

bvhd-Nachrichten

Bundesverband der Verwaltungsbeamten des höheren Dienstes in Deutschland e.V.

Inhaltsverzeichnis	Seite
Einführung	1
Übernahme des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 17. Februar 2017 auf die Beamtinnen und Beamten der Länder	2
Bertelsmann-Stiftung: Gesetzliche Krankenversicherung statt Beihilfe – Ausweitung der GKV-Pflicht auf Beamte	8
Bundesverfassungsgericht – wichtige Rechtsprechung im Jahr 2017 zur Besoldung	11
Jahrestagung des Deutschen Beamtenbundes vom 8. bis 10. Januar 2017 in Köln	16
AhD-Forum 2017	17
ULA – United Leaders Association – Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände	21
<i>Baden-Württemberg</i> Grün-Schwarz marschiert in die richtige Richtung	26
<i>Bayern</i> Wechsel an der Spitze des VHBB	27
<i>Berlin</i> Bundesweiter Besoldungsvergleich 2018	28
Impressum	32

Sehr geehrte Kolleginnen,

sehr geehrte Kollegen,

lang sah es danach aus, dass das Ergebnis der Bundestagswahl vom 24. September zu einer Koalition aus vier Parteien führt – am 20. November, kurz nach Redaktionsschluss zu diesem Heft, sind jedoch die Sondierungsgespräche für eine Koalition aus CDU/CSU, FDP und DIE GRÜNEN abgebrochen worden. Hatten wir bis dahin noch erwarten können, dass im Koalitionsvertrag politische Inhalte vereinbart werden, die keine oder eher geringe unmittelbare Auswirkung auf den öffentlichen Dienst haben, ist derzeit nicht absehbar, ob etwa nach einer Neuwahl in eine Koalitionsvereinbarung nun doch für uns nachteilige politische Festlegungen aufgenommen werden zum Bestand des Berufsbeamtentums, zu seiner schleichenden Aushöhlung, zur Beihilfe bzw. zur Einführung einer Bürgerversicherung. Eine Hängepartie wird die nächste Zeit auf jeden Fall und im Fall von Neuwahlen sogar eine lange.

In diesem Jahresheft möchte ich im Weiteren auf die Themen Besoldung (I.) und Beihilfe (II.) näher eingehen. In beiden Feldern ging es im Lauf dieses Jahres zeitweise lebhaft zu.

Nach Abschluss des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder im Februar dieses Jahres stand natürlich wieder die Frage an, ob und wie das Tarifergebnis auf die Beamtinnen und Beamten übertragen wird. Die politische Diskussion darüber wurde in diesem Jahr wesentlich sachlicher und gegenüber den Beamtinnen und Beamten wesentlich wertschätzender geführt als dies in den vergangenen Jahren in manchen Bundesländern immer wieder der Fall war. Die aus den letzten Jahren bereits bekannte Übersicht über die Besoldung beim Bund und in den Ländern haben wir entsprechend der Entscheidungen der Länder fortgeschrieben, das Tarifergebnis auf die jeweilige Besoldung und Versorgung zu übertragen (Seite 28). Insbesondere Berlin hat auf seinen Besoldungsrückstand inzwischen reagiert und die Besoldung für die Berliner Beamtinnen und Beamten über das Ergebnis des Tarifvertrags hinaus erhöht. Aus unserer Übersicht wird jedoch deutlich, dass es ein weiter Weg ist bis zu dem Berliner Ziel, eine Besoldung im Bundesdurchschnitt zu zahlen. Bis zur Besoldungsstruktur Bayerns oder wenigstens Baden-Württembergs wäre es selbst dann noch ein weiter Weg. Wichtig ist jedoch schon einmal der erste Schritt,



*Dr. Wolfgang
Bruckmann*

nämlich die Erkenntnis, dass ein weiteres Auseinanderlaufen der Besoldungen in Deutschland kein zielführender Weg ist, um einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst auch in Zukunft sicherzustellen.

Die Rechtsprechung arbeitet weiter daran, Struktur in die Entscheidungen der Dienstherrn zur Besoldung zu bringen (III.). Insbesondere hat das Bundesverwaltungsgericht am 22. September 2017 entschieden, dass das Berliner Besoldungsgesetz in den Jahren 2008 bis 2015 verfassungswidrig war und hat mit dieser Entscheidung aus dem September seine grundlegende Entscheidung zur Besoldungspolitik aus dem Jahr 2015 weiterentwickelt.

Zum Thema Beihilfe hat die Bertelsmann-Stiftung im Januar ein Papier veröffentlicht, das große mediale Aufmerksamkeit auf sich gezogen hat. Das Papier hatte für sich das Ziel formuliert, die Beihilfe abzuschaffen. Im Wahlkampf hat das Papier bereits keine nennenswerte Rolle mehr gespielt und inzwischen ist es aus der politischen Diskussion weitgehend verschwunden. Das Papier argumentiert in der Tat bei seiner zentralen Botschaft strukturell so schlecht, dass inzwischen klar sein sollte, dass – wie immer man sonst zur Bürgerversicherung steht – dieses Schriftstück ganz sicher keine belastbare Basis für eine politische Entscheidung bietet.

I. Übernahme des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 17. Februar 2017 auf die Beamtinnen und Beamten der Länder

Die Verhandlungen über den TV-L haben am 18. Januar begonnen und sind am 17. Februar 2017 zum Abschluss gekommen. Als Laufzeit für den Tarifvertrag wurde die Zeit vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2018 vereinbart. Als Ergebnis der Verhandlungen sei kurz in Erinnerung gerufen:

1. Die Tabellenentgelte werden ab 1. Januar 2017 um 2,0 %, mindestens um 75 €, und ab 1. Januar 2018 um weitere 2,35 % erhöht.
2. Die monatlichen Ausbildungsentgelte der Auszubildenden und Praktikanten werden zum 1. Januar 2017 um einen Festbetrag in Höhe von 35 € und zum 1. Januar 2018 um einen weiteren Festbetrag von 35 € erhöht.
3. In der Entgelttabelle (Anlage B zum TV-L) wird zum 1. Januar 2018 in den Entgeltgruppen 9 bis 15 jeweils eine neue Stufe 6 eingeführt.

Für das Land **Hessen**, das der Tarifgemeinschaft der Länder seit 2004 nicht mehr angehört und daher seitdem eigene Tarifverhandlungen führt, ist am 3. März 2017 für die Jahre 2017 und 2018 folgende leicht abweichende Tarifeinigung erzielt worden:

1. Lineare Anpassung des Entgelts um 2,0 %, mindestens um 75 €, ab 1. März 2017,
2. lineare Anpassung um 2,2 % ab 1. Februar 2018,
3. Anhebung der Ausbildungsvergütung um je 35 € zum 1. März 2017 und zum 1. Februar 2018,
4. Einführung einer Erfahrungsstufe 6 ab Entgeltgruppe 9 aufwärts,
5. Freifahrtregelung für den öffentlichen Nahverkehr ab dem 1. Januar 2018.

Die Entscheidung, wie das Tarifergebnis in den einzelnen Ländern auf die Beamten und Versorgungsempfänger übertragen wird, ist inzwischen in allen Bundesländern gefallen. Wie bei früheren Besoldungsrunden sind die Länder auch diesmal wieder bei der Übernahme unterschiedlich vorgegangen. In der Gesamtschau sind sie mit dem Tarifergebnis aber vernünftiger und für die Beamtinnen und Beamten vorteilhafter umgegangen als nach den letzten Tarifrunden. Auch verliefen die begleitenden politischen Diskussionen sachlicher und fairer als an manchen Stellen in der Vergangenheit. Die große Mehrzahl der Länder hat das

Tarifergebnis ohne inhaltliche Abstriche auf Besoldung und Versorgung übertragen, jedoch auch wieder häufig mit zeitlicher Verzögerung. Es gab aber auch Länder, die die Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Jahre 2017 und 2018 in anderer Weise und zeitlich unabhängig vom Tarifvertrag vorgenommen haben.

Neben der positiven Entwicklung der Steuereinnahmen liegt die Ursache für die diesjährigen Besoldungsentscheidungen vielleicht auch in der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 5. Mai 2015, die wir im Jahresheft 2015 dargestellt haben, die den Besoldungsgesetzgebern in Bund und Ländern einen konkreten argumentativen Rahmen vorgegeben hat und so den Gestaltungsspielraum bei der Besoldungsanpassung strukturiert aber auch eingengt hat. Zudem setzt sich nach meinem Eindruck langsam die Erkenntnis durch, dass man um Personal nicht erfolgreich konkurrieren kann, wenn man bei der Bezahlung nicht einmal wenigstens im Strom der allgemeinen Einkommensentwicklung mitschwimmt, sondern noch versucht, diese zu unterbieten.

Zur besoldungs- und sonstigen beamtenpolitischen Situation in den einzelnen Ländern ist konkret Folgendes zu berichten:

In **Baden-Württemberg** war zunächst nicht recht klar gewesen, wie das Tarifergebnis auf den Beamtenbereich übertragen wird. Das Finanzministerium hat unmittelbar nach dem Tarifabschluss im Februar verlauten lassen, eine zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des Tarifabschlusses auf Besoldung und Versorgung werde für die Jahre 2017 und 2018 zusammen zusätzlich 1,1 Mrd. Euro kosten. Im Haushaltsplan für 2017 und in der Finanzplanung für 2018 seien aber insgesamt nur 760 Mio. Euro für diesen Zweck vorgesehen. Gewerkschaftsangaben zufolge waren erste Gespräche zur Besoldungsanpassung zwischen Finanzministerium und Gewerkschaftsvertretern nach nur einer Stunde ergebnislos verhandelt worden.

Danach ist die CDU-Fraktion im Landtag gegenüber dem Finanzministerium dafür eingetreten, dass das Tarifergebnis inhaltsgleich auf Besoldung und Versorgung übertragen wird. Auch sollte nach Vorstellung

der CDU die Absenkung der Eingangsbesoldung mit Ablauf des Jahres 2017 vorzeitig beendet werden. Mitte März 2017 hat schließlich das Finanzministerium ein „Paketangebot“ unterbreitet. Darin enthalten war die Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung und Versorgung in voller Höhe, allerdings zeitversetzt und dabei – wie in Baden-Württemberg bereits mehrfach praktiziert – nach Besoldungsgruppen gestaffelt.

Nach den ersten Gesprächen war für 2017 eine Besoldungserhöhung um 1,8% (2,0% abzüglich 0,2% Versorgungsrücklage), für 2018 eine Erhöhung um weitere 2,675% (ohne Abzug einer Versorgungsrücklage) auf dem Tisch. Die Erhöhung für 2018 beinhaltete einen sog. „Baden-Württemberg-Bonus“ in Höhe von 0,325% als Äquivalent zu der neu eingeführten Erfahrungsstufe 6 für die Entgeltgruppen 9 und höher im TV-L. Für 2017 solle es zudem einen Mindesthöhungsbetrag von 75 € geben. Die Erhöhungen sollten wieder zeitlich gestaffelt gewährt werden, und zwar für die Besoldungsgruppen A5 bis A9 jeweils zum 01. März, für die Besoldungsgruppen A10 und A11 zum 01. Mai und für die Besoldungsgruppen A12 und höher zum 01. Juni. Schließlich sollte zum 01. Januar 2018 die Absenkung der Eingangsbesoldung aufgehoben werden. Die Ausbildungsvergütung sollte in den Jahren 2017 und 2018 jeweils um 35 € angehoben werden. Inhaltlich ist dieses Paket umgesetzt worden.

Ursprünglich wollte das Land das Gesetzgebungsverfahren zu dem Paketangebot vor der Sommerpause abschließen, tatsächlich hat der Landtag darüber am 25. Oktober entschieden. Grund für diese Verzögerung war eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 23. Mai 2017, die im Kern besoldungsrechtliche Aspekte aus Sachsen zum Gegenstand hatte, allerdings auch Aussagen von allgemeiner Bedeutung traf.

Das Bundesverfassungsgericht hat in dieser Entscheidung ausgeführt, dass das Abstandsgebot einen eigenständigen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums darstellt und in enger Anbindung zum Alimentationsprinzip und zum Leistungsgrundsatz steht. Das Abstandsgebot untersagt es dem Gesetzgeber, ungeachtet seines weiten Gestaltungsspielraums bei der Ausgestaltung des Besoldungsrechts, den Abstand zwischen zwei Besoldungsgruppen dauerhaft einzuebnet. Die „amts“angemessene Besoldung ist damit eine notwendigerweise abgestufte Besoldung. Da bestehende Abstände zwischen den Besoldungsgruppen Ausdruck der den Ämtern durch den Gesetzgeber zugeschriebe-

nen Wertigkeiten sind, dürfen sie nicht infolge von Einzelmaßnahmen – etwa die zeitversetzte und/oder gestufte Inkraftsetzung von Besoldungserhöhungen – nach und nach eingeebnet werden. Es besteht deshalb ein Verbot schleichender Abschmelzung bestehender Abstände, solange der Gesetzgeber nicht in dokumentierter Art und Weise von seiner Befugnis zur Neueinschätzung der Ämterwertigkeit und Neustrukturierung des Besoldungsgefüges Gebrauch macht.

Aufgrund dieser Entscheidung ist in Baden-Württemberg Unsicherheit aufgekommen, ob der Gesetzentwurf zur Besoldungsanpassung 2017/18, der die Staffelung aus dem Paket des Finanzministeriums übernommen hatte, verfassungsrechtlich haltbar ist. Das nun beschlossene Besoldungsgesetz erhöht die Gehälter jetzt ohne zeitliche Staffelung einheitlich ab dem 1. März 2017 bzw. ab dem 1. Juli 2018.

Der **Freistaat Bayern** hat bereits unmittelbar nach Abschluss des Tarifvertrages im Februar zugesagt, das Ergebnis des Tarifvertrages unverändert zu übernehmen. Aktive Beamte und Richter erhalten zusätzlich zur linearen Erhöhung der Bezüge eine Einmalzahlung in Höhe von 500,00 €, Anwärter eine in Höhe von 150,00 €. Zudem wurde der Erholungsurlaub für Beamte im Vorbereitungsdienst von 28 auf 29 Tage ab dem Jahr 2017 erhöht.

Erwähnenswert ist zudem eine Regelung, die Bayern unabhängig vom Tarifvertrag im Beihilferecht getroffen hat. Der bisherige Beihilfebemessungssatz von 70% für alleinerziehende in Elternzeit wurde auf alle Beamtinnen und Beamte ausgedehnt.

Auch **Berlin** hat sich in diesem Jahr schnell entschieden, wie es für die Besoldung und Versorgung nach dem Tarifabschluss reagiert. Die Senatsverwaltung für Finanzen hat im Abgeordnetenhaus von Berlin bereits in der Sitzung am 1. März 2017 erklärt, der Senat habe sich zur Übernahme des Tarifabschlusses auf den Beamtenbereich entschlossen. Zusätzlich solle ein Zuschlag zur Angleichung der Besoldung an den Durchschnitt der anderen Länder gezahlt werden.

Einschließlich dieses Zuschlags erhöhte Berlin nun ab 1. August 2017 Besoldung und Versorgung um 2,6% (2,8% abzüglich 0,2% für die Versorgungsrücklage), mindestens um 75 €, und erhöht ab 1. August 2018 um weitere 3,2% (ohne Abzug einer Versorgungsrücklage).

Die Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) für die unteren Besoldungsgruppen wurde zudem mehr als verdoppelt. Somit wird die bislang für alle aktiven Beamtinnen und Beamten einheitlich gewährte Sonderzahlung von 640 € im Jahre 2017 für die Besoldungsgruppen A4 bis A9 auf 1.000 € und für die übrigen Besoldungsgruppen auf 800 € erhöht. Für 2018 erfolgt eine weitere Erhöhung der Sonderzahlung für die Besoldungsgruppen A4 bis A9 auf 1.300 € und für die übrigen Besoldungsgruppen auf 900,00 €.

In der laufenden Wahlperiode des Abgeordnetenhauses von Berlin soll außerdem der Besoldungsrückstand im Verhältnis zum Bund und zu den übrigen Ländern in der Weise abgebaut werden, dass zum Ende der Wahlperiode eine Situation erreicht ist, bei der das Besoldungsniveau im Land Berlin zumindest dem Durchschnitt der übrigen Länder entspricht.

Nachdem der gegenwärtige Koalitionsvertrag von SPD, DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Einführung einer Bürgerversicherung vorsieht, hat der Senat im Frühjahr 2017 eine entsprechende Bundesratsinitiative gestartet, die aber erfolglos geblieben ist. Der Vorstoß Hamburgs (siehe unten Bericht zur Besoldungserhöhung in Hamburg), den in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beamtinnen und Beamten den Arbeitgeberanteil zu erstatten, wird in Berlin als Versuch gewertet, einen neuen Anlauf zur Einführung der Bürgerversicherung als Einheitsversicherung zu starten, und daher nachhaltig begrüßt. Der Senat hoffte, dass nach der Bundestagswahl eine Situation entstehen könnte, die die Durchsetzung einer solchen Bürgerversicherung möglich macht. Zumindest derzeit sieht es nicht danach aus, dass sich diese Hoffnung erfüllt.

Während der bvhd die zusätzlichen linearen Komponenten der Besoldungsanpassung in Berlin begrüßt, geht von der Neuregelung der Sonderzahlung ein falsches Signal aus. Bei Gesamtbetrachtung der jährlichen Bezüge unter Einbeziehung der Sonderzahlung verringern sich mit der neuen Regelung die Abstände zwischen einigen Besoldungsgruppen. Dass hier ein verfassungsrechtliches Risiko entstehen könnte, weil das Abstanzgebot verletzt wird, wird mit einem Blick auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 23. Mai 2017 deutlich, auf den wir oben bereits Bezug genommen haben.

Brandenburg hat die diesjährige Besoldungs- und Versorgungsanpassung zeit- und inhaltsgleich vorge-

nommen, in 2017 mit einem Abzug von 0,2 % Versorgungsrücklage. Abweichend vom ersten Gesetzentwurf, der anstelle des Mindestbetrages von 75,00 € für das Jahr 2017 eine lineare Erhöhung um zusätzlich 0,15 % vorgesehen hatte, hat man sich zum Schluss doch wieder auf den Mindestbetrag verständigt.

Zusätzlich werden Besoldung und Versorgung für die Jahre 2017 bis 2020 um weitere 0,5 % erhöht, diesen zeitlich befristete Aufschlag bezeichnet das Land politisch als Attraktivitätszuschlag.

Die Freie Hansestadt **Bremen** erhöht Besoldung und Versorgung wie im Tarifvertrag für die Beschäftigten vereinbart, wirksam wird die Erhöhung allerdings mit sechs Monaten Zeitverzögerung im Vergleich zum Tarifvertrag.

In der Freien und Hansestadt **Hamburg** wurde der Tarifabschluss ohne zeitliche Verschiebung auf Besoldung und Versorgung übernommen. In beiden Jahren werden für die Versorgungsrücklage 0,2 % einbehalten. Auch Hamburg hat 2017 sehr schnell auf den Tarifvertrag reagiert. Der Senat hatte bereits am 21. Februar angekündigt, den Tarifabschluss jedenfalls inhaltsgleich zu übernehmen, letztlich übernahm Hamburg ihn nicht nur inhaltsgleich, sondern auch zeitgleich.

Im Übrigen beabsichtigt Hamburg eine Änderung im Bereich der Gesundheitsfürsorge für Beamtinnen und Beamte, eine Änderung, die bei näherem Hinsehen unter Umständen erhebliche Folgewirkungen auslösen könnte.

Hamburg geht davon aus, dass wohl ca. 5 % seiner etwa 44.000 Beamtinnen und Beamten freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind. Diese erhalten von ihrer gesetzlichen Krankenversicherung volle Leistungen, daneben aber keine Beihilfe, ausgenommen Beihilfeleistungen, die gegebenenfalls nach den Beihilfavorschriften neben den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung für alle Beschäftigte vorgesehen sind. Den Beitrag für die Krankenversicherung müssen die freiwillig versicherten Beamtinnen und Beamten in voller Höhe selbst zahlen; einen Arbeitgeberanteil von Seiten des Dienstherrn gibt es nicht. Dies ist keine Hamburger Besonderheit, sondern das ist die Situation bei allen Dienstherrn.

Für diesen Personenkreis will Hamburg als erster Dienstherr landesrechtlich eine Regelung schaffen,

nach der auch diese Beamtinnen und Beamten – wie Arbeitnehmer – die Hälfte des Krankenkassenbeitrags vom Dienstherrn erhalten. Das Gesetz soll bis Ende dieses Jahres im Senat eingebracht sein und am 1. August 2018 in Kraft treten.

Politisch wird die beabsichtigte Regelung damit begründet, man wolle nur die Benachteiligung eines kleinen Bereichs der Beamtenschaft beenden und allen Beamten ein echtes Wahlrecht bei der Krankenversicherung einräumen. Im Lichte der politischen Konstellation in Hamburg geht es aber wohl mindestens genauso darum, einen ersten Schritt in Richtung Bürgerversicherung zu gehen. Die Absicht der Freien und Hansestadt Hamburg, gesetzlich versicherten Beamten künftig einen Arbeitgeberanteil zu ihren Krankenversicherungsbeiträgen zu zahlen, wird deshalb innerhalb der Bundesregierung mit Skepsis betrachtet. Man ist dort der Auffassung, dass es hier im Ergebnis um die Abschaffung der Beihilfe und einen vollständigen Systemwechsel im Bereich der Gesundheitsfürsorge für Beamte geht. Dieser Punkt würde jedoch in jedem Fall unter die Gesetzgebungskompetenz des Bundes fallen. Wie mit dieser Thematik bundespolitisch weiter umgegangen wird, kann aber erst nach der Bildung einer neuen Bundesregierung eingeschätzt werden. Allerdings muss man bei aller durchsichtigen Taktik in Hamburg zugestehen, dass mit einer solchen Regelung für freiwillig gesetzlich versicherte Beamtinnen und Beamte eine echte Entlastung verbunden wäre. Und nicht jede freiwillige Versicherung in einer gesetzlichen Krankenkasse ist faktisch wirklich freiwillig. Mancher Beamte hat tatsächlich, etwa weil er erst in späteren Lebensjahren verbeamtet wurde und/oder wegen Vorerkrankungen, die für ihn eine private Krankenvorsorge erschwert oder gar unmöglich macht, kaum eine andere Wahl als sich über die gesetzliche Krankenversicherung abzusichern. Ein Systemwechsel läge m.E. erst dann vor, wenn Hamburg versuchen würde die Beihilfe abzuschaffen oder den Zugang zu ihr zu erschweren.

Diskutiert wurde noch unter einem anderen Aspekt, ob der Hamburger Landesgesetzgeber überhaupt die Gesetzgebungskompetenz für die angestrebte Änderung hat oder ob die Neuregelung nicht sachlich ins Sozialgesetzbuch V (SGB V) gehört. Meiner Einschätzung nach muss man diesen Aspekt jedoch sehr formalistisch bewerten. Ob Beamte in die gesetzliche Krankenversicherung aufgenommen werden können, regelt das SGB V. Deshalb ist sich Hamburg ja darüber bewusst, dass auch nach Inkrafttreten des beabsichtigten Gesetzes die

bisherigen Beamtinnen und Beamten entsprechend den Regelungen im SGB V weiterhin nicht in eine gesetzliche Krankenkasse wechseln können. Ob der Dienstherr den Beamten im Innenverhältnis die Hälfte dieses Beitrags erstattet, ist m.E. jedoch eine Regelung, die ausschließlich im Besoldungsrecht angesiedelt ist.

Problematisch ist eher ein anderes Element in der geplanten Hamburger Regelung. Beamte sollen nämlich auch zwischen einer privaten Vollversicherung und Beihilfeleistungen wählen können. Im Fall der Vollversicherung würden sie 50% der Versicherungsbeiträge für die Vollversicherung erstattet bekommen. Für welchen Personenkreis dieses Angebot Sinn machen soll, erschließt sich mir zumindest nicht auf Anhieb. Da in diesem Fall der Zuschuss zum Versicherungstarif außerdem auf die Hälfte des Basistarifs begrenzt werden soll, in dem die Leistungen der privaten Krankenversicherungen dem Leistungsumfang der gesetzlichen Krankenversicherungen entspricht, erscheint mir dieses Angebot der Hansestadt äußerst unattraktiv.

Doch auch wenn alles an der geplanten Hamburger Regelung zulässig sein sollte, darf die politische Dimension der Angelegenheit nicht unterschätzt werden, denn nicht ohne politische Absicht erfolgte der Vorstoß mitten im Bundestagswahlkampf und wurde in anderen Bundesländern von parlamentarischen Anfragen an die jeweilige Landesregierung begleitet. Von den Initiatoren wird das Vorhaben in der Tat ja auch ideologisch verstanden und betrieben.

In **Hessen** wurde am 2. März 2017 der bereits erwähnte Landestarifvertrag abgeschlossen. Der Innenminister hatte unmittelbar nach Abschluss des Tarifvertrages eine Übertragung auf Besoldung und Versorgung Presseberichten zufolge zunächst kategorisch abgelehnt. Es sollte dem Vernehmen nach auch für 2017 und 2018 bei der im Koalitionsvertrag getroffenen Regelung bleiben, wonach die Beamtenbesoldung und -versorgung unabhängig von der Tarifierhöhung jeweils nur um 1% erhöht wird.

Nach Mitteilung der Staatskanzlei vom 14. März 2017 wich man von dieser Linie letztlich aber ab. Für den Beamtenbereich sollte nun doch eine bessere Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Jahre 2017 und 2018 erfolgen und es wurden Besoldung und Versorgung für das Jahr 2017 zum 1. Juli 2017 um 2,0% erhöht, mindestens um 75€, und sie werden zum 1. Februar 2018 um weitere 2,2% angehoben. Zusätzlich

wurde ein Jobticket eingeführt, das kostenlose Bus- und Bahnfahrten im Lokal- und Regionalverkehr im gesamten Land Hessen ermöglicht. Nach Auskunft der hessischen Landesregierung ist das neue Jobticket nicht als geldwerter Vorteil anzusehen und führt daher nicht zu einer steuerlichen Belastung. Schließlich wurde die Arbeitszeit der Beamten ab 1. August 2017 auf 41 Stunden reduziert.

In **Mecklenburg-Vorpommern** hat man die Besoldungsanpassung für 2017 schon im vergangenen Jahr und losgelöst von Tarifergebnissen geregelt. Danach ist zum 1. September 2016 die Besoldung um 2,0 % erhöht worden, mindestens um 65,00 €. Zum 1. Juli 2017 wurde die Besoldung um 1,75 % angehoben. Der Tarifabschluss vom 17. Februar 2017 hatte daher keine unmittelbare Auswirkung auf die Beamtenbesoldung dieses Jahres in Mecklenburg-Vorpommern.

In einer Gesprächsrunde zur weiteren Besoldungsanpassung für die Landes- und Kommunalbeamten haben sich das Finanzministerium und Vertreter der Gewerkschaften am 8. Juni 2017 darauf geeinigt, dass in den Jahren 2018 und 2019 die linearen Tarifergebnisse zeit- und wirkungsgleich auf die Beamten übertragen werden. Die 0,2 %-ige Zuführung zur Versorgungsrücklage wird bis zum Jahr 2022 fortgeführt, um das Versorgungsniveau stabil zu halten. Das Finanzministerium hat überdies zugesagt, auch die Tarifierhöhungen für die Jahre 2020 bis 2022 zeit- und wirkungsgleich auf die Beamten und Versorgungsempfänger zu übertragen, wenn sich die Haushaltslage nicht gravierend verschlechtert. Bestandteil der Verständigung ist auch die Dynamisierung der seit 2002 eingefrorenen Sonderzahlung, die damit wieder an künftigen Besoldungserhöhungen teilnimmt.

Beabsichtigt ist für die nächste Zeit zudem eine komplette Überarbeitung der Nebentätigkeitsverordnung. Damit soll das Nebentätigkeitsrecht deutlich gestrafft und somit übersichtlicher werden. Verschiedene Anzeigepflichten, die bereits im Landesbeamtengesetz geregelt sind, in der bisherigen Nebentätigkeitsverordnung gleichwohl zusätzlich im Detail abgehandelt sind, sollen dort gestrichen werden.

Ein weiteres Gesetzgebungsvorhaben, das man in nächster Zeit umsetzen will, ist ein angeblich völlig neues Personalvertretungsgesetz. Gegenwärtig finden Vorgespräche zu dieser Thematik mit den Gewerkschaften statt.

Auch **Niedersachsen** hat sich für die Besoldungsrunde 2017/18 erneut bereits vor dem Tarifabschluss zum TV-L im Februar festgelegt und das Ergebnis der Tarifverhandlungen nicht abgewartet, sondern die Besoldungs- und Versorgungsanpassung unabhängig davon vorab geregelt. Die Besoldungs- und Versorgungsbezüge in Niedersachsen wurden zum 1. Juni 2017 um 2,5 % erhöht und zum 1. Juni 2018 um weitere 2,0 % angehoben. Zusätzlich wurde die soziale Komponente (Mindestbetrag von 75,00 €) aus der Tarifeinigung vom Februar 2017 auf die Beamten übertragen. Diese Komponente wurde rückwirkend zum 1. Januar 2017 wirksam.

In **Nordrhein-Westfalen** hat sich Landesregierung mit den Gewerkschaften bereits am 20. Mai und damit unmittelbar nach der Landtagswahl vom 14. Mai darauf verständigt, das Tarifergebnis 2017/18 zumindest für 2017 auf die Beamtenbesoldung und -versorgung - wenn auch mit drei Monaten Verzögerung - zu übernehmen. Inzwischen hat sich die neue Landesregierung entschlossen, für 2018 ebenso zu verfahren, und zwar im Jahr 2018 zudem auch zeitgleich mit dem Tarifvertrag die Besoldung und Versorgung zu erhöhen.

Im Koalitionsvertrag, den CDU und FDP für die Wahlperiode 2017 bis 2022 abgeschlossen haben, heiße es zudem unter anderem:

„CDU und FDP stehen zu den Grundsätzen des Berufsbeamtentums. Bestrebungen, das Berufsbeamtentum abzuschaffen, lehnen wir entschieden ab. Das Land muss weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber sein. Da sich der Wettbewerb um die besten Köpfe weiter verschärfen wird, wollen wir eine Attraktivitätsoffensive für den öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen ins Leben rufen und in diesem Rahmen auch das Dienstrecht weiterentwickeln.“

Zu politischer Verantwortung gehört zwingend, haushälterische Vorsorge für die heute schon absehbaren Pensionsausgaben von morgen zu betreiben. Wir wollen dem früher bestehenden politischen Konsens des Landtags, der eine generationengerechte Verteilung von Vorsorgeaufwendungen sicherstellen sollte, wieder Geltung verschaffen. Wir wollen deswegen die Pensionsvorsorge stärken.“

Es wird interessant sein, welche konkreten Inhalte die Landesregierung insbesondere mit dem Begriff der Attraktivitätsoffensive sowie mit den beiden Formulierungen generationengerechte Verteilung der Vor-

sorgeaufwendungen und Stärkung der Pensionsvorsorge verbindet.

In **Rheinland-Pfalz** wurde das Tarifergebnis vom 17. Februar 2017 zeit- und wirkungsgleich auf die Beamten und Versorgungsempfänger übertragen. Der bisherige 0,2%-Abzug für die Versorgungsrücklage wird künftig nicht mehr vorgenommen. Der Pensionsfonds ist aufgelöst worden.

Das **Saarland** hat im Anschluss an die Tarifrunde Besoldung und Versorgung zum 1. Mai 2017 um 2,0% (2,2% abzüglich 0,2% Versorgungsrücklage) angehoben und wird beide zum 1. August 2018 um weitere 2,25% (ohne Abzug einer Versorgungsrücklage) erhöhen. Ein Mindestbetrag wird nicht gewährt. Die Anwärterbezüge erhöhen sich um 35 € zum 1. Januar 2017 und um weitere 35 € zum 1. Januar 2018.

Eine Übertragung des Tarifergebnisses ohne zeitliche Verzögerung, also zum 1. Januar 2017 und zum 1. Januar 2018, ist der Landesregierung nicht möglich gewesen, weil damit die vom Stabilitätsrat festgesetzte Ausgabengrenze überschritten worden wäre und dann die Mittel aus dem Finanzausgleich gestrichen worden wären.

Im Koalitionsvertrag, den CDU und SPD nach der Landtagswahl im März 2017 abgeschlossen haben, heißt es zum öffentlichen Dienst unter anderem: „Um die Wechselwirkungen zwischen beruflicher Tätigkeit einerseits und der Bewältigung familiärer Verpflichtungen andererseits positiv zu gestalten, werden unter anderem die Regelungen zum Mutterschutz an die neuen Inhalte des Mutterschutzgesetzes angepasst, etwa durch die Verlängerung der Mutterschutzfristen bei der Geburt eines Kindes mit Behinderung.“

Ferner wird zurzeit ein Konzept für Qualifizierungsmaßnahmen erarbeitet, das zum Ziel hat, die saarländische Verwaltung für die Zukunft attraktiv zu machen. Zudem soll das Landespersonalvertretungsgesetz überarbeitet werden. Schwerpunkte der Gesetzesnovelle ist die Überarbeitung und Erweiterung des Beteiligungskatalogs, eine Neufassung der Vorschriften zur Letztentscheidung der Einigungsstelle und schließlich die Einführung von Beteiligungsrechten bei Maßnahmen zur weiteren Digitalisierung.

Im Freistaat **Sachsen** sind die linearen Komponenten des Tarifabschlusses auf Besoldung und Versorgung

sowie für die Anwärter übernommen worden. Sachsen hat sich zudem eine weitere Besonderheit ausgedacht.

Beamte mit einem monatlichen Grundgehalt von bis zu 3.200,00 € erhalten unter Berücksichtigung einer etwaigen Teilzeitquote eine Einmalzahlung in Höhe von 100,00 €. Versorgungsempfängern wird diese Einmalzahlung nach den jeweiligen Ruhegehalts- und Anteilssätzen gewährt. Ab dem 1. Januar 2018 erhöht sich die Endstufe für alle Beamten zusätzlich um 1,12%. Die Versorgungsbezüge werden entsprechend angehoben. Ab dem 1. Oktober 2018 erhalten Beamte ab der Besoldungsgruppe A9 in der Endstufe einen ruhegehaltfähigen Zuschlag zu ihren Dienstbezügen von 1,03%. Auf diese Weise wollte man eine Regelung erreichen, die den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts aus der Entscheidung vom 23. Mai 2017 entspricht.

Für **Sachsen-Anhalt** enthält der Koalitionsvertrag vom April 2016 bereits politische Festlegungen zur Frage, in welcher Weise Tarifergebnisse auf Besoldung und Versorgung übertragen werden: „Die Tarifabschlüsse der öffentlich Beschäftigten werden künftig ohne zeitliche Verschiebung besoldungsrechtlich umgesetzt.“

Die ab dem Jahr 2005 weitgehend abgeschaffte Jahressonderzahlung wird zudem wiedereingeführt und beträgt ab 2017 6% des Grundgehalts, mindestens 600,00 € für die Beamten der Besoldungsgruppen A4 bis A8 und mindestens 400,00 € für die übrigen Besoldungsgruppen. Die Versorgungsempfänger erhalten mindestens 200,00 €, Anwärter einheitlich ebenfalls 200,00 €.

Schließlich wird ab 2018 die Altersgrenze der Beamten und Richter nunmehr in jährlichen Schritten von zwei Monaten auf das vollendete 67. Lebensjahr angehoben. Bei Beamten mit einer Altersgrenze von bisher 60 Jahren wird sie auf das vollendete 62. Lebensjahr angehoben.

Auch **Schleswig-Holstein** hat heuer bereits unmittelbar nach dem Tarifabschluss vom 17. Februar 2017 angekündigt, den linearen Anteil des Tarifergebnisses auf Besoldung und Versorgung zu übertragen, abzüglich 0,2% für die Versorgungsrücklage. Der Mindesterhöhungsbetrag von 75 € für das Jahr 2017 wird nicht um 0,2% für die Versorgungsrücklage geschmälert.

Der Koalitionsvertrag für die 19. Wahlperiode des Schleswig-Holsteinischen Landtags, den CDU, FDP

und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN miteinander abgeschlossen haben, enthält einen Abschnitt „Personal und Verwaltung“. Darin heißt es unter anderem:

„Die Koalition sieht die Notwendigkeit, die Gehalts- und Besoldungsstruktur zu überarbeiten, um ausreichend Fachkräfte für die öffentliche Verwaltung zu gewinnen.“ Ferner: „Wir streben im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten an, die Tarifabschlüsse der TV-L auch für die Beamten und Versorgungsempfänger zu übernehmen.“ Diese Sätze klingen auf jeden Fall einmal wenigstens nach guten Vorsätzen – auch in Schleswig-Holstein keine Selbstverständlichkeit.

Der Freistaat **Thüringen** hat das Tarifergebnis vom Februar 2017 auf Besoldung und Versorgung inhalts- und zeitgleich übernommen. Von der ursprünglich angedachten Verschiebung um drei Monate in beiden Jahren ist man nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 23. Mai 2017 abgerückt. Die Erhöhung in 2017 wird noch um 0,2% für die Versorgungsrücklage gekürzt, die Erhöhung für 2018 indes nicht mehr. Einen Mindestbetrag gibt es nicht, dafür wird die allgemeine Stellenzulage für die Besoldungsgruppen A6 bis A8 im Jahr 2017 pauschal um 25€ erhöht.

Schließlich wird die Altersgrenze für Richter und Staatsanwälte, die in Thüringen bisher ebenfalls immer noch beim vollendeten 65. Lebensjahr lag, auf das vollendete 67. Lebensjahr angehoben.

Der **Bundesbereich** ist diesmal vom Tarifergebnis und der Frage, wie dieses auf Besoldung und Versor-

gung zu übertragen ist, nicht betroffen. Auf ihn kommt das Thema Anfang 2018 wieder zu. Im Bundesbereich sind Besoldung und Versorgung zuletzt zum 1. Februar 2017 um 2,35% angehoben worden.

Die politische Absicht der Bundesregierung, für Beamtinnen ein Verbot der Gesichtsverhüllung einzuführen, ist umgesetzt worden. Durch das Gesetz zur bereichsspezifischen Regelungen der Gesichtsverhüllung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 08. Juni 2017 (BGBl. I S. 1570) wurden entsprechende Regelungen geschaffen. § 34 Beamtenstatusgesetz und § 74 Bundesbeamtengesetz sind jeweils um folgenden Satz ergänzt worden:

„Sie (Anmerkung: d.h. die Beamtinnen) dürfen ihr Gesicht bei Ausübung des Dienstes oder bei einer Tätigkeit mit unmittelbarem Dienstbezug nicht verhüllen, es sei denn, dienstliche oder gesundheitliche Gründe erfordern dies.“

Diese Gesetzesänderungen bedeuten, dass nicht nur die Bundesbeamtinnen, sondern auch alle Beamtinnen in den Ländern und Kommunen ihr Gesicht im Dienst nicht verhüllen dürfen.

Nachdem das Verhüllungsverbot für Beamtinnen politisch ohne nennenswerte Probleme eingeführt werden konnte, gibt es im Bundesbereich nun erste Überlegungen, ein solches Verbot auch für Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes zu schaffen. Dieses Vorhaben dürfte allerdings auf größere Schwierigkeiten stoßen.

II. Bertelsmann-Stiftung: Gesetzliche Krankenversicherung statt Beihilfe – Ausweitung der GKV-Pflicht auf Beamte

Im Januar 2017 hat die Bertelsmann-Stiftung ein Papier mit der Forderung veröffentlicht, Beamte künftig zur Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) zu zwingen. Würde die Beihilfe abgeschafft, würden die öffentlichen Haushalte angeblich bis 2030 in Summe 60 Milliarden Euro sparen.

Das Werk formuliert sein Ziel im Vorwort ganz offen: „Die unterschiedlichen Regelungen zur Krankenversicherung bei Beamten und Selbständigen auf der einen sowie Arbeitern und Angestellten auf der anderen Seite ... lassen sich nicht mehr inhaltlich rechtfertigen.“ Man wolle deshalb Schritte aufzeigen, „wie die Duali-

tät von gesetzlicher und privater Krankenkasse überwunden werden kann“.

Mit dieser Einführung wird sofort deutlich, mit welcher Brille Annahmen ausgewählt wurden, auf denen das Papier fußt und aus denen es seine Schlussfolgerungen zieht, mit welcher Brille das Papier Zahlen interpretiert – und aus welchem Grund es Nachteile und Probleme seines eigenen Ergebnisses ignoriert.

Somit stellt das Papier zum Glück aber auch von vorneherein klar, dass es keinen wissenschaftlichen oder auch nur ernsthaften politischen Beitrag zu seiner These

leisten will, nach der die Dualität von privater und gesetzlicher Krankenversicherung nicht mehr gerechtfertigt sein soll. Ganz so einfach kann man sich die Welt aber nicht stricken. Dass es politische Strömungen in Parteien und Gesellschaft gibt, die diese Dualität nicht mehr möchten, ist nicht gleichzusetzen mit der apodiktischen Feststellung, dass sich die Dualität nicht mehr rechtfertigen lässt. Was der Text aus der Bertelsmann-Stiftung aber auch nicht sehen will ist der Umstand, dass sich nicht die private Krankenversicherung (PKV) rechtfertigen muss, sondern die zwangsweise Mitgliedschaft in einer vom Staat vorgegebenen Organisation bedarf der Rechtfertigung. Wie auch immer man zu Zwangsmitgliedschaften steht – es gibt sie ja in zahlreichen Lebensbereichen –, doch rechtfertigen muss sie sich in jedem Einzelfall und nicht die Freiheit von ihr.

Das Papier bedient sich somit ganz offen voreingenommen einer klischeegetragenen Stimmung gegen private Krankenversicherungen allgemein und gegen Beamte im Besonderen und tut dabei auch noch so als wäre die Diskussion über das Thema bereits abgeschlossen, zumindest aber überflüssig. Mit dieser Haltung wird jede Gegenargumentation von vorneherein diskreditiert, jede sachliche Diskussion über das Ergebnis des Papiers wird abgeschnitten.

Mit seiner Grundausrichtung disqualifiziert das Papier aber letztlich seine Ergebnisse und Vorschläge selbst, indem es auf wissenschaftliche Distanz zum Untersuchungsgegenstand komplett verzichtet.

Sieht man sich die Argumentation genauer an, würde die Einsparung von 60 Milliarden bis 2030 vor allem zu Lasten der Ärzte und Krankenhäuser gehen. Diese würden im Jahr 6,4 Milliarden Euro Mindererlöse zu dem Einsparerfolg beisteuern. Die Weiterentwicklung des Gesundheitssystems hat das Papier somit einmal auf keinen Fall im Blick. Es nennt sich zudem selbst in seinem offiziellen Titel „Krankenversicherungspflicht für Beamte und Selbständige – Teilbericht Beamte“. Bereits aus diesem ersten Teilbericht ergibt sich jedoch, dass dem System sogar 12,1 Mrd. Euro im Jahr entzogen würden, wenn auch die Selbständigen in die gesetzliche Krankenversicherung einbezogen würden. Das nicht gelöste Problem aus dem ersten Teilbericht wird sich somit durch den zweiten Teilbericht einfach mal ungelöst verdoppeln.

Das Papier entzieht dem Gesundheitssystem somit pro Jahr Gelder in Milliardenhöhe, am Ende 12,1 Mrd.

Euro im Jahr. Die Studie beschäftigt sich jedoch nicht damit, welche Folgen dies für das Gesundheitssystem hätte und geht auch nicht darauf ein, wer erforderliche Kompensationen für diesen Einnahmeausfall tragen müsste: Die Steuerzahler oder die Beitragszahler oder die Ärzte oder die Patienten aus eigener Tasche? Diese Perspektive mit einzubeziehen würde das Ergebnis der Studie ja in der Tat fundamental stören. Es würde entweder das behauptete Einsparungsergebnis bei den öffentlichen Haushalten stören oder die angeblichen Einsparungen bei den Versicherten. Oder man müsste einfach ausdrücklich sagen, dass die Kosten für den Systemwechsel die Leistungsfähigkeit des Gesundheitssystems schwächen. Ein Papier, das eine so fundamentale Perspektive einfach ausblendet, kann für sich nicht beanspruchen, ein für eine politische Auseinandersetzung brauchbares Ergebnis produziert zu haben.

Dass weitere rechtliche Fragen erklärtermaßen ebenfalls ausgeklammert wurden, die jedoch fundamental für die Umsetzbarkeit der Studie sind, tritt neben dem obigen Problem sogar in den Hintergrund. Aspekte wie die verfassungsrechtliche Zulässigkeit des Vorschlags oder die Problematik der Altersrückstellungen in der privaten Krankenversicherung hätten die Autoren endgültig überfordert.

Das Papier ignoriert darüber hinaus, dass mit dem Wechsel in die gesetzliche Krankenversicherung die Leistungen für die bisher privat versicherten Beamten verringert würden. Dies auszublenden eröffnet erst die Möglichkeit, einen Gewinnsaldo von 0,5 Milliarden Euro für alle Beamtenhaushalte zu errechnen. Beträge für private Ergänzungstarife werden nicht berücksichtigt, die 0,5 Milliarden Euro Einsparung über alle Haushalte wären andernfalls auch schnell aufgezehrt.

Das Problem der Altersrückstellungen in den privaten Krankenversicherungen lässt man letztlich ganz bei Seite, denn auch dieser Aspekt würde den einfachen Lösungsvorschlag der Studie nur behindern. Unterwegs stellt das Papier zwar einmal fest, dass es derzeit keine Möglichkeit gibt, die Altersrückstellungen in der PKV in die GKV zu übertragen. Am Ende schlägt es aber dann doch vor, die Rückstellungen in einer Größenordnung von etwa 72 Milliarden Euro einfach in die gesetzlichen Krankenversicherungen zu überführen und somit zu vergemeinschaften. Wer die Diskussion um den Wechsel zwischen privaten Krankenversicherungen und die Mitnahme der Altersrückstellung bei einem solchen Wechsel verfolgt, wird sehr schnell

erkennen, dass es bisher politischer Konsens war, die Rückstellung mit den Versicherungsnehmern verknüpft zu halten. Mit einer lapidaren Nebenbemerkung wischt dieses Papier diese politische Haltung einfach weg. Auch hier werden zudem verfassungsrechtliche Probleme einfach ausgeblendet.

Klischeehaft bleibt das Papier auch beim Solidaritätsprinzip, aus dem es ja seine politische Hauptlegitimation beziehen will und als dessen Retter es sich geriert. Den Beamten und Selbständigen fehlende gesellschaftliche Solidarität vorzuwerfen, wird in Diskussionen um eine Bürgerversicherung – und um deren Einführung geht es hier ja im Kern – gerne gebetsmühenhaft wiederholt.

Willkür ist dabei bereits, das Solidaritätsprinzip in einer Gesellschaft mit der Zugehörigkeit zur GKV gleichzusetzen. Jede staatliche Gemeinschaft ist eine Solidargemeinschaft der Staatsbürger und jede Versicherungsgemeinschaft ist eine Solidargemeinschaft der Versicherten. Das gilt für die private Haftpflichtversicherung ebenso wie die Kfz-Haftpflichtversicherung, für die Krankenversicherung ebenso wie für die Pflegeversicherung. Primärer Ausdruck der Solidarität zwischen den Bürgern in einer staatlichen Gemeinschaft ist die Steuerpflicht.

Solidarität so stark mit der gesetzlichen Krankenversicherung zu verbinden, ist auch unhistorisch. Die erste private Krankenversicherung entstand 1843 und somit als Solidargemeinschaft weit vor dem Konstrukt der gesetzlichen Krankenversicherung. Die Innungskrankenkassen sind hervorgegangen aus den Gesellenbruderschaften, deren Existenz bis ins Mittelalter zurückreicht und deren Mitglieder sich bei Krankheit gegenseitig unterstützt haben. Die Tradition der Betriebskrankenkassen geht bis in die Mitte des 18. Jahrhunderts zurück. Auch die Idee der Fürsorgeleistungen des Dienstherrn im Krankheitsfall für Beamte ist älter als die gesetzliche Krankenversicherung, auch wenn diese Leistungen Stück für Stück und sehr nach Landesherr unterschiedlich entstanden sind.

Und auch die gesetzliche Krankenversicherung selbst sollte bei ihrer Einführung lediglich diejenigen absichern, die keine private Krankheitsvorsorge treffen konnten. Versicherungspflicht bestand deshalb ursprünglich nur für Arbeiter und nicht einmal für Angestellte. Fazit: Zuerst haben die Menschen untereinander solidarische Unterstützungssysteme im Krankheitsfall

aufgebaut. Erst unter dem Druck der tatsächlichen Verhältnisse hat sich der Staat bereit erklärt, ein Versicherungssystem Schritt für Schritt aufzubauen. Dass sich Akteure der Versicherungslandschaft, die ein solidarisches System ohne maximalen staatlichen Dirigismus aufgebaut haben, nun unsolidarisches Verhalten vorwerfen lassen müssen, stellt somit die Geschichte auf den Kopf.

Gerade durch dieses Zurechtbiegen der Entstehungsgeschichte der Absicherung gegen Krankheit wird deutlich, dass das Gutachten populistisch argumentieren will und ihm nicht die solidarische Versorgung der Bevölkerung im Krankheitsfall am Herz liegt. Der Gesichtspunkt der Solidarität ist als Argumentation nur das Transportmittel für das politische Ziel, den staatlichen Einfluss auf das Gesundheitssystem noch weiter zu erhöhen – aber nicht zum Besten des Systems und seines Versorgungsauftrages.

Das Papier geht davon aus, dass manche Beamte mit einem Einkommen über der Pflichtversicherungsgrenze nicht in die GKV wechseln werden, weil es für sie finanziell unvorteilhaft wäre – das Papier spricht dabei von kurzfristig unvorteilhaft. Mittel- und langfristig, so wird behauptet, wäre die Mitgliedschaft in der GKV auch für diese Personen von Vorteil. Auf der Hand liegt diese Annahme allerdings nicht. Natürlich wissen wir, dass die Höhe der Beiträge zur privaten Krankenversicherung gerade im Alter ja nach persönlicher Biographie für einzelne Beamtinnen und Beamte zum Problem werden kann. Entsprechend hat der Gesetzgeber hier reagiert und die Versicherungen gezwungen, Tarife anzubieten, über die die Betroffenen auch auf eine solche persönliche Situation reagieren können. Weit überwiegend spart sich der Personenkreis der freiwillig Versicherten durch die Mitgliedschaft in der GKV nichts, sondern im Gegenteil. Wie kommt das Papier dann aber zu der Annahme, dass ein Verbleib in der privaten Krankenversicherung nur kurzfristig vorteilhaft wäre?

Im letzten Absatz des Papiers wird deutlich, warum es von nur kurzfristigen Vorteilen ausgeht, wenn man in der privaten Krankenversicherung verbleibt: Das Papier geht davon aus, dass durch sein Ziel, die Bürgerversicherung einzuführen, das System der privaten Krankenversicherung so stark beschädigt wird, dass es wegen zu kleiner Zahl der Versicherten zum Scheitern verurteilt ist. Diese Entwicklung wäre aber kein Beleg dafür, dass das Ziel des Bertelsmann Papiers richtig ist,

sondern nur der Beleg dafür, dass man politisch vorzüglich und ideologisch verengt ein funktionierendes System kaputt machen kann.

Basis für die Beitragsbemessung bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherten ist zudem nicht allein das Erwerbseinkommen, sondern hier werden auch die Einnahmen aus Vermögen einbezogen; dabei können anders als im Steuerrecht nicht einmal die negativen Einkünfte gegengerechnet werden, für die Beitragsbemessung werden ausschließlich die positiven Einkünfte herangezogen.

Völlig außer Acht lässt die Bertelsmann-Stiftung auch den strategischen Wert, den das Nebeneinander beider Systeme hat. Die gesetzliche Krankenversicherung muss sich derzeit immer auch an dem messen lassen, was private Krankenversicherungen leisten. Wenn mit der Zerstörung der privaten Krankenversicherungen dieser Maßstab entfällt, entfällt ein wichtiges Element

der Rechtfertigung des Staates für das Leistungsspektrum der gesetzlichen Krankenversicherung. Die Leistungsreduzierung der gesetzlichen Krankenversicherung würde der öffentlichen Hand in der Zukunft sogar noch leichter gemacht als es heute schon ist.

Für den höheren Dienst bedeutet der vorgeschlagene Weg in der weit überwiegenden Zahl der Fälle eine Verschlechterung. Der Beitrag in der gesetzlichen Krankenversicherung wird in der weit überwiegenden Zahl der Fälle höher sein als derzeit in der privaten Krankenversicherung, wovon auch das Papier ausgeht. Aus diesem Grund nimmt es ja auch an, dass sich viele Beamtinnen und Beamte, deren Verdienst über der Pflichtversicherungsgrenze liegt, gegen einen Eintritt in die gesetzliche Krankenversicherung entscheiden würden. Die zusätzliche Absicherung, um das bisherige Leistungsniveau zu halten, käme zudem zu den Pflichtbeiträgen hinzu.

III. Bundesverfassungsgericht – wichtige Rechtsprechung im Jahr 2017 zur Besoldung

1. Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 23. Mai 2017 – 2 BvR 883/14 und 2 BvR 905/14

In dieser Entscheidung zur Beamtenbesoldung steht das Abstandsgebot im Mittelpunkt. Mit dieser Entscheidung bekommt das Abstandsgebot Kontur und wechselt vom abstrakten Grundsatz zu einem greifbaren Inhalt. Das Bundesverfassungsgericht stellt hier erstmals explizit fest, dass das Abstandsgebot einen eigenständigen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums darstellt, der in enger Anbindung zum Alimentationsprinzip und zum Leistungsgrundsatz steht. Inhaltlich untersagt das Abstandsgebot dem Besoldungsgesetzgeber – und hier knüpft das Gericht an frühere Rechtsprechung an – ungeachtet seines weiten Gestaltungsspielraums, den Abstand zwischen verschiedenen Besoldungsgruppen dauerhaft einzuebnen, soweit der Gesetzgeber nicht in dokumentierter Art und Weise von seiner Befugnis zur Neueinschätzung der Ämterwertigkeit und Neustrukturierung des Besoldungsgefüges Gebrauch macht.

Folgender Sachverhalt lag der Entscheidung zu Grunde. Der Freistaat Sachsen hat zum 1. Januar 2008 die Angleichung der Ostbesoldung an das Westniveau

für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen bis A9 vollzogen. Für die Besoldungsgruppen ab A10 aufwärts lief die abgesenkte Ostbesoldung dagegen erst zum 1. Januar 2010 aus. Damit nicht am Ende ein Beamter der Besoldungsgruppe A10 geringere Dienst- oder Versorgungsbezüge als ein vergleichbarer Beamter der Besoldungsgruppe A9 erhielt, wurde der Unterschiedsbetrag zwischen der Besoldung nach Besoldungsgruppe A9 (West) und der Besoldung nach Besoldungsgruppe A10 (Ost) zuzüglich eines Betrages in Höhe von 10 EUR als Zulage gewährt. Sofern ein Beamter der Besoldungsgruppe A10 gleich hohe oder geringfügig höhere Bezüge hatte als ein vergleichbarer Beamter der Besoldungsgruppe A9, wurde die Zulage nicht gewährt. Zusätzlich zu dem um zwei Jahre späteren Auslaufen der Ostbesoldung wurde für alle Besoldungsgruppen ab A10 aufwärts die Besoldungsanpassung 2008 von 2,9 % um vier Monate hinausgeschoben.

Die Beschwerdeführer sind beziehungsweise waren Polizeioberkommissare der Besoldungsgruppe A10 im Freistaat Sachsen. Beide erhielten die abgesenkten Bezüge der Ostbesoldung. Für den zum 31. Dezember 2007 in den Ruhestand getretenen Beschwerdeführer setzte sich die Absenkung in dessen Versorgungsbezügen fort.

Darüber hinaus betraf beide Beschwerdeführer die Verzögerung der Besoldungsanpassung im Jahr 2008 um vier Monate. Mit ihren Verfassungsbeschwerden rügen die Beschwerdeführer eine Verletzung ihrer Rechte aus Art. 3 Abs. 1 und Art. 33 Abs. 5 GG.

Als Ausgangspunkt für seine Entscheidung geht das Gericht kurz auf die im vorliegenden Zusammenhang einschlägigen hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums ein – und zwar das Alimentations-, das Leistungs- sowie das Laufbahnprinzip und damit eng zusammenhängend das Abstandsgebot – und erläutert diese.

Das **Alimentationsprinzip** verpflichtet den Dienstherrn, den Beamten und seine Familie lebenslang angemessen zu alimentieren und ihm nach seinem Dienstgrad, nach der mit seinem Amt verbundenen Verantwortung und nach der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren. Allein die Finanzlage der öffentlichen Haushalte oder das Ziel der Haushaltskonsolidierung vermögen den Grundsatz der amtsangemessenen Alimentierung nicht einzuschränken. Andernfalls liefe die Schutzfunktion des Art. 33 Abs. 5 GG ins Leere.

Das **Leistungsprinzip** bezeichnet in seinem Kern das Prinzip der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG). Es betrifft nicht nur den erstmaligen Zugang zu einem öffentlichen Amt beim Eintritt in das Beamtenverhältnis, sondern beinhaltet auch die Anerkennung und rechtliche Absicherung des Beförderungserfolges, den der Beamte bei der Bestenauslese aufgrund von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erlangt hat.

Nach dem **Laufbahnprinzip** bestehen für die Einstellung und das berufliche Fortkommen des Beamten, Richters oder Soldaten Laufbahnen mit jeweils typisierten Mindestanforderungen. Die Organisation der öffentlichen Verwaltung stellt darauf ab, dass in den höher besoldeten Ämtern die für den Dienstherrn wertvolleren Leistungen erbracht werden. Deshalb muss im Hinblick auf das Leistungs- und das Laufbahnprinzip mit der organisationsrechtlichen Gliederung der Ämter eine Staffelung der Gehälter einhergehen.

Als letzten hergebrachten Grundsatz erläutert das Gericht das **Abstandsgebot** und betont, dass dieses

einen eigenständigen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums darstellt, der in enger Anbindung zum Alimentationsprinzip und zum Leistungsgrundsatz steht. Das Abstandsgebot untersagt dem Gesetzgeber, ungeachtet seines weiten Gestaltungsspielraums bei der Ausgestaltung des Besoldungsrechts, den Abstand zwischen verschiedenen Besoldungsgruppen dauerhaft einzuebnen. Die „amts“angemessene Besoldung ist damit eine notwendigerweise abgestufte Besoldung. Da bestehende Abstände zwischen den Besoldungsgruppen Ausdruck der den Ämtern durch den Gesetzgeber zugeschriebenen Wertigkeiten sind, dürfen sie nicht infolge von Einzelmaßnahmen – etwa die zeitversetzte und/oder gestufte Inkraftsetzung von Besoldungserhöhungen für Angehörige bestimmter Besoldungsgruppen – nach und nach eingeebnet werden. Es besteht ein Verbot schleichender Abschmelzung bestehender Abstände, solange der Gesetzgeber nicht in dokumentierter Art und Weise von seiner Befugnis zur Neueinschätzung der Ämterwertigkeit und Neustrukturierung des Besoldungsgefüges Gebrauch macht.

Zudem weist der Gerichtssenat darauf hin, dass die Regelung der Bezüge nicht nur an die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums gebunden ist, sondern auch an den allgemeinen Gleichheitssatz. Danach sind Beamte mit gleichen oder gleichwertigen Ämtern in der Regel gleich zu besolden. Dies gilt jedoch nicht uneingeschränkt. Die Zulässigkeit einer Differenzierung hängt davon ab, ob nach dem Maßstab des Art. 3 Abs. 1 GG ein sachlich gerechtfertigter Grund hierfür vorliegt. Allerdings überprüft das Bundesverfassungsgericht wegen des weiten Spielraums des Gesetzgebers nicht, ob dieser die gerechteste, zweckmäßigste und vernünftigste Lösung gewählt hat. Es kann, sofern nicht von der Verfassung selbst getroffene Wertungen entgegenstehen, nur die Überschreitung äußerster Grenzen beanstanden, jenseits derer sich gesetzliche Vorschriften bei der Abgrenzung von Lebenssachverhalten als evident sachwidrig erweisen.

Durch die **Verzögerung der Besoldungsanpassung** in Höhe von 2,9 % um vier Monate sieht das Gericht die Rechte der Beschwerdeführer aus Art. 33 Abs. 5 in Verbindung mit Art. 3 Abs. 1 GG als verletzt an. Die betroffenen Beamten der Besoldungsgruppen A10 aufwärts wurden ohne erkennbaren sachlichen Grund im Vergleich zu den Beamten bis zur Besoldungsgruppe A9, die von der Besoldungsanpassung schon zum 1. Mai 2008 profitiert haben, benachteiligt.

Die verzögerte Übertragung der Tarifergebnisse im Jahr 2008 für die Besoldungsgruppen ab A 10 aufwärts lässt sich nicht als sozialverträglicher Sparbeitrag höherer Besoldungsgruppen rechtfertigen. Zwar erscheint auf den ersten Blick die Begründung nachvollziehbar, dass Empfänger höherer Bezüge von der allgemeinen Teuerung, zu deren Ausgleich die lineare Erhöhung der Besoldung und Versorgung beitragen soll, weniger stark betroffen sind als Empfänger niedriger Bezüge. Allerdings trägt diese Argumentation gerade im vorliegenden Kontext nicht, da die angegriffene Maßnahme nicht ausschließlich Empfänger höherer Bezüge betrifft. Jedenfalls bei den der Besoldungsgruppe A 10 zugehörigen Beamten handelt es sich offensichtlich nicht um Empfänger höherer Bezüge.

Zudem verpflichtet das Alimentationsprinzip den Besoldungsgesetzgeber dazu, sich bei der Bemessung der Besoldung – für alle Beamten – an der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und dem allgemeinen Lebensstandard zu orientieren. Dass allein die Finanzlage der öffentlichen Haushalte oder das Ziel der Haushaltskonsolidierung den Grundsatz der amtsangemessenen Alimentierung nicht einzuschränken vermag, gilt ebenfalls für alle Beamten. Die von Verfassung wegen geschuldete Alimentierung ist nicht eine dem Umfang nach beliebig variable Größe, die sich einfach nach den „wirtschaftlichen Möglichkeiten“ der öffentlichen Hand oder nach den politischen Dringlichkeitsbewertungen hinsichtlich der verschiedenen vom Staat zu erfüllenden Aufgaben oder nach dem Umfang der Bemühungen um die Verwirklichung des allgemeinen Sozialstaatsprinzips bemessen lässt. Wenn der Besoldungsgesetzgeber für niedrigere Besoldungsgruppen eine Anpassung in bestimmter Höhe als für eine amtsangemessene Alimentation erforderlich erachtet, muss er sich hieran für alle Beamten festhalten lassen, sofern er mit der Differenzierung keine Umgestaltung des Besoldungssystems oder eine Neubewertung von Statusämtern vornimmt.

Das Gericht hält auch **keinen Ausnahmefall für gegeben**, der die Maßnahme des Besoldungsgesetzgebers verfassungsrechtlich rechtfertigen könnte. Die verzögerte Besoldungsanpassung stellt sich für die Besoldungsgruppen A 10 aufwärts nicht als Teil eines schlüssigen Gesamtkonzepts zur Sanierung des sächsischen Haushalts dar, sondern als einmaliger „Sparbeitrag“. Andere mit Verfassungsrang ausgestattete kollidierende Wertentscheidungen, die zu berücksichtigen wären, sind nicht ersichtlich. Insbesondere können im

vorliegenden Zusammenhang keine besonderen sozialen Belange zu einer ausnahmsweisen verfassungsrechtlichen Rechtfertigung der Maßnahme führen.

Auch die differenzierte Angleichung an das West-Besoldungsniveau bei Beamten mit einem Amt bis zur Besoldungsgruppe A 9 einerseits und bei Beamten und Richtern mit einem höheren Amt andererseits hält das Gericht für mit dem Grundgesetz unvereinbar.

Die West-Angleichung als solche kann zwar als Systemwechsel angesehen werden, weil hierin die endgültige Abkehr von einer mit Rücksicht auf die Folgen der Deutschen Einheit über Jahre hinweg bestehenden Differenzierung zu sehen ist. Die Entscheidung für eine differenzierte West-Angleichung betrifft aber die Art und Weise der Gestaltung dieses Systemwechsels und läuft somit auf eine bloße haushälterisch motivierte Einzelmaßnahme hinaus.

Durch die angegriffene Maßnahme wird der Abstand zwischen den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 (Ost) eingegebenet. Damit ist das Abstandsgebot beeinträchtigt. Die Abstände zwischen den Besoldungsgruppen A 9 (Ost) und A 10 (Ost) lagen vor der Differenzierung mit Wirkung zum 1. Januar 2008 im Mittel aller einander entsprechenden Stufen bei 223,75 € beziehungsweise bei 10,66 %. Nach der West-Angleichung der Besoldungsgruppe A 9 zum 1. Januar 2008 lagen die Abstände zwischen den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 (Ost) im Mittel aller einander entsprechenden Stufen bei 55,88 € beziehungsweise bei 2,36 %. Die gewährte Zulage fällt vor diesem Hintergrund nicht nennenswert ins Gewicht, zumal diese nur gewährt wurde, wenn die Dienstbezüge nach A 10 geringer waren als die Dienstbezüge nach A 9.

Eine **sachliche Rechtfertigung fehlt** für diese Beeinträchtigung des Abstandsgebots. Insbesondere lässt sich die Differenzierung nicht durch eine besondere und einmalige Situation am Ende des Transformationsprozesses der Wiederherstellung der deutschen Einheit rechtfertigen. Zwar mögen die Unterschiede in der wirtschaftlichen und finanziellen Leistungsfähigkeit der Länder zum Teil noch immer Ausdruck eines Transformationsprozesses Ostdeutschlands sein. 18 Jahre nach der Wiedervereinigung konnten jedoch diese – ebenso von zahlreichen anderen Entwicklungen beeinflussten – Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland schon allein aufgrund des Zeitablaufs nicht mehr zur Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen

der vorliegenden Art herangezogen werden. Entsprechend differenzierende Besoldungsregelungen lassen sich lediglich als Übergangsregelungen hinnehmen, um für eine begrenzte Zeit auf eine außergewöhnliche Situation wie die der Wiedervereinigung zu reagieren. Der sächsische Besoldungsgesetzgeber befand sich beim Übergang der Besoldungsgesetzgebungskompetenz durch die Föderalismusreform zum 1. September 2006 jedoch in einer vergleichbaren Situation wie die Besoldungsgesetzgeber anderer weniger leistungsstarker westdeutscher Länder. Folglich war ihm im Rahmen von Art. 33 Abs. 5 GG auch nur ein vergleichbarer Gestaltungsspielraum eröffnet.

Mit dieser Entscheidung stehen künftig zwei wichtige Elemente der Besoldungsgestaltung im Feuer, die uns auch in der letzten Besoldungsrunde regelmäßig begegnet sind, nämlich die nach Besoldungsgruppen zeitlich gestaffelte Besoldungserhöhung und die Mindestbeträge. Beim ersteren Bereich wurde im Zuge der Erhöhungen für 2017 und 2018 bereits vorsichtiger und problembewusster agiert. Der zweite Aspekt ging in der Besoldungsrunde 2017/2018 noch ohne Diskussion über die Bühne. Nach der vorliegenden Entscheidung kann es sein, dass man sich auch dem Thema Mindesthöhung etwas anders als bisher nähern muss.

2. Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts zur Besoldung des Landes Berlin vom 22. September 2017 – BVerwG 2 C 56.16 u. a.

Die Besoldung der Beamten des Landes Berlin in den Besoldungsgruppen A9 bis A12 war in den Jahren 2008 bis 2015 in verfassungswidriger Weise zu niedrig bemessen, für die Richterbesoldung in den Besoldungsgruppen R 1 bis R 3 gilt dies jedenfalls für die Jahre 2009 bis 2015. Das hat das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig mit Beschluss vom 22. September 2017 entschieden und dem Bundesverfassungsgericht insgesamt acht Verfahren zur Besoldung im Land Berlin zur Entscheidung vorgelegt, da es „keine vernünftigen Zweifel am Vorliegen einer verfassungswidrigen Unteralimentation“ habe.

Die Kläger sind Polizei- und Feuerwehrbeamte so wie Richter im Dienst des Landes Berlin. Sie hatten in den Jahren 2008 bis 2010 erfolglos eine verfassungswidrige Unteralimentation bei ihrem Dienstherrn gerügt. Klage- und Berufungsverfahren sind erfolglos geblieben. Das Obergerverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg hat angenommen, dass nur zwei der fünf vom Bundesver-

fassungsgericht entwickelten Parameter für die Vermutung der Verfassungswidrigkeit der Besoldung erfüllt waren; deshalb bestehe kein Anlass für eine weitergehende Prüfung, so entschied das Obergerverwaltungsgericht.

Das Bundesverwaltungsgericht ist dem nicht gefolgt. Nach seiner Auffassung erweist sich die Besoldung schon bei Anwendung der vom Bundesverfassungsgericht vorgegebenen relativen Vergleichsmethode als nicht angemessen. Dabei könne offenbleiben, ob der Nominallohnindex für Berlin trotz regionaler Besonderheiten eine hinreichende Aussagekraft besitzt. Dahinstehen könne auch, ob für den Quervergleich der Besoldung eine Betrachtung allein mit der Bundesbesoldung anzustellen ist. Denn jedenfalls für zwei wesentliche Parameter (Vergleich der Besoldungsentwicklung zu den Tarifergebnissen der Angestellten im öffentlichen Dienst und zum Verbraucherpreisindex) seien die Schwellenwerte in besonders deutlicher Weise überschritten. Damit lägen ausreichende Indizien vor, die eine umfassende Betrachtung und Gesamtabwägung der Verfassungsmäßigkeit des Alimentationsniveaus erforderlich machen würde.

Auch zeige der Vergleich mit den durchschnittlichen Einkommen sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit entsprechender Qualifikation und Verantwortung, dass die Beamten und Richter des Landes Berlin deutlich geringere Einkünfte erzielten. Für die Richter sei zudem die vom Bundesverfassungsgericht geforderte qualitätssichernde Funktion der Besoldung nicht mehr gewährleistet; dies zeige sich an der Absenkung der Einstellungsanforderungen bei gleichzeitiger deutlicher Verbesserung der Berliner Examensergebnisse.

Bei der Besoldung der Beamten habe der Berliner Gesetzgeber schließlich auch die absolute Untergrenze einer verfassungsgemäßen Alimentation unterschritten. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts muss sich die Beamtenbesoldung vom Niveau der sozialrechtlichen Grundsicherung jedenfalls um 15% abheben. Diese Anforderung sei im Land Berlin nicht mehr eingehalten worden. Die Fehlerhaftigkeit des Besoldungsniveaus in den unteren Besoldungsgruppen führe zwangsläufig auch zu einem Mangel der hier in Rede stehenden Besoldungsgruppen. Da der Gesetzgeber keine bewusste Entscheidung zur Neustrukturierung des Abstands zwischen den Besoldungsgruppen getroffen hat, führe die erforderliche Anpassung der untersten Besoldungsgruppe notwendigerweise zu einer Verschiebung des Gesamtgefüges.

Veröffentlicht ist die Entscheidung bis Redaktionsschluss dieser Aufgabe soweit ersichtlich noch nicht.

3. Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG bei „altersdiskriminierender“ Besoldung nach §§ 27 und 28 BBesG a. F.: Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 6. April 2017 – BVerwG 2 C 11.16

Auf ein weiteres Urteil soll hier eingegangen werden, da es hoffentlich ein Thema endlich abschließt, das uns inzwischen seit etwa 15 Jahren begleitet. Die früheren Dienstaltersstufen knüpften unmittelbar an das Lebensalter einer Beamtin oder eines Beamten an, ebenso wie übrigens auch die Stufenzuordnung im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst. Über eine Klage gegen die tarifvertragliche Regelung ist das Thema ja auch ins Rollen gekommen.

Die europäische Rahmenrichtlinie für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vom 20. November 2000 untersagt eine Ungleichbehandlung von Personen allein wegen ihres Lebensalters. Nach anfänglichen engagierten Debatten, ob nicht – ich fasse jetzt extrem verkürzt zusammen – im Rahmen der Beamtenbesoldung die Anknüpfung an das Lebensalter als zulässige Anknüpfung an Erfahrung zu werten ist, die mit den Lebensjahren wächst, war irgendwann klar, dass dem nicht so ist. Hessen arbeitete mit der alten Struktur trotzdem bis zum Jahr 2014, obwohl der EuGH bereits 2011 abschließend entschieden hatte, dass das Lebensalter auch für die beamtenrechtlichen Dienstaltersstufen kein zulässiger Anknüpfungspunkt ist. Am 9. Juni 2014 hat der EuGH schließlich auch noch entschieden, dass die Umstellung von der alten Dienstaltersstufe mit Bezug zum Lebensalter auf ein System der Erfahrungsstufen zulässig geregelt worden war und das vorliegende Urteil macht nun hoffentlich einen Deckel auf die letzten Entschädigungsklagen.

Die Kläger sind Beamte des Landes Hessen. Bis Ende Februar 2014 richtete sich die Bemessung ihrer Bezüge nach §§ 27 und 28 Bundesbesoldungsgesetz a. F. Diese Vorschriften waren wegen der Anknüpfung der ersten Einstufung in die Besoldungstabelle an das Lebensalter mit dem Verbot der Altersdiskriminierung in der „Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“ unvereinbar. Denn sie benachteiligten jüngere Beamter allein wegen ihres Lebensalters (EuGH, Urteil vom 19. Juni 2014,

C-501/12 u. a., Specht). Im Dezember 2012 rügten die Kläger die unionsrechtswidrige Bemessung ihrer Dienstbezüge. Der Hessische Verwaltungsgerichtshof hat das Land verurteilt, den Klägern für den Zeitraum von Januar 2012 bis Ende Februar 2014 jeweils 100 €/Monat (insgesamt 2.600 €) zu zahlen. Der unionsrechtliche Haftungsanspruch bestehe wegen der Geltendmachung im Dezember 2012 für das gesamte Kalenderjahr 2012. Der Entschädigungsanspruch aus § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bestehe wegen der Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG für den Zeitraum ab Oktober 2012.

Das Bundesverwaltungsgericht hat die Revisionen der Kläger gegen diese Urteile zurückgewiesen. Auf die Revisionen des Landes hat es die Verpflichtungen zur Zahlung von 100 €/Monat auf den Zeitraum von November 2012 bis Februar 2014 reduziert. Die Geltendmachung der unionsrechtswidrigen Besoldung im Dezember 2012 begründet den unionsrechtlichen Haftungsanspruch lediglich für den Zeitraum ab Januar 2013, weil die Dienstbezüge für Dezember 2012 bereits im November zugegangen waren. Die Geltendmachung hat keine Rückwirkung etwa für das gesamte Kalenderjahr. Der Anspruch nach § 15 Abs. 2 AGG besteht erst für den Zeitraum ab November 2012. Im Hinblick auf den Zugang der Oktoberbezüge 2012 bereits am letzten Bankarbeitstag des Septembers 2012 war die Ausschlussfrist von zwei Monaten nach § 15 Abs. 4 AGG zum Zeitpunkt des Widerspruchs der Kläger am 17. Dezember 2012 bereits abgelaufen. Hinsichtlich der Höhe der monatlichen Zahlung bleibt es bei dem bereits in den Urteilen vom 30. Oktober 2014 (z. B. BVerwG 2 C 6.13) in Anlehnung an § 198 Abs. 2 Satz 3 GVG als angemessen angesehenen Betrag von 100 €/Monat. Dieser unabhängig von der Besoldungsgruppe des betroffenen Beamten festgesetzte Betrag ist nicht entsprechend der Dauer der Geltung der altersdiskriminierenden Besoldungsbestimmungen zu steigern oder im Hinblick auf eine Teilzeitbeschäftigung eines Beamten zu reduzieren.

IV. Jahrestagung des Deutschen Beamtenbundes vom 8. bis 10. Januar 2017 in Köln

Der Bundesvorsitzende des Deutschen Beamtenbundes, Klaus Dauderstädt, hat die Tagung mit der Forderung nach mehr Wertschätzung für den öffentlichen Dienst eröffnet. Der öffentliche Dienst werde von der Politik zu geringgeschätzt und von den Bürgern zu wenig respektiert. Als Beispiel nannte Dauderstädt die öffentliche Kritik an den Sicherheitsbehörden nach dem Anschlag auf einen Berliner Weihnachtsmarkt im Dezember 2016. Diese Einstellung zum öffentlichen Dienst sei auch ein Grund dafür, dass es immer häufiger zu Gewalt gegen Beschäftigte komme. Der Staat als Dienstherr bzw. Arbeitgeber müsse den Beschäftigten auch konkrete Unterstützung anbieten.

In seiner Rede hat Dauderstädt erneut viele Kernforderungen des dbb angesprochen, so zum Beispiel die Angleichung der Bezahlung der Jobcenter-Beschäftigten, die Verbeamtung der Lehrkräfte in allen Bundesländern sowie die Verringerung der Wochenarbeitszeit für Bundesbeamte. Der Umstand, dass die Beamten beim Bund eine um zwei Stunden längere Wochenarbeitszeit hätten als die Tarifbeschäftigten, dürfe kein Dauerzustand sein.

In ihrem Grußwort zur Eröffnung der dbb-Jahrestagung betonte die Oberbürgermeisterin der Stadt Köln, Henriette Reker, die Bedeutung der Städte für die europäische Einigung. Kein anderes Land brauche Europa so sehr wie Deutschland. Die Vorreiterrolle der Städte zeige sich auch bei der Bewältigung der Herausforderungen im Umgang mit Flüchtlingen. Manche Diskussionen in Deutschland und Europa, etwa über Obergrenzen für Flüchtlinge, muteten „seltsam kleinstütig“ an.

Der Bundesminister des Innern, Dr. Thomas de Maizière, stellte seine Rede unter das Motto „Für einen starken öffentlichen Dienst“. Der Minister dankte den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes für ihren Einsatz und hob dabei insbesondere diejenigen hervor, die in den letzten Wochen intensiv für die Sicherheit Deutschlands gearbeitet hätten. Ein starker öffentlicher Dienst sei Voraussetzung für eine funktionierende Sicherheitsarchitektur in Deutschland. In diesem Zusammenhang gehöre die Digitalisierung in den Verwaltungen, insbesondere bei den Sicherheitsbehörden, zu den zentralen Zukunftsaufgaben. Es werde angestrebt, auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene einen um-

fassenden Zugang zu allen online angebotenen Verwaltungsleistungen zu erreichen. Daher sollten die Verwaltungsportale aller Behörden zu einem Verbund verknüpft werden.

Im Übrigen sei der Personalhaushalt des Bundesministeriums des Innern seit Beginn der Legislaturperiode um rund 13.000 Stellen angewachsen, in erster Linie für das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und die Sicherheitsbehörden. Deutlich Worte hat de Maizière für die „Reichsbürger“ im öffentlichen Dienst gefunden. Man könne nicht auf die Verfassung schwören und sie zugleich ablehnen. Hier sei es notwendig, Beamte, die sich dieser „Reichsbürgerbewegung“ anschließen, vom Dienst zu suspendieren und zu entlassen.

Mit Blick auf das diesjährige Tagungsmotto des dbb „Europa – Quo vadis?“ stellte de Maizière klar, dass Europa ein „Lebensraum, Sicherheitsraum und Werteraum“ sei. Dabei stünden Offenheit, Sicherheit und Werte nicht in einem Alternativverhältnis zueinander.

Die Ministerpräsidentin des Landes Nordrhein-Westfalen, Hannelore Kraft, plädierte in ihrer Rede für mehr Leidenschaft im Einsatz für ein einiges Europa. Auch im öffentlichen Dienst müsse die grenzüberschreitende Zusammenarbeit weiter intensiviert werden. Die Arbeit der Einsatzkräfte, namentlich von Polizei und Justiz, verdiente Wertschätzung und gute Rahmenbedingungen. Man brauche daher einen starken und leistungsfähigen öffentlichen Dienst; der „schlanke Staat“ sei passé. Mit Blick auf die zunehmende Gewalt gegen Menschen im Einsatz für das Gemeinwohl vertrat Kraft die Auffassung, dass künftig jede Tat, die auf eine Gefährdung des Gemeinwohls gerichtet sei, unter Strafe gestellt sein müsse. Das Land Nordrhein-Westfalen habe daher eine entsprechende Bundratsinitiative gestartet. Der öffentliche Dienst garantiere das Funktionieren unseres Staates. Demgemäß hat die Ministerpräsidentin den Einsatz der Lehrer, der Polizisten und der Rettungskräfte sowie der Bediensteten im Strafvollzug und in den Finanzämtern besonders gelobt.

Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel, die in diesem Jahr persönlich zur Jahrestagung des dbb nach Köln gekommen ist, hat den Mitarbeiterinnen und Mitarbei-

tern des öffentlichen Dienstes für ihren täglichen Einsatz voller Eigenverantwortung gedankt. Damit das auch künftig so bleiben könne, müsse die Politik im Gegenzug Bedingungen schaffen, unter denen vernünftig gearbeitet werden könne. Auch wenn die Mehrheit der Bürger mit den Leistungen des öffentlichen Dienstes zufrieden sei, seien die dort Tätigen zunehmend mit Hass, Ablehnung und Unverständnis konfrontiert.

Terrorismus sei derzeit nicht die einzige Herausforderung. Mit Blick auf die Flüchtlingspolitik betonte Merkel, denjenigen, die einen Anspruch darauf hätten, müsse nicht nur ein Bleiberecht gewährt werden; ihnen müsste auch die Integration ermöglicht werden. Wer aber nach Durchführung eines rechtsstaatlichen Verfahrens keinen Aufenthaltsstatus bekomme, müsse Deutschland wieder verlassen.

Zum Tagungsthema „Europa – Quo vadis?“ stellte die Bundeskanzlerin fest, Deutschland schätze Europa und profitiere davon. Ein solcher Raum der Freiheit wie die Europäische Union könne aber nur erhalten werden, wenn „man weiß, wo dieser endet, und wenn die Außengrenzen zuverlässig geschützt werden.“

Abschließend ist Merkel auf die Digitalisierung eingegangen. Diese habe den Binnenmarkt und unser aller Leben verändert. Auch in diesem Sinne müsse Deutschland ein moderner Staat sein.

Der Vizepräsident des Europäischen Parlaments, Alexander Graf Lambsdorff, betonte, die Bürgerinnen und Bürger Europas erwarteten Antworten, und die Europäische Union sei in der Lage, diese zu geben. Er verwies unter anderem auf die Türkei, die als EU-Beitrittskandidat auf dem Weg in die Diktatur sei. Eine

Möglichkeit für die Aufnahme der Türkei in die EU in den nächsten Jahren sehe er nicht. In Bezug auf Syrien sei ein Vakuum entstanden, in das Russland hineingestoßen sei. Daher müsse man sich bewusst machen, was geschehe, wenn wir nichts tun.

Die strategische Umgebung Europas im Osten, Südosten und Süden ändere sich weiter und stelle die EU vor große Herausforderungen. Die seit Jahren geforderte „echte sicherheitspolitische Debatte“ sei bisher nicht erreicht worden. Eine wirkliche europäische Grenzsicherung finde nicht statt, auch nicht durch Frontex. Unzureichend auf EU-Ebene erscheine auch die Terrorismusbekämpfung. Die Möglichkeiten der verbesserten Zusammenarbeit, die es z. B. bei Europol gäbe, würden von den Mitgliedstaaten behindert.

Die freiheitliche Demokratie sei nicht mehr unangezweifelt, auch nicht in Deutschland. Dem müsse man entschieden entgegenreten. Der Brexit werde nicht zum Ende der EU führen. Aber wenn sich „das Gespenst des Nationalismus“ in Europa weiter ausbreite, könne dies eine solche Entwicklung einleiten. Dabei müsse man die soziale Dimension im Blick behalten. Menschen ohne Arbeit fühlten sich zu Recht abgehängt.

Zur Zukunft der Eurozone, habe Graf Lambsdorff die Auffassung vertreten, Griechenland werde seine Wettbewerbsfähigkeit innerhalb der Eurozone nicht mehr herstellen können. Ein neuerliches Hilfspaket sei daher rechtswidrig.

Dem wachsenden Nationalismus müsse Weltoffenheit, ein klares Bekenntnis zu Europa, zu Demokratie, Rechtsstaatlichkeit, sozialer Marktwirtschaft und offenen Märkten entgegengesetzt werden. Dies sei die Herausforderung für 2017.

V. AhD-Forum 2017

Am 5. Juli 2017 veranstaltete die Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes (AhD) ihr diesjähriges AhD-Forum, das wiederum in der Vertretung des Freistaats Bayern beim Bund in Berlin stattfand. Das Forum stand unter dem Thema Externe Beratung in der öffentlichen Verwaltung – Möglichkeiten, Notwendigkeiten und Grenzen.

Die AhD wählt für ihre Foren zumeist Themen mit stark berufsständischem Bezug. Für 2017 hat sie sich

jedoch für ein Thema mit breiterem Ansatz entschieden, das auch diejenigen zur Teilnahme ermuntern sollte, die auch an Fragestellungen interessiert sind, die sich nicht nur mit speziellen Fragen des Dienstrechts und ihren Auswirkungen auf den höheren Dienst befassen.

Den Einführungsvortrag zur Veranstaltung hielt Ministerialdirektorin Beate Lohmann, Leiterin der Abteilung O (Organisation; Verwaltungsmodernisierung) im Bundesministerium des Innern. Im Anschluss daran

fand eine Podiumsdiskussion statt, die von Professor Dr. Rainer Blasius von der Frankfurter Allgemeinen Zeitung moderiert wurde. Teilnehmer an dieser Podiumsdiskussion waren neben Frau Lohmann Professor Dr. Dr. h.c. Ulrich Batts, Emeritus der Juristischen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin, Heinz-Josef Friehe, Präsident des Bundesamtes für Justiz, Rainer Ullrich, Geschäftsführer der INFORA GmbH.

Frau Lohmann begann ihren Einführungsvortrag mit der Feststellung, dass jedes Ministerium stets vor der Herausforderung stehe, seine Aufgaben mit den vorhandenen Personal- und Sachmitteln sach- und zeitgerecht zu erledigen. Das sei im Laufe der letzten 20 Jahre infolge der Personaleinsparungen immer schwieriger geworden. In den 1990er Jahren habe man den „schlanken Staat“ angestrebt. Später sei vom „modernen Staat“ die Rede gewesen. Die Folge der mit diesen Begriffen verfolgten Politik sei eine immer weitere Verminderung des Personalbestandes der öffentlichen Verwaltung gewesen.

Dieser Personalabbau habe dazu geführt, dass nicht mehr alle Zuständigkeitsbereiche mit dem eigentlich erforderlichen Personal ausgestattet seien. Dadurch sei auch an zahlreichen Stellen fachliche Expertise verloren gegangen. Allein dieser Umstand habe zu immer mehr externen Beratungen geführt. Dementsprechend seien die Haushaltsmittel für diese Zwecke in den letzten Jahren deutlich gestiegen, insbesondere in den Jahren 2015 und 2016.

Vor der Entscheidung, eine externe Beratung in Anspruch zu nehmen, sei stets zu prüfen, ob die betreffende Aufgabe mit eigenem Personal, das über die erforderliche Expertise verfüge, bewältigt werden könne. Diese Prüfung setze einen breiten Erfahrungsschatz über die Kenntnisse und Fähigkeiten des vorhandenen eigenen Personals voraus. Hier sei also in erster Linie die Personalverwaltung gefragt.

In der Regel komme der Einsatz externer Berater nur in Betracht, wenn die im Einzelfall erforderliche fachliche Expertise fehle. Das könne beispielsweise bei der Durchführung eines bestimmten Projekts der Fall sein, für das es in der jeweiligen Behörde fachlich versiertes Personal nicht oder nicht in dem erforderlichen Umfang gebe, etwa im IT-Bereich. Soweit es um Daueraufgaben gehe, könne Bedarf für eine externe Beratung eigentlich nur entstehen, soweit es um die Bereiche Strategie und Management gehe.

Externe Beratungen könnten auch dann erforderlich werden, wenn ein Bedarf für eine Aufgabe nicht vorhersehbar sei, aber kurzfristig gehandelt werden müsse. Das sei zum Beispiel im Spätsommer 2015 der Fall gewesen sei, als Deutschland einen bisher nicht gekannten Zustrom von Flüchtlingen erlebt habe. Auch im Fall eines Terroranschlags könne eine solche Situation eintreten.

Die Inanspruchnahme externer Berater könne auch sinnvoll sein, um Evaluierungen durchzuführen, fachliche Detailinformationen zu beschaffen oder die politische Entscheidungsgrundlage zu erweitern und zu verbessern. Schließlich könne es im Einzelfall zweckmäßig sein, sich externen Sachverständigen zu bedienen, um sich Überlegungen aus einer ganz anderen Sichtweise zu erschließen. Schließlich seien Fälle denkbar, in denen es darum gehe, der Behörde für eine politisch bereits feststehende Entscheidung weitere überzeugende Begründungen zu liefern.

Bei all den denkbaren Möglichkeiten eines Einsatzes externer Berater dürfe aber nicht übersehen werden, dass ein solcher Einsatz auch Gefahren berge und daher an Grenzen stoßen könne:

Externe Berater dürften dann nicht hinzugezogen werden, wenn ein Interessenkonflikt entstehen könne. Das sei zum Beispiel dann der Fall, wenn die betreffende Beratung zugleich eigenen Interessen des Beraters diene oder dieser gleichzeitig zu demselben oder einem ähnlichen Thema für einen anderen Auftraggeber tätig sei. In diesem Zusammenhang sei auch zu beachten, dass es bei gleichzeitiger Tätigkeit auch für andere Auftraggeber zur zeitlichen Überlastung kommen könne und schließlich die Gefahr von Doppelabrechnungen eintreten könne, zum Beispiel dadurch, dass ein Berater für mehrere Behörden eine vergleichbare Leistung erbringe, die jeweils voll bezahlt werde. Hier könne es sinnvoll sein, Rahmenverträge zu nutzen.

Streng sei darauf zu achten, dass keine Abhängigkeiten geschaffen würden, zum Beispiel durch sog. Pro-Bono-Leistungen, die mit der Gefahr verbunden seien, dass Folgeaufträge generiert würden. Ferner sei wichtig, dass der externe Berater stets hinreichend kritische Distanz zum Auftraggeber wahre.

Ein externer Berater dürfe bei einer Behörde nicht in eine Monopolstellung hineinwachsen, was dadurch geschehen könne, dass entsprechende Aufträge immer von denselben Mitarbeitern der betreffenden Behörde vergeben würden. Schließlich müsse man im Blick ha-

ben, dass sich der Zeitaufwand einer externen Beratung in vertretbarem Rahmen halte. Das erfordere eine Begleitung und Kontrolle von externen Beratern.

Mit Blick auf die skizzierten möglichen Gefahren stelle sich immer die Frage, wann man an eine der genannten Grenzen stoße und wann diese Grenzen im Einzelfall überschritten seien. Für geeignete Lösungsansätze seien folgende Gesichtspunkte von Bedeutung:

Zunächst sei erforderlich, die vorhandene Expertise, über die die Behörde selbst verfüge, bestmöglich zu nutzen. Dazu bedürfe es eines gut funktionierenden Wissensmanagements. Ein solches setze ein intelligentes, innovatives Personalmanagementsystem voraus.

Des Weiteren müssten die praktischen Erfahrungen durch die Zentralabteilung ausgewertet werden. Diese Auswertung beziehe sich auf den kontinuierlichen Bedarf und den Sonderbedarf sowie auf die Fachrichtung und die Wirtschaftlichkeit.

Wichtig sei es, in der Behörde daran zu arbeiten, zum Ausgleich fehlender Expertise eine eigene Expertise aufzubauen. Das könne durch geeignete Fortbildungsmaßnahmen sowie auch durch geeignete Maßnahmen am Arbeitsplatz geschehen. Im Bedarfsfall könnten auch zusätzliche, ggfs. befristete Einstellungen in Betracht kommen.

Zur Schaffung oder Stärkung einer eigenen Expertise in der Behörde könne auch in Betracht kommen, mit anderen Behörden oder sogar mit Institutionen außerhalb der öffentlichen Verwaltung Personal auszutauschen. Ein solcher Personalaustausch sei oft sinnvoll, werde aber kaum praktiziert. Sogenannte „Externe Personen“ haben sechs Ressorts im Jahre 2016 gerade mal in 39 Fällen beschäftigt.

Auch Inhouse-Schulungen könnten ein geeignetes Mittel sein, um Wissen auf- bzw. weiter auszubauen. Des Weiteren könne ein Experten- / Beraterpool aufgebaut werden, zum Beispiel für Organisationsberatung, IT-Beschaffung oder Juristen, dessen Mitglieder über besondere Spezialkenntnisse verfügten, die einen Einsatz externer Berater entbehrlich machten. Helfen könne auch ein Wissensmanagement. Über eine zentrale Datenbank könnte allen Beschäftigten der Wissensschatz der Verwaltung zugänglich gemacht werden.

In der anschließenden Podiumsdiskussion rief Professor Dr. Blasius in Erinnerung, dass das Thema

„Externe Beratung in der öffentlichen Verwaltung“ schon Gegenstand verschiedener Betrachtungen gewesen sei. So habe sich beispielsweise auch der Bundesrechnungshof vor einigen Jahren schon der Thematik angenommen und auf Schwachstellen und Probleme hingewiesen. Angesichts der Gesamtsituation stelle sich die Frage nach den Ursachen. Eine mögliche Erklärung gehe dahin, die Verwaltung sei von Fall zu Fall überfordert. Es komme daher darauf an, wie dieser Zustand überwunden werden könne.

Herr Friehe verwies darauf, dass das Bundesamt für Justiz nur im IT-Bereich externe Beratung in Anspruch nehme. Herausforderungen mit anderem fachlichen Bezug löse das Amt mit dem Sachverstand der eigenen Mitarbeiter. Externer Beratung bedürfe es dazu nicht. Die Erarbeitung von Gesetzentwürfen durch externe Stellen müsse nach Möglichkeit vermieden werden. Über die erforderlichen Spezialkenntnisse müsse das jeweils zuständige Ressort selbst verfügen. Es seien aber Situationen vorstellbar, in denen der Bedarf, ein bestimmtes Gesetzgebungsverfahren einzuleiten, durchzuführen und abzuschließen, unter besonderem Zeitdruck stehe. Dann könne es im Einzelfall geboten sein, externe Hilfe in Anspruch zu nehmen, ggfs. durch Einschalten einer hierfür besonders geeigneten Anwaltskanzlei.

Frau Lohmann rückte in den Blick, dass das Erfordernis externer Beratung seine maßgebliche Ursache nicht selten darin habe, dass die betreffende Behörde nicht über hinreichende Personalressourcen verfüge, weil man über Jahre in erheblichem Umfang Personal abgebaut habe bzw. befristetes Personal einsetze, das nicht über die erforderlichen Spezialkenntnisse verfüge. Ziel müsse grundsätzlich sein, dass die Behörde über die notwendigen Kenntnisse durch eigenes Personal verfüge und die betreffende Aufgabe daher mit eigenem Personal erledigen kann. Anders sei es bei zeitlich befristeten Aufgaben, die besondere – sonst nicht benötigte – Kompetenzen erfordern.

Professor Dr. Blasius führte diesen Gedanken fort und bekräftigte, dass im Ergebnis immer ein Zustand anzustreben sei, der die Behörde in die Lage versetze, möglichst ohne externe Unterstützung auszukommen.

Professor Dr. Battis äußerte sein Bedauern darüber, dass ein solcher Zustand in weiten Bereichen der öffentlichen Verwaltung nicht mehr anzutreffen sei. Im Übrigen fehle nicht selten das Bewusstsein, über

welche Kenntnisse und Fähigkeiten die Behörde in Wahrheit selbst verfüge („Wenn die Verwaltung wüsste, was die Verwaltung alles weiß“). Soweit der Personalabbau für die Beeinträchtigung des Wissensumfangs in der öffentlichen Verwaltung verantwortlich gemacht werde, dürfe nicht außer Betracht bleiben, dass Unternehmen in der freien Wirtschaft ihr Personal in zurückliegender Zeit in sehr viel größerem Umfang reduziert hätten als die öffentliche Verwaltung. Sein Eindruck sei, dass zu viele externe Berater in der öffentlichen Verwaltung beschäftigt würden. In vielen Fällen sei das nichts anderes als Lobbyismus. Typische Betätigungsfelder für externe Berater seien gegenwärtig die Bereiche Informationstechnik und Flüchtlinge.

Nach Auffassung von Frau Lohmann müsse ein Ressortminister, der für seinen gesamten Zuständigkeitsbereich die politische Verantwortung trage, immer dann, wenn er den Eindruck habe, die in seinem Ministerium vorhandenen Kenntnisse reichten als Grundlage für eine zu treffende Entscheidung nicht aus, die Möglichkeit haben, auf externen Sachverstand zurückzugreifen.

Herr Ullrich stellte die INFORA GmbH als ein mittelständisches Beratungsunternehmen vor, dessen Schwerpunkt die Bereiche Wirtschaftsinformatik und Kommunikationsinfrastruktur seien. Im Blickfeld stehe häufig die Schnittstelle zwischen Informationstechnik und Organisation oder die Einführung der elektronischen Akte. Für sein Unternehmen gehe es um die Erarbeitung von Entscheidungsalternativen. Die Entscheidung, was am Ende gemacht werde, liege allein beim zuständigen Ministerium.

Professor Dr. Battis betonte die besondere Verantwortung des Bundes in Organisationsangelegenheiten gegenüber Bund und Ländern.

Frau Lohmann rief in Erinnerung, dass die öffentliche Verwaltung in Bund und Ländern nur das Personal einsetzen könne, das es zur Verfügung habe. Da dieses nicht immer alle Spezialbereiche abdecke, sei die Inanspruchnahme externer Berater gelegentlich nicht zu vermeiden.

Diesen Umstand bezeichnete Professor Dr. Battis als misslich. Er müsse nach Möglichkeit überwunden werden. Die Hauptverantwortungs- und -entscheidungsträger müssten überzeugt werden, dass die öffentliche Verwaltung aus eigener Kraft in der Lage

sein müsse, auch schwierige Entscheidungen allein mit eigenen Leuten vorzubereiten und umzusetzen.

Herr Friehe lenkte die Aufmerksamkeit auf mögliche Grenzen externer Beratung infolge mangelnder Transparenz. Diese sei wichtig, und zwar in beide Richtungen. Sein Amt betreibe das Bundeszentralregister mit etwa 50.000 Auskunftersuchen täglich. In diesem Bereich gebe es externe Berater, die im Amt tätig seien, dort einen Arbeitsplatz hätten und der Verwaltung sozusagen „auf die Finger schauen“ könnten. Das diene der Transparenz. Demgegenüber weigere sich eines der größten Beratungsunternehmen in Deutschland, die eigenen Abschlüsse offenzulegen. So werde keine Transparenz geschaffen.

Professor Dr. Battis beanstandete, dass Lobbyisten in Brüssel auffallend großen Einfluss hätten; in Berlin sei dieser Einfluss deutlich geringer. In Brüssel seien häufig Referenten bei politisch wichtigen Gesprächen zugegen und könnten die Entscheidung dann oft im Sinne der Lobbyisten beeinflussen. Das erscheine nicht sachgerecht.

Frau Lohmann hielt dem entgegen, dass dieser Eindruck nach ihren Beobachtungen so nicht zutrefte. Ein Referent habe in wichtigen Fragen keinesfalls bestimmenden Einfluss. Entscheidungen würden auf deutlich höherer Ebene getroffen. Allerdings müsse man auf Lobbyisten sorgsam aufpassen und verhindern, dass ihr Einfluss bestimmenden Charakter bekomme.

Herr Ullrich verwies darauf, dass der Bundesrechnungshof schon mehrfach Empfehlungen für Beratungsaufträge gegeben habe. Danach sei es wichtig, dass ein klarer Auftrag formuliert und ein klares Verfahren festgelegt werden. Das erforderliche Personal müsse die Behörde selbst vorhalten.

Herr Friehe gab zu bedenken, dass der Einsatz externer Berater zur Erarbeitung von Gesetzentwürfen verschiedentlich dazu geführt habe, dass Vorschriften entstanden seien, die für den Rechtsanwender nicht mehr lesbar seien. Ein Beispiel hierfür sei das Kreditwesengesetz. Dieses enthalte zum Teil überlange Paragraphen, die sprachlich unverständlich seien und in der Praxis daher zu Schwierigkeiten führten.

Für Professor Dr. Blasius ist es ein Ausdruck präventiver Kultur, sich Sachverstand, über den man nicht

selbst verfüge, ggfs. durch den Einsatz externer Berater zu verschaffen.

In einer Diskussionsrunde mit dem gesamten Publikum merkt Herr Eigenthaler kritisch an, es dürfe doch nicht übersehen werden, dass es den externen Beratern in erster Linie nur darum gehe, Geschäfte zu machen. Die Verwaltung begeben sich daher in die Hände derjenigen, die den externen Berater beauftragten.

Herr Ullrich hielt dem entgegen, dass auch Berater ihr Berufsethos hätten. Ihm jedenfalls gehe es nicht darum, der Verwaltung ihre Welt zu erklären. Das sei der

falsche Ansatz. Er wolle eine Leistung erbringen, mit der die Verwaltung ein konkretes Problem lösen könne. Im Übrigen sei zu bedenken, neue Berater zunächst sechs Wochen kostenlos zu arbeiten hätten.

Dr. Voitl, Abteilungsleiter Dienstrecht des Bayer. Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat merkte aus bayerischer Sicht an, über die für einen bestimmten Fachbereich zur Wahrnehmung der dortigen Aufgaben erforderliche Expertise müsse die betreffende Behörde selbst vorhalten. Zum Ausgleich einer fehlenden Expertise könne externe Beratung nicht dienen.

VI. ULA – United Leaders Association – Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände

Die ULA hatte vor der Bundestagswahl 2017 Wahlprüfsteine zu den Themenfeldern Arbeit, Chancengleichheit, Steuern, Soziales und Europa definiert und die Aussagen von CDU/CSU, SPD, DIE LINKE, Bündnis 90/Die Grünen, FDP und AfD dazu abgefragt. Unter www.ula.de/wahlpruefsteine/ können Sie die Antworten der Parteien zu den an sie gestellten Fragen einsehen.

Außerdem hat die ULA im Vorfeld der Wahl einen Vergleich der Wahlprogramme dieser Parteien zur Steuerpolitik, Gesundheitspolitik, Arbeitspolitik und Altersvorsorge erstellt. Hier werden Aussagen aus den Wahlprogrammen zum Steuertarif, zur Zukunft des Solidaritätszuschlags, zum Ehegattensplitting, zur steuerlichen Familienförderung, zur Bürgerversicherung explizit auch für Beamte, zu arbeitsrechtlichen Regelungen für flexibles Arbeiten, zur Befristung von Arbeitsverträgen und zu vielem mehr verglichen. Für die Arbeit der Führungskräfte ist sicherlich – abgesehen von Themen rund um die Mitbestimmung, die für unsere Mitglieder eher von allgemeinem Interesse sind – die Übersicht zum Thema Arbeit am interessantesten, weshalb wir diese Übersicht beispielhaft abdrucken (Seite 23). Im Arbeitsalltag sind technische Entwicklungen nicht zu übersehen, die eine Flexibilisierung der Arbeit ermöglichen aber umgekehrt von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern diese Flexibilisierung auch erwarten. Auf der anderen Seite besteht an vielen Stellen auch Unsicherheit darüber, wie diese Flexibilität rechtlich korrekt, fair und pragmatisch gehandhabt werden darf und soll.



Gerade mit Blick auf diese dynamische Entwicklung der Arbeitswelt hat die ULA auf ihrer Klausurtagung im Herbst dieses Jahres zunächst befristet auf drei Jahre einen wissenschaftlichen Beirat gegründet, der sich im ersten Schritt mit dem Thema Führung gerade auch im Kontext dieser Entwicklungen befassen wird. Über die Zusammensetzung des Beirats, in dem insbesondere auch Vertretungen der Hochschulen vorgesehen sind, kann ich dann im kommenden Jahr berichten.

Den kompletten Vergleich über alle Einzelthemen sowie die Haltung der Parteien können unter www.ula.de/bundestagswahl-2017-was-wollen-die-parteien/ eingesehen werden.

*Sehr geehrte Kolleginnen,
sehr geehrte Kollegen,*

die Besoldungsentwicklung in Deutschland bleibt interessant. Dass es erste Ansätze dazu gibt, die Besoldung zwischen den Bundesländern untereinander und zum Bund hin nicht immer noch weiter auseinanderlaufen zu lassen, ist ein erstes ermutigendes Zeichen. Dass daraus erste Länder sogar wenn auch vorsichtig Konsequenzen ziehen, lässt hoffen. Bedauerlich ist, dass als Ziel etwa Berlins nur wieder ein Länderdurchschnitt angestrebt wird und nicht ein Gleichziehen wenigstens mit dem Bund. Ansonsten haben wir als bvhd ganz klar die Haltung, dass die zutreffende und konkurrenzfähige Besoldung auf Rang 1 unserer Übersicht zu finden ist. Daran gilt es für alle Dienstherrn wieder Anschluss zu finden.

Die Besoldungspolitik der Länder seit der Föderalismusreform hat das Bundesverfassungsgericht in die Situation gebracht, durch seine Rechtsprechung Schritt für Schritt ein Rechtsfeld konturieren zu müssen, das lange Zeit mit wenig Rechtsprechung zu Recht kam, nämlich den Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation. Einige Dienstherrn haben es sich nach der Föderalismusreform offenbar zum Ziel gesetzt, die Grenzen des Alimentationsprinzips auszutesten. Spätestens wenn die Steuereinnahmen wieder schwächeln, werden wir sehen, wie weit die Politik diese Grenzen auch künftig noch weiter austesten möchte.

Sollten die Koalitionsverhandlungen zwischen CDU/CSU, den Grünen und der FDP zu einer gemeinsamen Regierungsbildung führen, sollte eine Abschaffung der Beihilfe für Beamtinnen und Beamte nicht als Ziel im Koalitionsvertrag stehen. Wir alle wissen, wie unberechenbar Politik sein kann, aber die Aussagen von CDU/CSU und FDP in ihren Wahlprogrammen aber auch in bisherigen Debatten zu diesem Thema in den letzten Jahren waren hier doch sehr eindeutig.

Das Thema Führen in immer weiter digitalisierter Zeit wird uns nun in schnellem Takt immer intensiver beschäftigen. Verantwortung und Vertrauen sind hier ganz sicher wichtige Elemente, ohne die mobiles Arbeiten nie wirklich funktionieren wird. Aber auch Arbeitsabläufe und Arbeitsweisen müssen hinterfragt und angepasst werden, wenn man die Vorteile dieser technischen Möglichkeiten nutzen möchte. Ich bin

sicher, dass uns dieses Themenfeld noch viel beschäftigen wird. Den Taktstock für die Geschwindigkeit dieser Entwicklung haben wir aber weniger selbst in der Hand als wir es uns zugestehen wollen. Und die Geschwindigkeit mit der der technische Fortschritt hier gerade unterwegs ist, zwingt uns dazu, digitale Themen nicht vor uns herzuschieben, sondern sie anzupacken.

Ich wünsche Ihnen und Ihrer Familie einen schönen Jahresausklang und für das nächste Jahr Gesundheit und immer freundliche und hilfsbereite Menschen um sich.

Herzliche Grüße
Ihr



Dr. Wolfgang Bruckmann

*Vergleich der Wahlprogramme der Parteien zur Bundestagswahl 2017:
Arbeit (Mitbestimmung, flexibles Arbeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Familie)*

	CDU/CSU	SPD	Die Linke	Bündnis 90/Die Grünen	FDP	AfD
Aussagen zur betrieblichen Mitbestimmung (ULA-Position: bestehende Mitbestimmung hat sich bewährt und sollte nicht eingeschränkt werden. Ansonsten kein grundlegender Reformbedarf, Optimierungsbedarf besteht in Teilfragen z.B. beim Wahlverfahren)	<ul style="list-style-type: none"> Keine Aussagen über konkrete Änderungsabsichten Flexibilität, Spielräume und Experimentierräume für Unternehmen erhöhen, entweder durch Tarifvertrag oder Vereinbarungen mit dem Betriebsrat 	<ul style="list-style-type: none"> Rechte von Betriebsräten bei der Einführung von IT-Systemen stärken Initiativrecht für Betriebsräte auf die Einführung betrieblicher Berufsbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> „Weiße Flecken“ beseitigen, Wahlen von Betriebsräten erleichtern 24 Monate Kündigungsschutz für alle Organe ab Wahlbewerbung Mehr freigestellte Betriebsräte Schärfere Sanktionen bei Behinderung der Betriebsratsarbeit Verpflichtung der Betriebsräte auf den Betriebsfrieden abschaffen 	<ul style="list-style-type: none"> Betriebsräte besser schützen, Mitbestimmungsrechte ausbauen (vgl. u. a. „Vereinbarkeit“) 	<ul style="list-style-type: none"> Keine Aussagen 	<ul style="list-style-type: none"> Keine Aussagen
Aussagen zur Unternehmensmitbestimmung (ULA-Position: bestehende Mitbestimmung erhalten, Position der leitenden Angestellten wahren und bei Europäischen Aktiengesellschaften (SE) verbessern. Mitbestimmungsvermeidung durch gezielte Nutzung ausländischer Rechtsformen erschweren. ULA offen für Nachverhandlungen bei Europäischen Aktiengesellschaften, die mitbestimmungsrechtliche Schwellenwerte hinauswachsen.	<ul style="list-style-type: none"> Keine Aussagen 	<ul style="list-style-type: none"> Schwellenwert für paritätische Mitbestimmung von 2.000 auf 1.000 absenken Erstreckung auch auf Unternehmen mit ausländischer Rechtsform Schlupflöcher schließen, Nachverhandlungen in Europäischen Aktiengesellschaften, die über Schwellenwerte des Mitbestimmungsrechts hinauswachsen 	<ul style="list-style-type: none"> Umgehungsmöglichkeiten durch Wahl internationaler Rechtsformen verhindern (Anwendung auf alle inländischen Niederlassungen) Echte Paritätische Mitbestimmung in Unternehmen > 100 Beschäftigten Alle wesentlichen Entscheidungen zustimmungspflichtig im Aufsichtsrat machen Belegschaftsabstimmungen in Fragen mit „erheblicher Bedeutung“ für Belegschaften 	<ul style="list-style-type: none"> Schwellenwert für paritätische Mitbestimmung von 2.000 auf 1.000 absenken 	<ul style="list-style-type: none"> Keine Aussagen 	<ul style="list-style-type: none"> Keine Aussagen
Aussagen zu sonstigen Mitbestimmungsfragen (ULA-Position: keine, Konzentration auf Fragen des BetrVG, SprAuG, DrittelbeteiligungsgG, MitbestG, SEBG)	<ul style="list-style-type: none"> Keine Aussagen 	<ul style="list-style-type: none"> Öffentlichen Dienst weiter modernisieren; Mitbestimmungsrechte von Personalräten ausbauen und modernisieren 	<ul style="list-style-type: none"> Demokratische Mitbestimmung stärken, Überführung von Banken, Versicherungen, Daseinsvorsorge, Post und Telekommunikation in öffentliches Eigentum Mitbestimmungsrechte für Beschäftigte öffentlicher Arbeitgeber ausbauen Streikrechte und Betriebliche Mitbestimmung auch für kirchliche Beschäftigte 	<ul style="list-style-type: none"> Rechte von Mitarbeitern kirchlicher Träger stärken, Ausnahmeregelungen beschränken (Mitbestimmung, Streikrecht nicht explizit genannt) 	<ul style="list-style-type: none"> Keine Aussagen 	<ul style="list-style-type: none"> Keine Aussagen

	CDU/CSU	SPD	Die Linke	Bündnis 90/Die Grünen	FDP	AfD
<p>Aussagen zum Thema Arbeitszeit ULA-Position: ULA offen für flexiblere Regeln bei der werktäglichen Arbeitszeit (Ziel: mehr Handlungsspielräume für Arbeitnehmer erhöht, bessere Vereinbarkeit) ULA offen für Rückkehrrecht aus Teilzeit (vorübergehende Arbeitszeitreduzierung) in größeren Unternehmen mit angemessenen Antragsfristen</p>	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitszeitrecht flexibilisieren: zusätzliche Spielräume durch Tarifverträge Anspruch auf befristete Teilzeit und Rückkehrrecht in Vollzeit (in Absprache mit den Sozialpartnern) 	<ul style="list-style-type: none"> Wahlarbeitszeitgesetz: Abweichung vom Arbeitszeitgesetz durch Tarifverträge zulassen Dadurch auch: familienfreundliche Arbeitszeitmodelle erleichtern Wahlmöglichkeit bei Arbeitszeit (und Arbeitsort) soweit dem betriebliche Belange nicht entgegenstehen Anspruch auf befristete Teilzeit mit Rückkehrrecht in Vollzeit) schaffen. Langzeitkonten attraktiver machen, betriebsübergreifende Organisation dieser Konten prüfen 	<ul style="list-style-type: none"> Mehr Zeitautonomie statt Arbeitszeitflexibilität, die sich nur an betrieblichen Erfordernissen orientiert Gesetzliche Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden begrenzen ohne Ausnahmen Arbeitszeit vollständig erfassen, Überstunden vergüten oder durch Freizeit ausgeglichen Rechtsanspruch auf vorübergehende Arbeitszeitreduzierung mit Rückkehrrecht in Vollzeit 	<ul style="list-style-type: none"> Mehr Zeitsouveränität für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie Dafür: Flexible Vollarbeitszeit mit variablem Korridor zwischen 30 und 40 Stunden (mit Ankündigungsfrist und Ablehnungsmöglichkeit bei dringenden betrieblichen Gründen) Rückkehrrecht auf den früheren Stundenumfang nach Nutzung des Rechtsanspruchs auf (=Rückkehrrecht in Vollzeit) 	<ul style="list-style-type: none"> Aufhebung der werktäglichen Höchstarbeitszeit von acht bzw. 10 Stunden Aufhebung der Mindestruhezeit von 11 Stunden (Ausnahme: Sicherheitsrelevante Bereiche) 48 Stunden wöchentliche Arbeitszeit (entsprechend EU-Richtlinie) Langzeitkonten fördern und Übertragbarkeit erleichtern 	<ul style="list-style-type: none"> Keine Aussagen
<p>Aussagen zu anderen Formen flexiblen Arbeitens (ULA-Position: ULA für mehr Spielräume bei räumlich flexiblem Arbeiten, Vorrang für betriebliche Vereinbarungen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Keine Aussagen (nicht zu Fragen wie mobiles Arbeiten, Home-Office etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> Wahlmöglichkeiten bei (Arbeitszeit) und Arbeitsort, solange dem betriebliche Belange nicht entgegenstehen 	<ul style="list-style-type: none"> Schaffung eines Rechtsanspruchs auf mobiles Arbeiten und Home-Office schaffen, aber nur freiwillig und mit tarifvertraglichem Schutz 	<ul style="list-style-type: none"> Recht auf Home-Office, sofern keine wichtigen betrieblichen Gründe entgegenstehen 	<ul style="list-style-type: none"> Mobiles Arbeiten fördern durch Beseitigung faktischer Hürden in Form von veralteten Regelungen (z.B. Arbeitsstättenverordnung) Öffentlicher Dienst als Vorreiter für aktive Förderung von Homeoffice 	<ul style="list-style-type: none"> Keine Aussagen
<p>Aussagen zu äußeren Rahmenbedingungen für flexibles Arbeiten (Vereinbarkeit) (ULA-Position: ULA für mehr Investitionen in Kinderbetreuung (quantitativer und qualitativer Ausbau)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Betreuung soll überall dort, wo sie von den Eltern gewünscht wird, verfügbar sein (Wahlfreiheit) Rechtsanspruch auf Betreuung im Grundschulalter geplant 	<ul style="list-style-type: none"> Besseres Angebot an Krippen, Kitas, Kindertagespflege, Horten und Ganztageschulen (Ziel: Flächendeckende Ganztagesbetreuung zusammen mit den Ländern). Abschaffung Kita-Gebühren Vgl. Aussagen zu Arbeitszeit (familienfreundliche Arbeitsmodelle im Rahmen einer Wahlarbeitszeit) 	<ul style="list-style-type: none"> Aufbau eines hochwertigen, bedarfsdeckenden, kostenlosen Angebots für Ganztagesbetreuung mit flexiblen Öffnungszeiten Kündigungsschutz für Eltern bis zum sechsten Lebensjahr des Kindes 	<ul style="list-style-type: none"> Mehr Zeitsouveränität für bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie Mehr Mitspracherecht über den Umfang, die Lage und den Ort ihrer Arbeit (unbezahlte Mehrarbeit, Schwimmen der Grenzen von Arbeit und Freizeit verhindern) Betriebsvereinbarungen zu Vereinbarkeitsfragen ermöglichen Dreimonatige Pflegezeit Plus mit Lohnersatzleistung 	<ul style="list-style-type: none"> Förderung flexibler Angebote zur Kinderbetreuung, auch in Betrieben Bessere steuerliche Berücksichtigung von Leistungen im Haushalt (Pflege, Betreuung) Zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten im Sinne der Vereinbarkeit erleichtern; vgl. auch „andere Formen flexiblen Arbeitens“ 	<ul style="list-style-type: none"> Freie Entscheidung zwischen Berufstätigkeit und Kinderbetreuung insbesondere für Kinder unter drei Jahren. Elterliche Betreuung gleichberechtigt fördern

	CDU/CSU	SPD	Die Linke	Bündnis 90/Die Grünen	FDP	AfD
Aussagen zu Arbeitnehmerüberlassung, Befristungen, Werkverträgen (ULA-Position: Instrumente im Sinne einer Flexibilitätsreserve für Unternehmen erhalten, Missbrauch vermeiden)	<ul style="list-style-type: none"> Offenkundigen Missbrauch bei Befristungen abstellen 	<ul style="list-style-type: none"> Sachgrundlose Befristung abschaffen. Missbrauch von Werkverträgen bekämpfen Mehr Mitbestimmung der Betriebsräte beim Einsatz von Leiharbeit und Werkverträgen 	<ul style="list-style-type: none"> Befristungsmöglichkeiten auf wenige Sachgründe beschränken Missbrauch von Minijobs und Werkverträgen verhindern Leiharbeit abschaffen 	<ul style="list-style-type: none"> Sachgrundlose Befristungen abschaffen Equal Pay für Leiharbeitnehmer zuzüglich einer Flexibilitätsprämie 	<ul style="list-style-type: none"> Flexiblen Arbeitsmarkt verteidigen und die Tarifautonomie etwa die Zeitarbeit oder Befristungen nicht weiter einschränken 	<ul style="list-style-type: none"> Keine Aussagen
Aussagen zum Arbeitnehmerschutz (ULA-Position: Öffnungsklausel in EU-VO für nationales Gesetz nutzen)	<ul style="list-style-type: none"> Keine Aussagen 	<ul style="list-style-type: none"> Beschäftigtendatenschutzgesetz schaffen 	<ul style="list-style-type: none"> Keine Aussagen 	<ul style="list-style-type: none"> wirksamen Beschäftigtendatenschutz sicherstellen 	<ul style="list-style-type: none"> Keine Aussagen 	<ul style="list-style-type: none"> Keine Aussagen
Aussagen zum Arbeitsschutz, sonstigen Themen (ULA-Position: bestehende Instrumente wie Gefährdungsbeurteilung wirksam nutzen, Vorrang für betriebliche Regelungen vor neuen Instrumenten wie eine Anti-Stress-Verordnung)	<ul style="list-style-type: none"> Keine Aussagen 	<ul style="list-style-type: none"> „Klarstellung des Rechts auf Nicht-Erreichbarkeit“ Arbeitsschutzrecht um verbindliche Regelungen zur Verringerung psychischer Belastungen erweitern 	<ul style="list-style-type: none"> Schaffung einer Antistress-Verordnung, individuelles Veto-Recht gegen Überlastung. Psychische Belastungen wirksam begegnen: Gefährdungsbeurteilungen schärfer durchsetzen, Mängel sanktionieren 	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsschutz stärken, damit er wirksam vor Stress, Burnout, Mobbing und Entgrenzung der Arbeit schützt 	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsschutz für Home-Office entbürokratisieren 	<ul style="list-style-type: none"> Keine Aussagen

Erstellt durch: ULA – Führungskräftevereinigung (www.ula.de)

Baden-Württemberg

Grün-Schwarz marschiert in die richtige Richtung

In unserem Ländle hat sich fast Unvorstellbares ereignet. In der Koalitionsvereinbarung stand, dass die Absenkung der Eingangsbesoldung für die ersten drei Dienstjahre eines Beamten bis 2021 in Stufen zurückgenommen wird. Das geschieht nun am 1. Januar 2018 in einem Zug. Im höheren Dienst waren das 8 % – also etwa ein Monatslohn! Damit wird ein lange angemahnter und überfälliger Schritt zur Wiederherstellung der Attraktivität des Landesdienstes endlich vollzogen.

Die Besoldungsanpassungen 2017 und 2018 werden jeweils zu einem einheitlichen Zeitpunkt für alle Besoldungsgruppen gewährt – dem Beschluss des BVerfG vom 7. Juli 2017 folgend. Damit endet hoffentlich eine negative Praxis der vorangegangenen Jahrzehnte, in denen der höhere Dienst bei der Besoldung und der Versorgung oft durch eine zeitlich verzögerte Erhöhung schlechter gestellt wurde. Dies sind der 1. März 2017 (2,0 % abzüglich Versorgungsrücklage) und der 1. Juli 2018 (2,675 % abzüglich Versorgungsrücklage). Der Familienzuschlag wird 2018 bereits am 1. März angepasst und es gibt einen sogenannten BW-Bonus in Höhe von 0,275 % damit wir weithin eine attraktivere Besoldung als andere Bundesländer haben.

Es bleibt aber noch bei Verschlechterungen, die uns die grün-rote Regierungszeit beschert hat, im Bereich der Beihilfe im Krankheitsfall. Diese müssen dringend noch zurückgenommen bzw. korrigiert werden. Immerhin bezahlen das die jungen Kolleginnen und Kollegen mit höheren Beiträgen für die Krankenversicherung.

Ein berühmter Politiker hat einmal gesagt: „Eher legt ein Hund einen Wurstvorrat an bevor Politiker vorhandenes Geld nicht ausgeben.“ Aber es scheint erstaunlicherweise doch möglich!

Denn das Land erhöht für die Versorgung der Beamten seine Vorkehrungen. In der Versorgungsrücklage, die durch einen „erzwungenen Verzicht“ auf Besoldungserhöhungen der Beamten gespeist wird, befinden sich ca. 3,5 Mrd.€. In einem Versorgungsfonds, den das Land selbst freiwillig auffüllt, indem es seit 2006 pro eingestelltem Beamten pro Monat 500 € einzahlt,

sind derzeit ca. 2,5 Mrd.€. Diese Zahlungen sollen ab 2018 für diese Bestandsbeamten auf 750 € pro Monat erhöht werden. Für neu Eingestellte steigt der Betrag auf 1000€ im Monat. Zusätzlich sollen einmalig 120 Mio.€ dort einbezahlt werden. Ich gehe davon aus, dass nach einem neuen Versorgungsbericht hinsichtlich der Versorgungsrücklage zu entscheiden ist, ob und wie sie im Zeitraum der Jahre 2020 bis 2040 eingesetzt werden soll. Der Versorgungsfonds sollte erst danach verwendet werden. Zur Orientierung: derzeit werden für Pensionäre jährlich 4,9 Mrd. € ausgegeben.

- Trotzdem sind wir vom „Schlaraffenland“ noch weit entfernt! Themen über die wir für den höheren Dienst berufspolitisch reden sind reichlich vorhanden. Da wären:
- Persönliche Wartezeiten für Beförderungen
- Stellenbesetzungssperren
- Nebentätigkeiten
- Lebensarbeitszeitkonten
- Dienstreisekosten
- Fortbildungen
- Jobfahrkarten für den ÖPNV
- Gesundheitsmanagement
- Jubiläumsgaben
- Neue Aufgaben ohne Personal
- Stelleneinsparungen
- Verwaltungsinterne Bürokratie (z. B. mehr Entscheidungen delegieren, Beurteilungsregeln)
- Mittel für übliche Betriebserfordernisse (Bewirtung von Gästen, betriebliche Feiern, ...)

Es bleibt viel zu tun! Denn auch die Kernthemen der Besoldung und Versorgung kehren in regelmäßigen Abständen wieder. Daher bin ich sicher, dass es auch nächstes Jahr etwas zu berichten gibt.

Bernhard Freisler
Vorsitzender
Verband der höheren Verwaltungsbeamten
Baden-Württemberg e. V.

Bayern

Wechsel an der Spitze des VHBB



Der neue Vorsitzende Peter Meyer, MdL dankt Mathias Pfeil für seine langjähriges Engagement für den VHBB

Bei der Delegiertenversammlung am 20. Oktober trat der Vorsitzende Mathias Pfeil nach acht Jahren an der Spitze des Verbandes zurück. Auf Vorschlag des erweiterten Vorstandes des VHBB wurde Peter Meyer, MdL einstimmig von allen Teilnehmern zum neuen Vorsitzenden gewählt.

Peter Meyer ist bereits seit 1999 Mitglied des VHBB und war bis zu seiner Wahl in den Bayerischen Landtag im Jahre 2008 als Verwaltungsbeamter bei der Regierung von Oberfranken beschäftigt.

Peter Meyer ist als sachkundiger Kenner des öffentlichen Dienstes parteiübergreifend angesehen und stellvertretender Vorsitzender des Ausschusses für Fragen des öffentlichen Dienstes. Weiterhin ist Herr Meyer einer der Vizepräsidenten des Bayerischen Landtags. Im kommenden Jahr wird Herr Meyer nicht mehr für den Landtag kandidieren.

Die Gäste der Versammlung, Staatssekretär Albert Füracker, MdL, Abgeordnete Ingrid Heckner, Abgeordneter Markus Ganserer und der BBB-Vorsitzende Rolf Habermann dankten in Ihren Grußworten dem scheidenden Vorsitzenden Mathias Pfeil für sein engagiertes Eintreten für den öffentlichen Dienst und die Belange des VHBB. Seine verbindliche und menschliche Art trugen entscheidend zu stets positiven Gesprächen und Entscheidungen bei.

Dem neuen Vorsitzenden Peter Meyer wünschten die Gäste alles Gute für seine neue Aufgabe und waren sich allesamt sicher, dass er seine erfolgreiche Arbeit für die Belange des öffentlichen Dienstes nunmehr auch als Vorsitzender des VHBB weiterführen wird.

Roland Hoffmann
VHBB



VERBAND BERLINER VERWALTUNGSJURISTEN e. V.

14167 Berlin Hampsteadstraße 38

www.berliner-verwaltungsjuristen.de

(Stand: 15. Oktober 2017)

Bundesweiter Besoldungsvergleich 2018 - Rangfolge der Länder bei der Bezahlung -

In der längerfristigen Berufsperspektive der Verwaltungsjuristen liegen Bayern, Baden-Württemberg, Hessen und der Bund mit einem Vorsprung von 537, 426, 354 und 321 Euro monatlich vor dem Saarland an der Spitze.

Bei den Berufsanfängern ist Bayern mit 693 Euro monatlich vorn, gefolgt von Baden-Württemberg mit 597 Euro, Nordrhein-Westfalen mit 481 Euro und Bremen mit 410 Euro monatlich vor dem letztplatzierten Land Rheinland-Pfalz.

Für 2018 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 1.2018	693	1	Bayern 1.2018	537
2	Baden-Württemberg 7.2018	597	2	Baden-Württemberg 7.2018	426
3	Nordrhein-Westfalen 1.2018	481	3	Hessen 2.2018	354
4	Bremen 7.2018	410	4	Bund 2.2017	321
5	Bund 2.2017	410	5	Nordrhein-Westfalen 1.2018	258
6	Hamburg 1.2018	389	6	Sachsen 1.2018	257
7	Hessen 2.2018	343	7	Sachsen-Anhalt 1.2018	179
8	Sachsen-Anhalt 1.2018	313	8	Bremen 7.2018	162
9	Brandenburg 1.2018	310	9	Thüringen 1.2018	116
10	Thüringen 1.2018	299	10	Schleswig-Holstein 1.2018	85
11	Niedersachsen 6.2018	268	11	Mecklenburg-Vorpommern 1.2018	83
12	Schleswig-Holstein 1.2018	241	12	Niedersachsen 6.2018	72
13	Saarland 9.2018	202	13	Hamburg 1.2018	65
14	Berlin 8.2018	179	14	Brandenburg 1.2018	33
15	Sachsen 1.2018	179	15	Rheinland-Pfalz 1.2018	30
16	Mecklenburg-Vorpommern 1.2018	103	16	Berlin 8.2018	29
17	Rheinland-Pfalz 1.2018	---	17	Saarland 9.2018	---

Die Bezüge der Berufsanfänger im Land Berlin betragen im Verhältnis zum Durchschnitt der anderen Bundesländer monatlich weniger als -143 Euro und damit -3,5% weniger. Bei den bereits länger Tätigen sind es -148 Euro monatlich und damit -2,79% weniger.

Zusammenstellung: Andreas Schmidt von Puskás 15. 10. 2017

BUND Besoldung der Bundesbeamten

ab 1. Februar 2017 bis 28. Februar 2018

.+2,35%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 1	4.154,43 €	-	-	49.853,16 €	5
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 4	5.072,62 €	377,13 €	-	65.397,00 €	4

BW Besoldung der Beamten Baden-Württembergs

ab 1. Juli 2018

.+2,675

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 5	4.247,57 €	94,02 €	-	52.099,08 €	2
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 8	5.161,14 €	393,17 €	-	66.651,72 €	2

BY Besoldung der bayerischen Beamten

ab 1. Januar 2018

.+2,35%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 4	4.118,82 €	91,15 €	2.736,45 €	53.256,09 €	1
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	5.004,08 €	365,24 €	3.560,47 €	67.992,31 €	1

BE Besoldung der Beamten Berlins

ab 1. August 2018

.+3,2%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 1	3.760,43 €	88,59 €	900,00 €	47.088,24 €	14
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 4	4.727,58 €	354,95 €	900,00 €	61.890,36 €	16

BB Besoldung der brandenburgischen Beamten

ab 1. Januar 2018

.+2,85% .+ 600 Euro im November 2018

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzuschlag jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 4	3.915,21 €	89,10 €	600,00 €	48.651,72 €	9
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	4.804,80 €	306,96 €	600,00 €	61.941,12 €	14

HB Besoldung der Beamten Bremens

ab 1. Juli 2018

2,35%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 5	4.063,81 €	91,04 €	-	49.858,20 €	4
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 8	4.925,94 €	364,90 €	-	63.490,08 €	8

HH Besoldung der Beamten Hamburgs

ab 1. Januar 2018

+2,15%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 1	4.044,82 €	89,10 €	-	49.607,04 €	6
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 4	4.836,38 €	357,02 €	-	62.320,80 €	13

HE Besoldung der hessischen Beamten

ab 1. Februar 2018

+2,2%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 1	3.999,18 €	88,26 €	-	49.049,28 €	7
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 5	5.110,94 €	371,33 €	-	65.787,24 €	3

MV Besoldung der Beamten Mecklenburg-Vorpommerns

ab 1. Januar 2018

+2,15%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 3	3.666,67 €	88,90 €	1.103,46 €	46.170,30 €	16
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	4.731,02 €	356,21 €	1.494,73 €	62.541,49 €	11

NI Besoldung der Beamten Niedersachsens

ab 1. Juni 2018

+2,0%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 4	3.921,83 €	91,36 €	-	48.158,28 €	11
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	4.833,87 €	366,08 €	-	62.399,40 €	12

NRW Besoldung der Beamten Nordrhein-Westfalens

ab 1. Januar 2018

.+2,35%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 5	4.133,03 €	92,96 €	-	50.711,88 €	3
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 8	5.009,80 €	377,00 €	-	64.641,60 €	5

RP Besoldung der Beamten Rheinland-Pfalz

ab 1. Januar 2018

.+2,35%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 3	3.655,61 €	89,09 €	-	44.936,40 €	17
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	4.716,92 €	441,31 €	-	61.898,76 €	15

SL Besoldung der Beamten des Saarlandes

ab 1. September 2018

.+2,25%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 4	3.858,99 €	87,97 €	-	47.363,52 €	13
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	4.737,18 €	391,37 €	-	61.542,60 €	17

SN Besoldung der Beamten Sachsens

ab 1. Januar 2018

.+2,35%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 3	3.923,82 €	- €	-	47.085,84 €	15
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	4.941,64 €	443,56 €	-	64.622,40 €	6

ST Besoldung der Beamten Sachsen-Anhalt

ab 1. Januar 2018

.+2,35%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 1	3.933,37 €	91,04 €	400,00 €	48.692,92 €	8
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 4	4.909,01 €	364,84 €	400,00 €	63.686,20 €	7

SH Besoldung der Beamten Schleswig-Holsteins

ab 1. Januar 2018

.+2,35%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 4	3.895,53 €	90,00 €	-	47.826,36 €	12
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	4.785,82 €	360,57 €	800,00 €	62.556,68 €	10

TH Besoldung der Beamten Thüringens

ab 1. Januar 2018

.+2,35%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 4	3.952,52 €	91,50 €	-	48.528,24 €	10
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	4.847,21 €	396,87 €	-	62.928,96 €	9

Aufgestellt und fortgeschrieben von Andreas Schmidt von Puskás 15.10.2017

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 089.2800111
Fax 089.2805664
E-Mail info@bvhd.de
www.bvhd.de
Bundesverband der Verwaltungsbeamten des höheren Dienstes in Deutschland e.V.