

| Inhaltsverzeichnis | Seite |
|---|-------|
| Aktuelles aus dem Bund und den Ländern | 1 |
| <i>Baden-Württemberg</i> | |
| Ein Dienstherr im Wandel? Von grün-rot zu grün-schwarz | 16 |
| <i>Schleswig-Holstein</i> | |
| Schriftverkehr aus Anlass von Besoldungsstrukturmaßnahmen in Schleswig-Holstein | 18 |
| <i>Berlin</i> | |
| Bundesweiter Besoldungsvergleich 2016 | 20 |
| Politische Grundsätze der ULA | 25 |
| Impressum | 28 |

*Sehr geehrte Kolleginnen,
sehr geehrte Kollegen,*

unser Augenmerk gilt auch in diesem Jahr der Gehaltsentwicklung im Bund und in den Ländern. Die Besoldungsentwicklung führt zunehmend zu Spannungen innerhalb und zwischen den Ländern und insbesondere auch in Berlin zum Bund hin. Niemand kann momentan vorhersehen, wann und wie sich diese Spannung entlädt, aber vom Grundsatz her baut sich zunehmend eine ähnliche Situation auf wie die, die Anfang der 1970er Jahre zur Zentralisierung der Besoldung beim Bund geführt hatte.

In dieser Ausgabe unseres Jahresheftes drucken wir erstmals die gesamte vergleichende Übersicht ab, die wir zu diesem Thema führen (Seite 20 ff.). Sehr herzlichen Dank auch an dieser Stelle an unseren Mitgliedsverband Berliner Verwaltungsjuristen, der die Übersicht laufend aktualisiert.

Auf einen weiteren besoldungsrechtlichen und besoldungspolitischen Gesichtspunkt bezieht sich der Beitrag unseres Mitgliedsverband des höheren Verwaltungsdienstes Schleswig-Holstein in diesem Heft (Seite 17). Das Abstandsgebot zwischen den Besoldungsstufen ist immer wieder ein Thema. Rechtlich relevant wurde es zuletzt in einem Urteil des Verfassungsgerichtshofes für das Land Nordrhein-Westfalen (VerfGH 21/13) vom 1. Juli 2014. Konkret gestoppt wurde mit dem Urteil die Entscheidung der Landesregierung, die Besoldung bis einschließlich A 12 zu erhöhen, ab einschließlich A 13 jedoch für alle Besoldungsgruppen eine Nullrunde festzulegen. Politisch präsent ist das Thema auch wieder bei der letzten Besoldungsrunde. Praktisch alle Länder haben den Mindestbetrag von 75 € Besoldungserhöhung aus dem Tarifvertrag übernommen.

Die jüngste Entwicklung zur Besoldung sowie wichtige beamtenrechtliche oder beamtenpolitische Entwicklungen skizzieren wir nun nachstehend.



Dr. Wolfgang Bruckmann

Der **Bund** hat den Tarifabschluss vom 29. April 2016 inhalts- und zeitgleich auf die Beamten, Richter, Soldaten und Versorgungsempfänger des Bundes übertragen. Die Dienst- und Versorgungsbezüge wurden dementsprechend rückwirkend zum 1. März 2016 um 2,2 % und werden zum 1. Februar 2017 um weitere 2,35 % erhöht werden.

Entschieden hat der Bund auch über die Verlängerung des Versorgungsrücklagengesetzes. Die Geltungsdauer des Gesetzes ist bisher auf das Jahresende 2017 befristet gewesen. Sie wurde nun bis 31. Dezember 2024 verlängert. Immerhin wird die Versorgungsrücklage künftig pro Erhöhungsrunde nur einmal erhoben und nicht mehr für jeden Erhöhungsschritt gesondert. Das bedeutet, dass bei einer Besoldungserhöhungsrunde, die in zwei getrennten Schritten erfolgt, künftig nicht mehr – wie bisher – die Versorgungsrücklage von 0,2 % bei beiden Schritten abgezogen wird, sondern nur noch beim ersten Schritt. Die Gesamtbelastung für die betroffenen Beamtinnen und

Beamten fällt bis 2024 damit insgesamt nach dem neuen Modus geringer aus als wenn der alte Modus fortgeschrieben worden wäre. Von einer ursprünglich angedachten Verlängerung bis 2031 hatte der Bund wieder Abstand genommen. Die nunmehrige Verlängerung ist wieder befristet und erfolgt dem Vernehmen nach letztmalig. Bereits im Rahmen der Besoldungsanpassungsrunde 2016/17 wurde im Vorgriff auf die künftige Regelung nur die Teilerhöhung für 2016 mit der Versorgungsrücklage belastet, die Teilerhöhung für 2017 wird hingegen nicht belastet sein. Ob der Gesetzentwurf zügig verabschiedet wird, ist noch unklar. Da allerdings in der Sachverständigenanhörung vor dem Innenausschuss am 17. Oktober 2016 weder der DGB noch die Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft noch der dbb grundlegenden Widerstand angekündigt haben und Professor Pechstein darauf verwiesen hat, dass das Bundesverfassungsgericht in einer Entscheidung zur Versorgungsrücklage ausgeführt hat, dass durch diese Regelung den Beamten kein eigener Beitrag zur Finanzierung ihrer Versorgung abgefordert wird, gilt diese verfassungsrechtliche Einschätzung auch für die strukturgleiche und inhaltlich abgeschwächte Fortführung der Regelung.

Baden-Württemberg hat am 13. März 2016 einen neuen Landtag gewählt. Bündnis 90/Die Grünen und CDU haben sich in der Folge zu einer Koalition zusammengeschlossen. Das für die Besoldung zuständige Finanzministerium, das bisher von der SPD geleitet wurde, ist mit der Grünen-Politikerin Edith Sitzmann besetzt worden. Näher erläutert die aktuelle politische Situation in Baden-Württemberg der Beitrag unseres Mitgliedsverband der höheren Verwaltungsbeamten Baden-Württemberg (Seite 16). Schwerpunkte im Recht des öffentlichen Dienstes sollen nach dem Koalitionsvertrag die Frauenförderung (Beförderungen; Übernahme von Leitungsfunktionen) und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein. Außerdem soll eine Attraktivitätsoffensive für Nachwuchskräfte in den öffentlichen Verwaltungen gestartet werden. Einzelheiten, wie diese politischen Vorgaben umgesetzt werden sollen, sind noch nicht bekannt. Immerhin will man die Ab-

senkung der Eingangsbesoldung, für deren Beseitigung sich die AhD in einem Schreiben an den bisherigen Finanzminister Dr. Schmid ausgesprochen hatte, nun bis zum Jahr 2022 schrittweise rückgängig machen.

Für die Besoldung 2016 ist die neue Landesregierung bei den Regelungen geblieben, die der vorige Landtag auf der Basis des Tarifiergebnisses vom Frühjahr 2015 noch getroffen hatte. Das bedeutet, dass die Angehörigen der Besoldungsgruppen bis einschließlich A 9 ihre diesjährigen Besoldungserhöhungen nominell in gleicher Höhe wie die Tarifbeschäftigten und zeitgleich mit diesen zum 1. März 2016 erhalten haben. Für die Angehörigen der Besoldungsgruppen A 10 bis A 12 sind die Bezüge zum 1. Juli 2016 erhöht worden. Die Besoldung für A 13 bis A 16 und die übrigen Besoldungsordnungen ist erst zum 1. November 2016 in Kraft getreten.

Besorgniserregend sind aktuelle Informationen aus Baden-Württemberg, wonach es dort im politischen Raum Überlegungen gibt, den Versorgungshöchstsatz von 71,75 % abzusenken.

Der Freistaat **Bayern** hat die Bezüge der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger zum 1. März 2016 um 2,3% erhöht (2. Stufe der Umsetzung des Tarifiergebnisses 2015). Weiterer Anpassungsbedarf entsteht erst wieder, wenn im kommenden Frühjahr die Tarifrunde bei den Ländern stattgefunden hat. Erste Signale deuten jedoch darauf hin, dass man in Bayern grundsätzlich bereit ist, auch das nächste Tarifiergebnis auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger inhalts- und zeitgleich zu übertragen.

In **Berlin** hat am 18. September 2016 eine Wahl zum Abgeordnetenhaus stattgefunden und die bisherige Regierungskoalition aus SPD und CDU hat ihre parlamentarische Mehrheit verloren. Am 17. November haben SPD, Die Linke und Bündnis 90/Die Grünen ihren Koalitionsvertrag veröffentlicht. Bereits die bisherige Koalition hatte politisch entschieden, die Besoldung schrittweise dem Durchschnitt aller Länder anzugleichen.

Daraufhin sind Besoldung und Versorgung zum 1. August 2015 zunächst um 3 % angehoben worden. In den Jahren 2016 und 2017 wollte man Besoldungs- und Versorgungsanpassungen vornehmen, die jeweils um 0,5 % über der Tarifierhöhung liegen. Dementsprechend ist in diesem Jahr verfahren worden. Das bedeutet, dass die Bezüge zum 1. August 2016 um 2,8 % (Tarifergebnis 2,3 % zzgl. 0,5 %) angehoben worden sind. Diese Linie setzt die neue Koalition offenbar fort. Nach dem Koalitionsvertrag soll die Beamtenbesoldung bis 2021 dem durchschnittlichen Niveau der anderen Bundesländer angepasst werden. Und für 2017 wird eine Summe von 30 Mio. Euro für die Anpassung der Beamtenbesoldung eingestellt. Eine stufenweise Heraufsetzung des Pensionsalters soll zudem erst geprüft werden, sobald die Heranführung der Besoldung an den Durchschnitt der Bundesländer erreicht ist. Der Koalitionsvertrag bekennt sich ausdrücklich zum Vorrang des Beschäftigtenverhältnisses vor dem Beamtenverhältnis. Letzteres soll nur noch dort neu eingegangen werden, „wo es aus hoheitlichen Gründen erforderlich ist“. Allein darüber, was unter diese Formulierung fällt, wird seit Jahrzehnten diskutiert. Im Bundesrat will man sich außerdem für die Bürgerversicherung einsetzen.

Auch wenn es natürlich zu begrüßen ist, dass die neue Regierung die Korrektur der desolaten Besoldungspolitik fortsetzt, die die Vorgängerregierung nach jahrelanger Hartleibigkeit bei diesem Thema schließlich doch eingeleitet hat, lässt das Gesamtpaket wenig beamtenpolitische Überzeugung erkennen. Insbesondere dem Geist von Art. 33 Abs. 4 GG wird die Linie im Koalitionsvertrag nicht gerecht. Er verlangt, dass hoheitliche Befugnisse in der Regel Beamten zu übertragen sind. Die geradezu umgekehrte Überlegung aus dem Koalitionspapier, in welchen Bereichen aus hoheitlichen Gründen Beamte erforderlich sind, stellt sich deshalb verfassungsrechtlich überhaupt nicht. Rechtfertigungspflichtig ist verfassungsrechtlich das Beschäftigtenverhältnis im hoheitlichen Bereich als Abweichung von der Regel, nicht jedoch das Beamtenverhältnis als verfassungsrechtlicher Regelfall!

Das Land **Brandenburg**, das vor einiger Zeit ein ganzes Paket komplett neuer Landesgesetze zur Ablösung des bis dahin noch fortgeltenden Bundesrechts im Bereich des gesamten Beamtenrechts in Kraft gesetzt hat, ist weiterhin damit beschäftigt, ein sogenanntes „Bereinigungsgesetz“ durch die parlamentarischen Beratungen zu bringen und zu verabschieden, um zahlreiche gesetzgeberische Unzulänglichkeiten, die inzwischen offenbar geworden sind, wieder zu beseitigen. Das Gesetzgebungsverfahren wird voraussichtlich noch einige Zeit in Anspruch nehmen.

Die Besoldung und Versorgung ist in Brandenburg zum 1. Juli 2016 um 2,1 % (2,3 % abzüglich 0,2 % Versorgungsrücklage) angehoben worden.

Zur Bewältigung der Flüchtlingszahlen setzt Brandenburg vermehrt Pensionisten für entsprechende Verwaltungsaufgaben ein. Um diesen Weg für den betreffenden Personenkreis attraktiv zu gestalten, will man das Beamtenversorgungsrecht dahin ändern, dass jeder Hinzuverdienst von Ruhestandsbeamten, die das gesetzliche Ruhestandsalter bereits erreicht haben, nicht mehr auf das Ruhegehalt angerechnet wird. Das Gesetzgebungsverfahren mit den beabsichtigten Maßnahmen soll in Kürze abgeschlossen sein.

In der Freien Hansestadt **Bremen** ist ein vollständig neues Landesbesoldungsgesetz in Vorbereitung, das das bisher noch als Landesrecht fortgeltende Bundesbesoldungsgesetz (Stand: 2006) mit zahlreichen landesrechtlichen Folgeänderungen endgültig ablösen soll. Der entsprechende Gesetzentwurf wurde vom Senat verabschiedet und liegt nun der Bürgerschaft zur Beratung und Entscheidung vor. Inhaltlich ist von Bedeutung, dass bei dieser Gelegenheit die Besoldung für Teildienstfähige neu geregelt werden soll. Vorgesehen ist, dass dieser Personenkreis künftig eine Besoldung erhält, bei der zusätzlich zu dem der anteiligen Arbeitszeit entsprechenden Prozentsatz die Hälfte des Differenzbetrages zur vollen Besoldung gezahlt wird.

Beim Thema Besoldungsanpassung bleibt es in Bremen bei der politischen Festlegung aus der Koalitionsvereinbarung des vergangenen Jahres. Danach soll ab 2017 nach Abschluss der jeweiligen Tarifverhandlungen für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger das Tarifergebnis mit dem betreffenden Steigerungssatz unverändert übernommen werden, der Zeitpunkt des Inkrafttretens kann jedoch unter Umständen ein paar Monate hinausgeschoben wird. Für das Jahr 2016 hat man - wie auch schon 2015 – die Bezüge der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger in Bremen für alle Laufbahnen einheitlich mit vier Monaten Verzögerung in gleichem Umfang erhöht wie die Entgelte der Tarifbeschäftigten. Das bedeutet konkret, dass die Bezüge im Jahre 2016 zum 1. Juli um 2,3 % erhöht worden sind.

Die politische Linie, den jeweiligen Tarifabschluss stets inhaltsgleich, aber unter Umständen mit zeitlicher Verzögerung auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger zu übertragen, ist im Grundsatz zu begrüßen, weil damit Modalitäten der Besoldungsanpassung wie im Jahr 2013 (doppelte Nullrunde für den höheren Dienst) wohl ausgeschlossen sind; die im Verhältnis zu den Tarifbeschäftigten verzögerte Inkraftsetzung bedeutet aber eine generelle Benachteiligung der Beamten, für die es sachliche Gründe nicht gibt.

In der Freien und Hansestadt **Hamburg** ist zum 1. März 2016 die zweite Stufe der Besoldungserhöhung infolge der Tarifierhöhung vom Frühjahr 2015 wirksam geworden. Die Besoldung und Versorgung wurde um 2,1 % (2,3 % abzüglich 0,2 % Versorgungsrücklage) erhöht.

Aktuell ist die hamburgische Verwaltung im Polizeibereich mit der Entbündelung von Planstellen beschäftigt. Ausgangspunkt ist die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts zur sog. Topfwirtschaft. In der faktisch insoweit hauptbetroffenen Laufbahn des gehobenen Dienstes wird es in Hamburg künftig nur noch Bündelungen von jeweils zwei Ämtern geben, und zwar zum einen A 9 und A 10, zum anderen A 11 und A 12.

Im Übrigen hat Hamburg in dem Verfahren zum Streikverbot von Beamten, das gegenwärtig beim Bundesverfassungsgericht anhängig ist, eine Stellungnahme abgegeben und ausgeführt, dass das Streikverbot für alle Beamten uneingeschränkt erhalten bleiben muss.

Hessen ist im Anschluss an die Tarifverhandlungen vom Frühjahr 2015 für das Jahr 2015 bei der im Koalitionsvertrag zwischen CDU und Bündnis 90/Die Grünen vorgesehenen Nullrunde geblieben. Auch auf der Grundlage des Urteils des Bundesverfassungsgerichts vom 5. Mai 2015 – bestätigt in einem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 17. November 2015 – hat man in Hessen keinen Anlass gesehen, von dieser politischen Absicht abzuweichen. Nach dem Koalitionsvertrag soll in den kommenden Jahren die Besoldung – unabhängig vom jeweiligen Tarifergebnis – für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger nur um 1 % erhöht werden. Entsprechend sind für das Jahr 2016 zum 1. Juli 2016 die Dienst- und Versorgungsbezüge um 1,0 % angehoben worden. Ob es auch im kommenden Jahr bei einer Erhöhung von nur 1,0 % sein Bewenden haben wird, bleibt abzuwarten. Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 5. Mai 2015 zur Beamtenbesoldung ist es aber eher unwahrscheinlich, dass eine erneute Erhöhung um nur 1 % noch verfassungsgemäß wäre. Man kann die eigene Besoldungsstruktur somit auch langsam aber vorsätzlich gegen die Wand fahren. Verantwortungsvolle Politik sieht anders aus. Und vor Sätzen in der Koalitionsvereinbarung „Uns ist bewusst, dass wir von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere aber auch von den Beamtinnen und Beamten einen dauerhaften Beitrag zur Konsolidierung des Haushaltes verlangen. Deshalb werden wir im Gegenzug die wöchentliche Arbeitszeit im Beamtenbereich im Jahr 2017 auf 41 Stunden absenken.“ steht man inzwischen ratlos. Dieses Argument wird seit Jahrzehnten verwendet und kann auch aus der Natur der Sache noch Jahrzehnte verwendet werden. Wenigstens gibt es seit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Alimentation einen Maßstab, der diesem Argument auch Grenzen setzt.

In **Mecklenburg-Vorpommern** ist am 4. September 2016 ein neuer Landtag gewählt worden. SPD und CDU setzen ihre große Koalition fort. Der künftige Kurs im Bereich des Beamten- und Besoldungsrechts bleibt abzuwarten. Mit deutlich anderen Akzentsetzungen als bisher ist aber eher nicht zu rechnen. Im Koalitionsvertrag findet sich dazu soweit ersichtlich jedoch nichts; nur die Feststellung, dass man kompetente und motivierte Beschäftigte und Beamte will und braucht.

Für die Beamtenbesoldung 2016 und 2017 hat man schon im vergangenen Jahr eine Regelung getroffen. Danach ist die Besoldung zum 1. September 2016 um 2,0 % erhöht worden. Zum 1. Juli 2017 wird die Besoldung um weitere 1,75 % angehoben. Die Tarifrunde im Frühjahr 2017 wird somit keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Besoldung desselben Jahres haben.

In **Niedersachsen** sind die Besoldungs- und Versorgungsbezüge zuletzt zum 1. Juni 2016 um 2,0 % erhöht worden.

Für die Besoldung 2017 und 2018 hat die Landesregierung bereits die politische Festlegung getroffen, das Ergebnis der Tarifverhandlungen nicht abzuwarten, sondern die Besoldungs- und Versorgungsanpassung vorab zu regeln. Die Bezüge in Niedersachsen werden danach zum 1. Juni 2017 um 2,5 % und zum 1. Juni 2018 um weitere 2,0 % angehoben werden.

Niedersachsen wendet im Beamtenrecht weitgehend noch Bundesrecht auf dem Stand von 2006 an. Die Arbeiten an eigenständigen landesgesetzlichen Vorschriften für das Beamtenrecht, das Besoldungsrecht, das Beamtenversorgungsrecht und weitere beamtenrechtliche Teilgebiete, dauern an. Substantielle Änderungen im Verhältnis zum bisher geltenden Bundesrecht sind aber nicht beabsichtigt. Mit dem neuen Landesbesoldungsgesetz werden für den Bereich der A-Besoldung aber nun auch in Niedersachsen (endlich) die Erfahrungsstufen eingeführt. Das Gesetzgebungsverfahren gestaltet sich langwierig.

In **Nordrhein-Westfalen** sind Besoldung und Versorgung in diesem Jahr zum 1. August um 2,1 % (2,3 % abzüglich 0,2 % Versorgungsrücklage) erhöht werden.

Die politischen Vorüberlegungen für die Besoldungsanpassungsrunde 2017/2018, wonach der Tarifabschluss 2017 – wohl mit Blick auf die Landtagswahl im Mai 2017 – inhaltsgleich, aber wohl um einige Monate zeitverzögert, auf den Bereich der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger übertragen werden sollte, ist nur noch mit Einschränkungen aktuell. Während zunächst der Eindruck bestand, künftig sollen die Tarifabschlüsse stets inhaltsgleich, wenn unter Umständen auch zeitverzögert übernommen werden, ist nun zu vernehmen, diese Aussage hatte sich allein auf das Jahr 2017 und damit nur auf den ersten Schritt der Besoldungsanpassung 2017/18 bezogen. Das bedeutet, bei einem Tarifabschluss im Frühjahr 2017 mit zweijähriger Laufzeit und Tarifierhöhungen in zwei Stufen, einer 2017 und einer weiteren 2018, wird über die zweite Stufe der Besoldungsanpassung nun vermutlich erst nach der Landtagswahl entschieden.

In einem umfassenden Dienstrechtsmodernisierungsgesetz, das zum 1. Juli 2016 in Kraft getreten ist, ist unter anderem die Besoldungstabelle neu gefasst worden. Die bisherige Sonderzahlung, die als Weihnachtsgeld jeweils mit den Dezemberbezügen ausgezahlt wurde, ist in die Tabelle eingearbeitet worden und wird künftig jeden Monat anteilig mit ausgezahlt. In diesem Punkt ist aber eine für den höheren Dienst ungünstige Regelung vorgesehen. Die jährliche Sonderzahlung, die ursprünglich einmal für alle Laufbahnen einheitlich ein volles Monatsgehalt betrug, betrug zuletzt für den einfachen und mittleren Dienst 60 %, für den gehobenen Dienst 45 % und für den höheren Dienst 30 % eines Monatsgehalts. Mit diesen Prozentsätzen ist die Sonderzahlung jetzt in die Tabelle eingearbeitet worden. Dadurch sind die unterschiedlichen Prozentsätze auf Dauer festgeschrieben worden. Eine strukturelle Veränderung der Besoldungstabelle zu Lasten des höheren Dienstes ist die Folge; die Besoldungsabstände zwischen Ämtern

unterschiedlicher Laufbahnen werden auf diese Weise spürbar verringert.

In dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz ebenfalls enthalten ist eine Regelung, nach der Beamte, die über das gesetzliche Ruhestandsalter hinaus im aktiven Dienst verbleiben, einen Besoldungszuschlag von 10% erhalten können. Voraussetzung hierfür ist aber, dass an ihrem Verbleiben im Dienst ein besonderes öffentliches Interesse besteht. Die Möglichkeit für diesen Besoldungszuschlag ist bis zum 31. Dezember 2019 befristet. Offenbar hat man mit dieser Regelung insbesondere den Polizeidienst im Blick. Hier werden 500 Stellen geschaffen und man erkennt wohl, dass es seine Zeit braucht, diese Stellen mit neuem Personal auch zu besetzen.

Interessant ist eine Entscheidung des Verwaltungsgerichts Düsseldorf vom 5. September 2016. In einem Konkurrentenstreitverfahren, bei dem es um die Frage ging, ob weibliche Bewerber bei nur „im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung“ gegenüber männlichen Bewerbern bevorzugt befördert werden dürfen, hat das Gericht die beantragte einstweilige Anordnung erlassen und die Beförderung der betreffenden Frauen vorläufig untersagt. Das Gericht hält die auf § 19 Abs. 6 des Landesbeamtengesetzes gestützte Auswahlentscheidung des Landes Nordrhein-Westfalen für verfassungswidrig. Das Gericht hat seine Entscheidung damit begründet, für die genannte Vorschrift, die seit 1. Juli 2016 in Kraft ist, fehle dem Land die Gesetzgebungskompetenz. In § 9 des Beamtenstatusgesetzes, das maßgebliches Bundesrecht sei, seien Ernennungen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf das Geschlecht vorzunehmen. Diese bundesrechtliche Regelung sei abschließend. Für eine einschränkende landesrechtliche Regelung, als die § 19 Abs. 6 des Landesbeamtengesetzes NRW erscheine, sei daher kein Raum mehr.

In **Rheinland-Pfalz** hat am 13. März 2016 eine Landtagswahl stattgefunden. Inzwischen ist eine Landesregierung im Amt, die sich auf eine Koalition aus SPD, FDP und Grüne stützt. Der

Koalitionsvertrag sieht vor, dass die Attraktivität des öffentlichen Dienstes erhalten und verbessert werden soll. In gut ausgebildeten und engagierten Beamtinnen und Beamten und Beschäftigten sieht der Koalitionsvertrag, wie der Koalitionsvertrag in Berlin, die Voraussetzung für gutes und verlässliches Verwaltungshandeln zum Wohle der Bürgerinnen und Bürger unseres Landes und der Wirtschaft. Man erkennt in der Koalition auch, dass „gute Arbeit auch entsprechend vergütet werden muss. Die Ergebnisse der Tarifverhandlungen, die Inflation und die Löhne sind grundsätzlicher Maßstab der Entwicklung der Besoldung und Versorgung. Wir streben im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten an, die Tarifabschlüsse der Tarifgemeinschaft der Länder für die Beschäftigten des Landes auch für die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger zu übernehmen.“ Es ist somit noch nicht aller Hoffnung auf eine angemessene Besoldungsentwicklung Abend, aber versprochen hat die Koalition auch noch nichts.

Die Ministerialzulage hält man im Koalitionsvertrag jedoch nicht mehr für zeitgemäß. Sie werde daher über einen Zeitraum von zwei Jahren vollständig abgeschafft. Im Grunde ist die Ministerialzulage aber in Berlin bereits seit 1997 abgeschafft und es gibt sie nur noch als Zahlungen aus Übergangs- oder Bestandsschutzregelungen, die im Zuge der Abschaffung erlassen worden sind. Man betont inzwischen, dass die Ministerialzulage nicht zum Kernbereich der beamtenrechtlichen Alimentation gehört. Nicht umsonst trägt die entsprechende Regelung jedoch die Bezeichnung Bestandsschutz. Verlässlichkeit ist halt im Leben immer wieder Zufall. Die Begründung zur Abschaffung legt jedoch den Schluss nahe, dass man sich beim Abfassen des Koalitionsvertrages nicht bewusst war, dass die Zulage im Grunde bereits abgeschafft ist. Zur Abschaffung von Überleitungs- und Bestandsschutzvorschriften passt diese Begründung nicht wirklich: „Sowohl in den Landesministerien als auch in den nachgeordneten Bereichen werden verantwortungsvoll und leistungsadäquat die Aufgaben des öffentlichen Dienstes erfüllt. Vor diesem Hintergrund ist die Auszah-

lung einer besonderen Zulage in den Ministerien nicht mehr zeitgemäß.“ Auch inhaltlich könnte man hier einiges anmerken. Dass sich die Rolle eines Ministeriums strukturell abhebt von der anderer Behörden liegt auf der Hand. Wenn man bedenkt, dass Zulagen im Regelfall besondere Belastungen im Arbeitsumfeld oder der Aufgabe ausgleichen sollen, kann ich nicht erkennen, weshalb Verantwortung und politische Turbulenz, in der in einem Ministerium häufig gearbeitet werden muss, weniger geworden sein soll als früher. Offenbar ist man in der Landesregierung jedoch der Ansicht, dass dies alles durch die hohe Bewertung der Stellen im Ministerium abgegolten ist.

Zur Abschaffung der Ministerialzulage hat sich die AfD mit einem Brief an die Ministerin der Finanzen des Landes Rheinland-Pfalz gewandt. Dem Antwortschreiben, das inzwischen vorliegt, ist zu entnehmen, dass von der angekündigten Abschaffung der Ministerialzulage entgegen dem Wortlaut im Koalitionsvertrag nur ein vergleichsweise kleiner Personenkreis betroffen sei, da es Altfälle mit Besitzstandswahrung gebe. Für diese Gruppe solle die bisher noch weitergezahlte Zulage jetzt wegfallen. Fazit: entweder schlampig formulierter Koalitionsvertrag oder bewusste Stimmungsmache mit beamtenpolitischen Themen. Hoffen wir einmal, dass die guten Ansätze im Koalitionsvertrag zur Besoldung wirksam werden und nicht der Kampf um die Ministerialzulage die wahre Einstellung der Koalition zu ihren Beamtinnen und Beamten widerspiegelt.

Die gesetzliche Regelung, nach der die Bezüge für Beamte, Richter und Versorgungsempfänger bis einschließlich 2016 jährlich um nur 1,0 % erhöht werden sollten, hat das Land noch im vergangenen Jahr aufgehoben. Die Dienst- und Versorgungsbezüge für die Jahre 2015 und 2016 sind bereits entsprechend dem Tarifabschluss vom Frühjahr 2015 inhalts- und zeitgleich erhöht worden. Die Erhöhung 2016 ist zum 1. März 2016 wirksam geworden.

Im Saarland wurden die Bezüge im Jahr 2015 um 1,9 % (2,1 % abzüglich 0,2 % Versorgungs-

rücklage) angehoben, für das Jahr 2016 um 2,1 % (2,3 % abzüglich 0,2 % Versorgungsrücklage). Für die Besoldungsgruppen A 2 bis A 9 sind die Erhöhungen in 2016 zum 1. Juli wirksam geworden, für die Besoldungsgruppen A 10 bis A 13 zum 1. September und für die Besoldungsgruppen A 14 und höher sowie für die anderen Besoldungsordnungen zum 1. November.

Für die Übernahme der Tarifrunde 2017 auf den Beamtenbereich könnte die Landtagswahl am 26. März 2017 von Bedeutung sein. Die Tarifverhandlungen zwischen den Tarifpartnern TdL und dbb/ver.di beginnen am 18. Januar 2017. Die dritte Verhandlungsrunde ist auf den 16./17. Februar 2017 terminiert. Von Seiten der Gewerkschaften wird angestrebt, dass die Frage der Besoldungs- und Versorgungsanpassung noch vor der Landtagswahl mit der Landesregierung geklärt wird. Die Landesregierung hat inzwischen schon ihre Bereitschaft signalisiert, das Tarifergebnis inhaltsgleich auf die Beamten- und Versorgungsempfänger zu übertragen, allerdings wieder mit einer zeitlichen Staffelung. Das bedeutet, dass die Beamten und die Versorgungsempfänger die Erhöhung nicht nur nicht zeitgleich mit den Tarifbeschäftigten erhalten, sondern erneut nicht einmal zu einem einheitlichen verspäteten Zeitpunkt, sondern je nach Besoldungsgruppen zeitlich gestaffelt.

Der Freistaat Sachsen hat seine Entscheidung, den Tarifabschluss inhaltlich und zeitlich ohne Abstriche auf den Bereich der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger zu übertragen, auch in diesem Jahr umgesetzt und die Bezüge im Jahr 2016 einheitlich zum 1. März 2016 um 2,3 % erhöht. Wie nach der Tarifrunde 2017 mit der Anpassungsverfahren wird, steht noch nicht fest.

Im Gesetzgebungsverfahren befindet sich in Sachsen der Entwurf eines „Gesetzes zur Wiederherstellung der verfassungsgemäßen Besoldung“ nach den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts vom letzten Jahr. Mit dem Gesetz soll die Besoldung der Beamten und Richter im Freistaat Sach-

sen so angepasst werden, dass sie wieder verfassungsgemäß ist. Mit Beschluss vom 17. November 2015 hatte das Bundesverfassungsgericht einige Regelungen des Sächsischen Besoldungsgesetzes für verfassungswidrig erklärt, insbesondere für die Jahre nach der Streichung der Jahressonderzahlung ab 2011.

Auch in **Sachsen-Anhalt** ist am 13. März 2016 ein neuer Landtag gewählt worden; hier hat die bisherige Regierungskoalition aus CDU und SPD ihre parlamentarische Mehrheit ebenso verloren wie die bisherigen Koalitionen in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und im Land Berlin. Die neue Landesregierung wird nun von einer Koalition aus CDU, SPD und Bündnis 90 / Die Grünen getragen. Um die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in Sachsen-Anhalt dauerhaft sicherzustellen, will man den öffentlichen Dienst – so der Koalitionsvertrag – schrittweise attraktiver ausgestalten. Im Einzelnen ist dazu vorgesehen, die Beamtenbesoldung noch im Jahr 2016 entsprechend der aktuellen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation anzupassen. Dieser Punkt ist auch bereits mit einer Nachzahlung umgesetzt. Die Kostendämpfungspauschale für die Beihilfe und die Heilfürsorge wird zum 1. Januar 2017 ersatzlos gestrichen. Die Jahressonderzahlung wird wieder eingeführt. Ab dem Jahr 2017 wird bis Besoldungsgruppe A 8 eine Pauschale in Höhe von 600,00 € bezahlt, ab Besoldungsgruppe A 9 in Höhe von 400,00 € sowie für Anwärter und Versorgungsempfänger in Höhe von 200,00 €. Die Tarifabschlüsse der Beschäftigten sollen künftig ohne zeitliche Verschiebung besoldungsrechtlich umgesetzt werden. Bei der Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger für 2016 ist es jedoch noch dabei geblieben, dass die zweite Stufe der Anpassung erst zum 1. Juni 2016 wirksam geworden ist.

Während die Streichung der Kostendämpfungspauschale positiv zu bewerten ist, kann der höhere Dienst mit den beabsichtigten Neuregelungen zur Jahressonderzahlung keineswegs zufrieden sein. Dass für alle Ämter ab Besoldungs-

gruppe A 9 aufwärts einheitlich nur 400,00 € jährlich gezahlt werden, widerspricht dem Alimentationsprinzip. Die Regelung für Versorgungsempfänger, die unabhängig von der jeweiligen Besoldungsgruppe eine einheitliche Sonderzahlung von nur 200,00 € vorsieht, ist für den höheren Dienst gänzlich unbefriedigend.

Im Rahmen der Schaffung eines eigenständigen Landesbeamtenversorgungsgesetzes zur Ablösung des bisher noch fortgeltenden Bundesrechts ist unter anderem die Anhebung der Altersgrenze von 65 auf 67 Jahre in der allgemeinen Verwaltung vorgesehen.

Schleswig-Holstein hat die Bezüge für Beamte, Richter und Versorgungsempfänger im Jahr 2016 zum 1. Mai – und damit um zwei Monate verzögert im Vergleich zum Tarif – um 2,1 % erhöht.

Zudem arbeitet das Land weiterhin an zahlreichen Änderungen des Landesbeamtenrechts. Einer der Gesetzentwürfe sieht eine Reihe von Regelungen vor, mit denen das Verbleiben der Beamten bis zur gesetzlichen Regelaltersgrenze und sogar darüber hinaus erreicht werden soll. So will man Beamten, die sich verpflichten, während der zwei letzten Dienstjahre vor der Regelaltersgrenze im aktiven Dienst zu bleiben, zusätzlich zu ihren Dienstbezügen einen Zuschlag von 15 %, ab 1. Januar 2019 nur noch von 10 %, zahlen. Das soll auch für Beamte gelten, die über die gesetzliche Altersgrenze hinaus im Dienst bleiben. Vorgesehen ist in diesem Zusammenhang auch, im Beamtenversorgungsrecht die Anrechnungsvorschriften aufzulockern. So soll die Anrechnung sog. Verwendungseinkommen aus Tätigkeiten im öffentlichen Dienst für diejenigen entfallen, die über die Regelaltersgrenze hinaus im aktiven Dienst verbleiben. Die Regelungen im Einzelnen sind in dem Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der personalwirtschaftlichen Bewältigung besonderer Bedarfslagen enthalten, der von SPD, Bündnis 90 / Die Grünen und SSW ins Gesetzgebungsverfahren eingebracht worden ist (LT-Drucksache 18 / 3538 -neu- vom 5. November 2015).

Das ebenfalls im Gesetzgebungsverfahren befindliche Landesbeamtenmodernisierungsgesetz sieht vor, dass im gehobenen Dienst der Verwaltung und der Polizei Ämtern der Besoldungsgruppe A 13 – wie bisher schon im Bereich der Rechtspfleger – mit einer ruhegehaltstfähigen Amtszulage ausgestattet werden können, wenn sie im Vergleich zu den übrigen Ämtern der Besoldungsgruppe A 13 besonders herausgehoben sind. Schließlich werden noch weitere Besoldungsrechtsänderungen erwogen, die für den betroffenen Personenkreis z. T. nachhaltig günstige Auswirkungen hätten. So sollen nach dem Entwurf des Haushaltbegleitgesetzes 2016 das Eingangsamt für den mittleren Dienst bei der Polizei von A 7 nach A 8 und das Eingangsamt für den mittleren Dienst bei der Finanzverwaltung und bei der Justiz von A 6 nach A 7 angehoben werden.

Im Freistaat **Thüringen** ist bei der diesjährigen Besoldungsanpassung das Tarifergebnis für 2016 auf Beamte und Versorgungsempfänger übertragen worden. Die Bezüge wurde somit um 2,3 % abzüglich 0,2 % Versorgungsrücklage zum 1. September 2016 erhöht.

AhD-Forum 2016

Am 12. Juli 2016 hat die AhD ihr diesjähriges Forum veranstaltet, diesmal zum Thema Frauenförderung im öffentlichen Dienst – Anspruch und Wirklichkeit. Das Forum fand – wie im Vorjahr – in der Vertretung des Freistaats Bayern beim Bund in Berlin statt.

Zu Beginn der Veranstaltung hat Frau Cornelia Rogall-Grothe, bis Juli 2015 Staatssekretärin im Bundesministerium des Innern, einen Einführungsvortrag gehalten, in dem sie die Bedeutung der Frauenförderung für den öffentlichen Dienst aus rechtlicher und politischer Sicht darstellte und erläuterte, was inzwischen erreicht wurde und in welchen Bereichen noch Handlungsbedarf besteht.

Frau Rogall-Grothe begann ihre Ausführungen mit der Feststellung, dass im Grundgesetz, in den Beamtengesetzen und auch in den Tarifverträgen nicht nach Geschlecht unterschieden werde.

Für den Zugang zum öffentlichen Dienst sowie für alle weiteren dienstrechtlichen Entscheidungen komme es nach Art. 33 Abs. 2 GG allein auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung an. Darüber hinaus sehe Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG vor, dass der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt.

In der Generation, der sie angehöre, seien verheiratete Frauen eher nicht berufstätig gewesen. Spätestens nach der Geburt von Kindern hätten sie ihre Tätigkeit in der Regel aufgegeben. Frauen, die gleichwohl im öffentlichen Dienst tätig gewesen seien, hätten zumeist in Bereichen gearbeitet, die dem typischen Rollenbild der Frau entsprochen hätten, z. B. als Erzieherinnen, Sekretärinnen oder Lehrerinnen. Was den höheren Dienst anbelangt, hätten Frauen zumeist keine entsprechenden Berufsabschlüsse gehabt.

Erst nach und nach hätten sich die Verhältnisse geändert. Die immer bessere Ausbildung von Frauen und die Änderung der gesellschaftlichen Vorstellungen hätten zu einem allmählichen Umdenken und damit zu einer Änderung der tatsächlichen und der rechtlichen Verhältnisse geführt. So habe sich die Frauenförderung zu einer Querschnittsaufgabe zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf ganz verschiedenen Ebenen entwickelt. Dementsprechend hätten sich die Rollen- und die Leitbilder in den letzten Jahren deutlich verändert.

Heute sei es selbstverständlich, dass Männer und Frauen berufstätig sind und sein wollen. Die meisten Paare mit kleinen Kindern wünschten sich heute eine partnerschaftliche Arbeitsteilung mit gleichen Chancen, für die Kinder da zu sein. Auch in der beruflichen Qualifikation gebe es gravierende Unterschiede zwischen Männern und Frauen nicht mehr. Im Vordergrund stünden nicht nur das berufliche Fortkommen und die Erzielung eines hohen Einkommens. Es gehe verstärkt auch um die Möglichkeit, privaten Interessen ausreichend Raum zu lassen.

Auf diese veränderten Ansprüche habe die Politik schrittweise mit Gesetzen reagiert. Grundpfeiler dieser Entwicklung seien die Elternzeit und das Elterngeld sowie die familienbedingte Teilzeit. Nach einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung sei der geschlechtsspezifische Unterschied in Hausarbeit und Kinderbetreuung zwar zurückgegangen, aber dennoch verbrächten Frauen bei gleicher Berufstätigkeit deutlich mehr Zeit für Hausarbeit und Kinderbetreuung als der männliche Partner.

Umstritten sei lange die Frage gewesen, ob Führungspositionen auch im Rahmen einer Teilzeittätigkeit wahrgenommen werden könnten. Noch 1990 habe es im Bundesministerium des Innern ein Rechtsgutachten gegeben, wonach die Wahrnehmung von Führungsaufgaben in Teilzeit rechtlich nicht möglich sei. Diese Auffassung hätte sich erst durch eine entsprechende anderslautende Entscheidung des damaligen Bundesministers des Innern Dr. Schäuble (2005 bis 2009) geändert.

Trotz aller Möglichkeiten mache aber auch heute nur ein eher geringer Anteil der männlichen Beamten und Beschäftigten von Teilzeitangeboten Gebrauch, im Bundesinnenministerium beispielsweise nur 1,3% gegenüber 26% der Frauen. Während sich der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Frauen in den letzten zehn Jahren fast verdoppelt habe, habe sich der Anteil bei den Männern nicht signifikant verändert. Neben Beurlaubung und Teilzeit gebe es inzwischen aber auch weitere Möglichkeiten zur besseren Gestaltung der Arbeitszeit: Telearbeit und mobiles Arbeiten. Das bedeute, eine Berufstätigkeit im öffentlichen Dienst erfordere heute nicht unbedingt eine Präsenz im Büro.

Von großer Bedeutung für das inzwischen Erreichte seien die Frauenfördergesetze und die jetzt geltenden Gleichstellungsgesetze. Ziel der darin enthaltenen Regelungen sei u. a., den Frauenanteil in sog. unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen. Die Rechtslage sei im vergangenen Jahr noch einmal präzisiert worden. Erwähnenswert sei noch, dass das Frauenfördergesetz von 1994 das aktive Wahlrecht für die Wahl zur Frauenbeauftragten

nur Frauen zugestanden habe, das passive Wahlrecht hingegen auch Männern. 2001 sei auch das passive Wahlrecht auf Frauen beschränkt worden. Dieser Punkt erscheine unsystematisch; im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter sollten sich auch beide Geschlechter um dieses Thema kümmern können.

Zwei Schlussfolgerungen betonte Frau Rogall-Grothe am Ende ihres Vortrages:

Der Vergleich der Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern heute und vor rund vierzig Jahren zeige, dass die Richtung in Sachen Gleichstellung zwar stimme; am Ziel sei man aber noch nicht. Die geschlechterparitätische Besetzung von Führungspositionen sei in den meisten Ressorts noch nicht erreicht. Im Durchschnitt sei nur knapp ein Drittel der Führungspositionen mit Frauen besetzt.

Je höher die Funktionsebene, desto weiter lägen Anspruch und Wirklichkeit auseinander. Die Gründe lägen u. a. darin, dass Familienarbeit und insbesondere Kindererziehung Zeit und Zuwendung erforderten. Viele Eltern wollten sich nicht zu einer umfassenden Fremdbetreuung für ihre Kinder entschließen, sondern die Betreuung selbst vornehmen. Das sei zu akzeptieren. Es sei nicht Sache des Staates, ein bestimmtes Rollenbild vorzugeben. Der Staat müsse aber die richtigen Rahmenbedingungen schaffen. Mehr mobiles Arbeiten brächte mehr Flexibilität.

An Bedeutung gewinnen würden so Frau Rogall-Grothe abschließend, in den nächsten Jahren die Pflegeaufgaben. Dazu gehöre es, dass die Regelungen zur Familienpflege systemgerecht auch auf die Beamtinnen und Beamten übertragen werde. Der entsprechende Regierungsentwurf befinde sich bereits im parlamentarischen Verfahren.

Mit Blick auf beurlaubungs- oder teilzeitbedingte Versorgungslücken, die bisher überwiegend bei Frauen einträten, sei zu überlegen, ob diese Nachteile nicht zwischen Männern und Frauen gleich verteilt werden könnten.

Die Verfolgung der Entwicklung in den letzten 25 Jahren zeige, dass die Frauen ihren Platz in

der Berufswelt gefunden hätten und ihn in Zukunft verstärkt finden würden. Die Entwicklung ließe sich etwas beschleunigen, wenn den Frauen, insbesondere solchen mit Kindern, durchaus auch von Seiten der AhD Mut gemacht würde, Verantwortung in Führungspositionen zu übernehmen. Die demographische Entwicklung werde diesen Prozess im übrigen weiter voranbringen.

Die anschließende Podiumsdiskussion moderierte Frau Dr. Dorothea Siems von der Tageszeitung DIE WELT. An der Podiumsdiskussion haben neben Frau Rogall-Grothe Margarete Gräfin von Schwerin, Präsidentin des Landgerichts Bonn und Prof. Dr. Christian von Coelln, Lehrstuhl für Staats- und Verwaltungsrecht sowie für Wissenschaftsrecht und Medienrecht an der Universität zu Köln teil.

Gräfin von Schwerin schilderte die Situation in der Justiz. Dort seien die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser als in anderen juristischen Berufen. In Anwaltskanzleien sei eine Teilzeitbeschäftigung kaum möglich. Bei Gerichten hingegen sei das kein Problem. Hier leiste der öffentliche Dienst einen wertvollen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das komme den Frauen zugute. Die Gegebenheiten hätten sich über die Jahre für die Frauen positiv verändert. Bei Inanspruchnahme von Teilzeit sei allerdings bedauerlich, dass diese zu Einbußen bei der Versorgung führe. Das sei für die Frauen ein bedauerlicher Umstand, denn diese Nachteile hätten sie allein zu tragen.

Prof. Dr. von Coelln warf die Frage auf, in welchen Fällen man von Diskriminierung sprechen könne. Der Umstand, dass in einem bestimmten Bereich weniger Frauen als Männer tätig seien, könne ein Indiz für eine Diskriminierung sein, mehr jedoch nicht. Sofern auf dem Arbeitsmarkt weniger Frauen als Männer mit einer bestimmten Ausbildung zur Verfügung stünden, sei es noch keine Diskriminierung, wenn auch nur der Anteil von Frauen eingestellt werde, der ihrem Verhältnis zum Anteil der verfügbaren Männer entspreche. Im Übrigen müsse eine im Verhältnis

zwischen Frauen und Männern unausgewogene Besetzung von Stellen in unterschiedlichen Bereichen des öffentlichen Dienstes auch dann Anlass zum Nachdenken sein, wenn der Frauenanteil deutlich größer sei als der der Männer. In Fällen, in denen in einer Grundschule fast nur Frauen als Lehrerinnen tätig sind, spreche niemand von einer Diskriminierung der Männer.

Aus dem Hochschulbereich könne er von einem Fall berichten, in dem eine juristische Fakultät sechs Habilitationsangebote gemacht habe, drei an Männer und weitere drei an Frauen. Die Männer hätten alle zugesagt, die Frauen hingegen alle abgelehnt. In solchen Fällen könne man doch wohl nicht von Diskriminierung sprechen.

Frau Rogall-Grothe vertrat die Auffassung, gesetzgeberisch sei das Nötige getan. Rechtlich seien alle Voraussetzungen für eine erfolgreiche Gleichstellung geschaffen. Entscheidend sei, dass Betroffene die organisatorischen Voraussetzungen herstellen könnten, um die berufliche Aufgabe mit den familiären Pflichten in Einklang zu bringen. Mit gutem Willen und einer Portion Zuversicht lasse sich das bewerkstelligen.

Gräfin von Schwerin wandte ein, eine vermeintliche Diskriminierung sei nicht das Problem. Sie führe zahlreiche Personalgespräche, in denen sie auch immer wieder Frauen ermuntere, interessante Aufgaben zu übernehmen. Mit Phantasie lasse sich Vieles regeln. Sie beobachte oft, dass Frauen, oft gerade auch hochqualifizierte, bei Übernahme einer herausfordernden Position zu schnell gewillt seien, auf Teilzeit zu reduzieren, obwohl das gar nicht erforderlich sei. Im Übrigen sehe sie, dass tüchtige Frauen nicht selten andere tüchtige Frauen nachzögen.

Prof. Dr. von Coelln merkte zur Situation in der Hochschule an, die wissenschaftliche Laufbahn sei vergleichsweise risikoreich. Frauen mit juristischer Ausbildung gingen lieber zur Justiz als an die Hochschule. Bei der Justiz ließen sich Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren.

Frau Rogall-Grothe verwies noch einmal auf Art. 33 Abs. 2 und Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG. Danach dürfe man Frauen bei Benachteiligungen gezielt fördern. Im Übrigen ermögliche die Härteklausele im Bundesgleichstellungsgesetz, im Einzelfall auch Männer zum Zuge kommen zu lassen.

Prof. Dr. von Coelln lenkte das Augenmerk sodann auf Art. 33 Abs. 2 GG. Diese Vorschrift gebe Orientierung. Bei gleicher Leistung sei eine Bevorzugung der Frau möglich. Fraglich sei aber, was unter gleicher Leistung zu verstehen sei. Ob damit ein gleichwertiges Gesamtbild oder die gleiche Beurteilungsnote gemeint sei, sei nicht hinreichend klar. Bedauerlich sei, dass es keine Gleichstellungsbemühungen zugunsten von Männern gebe.

Frau Rogall-Grothe berichtete, dass sie selbst 15 Jahre lang in Teilzeit gearbeitet habe. Nachteile mit Blick auf die weitere Laufbahnentwicklung habe sie durch die Teilzeit nicht erlitten. Das Problem sei aber immer wieder gewesen, dass die Teilzeit oft nur auf dem Papier gestanden habe. Häufig habe sie weit über ihr Zeitkontingent hinaus gearbeitet. Ärgerlich sei auch, dass Teilzeit zu Versorgungseinbußen führe, die sich in der Regel nur bei den Frauen auswirke. Hier müsse ein Ausgleich im Verhältnis zu den Männern geschaffen werden.

Gräfin von Schwerin vertrat in diesem Zusammenhang die Auffassung, das Thema Familie und Beruf würde zumeist auf dem Rücken der Frauen ausgetragen. Das Problem müsse von Männern und Frauen gemeinsam gelöst werden.

Prof. Dr. von Coelln warnte davor, bei der Frauenförderung im Hochschulbereich übers Ziel hinauszuschießen. Einen Ruf auf einen Lehrstuhl erhalte man zumeist nur einmal im Leben. Dass im Einzelfall ein leistungsstärkerer Mann abgelehnt werde, weil aus Gründen der Gleichstellung und der Frauenförderung unbedingt eine leistungsschwächere Frau genommen werden solle, sei nicht im Sinne von Art. 33 Abs. 2 GG und daher nicht hinzunehmen.

Abschließend verwies Frau Rogall-Grothe auf die erzielten Erfolge, bekräftigte aber noch einmal, dass das Ziel noch nicht erreicht sei. Sie verspreche sich Einiges von der demographischen Entwicklung.

Die AhD tritt dafür ein, die Frauenförderung weiter voranzubringen, insbesondere unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Vorschriften des Artikels 33 Abs. 2 und des Artikels 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes geben hierzu den verfassungsrechtlichen Rahmen vor.

Die Frauenförderung wird nicht dazu führen können, dass in allen Bereichen und auf allen Ebenen des öffentlichen Dienstes, in Verwaltung, Justiz, Schule und Hochschule ein bis ins Detail ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern erreicht wird. In Berufen, in denen deutlich weniger Frauen als Männer zur Verfügung stehen, wird man weiterhin damit leben müssen, dass der Frauenanteil ein Stück weit geringer ist als der der Männer. Das gilt auch umgekehrt. Wo generell weniger Männer als Frauen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, wird man diesen Umstand nicht ohne Weiteres signifikant verändern können und in Führungspositionen wird er sich spiegeln.

In einem sehr frühen Stadium steckt wohl noch der Anstoß aus dem Vortrag mit Blick auf beurlaubungs- oder teilzeitbedingte Versorgungslücken, die bisher überwiegend bei Frauen eintraten, zu überlegen, ob diese Nachteile nicht zwischen Männern und Frauen gleich verteilt werden könnten. Ich denke, auf diesem Weg müssen erst noch viele Verwerfungen diskutiert und gelöst werden, zu denen ein solcher Ansatz führen würde. Auch war eine Aussage im Form Konsens: Der Staat soll sich aus Rollenbildern heraushalten.

Beamtenrecht und Grundgesetz

Das letzte Jahresheft hat sich mit der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts vom 5. Mai 2015 zu den Kriterien auseinandergesetzt, die das Gericht in seiner Entscheidung entwickelt hat, um die Alimentationspflicht des Dienstherrn auch bemessen zu können. Bestätigt hat das Gericht diese

Rechtsprechung in einem Beschluss sechs Monate später, am 17. November 2015. Im Januar 2016 erschien nun ein weiterer verfassungsrechtlicher Aspekt auf der beamtenrechtlichen Bühne, der jedoch an die Rechtsprechungen von Mai und November anknüpft und diese mit weiteren verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten verbindet. Im Auftrag des Verbandes der Rechtspfleger e. V. hat Prof. Dr. Battis ein Gutachten zur Beteiligung von Gewerkschaften und Fachverbänden bei der Ausgestaltung der Rechtsverhältnisse der Beamten erstellt. Das Gutachten kommt zu dem Ergebnis, dass die restriktive und bereits seinerzeit zweifelhafte Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts aus den 1970er-Jahren zum Beteiligungsrecht von Beamtenvereinigungen bei der Regelung der beamtenrechtlichen Verhältnisse jedenfalls angesichts des grundlegenden Verfassungswandels seit damals nicht mehr haltbar sei. Das Verhältnis zwischen der Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG und den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtenrechts aus Art. 33 Abs. 5 GG müsse deshalb neu bewertet werden:

- Durch die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte aus den Jahren 2008 und 2009 sei das in Deutschland bislang geltende Streikverbot für Beamte und damit ein wesentliches Element des deutschen Beamtenverhältnisse in Frage gestellt worden. Das Bundesverwaltungsgericht hat hierzu 2014 entschieden, dass das Streikverbot konventionswidrig sei und den Gesetzgeber in die Pflicht genommen, einen Ausgleich zwischen Art. 33 Abs. 5 GG und Art. 11 EMRK herbeizuführen. Die Sache ist derzeit anhängig beim Bundesverfassungsgericht.
- Das Bundesverfassungsgericht habe in seiner neueren Rechtsprechung die Notwendigkeit einer prozeduralen Absicherung von Grundrechten betont und damit insbesondere auch dem bislang sehr weiten Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers im Beamtenrecht erstmals effektive Grenzen gezogen. Auf dieser Grundlage hat das Niedersächsische Oberverwaltungsgericht im Juni 2015 in ausdrücklicher Abweichung von der ständigen höchst- und obergerichtlichen Rechtsprechung die Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung von Lehrkräften für unwirksam erklärt.

- Das Bundesarbeitsgericht habe in einer Grundsatzentscheidung aus dem Jahre 2010 den bis dahin von ihm in ständiger Rechtsprechung vertretenen Grundsatz der Tarifeinheit aufgegeben. In Reaktion darauf hat der Bundestag im Mai 2015 das hoch umstrittene Tarifeinheitengesetz verabschiedet. Hiergegen sind derzeit zahlreiche Verfassungsbeschwerden vor dem Bundesverfassungsgericht anhängig. Selbst wenn das Tarifeinheitengesetz Bestand haben sollte, ginge der Koalitionspluralismus gleichwohl gestärkt aus dieser Entwicklung hervor.

Angesichts dieses Verfassungswandels entspreche die derzeitige gesetzliche Ausgestaltung der Beteiligungsrechte nicht (mehr) den verfassungsrechtlichen Anforderungen. Die Vorenthaltung eines Beteiligungsrechtes für Beamtenvereinigungen, die nicht die Voraussetzung einer Spitzenorganisation erfüllen, verstieße gegen die Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG. Zudem wird die derzeitige gesetzliche Ausgestaltung nicht den prozeduralen Anforderungen aus Art. 33 Abs. 5 GG gerecht. Der Gesetzgeber ist daher verpflichtet, die Beteiligungsrechte unter Beachtung dieser verfassungsrechtlichen Anforderungen erheblich zu erweitern.

Das vollständige Gutachten von Professor Battis ist über die Homepage www.rechtspfleger.net und dem Button Presse, unter der Überschrift „Landesregierung benachteiligt Fachverbände“ eingestellt. Für die Rolle des bvhd und unserer Mitgliedsverbände in Gesetzgebungsverfahren könnte diese Argumentationslinie noch von großer Bedeutung werden.

AhD-Schriftenreihe

Erfreuliche Fortschritte hat im Jahr 2016 wieder die Schriftenreihe der AhD gemacht. Mit drei Bänden in einem Jahr kann die AhD 2016 auf das ertragreichste Jahr seit Bestehen der Reihe zurückblicken. Im April 2016 erschien der Titel von Prof. Dr. Hofmann „Die Bundesverwaltung vor den Herausforderungen des demografischen Wandels“, im August 2016 der von Professor Baßlsperger verfasste Titel „Hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtenrechts“ und bis zum Erscheinen dieses Heftes soll auch Band 6 der Schriftenreihe von

Prof. Dr. Papier mit dem Titel „Die Frauenquote im öffentlichen Dienst“ veröffentlicht sein – ein Thema, das mit einer Entscheidung des Urteils des Verwaltungsgerichts Düsseldorf vom 5. September 2016 zur Frauenquote in Nordrhein-Westfalen nicht nur politisch – wo das Thema ja immer aktuell war und ist – sondern auch rechtlich erneut sehr aktuell geworden ist (Aktenzeichen: 2 L 2866/16).

Das Gericht hat die nordrhein-westfälische Regelung zur Frauenförderung für verfassungswidrig gehalten, weil dem Land die Gesetzgebungskompetenz für die konkrete Regelung fehle. Eine hierauf gestützte Beförderungsentscheidung sei deshalb rechtswidrig, so die 2. Kammer des Verwaltungsgerichts Düsseldorf in einem Verfahren zum vorläufigen Rechtsschutz. Das Gericht hat dem Eilantrag eines Kriminaloberkommissars stattgegeben und dem Land Nordrhein-Westfalen vorläufig untersagt, mehrere Kriminaloberkommissarinnen bevorzugt zu befördern.

Das Land hatte seine Auswahlentscheidung auf § 19 Abs. 6 des Landesbeamtengesetzes Nordrhein-Westfalen gestützt. Nach dieser am 1. Juli 2016 in Kraft getretenen Vorschrift sind Frauen bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Von einer im Wesentlichen gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung ist dabei in der Regel auszugehen, wenn bereits die jeweils aktuelle dienstliche Beurteilung der Bewerberin und des Mitbewerbers ein gleichwertiges Gesamturteil aufweist. Einzelnoten in aktuellen Beurteilungen und Vorbeurteilungen sind regelmäßig nicht mehr in den Blick zu nehmen, obwohl sich auch aus ihnen ein Qualitätsunterschied ergeben kann.

Für eine solche Regelung fehle dem Land – so das Verwaltungsgericht – die Gesetzgebungskompetenz. Der Bund hat nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 des Grundgesetzes die Zuständigkeit zur Regelung der Statusrechte und -pflichten der Beamten. Hiervon habe er durch § 9 des Beamtenstatusgesetzes Gebrauch gemacht. Danach sind Ernennungen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf das Geschlecht vorzunehmen. Diese Regelung sei – soweit es das Merkmal der Eignung anbelangt – abschließend. Für einschränkende landesrechtliche Regelungen sei kein Raum mehr.

Vor diesem Hintergrund bedurfte es keiner Entscheidung durch das Gericht, ob die Neuregelung zugleich dem in Art. 33 Abs. 2 GG verankerten Leistungsgrundsatz widerspricht. Das Gericht hält es jedoch für fraglich, ob der Gesetzgeber hinreichend berücksichtigt hat, dass das Leistungsprinzip auch dem öffentlichen Interesse an einer Besetzung eines öffentlichen Amtes gerade mit dem leistungsstärksten Bewerber und damit auch der Sicherung der Qualität des öffentlichen Dienstes dient. Zwar sei die Förderung der Gleichberechtigung in Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG grundrechtlich verankert. Dieser verfassungsrechtliche Grundsatz sei aber nicht darauf gerichtet, die Geltung des Leistungsgrundsatzes nach Art. 33 Abs. 2 GG für die Vergabe öffentlicher Ämter generell einzuschränken.

ULA – United Leaders Association
Ans Herz legen möchte ich Ihnen die ULA Pressemitteilungen, das ULA-Magazin sowie den ULA-Newsletter. Beide können Sie über die Homepage www.ula.de unter der Rubrik Presse bestellen. Lassen Sie sich die Pressemitteilungen, den Newsletter und das Magazin automatisch zusenden und betrachten Sie Themen, die Sie angehen, aus einer anderen Perspektive; oder erhalten Sie einen interessanten Überblick über Themen, die zumindest auf den ersten Blick den öffentlichen Dienst nicht betreffen, als gesamtgesellschaftliche Frage jedoch nicht nur außerhalb des öffentlichen Dienstes relevant sind, wie etwas zu Themen wie Coaching und Mentoring, über flexibles Arbeiten, greifen Sie auf einen Leitfaden für die Praxis zum Thema flexibles Arbeiten über die ULA zu oder erfahren Sie etwas über eine Petition für ein Schulfach Wirtschaft.

ULA – United Leaders Association

Oder melden Sie sich unter www.managermonitor.de beim Umfragepanel des Führungskräfteinstituts (FKI) der ULA an und beteiligen

Sie sich an der Diskussion um Themen der Gegenwart und Zukunft. Beteiligen Sie sich an Umfragen zur Personalentwicklung für Führungskräfte oder für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im fortgeschrittenen Lebensalter, zu Führen 4.0 und Arbeiten 4.0, zum Thema Frauen in Führungspositionen und vielen Themen mehr. Die Anmeldung zum Umfragepanel geht schnell und einfach über die Startseite unten [www-manager-monitor.de](http://www.manager-monitor.de). Sie erhalten ab diesem Zeitpunkt einen Link per Mail, sobald eine neue Umfrage eingestellt ist. Über die Ergebnisse von Umfragen aus der Vergangenheit können Sie sich selbstverständlich ebenfalls über diese Seite informieren. In den ULA-Nachrichten und dem Newsletter werden die Umfrageergebnisse ausgewertet.

*Sehr geehrte Kolleginnen,
sehr geehrte Kollegen,*

das Ergebnis der Bundestagswahl ist nur ein spannender Aspekt von vielen für das kommende Jahr, beamtenpolitisch blicken wir hier insbesondere auch auf das Thema Bürgerversicherung. Die politischen Strömungen in der Welt und leider auch in Europa haben darüber hinaus zu Spannungen geführt, die zu noch ungewissen Konsequenzen führen. Es ist leicht, der Politik die Verantwortung dafür zu geben. Wir nehmen an den unterschiedlichsten Stellen für uns in Anspruch, dass wir mündige Bürger sind – und damit meine ich nicht nur uns Bürger in Deutschland, sondern die Bürger in allen Demokratien verstehen sich so. Wir müssen uns dann aber auch daran festhalten lassen, dass wir uns manchmal hinter einer angeblichen Unfähigkeit der Politik nur verstecken. An der momentanen Brüchigkeit von Europa ist nicht nur die Politik schuld. Wenn sie es wäre, dann würden wir Bürger dafür kämpfen, dass sich die EU in sich so verändert, dass sie nicht brüchig bleibt. Wenn wir Renationalisierung nicht wollen würden, würden wir uns dafür einsetzen, dass die Probleme, die wir haben, endlich entschlossen gemeinsam angegangen werden. Die romantisierende Vorstellung der in sich glücklichen, zufriedenen und erfolgreichen Nation, ist heute ein noch

Im vergangenen Jahr hat sich die ULA einen neuen Namen gegeben, wir haben in unserem Jahresheft 2015 darüber berichtet. In der Verbandsversammlung am 1. Juni 2016 hat sich die ULA nun auch ein neues Grundsatzprogramm gegeben (Seite 25). Das Thema Führen hat in diesem Papier eine sehr prominente Bedeutung erhalten, da letztlich Freiheiten, Chancen und Rahmenbedingungen, die der Gesetzgeber schafft und schaffen muss, erst dann über den Einzelnen hinaus mit Bedeutung gefüllt werden, wenn sie in gemeinschaftlichem Zusammenwirken vieler Menschen geordnet genutzt werden. Allein daran sieht man aber auch, wie vielfältig das Thema Führen ist und wie differenziert es betrachtet werden muss.

größerer Unfug als früher. Es gibt auf der Welt keine Nation ohne die Probleme der anderen. Und damit müssen alle fertig werden. Ich wünsche jedem viel Erfolg der meint, diese Situation alleine bewältigen zu können. Er wird es nur schaffen, wenn er für sich den Anspruch erhebt, dass sich alle anderen nach ihm richten. Freiwillig werden sie es nicht tun.

Und bei allem muss und darf man neben den übergeordneten Gesichtspunkten, die hinter diesem Strukturproblem stecken, auch daran denken, dass eine positive Beamtenpolitik – wenn überhaupt – nur vor dem Hintergrund gesamtwirtschaftlichen Erfolgs realistisch ist.

Ich wünsche Ihnen und Ihren Familien alles Gute für das Jahr 2017, Gesundheit, Erfolg und Zufriedenheit.

Herzliche Grüße
Ihr



Dr. Wolfgang Bruckmann

Baden-Württemberg

Ein Dienstherr im Wandel? Von grün-rot zu grün-schwarz

Das Vertrauen unter den politisch Handelnden erodiert immer mehr. Koalitionsvereinbarungen waren früher mit einem öffentlichen Handschlag dokumentierte mündliche Absprachen nach dem Motto „ein Mann – ein Wort“ bzw. „man trifft sich sowieso öfter im Leben“. Heute sind es Bücher und das Wichtigste ist in geheimen verschriftlichten Nebenabreden, die nichtöffentlich auch noch von 9 Personen unterschrieben werden. Die Landesparteitage stimmten dem Koalitionsvertrag zu ohne diese Abreden zu kennen. Was sagt uns das über die „moderne Zeit“? Ist das die vielfach hochgehaltene Transparenz? Die dialogorientierte Politik? Aber der wohlgerne grüne Ministerpräsident bekennt dazu ganz offen: „gemauschelt habe er schon immer“. Ferner ist anzumerken, wichtig ist immer auch was nicht im Koalitionsvertrag steht. Dort steht nun als Fortschritt gegenüber grün-rot drin, dass man mit dem Beamtenbund ein verlässliches Verhältnis anstrebt. Bisher wurden Spitzengespräche von den Grünen verweigert. Dieses zarte Pflänzchen beginnt inzwischen tatsächlich zu keimen – wir warten gespannt auf die Blüte!

Darüber hinaus wurde formuliert, man wolle die um 8% abgesenkte Eingangsbesoldung bis zum Jahr 2022 stufenweise zur normalen Besoldung zurückführen. Das ist leider erst nach der nächsten Landtagswahl. Will die heutige Landtagsmehrheit die Mehrheit der nächsten Wahl verpflichten? Ist das ein „Vertrag“ zu Lasten Dritter oder gar Vierter? Immerhin hat man für die Lösung des Problems in den Nebenabreden pro Jahr 55 Mio.€ veranschlagt. Bisher ist aber leider keinerlei Stufenplan ersichtlich. Deshalb unterstützt der Beamtenbund bereits einige Klagen gegen diese Absenkung. Kann es sein, dass Dienstposten in A 13 bewertet werden, aber die tatsächliche Besoldung nicht der amtsangemessenen entspricht? Kann es strukturell A 13 light geben?

Zur zeit- und inhaltsgleichen Übertragung des Tarifergebnisses im öffentlichen Dienst fehlt jede Äußerung! Das heißt, es bleibt „Kampfplatz“. Dagegen gibt es Stellenmehrungen bei der Polizei, der Justiz, der Finanzverwaltung und bei den Lehrern. Wer Böses dabei denkt, der könnte auf die Idee kommen, dass die Beamtenschaft mit den sie betreffenden Einsparungen die Ausweitung des Personalkörpers selbst finanzieren muss. Wo sonst gibt es so etwas? Aber faktisch ist das so!

Daher stellt sich die ethische Frage danach, ob der Dienstherr neue Staatsaufgaben angehen – oder alte ausweiten – darf, wenn er es sich nicht leisten kann dem erforderlichen bisherigen und zusätzlichen Personal den gerechten Lohn zu zahlen?

Damit wären wir nun bei der Schuldenbremse 2020. Wir bekommen bisher strukturelle Schulden vorgehalten. In Baden-Württemberg waren es im Frühjahr angeblich 2800 Mio.€. Die Rechenübungen dafür sind äußerst dubios. Die Schuldenhöhe hat sich wegen Mehreinnahmen sowie Minderausgaben deutlich reduziert – diese Reduktion wurde von der Regierung leider bisher nicht beziffert. Aber das Land hat nach Angaben des Rechnungshofs einen Überschuss aus den Vorjahren von 4465 Mio.€. Das müsste doch helfen! Daneben erwartet der Dienstherr eine Einsparung im Länderfinanzausgleich von ca. 1000 Mio.€.

Aber die Kreativität der Grünen ist groß. Die Ausgaben für zusätzliche Lehrer werden politisch als Investitionen in die Bildung definiert. So hat man im Haushaltsrecht noch nie das Wort Investitionen verstanden. Seit Neuestem taucht auch noch der Begriff „implizite Schulden“ auf. Das sind wohl kalkulatorische Kosten für die Renovierung von Straßen und anderen Gütern. Vielleicht auch die Pensionsverpflichtungen des Landes für die bis 2016 eingestellten Beamten bis zum versicherungsmathematischen Lebensalter von ungefähr 90 Jahren – also bis ca. 2090.

Daher fordern wir für die neu eingestellten Beamten statt 500€ im Monat 1000€ in den Fond des Landes einzuzahlen um den Verpflichtungen

wenigstens teilweise ein nennenswertes Vermögen entgegenzusetzen. Auch die Verwendung der Versorgungsrücklage, die wir alle durch einen „Verzicht“ auf Besoldungserhöhungen im Umfang von 3 % selbst aufgebracht haben, ist jetzt ein berufspolitisch relevantes Thema. Dabei ist der Versorgungsbericht des Landes als Datengrundlage zu beachten. Ich plädiere dafür, das Geld möglichst spät zur Pensionsfinanzierung einzusetzen – frühestens nach dem Wirksamwerden der Schulden-

bremse. Insgesamt ist zu resümieren, dass sich die berufspolitischen Themen noch nicht effektiv positiv verändert haben. Unsere Verbandsarbeit ist so notwendig wie eh und je!

Bernhard Freisler
Vorsitzender

Verband der höheren Verwaltungsbeamten Baden-Württemberg e. V.

Schleswig-Holstein

Schriftverkehr aus Anlass von Besoldungsstrukturmaßnahmen in Schleswig-Holstein

In Schleswig-Holstein wurden jüngst strukturelle Verbesserungen für den mittleren und gehobenen Dienst vorgenommen. So wurde im mittleren Dienst das Eingangsamt bei der Justiz- und Finanzverwaltung auf A 7 und das bei der Polizei sogar auf A 8 angehoben. Im gehobenen Dienst wurde ein neues Spitzenamt oberhalb von A 13, nämlich A 13 mit Amtszulage bei der Verwaltung und der Polizei geschaffen.

Dies hatte die Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst zum Anlass genommen, sich an die zuständige Finanzministerin, Frau Monika Heinold, zu wenden. In dem Schreiben wurde substantiiert auf die Entwicklung der einzelnen Laufbahnen hingewiesen. Es wurde daran erinnert, dass ursprünglich im mittleren Dienst das Eingangsamt A 5 und das Spitzenamt A 8 war und im gehobenen Dienst das Eingangsamt A 9 und das Spitzenamt A 12. Durch die Schaffung von überlappenden Ämtern (A 9 und A 13) sowie den Ämtern mit Amtszulage liegen die Spitzenämter jeweils oberhalb des Eingangsamtes der nächsthöheren Laufbahn. Die Arbeitsgemeinschaft wies darauf hin, dass es vergleichbare strukturelle Verbesserungen im höheren Dienst nicht gegeben hat. Sie sieht mit dieser strukturellen Angleichung das in Artikel 33 Abs. 5 GG verankerte Abstandsgebot berührt, welches bekanntermaßen eine amtsangemessene Besoldung sicherstellen soll.

Da es auf dieses Schreiben der Arbeitsgemeinschaft keine schriftliche Antwort gegeben hat, hat sich der Verband des höheren Verwaltungsdienstes Schleswig-Holstein an die Finanzministerin gewandt. Den entstandenen Schriftverkehr fügen wir bei.

Der höhere Dienst und seine Verbände sollten die aufgezeigte Problematik auch im Interesse der Leistungsfähigkeit und Attraktivität der öffentlichen Verwaltung im Blick behalten.

Claus Asmussen
Vorsitzender

Verband des höheren Verwaltungsdienstes in Schleswig-Holstein e.V.

Anlagen:

Schreiben an die Finanzministerin des Landes Schleswig-Holstein, Frau Monika Heinold

Einhaltung des Abstandsgebots

Sehr geehrte Frau Heinold,

unser Landesverband hat über den Bundesverband der Verwaltungsbeamten des höheren Dienstes von einem Schreiben der Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst vom 5. November 2015 Kenntnis bekommen. Darin wurde vor dem Hintergrund des verfassungsrechtlich im Alimentationsprinzip abgesicherten Abstandsgebotes die jüngsten strukturellen Besoldungsverbesserungen für den mittleren

und den gehobenen Dienst in Schleswig-Holstein problematisiert. Es wurde u. a. dargestellt, welche Entwicklungen das Besoldungsrecht in diesen beiden Laufbahnen sukzessive genommen hat, während vergleichbare strukturelle Verbesserungen im höheren Dienst nicht zu verzeichnen waren. Somit ist aus der Sicht des höheren Dienstes das Abstandsgebot erheblich berührt.

Auf die Bedeutung des Abstandsgebotes hat auch das Bundesverfassungsgericht in seinem jüngsten Urteil vom 17. November 2015 zur A-Besoldung hingewiesen. Auf diesen Aspekt geht auch Prof. Dr. Josef Franz Lindner in einem bemerkenswerten Aufsatz ein („Zur verfassungsrechtlichen Zukunftsfestigkeit des Alimentationsprinzips“, ZBR 2016, S. 109 ff, 112 f, 115).

Zur Vermeidung von Wiederholungen schließen wir uns der substantiierten Darstellung der Arbeitsgemeinschaft voll inhaltlich an. Wir wären Ihnen sehr dankbar, wenn Sie uns Ihre Auffassung zu der aufgezeigten Problematik mitteilen könnten. Auch wäre für uns von Interesse, ob und wenn ja wie das Land im Interesse der Wettbewerbsfähigkeit der Landesverwaltung und dessen Attraktivität den höheren Dienst wieder stärker in den Blick nehmen will.

Mit freundlichen Grüßen
gez. Claus Asmussen

Antwort der Finanzministerin an den Verband des höheren Verwaltungsdienstes Schleswig-Holstein

Einhaltung des Abstandsgebots;
Stellungnahme Verband des höheren
Verwaltungsdienstes in SH e. V.

Sehr geehrter Herr Asmussen,

für die Darstellung der Position Ihres Verbandes danke ich. Eine Stellungnahme des Bundesverbandes ist mir mit Schreiben vom 10. November 2015 zugeleitet worden. Ich gehe davon aus, dass dies

dem von Ihnen angesprochenen Schreiben vom 5. November 2015 entspricht. Der Bundesverband hatte darin gefordert, die Belange des höheren Dienstes stärker in den Blick zu nehmen und u. a. das Haushaltsbegleitgesetz 2016 zum Anlass zu nehmen, den Stellenkegel für den höheren Dienst zu verbessern.

Zur Frage der Begrifflichkeit des „Abstandsgebots“ ist zunächst auf die engere Betrachtung einzugehen, die auch den Prüfkriterien des Bundesverfassungsgerichts zugrunde liegt. Danach ist der betragsmäßige Abstand zwischen den in der Besoldungsordnung ausgewiesenen Ämtern zu betrachten. Bei dieser Betrachtung stellt sich die Frage der Verfassungskonformität der Besoldung insbesondere aufgrund der Wirkungen sogenannter „sozialer Komponenten“, von denen sogenannte „Nivellierungseffekte“ ausgehen, wie z. B. Sockel- oder Mindesterhöhungsbeträge.

Die vom Bundesverfassungsgericht in den Entscheidungen vom 5. Mai und 17. November 2015 aufgezeigten Grenzen der Annäherung werden in Schleswig-Holstein nicht überschritten. Durch die derzeit geltende Besoldungstabelle des Landes Schleswig-Holstein wird das Abstandsgebot gewahrt. Von daher kann für Schleswig-Holstein auch nicht von einer Verletzung des Abstandsgebots gesprochen werden. Zur Bewertung der o. a. Entscheidungen verweise ich auf die dem Innen- und Rechtsausschuss und dem Finanzausschuss zugeleiteten Stellungnahmen des Finanzministeriums vom 8. Juni 2015 (Umdruck 18/4510) und 16. November 2015 (Umdruck 18/5162).

Die von der Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst vorgenommene Betrachtung bezieht sich auf strukturelle Entwicklungen, wie der Anhebung der zweiten Einstiegsämter in der Laufbahngruppe 1 (ehemals mittlerer Dienst) und der Entwicklung des Stellenkegels. Diese Frage betrifft vorrangig die Frage der Ämterbewertung. So trug die Anhebung der Einstiegsämter im Rahmen des Haushaltsbegleitgesetzes 2016 sowohl der demographisch bedingten Sicherung der Nachwuchskräftegewinnung durch eine gesteigerte

Attraktivität der Einstiegsbesoldung als auch der gestiegenen Wertigkeit der Funktionen Rechnung.

Diese Verhältnisse in der Laufbahngruppe 1 lassen sich nur bedingt auf die der Laufbahngruppe 2 übertragen. Kritisch angesprochen wird hier die historisch gewachsene Annäherung der Beamtinnen und Beamten mit dem ersten Einstiegsamt (früherer gehobener Dienst) an den Bereich der Beamtinnen und Beamten mit zweitem Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst). Neben der bereits seit langem geregelten Überlappung in der Besoldungsgruppe A 13 („Verzahnungsamt“) wird nunmehr die im Rahmen des Gesetzentwurfs zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts geregelte Amtszulage in A 13 kritisiert bzw. eine entsprechende Regelung für A 16 gefordert.

Dazu ist anzumerken, dass die Zulagenregelung in A 13 lediglich eine Erweiterung des bisherigen Anwendungsbereichs der Amtszulage darstellt. Ein Automatismus ist nicht gegeben, da entsprechende herausgehobene Funktionen zunächst bewertet und auch haushaltsrechtlich unterlegt sein müssen. Für den Bereich der obersten Landesbehörden stehen insbesondere hervorragende Fachkräfte im Fokus, denen ein Weiterkommen nach A 14 durch die besonderen Anforderungen an Führungskräfte verwehrt ist.

Für die Besoldungsgruppe A 16 ist eine Zulagenregelung derzeit in der Vorbemerkung 5 zu den Besoldungsordnungen A und B auf Leiterin und Leiter unterer Landesbehörden sowie von allgemeinbildenden oder berufsbildenden Schulen beschränkt. Eine denkbare Erweiterung bedürfte ebenfalls einer besonderen Begründung. Diese ist so nicht erkennbar und bislang vonseiten der Personalbewirtschaftung auch nicht artikuliert. Auf der anderen Seite zeigen die besoldungsrechtlichen Änderungen des LBModG auch eine Ausweitung der Funktionen in der B-Besoldung, wie z. B. für stellvertretende Landräte. Deutlich wird damit, dass auch der Bereich ab der Ebene des 2. Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 im Fokus laufender Betrachtung steht.

Es ist daher auch nicht ausgeschlossen, dass sich durch die Entwicklung zu höherwertigen Ämtern in den Bereichen der Laufbahngruppe 1 und der Ämter der Laufbahngruppe 2 im ersten Einstiegsamt Folgerungen für die Bewertung der Funktionen im Bereich der Laufbahngruppe 2 im zweiten Einstiegsamt ergeben. Eine isolierte Hebungsaktion von Stellen ohne nähere Betrachtung der Wertigkeit der Funktionen muss aber ausscheiden.

Im Zuge der demographischen Veränderungen wird davon ausgegangen, dass ein Rückgang qualifizierter Hochschulabsolventen in der Zukunft denkbar ist. Im Rahmen des Personalmanagements, für das zentral die Verantwortung im Bereich der Staatskanzlei liegt, wird dieser Frage verstärkt Augenmerk geschenkt werden. Wesentlich ist, und in diesem Punkt besteht auch kein Dissens, dass das öffentliche Dienstrecht auch zukünftig konkurrenzfähig sein muss.

Abschließend kann ich versichern, dass die Frage der Fortentwicklungsmöglichkeiten für alle Laufbahngruppen und -zweige ein wesentlicher Baustein der personalpolitischen Betrachtung der Landesregierung sein wird. Mit der Verabschiedung des LBModG wird die Entwicklung auch nicht abgeschlossen. Die von Ihnen vorgetragenen Überlegungen werden in zukünftige Prozesse einbezogen.

Eine Abschrift dieses Schreibens wird der Staatskanzlei zur Unterrichtung zugeleitet.

Mit freundlichem Gruß
gez. Monika Heinold



VERBAND BERLINER VERWALTUNGSJURISTEN e. V.

14167 Berlin Hampsteadstraße 38

www.berliner-verwaltungsjuristen.de

(Stand: 1. Juni 2016)

Bundesweiter Besoldungsvergleich 2016 - Rangfolge der Länder bei der Bezahlung -

In der längerfristigen Berufsperspektive der Verwaltungsjuristen liegen Bayern, der Bund, Baden-Württemberg und Hessen mit einem Vorsprung von 576, 473, 463 und 408 Euro monatlich vor Brandenburg an der Spitze.

Bei den Berufsanfängern ist Bayern mit 669 Euro monatlich vorn, gefolgt von Baden-Württemberg mit 572 Euro, danach der Bund mit 477 Euro, Nordrhein-Westfalen mit 470 Euro und Bremen mit 398 Euro monatlich vor dem letztplatzierte Land Rheinland-Pfalz.

Für 2016 ergeben sich folgende Rangreihen:

| Rang | Besoldungsgruppe A13, ledig, Berufsanfänger (ggf. einschl. allg. Zulage und Sonderzahlung=Weihnachtsgeld) | Vorsprung monatlich in Euro | Rang | Besoldungsgruppe A 14, verheiratet, zwei Kinder, 10 Jahre Dienstzeit (ggf. einschl. Sonderzahlung=Weihnachtsgeld) | Vorsprung monatlich in Euro |
|------|---|-----------------------------|------|---|-----------------------------|
| 1 | Bayern 3.2016 | 669 | 1 | Bayern 3.2016 | 576 |
| 2/10 | Baden-Württemberg 11.2016 | 572/247 | 2 | Bund 3.2016 | 473 |
| 3 | Bund 3.2016 | 477 | 3 | Baden-Württemberg 11.2016 | 463 |
| 4 | Nordrhein-Westfalen 8.2016 | 470 | 4 | Hessen 7.2016 | 408 |
| 5 | Bremen 7.2016 | 398 | 5 | Nordrhein-Westfalen 8.2016 | 309 |
| 6 | Hamburg 3.2016 | 393 | 6 | Sachsen 7.2016 | 307 |
| 7 | Hessen 7.2016 | 337 | 7 | Bremen 7.2016 | 217 |
| 8 | Thüringen 9.2016 | 299 | 8 | Sachsen-Anhalt 6.2016 | 200 |
| 9 | Sachsen-Anhalt 6.2016 | 273 | 9 | Thüringen 9.2016 | 182 |
| 11 | Schleswig-Holstein 5.2016 | 235 | 10 | Mecklenburg-Vorpommern 9.2016 | 165 |
| 12 | Brandenburg 7.2016 | 218 | 11 | Schleswig-Holstein 5.2016 | 155 |
| 13 | Saarland 9.2016 | 202 | 12 | Hamburg 3.2016 | 143 |
| 14 | Sachsen 7.2016 | 177 | 13 | Niedersachsen 6.2016 | 122 |
| 15 | Mecklenburg-Vorpommern 9.2016 | 121 | 14 | Rheinland-Pfalz 3.2016 | 85 |
| 16 | Berlin 8.2016 | 106 | 15 | Saarland 11.2016 | 66 |
| 17 | Niedersachsen 6.2016 | 83 | 16 | Berlin 8.2016 | 6 |
| 18 | Rheinland-Pfalz 3.2016 | --- | 17 | Brandenburg 7.2016 | --- |

In Baden Württemberg für Berufsanfänger drei Jahre lang um 8 % abgesenkte Bezüge, damit Rang 10, Vorsprung 247 Euro.

Die Bezüge der Berufsanfänger im Land Berlin betragen im Verhältnis zum Durchschnitt der anderen Bundesländer monatlich weniger als -190 Euro und damit -4,9 % weniger. Bei den bereits länger Tätigen sind es -220 Euro monatlich und damit -4,33% weniger.

Zusammenstellung: Andreas Schmidt von Puskás 1. 6. 2016



VERBAND BERLINER VERWALTUNGSJURISTEN e. V.
14167 Berlin Hampsteadstraße 38

Besoldungsvergleich 2016

Stand: 1. Juni 2016

BUND Besoldung der Bundesbeamten

ab 1. März 2016

.+2,2% Prognose

| Besgr | | Grundgehalt monatlich | Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag | Sonderzahlung jährlich | Jahresbrutto | Rang |
|-------|---|-----------------------|--|------------------------|--------------|------|
| A 13 | ledig, Stufe 1 | 4.059,04 € | - € | - € | 48.708,48 € | 3 |
| A 14 | verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 4 | 4.956,15 € | 368,45 € | - € | 63.895,20 € | 2 |

BW Besoldung der Beamten Baden-Württembergs

ab 1. November 2016

.+2,1%

| Besgr | | Grundgehalt monatlich | Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag | Sonderzahlung jährlich | Jahresbrutto | Rang |
|-------|---|-----------------------|--|------------------------|--------------|------|
| A 13 | ledig, Stufe 5, in den ersten 3 Jahren um 8% abgesenkt | 3.738,66 € | 89,95 € | - € | 45.943,31 € | 10 |
| A 13 | ledig, Stufe 5 | 4.063,76 € | 89,95 € | - € | 49.844,52 € | 2 |
| A 14 | verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 8 | 4.937,80 € | 376,17 € | - € | 63.767,64 € | 3 |

BY Besoldung der bayerischen Beamten

ab 1. März 2016

.+2,3%

| Besgr | | Grundgehalt monatlich | Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag | Sonderzahlung jährlich | Jahresbrutto | Rang |
|-------|---|-----------------------|--|------------------------|--------------|------|
| A 13 | ledig, Stufe 4 | 3.945,34 € | 87,31 € | 2.621,19 € | 51.012,99 € | 1 |
| A 14 | verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7 | 4.793,31 € | 349,84 € | 3.410,49 € | 65.128,29 € | 1 |

BE Besoldung der Beamten Berlins

ab 1. August 2016

.+2,8%

| Besgr | | Grundgehalt monatlich | Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag | Sonderzahlung jährlich | Jahresbrutto | Rang |
|-------|---|-----------------------|--|------------------------|--------------|------|
| A 13 | ledig, Stufe 1 | 3.551,49 € | 83,66 € | 640,00 € | 44.261,80 € | 16 |
| A 14 | verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 4 | 4.464,90 € | 335,24 € | 691,12 € | 58.292,80 € | 16 |



VERBAND BERLINER VERWALTUNGSJURISTEN e. V.
14167 Berlin Hampsteadstraße 38

BB Besoldung der brandenburgischen Beamten

ab 1. Juli 2016

. +2,1%

| Besgr | | Grundgehalt monatlich | Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag | Sonderzahlung jährlich | Jahresbrutto | Rang |
|-------|---|-----------------------|--|------------------------|--------------|------|
| A 13 | ledig, Stufe 4 | 3.715,69 € | 84,56 € | - € | 45.603,00 € | 12 |
| A 14 | verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7 | 4.559,94 € | 291,32 € | - € | 58.215,12 € | 17 |

HB Besoldung der Beamten Bremens

ab 1. Juli 2016

. +2,3%

| Besgr | | Grundgehalt monatlich | Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag | Sonderzahlung jährlich | Jahresbrutto | Rang |
|-------|---|-----------------------|--|------------------------|--------------|------|
| A 13 | ledig, Stufe 5 | 3.892,65 € | 87,21 € | - € | 47.758,32 € | 5 |
| A 14 | verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 8 | 4.718,47 € | 349,52 € | - € | 60.815,88 € | 7 |

HH Besoldung der Beamten Hamburgs

ab 1. März 2016

. +2,1 %

| Besgr | | Grundgehalt monatlich | Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag | Sonderzahlung jährlich | Jahresbrutto | Rang |
|-------|---|-----------------------|--|------------------------|--------------|------|
| A 13 | ledig, Stufe 1 | 3.889,68 € | 85,68 € | - € | 47.704,32 € | 6 |
| A 14 | verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 4 | 4.650,87 € | 343,33 € | - € | 59.930,40 € | 12 |

HE Besoldung der hessischen Beamten

ab 1. Juli 2016

. +1% Prognose

| Besgr | | Grundgehalt monatlich | Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag | Sonderzahlung | Jahresbrutto | Rang |
|-------|---|-----------------------|--|---------------|--------------|------|
| A 13 | ledig, Stufe 1 | 3.647,64 € | 84,67 € | 2.239,44 € | 47.027,16 € | 7 |
| A 14 | verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 5 | 4.669,39 € | 339,26 € | 3.005,16 € | 63.108,96 € | 4 |



VERBAND BERLINER VERWALTUNGSJURISTEN e. V.

14167 Berlin Hampsteadstraße 38

MV Besoldung der Beamten Mecklenburg-Vorpommerns

ab 1. September 2016

..+2,0%

| Besgr | | Grundgehalt monatlich | Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag | Sonderzahlung jährlich | Jahresbrutto | Rang |
|-------|---|-----------------------|--|------------------------|--------------|------|
| A 13 | ledig, Stufe 3 | 3.527,76 € | 85,53 € | 1.080,23 € | 44.439,71 € | 15 |
| A 14 | verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7 | 4.551,78 € | 342,71 € | 1.463,26 € | 60.197,14 € | 10 |

NI Besoldung der Beamten Niedersachsens

ab 1. Juni 2016

..+2,0%

| Besgr | | Grundgehalt monatlich | Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag | Sonderzahlung jährlich | Jahresbrutto | Rang |
|-------|---|-----------------------|--|------------------------|--------------|------|
| A 13 | ledig, Stufe 3 | 3.577,21 € | 87,39 € | - € | 43.975,20 € | 17 |
| A 14 | verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7 | 4.623,50 € | 350,15 € | - € | 59.683,80 € | 13 |

NRW Besoldung der Beamten Nordrhein-Westfalens

ab 1. August 2016

..+2,1%

| Besgr | | Grundgehalt monatlich | Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag | Sonderzahlung jährlich | Jahresbrutto | Rang |
|-------|---|-----------------------|--|------------------------|--------------|------|
| A 13 | ledig, Stufe 5 | 3.862,39 € | 86,88 € | 1.235,90 € | 48.627,14 € | 4 |
| A 14 | verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 8 | 4.681,75 € | 348,12 € | 1.560,08 € | 61.918,52 € | 5 |

RP Besoldung der Beamten Rheinland-Pfalz

ab 1. März 2016

..+2,3%

| Besgr | | Grundgehalt monatlich | Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag | Sonderzahlung jährlich | Jahresbrutto | Rang |
|-------|---|-----------------------|--|------------------------|--------------|------|
| A 13 | ledig, Stufe 3 | 3.496,68 € | 85,33 € | - € | 42.984,12 € | 18 |
| A 14 | verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7 | 4.518,25 € | 418,15 € | - € | 59.236,80 € | 14 |



VERBAND BERLINER VERWALTUNGSJURISTEN e. V.
14167 Berlin Hampsteadstraße 38

SL Besoldung der Beamten des Saarlandes A13 ab 1. September 2016/ A14 ab 1. November 2016
+2,1%

| Besgr | | Grundgehalt monatlich | Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag | Sonderzahlung jährlich | Jahresbrutto | Rang |
|-------|---|-----------------------|--|------------------------|--------------|------|
| A 13 | ledig, Stufe 4 | 3.700,07 € | 84,34 € | - € | 45.412,92 € | 13 |
| A 14 | verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7 | 4.542,10 € | 375,24 € | - € | 59.008,08 € | 15 |

SN Besoldung der Beamten Sachsens ab 1. Juli 2016
+2,61% Prognose

| Besgr | | Grundgehalt monatlich | Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag | Sonderzahlung jährlich | Jahresbrutto | Rang |
|-------|---|-----------------------|--|------------------------|--------------|------|
| A 13 | ledig, Stufe 3 | 3.758,55 € | - € | - € | 45.102,60 € | 14 |
| A 14 | verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7 | 4.735,63 € | 422,71 € | - € | 61.900,08 € | 6 |

ST Besoldung der Beamten Sachsen-Anhalt ab 1. Juni 2016
+2,3%

| Besgr | | Grundgehalt monatlich | Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag | Sonderzahlung jährlich | Jahresbrutto | Rang |
|-------|---|-----------------------|--|------------------------|--------------|------|
| A 13 | ledig, Stufe 1 | 3.767,71 € | 87,21 € | - € | 46.259,04 € | 9 |
| A 14 | verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 4 | 4.702,25 € | 349,47 € | - € | 60.620,64 € | 8 |

SH Besoldung der Beamten Schleswig-Holsteins ab 1. Mai 2016
+2,1%

| Besgr | | Grundgehalt monatlich | Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag | Sonderzahlung jährlich | Jahresbrutto | Rang |
|-------|---|-----------------------|--|------------------------|--------------|------|
| A 13 | ledig, Stufe 4 | 3.731,09 € | 86,38 € | - € | 45.809,64 € | 11 |
| A 14 | verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7 | 4.593,26 € | 346,06 € | 800,00 € | 60.071,84 € | 11 |



VERBAND BERLINER VERWALTUNGSJURISTEN e. V.
14167 Berlin Hampsteadstraße 38

TH Besoldung der Beamten Thüringens

ab 1. September 2016

+2,1%

| Besgr | | Grundgehalt monatlich | Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag | Sonderzahlung jährlich | Jahresbrutto | Rang |
|-------|---|-----------------------|--|------------------------|--------------|------|
| A 13 | ledig, Stufe 4 | 3.793,49 € | 87,82 € | - € | 46.575,72 € | 8 |
| A 14 | verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7 | 4.652,18 € | 380,89 € | - € | 60.396,84 € | 9 |

Aufgestellt und fortgeschrieben von Andreas Schmidt von Puskás 1.6.2016

Politische Grundsätze der ULA

Wer ist die ULA?

Die ULA ist ein Dachverband und das gemeinsame politische Sprachrohr ihrer Mitgliedsverbände. Sie vertritt die Interessen aller Führungskräfte in Deutschland.

Sie wirkt bei der Gestaltung der politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen wirtschaftlichen Handelns in Deutschland und Europa mit. Das Ziel der ULA ist es, Rolle und Image der Führungskräfte in allen Bereichen – Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sowie Medien – zu stärken.

Was ist eine Führungskraft?

Führungskräfte zeichnen sich durch folgende Eigenschaften aus:

- Sie erbringen überdurchschnittliche berufliche Leistungen, unabhängig davon, in welcher Phase ihrer Karriere sie sind.
- Sie sind unabhängig in ihrem professionellen Urteil. Sie repräsentieren nach außen ihr Unternehmen und nehmen auch gegenüber ihren Mitarbeitern eine Vorbildfunktion ein.



- Sie benennen gegenüber dem Arbeitgeber oder dem Auftraggeber ihre Vorstellungen und beanspruchen Spielräume zur Mitgestaltung.
- Führungskräfte sind in der Regel in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt, aber nicht nur.
- Sie führen in der Regel Mitarbeiter, aber nicht immer.

Wofür steht die ULA?

Die ULA steht für neues Denken und gutes Führen. Sie ist für dieses Thema erste Ansprechpartnerin. Sie vernetzt den Sachverstand von Wissenschaftlern und Praktikern mit ihren Mitgliedsverbänden.

- Die ULA setzt sich für eine wertschätzende, motivierende und verantwortungsvolle Führungskultur ein. Gut zu führen zeichnet sich durch ganzheitliches unternehmerisches Denken, Diversity Management sowie die Förderung neuer Ideen und Talente aus. Dies sichert den Erfolg in Zeiten der Veränderung.
- Sie betrachtet die fachliche und berufliche Qualifikation als wesentliche Grundlage des Erfolgs ihrer Zielgruppe.
- Sie unterstützt Männer und Frauen bei der Balance von Familie, Beruf und Karriere.
- Sie bekennt sich zum Prinzip der sozialen Marktwirtschaft, in der Leistungsgerechtigkeit und Leistungsanreize mit einem sozialen Ausgleich in Einklang gebracht werden.
- Sie sieht in der Mitbestimmung der Arbeitnehmer einen Vorteil.
- Sie widmet sich intensiv den Zukunftsfragen des Standorts Deutschland.
- Sie tritt für eine innovations- und industriefreundliche Politik sowie die Stärkung von Forschung und Entwicklung ein.
- Sie fordert eine gezielte Zuwanderung von Fachkräften.
- Sie fördert gesellschaftliche Vielfalt, gleichberechtigte Teilhabe und Wertschätzung in den Unternehmen.

I. Führungskräfte legen Wert auf eine nachhaltige Führungskultur

Die Förderung einer wertschätzenden, motivierenden und verantwortungsvollen Führungskultur ist die Grundlage des Handelns der ULA. Gut zu führen zeichnet sich durch unternehmerisches Denken sowie die Förderung neuer Ideen und Talente aus. Dies sichert den Erfolg in Zeiten der Veränderung.

II. Hohe Qualifikation und lebenslanges Lernen – Grundvoraussetzungen für dauerhaften Erfolg

Führungskräfte betrachten ihre fachliche und berufliche Qualifikation als wesentliche Grundlage ihres Erfolgs. Sie tätigen lebensbegleitend überdurchschnittliche Bildungsinvestitionen.

Die ULA setzt sich dafür ein, dass der Staat einer angemessenen finanziellen Ausstattung von Bildungseinrichtungen aller Niveaus Priorität einräumt. Höhere Bildungsinvestitionen sind unverzichtbar für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands und für die Lebenschancen der nachwachsenden Generationen. Die Mitgliedsverbände der ULA bringen ihre Erfahrung in die Reform und Weiterentwicklung der Studien und Ausbildungsgänge ihrer beruflichen Fachrichtung ein.

Ausreichende Bildungsinvestitionen in allen Phasen des Erwerbslebens sicherzustellen, wird in Zukunft mehr denn je eine gemeinschaftliche Aufgabe von Staat, Wirtschaft und Berufstätigen sein. Keiner der Beteiligten wird in Zukunft umhinkommen, mehr Geld (und Zeit) in die Fortentwicklung beruflicher Qualifikationen zu investieren. Hochschulausbildung und das duale System der beruflichen Bildung bieten hierfür eine gute Grundlage. Die ULA setzt sich dafür ein, dass die Investitionen so zielgenau und bedarfsgerecht wie möglich erfolgen und dass die finanziellen Lasten fair und ausgewogen zwischen allen Beteiligten aufgeteilt werden.

III. Die Balance wahren – Führungskräfte zwischen Beruf und Privatleben

Der berufliche Alltag von Führungskräften hat sich in den letzten Jahren spürbar verändert. Gestiegen sind nicht nur die fachlichen Anforderungen. Insbesondere im Rahmen der Digitalisierung weichen die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zunehmend auf und führen zu einer neuen Lebens- und Arbeitsweise. Viele Führungskräfte erleben den Wegfall der Präsenzkultur als Bereicherung.

Trotzdem bedürfen gerade auch jüngere Führungskräfte – Männer wie Frauen – ausreichender Freiräume und des Schutzes vor Selbstüberforderung, um in der „Rushhour des Lebens“ – dem häufigen zeitlichen Zusammenfallen von Familiengründung und entscheidender Karrierephase – alle an sie gestellten Anforderungen erfüllen zu können.

Kennzeichnend für eine gelungene Work-Life-Balance ist, dass die Vorteile von Autonomie und

selbst organisiertem Arbeiten nicht durch digitale Fremdbestimmung oder Überlastung konterkariert werden und dass die Erwerbstätigkeit als sinnstiftend und als Kraftquelle erlebt wird.

Die ULA tritt dafür ein, dass Politik und Arbeitgeber hierfür die notwendigen Voraussetzungen schaffen.

Vorrangige Aufgaben des Staates sind hierbei ein Ausbau der Betreuungsmöglichkeiten für Kinder sowie weiterer Angebote für eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere sowie ein Erhalt der bestehenden Rechtsansprüche auf vorübergehende Freistellungen oder Verringerungen der Arbeitszeit (zum Beispiel Elternzeit oder durch Arbeitszeitkonten).

Arbeitgeber wiederum sind eingeladen, ihren Beitrag zu leisten durch eine flexible Organisation der Arbeits- und Wirtschaftsprozesse, die familiären und anderen privaten Aufgaben effektiv Rechnung trägt.

IV. Verantwortung übernehmen in der sozialen Marktwirtschaft

Die ULA bekennt sich zum Prinzip der sozialen Marktwirtschaft als einer Werteordnung. Sie verbindet die freie Entfaltung der Persönlichkeit und die Chance auf einen breit gestreuten Wohlstand. Dieser wird erreicht durch eine erfolgreiche Koppelung von unternehmerischer Initiative mit den Prinzipien der Fairness und der Solidarität.

Soziale Marktwirtschaft wirkt dem Missbrauch von Marktmacht sowohl in einzelnen Branchen, in der Wirtschaft als Ganzem als auch in den individuellen Vertragsbeziehungen entgegen. Wirksame Arbeitnehmerrechte sind daher unverzichtbarer Bestandteil der sozialen Marktwirtschaft.

Die ULA erkennt an, dass berufliche Leistungsträger mit einem hohen Einkommen eine überdurchschnittliche Abgabenlast tragen, sei es durch proportional höhere Sozialversicherungsbeiträge bei Arbeitnehmern, sei es durch die progressive Einkommensteuer. Abgaben in leistungsfeindlicher,

den Anreiz zu mehr Engagement zerstörender Höhe lehnen die Verbände hingegen ab. Für eine Beschränkung staatlicher Transfersysteme auf ein angemessenes Maß spricht auch das Subsidiaritätsprinzip, ein weiterer tragender Grundsatz der sozialen Marktwirtschaft. Der grundsätzliche Vorrang von Eigeninitiative und der Bereitschaft, Eigenverantwortung zu haben, sollte nicht infrage gestellt werden.

Führungskräfte übernehmen in ihren Unternehmen eine Vorbildfunktion. Sie prägen daher auch das Ansehen ihrer Unternehmen in der Öffentlichkeit. Sie sind aufgrund ihrer beruflichen Erfahrung in besonderer Art und Weise dafür geeignet, auch in der Politik, in Verbänden und in anderen gemeinnützigen Organisationen Verantwortung zu übernehmen. Auf diese Weise unterstützen sie eine lebendige Demokratie.

V. Für eine innovations- und industrie-freundliche Politik sowie die Stärkung von Forschung und Entwicklung

Führungskräfte stehen aufgrund ihrer beruflichen Stellung häufig an der Spitze wirtschaftlicher, unternehmerischer und gesellschaftlicher Veränderungsprozesse. Sie beanspruchen, diesen Wandel verantwortlich mitzugestalten. Zahlreiche deutsche Unternehmen haben seit Jahren erfolgreich die Technologieführerschaft in ihren Branchen inne, erzielen beachtliche wirtschaftliche Erfolge und sichern damit auch Arbeitsplätze. Damit dies so bleibt, erscheint eine steuerliche Förderung von Forschung in den Unternehmen, wie sie in zahlreichen anderen Ländern bereits existiert, aus Sicht der Verbände als eine lohnende Zukunftsinvestition.

Der hohe technologische Entwicklungsstand und der breite gesellschaftliche Konsens über die Notwendigkeit von mehr Bildungsanstrengungen stehen überdies in einem auffälligen Widerspruch zu einer weitverbreiteten skeptischen Grundhaltung in der Bevölkerung gegenüber Hoch- und Zukunftstechnologien.

Die ULA tritt für eine aufgeklärte und vorurteilsfreie Diskussion über neue Technologien ein.

Angesichts einer vielerorts anhaltend hohen Umweltbelastung ist nachhaltiges, ressourcenschonendes Arbeiten in allen Bereichen des Arbeitslebens unabdingbar geworden. Gerade neue Hochtechnologien liefern vielfach den Schlüssel zu mehr Nachhaltigkeit und Effizienz. Nachhaltigkeit und Technologieförderung sind daher keine konkurrierenden, sondern gleichrangig zu verfolgende und häufig sogar sich wechselseitig unterstützende Ziele.

VI. Voraussetzungen für den Zuzug von Fachkräften schaffen

Der in Teilbereichen schon bestehende Fach- und Führungskräfte-mangel wird sich in den nächsten Jahren weiter verstärken. Deshalb wird Deutschland auf Zuwanderung von hoch qualifizierten Menschen aus anderen Ländern angewiesen sein. Der Staat muss in Zukunft stärker auf die Integration der Zuwanderer und Flüchtlinge achten. Er muss fördern und darf fordern. Ein gutes, am Ziel der Integration ausgerichtetes Bildungsangebot ist eine wichtige Voraussetzung für eine dauerhaft erfolgreiche Zuwanderungspolitik.

VII. Vielfalt und Zusammenhalt der Gesellschaft zum Thema machen

Nicht nur durch Zuwanderung und den demografischen Wandel, sondern auch durch eine gewachsene Form unterschiedlicher Lebens- und Familienmodelle wird die gesellschaftliche Vielfalt weiter zunehmen. Auch im Wirtschaftsleben, insbesondere den Belegschaften von Unternehmen und Behörden, wird sich diese Vielfalt widerspiegeln. Die ULA begrüßt das Bekenntnis zahlreicher Unternehmen, Vielfalt als Chance und Ressource zu begreifen, und fordert sie auf, es aktiv in die Tat umzusetzen.

Die ULA ist sich bewusst, dass Gesetze allein für eine gelebte allgemeine Gleichbehandlung nicht

ausreichen. Notwendig sind vielmehr ein langfristiger Mentalitätswandel und eine gründliche Selbstreflexion der eigenen Einstellungen. Die Verbände stellen sich daher diesem Prozess auch in ihren eigenen Reihen. Sie tragen mit dazu bei, dass der Bewusstseinswandel auch in Unternehmen ihrer jeweiligen Organisationsbereiche stattfindet.

VIII. Prozesse in Staat und Gesellschaft optimieren, auf handlungsfähigen Staat achten

Ein leistungsfähiger Staat mit stabilen und nachhaltig finanzierten sozialen Sicherungssystemen ist eine wichtige Voraussetzung für eine leistungsfähige Marktwirtschaft. Staatliche Aufgaben könnten nach Ansicht der ULA aber vielerorts noch effizienter erfüllt werden. Der historisch gewachsene Föderalismus selbst soll nicht grundsätzlich infrage gestellt werden. Aus Sicht der ULA bestehen aber noch Spielräume für eine weitere Entflechtung von Gesetzgebungskompetenzen, Verwaltungszuständigkeiten und Haushaltsbefugnissen von Bund einerseits und Ländern und Gemeinden andererseits.

IX. Europa als Chance betrachten

Die Europäische Union ist trotz aller Schwierigkeiten ein Erfolgsmodell. Sie sichert Frieden und Wohlstand auf unserem Kontinent. Zur Zusammenarbeit mit unseren Nachbarn gibt es keine Alternative. Deutschland als großes und starkes Mitglied der EU trägt für das Gelingen der europäischen Integration eine besondere Verantwortung. Es profitiert aber auch am meisten von den Errungenschaften der EU. Die ULA beteiligt sich über ihren Dachverband CEC European Managers an der Gestaltung der EU. Sie setzt ihr Know-how ein, um an Lösungen mitzuarbeiten. Aktuelle unbestreitbare Krisen müssen mit Augenmaß und Weitblick bewältigt werden.

Impressum

Für den Inhalt verantwortlich:
RD Paul Auer
Regierung von Oberbayern
80538 München

Druck
Druckerei Butt
Obere Hauptstraße 30
84072 Au i. d. Hallertau


Wotanstraße 86
80639 München
Telefon 089. 28001 11
Fax 089. 2805664
Email info@bvhd.de
Internet www.bvhd.de
Bundesverband der Verwaltungsbeamten des höheren Dienstes in Deutschland e.V.