



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

A. Aktuelle Rechtsentwicklung der Beamtenbesoldung und –versorgung in Bund und Ländern:

1. Aktueller Stand im Bund:

Im Anschluss an die **Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst von Bund** (ca. 147.000 Tarifbeschäftigte) **und Kommunen** (ca. 2,14 Mio. Tarifbeschäftigte), die am 26.10.2020 zu einem Abschluss geführt hatten, ist für den Bundesbereich (ca. 185.000 Beamte) die Übertragung des Tarifabschlusses auf den Bereich der Beamten, Richter und Soldaten sowie der Versorgungsempfänger erfolgt. Die entsprechenden Regelungen finden sich in dem

Gesetz zur Anpassung der Bundesbesoldung und -versorgung für 2021/2022 und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (BBVAnpÄndG 2021/2022) vom 9. Juli 2021 (BGBl. I S. 2444).

Durch dieses Gesetz wurden die Dienst-, Anwärter- und Versorgungsbezüge in zwei Schritten (zum 1. April 2021 und zum 1. April 2022) linear angehoben. Damit ist das Ergebnis der Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst vom 26. Oktober 2020 zeitgleich und systemgerecht übernommen worden. Die Erhöhung im Jahr 2021 berücksichtigt einen Abzug zugunsten der Versorgungsrücklage gemäß § 14a Absatz 2 Satz 1 und 2 in Verbindung mit Absatz 1 Satz 2 BBesG in Höhe von 0,2 Prozentpunkten. Dementsprechend haben sich die Dienst- und Versorgungsbezüge für den Bundesbereich erhöht bzw. werden sie erhöht

**zum 1. April 2021 um 1,2 % und
zum 1. April 2022 um weitere 1,8 %.**

Von der Erhöhung der Besoldung zum 1. April 2021 um 1,2 Prozent sind Beamte der Besoldungsgruppe B 11 (Staatssekretäre; Präsident des Bundesrechnungshofes) und Richter der Besoldungsgruppe R 10 (Richter des Bundesverfassungsgerichts; Präsidenten der obersten Gerichtshöfe des Bundes) ausgenommen. Damit haben sich die Besoldungsabstände zwischen den Besoldungsgruppen B 9 bzw. B 10 und B 11 so-wie zwischen den Besoldungsgruppen R 8 bzw. R 9 und R 10 deutlich verringert. Ob darin eine Verletzung des Abstandsgebots als hergebrachten Grundsatzes des Berufsbeamtentums zu sehen ist, bedarf gegebenenfalls näherer Prüfung.

Die Auszahlung der erhöhten Besoldung erfolgt seit 01.06.2021.

Mit Blick darauf, dass die Laufzeit des Tarifvertrages vom 26.10.2020 erst mit dem 31.12.2022 endet, steht die nächste Besoldungsrunde für den Bundesbereich erst an, wenn die nächste Tarifrunde Anfang 2023 stattgefunden hat und abgeschlossen ist; vor Februar/März 2023 wird das voraussichtlich nicht der Fall sein.

Im Bundesbereich ist nach der Bundestagswahl vom 26.09.2021 inzwischen eine neue Bundesregierung im Amt, die von der **SPD, Bündnis 90 / Die Grünen** und der **FDP** getragen wird. Der SPD-Abgeordnete Olaf Scholz wurde am 08.12.2021 zum neuen Bundeskanzler gewählt. Neue für das Dienstrecht zuständige Bundesministerin des Innern und für Heimat ist die bisherige SPD-Fraktionsvorsitzende im Hessischen Landtag, Nancy Faeser. Der bisherige Leiter der Dienstrechtsabteilung im BMI, Ministerialdirektor Ansgar Hollah, ist inzwischen in den einstweiligen Ruhestand versetzt worden. Nachfolgerin ist Frau Ministerialdirektorin Katrin Walter, die zuvor in der Abteilung V des BMI tätig war.

Der insgesamt 177-seitige Koalitionsvertrag, der von den neuen Koalitionsparteien in einer Pressekonferenz am 24.11.2021 vorgestellt wurde, enthält im Abschnitt **Moderner Staat und Demokratie** über den öffentlichen Dienst unter anderem folgende Ausführungen:

„Von der Leitung der Ministerien und den Führungskräften im Öffentlichen Dienst erwarten wir, dass sie eine moderne Führungs- und Verwaltungskultur vorantreiben und für digitale Lösungen sorgen. Eigeninitiative und Mut der Beschäftigten müssen wertgeschätzt und belohnt werden.“

Die Modernisierung des Staates gelingt nur mit einem starken Öffentlichen Dienst. Diesen werden wir attraktiver gestalten. Der Staat muss bei Vielfalt, Gleichstellung und flexiblen sowie digitalen Arbeitsbedingungen Vorbild sein. Wir fördern und vereinfachen den Personalaustausch und die Rotation zwischen verschiedenen Behörden, zwischen Bund und Ländern sowie zwischen Verwaltung und Privatwirtschaft. Die Einstellungs-voraussetzungen flexibilisieren wir in Richtung praktischer Berufserfahrungen und stärken das Instrument des Altersgeldes. Die Digitalisierung wird zu einem allgemeinen und behördenübergreifenden Kernbestandteil der Ausbildung. Um die Integrität des Öffentlichen Dienstes sicherzustellen, werden wir dafür sorgen, dass Verfassungsfeinde schneller als bisher aus dem Dienst entfernt werden können.“

Bemerkungen zur Zukunft des Berufsbeamtentums und zur Frage, nach welchen Kriterien Besoldungsanpassungen künftig vorgenommen werden sollen (wirkungsgleiche Übertragung des Ergebnisses von Tarifverhandlungen?), finden sich in dem Koalitionsvertrag nicht. Daraus kann wohl der Schluss gezogen werden, dass bedeutsame Änderungen nicht geplant sind und für Besoldungsanpassungen die Kriterien, die das Bundesverfassungsgericht in seiner Rechtsprechung entwickelt hat, weiterhin die entscheidende Orientierung geben. Dass der Begriff **Bürgerversicherung** in dem Koalitionsvertrag nicht erwähnt wird, lässt vermuten, dass sie in der jetzt begonnenen Legislaturperiode kein Thema sein wird.

2. Tarif und Besoldungssituation in den Ländern im Allgemeinen:

Nachdem der am 2. März 2019 zwischen der Arbeitgeberseite (Tarifgemeinschaft der Länder - TdL) und den Gewerkschaften dbb-tarifunion und ver.di geschlossene Tarifvertrag mit dem 30.09.2021 ausgelaufen war, haben für die Tarifbeschäftigten der Länder inzwischen neue Tarifverhandlungen stattgefunden, die am 29. November 2021 zum Abschluss gekommen sind.

Für die **Länder, die der TdL angehören**, wurde folgendes Tarifergebnis erreicht:

- a) Die Tarifbeschäftigten der Länder (außer Hessen) haben Anfang des Jahres 2022 eine steuerfreie Corona-Zulage in Höhe von 1.300,00 € erhalten,

- b) am 1. Dezember 2022 werden die Entgelte um 2,8 % erhöht,
- c) der Tarifabschluss hat eine Laufzeit von 24 Monaten, endet also mit dem 30.09.2022.

Für das Land **Hessen**, das der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) als einziges Land nicht angehört, ist für die Tarifbeschäftigten des Landes am 15.10.2021 eine - gesonderte - Tarifrunde abgeschlossen worden. Die Tarifeinigung sieht folgende Eck-punkte vor:

- a) 01.10.2021: zunächst Nullrunde (bis 31.07.2022),
- b) 01.08.2022: Erhöhung um 2,2%,
- c) 01.08.2023: Erhöhung um 1,8%, mindestens 65 €,
- d) Corona-Sonderzahlung (Dezember 2021 und März 2022 je 500 €,
- e) Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 28 Monaten (01.10.21 bis 31.01.24)

Für die **Beamten und Versorgungsempfänger der Kommunen** stehen Besoldungs- bzw. Versorgungsanpassungen nach dem Tarifabschluss vom 26.10.2020 jetzt noch nicht an. Ihre Besoldung bzw. Versorgung richtet sich nach dem (Landes-)Besoldungsgesetz des Landes, zu dem sie gehören. Nachdem die Tarifverhandlungen mit der TdL und mit dem Land Hessen inzwischen stattgefunden haben und die Ergebnisse vorliegen, sind die Landesgesetzgeber aufgerufen, für die Beamten und Versorgungsempfänger der Länder und der Kommunen Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetze auf den Weg zu bringen.

Im Zusammenhang mit der nach der Tarifrunde der TdL anstehenden **Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge für die Beamten und Versorgungsempfänger der Länder** zeichnet sich ab, dass die lineare Erhöhung von 2,8 % zum 1. Dezember 2022 wohl überall auf den Beamtenbereich übertragen wird. Mit Blick auf die steuerfreie Corona-Sonderzahlung von 1.300,00 € haben sechs Länder (Baden-Württemberg, Bayern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt und Saarland) bereits erklärt, dass eine anteilige Übertragung auf die Versorgungsempfänger nicht erfolgen werde. Die übrigen Länder haben sich hierzu bisher nicht geäußert. Es steht aber zu erwarten, dass auch diese Länder von einer Übertragung der Corona-Sonderzahlung absehen werden.

Die Nichtübertragung der Corona-Sonderzahlung auf die Versorgungsempfänger hat zur Folge, dass die Versorgungsempfänger, deren Bezüge zuletzt zum 1. Januar 2021 erhöht worden sind, **erst nach 23 Monaten** eine weitere Anpassung erhalten, und das in einer Zeit, in der die Inflationsrate weiter gestiegen ist und nun schon an 8 % heranreicht. Für den Zeitraum vom 1. Oktober 2021 bis 30. November 2022 liegen die Versorgungsbezüge der Ruheständler im Verhältnis zu den Einkünften der aktiven Beamten damit deutlich niedriger als üblich. Der Hinweis, Ruheständler seien von den Nachteilen der Corona-Pandemie nicht betroffen, überzeugt nicht. Denn die Corona-Sonderzahlung gleicht in Wahrheit keine Corona-Nachteile aus, sondern ist bei genauerer Betrachtung ein schlichter Ersatz für die nominell fehlende lineare Erhöhung im Jahr 2022. Die Deklarierung als Corona-Sonderzahlung hat nur die Steuerfreiheit ermöglicht und vergrößert die tatsächliche Differenz zwischen Besoldung und Versorgung daher noch mehr. Das wird von den Versorgungsempfängern naturgemäß nicht als gerecht empfunden.

3. Gegenwärtige Situation in den einzelnen Ländern:

Im **Land Baden-Württemberg** hat die Landesregierung am 09.12.2021 angekündigt, sie wolle das Tarifergebnis für den öffentlichen Dienst der Länder zeit- und inhaltsgleich auf die Beamten übertragen. Das bedeutet, dass Besoldung und Versorgung zum 01.12.2022 linear um 2,8 % erhöht werden. Die steuerfreie Corona-Zulage in Höhe von 1.300 € sollen nur aktive Beamte und Richter erhalten. Für Ruheständler soll die Sonderzahlung nicht vorgesehen werden. Ein entsprechender Gesetzentwurf liegt noch nicht vor.

Im **Freistaat Bayern** ist das Gesetz zur Anpassung der Bezüge 2019/2020/2021 (Gesetzentwurf vom 14. Mai 2019 - LT-Drucksache 18/2014), das am 2. August 2019 verkündet worden war, weiterhin in Kraft. Danach sind die Dienst- und Versorgungsbezüge für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger in Bayern unter Berücksichtigung des Tarifabschlusses für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes zum 1. Januar 2020 linear um 3,2 % angehoben worden. Zum 1. Januar 2021 sind Besoldung und Versorgung um weitere 1,4 % gestiegen.

Der Freistaat Bayern will das Ergebnis des Tarifabschlusses vom 29.11.2021 1:1 auf die Beamtinnen und Beamten übertragen. Ein entsprechender Gesetzentwurf, der seit dem 09.03.2022 vorliegt, sieht vor, dass Besoldung und Versorgung ab 1. Dezember 2022 um 2,8 % erhöht werden. Für Versorgungsempfänger ist die steuerfreie Corona-Sonderzahlung nicht vorgesehen.

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 wurden die Besoldung der Berliner Landesbeamten und die Versorgung der Versorgungsempfänger im Jahr 2020 zum 1. Februar um 4,3 % erhöht. Mit diesem Gesetz wird auch das Ziel verfolgt, die Höhe der Besoldung an den Durchschnitt der übrigen Länder anzugleichen und die Anpassungsschritte sukzessive auf den 1. Januar vorzuziehen. Außerdem will man erreichen, dass die jährlichen Anpassungen 1,1 % über dem Durchschnitt der übrigen Länder liegen.

Am 26.09.2021 hat in Berlin eine Wahl zum Abgeordnetenhaus stattgefunden. Der künftige Senat von Berlin wird wieder von **SPD, Bündnis 90 / Die Grünen** und **Linkspartei** gebildet. In der Koalitionsvereinbarung dieser drei Parteien heißt es im Abschnitt 19 (Verwaltung) unter anderem:

„Gute Arbeitsbedingungen, gute Vergütung der Beschäftigten und eine verantwortungsbewusste Entscheidungs- und Fehlerkultur sowie gut ausgebildete und motivierte Beschäftigte sind Grundlage für eine effektive und funktionierende Verwaltung sowie für die Personalgewinnung und -bindung. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Angebote für verschiedene Lebensphasen oder Gütesiegel werden ergriffen.“ ...

„Um Parität zu erreichen, werden mehr Führungspositionen in landeseigenen Unternehmen und in der Verwaltung mit Frauen besetzt. Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationsgeschichte wird deutlich erhöht. Zur Verbesserung der Situation transgeschlechtlicher Menschen in der Berliner Verwaltung erarbeitet diese Transitionsrichtlinien.“ ...

„Das in der vergangenen Legislatur erreichte Niveau der Bezahlung im Öffentlichen Dienst soll gehalten werden - mindestens dem Besoldungsdurchschnitt der Länder entsprechend und durch die Übernahme der Tarifergebnisse für die Länder. Die Mitgliedschaft in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hat für die Koalition hohe Priorität. Die Koalition verhandelt in der TdL mit dem Ziel, die spezifische Situation insbesondere in größeren Städten TdL-konform abbilden zu können. Parallel prüft sie alle Möglichkeiten TdL-konformer Alternativen, die den Beschäftigten direkt zugutekommen. Die Koalition wird den begonnenen Weg zu vereinheitlichten und angemessenen Stellenbewertungen für identische Aufgaben im Land Berlin weiterführen. Es wird bis Ende 2023 ein einheitliches Berliner Landesbesoldungsgesetz erarbeitet. Zur Förderung beruflicher Wechsel soll wie beim Bund und in anderen Ländern ein Berliner Altersgeldgesetz für Beschäftigte geschaffen werden. Die Koalition strebt an, Wohnraum insbesondere für Beamtenanwärter*innen, Auszubildende und Studierende als einen zusätzlichen Anreiz bereitzustellen. Einstellung, Qualifizierung und Entwicklung der (Nachwuchs-)Führungskräfte wird ein Schwerpunkt dieser Wahlperiode.“

Die Potenziale der Beschäftigten und die Befähigung zu interdisziplinärem Arbeiten sind Grundlage moderner Personalentwicklung, insbesondere für Führungskräfte. Verwaltungsebenenübergreifender Austausch wird zum Instrument der Personalentwicklung und -motivation ausgebaut und perspektivisch zur Voraussetzung für Führungskräfte.“

Der neue Senat von Berlin will das erreichte Niveau der Bezahlung im Öffentlichen Dienst halten – „mindestens dem Besoldungsdurchschnitt der Länder entsprechend und durch die Übernahme der Tarifergebnisse für die Länder“. Demgemäß sollen die Bezüge zum 1. Dezember 2022 linear um 2,8 % erhöht werden. Zu der Frage, ob die Versorgungsempfänger an der Corona-Sonderzahlung partizipieren sollen, gibt es von offizieller Seite des Landes Berlin bisher keine Äußerung. Ein Gesetzentwurf liegt noch nicht vor.

Für das **Land Brandenburg** ist die jüngste Anpassung durch das Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2019/2020/2021 (BbgBVAnpG 2019/2020/ 2021) erfolgt. Nach diesem Gesetz sind die Besoldungs- und Versorgungsbezüge im Land Brandenburg zum 1. Januar 2020 um 3,7 % und zum 1. Januar 2021 um weitere um 1,4 % erhöht worden.

Mit Blick auf die nach dem Tarifabschluss vom 29.11.2021 anstehende Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger hat die Finanzministerin Katrin Lange gleich nach dem Tarifabschluss angekündigt, dass dieser auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger des Landes übertragen werden solle. Das bedeutet, dass Besoldung und Versorgung im Land Brandenburg zum 1. Dezember 2022 um 2,8 % linear erhöht werden. Ein entsprechender Gesetzentwurf liegt noch nicht vor. Zu der Frage, ob die Versorgungsempfänger an der Corona-Sonderzahlung partizipieren sollen, gibt es von offizieller Seite des Landes Brandenburg bisher keine Äußerung.

Für die **Freie Hansestadt Bremen** gilt gegenwärtig noch das „Gesetz zur Anhebung der Lehramtsbesoldung und zur Anpassung der Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezüge 2019/2020/2021 (Drucksache 19/ 2158). Danach sind die Bezüge zum 1. Januar 2020 um 3,2 % und zum 1. Januar 2021 um weitere 1,4 % erhöht worden.

Mit Blick auf die anstehende Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger will Bremen den Tarifabschluss zeitgleich und inhaltsgleich auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger des Landes übertragen. Das bedeutet, dass Besoldung und Versorgung in Bremen zum 1. Dezember 2022 um 2,8 % linear erhöht werden. Ein Gesetzentwurf liegt noch nicht vor. Zu der Frage, ob die Versorgungsempfänger an der Corona-Sonderzahlung partizipieren sollen, gibt es von offizieller Seite der Freien Hansestadt Bremen bisher keine verbindliche Äußerung.

In der **Freien und Hansestadt Hamburg** sind gesetzliche Regelungen zur Besoldungsanpassung zuletzt im „Hamburgischen Gesetz zur Besoldungs- und Beamtenversorgungsanpassung 2019/ 2020/2021“ getroffen worden. Nach diesem Gesetz haben die Beamten und Versorgungsempfänger in Hamburg zum 1. Januar 2020 zunächst um 3,2 % erhöhte Bezüge erhalten. Zum 1. Januar 2021 wurden die Bezüge um weitere 1,4 % erhöht. Die Versorgungsrücklage ist ab 2020 generell entfallen.

Mit Blick auf die anstehende Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger will die Freie und Hansestadt Hamburg den Tarifabschluss auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger des Landes übertragen. Das bedeutet, dass Besoldung und Versorgung in Hamburg zum 1. Dezember 2022 um 2,8 % linear erhöht werden. Ein entsprechender Gesetzentwurf liegt noch nicht vor. Zu der Frage, ob die Versorgungsempfänger an der Corona-Sonderzahlung partizipieren sollen, gibt es von offizieller Seite der Freien und Hansestadt Hamburg bisher keine verbindliche Äußerung.

Für das **Land Hessen**, das der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) als einziges deutsches Land nicht angehört, ist für die Tarifbeschäftigten des Landes am 15.10. 2021 eine eigenständige Tarifrunde abgeschlossen worden. Die Tarifeinigung sieht folgende Eckpunkte vor:

- 01.10.2021: zunächst Nullrunde (bis 31.07.2022),
01.08.2022: Erhöhung um 2,2%,
01.08.2023: Erhöhung um 1,8%, mindestens 65 €,
- Corona-Sonderzahlung: Dezember 2021 und März 2022 je 500 €.
- Einführung einer neuen **Entgeltgruppe 16** (entsprechend Besoldungsgruppe A 16),
- Trennung der bisherigen Stufe 1 in die neuen Stufen 1a und 1b,
- Wahlmöglichkeit, einen Teil der Jahressonderzahlung in zwei zusätzliche Urlaubstage umzuwandeln,
- Beendigung des LandesTicket Hessen zum 31.12.2024,
- **Die Mindestlaufzeit beträgt 28 Monate (01.10.2021 bis 31.01.2024).**

Mit Blick auf die anstehende Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger ist für das Land Hessen inzwischen entschieden, dass die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger des Landes die zum 01.08.2022 eine lineare Erhöhung um 2,2 % und zum 01.08.2023 um weitere 1,89 % erhalten.

Zu der Frage, ob die Versorgungsempfänger des Landes Hessen an der Corona-Sonderzahlung (500,00 € im Dezember 2021; weitere 500,00 € im März 2022) partizipieren sollen, gibt es von offizieller Seite des Landes Hessen bisher keine verbindliche Äußerung.

Nachdem die Besoldungsanpassung im **Land Mecklenburg-Vorpommern** über mehrere Jahre inhaltlich und zeitlich unabhängig von der jeweiligen Tarifrunde erfolgt ist, hat es nach dem Willen der bisherigen Landesregierung für 2019 und die Folgejahre bis 2021 eine wirkungsgleiche Übertragung der linearen Komponenten des Tarifergebnisses auf die Beamten gegeben. 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 worden; zum 1. Januar 2021 wurden sie um weitere 1,2 % erhöht (vgl. Gesetz über die Anpassung von Besoldungs- und Versorgungsbezügen 2019, 2020 und 2021 und zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern vom 19. November 2019 - GVBl. 2019 S. 678).

Am 26.09.2021 hat in Mecklenburg-Vorpommern - zeitgleich mit der Bundestagswahl - eine Landtagswahl stattgefunden. Die künftige Landesregierung wird von **SPD** und **Linkspartei** gebildet; Ministerpräsidentin Manuela Schwesig ist in ihrem Amt bestätigt worden.

In dem Koalitionsvertrag von SPD und Linkspartei heißt es im Abschnitt „Leitlinien einer modernen Verwaltung“ unter anderem:

„Unser gemeinsames Ziel ist es, dass die Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2030 zu den modernsten öffentlichen Dienstleistern im Bundesgebiet gehört: noch besser erreichbar für Bürgerinnen und Bürger, noch kompetenter und zügiger in der Entscheidung, noch digitaler, noch offener und kreativer in der Entwicklung von Ideen, die das Land voranbringen.“

Der demografische Wandel führt in Mecklenburg-Vorpommern dazu, dass dem Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2030 jährlich insgesamt rund 12.000 weniger Erwerbstätige zur Verfügung stehen. In der Landesverwaltung werden bis zum Jahr 2030 ca. 14.000 der rund 38.000 Beschäftigten altersbedingt ausscheiden. Deswegen werden die Koalitionspartner die Modernisierung der öffentlichen Verwaltung zu einem strategischen Schwerpunkt machen. Ziel ist es, den gegenwärtigen Anteil der Landesverwaltung an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen im Land mindestens zu halten. Die Koalitionspartner werden das Land als attraktiven Arbeitgeber weiter stärken und die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege weiterentwickeln.

Zur Sicherstellung der Fachkräfte in der Landesverwaltung wird das Nachbesetzungsverfahren der Ressorts (in Anlehnung an das Verfahren zur Haushaltsanmeldung von Digitalisierungsvorhaben) zentral gesteuert und zugleich ein neuer ressortübergreifender Nachwuchskräftepool eingerichtet, um Wiederbesetzungen der Ressorts zu unterstützen. In diesem Zusammenhang vereinbaren die Koalitionspartner die Weiterentwicklung und schrittweise Umsetzung der Digitalisierungsstrategie für die Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern bis zum Jahr 2030 mit dem Ziel der nachhaltigen Verwaltungsmodernisierung.

Das Land wird den eingeschlagenen Kurs, mobiles Arbeiten und Arbeiten vom heimischen Schreibtisch aus zu ermöglichen, konsequent fortsetzen – auch, um damit die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben weiter zu erleichtern.

Beamtinnen und Beamte sollen künftig bei ihrer Krankenversicherung zwischen der individuellen Beihilfe und der pauschalen Beteiligung des Arbeitgebers an den Beiträgen zu ihrer Krankenvollversicherung wählen dürfen (Hamburger Modell der pauschalen Beihilfe).“ ...

„Das Land Mecklenburg-Vorpommern muss im Ländervergleich bei der Besoldung seiner Beamtinnen und Beamten wettbewerbsfähig bleiben. Wir werden die Tarifergebnisse für den öffentlichen Dienst der Länder deswegen weiterhin zeit- und systemgerecht für die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten übernehmen.“

Mit Blick auf die anstehende Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger will das Land Mecklenburg-Vorpommern den Tarifabschluss vom 29. November 2021 zeitgleich und systemgerecht auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger des Landes übertragen. Das bedeutet, dass Besoldung und Versorgung in Mecklenburg-Vorpommern zum 1. Dezember 2022 um 2,8 % linear erhöht werden. Zu der Frage, ob die Versorgungsempfänger an der Corona-Sonderzahlung partizipieren sollen, gibt es von offizieller Seite des Landes bisher keine verbindliche Äußerung.

Im **Land Niedersachsen** sieht das Gesetz über die Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge in den Jahren 2019 bis 2021 vom 26. Juni 2019 (GVBl. 2019, S. 114) vor, dass die Bezüge der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger im Jahr 2020 zum 1. März um 3,2 % und zum 1. März 2021 um weitere 1,4 % erhöht wurden.

Mit Blick auf die anstehende Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger will das Land Niedersachsen den Tarifabschluss vom 29. November 2021 inhalts- und wirkungsgleich auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger des Landes übertragen. Das bedeutet, dass Besoldung und Versorgung in Niedersachsen zum 1. Dezember 2022 um 2,8 % linear erhöht werden. Ein Gesetzentwurf liegt noch nicht vor. Zu der Frage, ob die Versorgungsempfänger an der Corona-Sonderzahlung partizipieren sollen, gibt es von offizieller Seite des Landes bisher keine verbindliche Äußerung.

Im **Land Nordrhein-Westfalen** hatte sich die Landesregierung unter Zugrundelegung der vom Bundesverfassungsgericht in seinen Entscheidungen vom 05.05. und 17.11.2015 aufgestellten Parameter und nach Abschluss der Gespräche mit den Gewerkschaften und Verbänden 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 23.05.2017 - 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 Besoldungsgruppen gleichen Prozentsatz umgerechnet und mit diesem Prozentsatz auf die Besoldung und Versorgung übertragen worden. Von einer Übernahme der Mindestbeträge auf die Beamtenbesoldung soll abgesehen werden.

Mit Blick auf den Tarifabschluss vom 29.11.2021 hat sich die Landesregierung entschieden, für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger des Landes diesen Tarifabschluss zeit- und wirkungsgleich auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger des Landes zu übertragen. Das bedeutet, dass Besoldung und Versorgung in Nordrhein-Westfalen zum 1. Dezember 2022 um 2,8 % linear erhöht werden. An der Corona-Sonderzahlung sollen die Versorgungsempfänger nicht partizipieren. Das entsprechende Gesetz vom 12.04.2022 ist inzwischen in Kraft.

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.

Das Landesgesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2019/2020/2021 (LT-Drucksache 17/9144) sieht für die Jahre 2020 und 2021 Folgendes vor:

- zum 1. Januar 2020 eine Erhöhung um 3,2 %,
- zum 1. Juli 2020 eine Erhöhung um weitere 2,0 %,
- zum 1. Januar 2021 eine Erhöhung um weitere 1,4 %.

Im Land Rheinland-Pfalz hat am 14.03.2021 eine Landtagswahl stattgefunden. Die neue Landesregierung wird wiederum von **SPD**, **GRÜNEN** und **FDP** gebildet.

Der Koalitionsvertrag dieser drei Parteien enthält zum öffentlichen Dienst folgende Aussage:

„Die rheinland-pfälzischen Beamt:innen und die Tarifbeschäftigten im Öffentlichen Dienst sind eine grundlegende Stütze unseres Gemeinwesens. Eine engagierte und leistungsfähige Verwaltung ist die Voraussetzung für einen handlungsfähigen Staat, der für gute und verlässliche Strukturen des Zusammenlebens im Sinne aller Menschen sorgt.

Wir stehen dafür ein, dass das Land Rheinland-Pfalz ein guter und attraktiver Arbeitgeber bleibt und auch in Zukunft im Wettbewerb um die besten Köpfe bestehen kann. Dies betrifft eine angemessene Bezahlung ebenso wie gute Arbeitsbedingungen für die Bediensteten des Landes. Wir streben im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten an, die Tarifabschlüsse der Tarifgemeinschaft der Länder für die Beschäftigten des Landes auch für die Beamt:innen sowie die Versorgungsempfänger:innen zu übernehmen.“

Die anstehende Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger soll in der Weise erfolgen, dass der Tarifabschluss vom 29. November 2021 zeitgleich und systemgerecht auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger des Landes übertragen wird. Das bedeutet, dass Besoldung und Versorgung in Rheinland-Pfalz zum 1. Dezember 2022 um 2,8 % linear erhöht werden. Ein entsprechender Gesetzentwurf liegt vor. An der Corona-Sonderzahlung werden die Versorgungsempfänger des Landes nicht partizipieren.

Für das **Saarland** ist mit Blick auf die anstehende Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger vorgesehen, dass der Tarifabschluss vom 29. November 2021 zeit- und inhaltsgleich auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger des Landes übertragen wird. Das bedeutet, dass Besoldung und Versorgung im Saarland zum 1. Dezember 2022 um 2,8 % linear erhöht werden. Zu der Frage, ob die Versorgungsempfänger an der Corona-Sonderzahlung partizipieren sollen, gibt es von offizieller Seite des Landes bisher keine verbindliche Äußerung.

Im **Freistaat Sachsen** ist die Frage, wie das Tarifergebnis vom 29.11.2021 auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger des Freistaats übertragen werden soll, ist noch nicht abschließend geklärt. Das gilt auch für die Frage, ob die sächsischen Versorgungsempfänger an der steuerfreien Corona-Zulage partizipieren werden. Allgemein wird aber erwartet, dass Sachsen die lineare Erhöhung (2,8 % ab 01.12.2022) auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger überträgt, die Corona-Zulage aber nur für die aktiven Beamten und Richter, nicht dagegen auf die Versorgungsempfänger vorsieht.

Im Übrigen ist Sachsen gegenwärtig damit befasst, die erforderlichen Vorbereitungen zu treffen, um die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation (Familienzuschlag) in entsprechende Regelungen umzusetzen.

Im **Land Sachsen-Anhalt** hat die Landesregierung am 07.12.2021 angekündigt, bei der anstehenden Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger den Tarifabschluss vom 29. November 2021 zeitgleich und systemgerecht auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger des Landes zu übertragen. Das bedeutet, dass Besoldung und Versorgung in Sachsen-Anhalt zum 1. Dezember 2022 um 2,8 % linear erhöht werden. Die Versorgungsempfänger werden an der Corona-Sonderzahlung nicht partizipieren. Ein Gesetzentwurf liegt noch nicht vor.

Nachdem in Sachsen-Anhalt am 06.06.2021 ein neuer Landtag gewählt wurde und inzwischen eine neue Landesregierung, getragen von **CDU, SPD** und **FDP**, im Amt ist, lassen sich weitere beamten- und besoldungsrechtliche Entwicklungen nicht recht absehen, weil die Koalitionsvereinbarung Aussagen dazu nicht enthält.

Aus dem **Land Schleswig-Holstein** ist zu berichten, dass das Land den Tarifabschluss vom 29. November 2021 auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger des Landes übertragen hat. Bei der inzwischen erfolgten gesetzlichen Regelung durch das Gesetz zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung 2022, 2023 werden Besoldung und Versorgung in Schleswig-Holstein zum 1. Dezember 2022 um 2,8 % linear erhöht. Bereits zum 1. Juni 2022 sind Besoldung und Versorgung gesondert um 0,6 % erhöht worden. Die Versorgungsempfänger werden an der Corona-Sonderzahlung nicht partizipieren. Am 28.08.2020 hat der Schleswig-Holsteinische Landtag das **Gesetz zur Verbesserung der Besoldungsstruktur und zur Einführung des Altersgeldes nach versorgungsrechtlichen Vorschriften** (GVOBl. S. 516) beschlossen.

Im **Freistaat Thüringen** sollte am 26.09.2021 - zeitgleich mit der Bundestagswahl - erneut eine Landtagswahl stattfinden, nachdem die letzte Landtagswahl ein Ergebnis erbracht hat, das die Bildung einer Landesregierung mit einer stabilen Mehrheit im Landtag nicht ermöglicht hatte. Die für die Ansetzung einer Neuwahl erforderliche Auflösung des jetzigen Landtags ist politisch nicht zustande gekommen. Es bleibt daher bis auf Weiteres bei der im Amt befindlichen Minderheitsregierung mit dem (mit relativer Mehrheit gewählten) Ministerpräsidenten Bodo Ramelow (Die Linke). Die bisherige Beamtenpolitik wird sich daher zunächst wohl nicht wesentlich ändern.

Mit Blick auf die anstehende Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger ist inzwischen klar, dass der Freistaat Thüringen den Tarifabschluss vom 29. November 2021 auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger des Landes übertragen will. Das bedeutet, dass Besoldung und Versorgung auch in Thüringen zum 1. Dezember 2022 um 2,8 % linear erhöht werden. Zu der Frage, ob die Versorgungsempfänger an der Corona-Sonderzahlung partizipieren sollen, gibt es von offizieller Seite des Landes bisher keine verbindliche Äußerung.

4. Umsetzung des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 – BvL 6/17, 2 BvL 7/17, 2 BvL 8/17 -

Mit Beschluss vom 4. Mai 2020, veröffentlicht am 29. Juli 2020, hat der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts Besoldungsvorschriften des Landes Nordrhein-Westfalen zur Alimentation von kinderreichen Richtern und Staatsanwälten teilweise für verfassungswidrig erklärt. In der Pressemitteilung Nr. 64/2020 vom 29. Juli 2020 heißt es:

„Der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts hat mit heute veröffentlichtem Beschluss entschieden, dass die Besoldungsvorschriften des Landes Nordrhein-Westfalen, mit dem von Art. 33 Abs. 5 GG gewährleisteten Alimentationsprinzip unvereinbar sind, soweit sie die Besoldung kinderreicher Richter und Staatsanwälte der Besoldungsgruppe R 2 in den Jahren 2013 bis 2015 regeln. Die den Richtern und Beamten ab dem dritten Kind gewährten Zuschläge müssen ihr Nettoeinkommen so erhöhen, dass ihnen für jedes dieser Kinder mindestens 115 % des grundsicherungsrechtlichen Gesamtbedarfs nach dem SGB II zur Verfügung steht. Der Gesetzgeber des Landes Nordrhein-Westfalen hat spätestens zum 31. Juli 2021 eine verfassungskonforme Regelung zu treffen.

Sachverhalt:

Die Kläger der Ausgangsverfahren stehen als Richter mit Dienstbezügen der Besoldungsgruppe R 2 im Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen. Der Kläger eines Verfahrens ist verheiratet und erhielt im Jahr 2013 für drei Kinder Kindergeld. Die beiden anderen Verfahren betreffen einen Kläger, der ebenfalls verheiratet ist und in den Jahren 2014 und 2015 für vier Kinder Kindergeld erhielt. Die Kläger machen geltend, dass ihre Besoldung im Hinblick auf ihre Kinderzahl verfassungswidrig zu niedrig bemessen sei. Das Verwaltungsgericht Köln hat die Verfahren ausgesetzt und dem Bundesverfassungsgericht diese Frage zur Prüfung vorgelegt.

Wesentliche Erwägungen des Senats:

I. Die Besoldungsvorschriften des Landes Nordrhein-Westfalen sind mit dem von Art. 33 Abs. 5 GG gewährleisteten Alimentationsprinzip insofern unvereinbar, als die durch sie geregelte Besoldung der Richter und Staatsanwälte der Besoldungsgruppe R 2 mit drei Kindern im Jahr 2013 und mit vier Kindern in den Jahren 2014 und 2015 hinter den Anforderungen an die Alimentation kinderreicher Richter und Beamter zurückblieb.

1. Das zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zählende Alimentationsprinzip verpflichtet den Dienstherrn, Richter und Beamte sowie ihre Familien lebenslang angemessen zu alimentieren. Er muss ihnen einen Lebensunterhalt gewähren, der ihrem Dienstgrad und der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung angemessen ist und der Entwicklung des allgemeinen Lebensstandards entspricht. Der Besoldungsgesetzgeber hat die Besoldung so zu regeln, dass Richter und Beamte nicht vor die Wahl gestellt werden, entweder eine ihrem Amt angemessene Lebensführung aufrechtzuerhalten oder, unter Verzicht darauf, eine Familie zu haben und diese entsprechend den damit übernommenen Verpflichtungen angemessen zu unterhalten. Deshalb kann bei der Beurteilung und Regelung dessen, was eine amtsangemessene Besoldung ausmacht, die Zahl der Kinder nicht ohne Bedeutung sein.

Das Bundesverfassungsgericht geht auf Grund der bisherigen Praxis des Besoldungsgesetzgebers davon aus, dass er die Grundbesoldung so bemisst, dass sie zusammen mit den Familienzuschlägen für den Ehepartner und die ersten beiden Kinder für eine Zwei-Kinder-Familie amtsangemessen ist. Der zusätzliche Bedarf, der für das dritte und die weiteren Kinder entsteht, ist vom Dienstherrn zu decken. Bei der Bemessung dieses Bedarfs kann der Gesetzgeber von den Leistungen der sozialen Grundsicherung ausgehen. Dabei muss er aber beachten, dass die Alimentation etwas qualitativ Anderes als die Befriedigung eines äußersten Mindestbedarfs ist. Ein um 15 % über dem realitätsgerecht ermittelten grundsicherungsrechtlichen Gesamtbedarf eines Kindes liegender Betrag lässt den verfassungsgebotenen Unterschied hinreichend deutlich werden. Das zur Bestimmung der Mindestalimentation herangezogene Grundsicherungsniveau umfasst alle Elemente des Lebensstandards, der den Empfängern von Grundsicherungsleistungen staatlicherseits gewährt wird, also insbesondere den monatlichen Regelsatz, die anteiligen Kosten für die Unterkunft und Heizung sowie den Bedarf für Bildung und Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben in der Gemeinschaft.

Ob die Dienstbezüge noch amtsangemessen sind, beurteilt sich nach dem Nettoeinkommen. Daher steht es dem Gesetzgeber frei, das von der Verfassung vorgegebene Ziel durch eine entsprechende Bemessung der Bruttobezüge – etwa in Gestalt eines kinderbezogenen Familienzuschlags – zu erreichen, die Richter und Beamten an einem allgemein gewährten Kindergeld teilhaben zu lassen, durch allgemeine steuerrechtliche Vorschriften die durch den Kindesunterhalt verminderte Leistungsfähigkeit auszugleichen oder diese und weitere Möglichkeiten miteinander zu verbinden.

2. Diesen Maßstäben werden die in Rede stehenden Besoldungsvorschriften nicht gerecht. Vergleichsberechnungen zeigen, dass die Besoldung der Richter und Staatsanwälte der Besoldungsgruppe R 2 in Bezug auf das dritte Kind im Jahr 2013 und in Bezug auf das dritte und vierte Kind in den Jahren 2014 und 2015 den verfassungsgebotenen Mindestabstand von 15 % zur Grundsicherung nicht eingehalten hat. Es wurde nicht einmal der grundsicherungsrechtliche Gesamtbedarf für ein Kind durch die bei steigender Kinderzahl gewährten Nettomehrbeträge ausgeglichen.

II. Den Gesetzgeber trifft die Verpflichtung, die Rechtslage verfassungsgemäß umzugestalten. Eine allgemeine rückwirkende Behebung des Verfassungsverstößes ist mit Blick auf die Besonderheiten des Richter- und Beamtenverhältnisses nicht geboten. Eine rückwirkende Behebung ist jedoch sowohl hinsichtlich der Kläger der Ausgangsverfahren als auch hinsichtlich etwaiger weiterer Richter und Staatsanwälte erforderlich, über deren Anspruch noch nicht abschließend entschieden worden ist.“

Das durch den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts unmittelbar angesprochene **Land Nordrhein-Westfalen** hat die Höhe der Familienzuschläge daraufhin durch das **Gesetz zur Anpassung der Alimentation kinderreicher Familien sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 9. September 2021** neu geregelt. Rückwirkend ab 1. Januar 2021 erhalten Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter und Versorgungsempfänger mit drei und mehr Kindern für das dritte und jedes weitere Kind monatlich höhere Familienzuschläge.

Im Einzelnen:

	Stufe 1 (§ 43 Abs. 1 LBesG)	Stufe 2 (§ 43 Abs. 2 LBesG)
Besoldungsgruppen A 5 und A 6	144,88 €	277,30 €
Besoldungsgruppen A 7 und A	143,16 €	274,03 €
übrige Besoldungsgruppen	148,52 €	277,84 €

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind

- in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 um 132,42 €,
- in den Besoldungsgruppen A 7 und A 8 um 130,87 €,
- in den übrigen Besoldungsgruppen um 129,32 €.

Für das dritte zu berücksichtigende Kind erhöht sich der Familienzuschlag

- in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 um 816,79 €,
- in den Besoldungsgruppen A 6 und A 7 um 811,95 €,
- in den übrigen Besoldungsgruppen um 807,15 €.

Für das vierte zu berücksichtigende Kind erhöht sich der Familienzuschlag

- in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 um 772,05 €,
- in den Besoldungsgruppen A 6 und A 7 um 767,21 €,
- in den übrigen Besoldungsgruppen um 762,41 €.

Für das fünfte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind erhöht sich der Familienzuschlag

- in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 um 778,86 €,
- in den Besoldungsgruppen A 6 und A 7 um 774,02 €,
- in den übrigen Besoldungsgruppen um 769,22 €.

In den übrigen 15 Ländern und im Bund stehen die Anpassungen des Familienzuschlags überwiegend noch aus. Unter unmittelbarem Zeitdruck stand nur das Land Nordrhein-Westfalen, denn die vom Bundesverfassungsgericht entschiedenen Fälle stammten aus diesem Land, und die Fristsetzung (verfassungskonforme Regelung bis spätestens 31. Juli 2021) richtete sich unmittelbar nur an den Gesetzgeber dieses Landes.

Der Bund und die übrigen Länder stehen nicht unmittelbar unter Zeitdruck. Sie sind von dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts nominell nicht erfasst, denn Fälle aus ihren Bereichen waren nicht Gegenstand der Entscheidung. Kämen gleichgelagerte Fälle aus den anderen Ländern oder aus dem Bundesbereich jedoch vor das Bundesverfassungsgerichts, müsste man aber damit rechnen, dass Regelungen, die mit den nordrhein-westfälischen vergleichbar sind, ebenfalls als nicht mit Art. 33 Abs. 5 GG vereinbar eingestuft würden.

So hatte **der Bund** bereits in dem Gesetzentwurf eines Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2021/2022, das im vergangenen Jahr kurz vor der Sommerpause - also noch

zu Zeiten der Großen Koalition - verabschiedet wurde, auch Regelungen für eine Anpassung der Familienzuschläge für das dritte Kind und weitere Kinder vorgesehen. Die zunächst innerhalb der Koalition einvernehmlich vereinbarten Regelungen stießen kurz vor der abschließenden Beschlussfassung im Deutschen Bundestag dann aber doch auf Ablehnung bei der SPD. Die Vorschriften wurden aus dem Gesetzentwurf herausgenommen. Beschlossen wurde nur die eigentliche Besoldungs- und Versorgungsanpassung.

Die besoldungsrechtliche Situation der Beamten mit drei und mehr Kindern ist im Bundesbereich weiterhin ungeklärt; sie bedarf aber einer Lösung. Wie die neue Bundesregierung sich dazu positionieren wird, bleibt abzuwarten.

Im Bund und in einigen Ländern ist offenbar politisch umstritten, wie die genaue Berechnung der Erhöhungsbeträge erfolgen soll. Unter anderem geht es um die Frage, ob die Einkünfte des anderen Ehegatten oder Partners bei der Berechnung des Familienzuschlags für dritte und weitere Kinder berücksichtigt werden sollen oder nicht. Bei den norddeutschen Ländern scheint eine Neigung zu bestehen, die Einkünfte des Ehegatten oder Partners in die Berechnung einfließen zu lassen. Rechtlich dürfte eine solche Vorgehensweise nicht ganz unproblematisch sein.

B. Neueste Rechtsprechung

Die grundlegenden Vorgaben für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen müssen in Rechtsnormen (Gesetzen, Rechtsverordnungen) geregelt werden:

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 7. Juli 2021

- 2 C 2.21 -

Leitsätze:

1. Wegen der Bedeutung von dienstlichen Beurteilungen für die allein nach Maßgabe des Art. 33 Abs. 2 GG zu treffenden Auswahlentscheidungen müssen die grundlegenden Vorgaben für die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen in Rechtsnormen geregelt werden. Dabei hat der Gesetzgeber das System - Regel- oder Anlassbeurteilungen - sowie die Bildung eines zusammenfassenden Gesamturteils vorzugeben. Weitere Einzelheiten, wie der Rhythmus von Regelbeurteilungen oder der Inhalt der zu beurteilenden Einzelmerkmale, können einer Rechtsverordnung auf der Grundlage einer hinreichend bestimmten gesetzlichen Ermächtigung überlassen bleiben.
2. Eine hinter diesen Anforderungen zurückbleibende Rechtslage ist für einen Übergangszeitraum hinzunehmen.
3. Eine dienstliche Beurteilung muss mit einem Gesamturteil abschließen, in das sämtliche vom Dienstherrn bewertete Einzelmerkmale der drei Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG einfließen. Dazu zählen auch die Einzelmerkmale der Befähigung (Aufgabe von BVerwG, Urteil vom 19. März 2015 - 2 C 12.14 - BVerwGE 151, 333 Rn. 44).

Das Fehlen von Rechtsnormen (Gesetzen, Rechtsverordnungen) mit den grundlegenden Vorgaben für die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen führt zur Rechtswidrigkeit der betreffenden Beurteilungsrichtlinie:

Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Berlin-Brandenburg vom 8. Dezember 2021 - 4 S 27/21 -

Leitsätze:

1. Die Beurteilungsrichtlinie - BeurtVV - des brandenburgischen Ministeriums des Innern und für Kommunales vom 16. November 2010, zuletzt geändert am 28. Januar 2019, ist angesichts der jüngsten Änderung der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts mit Urteil vom 7. Juli 2021 - 2 C 2.21 - als rechtswidrig anzusehen.
2. Die Beurteilungsrichtlinie darf geändert werden, auch wenn die vom Bundesverwaltungsgericht neuerdings geforderte Überarbeitung der gesetzlichen Bestimmungen zum Beurteilungswesen noch aussteht.

Anmerkung:

Dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 7. Juli 2021 ist zu entnehmen, dass eine hinter den neu entwickelten Anforderungen zurückbleibende Rechtslage für einen Übergangszeitraum hinzunehmen sei. Eine Frist, bis zu deren Ablauf die Rechtslage den neuen Anforderungen entsprechen muss, wird nicht gesetzt. Demgemäß wird hier von einer angemessenen Frist auszugehen sein. Das bedeutet, dass dienstliche Beurteilungen auf der Grundlage des bisherigen Rechts bis zur Schaffung der nun für erforderlich gehaltenen Vorschriften (Gesetze; Verordnungen) weiterhin als rechtmäßig gelten müssen.

Das Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg geht nun aber davon aus, nach dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 7. Juli 2021 sei die angegriffene Beurteilungsrichtlinie insgesamt rechtswidrig, könne aber gleichwohl geändert werden, solange die neuen Rechtsgrundlagen noch nicht geschaffen sind. Sollte die Beurteilungsrichtlinie rechtswidrig sein, wären alle auf ihrer Grundlage gefertigten dienstliche Beurteilungen, insbesondere die, die noch nicht bestandskräftig sind, rechtswidrig und blieben es. Die Änderung einer für rechtswidrig gehaltenen Beurteilungsrichtlinie vor Schaffung der geforderten Gesetze und Verordnungen würde an ihrer Rechtswidrigkeit schwerlich etwas ändern können. Auch die geänderte Beurteilungsrichtlinie wäre wieder rechtswidrig. Ein rechtmäßiger Zustand würde erst durch Erlass der erforderlichen Gesetze und Verordnungen erreicht.

Im Sinne der Rechtssicherheit sollte man eine Rechtslage, deren Rechtmäßigkeit jahrzehntelang niemand angezweifelt hat, für die die Rechtsprechung nun aber zusätzliche Voraussetzungen entwickelt hat, die gesetzgeberisch erst noch geschaffen werden müssen, bis zu ihrer Schaffung weiterhin als rechtmäßig ansehen. Die bisher gefertigten dienstlichen Beurteilungen sind bisher als rechtmäßig angesehen worden. Sie waren Grundlage von Beförderungsentscheidungen. Würde man die Beurteilungen nachträglich als rechtswidrig ansehen, wären wohl auch die Beförderungsentscheidungen rechtswidrig.

Leugnen der rechtlichen Existenz der Bundesrepublik Deutschland kann zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis führen:

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 2. Dezember 2021 - 2 A 7.21 -

Leitsatz:

Ein Beamter, der die rechtliche Existenz der Bundesrepublik dadurch leugnet, dass er in einem Antrag auf Erteilung eines Staatsangehörigkeitsausweises als Geburts- und Wohnsitzstaat auch für die Zeit nach Gründung der Bundesrepublik Deutschland durchgehend „Königreich Bayern“ angibt und sich mehrfach auf Reichs- und Staatsangehörigkeitsgesetz (RuStAG) „Stand 1913“ bezieht, verletzt in schwerwiegender Weise seine Verfassungstreuepflicht (§ 60 Abs. 1 Satz 3 BBG) und kann deshalb im Disziplinarverfahren aus dem Beamtenverhältnis entfernt werden.

Ausschluss vom juristischen Vorbereitungsdienst wegen politischer Betätigung nur zulässig, wenn die bundesgesetzlichen Voraussetzungen für die Versagung der Zulassung zur Rechtsanwaltschaft (Bekämpfung der freiheitlich demokratischen Grundordnung in strafbarer Weise) vorliegen:

Beschluss des Sächsischen Verfassungsgerichtshofs vom 27. Oktober 2021

- Vf. 49-IV-21 (HS) -

Leitsätze:

1. Angesichts des Umstandes, dass Bewerbern durch die Verweigerung der Teilnahme am juristischen Vorbereitungsdienstes der Weg zu sämtlichen Berufen, welche rechtlich die Qualifikation voraussetzen, unmöglich gemacht wird, kann Bewerbern die Aufnahme in den Vorbereitungsdienst nur aus gravierenden Gründen verwehrt werden.
2. Die Versagungsgründe des § 8 Abs. 3, 4 SächsJAG sind im Lichte des Gewichts der Ausbildungs- und Berufswahlfreiheit verfassungskonform dahin auszulegen, dass hinsichtlich der politischen Betätigung eines Bewerbers die Aufnahme in den Vorbereitungsdienst jedenfalls solange nicht verwehrt werden kann, wie der Bundesgesetzgeber die Versagung der Zulassung zur Rechtsanwaltschaft an die Bekämpfung der freiheitlich demokratischen Grundordnung in strafbarer Weise knüpft und ein solches Verhalten nicht vorliegt.

Das Vorliegen von Diskriminierungen wegen der ethnischen Herkunft rechtfertigt es in der Regel nicht, den diskriminierten Beamten zu versetzen oder seine Rückkehr in den betroffenen Arbeitsbereich zu verhindern:

Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Bremen vom 21. Oktober 2021

- 2 B 326/21 -

Leitsätze:

1. Sachliche Gründe, die von solchem Gewicht sind, dass ihre Nichtbeachtung die Funktionsfähigkeit der Verwaltung erheblich beeinträchtigen würde, können es rechtfertigen, einen Bewerber unabhängig von seiner Eignung, Befähigung und Leistung aus einem Bewerbungsverfahren auszuschließen.
2. Haben Diskriminierungen und Herabwürdigungen wegen der ethnischen Herkunft eine nicht unwesentliche Rolle in einem innerdienstlichen Konflikt gespielt, ist es in der Regel nicht gerechtfertigt, den diskriminierten Beamten zu versetzen bzw. seine Rückkehr in den betroffenen Arbeitsbereich zu verhindern.

Die (in Nordrhein-Westfalen landesrechtlich erfolgte) Zuordnung der Polizeipräsidenten zum Kreis der politischen Beamten verletzt den Kernbereich des Lebenszeitprinzips und ist daher mit Art. 33 Abs. 5 GG unvereinbar:

Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen vom 15. Dezember 2021 (Vorlagebeschluss)- 6 A 739/18 -

Leitsätze:

1. § 37 Abs. 1 Nr. 5 LBG NRW ist mit Art. 33 Abs. 5 GG unvereinbar. *)

2. Die Zuordnung der Polizeipräsidenten zum Kreis der politischen Beamten i. S. v. § 37 Abs. 1 LBG NRW und die damit bestehende Möglichkeit ihrer jederzeitigen Versetzung in den einstweiligen Ruhestand verletzt den Kernbereich des Lebenszeitprinzips.

***) § 37 Abs. 1 Nr. 5 LBG NRW lautet:**

„ § 37 Einstweiliger Ruhestand

- (1) **Die Landesregierung kann jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzen**

1 - 4.

5. Polizeipräsidentinnen oder Polizeipräsidenten,

soweit sie Beamtinnen oder Beamte auf Lebenszeit sind.“

Ein Bewerber, der krankheitsbedingt nicht rechtzeitig beurteilt werden kann, kann von weiteren Auswahlverfahren nicht ohne Weiteres ausgeschlossen werden:

Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Niedersachsen vom 29. November 2021 - 5 ME 132/21 -

Leitsatz:

Dass ein Bewerber mit Blick auf den beabsichtigten Zeitpunkt der Stellenbesetzung krankheitsbedingt nicht rechtzeitig beurteilt werden kann, rechtfertigt nicht ohne Weiteres dessen Ausschluss vom Auswahlverfahren.

Der Verlust der Beamtenrechte wegen strafrechtlicher Verurteilung zu Freiheitsstrafe von einer bestimmten Mindestdauer tritt im Falle mehrerer Verurteilungen nur ein, wenn jede einzelne Verurteilung die gesetzlich bestimmte Mindestdauer erreicht. Eine Zusammenrechnung von Freiheitsstrafen aus mehreren Urteilen ist nicht zulässig.

Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz vom 22. Februar 2021 - 2 B 11498/20.OVG -

Leitsätze:

1. Der Verlust der Beamtenrechte in den Alternativen von § 70 Abs. 1 Nr. 1 LBeamtVG i. V. m. § 24 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeamStG und § 70 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a LBeamtVG setzt voraus, dass der Versorgungsempfänger entweder wegen einer im aktiven Dienst begangenen vorsätzlichen Straftat zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr oder wegen einer im Ruhestand begangenen vorsätzlichen Tat zu einer Freiheitsstrafe von mindestens zwei Jahren verurteilt worden ist; eine Zusammenrechnung von Freiheitsstrafen für vor und nach der Zuruhesetzung begangene Vorsatztaten ist nicht zulässig.
2. Die rechtliche Automatik des kraft Gesetzes eintretenden Verlustes der Rechte als Ruhestandsbeamter setzt einen eindeutigen, für Zweifelsfragen der Auslegung keinen Raum lassenden Anknüpfungspunkt voraus, der in dem Strafurteil selbst enthalten sein muss. Ergänzende Feststellungen und Wertungen der Dienst- oder Versorgungsbehörden oder der Verwaltungsgerichte sind nicht zulässig.
3. Zu den Grenzen der Auslegung von zulasten eines Beamten wirkenden gesetzlichen Regelungen entgegen ihrem eindeutigen Wortlaut.

C. Bericht über das AhD-Forum am 30. Juni 2022

„Attraktivität des höheren Dienstes für qualifizierte Nachwuchskräfte“

I. Eröffnung und Begrüßung:

Der Vorsitzende der AhD, Herr Stefan Düll, eröffnet die Veranstaltung, begrüßt die zahlreich erschienenen Gäste sowie den Referenten des Impulsvortrags, die übrigen Mitwirkenden an der Diskussionsrunde und den Moderator.

Im Einzelnen sind das

- Herr Ministerialdirektor **Dr. Alexander Voitl**,
stellvertretender Amtschef
des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat,
- Frau Ministerialdirektorin **Katrin Walter**,
Leiterin der Abteilung D (Öffentlicher Dienst)
des Bundesministeriums des Innern und für Heimat,
- Frau Ministerialdirigentin **Dr. Nicole Lang**,
Leiterin der Abteilung II (Recht des öffentlichen Dienstes und Personalverwaltung)
des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat,
- Herr **Friedhelm Schäfer**,
Zweiter Vorsitzender des dbb - beamtenbund und tarifunion,
- Herr **Jörn Fieseler**,
Leiter der Berliner Redaktion des Behörden Spiegels (Moderator).

Der **Vorsitzende** der AhD, Herr Stefan **Düll**, dankt den Genannten für ihre Bereitschaft, an dem Forum teilzunehmen und zu seinem guten Gelingen beizutragen.

Sodann richtet Herr **Düll** seinen Blick auf das Thema des heutigen Forums. Er umreißt kurz die wesentlichen Fragen, die sich im Zusammenhang mit der Gewinnung von qualifizierten Nachwuchskräften für den höheren Dienst künftig stellen werden.

II. Impulsvortrag von Herrn Dr. Alexander Voitl:

Anschließend hält Herr Ministerialdirektor Dr. Alexander Voitl seinen Einführungsvortrag. Er führt aus:

1. Begrüßung:

- Ich freue mich, heute hier zu sein, um mich mit Ihnen gemeinsam zu dem wichtigen Thema „Attraktivität des öD für qualifizierte Bewerber im höheren Dienst“ auszutauschen.
- Noch mehr freue ich mich darüber, dass dieser Austausch in Präsenz möglich ist.

2. Herausforderungen und Hintergründe des prognostizierten Fachkräftemangels im öffentlichen Dienst sowie Auswirkungen auf die 4. Qualifikationsebene bzw. den höheren Dienst:

- Attraktivität des öffentlichen Dienstes gewinnt umso mehr Bedeutung, desto mehr der Bedarf an qualifizierten Fach- und Führungskräften das Angebot übersteigt.
- Insoweit leiden faktisch sämtliche Branchen. Es handelt sich damit nicht um ein spezifisches Problem des öffentlichen Dienstes oder der akademischen Berufe. Der Fachkräftemangel ist ein allgemein beklagtes Problem; exemplarisch seien hier Handwerker, Ärzte, Lehrer oder aktuell selbst die Gastronomie und die Bodenverkehrsdienstleister an den Flughäfen genannt.
- Für den öffentlichen Sektor prognostiziert eine Studie von pwc bis 2030 ein Arbeitskräfteunterangebot von 11 % (Branchendurchschnitt bei 10 %).
- Für die Nachwuchsgewinnung speziell in der 4. Qualifikationsebene bzw. im höheren Dienst wirkt sich diese allgemeine Verknappung jedoch nicht so stark aus.
- Denn die Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger ist seit Beginn des Jahrtausends stark angestiegen.
- Auch haben wir in Bayern in den vergangenen Jahren bereits in erheblichem Umfang eingestellt.
- Das Durchschnittsalter aller Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten beim Freistaat Bayern ist seit 2008 kontinuierlich abgesunken, von 44,57 auf 42,9 Jahre und dies trotz der Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Dies zeigt deutlich, dass keine Überalterung des Öffentlichen Dienstes in Bayern vorliegt!
- Das durchschnittliche Pensionierungsalter in Bayern lag 2020 bei 62,84 Jahren, das durchschnittliche Renteneintrittsalter bei 62,2 Jahren. Vergleicht man die beiden Gruppen ohne die Vollzugsbeamten, ergibt sich ein durchschnittlich 15 Monate späterer Ruhestandseintritt der Beamten.
- Der Fachkräftemangel im Öffentlichen Dienst ist aber auch in Bayern direkt spürbar, besonders zum Beispiel in der IT oder den Gesundheitsberufen. Deutlich wird dies bei vielen akademischen Berufen über die Einstellungsgrenznote oder das Verhältnis von Bewerbern zu freien Stellen.
- Der Öffentliche Dienst konkurriert mit der Wirtschaft, aber auch untereinander, um die besten und klügsten Köpfe; zwischen den einzelnen Dienstherren ist dies besonders hier in Berlin ein bekanntes Phänomen.

3. Wandelnde Anforderungen bei der Nachwuchsgewinnung:

- Im Werben um die qualifiziertesten Bewerberinnen und Bewerber wird der öD nur bestehen, wenn wir die Herausforderung immer wieder annehmen, auch für ein gewandeltes Bewerberfeld attraktiv zu bleiben.
- Der Beruf ist nicht mehr die Nummer 1, weder für die Post-Millennials, noch für die Generation davor, die 26 bis 39-Jährigen. Die Karriere steht nicht mehr im Mittelpunkt, der Job ist im Lebensgefühl nur noch Beigabe zu Familie und Freunden, Reisen und Hobbies. Dies führt dazu, dass Angebote oft ausgeschlagen werden, auch von Top-Bewerberinnen und -Bewerbern.
- Jede Generation hat hinsichtlich ihrer Arbeit und ihrem (künftigen) Arbeitgeber eigene, teils neue Ansprüche.

- Aktuell werben wir auch in der 4. Qualifikationsebene bzw. dem höheren Dienst bereits um die „Post-Millennials“ (zu Ihnen gehören nach 1997 Geborene).
- Ihre Angehörigen und oft auch die der Generation der Millennials sind digital affin und profitieren vom Fachkräftemangel, mit dem sie aufgewachsen sind.
- Sie sind sich bewusst, dass sie nicht als Bittsteller auftreten müssen, sondern dass die Dienstherren und Arbeitgeber um ihre Gunst werben.
- Für diese Generationen zählen andere Werte bei der Berufswahl wie:
- Sinnhaftigkeit und Wertebezogenheit der ausgeübten Tätigkeit: häufig auch das Ziel, „die Welt zu verbessern“.
- Hinzu kommt der hohe Wert, den die Millennials und die Post-Millennials der Vereinbarkeit ihrer beruflichen Tätigkeit mit dem Familien- bzw. Privatleben beimisst.
- Dazu passt, dass die Angehörigen der Millennials und der Post-Millennials sehr sicherheitsbewusst sind: bereits vor der Corona-Pandemie planten etwa nur wenige von ihnen, sich selbständig zu machen (und die Anzahl derer steigt: Lt. einer Befragung unter Studierenden durch EY haben 5% der Befragten angegeben, aufgrund der Corona-Pandemie nicht mehr freiberuflich / selbständig arbeiten zu wollen).
- Laut einer Studie von EY geben 67% der befragten Studierenden im Jahr 2020 an, dass die Jobsicherheit im Hinblick auf die Wahl ihres künftigen Arbeitsplatzes einen der 5 wichtigsten Faktoren darstellt. Im Vergleich zur Vor-Corona-Befragung 2018 eine Steigerung um 10 Prozent-Punkte!
(die Jobsicherheit wurde somit in 2020 mit Abstand von 12 Prozent-Punkten am häufigsten genannt vor dem Gehalt und möglichen Gehaltssteigerungen [55 %], der Vereinbarkeit von Familie und Beruf [39%], flexiblen Arbeitszeiten [34%] und den Aufstiegschancen [33%]).
- Das Sicherheitsbedürfnis hat sich durch die Corona-Pandemie mithin noch verstärkt.
- Vor allem auf diese Zielgruppe mit eigenen Ansprüchen und anderen Prioritäten müssen sich die Aktivitäten des öD zur Nachwuchsgewinnung in den nächsten Jahren ausrichten.

4. Öffentlicher Dienst in der 4. Qualifikationsebene bzw. im höheren Dienst ist schon in hohem Maße attraktiv für diese Zielgruppe:

Aus der Nähe betrachtet passen die Millennials und die Post-Millennials und der öffentliche Dienst gerade auch in der 4. Qualifikationsebene sehr gut zueinander und das sollten wir für die Nachwuchsgewinnung nutzen.

a) Öffentlicher Dienst bietet Dreiklang aus sicherem Arbeitsplatz, guter Besoldung und hervorragender Altersversorgung als Basis:

- Die Arbeitsplatzgarantie des Öffentlichen Dienstes hat insbesondere in Krisenzeiten enorm an Bedeutung gewonnen.
- Der Öffentliche Dienst als Arbeitgeber hat gerade in den letzten Jahren seinen Wert in diesem Punkt unter Beweis gestellt, so zum Beispiel in der Banken- und Finanzmarkt- oder der Coronakrise.
- Damit können gewisse Gehaltsunterschiede zur Privatwirtschaft wettgemacht werden.

- Das darf uns aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Besoldung ein wichtiger - wenn nicht vielleicht sogar der - wesentliche Faktor zur Gewinnung von leistungsfähigem Personal ist.
- Eine attraktive Besoldung gerade auch im Einstiegsamt einerseits und die Beamtenversorgung mit hohem Leistungsniveau andererseits bilden die Basis und Grundbedingung für die Absicherung.
- Daher hat sich Bayern dafür entschieden, die wertvolle Arbeitsleistung all seiner qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eine attraktive Bezahlung zu honorieren:
- Derzeit liegt die Einstiegsbesoldung in Bayern für die 4. Qualifikationsebene bei monatlich ca. 4.600 € und wird ergänzt durch eine Jahressonderzahlung. (Eingangsbesoldung wurde zum 1. Januar 2020 angehoben durch Streichung der Anfangsstufe in A13; die Sonderzahlung wird seit 2004 in unveränderter Höhe gezahlt.)
- Ab dem 1. Dezember 2022 werden die Bezüge im Rahmen der Bezügeanpassung um 2,8 % erhöht.

b) Sinnstiftende und wertebasierte Tätigkeit:

- Von hoher Bedeutung ist für die Zielgruppe der Millennials und der Post-Millennials, dass der öffentliche Dienst in der 4. Qualifikationsebene eine in hohem Maße sinnstiftende Tätigkeit bietet.
- Die Tätigkeit in der Verwaltung ist nämlich gerade nicht auf Gewinnmaximierung, sondern auf das Funktionieren des Staates und damit auf das gemeinschaftliche Wohl hin ausgerichtet.
- Hier hat der öffentliche Dienst mithin gute Chancen, im Kampf um qualifizierte Nachwuchsführungskräfte zu punkten.

c) Abwechslungsreiche Tätigkeit mit viel Verantwortung, dabei vielfältige Einsatz- und Wechselmöglichkeiten:

- Mit seinen verschiedenen Einsatzbereichen bietet der öD Bewerberinnen und Bewerbern einen Strauß an möglichen Wirkungsmöglichkeiten, der das gesamte gesellschaftliche Leben abdeckt. Bei uns kann jede und jeder fündig werden! Beispielhaft seien hier Juristen genannt, die aus Wirtschaftskanzleien in das Finanzministerium wechseln, die bei uns in einem besseren Arbeitsumfeld eigenständiger arbeiten wollen und können.
- Und sie bzw. er wird entsprechend seinen individuellen Stärken eingesetzt.
- Bei uns kann man auch als (juristischer) Detailsachbearbeiter, als Projektsteuerer, Eventmanager, Digitalisierer, Öffentlichkeitsarbeiter, Politikversther oder Wissensvermittler wirken, um nur einige Beispiele herauszugreifen.
- In der 4. Qualifikationsebene bzw. im höheren Dienst) steigen die akademischen Nachwuchskräfte im Regelfall zudem gleich als Führungskraft ein.
- Hieraus folgt für den Einzelnen bereits gleich zu Beginn ein großes Gestaltungspotential bei zugleich höchst abwechslungsreicher Tätigkeit.
- All diese Vorzüge müssen wir bei der Nachwuchsgewinnung ausspielen und in der öffentlichen Wahrnehmung das Image eines vielseitigen Arbeitgebers mit großartigen Entwicklungsmöglichkeiten etablieren.

d) Work-Life-Balance und hohe Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

- Bewerberinnen und Bewerbern wird die „Work-Life-Balance“ immer wichtiger.

- Hier ist der öffentliche Dienst auch in der Außenwahrnehmung bereits auf einem sehr guten Stand.
- Mit Gleitzeit als Regelarbeitszeitmodell (in aller Regel ohne Wochenendarbeit), großzügigen Möglichkeiten für Beurlaubungen und Teilzeitbeschäftigung sowie der Berücksichtigung familienbedingter Auszeiten ohne Karriereknick spielt der öffentliche Dienst seine Stärken aus.
- Homeoffice hat mit der Corona-Pandemie nochmals einen enormen Schub bekommen.
- Die Erfahrungen mit dem mobilen Arbeiten sind in Bayern auch bei Führungskräften sehr gut.
- Als weiteren Aspekt zur Steigerung der Attraktivität hat Bayern umfangreiche Behördenverlagerungen angestoßen.
- Die Arbeit kommt mithin zu den Menschen, so dass auch Nachwuchskräfte nicht mehr so viel Zeit für den Weg zur Arbeit aufwenden müssen.

e) Modernes Arbeitsumfeld:

- Ein weiterer Punkt, den junge Leute heutzutage erwarten, ist ein moderner Arbeitsplatz, bei dem ein ansprechend gestaltetes und modernes Arbeitsumfeld bereits jetzt Realität ist.
- Gute Arbeitsbedingungen bilden das Fundament für beste Qualität.
- Denn nur, wenn sich die Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz wohl fühlen, werden sie gute Arbeit leisten.
- Die technische Ausstattung ist mittlerweile deutlich moderner als noch vor einigen Jahren und die Arbeit wird in einem zunehmend digitalisierten Umfeld geleistet.
- Die technische Ausstattung hat durch die Coronakrise nochmals einen Schub bekommen:
 - Massive Aufrüstung der Videokonferenz mit Anbindung an Webex-Cloud,
 - Dienstliche E-Mailpostfächer für Lehrkräfte,
 - Homeoffice in der Steuerverwaltung,
 - Glasfaseranschlüsse für die allermeisten öffentlichen Schulen und Rathäuser,
 - MSB-Portal,
 - Beihilfe-App.

f) Erforderlichkeit konsequenter Kommunikation der Vorzüge des öffentlichen Dienstes:

- Wir können also im öffentlichen Dienst bereits vieles bieten, was den Millennials und den Post-Millennials wichtig ist.
- Unsere Vorzüge müssen wir nur konsequent und zielgruppenorientiert kommunizieren.
- Hier können wir eindeutig besser werden!
- Dafür bedarf es moderner Karriereportale ebenso wie zielgerichteter Imagekampagnen für den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber (Einen großen Schritt macht der Freistaat Bayern insoweit mit dem Bayerischen ressortübergreifenden Karriereportal samt dazugehöriger Werbekampagne zugunsten des Freistaates Bayern als Arbeitgeber).
- Der Aufbau von Arbeitgebermarken (sog. „Employer Brand“), der in der Privatwirtschaft schon seit Jahren verankert ist, tritt im öffentlichen Dienst auch immer stärker in den Fokus und muss mit Hochdruck weiter vorangetrieben werden.

- Um unseren Bekanntheitsgrad zu erhöhen, können wir unsere Präsenz an Universitäten verstärken. So holen wir die Studierenden dort ab, wo sie sich aufhalten.
- An der Uni können bereits Kontakte geknüpft werden, der bzw. die Studierende kann Einblicke in die echte, gar nicht so verstaubte Tätigkeit „im Amt“ erhalten.
- Zu diesem Zweck sollten auch praktische Studienzeiten besser genutzt werden.
- Dass dieser Weg funktioniert, sieht man beispielsweise daran, dass der öffentliche Dienst über die praktischen Zeiten im Rechtsreferendariat bei Juristen deutlich populärer ist als bei anderen Akademikergruppen.

g) Studienförderung:

- Eine andere Möglichkeit frühzeitiger Personalbindung bietet die Gewährung von Stipendien direkt durch den Dienstherrn.
- Dass sich Stipendien als „Zugpferde“ eignen, zeigt sich bereits heute in der Praxis bei den sogenannten Landarzt-Stipendien. Hierdurch konnten Medizinstudenten dazu gebracht werden, sich für die im Öffentlichen Interesse erforderliche ärztliche Versorgung in ländlichen Gebieten zu verpflichten.
- Dieses Instrument können wir auch in anderen Bereichen nutzen: Bayern hat beispielsweise ein „Stipendium“ für IT-Fachkräfte auf den Weg gebracht.

h) Optimierung des Bewerbungsprozesses:

- Optimierung des Bewerbungsprozesses:
- Man sollte sich bewusst sein, wie viele Bewerberinnen und Bewerber aufgrund der Komplexität des Verfahrens oder wegen Flüchtigkeiten oder Fehlern während des Bewerbungsprozesses „abspringen“.
- Bayern setzt hier an und beschafft daher aktuell – zunächst für den Geschäftsbereich des StMFH – ein elektronisches Bewerbungsmanagementverfahren, durch das der Personalgewinnungsprozess vollständig elektronisch abgewickelt und so insgesamt beschleunigt werden soll; der Bewerbungsprozess soll so massiv vereinfacht werden.

i) Schnelle Verbeamtung:

- Die Attraktivität könnte auch durch Möglichkeiten einer beschleunigten Verbeamtung gesteigert werden; auch beim Einstieg in Fachlaufbahnen ohne Vorbereitungsdiens.
- In Bayern ist es im fachlichen Schwerpunkt Humanmedizin bei Vorliegen einer Approbation möglich, auf die sonst erforderliche hauptberufliche Tätigkeit zu verzichten, was zu einer Verbeamtung unmittelbar nach dem Studium führt.
- Denkbar wären solche Regelungen auch in Fachbereichen mit besonderem Bedarf, in denen die Konkurrenz mit der Privatwirtschaft möglicherweise sehr hoch ist (wie in der IT; dort im gehobenen Dienst bereits verwirklicht).

j) Keine Anreize für Ausscheiden setzen:

- Zudem sollten angesichts des Personalmangels keine Anreize für eine vorzeitige Beendigung des Dienstes geschaffen werden
- Vor diesem Hintergrund ist beispielsweise auch die Einführung eines Altersgeldes an Stelle der Nachversicherung zu bewerten. Diese ist weder rechtspolitisch noch verfassungsrechtlich geboten, und auch aus personalwirtschaftlicher Sicht nicht sinnvoll, da sie Anreize zum Ausscheiden von teuer ausgebildeten und zum Teil schwer ersetzbaren Beamtinnen und Beamten schafft. Die Versorgungsanwartschaft ist das beste Pfand, was wir haben. Es ist ein goldener Zügel, den wir gerade im IT-Bereich nicht aus der Hand geben dürfen.

k) Internes Personalmarketing:

- Wir sollten aber unsere wichtigste Werbeplattform nicht vergessen: Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst.
- Wenn sie zufrieden sind, sind sie unser stärkster Werbeträger: Internes Employer Branding.
- Denn unsere Beschäftigten sind diejenigen, die als Freunde oder Familie mit den größten Einfluss auf die Berufs-, Studiums- und Jobwahl unserer potentiellen Nachwuchskräfte haben.
- Zu der bayerischen Finanzverwaltung kommen die meisten Bewerberinnen und Bewerber immer noch über die Schiene Familie und Freunde und nicht über unsere Jobmessen und die Universitätsauftritte. Diese können der erste Anstoß sein, dann müssen wir die Interessierten über die Karriereportale und zeitgemäße Bewerbungssysteme abholen.
- Auf diese Weise halten wir zudem unser wertvolles Personal.

5. Schluss:

- Die neue Generation der Post-Millennials und die Generation zuvor zeichnen sich im Gegensatz zu den anderen Bestandsbeamtinnen und -beamten dadurch aus, dass sie IT-affin sowie „cool und kreativ“ sind. Wir müssen ihnen eine Arbeitswelt schaffen, die zu ihrem way-of-life passt. Wir müssen aktiv auf sie zugehen und nicht auf sie warten; hierbei müssen wir runter vom hohen Ross.
- Es darf aber auch kein Schlechtreden des öffentlichen Dienstes geben. Wir müssen unsere Stärken betonen, wie zum Beispiel Jobsicherheit, planbare Karriere, funktionierende Versorgungssysteme, modernes und digitales Arbeitsumfeld, Top-Performance in Banken-, Flüchtlings- und Coronakrise.

III. Podiumsdiskussion

Im Anschluss an den Impulsvortrag von Herrn Dr. Voitl wird das Thema im Rahmen einer gut einstündigen Podiumsdiskussion vertieft weiter behandelt.

Moderiert wird die Podiumsdiskussion von Herrn Jörn Fieseler, Leiter der Berliner Redaktion des Behörden Spiegels. Herr Fieseler stellt den Gästen die mitwirkenden Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Einzelnen vor und erläutert die Aufgaben, die sie gegenwärtig wahrnehmen. Zu Beginn der Diskussion rückt er die wesentlichen Aussagen von Herrn Dr. Voitl und seine Thesen noch einmal in das Blickfeld der Gäste.

Sodann erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Podiumsdiskussion Gelegenheit darzulegen, welche Aspekte und Probleme der Thematik aus ihrer Sicht wichtig und bedeutsam erscheinen. Hierbei wird deutlich, dass die Schwierigkeiten der Personalrekrutierung in Wahrheit wohl doch nicht so gravierend sein werden wie vielfach angenommen. Die Auffassung, die Anforderungen der Nachwuchsgewinnung unterlägen erheblichen Veränderungen, findet allerdings breite Zustimmung. Dass der Fachkräftemangel generell zu Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung führt, aber keineswegs ein spezifisches Problem des öffentlichen Dienstes ist, wird in der Diskussion ebenso deutlich wie der Umstand, dass der öffentliche Dienst in diesem Punkt stets mit der Wirtschaft konkurriert. Es gehe immer darum, möglichst gute und qualifizierte Kräfte für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Breiten Raum in der Diskussion nimmt die Erörterung der veränderten Wünsche und Erwartungen der heutigen Generation der Nachwuchskräfte ein. Dem Bemühen junger Leute, die Interessen von Familie und Beruf besser miteinander zu verbinden

und generell das Verhältnis der Bereiche Beruf und Privatleben zugunsten des Privatlebens zu verändern (work-life-balance), muss der öffentliche Dienst in geeigneter Weise Rechnung tragen.

Insgesamt besteht die Zuversicht, dass die Punkte, mit denen der öffentliche Dienst qualifizierte Nachwuchskräfte für sich interessieren kann, nicht zuletzt auch die Besoldung und die Versorgung, ein solches Gewicht haben, dass der öffentliche Dienst weiterhin attraktiv bleibt. Erhebliche Bedeutung komme der Qualitätssicherung zu. Bei den fachlichen und den persönlichen Anforderungen dürfe es keine Abstriche geben.

Der Verlauf der Podiumsdiskussion zeigt immer wieder, dass der öffentliche Dienst bereit sein muss, der neuen Generation von Nachwuchskräften eine Arbeitswelt zu schaffen, die zu ihren Vorstellungen passt. Man müsse auf sie zugehen und ihr Interesse und ihre Begeisterung wecken. Der öffentliche Dienst müsse dem künftigen akademischen Nachwuchs überzeugend vermitteln, dass man sich mit ihren Vorstellungen befasse und diese auch berücksichtigen wolle. Man habe schließlich ein Gesamtpaket aus sicherer beruflicher Position und eigenen Gestaltungsspielräumen im Angebot. Wenn das gelinge, seien für Bund, Länder und Kommunen beste Voraussetzungen geschaffen, die anstehenden Herausforderungen erfolgreich zu meistern.

Die Abteilungsleiterin D (Öffentlicher Dienst) des Bundesministeriums des Innern und für Heimat, Frau Katrin Walter, zieht aus Inhalt und Verlauf der Diskussion den Schluss, die Situation stelle sich in Wahrheit als deutlich besser dar als vielfach befürchtet. Es bestehe durchaus Anlass, zuversichtlich in die Zukunft zu blicken.

Zur Gestaltung und Verlauf der Diskussion ist hervorzuheben, dass es dem Moderator Jörn Fieseler durch eine geschickte Gesprächsführung und eine ideenreiche Fragestellung mit Bravour gelungen ist, die Diskussion lebhaft, kurzweilig und interessant zu gestalten sowie alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer intensiv in den Gedankenaustausch einzubeziehen.

Gegen Ende der Diskussion ermuntert Herr Fieseler auch den Kreis der anwesenden Gäste, sich mit eigenen Fragen zu Wort zu melden. Auf diese Weise finden noch einige interessante Gesichtspunkte Beachtung, die die Diskussionsrunde zusätzlich bereichern.

IV. Schlusswort und Dank

Als Vorsitzender der AhD nimmt Herr Stefan Düll abschließend Gelegenheit, sich bei Herrn Dr. Voitl und den übrigen Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmern und bei Herrn Fieseler als Moderator herzlich zu bedanken. Er bewertet die Veranstaltung als fachlich anregend und im Ergebnis sehr erfolgreich. Sie habe erneut gezeigt, dass die AhD mit ihrem jährlichen Forum in Berlin ein breites Fachpublikum anspreche und dabei auf viel Interesse stoße. Von der heutigen Veranstaltung gehe die Botschaft aus, dass es jetzt und künftig viel Sinn mache, als Akademiker in den öffentlichen Dienst zu gehen, dort interessante und verantwortungsvolle Aufgaben wahrzunehmen und so dem Land zu dienen.

Im anschließenden inoffiziellen Teil der Veranstaltung bei einem kleinen Imbiss und Getränken äußern sich zahlreiche Gäste von Verlauf und Inhalt der Veranstaltung sehr beeindruckt. Positive Erwähnung findet dabei immer wieder der Impulsvortrag von Herrn Dr. Voitl, über dessen hohes Niveau von verschiedenen Seiten anerkennende Worte zu hören sind.

Redaktion:

Stefan Düll, Vorsitzender
Peter Christensen, Geschäftsführer, verantwortlich

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,
senden Sie uns eine E-Mail an: ahd@hoehererdienst.de – Vielen Dank!**