kommunalen Arbeitgeber: "Bereits in der ersten Runde zeigte sich, wie schwierig die überzogenen Forderungen der Gewerkschaften für uns sind. Wir werden nun die Steuerschätzung im September abwarten.“ Die Verhandlungsrunde wurde nach einigen Stunden ergebnislos vertagt.

Auch die zweite Verhandlungsrunde am 20. September 2020 brachte keinen Durchbruch. Die Arbeitgeberseite legte weiterhin kein Angebot vor. Die dritte Verhandlungsrunde ist für den 22./23. Oktober 2020 vorgesehen. Die Gewerkschaftsseite kündigte umgehend erste Warnstreiks an. Diese haben am 22. September 2020 begonnen.

Nach einer bislang noch nicht bestätigten Meldung soll es beim Bund Überlegungen geben, für die anstehenden Tarifierhöhungen und die Besoldungsanpassungen zusätzliche Haushaltsmittel in Höhe von 1,1 Mrd. € einzuplanen.

Lagebewertung:

Die Tarifrunde 2020 ist mit Blick auf die Corona-Pandemie nicht ohne Brisanz. Deutschland befindet sich in der schwersten wirtschaftlichen Rezession seit dem zweiten Weltkrieg. Die Situation der öffentlichen Haushalte ist angespannt.

Sicherlich sind z. B. die Gesundheitsämter und zahlreiche andere Einrichtungen des staatlichen Gesundheitswesens in Zeiten von Corona besonders belastet und ohne Zweifel „systemrelevant“. Auch auf Schulen, Hochschulen und Universitäten sind in erheblichem Umfang Belastungen und Einschränkungen zugekommen. Persönlichen Belastungen waren und sind aber auch zahlreiche Angehörige des öffentlichen Dienstes ausgesetzt, die ins „Home-Office“ geschickt wurden und nun zu Hause neben ihren beruflichen Pflichten mit vielfältigen Schwierigkeiten (z.B. Betreuung von Kindern, die ihre Schule oder Kita nicht besuchen können) zu kämpfen haben.

Außerhalb des öffentlichen Dienstes, wo viele Menschen durch die Corona-Krise in existenzielle Not geraten sind und im schlimmsten Fall - ohne eigenes Verschulden - die wirtschaftliche Grundlage ihres Lebens verloren haben, werden die Tarifforderungen der Gewerkschaften differenziert betrachtet werden.

II.

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

Die für das Jahr 2020 anstehenden Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst von Bund (ca. 147.000 Tarifbeschäftigte) und Kommunen (ca. 2,14 Mio. Tarifbeschäftigte) laufen zurzeit, ein Tarifabschluss ist aber noch nicht in Sicht. Die nächste Verhandlungsrunde am 22./23. Oktober 2020 bleibt abzuwarten (vgl. oben TOP 3).

In früheren Jahren, zuletzt im Jahr 2018, sind die Tarifverhandlungen für die Bereiche Bund und Kommunen jeweils im frühen Frühjahr durchgeführt worden. Die Laufzeit des Tarifvertrages betrug jeweils 24 Monate. Der am 31. August 2020 ausgelaufene Tarifvertrag für den Bund und die Kommunen wurde am 18. April 2018 abgeschlossen. Als Laufzeit wurde ein Zeitraum von 30 Monaten (1. März 2018 bis 31. August 2020) vereinbart. Die diesjährigen Tarifverhandlungen haben daher erst am 1. September 2020 begonnen.

Nach erfolgtem Tarifabschluss wird zu entscheiden sein, wie das Tarifergebnis auf die Beamten und Versorgungsempfänger des Bundes übertragen werden soll. Interessant wird auch sein, auf welche Laufzeit des neuen Tarifvertrages man sich verständigt.

Für die Beamten und Versorgungsempfänger der Kommunen stehen Besoldungs- bzw. Versorgungsanpassungen nach erfolgtem Tarifabschluss nicht an. Ihre Besoldung bzw. Versorgung richtet sich nach den Regelungen, die in dem Land gelten, zu dem sie gehören. Der Tarifvertrag für die Länder

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. Die Arbeitgeberseite (Bund und Kommunen) stellen den Haushaltsspielraum für die Bereiche Tarifentgelt und Beamtenbesoldung als besonders eng dar und möchten entsprechende Erhöhungen möglichst gering halten.

Für die Tarifbeschäftigten der Länder stehen jetzt 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 sind während der Laufzeit des gegenwärtigen Tarifvertrages, die mit dem 31. August 2020 geendet hat, zunächst nur die Schritte weiter abgewickelt worden, 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 (abschließende) 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 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 Mindest-

beträge 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 (Gesetzesentwurf 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.

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 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 2020 der im Jahr 2018 beschlossene dritte Anpassungsschritt der Besoldungsrunde 2018, 2019, 2020 in Kraft getreten. Das bedeutet, dass die Bezüge zum 1. März 2020 um 1,06 % angehoben worden sind (Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2018, 2019, 2020 vom 8. November 2018 - BGBl. I S. 1810). Weitere Besoldungsanpassungen erfordern eine neue gesetzliche Regelung, die nach erfolgtem Tarifabschluss zwischen Bund und Kommunen einerseits und Gewerkschaften andererseits in Angriff zu nehmen ist.

Über den **Bundesbereich** ist weiterhin zu berichten, dass gegenwärtig eine Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) in Vorbereitung ist; das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) hat am 6. Juli 2020 einen entsprechenden Gesetzentwurf vorgelegt (Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes).

Nachdem das BPersVG zuletzt im Jahr 1974 novelliert worden und seither nur punktuell fortgeschrieben worden war, wird mit dem jetzigen Entwurf das Ziel verfolgt, „das BPersVG in die Zeit zu stellen“. Der Gesetzentwurf hat folgende Schwerpunkte:

- Verbesserung der Systematik und Verständlichkeit durch grundlegende Neustrukturierung des Gesetzes; umfassende sprachliche und rechtsförmliche Überarbeitung und Rechtsbereinigung,
- Rechtsvereinfachung durch Streichung überholter Rechtsvorschriften, insbesondere der Vorgaben für die Länder als Folge des durch die Föderalismusreform im Jahr 2006 neugestalteten Kompetenzgefüges,
- Verbesserung der Teilhabe durch Überarbeitung der Wahlrechtsvorschriften, insbesondere durch Ausweitung zulässiger Abwesenheitszeiten der Beschäftigten auf zwölf Monate bei längerfristiger Beurlaubung, Absenkung der Altersgrenze für die Wahlberechtigung auf 16 Jahre sowie Entfall der Altersgrenzen für Auszubildende bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretungen,
- Vermeidung personalvertretungsloser Zeiten durch stichtagsgenaue Amtszeiten der Personalvertretungen, Schaffung von Übergangsmandaten bestehender Personalvertretungen bei verspäteten Wahlen und Umstrukturierungsmaßnahmen sowie Beschleunigung von Neuwahlen bei Wahlanfechtung und Auflösung von Personalvertretungen,

- Erleichterung von Teilfreistellungen, Ausschluss von Marginalfreistellungen, Verteilungen der Freistellungen durch die Vorschlagsliste,
- Regelung der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit der Personalvertretung bei der Verarbeitung personenbezogener Daten,
- Vermeidung von Medienbrüchen durch Gewährleistung rechtssicherer elektronischer Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalvertretung im Beteiligungsverfahren,
- Zeitliche Flexibilisierung von Beteiligungsverfahren durch die Möglichkeit einvernehmlicher Fristabsprachen,
- Vermeidung von Verfahrensverzögerungen durch Einführung einer Reaktionspflicht der Dienststelle auf Initiativanträge und Vorlagen im Stufenverfahren,
- Berücksichtigung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zum Letztentscheidungsrecht parlamentarisch verantwortlicher Entscheidungsträger im Mitbestimmungsverfahren,
- Schaffung neuer und Präzisierung bestehender Mitbestimmungstatbestände im Bereich flexibler Arbeitsformen und -zeiten, der Anordnung von Mehrarbeit, der Personalgestaltung, der Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie sowie des betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements,
- Klarstellung des personalvertretungsrechtlichen Begriffs der Umsetzung (Dauerhaftigkeit),
- Neuer Mitwirkungstatbestand bei der Privatisierung von Aufgaben.

Der Entwurf des neuen BPersVG wird von Verbands- und Gewerkschaftsseite in einigen Punkten bemängelt. So werden - beispielsweise vom VBOB - folgende Punkte kritisiert:

- Die Anzahl der Personalratsmitglieder und der Umfang der Freistellungsmöglichkeiten werde dem Aufgabenzuwachs für die Personalvertretungen und der gestiegenen Komplexität der Aufgaben nicht gerecht,
- Die begrenzte Möglichkeit, Dienstvereinbarungen abzuschließen, entspreche nicht dem Grundsatz der Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat,
- Die Möglichkeit, dass die Dienststelle bestimmte Entscheidungen der Einigungsstelle aufheben könne und dann selbst entscheide, sei nicht hinnehmbar; das Prinzip der partnerschaftlichen Zusammenarbeit erfordere, dass alle Beschlüsse der Einigungsstelle Entscheidungscharakter haben,
- Die Mitbestimmung bei Personalangelegenheiten von Beamten müsse dahin ausgeweitet werden, dass auch Beförderungen in Ämter der Besoldungsgruppen A 16 und höher nur mit Zustimmung des Personalrats getroffen werden können.

Im Zusammenhang mit dem Personalvertretungsrecht sei noch eine kürzlich erfolgte Gesetzesänderung erwähnt, die aus Anlass der Corona-Pandemie erlassen wurde. In der Sache geht es darum sicherzustellen, dass eine Personalvertretung auch in Zeiten 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. Hierzu hat das Zweite Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften aus Anlass der COVID-19-Pandemie vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S.1063) besondere Regelungen getroffen.

Durch Art. 1 Nr. 2 dieses Gesetz wurde dem § 37 BPersVG folgender Absatz 3 angefügt:

„Personalratsmitglieder können mittels Video- oder Telefonkonferenzen an Sitzungen teilnehmen, wenn

1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind,
2. vorbehaltlich einer abweichenden Regelung in der Geschäftsordnung kein Mitglied des Personalrats unverzüglich nach Bekanntgabe der Absicht zur Durchführung der Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz diesen Verfahren gegenüber dem Vorsitzenden widerspricht und
3. der Personalrat geeignete organisatorische Maßnahmen trifft, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

Eine Aufzeichnung ist unzulässig. Personalratsmitglieder, die mittels Video- oder Telefonkonferenz an Sitzungen teilnehmen, gelten als anwesend. § 41 Abs. 1 Satz 3 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Vorsitzende vor Beginn der Beratung die zugeschalteten Personalratsmitglieder feststellt und in die Anwesenheitsliste einträgt.“

Für die Abhaltung von Sprechstunden gilt diese Regelung sinngemäß (vgl. § 43 Abs. 2 BPersVG in der Fassung vom 25. Mai 2020).

III.

Neueste Rechtsprechung:

Dem Wunsch des Betroffenen, sich im Disziplinarverfahren selbst zu verteidigen, ist stets Rechnung zu tragen:

Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 20. Dezember 2019 - 2 WDB 5.19 -

Leitsatz:

Ist die Bestellung eines Pflichtverteidigers nicht etwa wegen der schwerwiegenden Folgen einer drohenden Disziplinarmaßnahme oder der besonderen Schwierigkeiten der Sach- und Rechtsfragen zwingend geboten, ist dem Wunsch des Betroffenen, sich selbst zu verteidigen, grundsätzlich Rechnung zu tragen.

Kopftuchverbot für Rechtsreferendarinnen im Gerichtssaal verfassungsrechtlich zu respektieren:

**Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Januar 2020
- 2 BvR 1333/17 -**

Leitsätze:

1. Die Rechtsreferendaren auferlegte Pflicht, bei Tätigkeiten, bei denen sie als Repräsentanten des Staates wahrgenommen werden oder wahrgenommen werden könnten, die eigene Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft nicht durch das Befolgen von religiös begründeten Bekleidungsregeln sichtbar werden zu lassen, greift in die von Art. 4 Abs. 1 und 2 GG verbürgte individuelle Glaubensfreiheit ein.
2. Als mit der Glaubensfreiheit in Widerstreit tretende Verfassungsgüter, die einen Eingriff in die Religionsfreiheit im vorliegenden Zusammenhang rechtfertigen können, kommen der Grundsatz der weltanschaulich-religiösen Neutralität des Staates, der Grundsatz der Funktionsfähigkeit der Rechtspflege und mögliche Kollisionen mit der grundrechtlich geschützten negativen Religionsfreiheit Dritter in Betracht. Keine rechtfertigende Kraft entfalten dagegen das Gebot richterlicher Unparteilichkeit und der Gedanke der Sicherung des weltanschaulich-religiösen Friedens.
3. Die Verpflichtung des Staates auf Neutralität kann keine andere sein als die Verpflichtung seiner Amtsträger auf Neutralität, denn der Staat kann nur durch Personen handeln. Allerdings muss sich der Staat nicht jede bei Gelegenheit der Amtsausübung getätigte private Grundrechtsausübung seiner Amtsträger als eigene zurechnen lassen. Eine Zurechnung kommt aber insbesondere dann in Betracht, wenn der Staat - wie im Bereich der Justiz - auf das äußere Gepräge einer Amtshandlung besonderen Einfluss nimmt.
4. Die Funktionsfähigkeit der Rechtspflege zählt zu den Grundbedingungen des Rechtsstaates und ist im Wertesystem des Grundgesetzes fest verankert, da jede Rechtsprechung letztlich der Wahrung der Grundrechte dient. Funktionsfähigkeit setzt voraus, dass gesellschaftliches Vertrauen nicht nur in die einzelne Richterpersönlichkeit, sondern in die Justiz insgesamt existiert. Ein „absolutes Vertrauen“ in der gesamten Bevölkerung wird zwar nicht zu erreichen sein. Dem Staat kommt aber die Aufgabe der Optimierung zu.
5. Anders als im Bereich der bekenntnisoffenen Gemeinschaftsschule, in der sich gerade die religiös-pluralistische Gesellschaft widerspiegeln soll, tritt der Staat dem Bürger in der Justiz klassisch-hoheitlich und daher mit größerer Beeinträchtigungswirkung gegenüber.
6. Das Verwenden eines religiösen Symbols im richterlichen Dienst ist für sich genommen nicht geeignet, Zweifel an der Objektivität der betreffende Richter zu begründen.
7. Das normative Spannungsverhältnis zwischen den Verfassungsgütern unter Berücksichtigung des Toleranzgebotes aufzulösen, obliegt zuvörderst dem demokratischen Gesetzgeber, der im öffentlichen Willensbildungsprozess einen für alle zumutbaren Kompromiss zu finden hat. Für die Beurteilung der tatsächlichen Gegebenheiten und Entwicklungen, von der abhängt, ob Werte von Verfassungsrang eine Regelung rechtfertigen, die Justizangehörige aller Bekenntnisse zu äußerster Zurückhaltung in der Verwendung von Kennzeichen mit religiösem Bezug verpflichtet, verfügt er über eine Einschätzungsprärogative.
8. Angesichts der konkreten Ausgestaltung des verfahrensgegenständlichen Verbots kommt keiner der kollidierenden Rechtspositionen vorliegend ein derart überwiegendes Gewicht zu, dass verfassungsrechtlich dazu zwänge, der Beschwerdeführerin das Tragen religiöser Symbole im Gerichtssaal zu verbieten oder zu erlauben. Die Entscheidung des Gesetzgebers für eine Pflicht, sich im Rechtsreferendariat in weltanschaulich-religiöser Hinsicht neutral zu verhalten, ist daher aus verfassungsrechtlicher Sicht zu respektieren.

Versagung einstweiligen Rechtsschutzes gegen Entlassung aus Beamtenverhältnis auf Widerruf verfassungswidrig:

Beschluss der 1. Kammer des Zweiten Senats des Bundesverfassungsgerichts vom 9. Juni 2020 - 2 BvR 469/20 -

Leitsätze:

1. Die kategorische Versagung einstweiligen Rechtsschutzes gegen die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf kraft Gesetzes wegen Nichtbestehens einer Prüfung ist verfassungswidrig.
2. Die Beendigung einer für den Zugang zu einem staatlichen Beruf erforderlichen Ausbildung stellt eine Beeinträchtigung des Rechts auf gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern bei gleicher Eignung nach Art. 12 Abs. 1, 33 Abs. 2 GG dar.
3. Dem Rechtsschutzbegehren auf vorläufige Fortsetzung einer solchen Ausbildung (hier: polizeiliche Ausbildung) innerhalb oder außerhalb eines Beamtenverhältnisses auf Widerruf kommt daher besondere verfassungsrechtliche Bedeutung zu.

Kein Anspruch auf Hinzuziehung eines Rechtsanwalts zur Eröffnung einer dienstlichen Beurteilung:

Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 17. Februar 2020 - 2 VR 2.20 -

Leitsätze:

1. Aus § 3 der Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO) folgt kein eigenständiger Anspruch eines Rechtsanwalts auf Teilnahme an der Erörterung und Eröffnung der dienstlichen Beurteilung eines von ihm vertretenen Beamten (vgl. § 50 Abs. 3 Satz 1 BLV); ein derartiger Anspruch besteht nur abgeleitet, wenn und soweit dem Beamten selbst ein Anspruch auf Hinzuziehung eines Beistands zusteht.
2. Aus § 14 Abs. 4 VwVfG ergibt sich kein Anspruch auf Hinzuziehung eines Beistandes zur Erörterung und Eröffnung einer dienstlichen Beurteilung, weil das Verfahren zur Erstellung einer dienstlichen Beurteilung kein auf den Erlass eines Verwaltungsaktes gerichtetes Verwaltungsverfahren i. S. v. § 9 VwVfG ist.
3. Auch unter dem Gesichtspunkt einer Selbstbindung der Behörde gemäß entsprechender Verwaltungspraxis (Art. 3 Abs. 1 GG) ergibt sich kein Anspruch auf Hinzuziehung eines Rechtsanwalts, wenn sich das in den Beurteilungsrichtlinien dem Beamten eingeräumte Recht auf Teilnahme einer Vertrauensperson nach der Behördenpraxis nur auf bei der Behörde beschäftigte (Beistands-)Personen erstreckt.

Berufungsgericht darf angeschuldigte Pflichtverletzungen nur aburteilen, wenn erstinstanzlich über sie entschieden ist:

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 16. Januar 2020 - 2 WD 2.19 -

Leitsätze:

1. Der Grundsatz des einheitlichen Dienstvergehens verleiht dem Berufungsgericht nicht die Befugnis, weitere angeschuldigte Pflichtverletzungen abzuurteilen, wenn über sie erstinstanzlich noch nicht entschieden ist.
2. Da beim Disziplinarrecht nicht die Tat als solche im Vordergrund steht, sondern die durch sie zum Ausdruck gekommenen Charakter- und Persönlichkeitsmängel, können Gesichtspunkte zur Persönlichkeit und besondere Vertrauensbeeinträchtigungen eine bestimmte Disziplinarmaßnahme selbst dann gebieten, wenn sie nach Eigenart und Schwere des Dienstvergehens für sich genommen nicht verlangt wäre.

15%-Abschlag vom Altersgeld verfassungsgemäß:

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 13. Februar 2020 - 2 C 9.19 -

Leitsätze:

1. Der Abschlag nach § 7 Abs. 1 Satz 1 des Altersgeldgesetzes (AltGG) ist mit dem Grundgesetz vereinbar.
2. Fragen der Unionskonformität des Abschlags im Hinblick auf die Grundfreiheit der Arbeitnehmerfreizügigkeit nach Art. 45 AEUV stellen sich nicht in Fällen mit einem rein mitgliedstaatlichen (innerstaatlichen) Sachverhalt ohne Bezug zum Unionsrecht. Die rein hypothetische Aussicht einer künftigen Ausübung ohne Beeinträchtigung des Rechts auf Freizügigkeit genügt insoweit nicht.

Pflicht zum Tragen eines Namensschildes für Polizisten des Landes Brandenburg verfassungsgemäß:

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 26. September 2019 - 2 C 32.18 -

Leitsatz:

Die aufgrund von § 9 Abs. 2 BbgPolG für uniformierte Polizeivollzugsbedienstete des Landes Brandenburg bestehende gesetzliche Pflicht zum Tragen eines Namensschildes und einer Kennzeichnung bei einem Einsatz in einer geschlossenen Einheit ist verfassungsgemäß.

Bei wiederholten verbalen sexuellen Belästigungen ist für Soldaten Herabsetzung des Dienstgrades Ausgangspunkt der Zumessungserwägungen:

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 4. März 2020 - 2 WD 3.19 -

Leitsätze:

1. Begeht ein Soldat wiederholt disziplinarisch relevante verbale sexuelle Belästigungen mit Hilfe sozialer Medien und verbindet er damit unaufgefordert die Versendung pornographischer Fotos, handelt es sich regelmäßig um keine leichte sexuelle Belästigung, so dass die Herabsetzung des Dienstgrades den Ausgangspunkt der Zumessungserwägungen bildet.
2. Der Zeitraum zwischen Einlegung der Berufung und Vorlage der Berufungsakten beim Bundesverwaltungsgericht durch den Bundeswehrdisziplinaranwalt ist bei der Bestimmung der angemessenen Verfahrensdauer einzubeziehen.

Nichtbeseitigung eines wesentlichen Mangels trotz Fristsetzung durch das Gericht führt zum Verbrauch der Disziplinar Klage:

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 23. April 2020 - 2 C 21.19 -

Leitsätze:

1. Genügt eine Disziplinar Klageschrift wegen der fehlenden Unterschrift nicht den Anforderungen der Schriftlichkeit nach § 53 Abs. 1 Satz 1 des Sächsischen Disziplinalgesetzes (SächsDG), kann dieser wesentliche Mangel auch durch die Vorlage des vom zuständigen Bediensteten des Dienstherrn eigenhändig mit vollem Namenszug unterschriebenen Originals der behördlichen Verfügung beseitigt werden, die der Abfassung und Versendung der Klageschrift an das Gericht zugrunde liegt.
2. Ein Verfahren zur Beseitigung eines wesentlichen Mangels nach § 56 Abs. 3 SächsDG kommt nur in Betracht, wenn der Mangel behebbbar ist.
3. Die Setzung einer Frist zur Beseitigung eines wesentlichen Mangels nach § 56 SächsDG erfordert einen Beschluss des Gerichts in der Besetzung nach § 46 Abs. 1 und 2 SächsDG.
4. Ist die Fristsetzung zur Beseitigung des wesentlichen Mangels durch das Verwaltungsgericht unwirksam, kann das Berufungsgericht wegen dieses Mangels selbst eine Frist zur Beseitigung setzen.
5. Wird der wesentliche Mangel nicht innerhalb der vom Gericht gesetzten Frist beseitigt, so führt der Einstellungsbeschluss nach § 56 Abs. 3 und 4 SächsDG zum Verbrauch der Disziplinar Klage.
6. Wegen der Schutzwirkung zu Gunsten des Beamten darf das Gericht die Mängelbeseitigung nach § 56 Abs. 3 SächsDG nicht unter die Bedingung stellen, dass es den wesentlichen Mangel später im weiteren Verlauf des Verfahrens als behebbbar bewerten wird.

Anlassbeurteilung bei dreijähriger Regelbeurteilung erforderlich, wenn über mindestens zwei Jahre Aufgaben eines anderen Statusamtes wahrgenommen werden:

Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 2. Juli 2020 - 2 A 6.19 -

Leitsatz:

Die §§ 21 und 22 BBG geben für Bundesbeamte ein System von Regelbeurteilungen vor. Eine Anlassbeurteilung kommt wegen dieser Vorgabe in Betracht, wenn sich der Tätigkeitsbereich

gerade des zu beurteilenden Beamten in erheblicher Weise geändert hat. Dies setzt bei einem dreijährigen Rhythmus der Regelbeurteilungen eine Änderung für die Dauer von mindestens zwei Jahren und inhaltlich die Wahrnehmung von Aufgaben eines anderen Statusamtes voraus (im Anschluss an BVerwG, Urteil vom 9. Mai 2019 - 2 C 1.18).

Fristgerechtes Einlegen schriftlicher Beschwerden durch geeignete organisatorische Maßnahmen sicherzustellen:

Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 27. Februar 2020 -2 WRB 1.19-

Leitsatz:

Disziplinarvorgesetzte müssen durch geeignete organisatorische Maßnahmen dafür Sorge tragen, dass schriftliche Beschwerden bis zum Ablauf der Beschwerdefrist um 24 Uhr eingelegt werden können. Andernfalls kann die Berufung auf den Fristablauf treuwidrig sein und gegen den Grundsatz des fairen Verfahrens verstoßen.

Keine leistungsbezogenen Besoldungsinstrumente für ganz freigestellte Personalratsmitglieder:

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 23. Januar 2020 - 2 C22.18 -

Leitsätze:

1. Das Lohnausfallprinzip des § 46 Abs. 2 Satz 1 BPersVG erfasst die durch Verwaltungsentscheidung zuerkannten und damit zahlbar gemachten leistungsbezogenen Besoldungsinstrumente.
2. Das Beeinträchtigungsverbot des § 46 Abs. 3 Satz 6 BPersVG schützt das berufliche Fortkommen des freigestellten Beamten in der Laufbahn und die damit zusammenhängenden Personalentscheidungen. Dazu gehört nicht die Bewilligung einer der verschiedenen Formen der Leistungsbesoldung und damit auch nicht das Recht auf ermessensfehlerfreie Entscheidung über ihre Vergabe.
3. Ein ganz vom Dienst freigestelltes Personalratsmitglied hat auf der Grundlage des allgemeinen Benachteiligungsverbots in aller Regel keinen Anspruch darauf, in die Ermessensentscheidung des Dienstherrn über die Gewährung leistungsbezogener Besoldungsinstrumente einbezogen zu werden. Der Anspruch setzt voraus, dass der betroffene Beamte - wäre er nicht freigestellt - eine individuelle herausragende Leistung erbracht hätte. Eine solche prognostische Annahme aufgrund einer belastbaren Tatsachengrundlage ist bei einem ganz vom Dienst freigestellten Personalratsmitglied nahezu ausgeschlossen.
4. Die in der Rechtsprechung anerkannten Rechtsinstitute der fiktiven Fortschreibung dienstlicher Beurteilungen und der Referenzgruppenbildung sind ebenso wenig wie andere fiktionale Vergleichsgruppenbetrachtungen geeignet, die erforderliche belastbare Tatsachengrundlage für die Annahme einer individuellen herausragenden Leistung zu ersetzen.
5. Ausnahmsweise kommt ein Anspruch des gänzlich freigestellten Personalratsmitglieds auf Einbeziehung in die Ermessensentscheidung über die Gewährung leistungsbezogener Besoldungsinstrumente in Betracht, wenn der Beamte in der Zeit vor seiner Freistellung wieder-

holt eine Form der Leistungsbesoldung (persönlich oder als Teammitglied) für herausragende besondere Leistungen erhalten hat. In diesem eng begrenzten Ausnahmefall ist es allenfalls denkbar, zu der durch Tatsachen fundierten Annahme zu gelangen, dass der betreffende Beamte ohne Freistellung - erneut - persönlich oder im Team eine herausragende besondere dienstliche Leistung erbracht hätte.

Nebentätigkeit in dienstlicher Beurteilung nicht zu bewerten:

Beschluss 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 oder ein dienstliches Interesse an der Ausübung der Nebentätigkeit aktenkundig macht (§ 101 Abs. 1 BBG), sind in der dienstlichen Beurteilung regelmäßig nicht zu bewerten.

Aufnahme von Einstellungshöchstaltersgrenzen in Niedersächsisches Beamtengesetz verfassungsgemäß:

Urteil des Oberverwaltungsgerichts Niedersachsen vom 29. Oktober 2019 - 5 LB 148/18 -

Leitsätze:

1. Für die Frage, ob ein Anspruch auf Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Probe bzw. ein Anspruch auf diesbezügliche Neubescheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts besteht, ist regelmäßig das materielle Recht im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz maßgeblich, sofern das neue, zum Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung geltende Recht nichts anderes bestimmt.
2. Die mit Wirkung vom 1. Januar 2019 erfolgten Gesetzesänderungen, mit denen Einstellungshöchstaltersgrenzen ausdrücklich in das Niedersächsische Beamtengesetz aufgenommen (§ 18 Abs. 2 und Abs. 3 NBG n.F.) und diesbezügliche Ausnahmen im Verordnungswege ermöglicht worden sind (§ 25 Nr. 8 NBG), genügen den formellen und materiellen Anforderungen, die das Bundesverfassungsgericht in seinem Beschluss vom 21. April 2015 (Az.: 2 BvR 1322/12) aufgestellt hat, und sind auch unionsrechtskonform.
3. Die Absicht, einen Amtshaftungs- oder Schadensersatzprozess zu führen, begründet kein Fortsetzungsfeststellungsinteresse, wenn dieser Prozess offensichtlich aussichtslos ist, etwa wenn ein Verschulden auszuschließen ist. Dies ist regelmäßig der Fall, wenn ein mit mehreren Rechtskundigen besetztes Kollegialgericht das als rechtswidrig und schadensstiftend angegriffene Verhalten der Behörde als objektiv rechtmäßig gebilligt hat und das Verhalten damit, selbst wenn es nachträglich als rechtswidrig beurteilt werden sollte, als jedenfalls vertretbar und nicht schuldhaft erscheint (Sog. Kollegialgerichtsrichtlinie).
4. Hoheitliches Handeln/Unterlassen im Bereich der Gesetzgebung begründet regelmäßig keinen Amtshaftungsanspruch, weil es insoweit an einer drittgerichteten Amtspflicht fehlt.

Verlängerung der Probezeit nur im Rahmen der Höchstgrenze von fünf Jahren zulässig:

**Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Niedersachsen vom 12. Juni 2020 -
5 ME 91/20 -**

Leitsätze:

1. Nach der bundesrechtlichen Bestimmung des § 10 Satz 1 BeamtStG ist die Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit nur zulässig, wenn der Beamte sich in einer Probezeit von mindestens sechs Monaten und höchstens fünf Jahren bewährt hat. Mit dieser Vorschrift hat der Bundesgesetzgeber in Ausübung der konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz für das Statusrecht der Beamten der Länder (Art. 74 Abs.1 Nr. 27 GG) die statusrechtliche Mindest- und Höchstdauer der Probezeit festgelegt und vorgegeben. Innerhalb des bundesrechtlich vorgegebenen Rahmens von mindestens sechs Monaten und höchstens fünf Jahren können die Länder die Dauer der Probezeit aufgrund ihrer Gesetzgebungskompetenz für das Laufbahnrecht der Landesbeamten regeln. Die bundesrechtliche Bestimmung des § 10 Satz 1 BeamtStG schließt es aus, die Dauer der Probezeit durch landesrechtliche Regelungen über die Höchstdauer von fünf Jahren zu verlängern.
2. Der niedersächsische Landesgesetzgeber hat seine Gesetzgebungskompetenz für das Laufbahnrecht der Landesbeamten durch den Erlass der Vorschrift des § 19 Abs. 4 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG) dahingehend ausgeübt, dass die Probezeit bis zu der nach der Vorgabe des § 10 Satz 1 BeamtStG möglichen Höchstdauer verlängert werden kann.
3. Die Normen des § 7 Abs. 3 Sätze 1 und 2 der Niedersächsischen Laufbahnverordnung (NLVO) lassen es nicht zu, die gesetzlich vorgegebene Höchstdauer der Probezeit einer Beamtin im Wege einer Ermessensentscheidung um den Zeitraum der von der Beamtin in Anspruch genommenen Elternzeit ohne Dienstbezüge zu verlängern.

Nach Erlass einer einstweiligen Anordnung im Konkurrentenstreit kein Bedarf für Maßnahmen des im Eilverfahren erfolgreichen Bewerbers zur Vollziehung der einstweiligen Anordnung:

**Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Niedersachsen vom 12. Juli 2019 -
5 OB 5/18 -**

Leitsatz:

Wenn in einem beamtenrechtlichen Konkurrentenstreit dem Dienstherrn im Wege der einstweiligen Anordnung die Übertragung des in Rede stehenden Dienstpostens vorläufig untersagt wird, bedarf es aus verfassungsrechtlichen Gründen keiner Maßnahmen (des im Auswahlverfahren unterlegenen, im Eilverfahren erfolgreichen Bewerbers) zur Vollziehung der einstweiligen Anordnung.

Bei Übertragung eines Dienstpostens ohne Bestenauslese keine erfolgreiche Erprobung möglich:

Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen vom 5. Mai 2020 - 1 B 202/20 -

Leitsätze:

1. Die Regelungen der §§ 22 Abs. 2 BBG, 2 Abs. 7, 32 Nr. 2 und 34 BLV betreffen diejenigen Fälle, in denen die Auslese für ein Beförderungsamts auf die (dann bereits dem Leistungsgrundsatz unterliegende) Auswahl unter den Bewerbern um einen „Beförderungsdienstposten“ vorverlagert worden ist, und stellen die beabsichtigte Beförderung des seinerzeit für den Dienstposten ausgewählten Bewerbers unter die Bedingung einer erfolgreichen Erprobung auf dem übertragenen Dienstposten (Regelfall) oder - in den Fällen des § 34 Abs. 2 Satz 1 Fall 2 BLV - auf einem anderen gleich bewerteten Dienstposten.
2. Ist dem für die Beförderung ausgewählten Bewerber der innegehabte Beförderungsdienstposten nicht im Wege der Bestenauslese übertragen worden, liegt insoweit keine Erprobung i. S. d. §§ 22 Abs. 2 BBG, 2 Abs. 7, 32 Nr. 2 und 34 BLV vor und kann dem Beförderungsbegheren des erfolglosen Konkurrenten nicht entgegengehalten werden, dieser erfülle im Gegensatz zu dem ausgewählten Bewerber nicht die Beförderungsvoraussetzung einer erfolgreichen Erprobung.
3. Von dem Grundsatz des § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO, wonach das Oberverwaltungsgericht nur die dargelegten Gründe prüft, ist im Wege teleologischer Reduktion dann eine Ausnahme zu machen, wenn und soweit die angegriffene Entscheidung aus anderen als vom Beschwerdeführer dargelegten Gründen offensichtlich rechtswidrig ist.
4. Dem Dienstherrn kann die Beförderung des ausgewählten Konkurrenten im Wege der einstweiligen Anordnung nur für einen Zeitraum bis zu einer erneuten, die Rechtsauffassung des Gerichts beachtenden Entscheidung über die Beförderung des Antragstellers untersagt werden. Für das Begehren, die Untersagung bis zur Bestands- oder Rechtskraft der erneuten Entscheidung zu erstrecken, besteht kein Rechtsschutzinteresse.

Obergerichtliche Erprobung von Richtern als Voraussetzung für Beförderung ohne gesetzliche Grundlage zulässig:

Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Berlin-Brandenburg vom 30. September 2019 - OVG 4 S 55.19 -

Leitsätze:

1. Das Land darf die Beförderung von Richterinnen und Richtern zu Vorsitzenden am Gericht erster Instanz von einer obergerichtlichen Erprobung bzw. Ersatzerprobung abhängig machen. Es bedarf keiner gesetzlichen Grundlage für entsprechende Verwaltungsvorschriften.
2. Ein nicht erprobter Bewerber kann etwaige Verfahrens- und Bewertungsfehler, die Ausgewählten zugutekommen, grundsätzlich nicht mit Erfolg rügen, weil seine eigene Auswahl nicht möglich erscheint.

Fehlen ordnungsgemäßer Dokumentation des Auswahlverfahrens verletzt Bewerber in seinen Rechten:

Beschluss des Verwaltungsgerichts Freiburg vom 30. April 2020 - 3 K 688/19 -

Leitsatz:

Eine Verletzung der Rechte des Bewerbers im Beförderungsauswahlverfahren nach Art. 33 Abs. 2 i. V. m. Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG liegt vor, wenn eine den (Mindest-)Anforderungen ordnungsgemäßer Aktenführung genügende Dokumentation des Auswahlverfahrens fehlt.

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!**