



Bonn, Dezember 2021

[AhD Newsletter Nr.: 4/2021](#)

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.

AhD-Newsletter Dezember 2021

A.

Ergebnis der Tarifverhandlungen für die Länder

Der Entgelt-Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) ist am 30.09. 2021 ausgelaufen. Am 26.08.2021 haben die zuständigen Gewerkschaften (ver.di und dbb-tarifunion) die Forderungen bekanntgegeben, mit denen sie dann in die Verhandlungen gegangen sind.

In der Presseerklärung von ver.di vom 26.08.2021 heißt es:

„Die Gewerkschaften gehen mit einer Forderung nach 5 % mehr Gehalt und einem Mindestbetrag von 150 Euro monatlich bei einer Laufzeit von zwölf Monaten in die Einkommens- und Besoldungsrunde für den öffentlichen Dienst der Länder. Beschäftigte des Gesundheitswesens im öffentlichen Dienst der Länder sollen tabellenwirksam monatlich 300 Euro mehr erhalten. Die Ausbildungsvergütungen sollen um 100 Euro angehoben werden. Diese und weitere Forderungen hat die Bundestarifkommission der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) am Donnerstag (26. August 2021) beschlossen.

„Die Länderbeschäftigten haben in den zurückliegenden Monaten den Laden am Laufen gehalten und sich Respekt und Anerkennung verdient. Gehaltssteigerungen sind nicht nur angesichts steigender Preise zwingend notwendig“, betonte der **ver. di-Vorsitzende Frank Werneke**. Der öffentliche Dienst

der Länder könne nur mit guten Löhnen und guten Arbeitsbedingungen im zunehmenden Wettbewerb um Fachkräfte als attraktiver Arbeitgeber punkten.

ver.di strebt darüber hinaus mit den Ländern einen separaten „Verhandlungstisch“ zum Gesundheitswesen an. „Die Beschäftigten im Gesundheitswesen haben mit maximalem Einsatz gegen die Corona-Pandemie gekämpft. Das muss jetzt endlich honoriert werden“, stellte Werneke klar. ver.di habe die Erwartung, dass auch über „Restanten“ aus der Tarifrunde 2019 gesprochen werde. Dies betreffe etwa die Anhebung des Zeitzuschlags bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit in Krankenhäusern sowie die Anwendung der dynamischen Zulage für Pflegekräfte auch für die Beschäftigten der ambulanten und stationären Pflege im Justiz- und Maßregelvollzug und den Landeskrankenhäusern.

Zudem erwartet ver.di, dass Verhandlungen über tarifliche Regelungen für studentische Hilfskräfte aufgenommen und die Verhandlungszusage über Straßenbetriebsdienst und Straßenbau eingelöst werden.

ver.di führt die Tarifverhandlungen gemeinsam mit den DGB-Gewerkschaften GdP, GEW und IG BAU sowie in einer Verhandlungsgemeinschaft mit dem dbb beamtenbund und tarifunion. Die Verhandlungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) für rund 1,1 Millionen Tarifbeschäftigte (940.000 Vollzeitstellen) und 48.000 Auszubildende im öffentlichen Dienst der Länder (außer Hessen) werden am 8. Oktober 2021 in Berlin aufgenommen.

ver.di fordert die zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf die 1,2 Millionen Beamtinnen und Beamten sowie rund 880.000 Versorgungsempfänger im Bereich der Länder sowie 175.000 Beamtinnen und Beamte und 120.000 Versorgungsempfänger im Bereich der Kommunen (Angaben ebenfalls ohne Hessen).“

dbb-beamtenbund und tarifunion hat sich wie folgt geäußert:

„Deutschland braucht eine starke staatliche Daseinsvorsorge. Deshalb muss die Bezahlung im Landesdienst um 5 Prozent steigen – mindestens aber um 150 Euro.

Im Oktober starten die Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst der Bundesländer. Bei der Vorstellung der gewerkschaftlichen Forderungen am 26. August 2021 in Berlin sagte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach: ‚In den vergangenen Monaten wurde uns erneut vor Augen geführt: Ein personell auf Kante genährter und schlecht ausgerüsteter öffentlicher Dienst kann verheerende Folgen haben. Ohne eine gut aufgestellte Verwaltung bleibt jede Gesetzgebung nur Stückwerk – ob bei Sicherheit, Bildung, Gesundheit, Umwelt, Finanzen oder einem der vielen anderen Politikfelder. Deshalb muss jetzt investiert werden, auch und gerade in die Bezahlung. Nicht nur, um die zahllosen offenen Stellen zu besetzen, um Nachwuchs- und Fachkräfte zu werben. Sondern auch, um den Kolleginnen und Kollegen, die dieses Land allen Widrigkeiten zum Trotz am Laufen halten, die verdiente Wertschätzung zu zeigen.‘

Silberbach betonte zudem, dass der dbb eine Übertragung des Tarifiergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten der Länder und Kommunen erwarte. ‚In zu vielen Bundesländern müssen wir mittlerweile die Gerichte bemühen, um eine verfassungskonforme Besoldung durchzusetzen. Das ist ein Armutszeugnis für die betroffenen Landesregierungen. Ich erwarte daher, dass das Volumen des hoffentlich zügig erzielten Tarifabschlusses unverzüglich systemgerecht auf den Bereich der verbeamteten Kolleginnen und Kollegen übertragen wird.‘

Der dbb Fachvorstand Tarifpolitik Volker Geyer warnte die Arbeitgeberseite (TdL - Tarifgemeinschaft deutscher Länder), vertreten durch den niedersächsischen Finanzminister Reinhold Hilbers, vor einem harten Tarifkonflikt: ‚Es gibt Forderungen aus dem Arbeitgeberlager, durch Neubewertungen beim sogenannten Arbeitsvorgang die Eingruppierung zu verändern. Die Folge wäre, dass für tausende Stellen zukünftig geringere Einkommen gezahlt würden. Das hat nichts mit Wertschätzung zu tun und verschlechtert die Position des öffentlichen Dienstes im Werben um Fach- und Nachwuchskräfte massiv. Diesen Angriff auf die Bezahlung der Beschäftigten werden wir auf keinen Fall hinnehmen.‘

Haltung der Arbeitgeberseite:

Die Arbeitgeberseite hat durch ihren Verhandlungsführer, den niedersächsischen Finanzminister Reinhold Hilbers (CDU), zunächst auf die schwierige Situation der Länder verwiesen. Die Pandemie habe die Länder nicht nur gesundheitspolitisch, sondern auch finanziell getroffen. Sie hätten große Ausgaben tätigen müssen, um das Gesundheitswesen zu stärken, die Wirtschaft zu stützen, Kommunen unter die Arme zu greifen und den Bürgern zu helfen. Die Gesamtverschuldung sei gestiegen.

Blick zurück auf den Tarifabschluss mit Bund und Kommunen vom 26.10.2020:

Im Herbst vergangenen Jahres hatten Tarifverhandlungen für Bund und Kommunen stattgefunden. Die dritte Verhandlungsrunde, die am 22.10.2020 begonnen hatte, war am 26.10.2020 abgeschlossen worden. Die Verhandlungsparteien hatten sich auf einen Tarifabschluss mit folgenden Eckpunkten geeinigt:

*** Gehaltserhöhung:**

- 01.09.2020: zunächst keine nominelle Erhöhung („Nullrunde“)
- 01.04.2021: + 1,4 %, mindestens 50 €
- 01.04.2022: + 1,8 %

*** steuerfreie Einmalzahlung („Corona-Sonderzahlung“):**

- E 1 bis E 8: 600 €
- E 9 bis E 12: 400 €
- E 13 bis E 15: 300 €

*** Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit Ost auf das West-Niveau in zwei Schritten:**

- 01.01.2022: 39,5 Stunden
- 01.01.2023: 39 Stunden

*** Auszubildende:**

- 01.09.2020: keine Erhöhung („Nullrunde“)
- 01.04.2021: + 25 €
- 01.04.2022: + 25 €
- Einmalzahlung: 200 € (nur im Bundesbereich)

*** Laufzeit des neuen Tarifvertrages:**

- 01.09.2020 bis 31.12.2022 (28 Monate)

Vergleich der jetzigen Forderungen der Gewerkschaften mit dem Tarifabschluss für Bund und Kommunen vom 26.10.2021:

Der jetzige Forderungskatalog von ver.di und dbb bezieht sich naturgemäß auf die Situation in den Ländern im Herbst 2021 mit ihren aktuellen Gegebenheiten und Besonderheiten. Einige zeitliche und inhaltliche Zusammenhänge legen es gleichwohl nahe, beide Verhandlungsrunden zueinander in Bezug zu setzen und miteinander zu vergleichen.

Beide Verhandlungsrunden standen bzw. stehen unter dem Einfluss der Covid-19-Pandemie, beide sind die jeweils erste Verhandlungsrunde, deren thematische Schwerpunkte von dieser Pandemie beherrscht werden, und beide Verhandlungsrunden sind dadurch gekennzeichnet, dass die betroffenen öffentlichen Haushalte unverhofft mit einer dramatischen Schuldenlast zu kämpfen haben, die es vor der Pandemie so nicht gab.

Daher lohnt sich ein vergleichender Blick auf den Tarifabschluss vom 26.10.2020 und die jetzigen Forderungen. Allein bei Betrachtung der reinen Entgelterhöhungen fallen folgende Punkte auf:

Jetzige Forderungen an die TdL: Tarifabschluss 26.10.2020 für Bund und Kommunen:

01.10.2021: 5 % Entgelterhöhung , mindestens 150 €	01.09.2020: zunächst Nullrunde 01.04.2021: 1,4 % Entgelterhöhung , mindestens 50 €, 01.04.2022: 1,8 % Entgelterhöhung
--	---

Laufzeit: 12 Monate
(01.10.2021 bis 30.09.2022)

Laufzeit: 28 Monate
(01.09.2020 bis 31.12.2022)

Im Jahre 2021 werden für die Tarifbeschäftigten der Länder bei einer Laufzeit von 12 Monaten 5 % Entgelterhöhung gefordert, während man sich bei dem Tarifabschluss für Bund und Kommunen vom 26.10.2020 auf eine Entgelterhöhung um insgesamt gerade mal 3,2 % bei einer Laufzeit von 28 Monaten geeinigt hatte. Das bedeutet, dass die monatliche Erhöhungsquote bei

dem Tarifabschluss vom 26.10.2020 rund 0,11 % betrug. Die jetzige Forderung - ließe sie sich durchsetzen - würde sich auf rund 0,41 % Entgelterhöhung pro Monat belaufen. Das wäre rund viermal so viel, wie die Beschäftigten von Bund und Kommunen im vergangenen Jahr erreicht haben.

Und interessanterweise bewegt sich auch der aktuelle Tarifabschluss der Deutschen Bahn mit der GdL vom 16.09.2021 - trotz handfester Streikmaßnahmen - in einem wesentlich geringeren Bereich. Die dortige Verständigung sieht eine Lohnerhöhung von 3,3 Prozent in zwei Schritten bei einer Laufzeit von 32 Monaten vor. Zum 1. Dezember 2021 werden die Löhne um 1,5 Prozent und zum 1. März 2023 um weitere 1,8 Prozent steigen. Bezogen auf einen Monat beträgt die lineare Erhöhung ziemlich genau 0,1 %, ähnlich dem Tarifabschluss für Bund und Kommunen vom Oktober 2020.

Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen:

Da das Land Hessen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) nicht angehört,

gibt es für den Bereich der Länder zwei getrennte Tarifrunden, eine mit der TdL und eine zweite mit dem Land Hessen. Beide finden stets etwa zeitgleich statt. In diesem Jahr haben die Tarifverhandlungen für das Land Hessen zuerst begonnen (01.09.2021) und sind auch zuerst abgeschlossen worden (15.10.2021).

Die für das Land Hessen erzielte 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: 500 €
 - März 2022: 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).**

Die Gewerkschaften (dbb-tarifunion und ver.di) hatten für Hessen gefordert:

- eine **Erhöhung des Gehalts um 5 Prozent, mindestens um 175 Euro,**
- eine Erhöhung der **Ausbildungs- und Praktikantentgelte um 100 Euro** monatlich sowie die Wiederinkraftsetzung der Vorschrift zur Übernahme von Auszubildenden im TVA-H und TVA-H Pflege
- eine Laufzeit des Tarifvertrags von **12 Monaten.**

Zum Tarifabschluss für die Beschäftigten des Landes Hessen hat sich der Landesbezirk Hessen von ver.di wie folgt geäußert:

Bei den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des Landes Hessen ist ein Abschluss erzielt worden. Gewerkschaften und das Land haben umfangreiche Regelungen vereinbart, unter anderem bei den Befristungen im Hochschulbereich, bei der Digitalisierung, beim mobilen Arbeiten.

Die Gehälter steigen um 4 Prozent in zwei Schritten. Ab dem 1. August 2022 gibt es 2,2 Prozent mehr Geld, ab dem 1. August 2023 dann 1,8 Prozent, mindestens aber 65 Euro. Für die Jahre 2021 und 2022 gibt es steuer- und sozialabgabenfreie Sonderzahlungen von jeweils 500 Euro und jeweils 250 Euro für die Auszubildenden. Die Ausbildungsentgelte steigen zweimal um 35 Euro, und zwar ebenfalls zum 1. August 2022 und 2023. Die Laufzeit beträgt 28 Monate.

Die Verhandlungsführerin der Gewerkschaften und ver.di Bundesvorstandsmitglied Christine Behle: „Mit diesem Abschluss tragen wir der schwierigen Corona-Situation Rechnung. Wichtig ist, dass der Reallohnverlust für die Beschäftigten, die nicht nur in der Pandemie für das Funktionieren des Staates sorgen, vermieden werden konnte. Insbesondere die Sonderzahlung in Höhe von insgesamt 1.000 Euro wirkt direkt bei den Beschäftigten. Damit stellt sie eine starke soziale Komponente dar. Die zusätzlichen Vereinbarungen enthalten einige zukunftsweisende Themen wie Tarifverträge zur Digitalisierung und zum mobilen Arbeiten. Besonders hervorzuheben sind die Verbesserungen für die Auszubildenden mit einer unbefristeten Übernahme ab der Abschlussnote 3 und einer verbesserten Einstufung nach bestandener Ausbildung.“

Für Lehrkräfte wird eine Entgeltordnung erarbeitet. Studentische Hilfskräfte erhalten künftig einen Mindestlohn von 12 Euro die Stunde. Bezüglich befristeter Beschäftigung im Hochschulbereich werden die Gespräche mit dem Ziel der Ausweitung unbefristeter Stellen fortgesetzt. Auch ein Tarifvertrag Digitalisierung gehört zum Abschluss. Er bietet Beschäftigten Sicherheit bei betrieblichen Veränderungen durch die Digitalisierung. Ein Tarifvertrag Mobiles Arbeiten gibt den Rahmen für örtliche Dienstvereinbarungen vor, die mobiles Arbeiten verbindlich regeln sollen.

Das Tarifergebnis soll zeit- und wirkungsgleich auf die Landes- und Kommunalbeamt*innen übertragen werden.

Volker Geyer, dbb-Fachvorstand Tarifpolitik, erklärte zum Tarifabschluss mit dem Land Hessen:

Der dbb und das Land Hessen haben sich auf einen Tarifabschluss geeinigt. Damit steigen die Einkommen um insgesamt mehr als 4 Prozent. Das Land wird außerdem ein modernerer Arbeitgeber.

„Insgesamt ist das mit Blick auf die Einkommen ein sehr ordentlicher Kompromiss“, sagte dbb Tarifchef und Verhandlungsführer Volker Geyer nach der Einigung am 15. Oktober 2021. „Die eigentliche Stärke bei diesem Tarifabschluss liegt aber in den zahlreichen strukturellen Verbesserungen, die den öffentlichen Dienst auf allen Ebenen attraktiver für Nachwuchs- und Fachkräfte machen und damit neue Perspektiven schaffen.“ Konkret steigen die Einkommen zum 1. August 2022 um 2,2 Prozent und ein Jahr später nochmal um 1,8 Prozent (mindestens aber 65 Euro). Auszubildende erhalten zu diesen Zeitpunkten jeweils 35 Euro mehr. Für ihre Leistung erhalten die Beschäftigten außerdem in diesem und im nächsten Jahr jeweils eine Sonderzahlung in Höhe von 500 Euro (steuer- und abgabenfrei; Auszubildende: 250 Euro). Die Laufzeit des Tarifvertrages beträgt 28 Monate.

Zu den strukturellen Neuheiten gehört unter anderem ein verbindlicher Anspruch der Beschäftigten auf Qualifizierung. Die Möglichkeiten für mobiles Arbeiten werden ausgebaut und erste Optionen zur Umwandlung von Entgelt in Freizeit geschaffen. Für eine verbesserte Familienfreundlichkeit gibt es künftig einen Anspruch auf Freistellung von 20 Prozent der Arbeitszeit in den ersten 8 Wochen nach der Geburt eines Kindes für den nichtgebärenden Elternteil. Auszubildende mit der Abschlussnote „Befriedigend“ oder besser werden unbefristet übernommen. Eingeführt werden zudem beschleunigte Aufstiegsmöglichkeiten für neu eingestellte Beschäftigte (neue Entgeltstufen 1a und 1b), insbesondere für selbst ausgebildete Nachwuchskräfte (zukünftig Übernahme in Entgeltstufe 2). Für Führungskräfte wurden zusätzliche Entwicklungsmöglichkeiten geschaffen (Einführung Entgeltgruppe 16). Die 2017 eingeführten Regelungen zum „Landesticket“ für den Öffentlichen Personennahverkehr werden verlängert.

„Neben dem sehr respektablen Tarifabschluss ist für uns von entscheidender Bedeutung, dass die linearen Erhöhungsschritte in den kommenden beiden Jahren auf die Besoldung und Versorgung übertragen werden und die Beamtinnen und Beamten auch die verdienten Sonderzahlungen bekommen. Das hat uns Innenminister Peter Beuth heute fest zugesagt“, sagte Heini Schmitt, der Vorsitzende des dbb Hessen. „Insgesamt haben wir damit zwar nicht alle unsere Ziele erreicht, aber für die heutigen und zukünftigen Beschäftigten im hessischen Landesdienst doch sehr deutliche Verbesserungen erzielt.“

Das Hessische Ministerium des Innern und für Sport hat sich in einer Pressemitteilung vom 15.10.2021 wie folgt geäußert:

Nach intensiven Verhandlungen haben sich das Land Hessen und die Gewerkschaften am Freitagmorgen auf einen Tarifabschluss 2021 geeinigt. Die Laufzeit beträgt insgesamt 28 Monate (Beginn: 1. Oktober 2021). Für alle 45.000 Tarifbeschäftigten des Landes bedeutet die Einigung: mehr Geld auf dem Gehaltszettel, steuerfreie Corona-Sonderzahlungen und ein umfangreiches Zukunftspaket. Der neue Hessentarif liefert wichtige Antworten auf aktuelle Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt: Der Job beim Land wird digitaler, mobiler, familienfreundlicher und schafft weitere Anreize zur Fachkräftesicherung.

„Unsere Auszubildenden, Angestellten und Beamten haben während der Corona-Pandemie verlässlich und mit hervorragendem Engagement ihren wichtigen Dienst zum Wohle der Bürgerinnen und Bürger geleistet. Auch wenn Hessen stabil durch die Pandemie gekommen ist, können wir die Auswirkungen auf den Staatshaushalt nicht ausklammern. Die Generationengerechtigkeit zu wahren, ist für das Land Auftrag und Verpflichtung. Unser Tarifabschluss erkennt aber messbar an, dass steigende Preise aufgrund der Folgen der Corona-Pandemie zu höheren Kosten für unsere Beschäftigten führen. Im Hessentarif 2021 haben wir einen fairen Kompromiss mit einem ordentlichen Ergebnis in wirtschaftlich schwierigen Zeiten gefunden. Mit der Sonderzahlung unterstreichen wir unsere große Wertschätzung für das Engagement in den vergangenen eineinhalb Jahren, mit dem Lohnplus von vier Prozent erhalten alle Beschäftigten auch langfristig mehr Geld im Portemonnaie. Wir stellen uns heute im Wettbewerb um kluge Köpfe noch innovativer und familienfreundlicher auf. Diese guten Ergebnisse wollen wir, soweit es möglich ist, auch auf unsere Beamtinnen und Beamten übertragen. Ich bin zuversichtlich, dass der Hessische Landtag dieser Empfehlung auch folgen wird“, sagte der Hessische Innenminister Peter Beuth.

„Mit dem Tarifabschluss konnten wir unseren eigenen Tarif weiter stärken und hessische Besonderheiten und Schwerpunkte für die Beschäftigten vereinbaren, die dafür sorgen, dass sich unser Land weiterhin im Wettbewerb mit den anderen öffentlichen Arbeitgebern, aber auch mit der Privatwirtschaft keineswegs zu verstecken braucht. Wir werden digitaler, mobiler und noch familienfreundlicher. Zudem können unsere Beschäftigten auch über das aktuelle Jahr hinaus zu jeder Tages- und Nachtzeit kostenlos Bus- und Bahn fahren und weiterhin am Wochenende sowie wochentags die kostenlose Mitnahmeregelung für Familienangehörige nutzen“, erklärte der Innenminister.

Tarifverhandlungen für die übrigen Länder (TdL):

Während der Tarifabschluss für die Beschäftigten des Landes Hessen bereits am 15.10.2021 erzielt werden konnte, zogen sich die Verhandlungen für die übrigen Länder (TdL), die am 08.10.2021 begonnen hatten, noch wochenlang hin. Sie konnten nach nicht ganz einfachen Verhandlungen und einer ganzen Reihe von Warnstreiks am 29.11.2021 abgeschlossen werden.

Die Tarifvertragsparteien haben sich wie folgt geeinigt:

- **Die 1,1 Millionen Tarifbeschäftigten der Länder (außer Hessen) erhalten Anfang kommenden Jahres eine steuerfreie Zahlung nach den Corona-Regelungen in Höhe von 1.300 Euro,**
- Auszubildende, Praktikanten und Studierende erhalten zur gleichen Zeit 650 Euro steuerfrei,

- **am 01.12.2022 werden die Entgelte um 2,8 Prozent erhöht.**
- die Entgelte von Auszubildenden, Praktikanten und Studierenden werden ab Dezember 2022 um 50 Euro bzw. um 70 Euro im Gesundheitswesen angehoben,
- die Übernahmeregelung für Auszubildende wird wieder in Kraft gesetzt,
- **der Tarifabschluss hat eine Laufzeit von 24 Monaten (bis zum 30.09. 2023).**

Die Länder sagten zu, das Tarifergebnis zeit- und inhaltsgleich auf die 1,2 Millionen Beamtinnen und Beamten sowie rund 880.000 Versorgungsempfänger im Bereich der Länder sowie 175.000 Beamtinnen und Beamte und 120.000 Versorgungsempfänger im Bereich der Kommunen zu übertragen. Diese Aussage lässt nicht erkennen, ob die Versorgungsempfänger an der Corona-Zulage partizipieren werden oder nicht. In Schleswig-Holstein soll beabsichtigt sein, die Versorgungsempfänger von der Corona-Zahlung auszunehmen. Sollte das zutreffen, müsste wohl davon ausgegangen werden, dass die übrigen Länder ebenso verfahren werden.

dbb-tarifunion bewertete den Tarifabschluss vom 29.11.2021 wie folgt:

„Das war eine harte Auseinandersetzung“, so der dbb Chef am 29. November 2021 in Potsdam weiter. Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) habe zuvor über drei Verhandlungsrunden hinweg jede Einigungsmöglichkeit mit ihrer Forderung, über den Arbeitsvorgang die Eingruppierung aller Kolleginnen und Kollegen strukturell zu verschlechtern, blockiert. „Diesen Knoten konnten wir heute endlich durchschlagen. Da die TdL in der Sache ohnehin vor dem Bundesverfassungsgericht klagt, warten wir diese Entscheidung ab und sprechen dann gegebenenfalls über die nötigen Konsequenzen. Darauf hätten wir uns allerdings auch schon viel früher einigen können.“

Mit 2,8 Prozent auf 24 Monate wurde im linearen Bereich das Maximum rausgeholt und auch die steuer- und abgabenfreie Corona-Sonderzahlung von 1300 Euro sei ein real spürbarer Erfolg so der dbb Chef. „Ich sage aber auch: Unsere Kolleginnen und Kollegen hätten mehr verdient gehabt und für einen konkurrenzfähigen öffentlichen Dienst braucht es auch mehr. Wir wissen das. Die Bürgerinnen und Bürger wissen das. Und in Sonntagsreden wird das auch von jedem Ministerpräsidenten und jeder Ministerpräsidentin bestätigt. Am Verhandlungstisch in Potsdam ist den Arbeitgebenden diese Erkenntnis aber abhandengekommen.“

„Einzig im Krankenhausbereich hat die TdL sich auf einige notwendige und überfällige Verbesserungen eingelassen“, ergänzte Volker Geyer, dbb Fachvorstand Tarifpolitik. „Dort kommt es für die Kolleginnen und Kollegen, die ganz besonderen Belastungen ausgesetzt sind, zu substantiellen Einkommensverbesserungen. Das ist ein wichtiges Signal, sowohl mit Blick auf die sich darin ausdrückende Wertschätzung für die Kolleginnen und Kollegen als auch für die dringend notwendige Attraktivitätssteigerung der Pflege insgesamt.“

Ver.di nahm zum Tarifabschluss wie folgt Stellung:

29.11.2021 - Nach schwierigen Verhandlungen hat ver.di ein Ergebnis im Tarifkonflikt für die Beschäftigten der Länder erzielt. 2,8 Prozent plus eine steuerfreie Zahlung in Höhe von 1.300 Euro konnte ver.di

aushandeln. Die Beschäftigten im Gesundheitsbereich bekommen mehr Geld durch Erhöhungen der Zulagen.

In den Verhandlungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) konnten die Gewerkschaften durchsetzen, dass die 1,1 Millionen Tarifbeschäftigten der Bundesländer Anfang kommenden Jahres eine steuerfreie Zahlung nach den Corona-Regelungen in Höhe von 1.300 Euro erhalten. Auszubildende, Praktikant*innen und Studierende erhalten zur gleichen Zeit 650 Euro steuerfrei.

Am 1. Dezember 2022 werden die Entgelte um 2,8 Prozent erhöht. Ausgenommen sind die Länderbeschäftigten in Hessen, das Bundesland gehört nicht zur TdL. Für die Beschäftigten hier hatte ver.di Mitte Oktober einen Tarifabschluss ausgehandelt.

Die Entgelte von Auszubildenden, Praktikant*innen und Studierenden werden ab Dezember 2022 um 50 Euro und um 70 Euro im Gesundheitswesen angehoben. Die Übernahmeregelung für Auszubildende wird wieder in Kraft gesetzt. Der Tarifabschluss hat eine Laufzeit von 24 Monaten.

Der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke bezeichnete die Einigung als ein „in weiten Teilen respektables Ergebnis“. Für die Beschäftigten im Gesundheitswesen habe ver.di spürbare Einkommensverbesserungen erreicht. Dort werden zum 1. Januar 2022 die Zulagen zum Teil deutlich erhöht. Der Geltungsbereich der allgemeinen Pflegezulage wurde erweitert. Künftig bekommen unter anderem auch Logopäd*innen, Diätassistent*innen oder medizinische Fachangestellte die Hälfte der Zulage, also 70 Euro pro Monat.

Beispielsweise wird an den Unikliniken die Intensiv- und Infektionszulage von 90 auf 150 Euro erhöht und steigt damit um bis zu 67 Prozent. Das Tarifiergebnis bringt etwa für eine Intensivpflegekraft eine durchschnittliche monatliche Einkommenssteigerung von 230 Euro, für Physiotherapeut*innen von durchschnittlich mehr als 180 Euro und für Beschäftigte in Laborberufen ebenfalls von mehr als 220 Euro. Hinzu kommt jeweils noch die einmalige steuerfreie Zahlung von 1.300 Euro.

„Das Ergebnis ist ein weiterer Zwischenschritt auf unserem Weg zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen. Das werden wir in zukünftigen Tarifrunden fortsetzen“, betonte Werneke. Auch die ver.di-Jugend habe in der Tarifrunde mit viel Engagement und Kreativität an den Streiks teilgenommen und dadurch für Einkommenssteigerungen gesorgt, die sich sehen lassen können. „Auch so macht man den öffentlichen Dienst für junge Menschen attraktiv“, so Werneke. Ein wesentlicher Erfolg für ver.di ist die Abwehr der massiven Angriffe der Länderarbeitgeber auf die Eingruppierungsregeln, den so genannten Arbeitsvorgang.

Die Entgeltsteigerung von 2,8 Prozent bezeichnete Werneke als „absolut nicht befriedigend“. Er sagte, die in der Verhandlungskommission habe man lange diskutiert, ob eine Laufzeit über 24 Monate hinaus akzeptabel sein, um zu einem höheren Prozentwert zu kommen. „Aber wir haben uns dagegen entschieden, weil einfach so unklar ist, wie sich die Preissteigerung entwickelt in den nächsten Jahren“, sagte er.

Stellungnahme der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (Verhandlungsführer: Finanzminister Reinhold Hilbers, Niedersachsen):

„Trotz außergewöhnlich schwieriger Rahmenbedingungen haben die Tarifvertragsparteien Verantwortung bewiesen und ein für alle Seiten tragbares Ergebnis erzielt,“ kommentierte der Verhandlungsführer der Länder, Finanzminister Reinhold Hilbers, die heutige Einigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder. „Die Corona-Pandemie verlangt den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes weiterhin Außergewöhnliches ab, dafür gebührt ihnen unser aller Dank und unsere Anerkennung. Gerade in der besonders belasteten Krankenversorgung haben wir daher überproportionale Verbesserungen vereinbart. Allerdings stehen die Haushalte der Länder aufgrund des wirtschaftlichen Einbruchs und angesichts der staatlichen Unterstützungsmaßnahmen unter einem zusätzlichen Konsolidierungsdruck. Bei dieser Ausgangslage halte ich die heutige Einigung für ein gutes und verantwortungsvolles Ergebnis. Damit haben wir verlässliche Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Haushalte für die kommenden 24 Monate geschaffen“, so Minister Hilbers weiter.

Die Beschäftigten der Länder erhalten eine Corona-Sonderzahlung in Höhe von 1.300 Euro. Außerdem steigen die Entgelte der Beschäftigten zum 1. Dezember 2022 um 2,8 Prozent. Die Laufzeit der Vereinbarung beträgt 24 Monate bis zum 30. September 2023.

Die Tarifeinigung wird die TdL-Länder für die Tarifbeschäftigten rund 2,2 Milliarden Euro kosten. Eine eventuelle Übertragung des Ergebnisses auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger der Länder obliegt den jeweiligen Landesgesetzgebern.

Vergleich des (TdL-)Tarifabschlusses vom 29.11.2021 mit dem Tarifabschluss für Hessen vom 15.10.2021:

Interessant ist es, den Tarifabschluss der TdL mit dem für das Land Hessen zu vergleichen. Bei zwei unterschiedlichen Tarifrunden, die in unmittelbarem inhaltlichen und zeitlichen Zusammenhang zueinander stehen, hat der Abschluss, der zuerst erfolgt, naturgemäß gewisse Auswirkungen auf den weiteren Verlauf und das Ergebnis der anderen Tarifrunde. Dass der zweite Abschluss deutlich anders ausfällt, ist eher unwahrscheinlich.

Nachdem für Hessen eine Entgelterhöhung von 2,2 % zum 01.08.2022 und um weitere 1,8 % zum 01.08.2023 (also insgesamt 4,0 % für 28 Monate = etwa 0,14 % pro Monat) vereinbart war, konnte man davon ausgehen, dass der Abschluss für die TdL schließlich in vergleichbarem Rahmen liegen würde. So ist es auch gekommen. Das Entgelt für die Tarifbeschäftigten der TdL wird zum 01.12.2022 - also erst in einem Jahr - um 2,8 % erhöht. Zuvor gibt es nur die einmalige nicht tabellenwirksame Corona-Zulage. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 01.10.2021 bis 31.09.2023 (24 Monate). Das bedeutet, dass die tabellenwirksame monatliche Steigerung - bezogen auf die Gesamtlaufzeit des Tarifvertrages - nur etwa 0,12 % beträgt. Gefordert waren 5 % für 12 Monate. Das wären monatlich etwa 4,2 % gewesen. Dieser Vergleich berücksichtigt die steuerfreie Corona-Zulage, bei der es sich der Sache nach um eine nicht tabellenwirksame Einmalzahlung handelt, nicht. Mit Blick auf das erreichte Ergebnis darf die Frage erlaubt sein, ob es klug war und in der Öffentlichkeit auf Sympathie und Verständnis stieß, nach dem Abschluss für Hessen eine ersichtlich nicht annähernd erreichbare Forderung von 5 % für 12 Monate weiterhin aufrecht zu erhalten und zu ihrer Durchsetzung Warnstreiks, namentlich im Gesundheits- und Pflegebereich - einzusetzen.

B.

Rechtsentwicklung im Bereich 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 inzwischen 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 werden die Dienst-, Anwärter- und Versorgungsbezüge 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 erhöhen sich die Dienst- und Versorgungsbezüge

zum 1. April 2021 um 1,2 Prozent und

zum 1. April 2022 um 1,8 Prozent.

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.

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, von Bündnis 90 / Die Grünen und von der FDP getragen wird. Der SPD-Abgeordnete Olaf Scholz wurde am 00.12. 2021 zum neuen Bundeskanzler gewählt. Neue für das Dienstrecht zuständige Bundesministerin des Innern ist die bisherige SPD-Fraktionsvorsitzende im Hessischen Landtag, Nancy Faeser.

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 Einstellungsvoraussetzungen 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. Da 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 ist, haben für die Tarifbeschäftigten der Länder jetzt aktuell neue Tarifverhandlungen stattgefunden. Sie sind am 29. November 2021 zum Abschluss gekommen (Ergebnis siehe oben).

Für die Beamten und Versorgungsempfänger der Kommunen stehen Besoldungs- bzw. Versorgungsanpassungen nach dem Tarifabschluss vom 26.10.2020 nicht an. Ihre Besoldung bzw. Versorgung richtet sich nach dem (Landes-)Besoldungsgesetz des Landes, zu dem sie gehören. Der Tarifvertrag für die Länder ist am 30.09.2021 ausgelaufen. 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.

3. Gegenwärtige Situation in den einzelnen Ländern:

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

Danach sind Besoldung und Versorgung im Jahr 2020 zum 1. Januar linear um 3,2 % erhöht worden. Die Anwärtergrundbeträge sind um weitere 50 Euro gestiegen. Zum 1. Januar 2021 wurden Besoldung und Versorgung um weitere 1,4 % angehoben.

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

Baden-Württemberg hat am 14.03.2021 einen neuen Landtag gewählt. Die bisherigen Regierungspartner GRÜNE und CDU bilden auch die neue Landesregierung.

Der Koalitionsvertrag zwischen den GRÜNEN und der CDU enthält folgende Aussage:

„Die Prämien der privaten Krankenversicherung orientieren sich nicht wie bei der gesetzlichen Krankenversicherung am Einkommen, sondern am Beitrittsalter und am Gesundheitszustand. Beamtinnen und Beamte mit niedrigen und mittleren Einkommen sowie Teilzeitkräfte werden dadurch überproportional belastet. Wir wollen Beamtinnen und Beamten des Landes Baden-Württemberg daher die Möglichkeit bieten, sich ohne finanzielle Nachteile für die gesetzliche Krankenversicherung zu entscheiden. Hierzu wird das Land den Arbeitgeberanteil übernehmen, wenn die Voraussetzungen für eine Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung bestehen und ein Beitritt zur gesetzlichen Krankenversicherung erfolgt. Die Koalition sieht in dieser Entscheidung keine Veränderung der bundesrechtlichen Normen für die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung sowie des Beihilfesystems.“

Im Freistaat **Bayern** ist das Gesetz zur Anpassung der Bezüge 2019/2020/2021 (Gesetzentwurf vom 14. Mai 2019 - LT-Drucksache 18/2014) am 2. August 2019 verkündet worden und damit in Kraft getreten. Für das Jahr 2020 sieht das Gesetz vor, dass die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger in Bayern unter Berücksichtigung des Tarifabschlusses für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder zum 1. Januar eine lineare Besoldungserhöhung von 3,2 % erhalten. Zum 1. Januar 2021 ist eine weitere Erhöhung von 1,4 % vorgesehen.

Gegenwärtig laufen in Bayern die Vorbereitungen der besoldungsrechtlichen Änderungen, die erforderlich sind, um der jüngsten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum Alimentationsprinzip Rechnung zu tragen.

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

Am 26.09.2021 hat in Berlin die 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.“

Für das Land **Brandenburg** hat der dortige Landtag das Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2019/2020/2021 (BbgBVAnpG 2019/2020/2021) verabschiedet. Es ist am 20. Juni 2019 rückwirkend zum 1. Januar 2019 in Kraft getreten (LT-Drucksache 6/431). Das Gesetz sieht vor, dass die Besoldungs- und Versorgungsbezüge im Land Brandenburg zum 1. Januar 2020 um 3,7 % erhöht werden. Zum 1. Januar 2021 ist eine Erhöhung um weitere 1,4 % erfolgt.

Für die Freie Hansestadt **Bremen** hat die Bremische Bürgerschaft am 9. Mai 2019 - und damit noch vor den Bürgerschaftswahlen, die am 26. Mai 2019 stattgefunden haben - das „Gesetz zur Anhebung der Lehramtsbesoldung und zur Anpassung der Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezüge 2019/2020/2021 (Drucksache 19/ 2158) einstimmig beschlossen. Danach sind die Bezüge zum 1. Januar 2020 um 3,2 % erhöht worden; zum 1. Januar 2021 wurden sie um weitere 1,4 % erhöht.

In der Freien und Hansestadt **Hamburg** sind die Besoldungsregelungen im Hamburgischen Gesetz zur Besoldungs- und Beamtenversorgungsanpassung 2019/ 2020/2021“ getroffen worden. Nach diesem Gesetz erhalten die Beamten und Versorgungsempfänger in Hamburg zum 1. Januar 2020 um 3,2 % erhöhte Bezüge. Zum 1. Januar 2021 wurden die Bezüge um weitere 1,4 % erhöht. Die Versorgungsrücklage entfällt ab 2020 generell. Die Hamburgische Bürgerschaft hat das Gesetz am 11. September 2019 verabschiedet; am 1. Oktober 2019 ist es verkündet worden und rückwirkend zum 1. Januar 2019 in Kraft getreten.

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 Tarifrunde abgeschlossen worden.

In welcher Form dieser Tarifabschluss auf die aktiven Besoldungs- und die Versorgungsempfänger übertragen wird, bleibt abzuwarten. Bis zu einer gesetzlichen Neuregelung bleibt das am 29. Juli 2019 verkündete Gesetz über die Anpassung der Besoldung und Versorgung in Hessen in den Jahren 2019, 2020 und 2021 und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (HBesVAnpG 2019/2020/2021 - LT-Drucksache 20/ 625) in Kraft. Danach sind die Bezüge der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger in Hessen zuletzt zum 1. Januar 2021 um 1,4 % erhöht worden.

Nachdem die Besoldungsanpassung in **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 inzwischen 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.“

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

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

worden, dass die Erhöhung der Grundgehaltssätze zum 1. Juni 2017 mindestens im Umfang von monatlich 75 Euro erfolgt.

Mit dem Gesetz von 2019 ist vorgesehen, die Bezüge der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger anzuheben. Im Jahr 2020 sind die Bezüge zum 1. März 2020 um 3,2 % erhöht worden; zum 1. März 2021 wurden sie um weitere 1,4 % erhöht.

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

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

Für 2020 bedeutet das zum 1. Januar 2020 eine Steigerung von 3,2 % und zum 1. Januar 2021 um weitere 1,4 %. Soweit im Tarifbereich Entgelte über die vorgenannten Prozentsätze hinaus erhöht und strukturelle Verbesserungen in der Entgeltordnung vorgenommen werden, ist dies bei der Anpassung der Beamten- und Versorgungsbezüge nicht nachvollzogen worden. Es handele sich um strukturelle Maßnahmen, die nicht der mit der Bezügeanpassung bezweckten Teilhabe der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger an der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse dienen.

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

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.“

Für das **Saarland** regelt das Gesetz zur Anpassung von Besoldungs- und Versorgungsbezügen in den Jahren 2019, 2020 und 2021 und zur Änderung dienstrechtlicher Bestimmungen die Besoldung und Versorgung der Beamten. Das Gesetz wurde am 13. Juli 2019 verkündet und ist sodann in Kraft getreten. Durch dieses Gesetz ist das Tarifergebnis zwar wirkungsgleich, aber zeitverzögert auf den Beamtenbereich übertragen werden soll. So sind die Bezüge zum 1. Juni 2020 um 3,2 % und zum 1. April 2021 um 1,7 % erhöht worden.

Im Freistaat **Sachsen** ist das vom Landtag verabschiedete Gesetz zur Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge 2019/2020/2021 sowie zur Änderung weiterer besoldungsrechtlicher Vorschriften“ (Drucksache 6/17566) am 13. Juli 2019 verkündet worden und rückwirkend zum 1. Januar 2019 in Kraft getreten. Das Gesetz geht davon aus, dass eine umfassende 1:1-Übertragung der Tarifeinigung vom 2. März 2019 auf die Besoldung aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht möglich war. Es sieht daher die Übertragung entsprechend den verfassungsrechtlichen Vorgaben am tabellenwirksamen Gesamtvolumen der Tarifeinigung vor, um beide Statusgruppen – Tarifbeschäftigte und Beamte – angemessen zu behandeln. Damit sollen die Kriterien des Bundesverfassungsgerichtes eingehalten werden. Mithin ist die Tarifeinigung für 2020 auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger im Freistaat Sachsen in der Weise übertragen worden, dass ab 1. Januar 2020 die Besoldung für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger um 3,2 % und zum 1. Januar 2021 um weitere 1,4 % angehoben wird.

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

Im Land **Sachsen-Anhalt** ist das Landesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2019/2020/2021 am 25. Oktober 2019 verkündet worden und damit in Kraft getreten (LT-Drucksache 7/4475). Mit diesem Gesetz ist die Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge für die Beamten und Richter an die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse durch die zeit- und inhaltsgleiche (systemgerechte) Übernahme des Tarifabschlusses für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L) vom 2. März 2019 vorgenommen worden. Die Dienst- und Versorgungsbezüge der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger sind zum 1. Januar 2020 um 3,2 % erhöht worden; sie wurden zum 1. Januar 2021 um weitere 1,4 % erhöht. Die Übernahme der im Tarifergebnis enthaltenen Mindesterhöhungsbeträge in Höhe von 100 Euro monatlich (2019), 90 Euro monatlich (2020) und 50 Euro (2021) sieht das Gesetz nicht vor.

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

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.

Der Freistaat **Thüringen** hat das Tarifergebnis vom 2. März 2019 „zeitgleich und systemgerecht“ auf die Beamten und Versorgungsempfänger übertragen. Das Thüringer Gesetz zur Anpassung der Besoldung und der Versorgung in den Jahren 2019 bis 2021 ist am 23. Juli 2019 verkündet worden. Das Gesetz sieht vor, dass Thüringens Beamte mit den Tarifbeschäftigten „gleichziehen“. Für 2020 bedeutet das eine Erhöhung um 3,2 % zum 1. Januar und für 2021 eine Erhöhung um weitere 1,4 %.

In 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.

C.

Neueste Rechtsprechung

Aus erfolgreicher Bewerbung eines Beamten bei einem anderen Dienstherrn folgt kein Anspruch auf Zustimmung des bisherigen Dienstherrn zur Abordnung oder Versetzung:

Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 27. April 2021 - 2 VR 3.21 -

Leitsätze:

1. Die verwaltungsgerichtliche Überprüfung der Ermessenserwägungen des Dienstherrn bei der Ablehnung einer von dem Beamten begehrten Abordnung mit dem Ziel der Versetzung erstreckt sich grundsätzlich nur auf das Vorliegen von Ermessensfehlern i. S. v. §§ 40 VwVfG, 114 VwGO.
2. Aus dem Umstand, dass der Beamte sich einem Auswahlverfahren bei der aufnehmenden Behörde als am besten geeigneter Bewerber i. S. v. Art. 33 Abs. 2 GG erwiesen hat, folgt kein Anspruch des Beamten gegen seinen Dienstherrn auf Zustimmung zu seiner Abordnung oder Versetzung.

Prozessbeobachtung beim EuGH durch Richter des vorlegenden Gerichts ist kein richterliches Amtsgeschäft. Reisen dorthin sind keine Dienstreisen:

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 15. April 2021 - 2 C 13.20 -

Leitsätze:

1. Dienstreisen eines Richters bedürfen dann keiner Genehmigung, wenn sie im Rahmen richterlicher Amtstätigkeit erfolgen. Die Bestimmung darüber, ob eine genehmigungsfreie richterliche Dienstreise vorliegt, richtet sich nach objektiven Kriterien.
2. Die Prozessbeobachtung einer mündlichen Verhandlung vor dem Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) durch einen Richter des vorlegenden Gerichts in einem Vorabentscheidungsverfahren nach Art. 267 AEUV ist kein richterliches Amtsgeschäft.
3. Der Anspruch eines Richters auf unmittelbare und genehmigungsfreie Kommunikation zwischen ihm als Mitglied des vorlegenden nationalen Gerichts und dem Gerichtshof der Europäischen Union ist nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union auf schriftlichen, digitalen und fernmündlichen Dialog angelegt. Reisetätigkeiten erfasst dieser Dialog nicht.

Im laufenden Disziplinarverfahren kann der betreffende Beamte aus einem Auswahlverfahren um einen Beförderungsdienstposten ausgeschlossen werden:

Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 28. Mai 2021 - 2 VR 1.21 -

Leitsatz:

Der Dienstherr ist berechtigt, einen Beamten für die Dauer eines gegen ihn geführten Disziplinarverfahrens wegen der damit begründeten Zweifel an dessen Eignung aus einem Auswahlverfahren um einen förderlichen Dienstposten ausschließen. Dies ist gerichtlich nur dann zu beanstanden, wenn angesichts der gegen den Beamten erhobenen Vorwürfe offensichtlich kein Anlass gegeben war, ein Disziplinarverfahren gegen ihn einzuleiten, oder wenn im Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung der Verdacht eines Dienstvergehens nicht mehr gegeben ist oder wenn der Abschluss des Disziplinarverfahrens rechtsmissbräuchlich verzögert wurde.

Wird ein Antrag auf Aussetzung einer vorläufigen Dienstenthebung nach Abschluss der Berufungsinstanz gestellt, ist das Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung darüber berufen:

Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz vom 12. Juli 2021

- 11 B 10831/21.OVG -

Leitsätze:

1. Wird ein Antrag auf Aussetzung einer vorläufigen Dienstenthebung und Einbehaltung von Dienstbezügen nach Abschluss der Berufungsinstanz gestellt, so ist das Bundesverwaltungsgericht das für die Entscheidung über diesen Antrag berufene Gericht.
2. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Bestimmung des Abschlusses der Berufungsinstanz ist bei einem Hauptsacheverfahren, bei dem im Berufungsurteil die Revision nicht zugelassen worden ist, die Nichtabhilfeentscheidung des Berufungsgerichts über die zuvor eingelegte Nichtzulassungsbeschwerde.

Bei heterogenem Bewerberfeld, bei denen nicht für alle dienstliche Beurteilungen vorliegen, dürfen andere Auswahlinstrumente nicht gleichgewichtig herangezogen werden:

Beschluss des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs vom 14. Juli 2021 - 1 B 1822/20 -

Leitsatz:

Ein heterogenes Bewerberfeld mit Bewerbern, für die keine dienstlichen Beurteilungen, sondern Arbeitszeugnisse vorliegen, rechtfertigt es grundsätzlich nicht, im Verhältnis der Bewerber, für die dienstliche Bewerbungen vorliegen, deren Ergebnisse durch das gleichgewichtige Heranziehen von Auswahlinstrumenten wie Intelligenztests und strukturierten Auswahlgesprächen zu entwerten.

Maßgebend für die gerichtliche Überprüfung einer Beförderungsauswahl ist die Sach- und Rechtslage im Zeitpunkt der angegriffenen Entscheidung:

Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen vom 29. Juli 2021

- 1 B 10721/21 -

Leitsätze:

1. Maßgebend für die Überprüfung der Rechtmäßigkeit einer Beförderungsauswahl durch die Verwaltungsgerichte ist grundsätzlich die Sach- und Rechtslage im Zeitpunkt der angegriffenen Auswahlentscheidung des Dienstherrn.

2. Wird ein Auswahlverfahren zur Vergabe einer Beförderungsstelle fortgesetzt, nachdem eine fehlerbehaftete (erste) Auswahlentscheidung aufgehoben wurde, ist dementsprechend auf die Sach- und Rechtslage im Zeitpunkt der erneuten Auswahlentscheidung abzustellen.
3. Die den Verwaltungsgerichten obliegende Kausalitätsprüfung, ob die nicht nur theoretische Möglichkeit besteht, dass der unterlegene, um Rechtsschutz nachsuchende Bewerber bei einer beanstandungsfreien künftigen Auswahlentscheidung ausgewählt werden wird, ist hingegen auf der Grundlage der Sach- und Rechtslage im Zeitpunkt der gerichtlichen (Beschwerde-)Entscheidung vorzunehmen.

Bei Anlassbeurteilung ist Leistungssteigerung bzw. -abfall gegenüber der vorherigen Regelbeurteilung zu begründen. Grundsatz, dass einer Beurteilungsnote bei einem höheren Statusamt gegenüber derselben Note bei einem niedrigeren Statusamt mehr Gewicht zukommt, gilt nicht ausnahmslos:

Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Sachsen-Anhalt vom 31. März 2021

- 1 M 12/21 -

Leitsätze:

1. In einem Regelbeurteilungssystem trifft den Beurteiler einer Anlassbeurteilung die Pflicht, einen Leistungsvorsprung (oder -abfall) zu begründen, und zwar um so mehr, je kürzer der betrachtete Zeitraum seit der letzten Beurteilung und je größer der einem Beamten nunmehr attestierte Bewertungsunterschied ausfällt. Dies gilt umso mehr, wenn der Beamte zwischenzeitlich befördert wurde.
2. Zu den Begründungsanforderungen bei der Aufrechterhaltung von Spitzennoten, wenn der Beamte im vorherigen Amt bereits bei den Einzelmerkmalen und der Gesamtnote ausschließlich mit Spitzennoten beurteilt wurde.
3. Zu der aus Art. 33 Abs. 2 GG resultierenden Pflicht des Dienstherrn, dafür Sorge zu tragen, dass innerhalb des Geltungsbereichs seiner Beurteilungsrichtlinie die Bewertungsgrundsätze einheitlich vorgenommen werden, und zu den Folgen, wenn in Teilbereichen des Verwaltungszweiges, für den einheitliche Beurteilungsrichtlinien erlassen worden sind, aufgrund eines unterschiedlichen Verständnisses des Inhalts von Bewertungsmaßstäben eine uneinheitliche Beurteilungspraxis eingetreten ist.
4. Ob nach ihrem Gesamtergebnis wesentlich gleiche Beurteilungen vorliegen, die einen weiteren Leistungsvergleich ermöglichen, richtet sich nicht allein nach dem formalen Gesamturteil, sondern es sind bei einem Vergleich der Gesamtergebnisse zudem etwaige Unterschiede im Maßstab der Beurteilung der Bewerber zu berücksichtigen, die u. a. dann in Betracht kommen, wenn sich bei konkurrierenden Bewerbern die dienstlichen Beurteilungen auf unterschiedliche Statusämter beziehen.
5. Beziehen sich die Beurteilungen der konkurrierenden Bewerber auf unterschiedliche Statusämter, so kann grundsätzlich angenommen werden, dass bei formal gleicher Bewertung die Beurteilung des Beamten im höheren Statusamt grundsätzlich besser ist als diejenige des in einem niedrigeren Statusamt befindlichen Konkurrenten.

6. Der Grundsatz vom höheren Statusamt gilt indes nicht ausnahmslos und kann nicht schematisch auf jeden Fall einer Beförderungskonkurrenz zwischen zwei Beamten unterschiedlicher Statusämter angewendet werden. Vielmehr hängt das zusätzlich zu berücksichtigende Gewicht der in einem höheren Statusamt erteilten Beurteilung von den Umständen des Einzelfalls ab. Insbesondere ist der Grund für eine statusrechtliche Besserstellung in den Blick zu nehmen, und ob zwischen den Ämtern der Konkurrenten eine unmittelbare Beförderungshierarchie besteht.
7. Bei den Ämtern der Besoldungsordnung R ist zu prüfen, ob und inwieweit sich Statusunterschiede aus bzw. in den Bereichen der Rechtspflege und der Verwaltung ergeben.
8. Das Leistungsprinzip des Art. 33 Abs. 2 GG lässt es in bestimmten Fällen zu, dass der Dienstherr die Kandidaten im Anschluss an einen Vergleich der Gesamturteile anhand der für das Beförderungsamt wesentlichen Einzelaussagen der dienstlichen Beurteilungen weiter vergleicht. Dies kommt insbesondere bei wesentlich gleichem Gesamtergebnis in Betracht. Bei nicht wesentlich gleichen Beurteilungen ist der unmittelbare Vergleich einzelner Feststellungen ausnahmsweise bei Vorliegen zwingender Gründe zulässig.

Personalvertretung kann sich nicht mehr auf einen Informationsmangel berufen, wenn sie die beabsichtigte Maßnahme billigt, statt weitere Informationen zu verlangen:

Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen vom 11. Juli 2021

- 1 A 4946/18 -

Leitsatz:

Abgesehen von dem Fall einer für sie nicht erkennbaren oder auf Täuschung beruhenden

Unterrichtung kann eine zu beteiligende Personalvertretung sich nicht mehr auf einen Informationsmangel berufen, wenn sie eine beabsichtigte Maßnahme billigt, statt die erfolgte Unterrichtung als unzureichend zu rügen und weitere Informationen zu verlangen. In diesem Fall kann eine etwa gegebene, von der Personalvertretung aber hingenommene Verletzung ihres Informationsanspruchs zugleich (erst recht) nicht zur formellen Rechtswidrigkeit der beabsichtigten Maßnahme führen, weil die Beteiligung der Personalvertretung nicht in erster Linie den Individualinteressen eines Beschäftigten dient, sondern der Wahrung der Belange der Gesamtheit der Beschäftigten und der Dienststelle als ganzer.

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!**