



Bonn, Dezember 2018

AhD Newsletter Nr.: 4/2018

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

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

Besoldungspolitisch ist das Jahr 2018 eher unauffällig verlaufen. Die Tarifrunde des Bundes und der Kommunen hat besoldungsrechtliche Auswirkungen nur auf den vergleichsweise kleinen Bereich der Bundesbeamten gehabt. Dort ist der Tarifabschluss zeit- und wirkungsgleich auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger übertragen worden. In den Ländern sind 2018 nur die auf dieses Jahr entfallenden Teilschritte aus der Besoldungsanpassung 2017/2018 wirksam geworden.

Im Einzelnen:

Für den **Bundsbereich** und den Bereich der Kommunen haben im Frühjahr 2018 wieder die üblichen Tarifverhandlungen stattgefunden. Nach dem Ergebnis vom 18. April 2018 erhalten die Tarifbeschäftigten der Bundesverwaltung (TV-V) zum 1. März 2018 eine Entgelterhöhung von 3,19 %, zum 1. April 2019 um weitere 3,09 % und schließlich zum 1. März 2020 um zusätzliche 1,06 %. Für die Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppen E 1 bis E 6 hat es zum 1. März 2018 eine Einmalzahlung von 250 € gegeben. Die Ausbildungsvergütungen sind zum 1. März 2018 und zum 1. März 2019 um je 50,00 € erhöht worden. Die Laufzeit des Tarifvertrages beträgt diesmal nicht zwei, sondern zweieinhalb Jahre; sie endet mit dem 31. August 2020.

In Übereinstimmung mit der Koalitionsvereinbarung von CDU, CSU und SPD vom März 2018 hat Bundesinnenminister Horst Seehofer (CSU) bereits am 19. April 2018 nach Abschluss des Tarifergebnisses dessen Übertragung auf die Beamten und Richter des Bundes sowie auf die Soldaten und die Versorgungsempfänger angekündigt. Inzwischen befindet sich der Entwurf

eines Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2018 - 2019 - 2020 in der parlamentarischen Beratung. Der Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens und die Verkündung des Gesetzes stehen kurz bevor.

Der Gesetzentwurf sieht für den ersten Erhöhungsschritt zum 1. März 2018 noch eine Absenkung des Steigerungsbetrages um 0,2 % (2,99 % statt 3,19 %) für die Versorgungsrücklage vor. Die beiden anderen Erhöhungsschritte zum 1. April 2019 (3,09 %) und zum 1. März 2020 (1,06 %) werden ungekürzt übertragen. Beamte bis einschließlich Besoldungsgruppe A 6 haben zum 1. März 2018 eine Einmalzahlung von 250,00 € erhalten. Die Anwärterbezüge wurden rückwirkend zum 1. März 2018 und werden erneut zum 1. März 2019 um jeweils 50,00 € erhöht. Die erhöhte Besoldung einschließlich der Nachzahlungen für die Monate März bis September 2018 wird seit 1. Oktober 2018 ausgezahlt.

Weiterhin ist der Entwurf für ein Besoldungsstruktur-Modernisierungs-Gesetzes (Bes Str-ModG) in Arbeit. Darin sollen besoldungsrechtliche Anreize für die Personalgewinnung und die Personalbindung geschaffen werden, insbesondere für Spezialisten mit besonderen Qualifikationen, die auf dem Arbeitsmarkt nicht in erforderlicher Anzahl zur Verfügung stehen. Auch ist mit dem Entwurf beabsichtigt, das Zulagenwesen zu straffen und neu zu gestalten (Erhöhung bzw. Dynamisierung einzelner Zulagen). Ferner ist vorgesehen, das Trennungsgeld- und das Reisekostenrecht zu vereinfachen und zu vereinheitlichen.

Des Weiteren wird entsprechend dem Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom März 2018 geprüft, welche Möglichkeiten es gibt, für das Arbeitszeitrecht Verbesserungen zu erreichen. In diesem Zusammenhang ist unter anderem daran gedacht, den Aufbau von Arbeitszeitkonten zu erleichtern und zu erweitern.

Im Bereich des Beihilferechts wird für Fälle stationärer Krankenhausbehandlung erstmals eine Direktabrechnung des Krankenhauses mit der jeweiligen Beihilfestelle ermöglicht, was für den Beihilfeberechtigten eine deutliche Entlastung mit sich bringt.

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

Wenn man am Ende des Jahres 2018 für Bund und Länder Bilanz zieht für den Zeitraum der Jahre 2017 und 2018, ergibt sich ein vergleichsweise unspektakuläres Bild. Die Besoldungs- und Versorgungsanpassungen dieser beiden Jahre sind aus AhD-Sicht insgesamt einigermaßen zufriedenstellend ausgefallen. Bei genauerem Hinsehen gibt es hier und da aber gewisse Unterschiede. Bayern behauptet seine Spitzenstellung; auch den Bund steht unverändert gut da. Das Land Berlin hat etwas aufgeholt, befindet sich im Vergleich mit dem Bund und den anderen Ländern aber nach wie vor im unteren Bereich. Bezogen auf das Saarland fällt auf, dass die Besoldungsanpassung dort im Jahre 2018 später als überall sonst, nämlich erst zum 1. September, wirksam geworden ist.

Besondere Aufmerksamkeit der AhD verdienen Veränderungen der Lehrerbesoldung in einigen Ländern, namentlich in Berlin und in Brandenburg, aber auch in Nordrhein-Westfalen, in Sach-

sen, in Thüringen und neuerdings auch in Baden-Württemberg und Schleswig-Holstein. In Berlin und Brandenburg wird das Eingangsamt des Grundschullehrers von A 12 nach A 13 angehoben. Es ist künftig daher identisch mit dem Eingangsamt des Gymnasiallehrers.

Dieser Zustand ist für die Gymnasiallehrer inakzeptabel. Hier ist die AhD gefordert, gemeinsam mit dem Deutschen Philologenverband nach Kräften darauf hinzuwirken, dass es nicht dazu kommt, dass in den Ländern für alle Schularten nach und nach der „Einheitslehrer“ mit graduell unterschiedlicher Ausbildung, aber einheitlicher Bezahlung geschaffen wird. Die Ausgangslage für entsprechende Folgeforderungen zu Gunsten der Gymnasiallehrer ist allerdings nicht eben einfach, weil eine Anhebung der Eingangsbesoldung für die Gymnasiallehrer zwangsläufig Auswirkungen auf zahlreiche andere Laufbahnen des höheren Dienstes hätte. Da es - abgesehen von der Besoldungsordnung R - bisher kein Eingangsamt oberhalb von A 13 gibt, ist eine Anhebung des Eingangsamtes für Gymnasiallehrer politisch nicht ohne weiteres durchsetzbar. Das Problem muss aber angegangen werden, auch wenn es einige Zeit dauern wird, bis sich Erfolge einstellen.

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

In **Baden-Württemberg** ist nach dem Besoldungsanpassungsgesetz 2017/2018 die Anpassung im Jahre 2017 für alle Besoldungsgruppen einheitlich zum 1. März und im Jahre 2018 einheitlich zum 1. Juli erfolgt. Zusätzlich gibt es für 2018 eine Einmalzahlung, und zwar für die Besoldungsgruppen bis A 9 in Höhe von 400 € und für die Besoldungsgruppen A 10 und A 11 in Höhe von 100 €. Beamte der Besoldungsgruppen A 12 und höher sowie aller übrigen Besoldungsordnungen - also alle Beamten des höheren Dienstes - sind von der Einmalzahlung ausgenommen. Dadurch wird der erfreuliche Umstand, dass die Besoldungs- und Versorgungsanpassung nicht mehr gestaffelt erfolgt, zu einem Gutteil wieder zunichte gemacht. Eine Verletzung des Abstandsgebots kann hierin aber wohl noch nicht gesehen werden, weil die Einmalzahlung nicht in die Besoldungstabelle eingearbeitet wird und Besoldungsabstände daher strukturell nicht verändert werden.

Für 2018 ist es dabei geblieben, dass zusätzlich zu der Erhöhung von 2,35 % eine weitere Erhöhung von 0,325 % (sog. Baden-Württemberg-Bonus) gewährt wird, der mit in die Besoldungstabelle eingearbeitet wird. Auch ist es dabei geblieben, dass die Absenkung der Eingangsbesoldung zum 1. Januar 2018 wieder entfällt, und zwar für alle Laufbahngruppen.

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

Im **Freistaat Bayern** ist das Gesetzgebungsverfahren zur Besoldungsanpassung 2017/18 zügig abgeschlossen worden. Das betreffende Gesetz ist bereits am 21. Juni 2017 vom Bayerischen Landtag beschlossen worden. Die wesentlichen Punkte dieses Gesetzes sind folgende:

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

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

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

Erfreuliche Veränderungen stehen im Beihilferecht an. Folgende Punkte sind von Bedeutung:

1. Künftig wird die Möglichkeit bestehen, dass Krankenhausrechnungen zwischen Krankenhaus und Beihilfestelle direkt abgerechnet werden. Dann müssen Beihilfeberechtigte nicht mehr in Vorleistung treten oder sich gegen unberechtigte Zahlungsforderungen zur Wehr setzen, sondern können dies direkt den Beihilfestellen überlassen.
2. Für Heilbehandlungen (Krankengymnastik, Massagen u.a.) werden die beihilfefähigen Höchstsätze im Durchschnitt um etwa 30% angehoben. Damit werden Erhöhungen im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung nachvollzogen.
3. Sehhilfen sind künftig auch über das 18. Lebensjahr hinaus beihilfefähig. Die aktuellen Höchstbeträge bleiben aber unverändert. Bei besonderen Indikationen gibt es höhere Beträge.
4. Der Grenzbetrag von 200 € für die Einreichung von Beihilfeanträgen wird abgeschafft.

Die entsprechenden Änderungen der Beihilfeverordnung sind in Arbeit. Sie sollen zum 1. Januar 2019 in Kraft treten.

Im Übrigen ist am 14. Oktober 2018 in Bayern ein neuer Landtag gewählt worden. Die neue Staatsregierung, gebildet von CSU und Freien Wählern, ist inzwischen im Amt. Finanzminister (zuständig auch für das Beamten- und das Besoldungsrecht) ist weiterhin Albert Füracker (CSU).

Der Koalitionsvertrag enthält interessante Ausführungen zum öffentlichen Dienst:

Die Beamten und die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst seien ein Grundpfeiler der Stabilität Bayerns. Ein starker Staat und eine leistungsfähige Verwaltung gehörten zusammen. Man wolle auch weiterhin für die beste Bezahlung der Beamten im bundesweiten Vergleich sorgen. Die Einführung einer Bürgerversicherung werde abgelehnt. Für 2019 werde eine zeitgleiche und systemgerechte Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamten angestrebt. Zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Bayern wolle man die Berufsanfänger beim Berufseinstieg besser stellen. Zu diesem Zweck solle die Eingangsbesoldung durch Streichung der jeweils ersten Erfahrungsstufe in allen Besoldungsgruppen erhöht werden.

Angesichts dieser Ausgangslage für die neue Legislaturperiode erwartet die AfD eine weiterhin positive Entwicklung des öffentlichen Dienstrechts und der Besoldungssituation im Freistaat Bayern.

Im Land **Berlin** wurden zum 1. August 2017 Besoldung und Versorgung um 2,6 % (2,8 % abzüglich 0,2 % für die Versorgungsrücklage), mindestens um 75 €, erhöht. Zum 1. August 2018 ist eine Erhöhung um weitere 3,2 % (ohne Abzug einer Versorgungsrücklage) erfolgt.

Das entsprechende Gesetz vom 6. Juli 2017 (Drucksache 18/0390) sieht weiter vor, dass sich die Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) für die unteren Besoldungsgruppen mehr als verdoppeln soll. Die zuletzt für alle aktiven Beamten einheitlich gewährte Sonderzahlung von 640,00 € wurde im Jahre 2017 für die Besoldungsgruppen A 4 bis A 9 auf 1.000,00 € und für die übrigen Besoldungsgruppen auf 800,00 € erhöht. Für 2018 erfolgt eine weitere Erhöhung der Sonderzahlung für die Besoldungsgruppen A 4 bis A 9 auf 1.300,00 € und für die übrigen Besoldungsgruppen auf 900,00€.

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

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

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

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

Ferner hat das Abgeordnetenhaus eine Regelung verabschiedet, nach der Ruheständler nach Erreichen der Altersgrenze weiterarbeiten können. Dafür gibt es einen Besoldungszuschlag von 20%. Die so geleisteten zusätzlichen Dienstzeiten werden als ruhegehaltfähige Dienstzeit anerkannt; der Zuschlag ist aber nicht ruhegehaltfähig.

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

Das Land **Brandenburg** hat die aktuelle Besoldungs- und Versorgungsanpassung mit dem Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung und zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften 2017 im Land Brandenburg vorgenommen.

Mit diesem Gesetz vom 30. Juni 2017 (Drucksache 6/6521) ist das hinsichtlich der Tarifentgelte erzielte Tarifergebnis in der Weise auf die Beamten und Versorgungsempfänger übertragen worden, dass der dort vorgesehene Mindestbetrag von monatlich 75,00 € in eine allgemeine lineare Erhöhung von zusätzlichen 0,15 Prozentpunkten umgerechnet wurde. Zusätzlich werden die Bezüge in den Jahren 2017 und 2018 jeweils um weitere 0,5 Prozentpunkte (Attraktivitätszuschlag) angehoben. Für die Jahre 2019 und 2020 will man ebenso verfahren. Ziel dieser Maßnahme ist, für die Zukunft auszuschließen, dass es zu einer Unteralimentation kommt, die ein verfassungsrechtliches Risiko bedeuten könnte. Für die Jahre 2017 und 2018 führt das zu folgenden Maßnahmen der Besoldungsanpassung:

1. Allgemeine Erhöhung um 2,45 % (2,65 % abzüglich 0,2 % Versorgungsrücklage) ab 1. Januar 2017,
2. allgemeine Erhöhung um 2,85 % zum 1. Januar 2018.

Ein weiterer umfangreicher Gesetzentwurf ist von der Landesregierung beschlossen worden und befindet sich jetzt in der parlamentarischen Beratung. In dem Entwurf enthalten sind unter anderem folgende Regelungen:

1. Die Eingangssämter für Lehrkräfte mit der Befähigung für die Primarstufe sollen von Besoldungsgruppe A 12 nach Besoldungsgruppe A 13 angehoben werden.
2. Die Eingangssämter für Lehrkräfte mit der Befähigung nach dem Recht der ehemaligen DDR werden zunächst von Besoldungsgruppe A 11 nach Besoldungsgruppe A 12 angehoben. Für

sie wird ab dem Beginn des Schuljahrs 2020/21 (01.08. 2020) nach Ableistung einer Bewährungszeit eine Beförderungsmöglichkeit nach Besoldungsgruppe A 13 geschaffen.

3. Das Eingangssamt für den mittleren Polizeivollzugsdienst und den mittleren allgemeinen Vollzugsdienst wird von Besoldungsgruppe A 7 nach Besoldungsgruppe A 8 angehoben.
4. Das Eingangssamt für den mittleren Steuerverwaltungsdienst wird von Besoldungsgruppe A 6 nach Besoldungsgruppe A 7 angehoben.
5. Der Justizwachtmeisterdienst (bisher: Laufbahn des einfachen Dienstes) wird in den mittleren Dienst überführt; das Eingangssamt wird der Besoldungsgruppe A 5 zugeordnet.
6. Die bis 31.12.2019 befristete Regelung, dass Polizeivollzugsbeamte für das freiwillige Hinausschieben des Ruhestands einen Zuschlag von monatlich 400 € erhalten, wird um ein Jahr verlängert.
7. Im Bereich des Schuldienstes wird für das freiwillige Hinausschieben des Ruhestandes ein Zuschlag von monatlich 400 € eingeführt, befristet bis 31.12.2021.

Erwähnenswert sind noch beabsichtigte Änderungen im Beihilferecht. Während die brandenburgischen Landesbeamten bisher zur Deckung von Krankheitskosten einen Beihilfeanspruch haben und sich für den fehlenden Prozentsatz privat krankenversichern müssen, werden für diesen Personenkreis zwei weitere Möglichkeiten geschaffen. 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 werden kann und hierfür die Arbeitgeberanteile vom Land erhält.

Mit dem in der **Freien Hansestadt Bremen** verabschiedeten Gesetz zur Anpassung der Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezüge 2017/2018 sind die Besoldungs- und Versorgungsbezüge inhaltlich in gleicher Weise, aber gegenüber dem Tarifabschluss um sechs Monate zeitverzögert, angehoben worden. Demgemäß sind die Bezüge zum 1. Juli 2017 um 2,0 %, mindestens aber um 75,00 €, und zum 1. Juli 2018 um weitere 2,35 % angehoben worden. Die Anwärterbezüge, die zum 1. Juli 2017 um 35,00 € angehoben wurden, sind zum 1. Juli 2018 um weitere 35,00 € angehoben worden.

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

Aktuell sind strukturelle Verbesserungen im Bereich der Zulagen mit besonderem Augenmerk auch auf die unteren und mittleren Einkommensgruppen vorgesehen: Insbesondere im Polizeibereich soll die Gewährung von Zulagen dahin verändert werden, dass diejenigen, die am meisten gefordert werden, auch im Hinblick auf die Zulagen am besten behandelt werden. Neue Zulagen soll es auch für den Bereich des Justizvollzugsdienstes geben. Für den Polizeibereich (Polizeivollzugsbeamte) ist eine Lockerung der Laufbahnvoraussetzungen für den höheren Dienst in Vorbereitung.

Ferner sollen Lehrkräfte in Besoldungsgruppe A 12 (z.B. Grundschullehrer) künftig die allgemeine Stellenzulage erhalten, damit Bremen im Wettbewerb um qualifizierten Nachwuchs wettbewerbsfähig bleibt. Die Bürgerschaft hat den Senat inzwischen gebeten, ein Konzept zu der Frage zu erarbeiten, welche Möglichkeiten bestehen, die Besoldung der Grundschullehrer nach Besoldungsgruppe A 13 anzuheben.

Mit Blick auf die in Hamburg eingeführte Regelung, nach der Beamte, die freiwillig in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind und bisher keine Arbeitgeberanteile zu ihren

Krankenversicherungsbeiträgen erhalten, die Hälfte der Beiträge als Arbeitgeberanteil erhalten, ist in Bremen beabsichtigt, eine inhaltsgleiche Regelung zu treffen. Ein entsprechender Gesetzentwurf liegt der Bürgerschaft zur Beratung und Beschlussfassung vor. Mit einer Verabschiedung ist in nächster Zeit zu rechnen.

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

Gegenwärtig werden Überlegungen zu der Frage angestellt, wie die Bezahlung des öffentlichen Dienstes künftig gestaltet werden soll. Mit Blick auf die Tarifrunde im kommenden Frühjahr geht es darum, einen geeigneten Weg zu finden, dass die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gegenüber der Privatwirtschaft nicht abgehängt werden, sondern in der Konkurrenz mit ihr gut bestehen können. Es wird aber nicht gelingen können, in allen Bereichen ein Bezahlungsniveau wie in der Privatwirtschaft zu erreichen. Die Frage lautet vielmehr: Wie bezahlen wir richtig?

In **Hessen**, wo am 2. März 2017 für die Tarifbeschäftigten als Ergebnis gesonderter Verhandlungen ein Tarifabschluss vereinbart worden ist, ist die Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Jahre 2017 und 2018 durch das Gesetz vom 29. Juni 2017 (Drucksache Nr. 19/4825) in der Weise erfolgt, dass zum 1. Juli 2017 eine Besoldungserhöhung um 2,0 %, mindestens um 75 €, zum 1. Februar 2018 eine solche um weitere 2,2 % vorgenommen wurde.

Zusätzlich ist ein Jobticket eingeführt worden, das kostenlose Bus- und Bahnfahrten im Lokal- und Regionalverkehr im gesamten Land Hessen ermöglicht. Das neue Jobticket führt nicht zu einer steuerlichen Mehrbelastung der Beschäftigten, wird vom Land Hessen aber pauschal versteuert.

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

Am 28. Oktober 2018 ist in Hessen ein neuer Landtag gewählt worden. Nach dem Wahlergebnis können die bisherigen Koalitionspartner CDU und GRÜNE erneut die Landesregierung bilden. Die Mehrheit ist aber auf eine Stimme geschrumpft. Gegenwärtig finden die Koalitionsverhandlungen statt. Welche Ziele die neue Landesregierung im Bereich der Beamten- und der Besoldungspolitik verfolgen wird, lässt sich noch nicht übersehen.

Nachdem die Besoldungsanpassung in **Mecklenburg-Vorpommern** über mehrere Jahre inhaltlich und zeitlich unabhängig von der jeweiligen Tarifrunde erfolgt ist, soll es in den Jahren 2018 und 2019 eine wirkungsgleiche Übertragung der linearen Komponenten der Tarifergebnisse auf die Beamten geben. Die 0,2%-ige Zuführung zur Versorgungsrücklage soll bis zum

Jahr 2022 fortgeführt werden, um das Versorgungsniveau stabil zu halten. Das Finanzministerium hat überdies zugesagt, auch die Tarifierhöhungen für die Jahre 2020 bis 2022 wirkungsgleich auf die Beamten und Versorgungsempfänger zu übertragen, sofern sich die Haushaltslage nicht gravierend verschlechtert. Bestandteil der Verständigung ist auch die Dynamisierung der seit 2002 eingefrorenen Sonderzahlung, die damit wieder an künftigen Besoldungserhöhungen teilnehmen wird. Für das Jahr 2018 (Inkrafttreten: 1. Januar 2018) beläuft sich die Besoldungsanpassung demgemäß auf 2,15 % (2,35 % abzüglich 0,2 % Versorgungsrücklage).

Für die nächste Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge für die Beamten und die Versorgungsempfänger ist in Aussicht genommen, den Tarifabschluss der TV-L im kommenden Frühjahr „gleichwertig“ auf Beamte und Versorgungsempfänger zu übertragen. Ob mit „gleichwertig“ in diesem Sinne eine zeit- und inhaltsgleiche Übertragung gemeint ist oder möglicherweise eine gewisse zeitliche Verzögerung erwogen wird, bleibt abzuwarten.

Ein größeres Gesetzgebungsvorhaben, das man jetzt angehen will, ist die Schaffung eines neuen Personalvertretungsgesetzes. Die Vorgespräche zu dieser Thematik mit den Gewerkschaften sind im Gange, aber noch nicht abgeschlossen. Ziel der Gewerkschaften ist es, für die Personalvertretungen eine sog. Allzuständigkeit zu erreichen. Unter Allzuständigkeit in diesem Sinne ist eine dahingehende Erweiterung der Beteiligungsrechte zu verstehen, dass künftig jede Entscheidung der Dienststelle zumindest eine Mitwirkungspflicht der Personalvertretung auslöst. In der Landesregierung gibt es Sympathie dafür, sich auf eine solche Allzuständigkeit einzulassen. Insgesamt handelt es sich um ein schwieriges Projekt. Die Details erfordern noch viel Arbeit. Mit einem ausformulierten Gesetzentwurf ist daher wohl erst 2020 zu rechnen.

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

Schließlich muss die Allgemeine Laufbahnverordnung aktualisiert werden. In mehreren Fällen müssen Gesetzesänderungen und neuere Entscheidungen der Rechtsprechung in die Laufbahnverordnung eingearbeitet werden.

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

Der niedersächsische Finanzminister Reinhold Hilbers (CDU), der seit etwa einem Jahr im Amt ist, hat entschieden, das bisherige Verfahren zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung dahin zu ändern, dass künftig die Tarifverhandlungen und das Tarifergebnis zunächst abgewartet werden und die Besoldungs- und Versorgungsanpassung erst danach erfolgt. Für die Besoldungs- und Versorgungsanpassung im Anschluss an die Tarifrunde der TV-L im Frühjahr 2019 hat Hilbers bereits angekündigt, dass das Tarifergebnis „wirkungsgleich“ auf die Beamten und Ver-

sorgungsempfänger übertragen werden soll. Diese Aussage lässt erwarten, dass die lineare Erhöhung unverändert auch für die Beamten und Versorgungsempfänger gelten soll. Noch nicht abschließend klar ist aber, was diese Aussage in zeitlicher Hinsicht bedeutet. Die Formulierung „wirkungsgleich“ kann unter Umständen dahin verstanden werden, dass die Erhöhung den Beamten und Versorgungsempfängern zu einem etwas späteren Zeitpunkt gewährt wird als den Tarifbeschäftigten.

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

Nachdem die Dauer der Lehrerausbildung in der vorigen Legislaturperiode des Landtags (2012 bis 2017) für alle Lehrergruppen vereinheitlicht wurde, wird jetzt erwogen, diese Änderung besoldungsrechtlich nachzuvollziehen. In welcher Weise das genau geschehen soll, ist weiterhin nicht entschieden. Von Seiten der Landesregierung wird eine Regelung erwogen, nach der die Lehrer, deren Ämter bisher der Besoldungsgruppe A 12 zugeordnet waren, eine Verbesserung erfahren. Gedacht ist in diesem Zusammenhang aber nur an diejenigen, die tatsächlich eine zeitlich ausgeweitete Ausbildung absolviert haben. Möglicherweise soll ihnen eine Zulage gewährt werden, etwa in Höhe der Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen den Besoldungsgruppen A 12 und A 13. Die abschließende Entscheidung zieht sich wegen der erheblichen Auswirkungen auf den Landeshaushalt aber weiterhin hin. Die politische Entscheidung der Landesregierung über die künftige Regelung lässt weiter auf sich warten.

In der Zwischenzeit hat die SPD-Fraktion einen Gesetzentwurf (Drucksache 17/ 1817) vorgelegt, mit dem sie eine einheitliche Besoldung für alle Lehrer gleich welcher Schulart erreichen will. Politisch läuft das Projekt unter dem Titel „Gleicher Lohn für Gleiche Arbeit“. Inhaltlich wird es damit gerechtfertigt, dass die Dauer der Ausbildung der Grund- und Hauptschullehrer inzwischen an die Dauer der Ausbildung der Gymnasiallehrer angeglichen wurde. Im Landtag soll in Kürze eine Sachverständigenanhörung stattfinden.

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

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

Jahre zu schaffen, in denen es nur jeweils 1 % Zuwachs gab. Ferner soll die Konkurrenzfähigkeit des Landes Rheinland-Pfalz bei der Nachwuchsgewinnung im Verhältnis zu anderen Ländern und dem Bund gestärkt werden.

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

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

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

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

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

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

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

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

Inzwischen ist ein Gesetz beschlossen worden, dass ab 1. Januar 2019 eine Verbeamtung der Lehrer ermöglicht. Diese Möglichkeit betrifft neu einzustellende, aber auch bereits vorhandene Lehrer. Für letztere gilt allerdings eine Altersgrenze für die Verbeamtung von 42 Jahren. Das bedeutet, dass Lehrer, die zu dem festgelegten Stichtag bereits älter als 42 Jahre sind, nicht mehr verbeamtet werden können. So besteht die Sorge, dass im Schulbereich eine Art Zweiklassengesellschaft mit den damit verbundenen ungünstigen Folgen entsteht. Wegen der Altersstruktur bleiben etwa 80% der vorhandenen Lehrer Tarifbeschäftigte.

Wegen eines erheblichen Nachwuchsmangels im Grundschulbereich wird die Besoldung für die hier tätigen Lehrer von bisher A 12 generell nach A 13 angehoben. Darüber hinaus ist ein funktionsloses Beförderungssamt in Besoldungsgruppe A 13 + Amtszulage vorgesehen; von dieser Möglichkeit werden wohl in erster Linie Lehrer profitieren, die nicht verbeamtet werden können. Für die Gymnasiallehrer, bei denen es keine Nachwuchsprobleme gibt, ändert sich nichts. Ihr Eingangssamt bleibt A 13. Sie werden insoweit den Grundschullehrern besoldungsrechtlich gleichgestellt.

Im öffentlichen Dienst des Landes **Sachsen-Anhalt** macht sich punktuell ein Mangel an Fachkräften bemerkbar. Vor diesem Hintergrund hat der Landtag am 22. November 2018 das Zweite Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften beschlossen, das am 1. Januar 2019 in Kraft treten soll.

Mit Blick auf den Fachkräftemangel sieht das Gesetz verschiedene Instrumente des finanziellen Dienstrechts vor, welche dieser Bedarfslage Rechnung tragen sollen. Für Beamte, die den Beginn ihres Ruhestandes über die gesetzliche Altersgrenze hinausschieben, kann ein Zuschlag von 10 % ihres Grundgehalts gezahlt werden. Ein Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand ist bis zu einer Dauer von insgesamt drei Jahren möglich.

Ferner ist vorgesehen, auch die Tätigkeit von Ruhestandsbeamten im öffentlichen Dienst attraktiver zu gestalten. Zu diesem Zweck wird die Hinzuverdienstgrenze angehoben. Künftig soll einem Ruhestandsbeamten im Falle einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst neben seiner Beamtenversorgung ein Hinzuverdienst möglich sein, mit dem er insgesamt bis zu 120 % seiner ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bekommt.

Schließlich kann Mehrarbeit im Schuldienst künftig einfacher finanziell als durch Freizeitausgleich abgegolten werden, weil Freizeitausgleich wieder Unterrichtsausfall zur Folge hätte.

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

Aktuelle Bestrebungen, die Ämter der Grundschullehrer von A 12 nach A 13 zu heben, gibt es weiterhin nicht. Die Unterschiede in den Lehrinhalten rechtfertigen weiterhin eine Bewertung der Ämter der Grundschullehrer nach A 12. Im Übrigen sind die landesrechtlichen Studienanforderungen für Grundschullehrer im Vergleich zu Lehrern an weiterführenden Schulen bisher nicht angeglichen. In Sachsen-Anhalt geht man zwar davon aus, dass mittelfristig eine Anhebung der Grundschullehrer von Besoldungsgruppe A 12 nach A 13 gefordert werden könnte; eine Vorreiterrolle wird Sachsen-Anhalt in diesem Punkt aber nicht einnehmen.

Aus **Schleswig-Holstein** ist zu berichten, dass die Übertragung des Ergebnisses der Tarifrunde auf die Beamten bereits durch das Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz vom 27. März 2017 (Drucksache 18/5291) erfolgt ist. Neben den linearen Erhöhungen von 2,0 % zum 1. Januar 2017 und weiteren 2,35 %, die zum 1. Januar 2018 wirksam wurden, ist für das Jahr 2017 ein echter Mindestbetrag von 75 € gewährt worden.

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

Künftig will man der Besoldungstabelle eine neue Struktur geben. Aus der gegenwärtigen sog. „schräg versetzten Tabelle“ soll eine „Blocktabelle“ werden. Das bedeutet, dass generell für junge Beamte mehr gezahlt werden soll als bisher, ohne die älteren zu benachteiligen. Für die oberen Besoldungsgruppen der A-Besoldung, namentlich für die Besoldungsgruppen des höheren Dienstes, soll so eine Situation entstehen, bei der bezogen auf das jeweilige Lebensalter eine höhere Besoldung gezahlt wird. Da die jungen Beamten des höheren Dienstes die Führungskräfte von morgen sind (z.B. Ministerialbeamte mit Führungsaufgaben; Behördenleiter), ist es wichtig, die Besoldung dieses Personenkreises so zu gestalten, dass geeignete Bewerber für den Staatsdienst gewonnen werden können.

Im Übrigen soll die Festlegung der Eingangsämter in den unterschiedlichen Laufbahnen insgesamt überdacht werden, insbesondere dort, wo es erhebliche Personalgewinnungsprobleme gibt, wie zum Beispiel bei den technisch ausgerichteten Sparten der Beamtenlaufbahnen, etwa in der Bauverwaltung. Für die erwogenen Maßnahmen ist man offenbar bereit, zusätzlich „Geld in die Hand zu nehmen“. Es ist beabsichtigt, im kommenden Jahr eine Besoldungsstrukturreform durchzuführen, die nach Möglichkeit zum 1. Januar 2020 in Kraft treten soll und für alle Beamten eine deutliche Verbesserung bedeutet.

Aus Schleswig-Holstein ist ferner zu vernehmen, dass dort erwogen wird, die bisher in Besoldungsgruppe A 12 eingestuften Lehrer über die nächsten Jahre schrittweise nach A 13 höher zu gruppieren. Dieser Prozess wird sich bis ins Jahr 2025 hinziehen. Ab 2025 sollen alle neu eingestellten Lehrer in Besoldungsgruppe A 13 eingestuft werden. Damit wird dann ein einheitliches Eingangsamt für Lehrer aller Schularten geschaffen.

Der **Freistaat Thüringen** hat das Tarifergebnis vom Februar 2017 für die Beamten und Versorgungsempfänger in der Weise übernommen, dass die linearen Komponenten zeitgleich gewährt werden. Demgemäß ist der zweite Anpassungsschritt zum 1. Januar 2018 erfolgt. Zu-

nächst war für beide Jahre eine zeitliche Verschiebung der Besoldungsanpassung um drei Monate vorgesehen. Von dieser Verschiebung hat man mit Blick auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 23. Mai 2017 (Abstandsgebot) dann aber abgesehen.

Die Erhöhung für 2017 ist noch um 0,2 % für die Versorgungsrücklage gekürzt worden, die Erhöhung für 2018 indes nicht mehr. Einen Mindestbetrag hat es nicht gegeben. Dafür ist die allgemeine Stellenzulage für die Besoldungsgruppen A 6 bis A 8 ab dem Jahr 2017 pauschal um 25 € erhöht worden. Das Gesetz ist am 4. September 2017 verabschiedet worden (Drucksache 6/3797).

Für die Lehrer an sog. Regelschulen, die bisher in Besoldungsgruppe A 12 eingruppiert waren, ist eine Besoldungsverbesserung vorgesehen. Diese Lehrer sollen zunächst eine ruhegehaltfähige Zulage in Höhe von 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen den Besoldungsgruppen A 12 und A 13 als Amtszulage erhalten; ab dem Jahr 2020 will man sie nach A 13 höher stufen. Im Gymnasialbereich wird das funktionslose Beförderungsamts A 14 (Oberstudienrat) abgeschafft, was die Beförderungsaussichten für Gymnasiallehrer spürbar verschlechtern dürfte. Künftig wird es an jedem Gymnasium nur noch ganz wenige A 14-Stellen geben, zumeist nur zwei bis drei, und die nur für bestimmte Funktionen. Das Ergebnis der Besoldungsänderungen für Lehrer ist, dass ab 2020 alle Lehrer gleich welcher Schulart einheitlich in A 13 eingestuft werden. Da für die Gymnasiallehrer sogar die meisten Beförderungsmöglichkeiten nach A 14 entfallen, wird dieser Personenkreis besonders benachteiligt.

II. Neueste Rechtsprechung

Keine über Beihilfenvorschriften hinausgehende Beihilfe bei Unterlassen zumutbarer Eigenvorsorge:

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 26. April 2018 - 5 C 4/17 -

Leitsatz:

Ein Beamter kann über die Beihilfenvorschriften hinausgehende Beihilfe zu pflegebedingten Aufwendungen nicht unmittelbar aus dem Fürsorgegrundsatz beanspruchen, wenn er oder sein berücksichtigungsfähiger Ehegatte es unterlassen haben, zumutbare Eigenvorsorge durch den Abschluss einer Pflegezusatzversicherung zu betreiben.

Verwirkung des Anfechtungsrechts im beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitverfahren:

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 30. August 2018 - 2 C 10.17 -

Leitsätze:

1. Das Recht des in einem Beförderungsverfahren nicht berücksichtigten Beamten, eine Verletzung seines Bewerbungsverfahrensanspruchs durch Anfechtung der Ernennung des ausgewählten Beamten geltend zu machen, unterliegt der Verwirkung (Fallkonstellation des ausnahmsweise eröffneten nachgehenden Primärrechtsschutzes wegen Verhinderung oder Unmöglichkeit vorherigen Eilrechtsschutzes, vgl. BVerwG, Urteil vom 4. November 2010 - 2 C 16.09 - BVerwGE 138, 102 Rdn. 29 ff.).
2. Eine Verwirkung kann anzunehmen sein, wenn der Beamte hinreichende Kenntnis vom Umstand regelmäßig stattfindender Beförderungen in seinem Verwaltungsbereich hatte (Anstoßwirkung). Der positiven Kenntnis steht es gleich, wenn sich ihm eine solche Kenntnis hätte aufdrängen müssen und er etwa fehlendes Wissen über nähere Einzelheiten des Beförderungsverfahrens durch einfache Nachfrage beim Dienstherrn oder beim Personalrat hätte erlangen können.
3. Die zeitliche Grenze, ab der das Anfechtungsrecht in derartigen Fallkonstellationen verwirkt sein kann, ist in Anlehnung an die gesetzliche Wertung in § 58 Abs. 2 Satz 1 VwGO regelmäßig in einem Jahr ab der jeweiligen Ernennung anzusetzen.

Keine einstweilige Anordnung für Umsetzungsbewerber, um Übertragung des Dienstpostens auf Beförderungsbewerber zu verhindern:

Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz vom 20. März 2018 - 2 B 10010/18.OVG -

Leitsätze:

1. Konkurriert ein Umsetzungsbewerber mit einem Beförderungsbewerber um einen nur für diesen Beamten höher bewerteten Dienstposten, so scheidet der Erlass einer einstweiligen Anordnung mit dem Ziel, die Übertragung dieser Funktion auf den Beförderungsbewerber vorläufig zu verhindern, mangels eines Anordnungsgrundes regelmäßig aus, da dieser Dienstposten für den Umsetzungsbewerber kein Beförderungsdienstposten ist.
2. Die Bewerbung eines Umsetzungsbewerbers auf einen Dienstposten, die nur deswegen erfolgt, um den Dienstherrn wegen eines von diesem Beamten bereits anderweitig anhängig gemachten Anspruchs auf amtsangemessene Beschäftigung unter Druck zu setzen, kann als rechtsmissbräuchlich bewertet werden.

Dienstherr kann Aufgabenbereich des Beamten aus jedem sachlichen Grund verändern:

Beschluss des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs vom 20. Februar 2018 - 1 B 1603/17 -

Leitsätze:

1. Ein Beamter hat keinen Anspruch auf unveränderte und ungeschmälerte Ausübung des ihm übertragenen konkret-funktionellen Amtes (Dienstpostens). Er muss vielmehr eine Änderung seines dienstlichen Aufgabenkreises durch Umsetzung oder andere organisatorische Maßnahmen nach Maßgabe seines Amtes im statusrechtlichen Sinne hinnehmen. Danach kann der Dienstherr aus jedem sachlichen Grund den Aufgabenbereich des Beamten verändern, solange diesem ein amtsangemessener Aufgabenbereich verbleibt.

2. Beruht die Änderung des Aufgabenkreises durch Umsetzung auf einer Organisationsverfügung, prüfen die Verwaltungsgerichte nur, ob der Dienstherr sein Organisationsermessen willkürlich ausgeübt hat.
3. Die Bewertung der Sinnhaftigkeit der Umorganisationsmaßnahme obliegt dem Dienstherrn, der insoweit über einen weiten, gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbaren Beurteilungsspielraum verfügt.

Bei Besetzung einer Stelle durch gesetzlich vorgeschriebene Wahl wird der Bewerbungsverfahrensanspruch eines Bewerbers durch den Wahlmodus eingeschränkt:

**Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz vom 29. März 2018 -
2 B 10272/18.OVG -**

Leitsätze:

1. Bei der Stelle des Direktors der Landeszentrale für Medien und Kommunikation handelt es sich um ein öffentliches Amt im Sinne des Art. 33 Abs. 2 GG. Der Bewerbungsverfahrensanspruch eines Bewerbers um diese Stelle wird allerdings durch die speziellen Organisations- und Verfahrensregeln der Landesmedienanstalt, insbesondere durch den im Landesmediengesetz vorgesehenen und durch das Grundrecht der Rundfunkfreiheit aus Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG determinierten Wahlmodus (Wahl durch die Versammlung) eingeschränkt.
2. Der Wahlakt der Versammlung der Landesmedienanstalt unterliegt als solcher keiner gerichtlichen Kontrolle und bedarf im Ergebnis auch keiner Begründung. Die gerichtliche Kontrolle der Auswahlentscheidung hat sich daher auf die Prüfung zu beschränken, ob die der Wahlentscheidung vorausgehenden Verfahrensschritte, soweit sie die von Art. 33 Abs. 2 GG gewollte Bestenauslese sicherstellen, Beachtung gefunden haben. Hierzu gehört auch, ob Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass unsachgemäße oder willkürliche Erwägungen angestellt worden sind und ob der Gewählte die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Berufung in das Wahlamt erfüllt.
3. Eine allgemeine Ausschreibungspflicht für öffentliche Stellen lässt sich unmittelbar aus Art. 33 Abs. 2 GG nicht herleiten (Anschluss an BVerwGE 49, 232 <242 f.> und 56, 324 <327>).

Unterschiedlich lange Beurteilungszeiträume für Richter und Staatsanwälte zulässig, solange Qualifikationsvergleich nach Bestenauslesegrundsätzen möglich bleibt:

**Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Niedersachsen vom 11. April 2018 -
5 ME 21/18 -**

Leitsätze:

1. Unterschiedlich lange Beurteilungszeiträume bei der Beurteilung von Richtern und Staatsanwälten sind bedingt durch das niedersächsische Beurteilungssystem von Richtern und Staatsanwälten. Sie schließen die Vergleichbarkeit dienstlicher Beurteilungen nicht aus, solange auf der Grundlage dieser Beurteilungen ein Qualifikationsvergleich nach Bestenauslesegrundsätzen ohne ins Gewicht fallende Benachteiligung eines Bewerbers möglich bleibt.

2. Es hängt von den Umständen des Einzelfalls ab, wann die jeweiligen Enddaten der Beurteilungszeiträume so erheblich auseinanderliegen, dass die Beurteilungen nicht mehr vergleichbar sind.

Beurteilungsbeiträge sind in die Überlegungen des Beurteilers einzubeziehen; Abweichungen sind nachvollziehbar zu begründen:

Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen vom 1. Februar 2018 - 6 B 1355/17 -

Leitsätze:

1. Der Ersteller einer dienstlichen Beurteilung muss Beurteilungsbeiträge in seine Überlegungen einbeziehen und Abweichungen nachvollziehbar begründen.
2. Das Votum der Behördenleitung nach Nr. 3.5 Abs. 7 Satz 1 der Beurteilungsrichtlinien für den Bereich der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen, wonach bei einem Beurteilungsbeitrag eine Abweichung vom voraussichtlich in der Vergleichsgruppe anzulegenden Maßstab offensichtlich ist, entbindet nicht notwendig von der Verpflichtung zur nachvollziehbaren Begründung von Abweichungen vom Beurteilungsbeitrag.
3. Die Erstellung einer Konkurrentenmitteilung ins Intranet ist nicht ausreichend, wenn einer der unterlegenen Bewerber im für die Einlegung eines Rechtsmittels gegen die Beförderung des Mitbewerbers eröffneten Zeitraum dienstunfähig erkrankt ist.

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!**