

INHALTSVERZEICHNIS

Einführung	1
Koalitionsvertrag CDU / CSU / SPD und öffentlicher Dienst	2
Bundesverfassungsgericht bestätigt Streikverbot für Beamte	2
Weitere Einzelthemen auf Ebene des Bundes	3
AhD-Forum 2018	4
Jahrestagung des Deutschen Beamtenbundes	7
Rechtsentwicklung und Beamtenbesoldung	10
ULA – United Leaders Association	17
Ausblick	18
Jubiläum Ehrenvorsitzender Dr. Julius Schönhofer wurde 95 Jahre alt	19
Kein Rosinenpicken für Beamte – das Streikverbot	20
Baden-Württemberg Alles super für den höheren Verwaltungsdienst in Baden-Württemberg? Fehlen Menschen?	28 29
Berlin 60 Jahre Verband Berliner Verwaltungsjuristen Bundesweiter Besoldungsvergleich 2018	30 32
Schleswig-Holstein Aktuelles aus Schleswig-Holstein	31
Impressum	36

*Sehr geehrte Kolleginnen,
sehr geehrte Kollegen,*

zwei Themen sind in den letzten zwölf Monaten beamtenpolitisch auf Bundesebene von größerer Bedeutung gewesen: Welche Vereinbarungen enthält der Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD für den öffentlichen Dienst und welche Haltung der Bundesregierung gegenüber dem öffentlichen Dienst kann man daraus ablesen (I.) und wie wird das Bundesverfassungsgericht zum Streikverbot für Beamte entscheiden (II.). Ergebnis ist, dass der Koalitionsvertrag keine Bosheiten gegen den öffentlichen Dienst vorsieht und das Bundesverfassungsgericht das Streikverbot für Beamte überzeugend und umfassend bestätigt hat.

Thema auf dem Forum der Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst (AhD) war in diesem Jahr die Personalentwicklung im öffentlichen Dienst (IV). Als Kernbotschaft ging von der Veranstaltung aus, dass im öffentlichen Dienst die Personalentwicklung kraftvoller und zielgerichteter durchgeführt werden muss als bisher und dass sie ein wichtiges Element ist, um die Fähigkeiten des eigenen Personals optimal zu entwickeln, somit die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen, um wenigstens ein Stück weit den Besoldungsrückstand des öffentlichen Dienstes gegenüber der Wirtschaft in vielen Bereichen mit Arbeitszufriedenheit zu kompensieren.

Der Deutsche Beamtenbund pickte sich für seine Jahrestagung 2018 unter dem Motto Deutschland hat gewählt – Was nun? die Zukunftsthemen Digitalisierung des öffentlichen Dienstes, Streikverbot für Beamte, Sicherheit und Ordnung, Besoldungswettbewerb und Tarifeinheitgesetz heraus (V.). Zudem hob die Jahrestagung ebenso wie das AhD-Forum ausdrücklich hervor, dass eine hervorragende Qualifikation des öffentlichen Dienstes essentiell für das Funktionieren unseres Landes ist und dem müsse auch die Bezahlung im öffentlichen Dienst Rechnung tragen. Ausdrücklich abgelehnt wurde deshalb, dass die Qualifikationsvoraussetzungen für den öffentlichen Dienst herabgesetzt werden, um auf diesem Wege die Personalgewinnung zu erleichtern. In der Podiumsdiskussion musste sich Herr Lindner noch einmal nachdrücklich fragen lassen, warum die FDP aus den Sondierungsgesprächen für eine Koalition aus CDU, CSU, FDP und Bündnis 90/Die Grünen ausgestiegen ist.



*Dr. Wolfgang
Bruckmann*

In Abschnitt VI. steht in diesem Jahr die Besoldungsentwicklung nicht so markant im Mittelpunkt wie sonst häufig, da in 2018 nur auf Ebene des Bundes ein Tarifvertrag abgeschlossen wurde, der zudem unverzüglich für die Beamten übernommen wurde. In den Ländern wurde lediglich der zweite Teil des Tarifvertrags 2017 umgesetzt und die für die Beamten wichtigen Entscheidungen zur Übernahme des Tarifergebnisses sind ja bereits 2017 gefallen. Für die Länder interessant wird die Besoldung wieder nach den Tarifverhandlungen zum TV-L im Jahr 2019 sein.

Zudem liegen dem Bundesverfassungsgericht aktuell Vorlagebeschlüsse aus Baden-Württemberg zur Absenkung der Eingangsbesoldung sowie aus Berlin, Brandenburg, Bremen, Schleswig-Holstein und dem Saarland vor. Die vorliegenden Gerichte sind der Ansicht, das im Landesbesoldungsrecht festgelegte Besoldungsniveau sei zu niedrig.

In Abschnitt VI. wird aber auch auf die sonstige beamtenrechtliche Entwicklung in den Ländern eingegangen. Und hier wird erneut deutlich, dass im Beamtenrecht nicht nur die Unterschiede in der Besoldung eher größer als kleiner werden, trotz mancher Bemühungen einiger Länder, diese Unterschiede wieder in kleinen Schritten zu verringern; sondern auch in anderen Themenfeldern driften die Beamtenrechte der Länder untereinander sowie im Verhältnis zum Bund immer weiter auseinander.

I. Koalitionsvertrag CDU/CSU/SPD und öffentlicher Dienst

Zum einen mussten wir nach der Wahl zum Deutschen Bundestag am 24. September 2017 lange auf die Antwort warten, ob und welche Regelungen für den öffentlichen Dienst eine Koalitionsvereinbarung der Regierungsparteien enthält. Im März 2018 wurde schließlich ein Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD abgeschlossen. Für den Bereich des öffentlichen Dienstes heißt es dort (Zeilen 6055 bis 6060):

Wir bekennen uns zu einem modernen öffentlichen Dienst, der mit bestens ausgebildeten und hochmotivierten Beschäftigten seine Aufgabe gut, zuverlässig und effizient erledigt. Wir werden uns um die Nachwuchsgewinnung kümmern. Der öffentliche Dienst muss unter Beibehaltung seiner Qualifikationsanforderungen attraktiv sein, damit der Staat im Wettbewerb um die besten Köpfe bestehen kann. Tarifabschlüsse (TVöD) wollen wir grundsätzlich gleich auf die Beamtenbesoldung übertragen. Das Bundespersonalvertretungsrecht wird novelliert. Wir wollen Arbeitszeitkontenmodelle im öffentlichen Dienst einführen, die einen planbaren Überstunden- und Mehrarbeitsabbau unter Berücksichtigung besonders belasteter Bereiche ermöglichen. Der Bund nimmt für seine Beschäftigten, ins-

besondere auch für die Beamtinnen und Beamten der Bundespolizei, in Gebieten mit angespannten Wohnungsmärkten die Wohnungsfürsorge verstärkt wahr. Dazu soll der Wohnungsbestand der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben genutzt und weiterentwickelt werden. Wir stehen zum Bonn-Berlin-Gesetz. Bonn bleibt das zweite bundespolitische Zentrum. Der Bund wird mit der Region Bonn sowie den Bundesländern Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz eine vertragliche Zusatzvereinbarung (Bonn-Vertrag) schließen.

Drei konkrete Aussagen sind dem Vertrag zu entnehmen: Man will Mitarbeiterwohnungen bauen und die Aufteilung der Ministerien zwischen Bonn und Berlin bleibt erhalten; die dritte und für uns sehr zentrale konkrete Aussage ist die Erklärung, dass man Tarifierhöhungen auf den Beamtenbereich übertragen will. Leider hat man in den dafür entscheidenden Satz zwar das Wort grundsätzlich eingeschmuggelt, das bekanntermaßen immer ein Schlupfloch bieten kann. Auf jeden Fall ist dem Koalitionsvertrag aber nicht zu entnehmen, dass man sich den öffentlichen Dienst für die nächsten vier Jahre von Anfang an als Ziel politischer Bosheiten ausgewählt hat.

II. Bundesverfassungsgericht bestätigt Streikverbot für Beamte

Das zweite bundesweite Thema von Bedeutung war im Jahr 2018 das Thema Streikverbot für Beamte.

Am 17. Januar 2018 hatte die mündliche Verhandlung vor dem Bundesverfassungsgericht zum Streikverbot stattgefunden. Die Bedeutung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 12. Juni 2018 kann eigentlich gar nicht überschätzt werden. In der Entscheidung hat das Bundesverfassungsgericht bestätigt, dass das Streikverbot für Beamte ein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums ist und somit Inhalt des Grundgesetzes in Art. 33 Abs. 5 GG und auch weiter uneingeschränkt bleiben wird. Wäre das Streikverbot gefallen oder aufgeweicht worden, wären weitreichende Auswirkungen auf grundsätzliche beamtenrechtliche Regelungen zu erwarten gewesen. In einer Situation, in der Beamte oder einzelne Gruppen von ihnen ein Streikrecht bekommen hätten, wäre das Alimentationsprinzip in seiner bisherigen Ausgestaltung kaum noch vorstellbar gewesen. Aber

auch generell und gesellschaftspolitisch hat der Beamtenstatus immer wieder dazu geführt, dass in Streiksituationen ein Minimum an Stabilität und Funktionalität der öffentlichen Hand erhalten werden konnte. Wenn diese Funktion der Beamten weggefallen wäre, wäre in der Tat ein tragender Gesichtspunkt für den Beamtenstatus an sich weggefallen.

Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts hat das Streikverbot für Beamte nun in vollem Umfang bestätigt. Der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts unter Vorsitz seines Präsidenten Voßkuhle ist dabei im Kern von folgenden Erwägungen ausgegangen: Die Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit für Beamte ist durch hinreichend gewichtige und verfassungsrechtlich geschützte Belange gerechtfertigt. Das Streikverbot für Beamte stellt einen eigenständigen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums im Sinne des Art. 33 Abs. 5 GG dar. Das Streikverbot ist Teil der institutionellen Garantie des Art. 33 Abs. 5 GG und vom

Gesetzgeber zu beachten. Ein Streikrecht und sei es auch nur für Teile der Beamtenschaft, würde in den grundgesetzlich gewährleisteten Kernbestand von Strukturprinzipien eingreifen und das Verständnis vom Beamtenverhältnis grundlegend umgestalten. Das Spannungsverhältnis zwischen Koalitionsfreiheit in Art. 9 Abs. 3 GG und den Grundsätzen des Berufsbeamtentums aus Art. 33 Abs. 5 GG ist zugunsten des Streikverbots für Beamte aufzulösen. Dabei ist es nicht erforderlich, das Streikverbot unter Heranziehung von Art. 33 Abs. 4 GG auf Beamte zu beschränken, die schwerpunktmäßig hoheitsrechtliche Befugnisse ausüben.

Das Streikverbot für Beamte in Deutschland steht mit dem Grundsatz der Völkerrechtsfreundlichkeit des Grundgesetzes in Einklang und ist insbesondere auch mit den Gewährleistungen der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) vereinbar. Unabhängig davon, ob das Streikverbot für deutsche Beamte einen Eingriff in Art. 11 Abs. 1 EMRK darstellt, ist es wegen der Besonderheiten des deutschen Systems des Berufsbeamtentums jedenfalls nach Art. 11 Abs. 2 Satz 1 EMRK bzw. Art. 11 Abs. 2 Satz 2 EMRK gerechtfertigt. Nach Art. 11 Abs. 2 EMRK kann das Streikrecht des Art. 11 Abs. 1 EMRK für Angehörige der Streitkräfte, der Polizei oder der Staatsverwaltung beschränkt werden und zu Letzterer zählen nach Auffassung des Senats auch beamtete Lehrkräfte. Für den

im vorliegenden Verfahren maßgeblichen Bereich der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen ergibt sich ein besonderes Interesse des Staates an der Aufgabenerfüllung durch Beamte, das solche Einschränkungen rechtfertigt. Schulwesen und staatlicher Erziehungs- und Bildungsauftrag würden nämlich im Grundgesetz (Art. 7) und in den Verfassungen der Länder einen hohen Stellenwert einnehmen.

Der Beitrag unseres Kollegen Dr. Günther Hilg, vhb, ab Seite 20 in diesem Heft befasst sich mit dem Urteil vertieft.

Der bvhd begrüßt die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts mit Nachdruck. Sie verteidigt den Beamtenstatus und hat zudem nun auch endlich die jahrlange Rechtsdiskussion um den Beamtenstatus von Lehrern für das Grundgesetz erst einmal beendet. Ob hier der Weg zu weiteren Gerichten beschränkt wird, bleibt abzuwarten. Theoretisch wäre ein Gang vor den Europäischen Gerichtshof (EuGH) möglich, sollte eine weitere Entscheidung angestrebt werden, wäre ein Gang vor den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) jedoch etwas wahrscheinlicher, weil von dessen Rechtsprechung zum Streikverbot für den öffentlichen Dienst in der Türkei der Anstoß ausgeht, das Streikverbot für Beamte in Deutschland als Verstoß gegen die Menschenrechte zu werten.

III. Weitere Einzelthemen auf Ebene des Bundes

Der Bund bereitet einen Gesetzentwurf zur Änderung des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) vor. Darin geht es um eine Änderung von § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a). Nach dieser Vorschrift darf ins Beamtenverhältnis nur berufen werden, wer Deutscher im Sinne von Art. 116 GG ist oder die Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union besitzt. Das bedeutet, dass britische Staatsangehörige nicht mehr zu Beamten ernannt werden können, wenn das Vereinigte Königreich aus der Europäischen Union ausgeschieden ist. Da offenbar ein Bedürfnis gesehen wird, britische Staatsangehörige auch nach dem Ausscheiden ihres Landes aus der EU – jedenfalls noch eine gewisse Zeit – weiterhin zu Beamten zu ernennen, will man die Möglichkeit schaffen, das noch bis zum Jahresende 2022 tun zu können.

Weiterhin ist der Entwurf eines Besoldungsstruktur-Modernisierungs-Gesetzes in Arbeit. Darin sollen besoldungsrechtliche Anreize für die Personalgewinnung und die Personalbindung geschaffen werden, insbesondere für Spezialisten mit besonderen Qualifikationen, die auf dem Arbeitsmarkt nicht in erforderlicher Anzahl zur Verfügung stehen. Einzelheiten hierzu sind noch nicht bekannt.

Der Bund prüft zudem, ob die Arbeitszeit für Beamte, die nun schon seit einer ganzen Reihe von Jahren ein gutes Stück länger ist als die von Tarifbeschäftigten, verringert wird. Mit Blick auf die gegenwärtige Arbeitszeit von 41 Stunden pro Woche heißt die politische Formel für das Projekt „41-x“. Welcher Umfang der Arbeitszeit genau angestrebt werden soll, lässt sich politisch zurzeit noch nicht recht einschätzen.

Im Bereich des Beihilferechts wird für Fälle stationärer Krankenhausbehandlung erstmals eine Direktabrechnung des Krankenhauses mit der jeweiligen Beihilfestelle ermöglicht, um die Beihilfeberechtigten zu entlasten.

IV. AhD-Forum am 25. Juni 2018

Das Forum stand in diesem Jahr unter dem Thema „Personalentwicklung im öffentlichen Dienst“.

Eingangs skizzierte der Vorsitzende der AhD, Dr. Horst Günther Klitzing, zentrale Aspekte der künftigen Arbeitsmarktsituation, der Qualifikation von Bewerbern und des Wettbewerbs von Bund, Ländern und Kommunen untereinander bei der Personalgewinnung.

Die Mitwirkenden der anschließenden Podiumsdiskussion, Ansgar Hollah, Ministerialdirektor im Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, Dr. Nicole Lang, Ministerialdirigentin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat und Béla Bélafi, Ministerialdirigent im Sächsischen Staatsministerium für Kultus, beschrieben aus Sicht ihres jeweiligen Aufgabenbereichs einige Aspekte zu dem Thema.

Herr Bélafi schilderte die Besonderheiten der Personalsituation im Schulbereich des Freistaats Sachsen. Diese sei durch mehrere spezielle Faktoren gekennzeichnet: Zum einen beschäftige Sachsen im Bereich der Lehrer fast nur Tarifbeschäftigte; lediglich Schulleitungen und deren Stellvertretungen seien Beamte. Die Grundentscheidung, so zu verfahren, sei bereits unter Ministerpräsident Biedenkopf Anfang der 1990er Jahre getroffen worden. Die Lehrerschaft in Sachsen sei heute deutlich überaltert. Dieser Umstand führe dazu, dass rund zwei Drittel der Lehrer bis zum Jahr 2030 aus Altersgründen ausscheiden. Die Nachwuchsgewinnung werde sich schon wegen des erheblichen Umfangs des Bedarfs an Nachwuchs schwierig gestalten. Hinzu komme, dass die Anzahl der Schüler sich entgegen der ursprünglichen Schätzung nicht um bis zu 50% verringert habe. Die gegenüber der früheren Erwartung heute deutlich höheren Schülerzahlen hätten dazu geführt, dass die vorhandenen Lehrkräfte nicht ausreichten, um den Unterrichtsbedarf zu decken. Nachdem es zunächst zahlreiche Lehrer in Teilzeitbeschäftigung gegeben hät-

te, Arbeitsverträge mit einer Befristung ohne Sachgrund sollen künftig auf einen Umfang von nur 2,5% der Tarifbeschäftigten beschränkt und damit deutlich reduziert werden. Interessant wird hier werden, wie diese Gesamtquote organisatorisch umgesetzt wird.

te, habe ein hoher Prozentsatz von ihnen die Stundenzahl aufstocken müssen. Mit Blick auf diese angespannte Situation in Sachsen und die vergleichbar entspanntere Lage in den umliegenden Ländern Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Thüringen, in denen die Lehrer in der Regel Beamte seien, habe man sich jetzt entschlossen, auch in Sachsen dazu überzugehen, die Lehrer zu verbeamten. Für die generelle Verbeamtung spreche, dass die Beamteneigenschaft von Vielen als attraktiv empfunden werde (z. B. höheres Nettogehalt, bessere Versorgung), so dass es wahrscheinlich leichter werde, Lehrernachwuchs für Sachsen zu gewinnen. Neu eingestellte Lehrer sollen künftig sofort verbeamtet werden. Von den bereits vorhandenen Lehrern wolle man diejenigen, die zu einem bestimmten Stichtag nicht älter als 42 Jahre sind, verbeamten. Die älteren müssten Tarifbeschäftigte bleiben. Da dennoch wohl nicht genügend Lehrernachwuchs zur Verfügung stehen werde, müssten auch Seiteneinsteiger berücksichtigt werden, vor allem für den ländlichen Raum. Diese Seiteneinsteiger müssten aber hinreichend qualifiziert werden.

Herr Hollah betonte, dass die Nachwuchsgewinnung in den kommenden Jahren auch im Bundesbereich schwieriger werde. Die Gründe für die Rekrutierungsprobleme seien differenziert zu betrachten. Je nach Aufgabenstruktur der einzelnen Behörden könnten diese Gründe höchst unterschiedlich sein. Es dürfe aber nicht übersehen werden, dass das geltende Besoldungsrecht bereits mehrere finanzielle Anreize für bestimmte Fachkräfte vorsehe. Einige dieser Anreize seien aber eher unbekannt und würden daher kaum angewandt. Im Übrigen habe die Bezahlung der Fachkräfte in den Entgeltgruppen E9 bis E13 sich in der letzten Zeit deutlich verbessert. Auch die Besoldungssituation der Beamten verbessere sich durch die bereits beschlossenen Besoldungsanpassungen in den Jahren 2018 bis 2020 weiter. Die Situation im Bundesbereich sei aktuell auch dadurch gekennzeichnet, dass es insbesondere im Sicherheitsbereich (Bundeskriminalamt, Verfassungsschutz, Bundespolizei und ganz besonders

im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) Stellenerhöhungen in erheblichem Umfang geben werde. Nachwuchs stehe in dem erforderlichen Umfang nicht ohne Weiteres zur Verfügung. Wichtig sei, weiterhin ein hohes Ausbildungsniveau zu halten, damit die Aufgaben auch künftig erledigt werden könnten.

Ziel müsse es immer bleiben, dass der öffentliche Dienst gut funktioniere, denn dann funktioniere auch der Staat insgesamt gut. Wenn der öffentliche Dienst funktionsfähig bleiben solle, dürfe man die Anforderungen nicht senken. Für den Nachwuchs bestehe der Anreiz am öffentlichen Dienst vor allem auch darin, dass es sich um wichtige und interessante Aufgaben handele, die mit Gestaltungsmöglichkeiten und viel Verantwortung verbunden seien. Die Bezahlung sei nicht der allein entscheidende Faktor.

Frau Dr. Lang hob eingangs hervor, sie könne sich den Ausführungen von Herrn Hollah im Wesentlichen anschließen. Die Lage in Bayern sei dadurch gekennzeichnet, dass es zum einen zahlreiche Altersabgänge gebe, für die man Nachwuchskräfte gewinnen müsse, dass zum anderen aber viele neue Stellen geschaffen worden seien und noch geschaffen würden, für die man darüber hinaus weiteres zusätzliches Personal benötige.

Außerdem befinde sich der öffentliche Dienst in einer natürlichen Konkurrenz zur privaten Wirtschaft. Überdies sei die Situation in den Ballungsräumen und in eher ländlichen Gegenden höchst unterschiedlich. Die Bezahlung der Landesbediensteten sei in Bayern bekanntermaßen gut. Im Vergleich mit dem Bund und allen übrigen Ländern nehme Bayern bei der Beamtenbesoldung den Spitzenplatz in Deutschland ein. Die Zulagen seien nach längerer Pause wieder dynamisiert worden; zum Teil seien sie sogar ruhegehaltfähig gemacht worden. Das öffentliche Dienstrecht sei modern und insbesondere ausgesprochen familienfreundlich. Die Altersgrenze sei flexibel gestaltet, die Beihilfeleistungen seien verbessert worden. Bei der Nachwuchsgewinnung komme es darauf an, die Erwartungshaltung junger Kräfte aufmerksam zu beobachten und zu analysieren und dieser Erwartungshaltung möglichst Rechnung zu tragen. In Bayern gebe es ein „Zentrales Karriereportal“; die Ausbildung werde für viele Bereiche in landeseigenen Einrichtungen durchgeführt. Wegen des Anstiegs der Schülerzahlen und der Wiedereinführung einer Gymnasialzeit von neun Schuljahren (G9) benötige man deutlich mehr Lehrer. Eine erhebliche

Vermehrung der Stellen bei der Polizei führe auch dort zu einem entsprechenden Mehrbedarf an Nachwuchskräften. Ein großer Personalbedarf infolge der Digitalisierung bestehe zudem bei IT-Fachkräften. In diesem Bereich wolle man eine schnellere Verbeamtung ermöglichen, namentlich in der 3. Qualitätsebene (gehobener Dienst). Wegen der Knappheit an Wohnraum in Ballungsräumen würden auch Behördenverlagerungen erwogen. Hier und da würden „Behördensatelliten“ eingerichtet. Das seien Außenstellen von Behörden im eher ländlichen Bereich, in denen vorrangig Telearbeit verrichtet werden könne. Dadurch werde den betroffenen Mitarbeitern das Pendeln erspart.

Zur finanziellen Entlastung von Beschäftigten in Ballungsräumen sei die Ballungsraumzulage um 50 % erhöht worden. Zur Schaffung von mehr bezahlbarem Wohnraum würden etwa tausend Landeswohnungen errichtet.

In der anschließenden Podiumsdiskussion, die von Carsten Köppl, Inhaber und Geschäftsführer der Beratungsagentur Next:Public, moderiert wurde, wurden die angesprochenen Fragen unter verschiedenen Aspekten weiter vertieft. In diesem Sinne wurde erörtert, ob Anlass bestehe, an den dienstrechtlichen Instrumenten und insbesondere an den Laufbahnvoraussetzungen etwas zu ändern, ob sich künftige Entwicklungen (z. B. Schülerzahlen, Personalbedarf) besser prognostizieren ließen und wie sich die Werbung des öffentlichen Dienstes zur Gewinnung von Nachwuchskräften intensivieren lasse.

Herr Bélafi erläuterte, dass man sich in Sachsen vor Jahren bei der Prognose der Schülerzahlen schlicht überschätzt habe. Hinzu komme, dass der Bedarf an Lehrern in unterschiedlichen Regionen des Landes höchst unterschiedlich sei. Während in ländlichen Bereichen ein vergleichsweise geringer Bedarf bestehe, sei der Bedarf in großen Städten, namentlich in Leipzig und Umgebung, deutlich höher. Diesem Umstand wolle man bei der Lehrerausbildung Rechnung tragen. Am besten wäre es, den Hochschulanteil der Lehrerausbildung in Leipzig zu konzentrieren. Den Vorbereitungsdienst könne man auch in der Fläche anbieten.

Die Frage von Herrn Köppl, ob es die Personalplanung erleichtere, wenn Laufbahnanforderungen hier oder da etwas gelockert oder laufbahnübergreifende Entwicklungsmöglichkeiten geschaffen würden, wurde

von allen Diskussionsteilnehmern dahin beantwortet, dass ein Absenken der Anforderungen generell nicht in Betracht gezogen werden sollte. Ansonsten würde die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zumindest partiell in Gefahr gebracht. Das geltende Recht biete genügend Möglichkeiten für flexible Vorgehensweisen. Herr Köppl verwies ferner darauf, dass der Arbeitsmarkt, der lange Zeit für die Arbeitgeberseite günstig gewesen sei und daher als „Arbeitgebermarkt“ habe bezeichnet werden können, sich inzwischen spürbar gewandelt habe und nach und nach zu einem „Arbeitnehmermarkt“ geworden sei. Er warf in diesem Zusammenhang die Frage nach der Attraktivität des Beamtenstatus und des öffentlichen Dienstes insgesamt auf.

Frau Dr. Lang äußerte hierzu, die Bezahlung spiele nicht die allein ausschlaggebende Rolle. Faktoren wie lebenslange Bindung an einen Beruf, eine solide Altersversorgung, die Möglichkeit zu flexiblem Arbeiten, die Wahrnehmung interessanter und verantwortungsvoller Aufgaben sowie der Faktor Motivation seien wichtige Faktoren. Die Angebote des öffentlichen Dienstes müssten daher als Gesamtpaket gesehen und bewertet werden.

Auch Herr Hollah betonte die Aspekte Sicherheit und aufgabenbezogene Anforderungen und unterstrich noch einmal, dass dem Aspekt der Bezahlung keine schlechthin dominierende Bedeutung zukomme.

Herr Bélafi rief in Erinnerung, dass es im öffentlichen Dienst darum gehe, für zu besetzende Stellen die besten und leistungsstärksten Bewerber zu finden, zu gewinnen und dauerhaft an sich zu binden. Es gebe gute Argumente für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst. Das Beamtenverhältnis sei für viele sehr erstrebenswert. Dass außerhalb des öffentlichen Dienstes zum Teil besser gezahlt werde, sei nur für einen kleineren Teil von Interessenten und Bewerbern von wirklicher Relevanz.

Breiten Raum nahm sodann die von Herrn Köppl aufgeworfene Frage ein, wie man dem Ansehen des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber in der Öffentlichkeit größere Aufmerksamkeit und einen verstärkten Werbeeffect verleihen könnte. Allgemein bestand hierzu die Auffassung, dass mehr Werbung für viele Bereiche der öffentlichen Verwaltung von Vorteil sein könnte. Der öffentliche Dienst benötige mehr Lobbyarbeit.

Abschließend wurden auch die Gäste des AhD-Forums in die Diskussion mit einbezogen. Angesprochen wurde unter anderem die Frage nach erweiterten Aufstiegsmöglichkeiten und damit verbundenen Gehaltsaufbesserungen sowie die Frage, wie die Frauenförderung verstärkt vorangetrieben werden könne. Im Zusammenhang mit dem Thema Frauenförderung wurden verschiedene Aspekte beleuchtet. Herr Hollah verwies darauf, dass es in klassischen Männerberufen nicht immer genügend Frauen gebe, um in allen Bereichen einen zahlenmäßigen Gleichstand von Frauen und Männern zu erreichen. Zum Thema Frauen in Führungsverantwortung wurde erörtert, inwieweit Führungspositionen in Teilzeitarbeit wahrgenommen werden könnten.

Frau Wildfeuer, Vorsitzende der dbb-Frauenvereinigung, sprach sich dafür aus, Frauen mehr Führungspositionen zu übertragen, wenn möglich auch in Teilzeit. Weitere Wortmeldungen befassten sich mit der Personalentwicklung. Zum Teil wurde bedauert, dass die Personalentwicklung vielfach nicht die Beachtung erfahre, die ihr eigentlich zukommen müsste. Generell wurde es für wünschenswert gehalten, dem Aspekt der Personalentwicklung größeres Gewicht zu verleihen.

Herr Dr. Klitzing lenkte den Blick darauf, dass die Herausforderungen des öffentlichen Dienstes im Zusammenhang mit Personalgewinnung und Personalbindung den Bund und alle Länder beträfen. Wegen der unterschiedlichen finanziellen Leistungsfähigkeit des Bundes und der 16 Länder täten sich die ärmeren Länder naturgemäß schwerer als die reicheren. Es gebe daher Länder, die unter diesem Aspekt größere Probleme hätten als andere. Auch sie benötigten aber leistungsstarkes Personal. Hier stelle sich die Frage, was man tun könne, um die Situation der ärmeren Länder zu verbessern.

Herr Hollah gab hierzu zu bedenken, dass an dieser Fragestellung deutlich werde, welche Probleme der Föderalismus trotz all seiner Vorzüge mit sich bringen könne. Das Problem beschränke sich aber nicht einmal auf das Verhältnis zwischen dem Bund und den 16 Ländern; schon innerhalb des Bundes seien die Ressortgrenzen ein Problem. Eigentlich liege es nahe, Pilotprojekte für die Nachwuchsgewinnung des Bundes insgesamt aufzulegen. Das scheitere aber an unterschiedlichen Ressortinteressen. An eine Gesamtkoordinierung für den Bund und alle 16 Länder sei daher leider gar nicht zu denken.

Zum Schluss der Diskussion fasste Herr Köppl Inhalt und Verlauf der Diskussion dahin zusammen, dass unter den Teilnehmern allgemein die Auffassung bestehe, dass der öffentliche Dienst in nächster Zeit alle Anstrengungen unternehmen müsse, seine Attraktivität einem breiteren Publikum sichtbar zu präsentieren, um bei jungen Leuten das Interesse an einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst zu wecken und so geeignete und leistungsstarke Nachwuchskräfte für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Auch habe die Diskussion gezeigt, dass das Beamtenverhältnis gegenwärtig und künftig

sehr ansprechende Faktoren auszeichneten, die eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst attraktiv machten. Mit Blick auf die fachlichen und die persönlichen Anforderungen an Tätigkeiten im öffentlichen Dienst seien die Teilnehmer der Podiumsdiskussion einig, diese Anforderungen müssten in bewährter Weise aufrechterhalten bleiben und dürften keine Abstriche erfahren. Die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes erfordere auch künftig einen hohen Qualitätsstandard seiner Beschäftigten. Ein Absenken der Leistungsanforderungen sei damit nicht zu vereinbaren.

V. Jahrestagung des Deutschen Beamtenbundes 2018

Am 8. und 9. Januar fand in Köln die diesjährige Jahrestagung des Deutschen Beamtenbundes statt. Sie stand unter dem Motto „Deutschland hat gewählt – Was nun?“

Der im November 2017 neu gewählte Bundesvorsitzende des Deutschen Beamtenbundes, Ulrich Silberbach, hob in seiner Eröffnungsansprache im Zusammenhang mit den (damals aktuellen) Schwierigkeiten bei der Bildung einer neuen Bundesregierung nach der Wahl im Herbst 2017 hervor, dass der amerikanische Politikwissenschaftler Fukuyama einmal geäußert habe, funktionierende Bürokratien seien für Gesellschaften wichtiger als Häufigkeit und Ergebnisse von Wahlen. Der öffentliche Dienst sei die verlässliche Konstante eines Staates. Damit die Bürokratie dauerhaft funktioniere, brauche man aber verlässliche Rahmenbedingungen.

Der öffentliche Dienst sei aber auch gefordert, bei drängenden Herausforderungen wie beispielsweise der Digitalisierung seinen Beitrag zu dem anstehenden Wandel zu leisten. So liege es im Interesse des öffentlichen Dienstes, den digitalen Wandel sicher und kreativ mitzugestalten und den Bürger dabei mitzunehmen.

Ein entscheidender Grundwert sei in Deutschland immer gewesen, dass „alles seine Ordnung habe“. Sicherheit und Ordnung seien elementare Errungenschaften eines Staates. Man brauche einen gesellschaftlichen Konsens zu der Frage, was die wesentlichen Grundwerte seien, was unser Land zusammenhalte. Bei all den Bemühungen um eine wirksame und erfolgreiche Integrationspolitik müsse man aufpassen, andere nicht zu verlieren, z. B. junge Menschen ohne Perspektive oder junge überforderte Familien. Bei aller Digita-

lisierung und den damit verbundenen Chancen dürfe man nicht außer Acht lassen, dass es im öffentlichen Dienst auf den Menschen ankomme. Es gehe um den Dienst am Menschen.

Silberbach betonte, der Deutsche Beamtenbund stehe aktiv zum Berufsbeamtentum. Man sei bereit, neue Wege einzuschlagen. Im Gegenzug werde aber erwartet, dass Versorgungsrücklagen nicht verfrüht werden und dass man nicht mit einem Einheitsdienstrecht, einer Einheitsgewerkschaft oder gar einer Einheitsversicherung konfrontiert werde. Staatsdiener seien kein Relikt aus dem vorigen Jahrhundert. Zum Streikverbot für Beamte vertrete man eine eindeutig konservative Linie. Das Berufsbeamtentum müsse als Institution den Aufgaben gerecht werden, für die es eingerichtet sei. Rechte und Pflichten seien zwingend miteinander verbunden. Die Forderung nach einem Streikrecht für Beamte oder einzelne Beamtengruppen stoße beim Beamtenbund auf viel Unverständnis. Lebenszeitprinzip und Alimentationsrecht auf der einen und Streikrecht auf der anderen Seite, das passe nicht zusammen.

Für einen richtigen Aufbruch in die neue Legislaturperiode gebe es viel zu tun: So müsse man den destruktiven Besoldungswettbewerb unter den Ländern eindämmen, und zwar nicht auf dem Niveau des Landes Berlin, sondern auf bayerischem Niveau. Einkommensunterschiede von inzwischen bis zu 20 % seien nicht akzeptabel. Alle Beamten in Bund, Ländern und Gemeinden müssten zukünftig an der wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklung teilhaben. Wer Besoldungsanpassungen verzögere oder bestimmte Besoldungsgruppen ganz oder teilweise ausschließe, handele

insoweit verfassungswidrig. Im Übrigen brauche man qualifizierten Nachwuchs; dem müsse man eine stabile Einkommensperspektive bieten. Und eine Einheitsversicherung – genannt Bürgerversicherung – sei da nicht akzeptabel. Jedem Versuch, Versorgung und Rente, Beihilfe und private Krankenversicherung sowie gesetzliche Krankenversicherung miteinander zu vermengen, werde man mit Nachdruck entgegentreten.

Ein falsches Instrument sei auch das Tarifeinheitsgesetz. Nachdem das Bundesverfassungsgericht dieses Gesetz in Teilen für nicht verfassungsgemäß erachtet und Nachbesserungen bis Ende des Jahres angemahnt hat, werde man von Seiten des Deutschen Beamtenbundes für eine ersatzlose Abschaffung des Gesetzes kämpfen.

Inakzeptabel seien Wartezeiten von mehreren Monaten für einen Termin beim Bürger- oder gar beim Standesamt. Unhaltbar seien die Zustände in der Justiz. Dass strafrechtliche Ermittlungsverfahren eingestellt würden, weil das Personal fehle, sei ein Unding. Die heutige Situation beruhe darauf, dass man über viele Jahre ohne Rücksicht auf den Arbeitsanfall Personal abgebaut habe. Damit müsse Schluss sein. Einem Staat, der handlungsfähig bleiben und gut funktionieren solle, müsse qualifizierter Nachwuchs etwas wert sein. Schließlich seien unterschiedlich lange Arbeitszeiten für Beamte und Tarifbeschäftigte ebenso wenig hinnehmbar wie die erhebliche Anzahl befristeter Arbeitsverhältnisse. Da diese befristeten Arbeitsverhältnisse in erster Linie junge Menschen beträfen und einer Familiengründung entgegenstünden, seien sie ein sicheres Mittel, eine positive Bevölkerungsentwicklung zu verhindern. In Zeiten des demographischen Wandels würden die Alterssicherungssysteme mit zur größten Herausforderung.

Als Vertreter des durch die Teilnahme an den Sondierungsgesprächen zwischen CDU, CSU und SPD verhinderten damaligen Bundesinnenministers Dr. de Maizière sprach Staatssekretär Hans-Georg Engelke aus dem Bundesministerium des Innern zu den Teilnehmern der Tagung. Für sein Haus sei das beamtenrechtliche Streikverbot „essentiell und unverzichtbar“. Es gehöre zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums und genieße damit Verfassungsrang. Würde es aufgehoben, verlöre das Berufsbeamtentum „seine innere Logik und damit seine Sinnhaftigkeit“. Das Land sei trotz der immer noch andauernden Regierungsbildung stabil.

Das liege auch an der gut funktionierenden Verwaltung. Aber der öffentliche Dienst müsse sich auch weiterentwickeln. Besonderes Augenmerk müsse dabei auf die Digitalisierung gelegt werden. Eine weitere wichtige Aufgabe sei die Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung für den öffentlichen Dienst. Die Bezahlung müsse stimmen. Mit diesem Thema werde man sich bei der im März beginnenden Tarifrunde für die Beschäftigten von Bund und Kommunen beschäftigen. Der Bund werde sich auch wieder für die Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtenbesoldung einsetzen. Eine klare Absage gebe es aus dem Bundesinnenministerium für Forderungen nach einer Einheitsversicherung im Gesundheitswesen. Wer eine solche Einheitsversicherung fordere, verwechsle Einheitlichkeit mit Gerechtigkeit. Da die Beihilfe integraler Bestandteil des Beamtenverhältnisses sei, stelle sich zudem die Frage, ob eine solche Einheitsversicherung verfassungsgemäß sei.

In seinem Fachvortrag zum Thema „Anforderungen an eine smarte und sichere digitale Gesellschaft“ führte der Präsident des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik, Arne Schönbohm, aus, die Gestaltung der Digitalisierung in Deutschland sei eine nationale Aufgabe, die in gemeinsamer Verantwortung von Staat, Wirtschaft und Gesellschaft geschultert werden müsse. Dabei sei die Informations- und Cybersicherheit eine unverzichtbare Voraussetzung für das Gelingen der Digitalisierung in Deutschland. Mit der Digitalisierung seien Möglichkeiten, auf die Deutschland nicht verzichten könne, aber auch Gefahren verbunden, auf die Deutschland vorbereitet sein müsse. Allein auf die Netze des Bundes seien täglich 2.000 bis 3.000 Angriffe zu verzeichnen, darunter drei bis fünf gezielte.

Auch die Fallzahlen von Online-Betrugsmaschinen und gezielte Cyber-Spionage stiegen von Jahr zu Jahr weiter an. Mit der Cyber-Sicherheitsstrategie 2016 verführe Deutschland über einen ressortübergreifenden Rahmen für alle Aktivitäten der Bundesregierung mit Bezug zur Cyber-Sicherheit.

Auf nationaler Ebene sei das BSI die zuständige Behörde, die die Informationssicherheit für Staat, Wirtschaft und Gesellschaft durch Prävention, Detektion und Reaktion gestalte. Wichtig sei, die gesetzlichen Grundlagen an die Bedrohungslage anzupassen und den digitalen Selbstschutz zu fördern. Der Staat sei nicht wehrlos gegenüber Cyber-Kriminalität. Man müsse ihn aber mit den entsprechenden Ressourcen

ausstatten und länderübergreifende Vernetzung ermöglichen und ausbauen, um handlungsfähig zu bleiben.

Zum Thema „Deutschland hat gewählt – Was nun? Erwartungen an die neue Legislaturperiode“ diskutierten der Vorsitzende der FDP-Bundestagsfraktion, Christian Lindner, und der Tübinger Oberbürgermeister Boris Palmer (Grüne). Die Diskussion moderierte Dunja Hayali (ZDF). Lindner verteidigte erneut den Rückzug seiner Partei aus den Sondierungen für eine „Jamaika-Koalition“ aus CDU, CSU, FDP und GRÜNEN. Christian Lindner verwies auf das Wahlprogramm seiner Partei. Das müsse auch nach der Wahl noch gelten. Die Programme der Sondierungspartner hätten aber nicht zusammengepasst. So habe das Bemühen der FDP, das Kooperationsverbot im Grundgesetz zwischen Bund und Ländern im Bereich der Bildungspolitik aufzuheben, zu keinem Ergebnis geführt. Die Länder seien mit der alleinigen Zuständigkeit für die Bildung finanziell überfordert. Die Schuldenbremse werde in dieser Konstellation zum Strick der Bildungspolitik. Boris Palmer äußerte sein Unverständnis über das Scheitern der Verhandlungen. Er verstehe nicht, warum die FDP die Übernahme von Regierungsverantwortung abgelehnt habe. Die GRÜNEN seien der FDP doch weit entgegengekommen. Die Abschaffung des Solidaritätszuschlags sei bereits zugesagt gewesen. Im Bereich der Gesundheitspolitik lehnten beide Politiker eine Bürgerversicherung ab. Nach Auffassung von Palmer werde das Thema von allen Seiten viel zu ideologisch diskutiert. Die Kosten für die Umstellung der Systeme wären viel zu hoch. Man solle daher andere Stellschrauben nutzen, um mehr Gerechtigkeit im Gesundheitssystem zu erreichen. Lindner betonte, dass das Gesundheitssystem mit Einführung der Bürgerversicherung für alle Menschen schlechter würde. Ohne private Krankenversicherung würde das gesamte System kippen, weil sie eine enorme Quersubventionierung für die gesetzliche Krankenversicherung darstelle.

Weiteres Thema in der Diskussion war der Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst. Auf die Frage von Dunja Hayali, ob die Einsparungen in der Verwaltung in den vergangenen Jahren richtig gewesen seien, plädierte Lindner für eine differenzierte Betrachtung. Die Lage im Sicherheitsbereich habe sich in dieser Zeit verschlechtert. Außerdem gebe es nicht „den einen öffentlichen Dienst“. Daher sei es falsch, bei der Polizei und bei den Lehrkräften zu sparen. Im Bereich der allgemeinen Verwaltung könnten aber durch die Digitalisie-

rung künftig Aufgaben wegfallen. Zunächst sei es aber wichtig, dass der öffentliche Dienst im ohnehin zuge-spitzten Arbeitsmarkt seine Attraktivität behalte und stärke. Palmer bemängelte, dass der öffentliche Dienst seit Jahren nicht genug ausbilde, um den eigenen Bedarf zu decken. Der derzeitige Mangel sei zum Teil hausgemacht. Das Ansehen des öffentlichen Dienstes sei aber immer noch gut genug, um ausreichend Bewerber anzuziehen.

In seinem Impulsvortrag äußerte sich der Staatssekretär im Finanzministerium des Saarlandes, Prof. Dr. Ulli Christian Meyer, zum Thema „Digitalisierung – Fluch oder Segen? Wie verändert die Digitalisierung unseren Alltag, die Arbeitswelt, den öffentlichen Dienst?“. In der anschließenden Diskussionsrunde mit dem Präsidenten des Bundesverwaltungsamtes, Christoph Verenkotte, und dem Beigeordneten des Deutschen Städte- und Gemeindebundes, Uwe Lübking, führte Meyer aus, dass gerade die Arbeitswelt sich drastisch verändern werde. Nach einer Schätzung könnten künftig in Deutschland 1,5 Mio. Akademiker fehlen, während eine ähnlich große Anzahl an gering qualifizierten Arbeitskräften keine Arbeit mehr hätte. Die Digitalisierung im öffentlichen Dienst werde außerdem dazu führen, dass in einigen Bereichen mehr Arbeitskräfte gebraucht würden. Verenkotte forderte deutlich mehr Investitionen in die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung und Dienstleistungen. Der Standortvorteil, den man mit dem stabilen und leistungsfähigen öffentlichen Dienst über Jahrzehnte habe bieten können, sei in Gefahr. Die lange gepflegte Vorstellung, e-Government sei Luxus, sei falsch. Es handele sich auch nicht um einen IT-Hype, der irgendwann wieder verschwinde. Die Digitalisierung sei zwingend; der öffentliche Dienst komme nicht an ihr vorbei. Allein wegen der demographischen Entwicklung in den Verwaltungen bestehe keine andere Chance, als die vielfältigen Verwaltungsverfahren umfassend zu digitalisieren.

Lübking betonte, im Zuge der Digitalisierung müsse noch mehr in entsprechende Qualifikationen investiert werden. Auch in den Verwaltungen müsse man das Prinzip des lebenslangen Lernens verinnerlichen. Größere Kommunen könnten zudem über Vereinbarungen mit Universitäten einen dualen Ausbildungsgang anbieten, um Fachkräfte auszubilden. Die Kommunen befürchteten, dass etwa beim geplanten Portalverbund des Bundes die unterschiedlichen regionalen Belange nicht ausreichend berücksichtigt würden.

VI. Rechtsentwicklung und Beamtenbesoldung

Für einen Überblick über die Besoldungsunterschiede zwischen den Ländern sowie zum Bund darf ich auf unsere inzwischen schon traditionellen Übersichten auf den Seiten 32 ff. verweisen. Aus den beiden Übersichten können Sie den Unterschiedsbetrag in der Besoldung für die beiden Vergleichsgruppen A 13 ledig und A 14 mit Familie sowie die absoluten Verdienste beider Gruppen entnehmen.

Für den Bundesbereich und den Bereich der Kommunen haben im Frühjahr 2018 Tarifverhandlungen stattgefunden. Nach dem Ergebnis vom 18. April 2018 erhielten die Tarifbeschäftigten der Bundesverwaltung (TV-V) zum 1. März 2018 eine Entgelterhöhung von 3,19% und erhalten zum 1. April 2019 eine Erhöhung um 3,09% und schließlich zum 1. März 2020 eine Erhöhung um weitere 1,06%. Die Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppen E 1 bis E 6 haben zum 1. März 2018 zudem eine Einmalzahlung von 250 Euro erhalten. Die Ausbildungsvergütungen wurden zum 1. März 2018 und werden zum 1. März 2019 um je 50 Euro erhöht. Die Laufzeit des Tarifvertrages beträgt diesmal nicht zwei, sondern zweieinhalb Jahre; sie endet mit dem 31. August 2020. Nur so lässt sich auch die geringe Entgelterhöhung ab 1. März 2020 rechtfertigen.

In Übereinstimmung mit der Koalitionsvereinbarung vom März 2018 hat Bundesinnenminister Horst Seehofer (CSU) bereits am Tag nach Abschluss des Tarifergebnisses dessen Übertragung auf die Beamten und Richter des Bundes sowie auf die Soldaten und Versorgungsempfänger angekündigt. Beim ersten Erhöhungsschritt zum 1. März 2018 (3,19%) wurde noch eine Absenkung des Steigerungsbetrages um 0,2% (2,99% statt 3,19%) für die Versorgungsrücklage eingebaut. Die beiden anderen Erhöhungsschritte zum 1. April 2019 (3,09%) und zum 1. März 2020 (1,06%) werden ungekürzt übertragen. Beamte bis einschließlich Besoldungsgruppe A 6 erhielten außerdem die Einmalzahlung von 250 Euro zum 1. März 2018. Die Anwärterbezüge wurden rückwirkend zum 1. März 2018 und werden zum 1. März 2019 um jeweils 50 Euro erhöht.

Für den Bereich der Länder spielt das Thema Besoldungsanpassung im Jahr 2018 keine Rolle. Da in diesem Jahr für die Länder keine Tarifrunde stattfindet, stellt sich auch nicht die Frage nach ihrer Übertragung auf den Beamtenbereich. Im Jahre 2018 wurden in den

Ländern nur die auf dieses Jahr entfallenden Teilschritte der Besoldungsanpassung 2017/2018 umgesetzt.

Beachtung verdienen hier und da allerdings Entwicklungen anderer Art. Aufmerksamkeit verdienen z. B. Veränderungen der Lehrerbesoldung in einigen Ländern, namentlich in Berlin und in Brandenburg, aber auch in Nordrhein-Westfalen, in Thüringen und neuerdings auch in Baden-Württemberg und wohl auch in Schleswig-Holstein. In Berlin und Brandenburg soll das Eingangsamt des Grundschullehrers von A 12 nach A 13 angehoben werden und ist künftig daher identisch mit dem Eingangsamt des Gymnasiallehrers. Hier ist die AfD gefordert, sie will mit dem Deutschen Philologenverband darauf hinwirken, dass es nicht dabei bleibt, dass in den Ländern nach und nach der „Einheitslehrer“ mit einheitlicher Bezahlung geschaffen wird. Die Ausgangslage für die Forderungen nach entsprechenden Stellenhebungen zu Gunsten der Gymnasiallehrer ist allerdings nicht eben einfach, weil eine Anhebung der Eingangsbesoldung für die Gymnasiallehrer zwangsläufig Auswirkungen auf andere Laufbahnen des höheren Dienstes hätte. Da es bisher kein Eingangsamt oberhalb von A 13 gibt, wird eine Anhebung des Eingangsamtes für Gymnasiallehrer politisch nicht ohne Weiteres durchsetzbar sein. Das Problem muss aber angegangen werden.

Für 2018 ist es in **Baden-Württemberg** dabei geblieben, dass zusätzlich zu der Erhöhung von 2,35% ein weiterer Erhöhungsbetrag von 0,325% (sog. Baden-Württemberg-Bonus) gewährt wird, der in die Besoldungstabelle eingearbeitet worden ist. Auch ist es dabei geblieben, dass die Absenkung der Eingangsbesoldung zum 1. Januar 2018 wieder entfallen ist, und zwar für alle Laufbahngruppen. Zur Absenkung der Eingangsbesoldung in den Jahren 2013 bis 2017 sind mehrere Verfassungsbeschwerden anhängig. Es bleibt abzuwarten, zu welchem Ergebnis diese Verfassungsbeschwerden führen.

Gegenstand einer weiteren Verfassungsbeschwerde ist die Frage, ob die Besoldung des einfachen Dienstes, insbesondere von Beamten der Besoldungsgruppe A 5 verfassungsgemäß ist. Hierzu liegt ein Gutachten von Frau Prof. Dr. Färber (Speyer) vor, die zu dem Ergebnis kommt, jedenfalls für bestimmte Beamte in Stuttgart sei der Abstand zur Sozialhilfe nicht eingehalten.

Zur Beamtenpolitischen Situation in Baden-Württemberg darf ich zudem auf den Beitrag in diesem Heft ab Seite 28 sowie den Schriftverkehr zwischen der AhD und dem Baden-Württembergischen Innenministerium verweisen vom 24. April 2018 bzw. 17. Mai 2018 ab Seite 24.

Auf den Briefwechsel möchte ich an dieser Stelle kurz ergänzend eingehen. Der Beihilfebemessungssatz für Beamte wurde für ab 1. Januar 2013 neu in ein Beamtenverhältnis Berufene einheitlich auf 50 % festgelegt. Die bisherigen höheren Beihilfebemessungssätze für Ehegatten (70 %) und Kinder (80 %) sowie Ruheständler (70 %) wurde für diese Neubeamten abgeschafft, was zu einem deutlich höheren Krankenkassenbeitrag für diesen Personenkreis führte. Die Antwort von Thomas Strobl durch seinen Staatssekretär Julian Würtenberger war enttäuschend. Nicht nur, dass die Antwort inhaltlich dem Begehrt nicht entgegenkommt. Im AhD-Schreiben wird eigentlich hinreichend deutlich, dass es eine parteipolitische Initiative der CDU anregen soll. Die AhD hier auf das Ressortprinzip hinzuweisen und auf Gespräche mit dem Finanzministerium zu verweisen, das von der GRÜNEN-Politikerin Edith Sitzmann geleitet wird, wirkt befremdlich, da hinreichend bekannt ist, dass das Thema Beihilfe bei den GRÜNEN ideologisch belastet ist. Das AhD-Schreiben vom 24. April 2018 und das Antwortschreiben aus dem Finanzministerium Baden-Württemberg vom 17. Mai 2018 sind als Anhänge beigefügt.

Der Nachtragshaushalt in **Bayern** für das Jahr 2018 enthält ein Programm für IT-Fachkräfte: Neu angestellten Angehörigen der 3. Qualifikationsebene (= gehobener Dienst) kann ein Zuschlag zum Entgelt bzw. zur Besoldung gewährt werden. Dieser Zuschlag kann bis zu 400 Euro monatlich betragen und maximal für eine Dauer von bis zu 10 Jahren gezahlt werden. Ferner können unter diesen Voraussetzungen neu eingestellte IT-Fachkräfte schneller verbeamtet werden als bisher. Auch Beförderungen können zügiger erfolgen. Teilnehmer an einer Ausbildung zum Verwaltungsinformatiker, die der Freistaat Bayern selbst durchführt, sollen künftig freie Unterkunft erhalten.

Den Familienzuschlag (Stufe 1) erhalten künftig alle Beamten, die im eigenen Haushalt eigene Kinder oder pflegebedürftige Familienangehörige betreuen oder pflegen, unabhängig davon, ob die Kinder oder die Pflegepersonen anderweitig Unterhalt erhalten. Der

bisherige sog. Eigenmittelgrenzbetrag fällt weg. Bemerkenswert ist auch die neu geschaffene Regelung, nach der alle Beamtinnen und Beamten für die Dauer der Elternzeit einen Beihilfeanspruch von 70 % haben.

Weitere erfreuliche Veränderungen – vorgesehen zum 1. Januar 2019 – stehen im Beihilferecht an. Folgende Punkte sind hierbei von Bedeutung:

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

Nach der Landtagswahl in Bayern am 14. Oktober 2018 haben die CSU und die Freien Wähler am 5. November 2018 einen Koalitionsvertrag geschlossen, der für den öffentlichen Dienst durchaus positiv bewertet werden darf:

„Die Beamten und die Tarifbeschäftigten im Öffentlichen Dienst sind ein Grundpfeiler der Stabilität Bayerns. Ein starker Staat und eine leistungsfähige Verwaltung gehören untrennbar zusammen. Wir wollen daher auch weiterhin für die beste Bezahlung der Beamten im bundesweiten Vergleich sorgen und dafür auch die Kommunen weiterhin gut ausstatten. Wir sagen Ja zum Beamtenstatus und zum Berufsbeamtentum. Die Einführung einer sogenannten Bürgerversicherung lehnen wir ab.

Wir erhalten die Spitzenstellung des Freistaates bei der Besoldung. Bayern nimmt im Ländervergleich hinsichtlich Bezahlung und Arbeitsbedingungen eine Vorreiterrolle ein. ... Wie zwischen 2013 und 2018 streben wir auch (2019) eine zeitgleiche und systemgerechte Übertragung des Tarifergebnisses auf die bayerischen Beamten, Anwärter und Versorgungsempfänger an. Arbeitszeit und Sonderzahlungen bleiben unangetastet.

Wir wollen die Mütterrente II auf die Beamtenversorgung übertragen. Bayern ist das einzige Land, das bereits die Mütterrente I wirkungsgleich und systemkonform auf die bayerische Beamtenversorgung übertragen hat. Sobald die Mütterrente II im Rentenrecht auf Bundesebene umgesetzt ist, ziehen wir erneut nach.

Wir verstärken die Nachwuchsgewinnung für den Öffentlichen Dienst. Wir wollen die besten Köpfe für den Freistaat gewinnen. Wir wollen alle Berufsanfänger beim Berufseinstieg besserstellen und erhöhen dazu die Eingangsbesoldung durch Streichung der jeweils ersten Altersstufe in allen Besoldungsgruppen.

Zudem wollen wir die Nachwuchswerbung weiter intensivieren. Wir schaffen ein ressortübergreifendes Karriereportal im Netz und führen das laufende, historisch einzigartige Ausbau- und Modernisierungsprogramm für die Ausbildungsstandorte des Freistaates fort.

Wir steigern die Familienfreundlichkeit des Öffentlichen Dienstes in Bayern weiter. Die gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie trägt maßgeblich zur Attraktivität des Öffentlichen Dienstes in Bayern bei. Diese wollen wir weiter durch die Erhöhung der Höchstbeurlaubungsdauer für Beamte zur Betreuung minderjähriger Kinder sowie die Verbesserung der Möglichkeit zur Ansparung von Erholungsurlaub bei Beamten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ausbauen.

Wir schließen ein Bündnis für Freiheit mit Wirtschaft und Ehrenamt. Dabei wollen wir besonders den Gesetzesvollzug ins Auge fassen. Wir setzen mehr auf Beratung statt auf Sanktionen und mehr auf Kooperation statt auf Konfrontation.

Wir wollen praxistauglichere und leichter handhabbare Regelungen schaffen. Dazu werden wir künftig in geeigneten Fällen staatliche Regelungen und Vollzugshilfen vor ihrem Inkrafttreten gemeinsam mit ausgewählten Unternehmen oder anderen Adressaten einem besonderen Praxis-Check unterziehen und in einem Testlauf erproben.

Wir treiben den Bürokratieabbau voran. Wir wollen die Zahl der Gesetze, Verordnungen und Verwaltungsvorschriften auf ein Minimum begrenzen und die Bürgerinnen und Bürger und Unternehmen durch eine Paragraphenbremse konsequent von unnötigen Vorgaben entlasten.“

Was auch immer aus diesen hehren Zielen dann im Alltag wird, der Startvorsatz liest sich durchaus gut. Und bei einigen Passagen wäre es einfach schön, wenn andere Landesregierungen sie abschreiben würden.

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

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

Besonders erfreulich ist jedoch eine Entscheidung des Senats Ende Oktober, das Weihnachtsgeld bereits ab 2018 anzuheben. Für die Besoldungsgruppen A4 bis A9 soll es um 250 Euro auf 1.550 Euro, für die Versorgungsempfänger aus A1 bis A9 um 125 Euro auf 775 Euro angehoben werden. Für alle anderen Besoldungsgruppen und somit auch für den gesamten höheren Dienst bleibt dagegen alles beim Alten und man benachteiligt ihn weiter. Es ist der Berliner Politik einfach kein ehrliches Anliegen die Besoldungslücke auch für den höheren Dienst wirksam zu verringern, die Halbherzigkeit bei diesem Thema soll nur möglichst wenig auffallen.

Weiterhin hat der Senat über die Einführung bzw. Erhöhung der allgemeinen Stellenzulage in den unteren Besoldungsgruppen entschieden. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass in den unteren Besoldungsgruppen (A4 bis A8) die Differenz zum Besoldungsdurchschnitt der übrigen Länder größer ist als in den höheren Besoldungsgruppen. Erfreulich ist, dass Berlin in diesem Jahr die Kostendämpfungspauschale in der Beihilfe abgeschafft hat.

Alle Berliner Grundschullehrer sollen ab 1. Januar 2019 nach Besoldungsgruppe A13 bzw. Entgeltgrup-

pe E 13 eingestuft werden. Im Abgeordnetenhaus läuft dieses Vorhaben unter dem Motto „Wir wollen gleichen Lohn für gleiche Arbeit“. Wesentliches Anliegen ist, die Grundschullehrer mit den Gymnasiallehrern besoldungsrechtlich auf eine Stufe zu stellen. Von der Neubewertung des Amtes des Grundschullehrers sollen auch sog. Quereinsteiger, also Lehrer ohne vorgeschriebene Ausbildung und frühere DDR-Lehrer, die bisher in A 9 eingestuft waren, profitieren.

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

Während die geschilderten Komponenten der Besoldungsanpassung im Grundsatz zu begrüßen sind, geht von der Neuregelung zur künftigen Entwicklung der Sonderzahlung allerdings ein falsches Signal aus. Bei Gesamtbetrachtung der jährlichen Bezüge unter Einbeziehung der Sonderzahlung verringern sich die Abstände zwischen einigen Besoldungsgruppen. Dass daraus ein verfassungsrechtliches Risiko entstehen kann, weil das Abstandsgebot verletzt wird, wird mit Blick auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 23. Mai 2017 deutlich mit seinem Hinweis darauf, dass das Abstandsgebot ein eigenständiger hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums ist (siehe zu dem Urteil auch *bvhd-Nachrichten* 2017, Seite 11 ff.).

Auch **Brandenburg** hat beschlossen, die Eingangsamter auch für Grundschullehrer auf die Besoldung A 13 festzusetzen. Wirksam wird die Regelung im Grundsatz im Sommer 2019. Die Eingangsamter für Lehrkräfte mit der Befähigung nach dem Recht der ehemaligen DDR werden zunächst von Besoldungsgruppe A 11 nach Besoldungsgruppe A 12 angehoben. Für sie wird ab dem Beginn des Schuljahrs 2020/21 (ab 1. August 2020) nach Ableistung einer Bewährungszeit eine Beförderungsmöglichkeit nach Besoldungsgruppe A 13 geschaffen. Zudem wird das Eingangsamter für den mittleren Polizeivollzugsdienst und den mittleren allgemeinen Vollzugsdienst von Besoldungsgruppe A 7 nach Besoldungsgruppe A 8 angehoben.

Das Eingangsamter für den mittleren Steuerverwaltungsdienst wird von Besoldungsgruppe A 6 nach Be-

soldungsgruppe A 7 angehoben. Der Justizwachmeisterdienst (bisher: Laufbahn des einfachen Dienstes) wird in den mittleren Dienst überführt; das Eingangsamter wird der Besoldungsgruppe A 5 zugeordnet.

Die bis 31. Dezember 2019 befristete Regelung, dass Polizeivollzugsbeamte für das freiwillige Hinausschieben des Ruhestands einen Zuschlag von monatlich 400 Euro erhalten, wird um ein Jahr verlängert. Im Bereich des Schuldienstes wird für das freiwillige Hinausschieben des Ruhestandes ein Zuschlag von monatlich 400 Euro eingeführt, befristet bis 31. Dezember 2021.

Ergänzen und auch etwas korrigieren muss ich die Ausführungen im Jahresheft 2017 zum Attraktivitätszuschlag in Brandenburg. Der bekannte Sachstand war damals, dass die Besoldung und Versorgung für Jahre 2017 bis 2020 um zusätzliche 0,5 % erhöht werden sollte, um den öffentlichen Dienst attraktiver zu machen. Tatsächlich umgesetzt wurde dieser Gedanke jetzt in einer jeweils einmaligen Sonderzahlung in Höhe von 800 Euro für 2017, 600 Euro für 2018, 400 Euro für 2019 und 200 Euro für 2020 mit abweichenden Beträgen für Pensionäre und Anwärter. Damit liegen die Beträge für sehr viele aktive Beamte sogar über 0,5 % ihres Jahresbrutto, allerdings nehmen sie als Sonderzahlung an künftigen Besoldungserhöhungen nicht teil, was bei einer echten Gehaltserhöhung der Fall gewesen wäre.

Erwähnenswert sind noch beabsichtigte Änderungen im Beihilferecht. Während die brandenburgischen Landesbeamten bisher zur Deckung von Krankheitskosten einen Beihilfeanspruch hatten und sich für den fehlenden Prozentsatz privat krankenversichern mussten, sollen für diesen Personenkreis zwei weitere Möglichkeiten geschaffen werden. Die eine Möglichkeit besteht darin, sich zu 100 % privat zu versichern; dann würde der Basistarif zu 50 % vom Land ersetzt. Die andere Möglichkeit sieht vor, dass der Beamte Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung wird und hierfür die Arbeitgeberanteile vom Land erhält. In diese politische Richtung ging bereits Hamburg (siehe *bvhd-Nachrichten* 2017, S. 4 f.), die dortige Regelung ist seit 1. August 2018 in Kraft. Im September 2018 hat die Landesregierung einen entsprechenden Gesetzentwurf für 2019 angekündigt. Entsprechende Überlegungen gibt es auch in Bremen.

Da im Mai 2019 die nächste Wahl in **Bremen** zur Bremischen Bürgerschaft stattfindet, ist noch unklar, ob der jetzige Senat aus SPD und Grünen noch die Besoldungsanpassung 2019/20 auf den Weg bringt, die nach der Tarifrunde vom Frühjahr 2019 ansteht, oder ob das erst der neue Senat tun wird.

Aktuell sind strukturelle Verbesserungen im Bereich der Zulagen mit besonderem Augenmerk auch auf die unteren und mittleren Einkommensgruppen vorgesehen: Insbesondere im Polizeibereich soll die Gewährung von Zulagen dahin verändert werden, dass diejenigen, die am meisten gefordert werden, auch im Hinblick auf die Zulagen am besten behandelt werden. Neue Zulagen soll es auch für den Bereich des Justizvollzugsdienstes geben. Für den Polizeivollzugsbeamten ist eine Lockerung der Laufbahnvoraussetzungen für den höheren Dienst in Vorbereitung. Ferner sollen Lehrkräfte in Besoldungsgruppe A 12 (z. B. Grundschullehrer) künftig die allgemeine Stellenzulage erhalten, damit Bremen im Wettbewerb um qualifizierten Nachwuchs wettbewerbsfähig bleibt. Im September hat auch die Bremische Bürgerschaft inzwischen beschlossen, dass das Eingangsamt für Grundschullehrer auf A 13 angehoben wird. Der Zeitpunkt für das Inkrafttreten dieser Regelung steht jedoch noch nicht fest.

Mit Blick auf die in Hamburg eingeführte Regelung, nach der Beamte, die freiwillig in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind und bisher keine Arbeitgeberanteile zu ihren Krankenversicherungsbeiträgen erhalten, die Hälfte der Beiträge als Arbeitgeberanteil erhalten, wird geprüft, ob diese Möglichkeit auch in Bremen eingeführt werden soll.

In der Freien und Hansestadt **Hamburg** ist eine Änderung zum Nebentätigkeitsrecht in Vorbereitung. Beabsichtigt ist, die bisherigen Höchstbeträge anzuheben.

Am 28. Oktober 2018 wurde in Hessen ein neuer Landtag gewählt. Welche Parteien danach die Landesregierung bilden werden, ist zum Redaktionsschluss dieser Ausgabe noch nicht absehbar. Daher ist auch unklar, welche weitere Entwicklung die Beamtenbesoldung und die Beamtenpolitik generell in Hessen in der kommenden Legislaturperiode bis 2023 nehmen wird.

Mecklenburg-Vorpommern beabsichtigt eine umfassende Überarbeitung der Nebentätigkeitsverordnung. Das Nebentätigkeitsrecht soll gestrafft und somit

übersichtlicher werden. Verschiedene Anzeigepflichten, die bereits im Landesbeamtengesetz geregelt sind, in der bisherigen Nebentätigkeitsverordnung gleichwohl zusätzlich im Detail abgehandelt werden, sollen dort gestrichen werden.

Ein weiteres Gesetzgebungsvorhaben, das man in nächster Zeit angehen will, ist die Schaffung eines neuen Personalvertretungsgesetzes. Die Vorgespräche zu dieser Thematik mit den Gewerkschaften sind noch nicht abgeschlossen. Ziel der Gewerkschaften ist es, für die Personalvertretungen eine sog. Allzuständigkeit zu erreichen. Unter Allzuständigkeit in diesem Sinne ist eine dahingehende Erweiterung der Beteiligungsrechte zu verstehen, dass künftig jede Entscheidung der Dienststelle zumindest eine Mitwirkungspflicht der Personalvertretung auslöst.

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

Für **Niedersachsen** von Interesse ist eine Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 30. Oktober 2018, in der es die Besoldung in den Besoldungsgruppen A 8 und A 11 in den Jahren 2012 bis 2014 und A 9 und A 12 in den Jahren 2014 bis 2016 für verfassungswidrig zu niedrig hält. Zwei Verfahren hat das Gericht deshalb dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung vorgelegt. Einen Vorlagebeschluss zur Besoldung an das Bundesverfassungsgericht hat auch das Verwaltungsgericht Osnabrück gefertigt, das die aktuelle besoldungsrechtliche Regelung sogar für Staatsanwälte und Richter in Niedersachsen für verfassungswidrig hält.

Nachdem **Nordrhein-Westfalen** die Dauer der Lehrerausbildung in der vorigen Legislaturperiode des Landtags für alle Lehrergruppen vereinheitlicht hat, wird jetzt erwogen, diese Neuregelung besoldungsrechtlich nachzuziehen. Im Mai hatte es dazu eine Landtagsanhörung gegeben, es zeichnet sich ab, dass am Ende des Gesetzgebungsverfahrens eine Regelung stehen wird, wie sie in Berlin und anderen Ländern bereits verabschiedet ist. Konkret erwogen wird auch in NRW eine Regelung, nach der die Lehrer, deren Ämter bisher der Besoldungsgruppe A 12 zugeordnet gewesen sind, eine Verbesserung erfahren. Gedacht ist in diesem Zusammenhang aber

offenbar nur an diejenigen, die tatsächlich eine zeitlich ausgeweitete Ausbildung absolviert haben. Möglicherweise soll ihnen eine Zulage gewährt werden, etwa in Höhe der Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen den Besoldungsgruppen A12 und A13. Die abschließende Entscheidung zieht sich wegen der erheblichen Auswirkungen auf den Landeshaushalt aber hin.

In **Rheinland-Pfalz** hat das Landeskabinett mit Blick auf das nächste Tarifergebnis der Tarifgemeinschaft der Länder, das im Frühjahr 2019 ansteht und dann für die Jahre 2019 und 2020 gelten wird, bereits im Juni 2018 entschieden, dass dieses Tarifergebnis zeit- und wirkungsgleich auf die Beamten und Versorgungsempfänger übertragen werden soll. Zusätzlich zu dieser Besoldungsanpassung wird es in beiden Jahren noch weitere Besoldungserhöhungen geben, und zwar zum 1. Juli 2019 um 2 % und zum 1. Juli 2020 um weitere 2 %. Ziel dieser zusätzlichen Besoldungserhöhungen ist es wohl, einen gewissen Ausgleich für die Besoldungsanpassungen der Jahre zu schaffen, in denen es nur jeweils 1 % Zuwachs gegeben hatte. Ferner soll die Konkurrenzfähigkeit des Landes Rheinland-Pfalz bei der Nachwuchsgewinnung im Verhältnis zu anderen Ländern und dem Bund gestärkt werden.

Im **Saarland** wird zur Zeit ein Konzept für Qualifizierungsmaßnahmen erarbeitet, das zum Ziel hat, die saarländische Verwaltung für die Zukunft attraktiver zu machen. Ein weiteres Gesetzgebungsprojekt, das in nächster Zeit realisiert werden soll, ist die Überarbeitung des Landespersonalvertretungsgesetzes. Schwerpunkte der Gesetzesnovelle werden die Überarbeitung und Erweiterung des Beteiligungskatalogs, eine Neufassung der Vorschriften zur Letztentscheidung der Einigungsstelle und schließlich die Einführung von Beteiligungsrechten bei Maßnahmen zur weiteren Digitalisierung sein.

Im Freistaat **Sachsen** ist gegenwärtig eine Neuregelung in Vorbereitung, die vorsieht, dass Beamte des Polizeivollzugs- und des Justizvollzugsdienstes, die über die gesetzliche Altersgrenze hinaus im Dienst bleiben, einen sog. Aktivzuschlag von 10 % zu ihren Dienstbezügen erhalten. Dienstzeiten, die über das Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze hinaus geleistet werden, sind auch versorgungswirksam. Ferner ist vorgesehen, dass das sog. Verwendungseinkommen, das im Ruhestand erwirtschaftet wird, nicht mehr auf die Versorgungsbezüge angerechnet wird. Auch ist eine Mütterrente für Beamtinnen vorgesehen. Sofern diese Mütterrente die

Versorgungsbezüge von 71,75 % übersteigt, wird sie zusätzlich gewährt, allerdings dann nur bis zu einer Höchstgrenze von monatlich 29 Euro pro Kind.

Bisher sind die Lehrer in Sachsen nahezu ausnahmslos Tarifbeschäftigte. Lediglich Schulleiter und ihre Stellvertreter sind Beamte. Dieser Umstand führt zu Schwierigkeiten, weil die umliegenden Länder die Lehrer in der Regel verbeamteten. Sachsen ist daher für Lehrer kein sonderlich attraktiver Arbeitgeber. Nun wird nach einer Lösung gesucht, um diesem Umstand abzuweichen. In der Beratung befindet sich ein Gesetzentwurf, nach dem Lehrer künftig generell verbeamtet werden sollen, und zwar auch die jetzt vorhandenen Lehrer. Dafür ist allerdings ein Höchstalter von 42 Jahren vorgesehen. Das bedeutet aber, dass Lehrer, die zu dem festgelegten Stichtag bereits älter als 42 Jahre sind, nicht verbeamtet werden. Etwa 80 % der vorhandenen Lehrer würden in diesem Fall Tarifbeschäftigte bleiben. Wegen eines erheblichen Nachwuchsmangels im Grundschulbereich wird auch in Sachsen die Besoldung für Lehrer von bisher E 12 nach E 13 bzw. A 13 angehoben.

Im öffentlichen Dienst des Landes **Sachsen-Anhalt** macht sich ein Mangel an Fachkräften punktuell bemerkbar. Vor diesem Hintergrund sieht ein Gesetzentwurf verschiedene Instrumente des finanziellen Dienstrechts vor, welche dieser Bedarfslage begegnen sollen. Beabsichtigt ist eine Regelung, nach der Beamten, die den Beginn ihres Ruhestandes über die gesetzliche Altersgrenze hinausschieben, ein Zuschlag von 10 % ihres Ruhegehalts gezahlt werden kann. Ein Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand ist bis zu einer Dauer von insgesamt drei Jahren möglich.

Weiterhin sieht der Gesetzentwurf die Möglichkeit vor, die Gewinnung von dringend benötigten Fachkräften durch Gewährung eines Zuschlags zu unterstützen. Voraussetzung hierfür ist, dass andernfalls eine anforderungsgerechte Besetzung einer freien Stelle nicht sichergestellt werden kann und die Deckung des Personalbedarfs die ergänzende finanzielle Leistung im konkreten Fall erfordert. Der entsprechende Zuschlag darf 10 % des Anfangsgrundgehalts der maßgeblichen Besoldungsgruppe nicht übersteigen.

Aktuelle Bestrebungen, die Ämter der Grundschullehrer von A 12 nach A 13 zu heben, gibt es weiterhin nicht. Die Unterschiede in den Lehrinhalten rechtfertigten weiterhin eine Bewertung der Ämter der Grund-

schullehrer nach A 12. Im Übrigen sind die landesrechtlichen Studienanforderungen für Grundschullehrer im Vergleich zu Lehrern an weiterführenden Schulen bisher nicht angeglichen. In Sachsen-Anhalt gehe man zwar davon aus, dass mittelfristig eine Anhebung der Besoldung der Grundschullehrer von Besoldungsgruppe A 12 nach A 13 gefordert werde; eine Vorreiterrolle will Sachsen-Anhalt in diesem Punkt aber nicht einnehmen. Im August dieses Jahres deutete die Landesregierung jedoch an, das Thema bald aufgreifen zu wollen.

Schleswig-Holstein will die Attraktivität des öffentlichen Dienstes steigern. Beabsichtigt ist eine Erhöhung der Bezüge für Anwärter und Referendare. Auch ist vorgesehen, das Eingangssamt des mittleren Dienstes in den Bereichen, in denen es noch in A 6 ist, nach A 7 zu heben. Für die Polizei ist das Eingangssamt schon jetzt in A 8. Künftig will man der Besoldungstabelle eine neue Struktur geben. Aus der gegenwärtigen sog. „schräg versetzten Tabelle“ soll eine „Blocktabelle“ werden. Das bedeutet, dass generell für junge Beamte mehr gezahlt werden soll als bisher, ohne die älteren zu benachteiligen. Für die oberen Besoldungsgruppen der A-Besoldung, namentlich für die Besoldungsgruppen des höheren Dienstes, soll so eine Situation entstehen, bei der bezogen auf das jeweilige Lebensalter eine höhere Besoldung gezahlt wird. Im Übrigen muss die Festlegung der Eingangssämter in den unterschiedlichen Laufbahnen insgesamt überdacht werden, insbesondere dort, wo es erhebliche Personalgewinnungsprobleme gibt, wie z. B. bei den technisch ausgerichteten Sparten der Beamtenlaufbahnen, etwa in der Bauverwaltung. Für die erwogenen Maßnahmen ist man bereit, zusätzlich „Geld in die Hand zu nehmen“.

Erfreulich ist, dass Schleswig-Holstein eine Prämie für das 25-jährige Dienstjubiläum in Höhe von 250 Euro wieder eingeführt hat. 2007 hatte Schleswig-Holstein das Weihnachtsgeld erheblich gekürzt und für alle Landes- und Kommunalbeamte ab A 11 komplett gestrichen. In diesem Jahr haben nun mehrere Musterklagen vor dem Verwaltungsgericht in der Landesregierung für erhebliche Unruhe darüber gesorgt, ob die Besoldung in Schleswig-Holstein amtsangemessen ist. Im September erklärte der Ministerpräsident, die Landesregierung wolle bis Sommer 2019 entscheiden, ob das Weihnachtsgeld für alle Besoldungsgruppen wieder eingeführt wird, es werde jedoch nicht vor 2020 ausbezahlt werden. Die Finanzministerin ist inzwischen einen kleinen Schritt weiter gegangen und hat erklärt,

man werde unabhängig von den Entscheidungen des Verwaltungsgerichts über die Musterklagen das Weihnachtsgeld bei der Überarbeitung des Besoldungsgesetzes berücksichtigen.

Schleswig-Holstein hat im April dieses Jahres zudem beschlossen, dass die Lehrerbesoldung im Eingangssamt bis 2026 stufenweise auch für Grundschullehrer auf A 13 angehoben wird.

Leider hat es das Land abgelehnt, die Kostendämpfungspauschale in der Beihilfe wieder abzuschaffen.

Die SPD im Kieler Landtag will neuen Beamten nach Hamburger Vorbild den Einstieg in die gesetzliche Krankenversicherung eröffnen. Ein entsprechender Gesetzentwurf wurde im September für nächstes Jahr angekündigt. Begründet wird der Schritt mit Gerechtigkeitsaspekten, zudem will man, dass die beiden Nachbarländer Schleswig-Holstein und Hamburg beim Beamtenrecht im Gleichklang sind, auch um Abwanderungen entgegenzuwirken. Wie in Hamburg soll der Dienstherr dann statt individueller Beihilfe den hälftigen Beitrag zu einer gesetzlichen oder privaten Krankenvollversicherung zahlen.

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

Die Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände ULA warnt anlässlich des vom Bundesministerium der Finanzen (BMF) vorgelegten Referentenent-

wurfs zur Einschränkung des Kündigungsschutzes für Leistungsträger als neuen Standortfaktor vor einer Gefahr für das Erfolgsmodell Deutschland und den sozialen Frieden in den Unternehmen.

„Wir fordern die Verantwortlichen in CDU, CSU und SPD auf, von jeglicher Beschneidung des Kündigungsschutzes Abstand zu nehmen. Sowohl die Verdienstgrenze als auch der Adressatenkreis jedweder Neuregelung können je nach politischen Kräfteverhältnissen künftig beliebig ausgestaltet werden. Der Kündigungsschutz darf jedoch niemals zum politischen Spielball werden. Dies wäre Wasser auf die Mühlen derer, die unseren Staat auseinandertreiben wollen“, mahnt ULA-Präsident Roland Leroux.

Eine Einschränkung des Kündigungsschutzrechts für einzelne Berufsgruppen würde einer verfassungsrechtlichen Überprüfung vermutlich nicht standhalten. Es besteht somit die Gefahr, dass durch das Vorhaben nicht nur die von den Initiatoren des Vorhabens beabsichtigten Top-Banker – sog. Risikoträger – sondern mittelfristig weite Teile der Leistungsträger der Real-

wirtschaft aus dem Kündigungsschutz herausgedrängt werden. Dies wäre vom Koalitionsvertrag nicht gedeckt, so dass die Bundesregierung hier keinen politischen Auftrag hat.

„Die Führungskräfte unterstützen das Ziel, den Bankenstandort Deutschland und hier insbesondere Frankfurt zu stärken. Wir warnen jedoch davor, einen Systemwechsel in einem so wichtigen und allorts geschätzten Baustein unseres Sozialstaates aus kurzfristigen, in ihrer Notwendigkeit nicht belegten und arbeitsmarktpolitisch nicht tragfähigen Erwägungen einzuleiten“, erklärt Leroux.

Entscheidend für den Schutz Beschäftigter darf grundsätzlich niemals die Gehaltshöhe sein. Auch Bezieher hoher Einkommen sind von ihren Arbeitgebern abhängig. Schutz und Verlässlichkeit dürfen nicht nur dem zuteilwerden, der finanzielle Bedürftigkeit nachweisen kann. Mit dem Ziel, den sozialen Frieden in den Unternehmen zu wahren, muss daher weiterhin der Grundsatz „Bestandsschutz vor Abfindungsschutz“ gelten.

VII. ULA

Als Dachverband der Führungskräfte in Deutschland stemmt sich die ULA derzeit gegen das Vorhaben der Bundesregierung, den Kündigungsschutz für Leistungsträger einzuschränken.

Mit dem Ziel der Stärkung des Bankenstandortes wurde auf Initiative Hessens zwischen Union und SPD im Koalitionsvertrag vereinbart, „Risikoträger“ in den Banken beim Kündigungsschutz leitenden Angestellten gleichzustellen. Voraussetzung dafür als Risikoträger in diesem Sinn eingestuft zu werden: die Jahresvergütung überschreitet das Dreifache der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung in Höhe von aktuell 234.000 Euro.

Diese wichtige arbeitsmarktpolitische Frage wurde im Koalitionsvertrag im Kapitel „Finanzmarkt und Digitalisierung“ versteckt, um der gebotenen breiten gesellschaftlichen Diskussion zu entgehen:

„Wir werden uns für attraktive Rahmenbedingungen am Finanzplatz Deutschland einsetzen und die digitale Infrastruktur für die Finanzmärkte weiter stärken. Angesichts des bevorstehenden Austritts des Vereinigten König-

reichs aus der EU wollen wir den Standort Deutschland für Finanzinstitute attraktiver gestalten. Dazu werden wir es möglich machen, Risikoträger im Sinne von § 2 Absatz 8 Institutsvergütungsverordnung, deren jährliche regelmäßige Grundvergütung das Dreifache der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung überschreitet, im Kündigungsschutzgesetz leitenden Angestellten gleichzustellen.“

Eine solche Regelung würde die bisherige Systematik des Kündigungsschutzrechts durchbrechen. Aktuell ist die Aufgabe – zum Beispiel Personalleiter oder Geschäftsbereichsleiter großer Unternehmen, die über das Recht verfügen, selbstständig Personal zu entlassen oder einzustellen – oder die Funktion – insbesondere bei Stellung als Gesellschaftsorgan –, die einer Person übertragen sind, nach § 14 Kündigungsschutzgesetz entscheidend dafür, wie stark das Arbeitsverhältnis vor einer Kündigung geschützt ist, nicht jedoch der Verdienst. Und allein Aufgabe und Funktion können für eine Differenzierung beim Kündigungsschutz sachgerecht sein.

Das im Koalitionsvertrag vereinbarte Vorhaben lehnt die ULA deshalb als Irrweg ab. ULA-Präsident Roland Leroux warnt vor einem drohenden Dammbruch: „Sowohl die Verdienstgrenze als auch der Adressatenkreis der Regelung könnten künftig je nach politischen Kräfteverhältnissen beliebig ausgestaltet werden.“

Vorsorglich wird darauf hingewiesen, dass auch anderweitige Reformansätze, die zur Herausnahme von weiteren Beschäftigtengruppen aus dem Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes führen würden, nicht mitgetragen würden.

Das Ansinnen der Stärkung des Bankenstandortes bewertet die ULA an sich positiv, warnt jedoch davor, einen Systemwechsel in einem so wichtigen Baustein unseres Sozialstaates aus kurzfristigen und nur einzelne Wirtschaftsregionen, nämlich insbesondere Frankfurt, betreffenden Erwägungen einzuleiten. In Zeiten des Fachkräftemangels sei vielmehr „Verlässlichkeit“ ein wichtiger Standortfaktor im globalen Ringen um die besten Köpfe. „Die etablierten Regelungen sind ein Vorteil und kein Nachteil für Deutschland“, so Leroux. Wie das Ringen um diese Regelung ausgeht, ist schwer einzuschätzen. Die Kanzlerin hat sich mit Blick auf Hessen sehr stark für eine Regelung im Sinn des Koalitionsvertrages eingesetzt. Rechtlich ist das Thema aber noch nicht konsequent durchdacht.

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

die politische Landschaft rund um den öffentlichen Dienst bleibt abwechslungsreich. Nach einer Welle restriktiver Besoldungspolitik zwingen der Arbeitsmarkt und das Bundesverfassungsgericht zahlreiche Landesregierungen, ihre überschießend ideologisch geprägte Einkommenspolitik gegenüber den Beamtinnen und Beamten zu versachlichen. Einige Dienstherren haben die einseitige Regelungsmacht, die ihnen der Beamtenstatus ohne Streikrecht einräumt, zu stark und zu wenig sachgerecht ausgeübt und wurden der anderen Seite der Medaille des Beamtenstatus, nämlich dem Fürsorgeprinzip, einfach nicht mehr gerecht. Wir hoffen nun, dass wir uns – wenn auch mit langsamer Geschwindigkeit – auf eine vernünftige Zusammenarbeit zwischen Gesetzgebern und Beamten zubewegen – und zwar über ganz Deutschland hinweg – als in den vergangenen Jahren seit der Föderalismusreform 2006.

Ich wünsche Ihnen und Ihren Familien ein schönes Weihnachtsfest und alles Gute, vor allem Gesundheit für das Jahr 2019.

Herzliche Grüße
Ihr



Dr. Wolfgang Bruckmann

Ehrenvorsitzender Dr. Julius Schönhofer wurde 95 Jahre alt

Der Ehrenvorsitzende und langjährige Vorsitzende des Bundesverbandes, Ministerialdiregent a.D. Dr. Julius Schönhofer, konnte am 17. August diesen Jahres sein 95. Lebensjahr vollenden.

Dr. Schönhofer stand an der Spitze unseres Verbandes von 1976 bis 2003. In diesen 27 Jahren führte er ihn mit unermüdlichen Einsatz und kluger Taktik. So gelang es ihm, die Interessen des höheren Dienstes nachdrücklich, doch ohne laute Töne gegenüber der Politik zu vertreten. Dr. Schönhofer war dabei immer getragen von der tiefen Überzeugung, dass es das Berufsbeamtentum und insbesondere der höhere Dienst wert sind, in der Gesellschaft überzeugend gelebt zu werden. Er ließ keinen Zweifel daran, dass Recht und Gesetz oberstes Gebot sind und es vornehmste Aufgabe gerade des höheren Dienstes ist, auch die Politik immer wieder mahnend darauf hinzuweisen. Dies gelang ihm über fast drei Jahrzehnte nicht zuletzt durch seine natürliche Autorität und seinen tiefsinnigen Humor. Er war und ist mehr als ein Interessenvertreter, sondern stets auch ein überzeugter Verteidiger des Rechtsstaats. Hierbei sah und lebte er die besondere Verantwortung gerade des höheren Dienstes vorbildhaft.

Mich beeindruckt bis heute sehr die Weitsicht von Dr. Schönhofer und die Offenheit für neue Wege bis ins hohe Alter. Beruflich in der bayerischen Verwaltung und beamtenpolitisch seit 1952 im VHBB fest verwurzelt, übernahm Dr. Schönhofer mit dem Vorsitz im Bundesverband der Verwaltungsbeamten des höheren Dienstes bundesweit Verantwortung.

Schon in den 80er Jahren engagierte er sich in der Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes (AhD), um die spezifischen Interessen aller Beamten des höheren Dienstes gegenüber Politik und Gesellschaft mit mehr Durchsetzungskraft zu vertreten. Im Jahre 1991 übernahm unser Jubilar dort den Vorsitz und hatte ihn bis 2002 inne.

Anfang der 90er Jahre war es auch, als Dr. Schönhofer oft mit Hilfe von Kollegen aus den alten Bundesländern versuchte, die Gründung von Landesverbänden in den neuen Bundesländern voranzutreiben. Dass

dort die Beamten des höheren Dienstes eine Stimme brauchten, war ihm offenbar bewusst. Jetzt sind es gerade die Landesverbände in Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Thüringen, die im landespolitischen Konzert ihre Stimme zur Geltung bringen.

Nicht zuletzt lag ihm die Verbesserung des gegenseitigen Verständnisses und der beiderseitigen Wertschätzung der leitenden Persönlichkeiten aus der Wirtschaft und der Verwaltung am Herzen. Die von Dr. Schönhofer kurz vor seinem Ausscheiden aus dem Amt des Bundesvorsitzenden geknüpften Kontakte zur Union der leitenden Angestellten (ULA) und zum Aktionskreis Leistungsträger bestehen bis heute fort.

Auch heute noch ist ein Gespräch mit Dr. Schönhofer immer eine Bereicherung. Sein hohes Alter hindert ihn nicht, gesellschaftliche Entwicklungen zu hinterfragen und die Politik, insbesondere die Beamtenpolitik interessiert zu begleiten. So manche Entwicklung verfolgt er dabei mit Besorgnis. Dies gilt nicht zuletzt auch für die weiter zurückgehende Bereitschaft gerade jüngerer Kolleginnen und Kollegen, sich verbandspolitisch zu engagieren, die bereits bei mehreren Landesverbänden zu deren Auflösung geführt hat.

Wir gratulieren Dr. Schönhofer von ganzem Herzen zu seinem hohen Geburtstag und wünschen für die kommenden Lebensjahre alles Gute, vor allem stabile Gesundheit.

Paul Auer
Geschäftsführer

Kein Rosinenpicken für Beamte – das Streikverbot

1. *Wie lange noch?*

Das Streikverbot für Beamte wurde ganz überwiegend als ein zu berücksichtigender Grundsatz des Berufsbeamtentums im Sinn des Art. 33 Abs. 5 des Grundgesetzes (GG) betrachtet. Man fragte sich aber, wie lange noch quo usque tandem es gelten werde, nachdem einige deutsche Verwaltungsgerichte Urteile des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) ohne dogmatische Not zum Anlass genommen hatten, die Rechtswidrigkeit des Streikverbots zu postulieren.

Aufgrund von Entscheidungen der Oberverwaltungsgerichte (OVG) Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen (ZBR 12, 170; ZBR 2013, 57 mit zust. Anm. Baßlspurger, S. 64 f.) durfte man zunächst meinen, dass die letztlich wie aus dem Nichts entstandene Diskussion über eine eigentliche Selbstverständlichkeit, dass Beamte nicht streiken dürfen, beendet sei. Da brachte das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) vom 27. Februar 2014 (ZBR 2014, 195 mit krit. Anm. Battis, S. 201 f) mehr Verwirrung als Klarheit, obwohl das Gericht zumindest betont hat, dass das beamtenrechtliche Streikverbot vorerst weiter gültig sei (Bruckmann, bvhd-Nachrichten 2014, S. 1 ff. m.w.N.; Hilg, apf 2014, 259/262 f. m.w.N.).

Bereits aufgrund der mündlichen Verhandlung im Januar 2018 durfte man hoffen, dass das Bundesverfassungsgericht (BVerfG), das mit dem Revisionsurteil des BVerwG befasst war, dem tradierten beamtenrechtlichen Streikverbot bald den ihm zukommenden Stellenwert zuweisen würde. Das Streikverbot für Beamte ist immerhin einer der letzten faktischen Akzeptanz-Anker des Berufsbeamtentums, der in der Bevölkerung anerkannt und geschätzt wird, wenn z.B. bei einem (nicht seltenen) Eisenbahnerstreik noch jede zweite S-Bahn fährt, obwohl seit der Privatisierung der Bahn die beamteten Lokführer immer weniger werden (Hilg, apf 2018, 214/217 f.; F.A.Z. vom 17. Januar 2018, S. 8: Dürfen Beamte bald streiken? Ein neuer Konflikt zwischen Karlsruhe und dem EGMR bahnt sich an).

2. *Die Entscheidung des BVerfG*

Die teils mit großen Hoffnungen, teils mit ebenso großen Befürchtungen erwartete Entscheidung des BVerfG

(Urteil vom 12. Juni 2018 – 2 BvR 1738/12 u.a. –, ZBR 2018, 238; nur Leitsatz in: DÖV 2018, 630) hatte die Frage zu klären, ob deutschen Beamtinnen und Beamten ein Streikrecht zusteht. Der Beschwerdeführer und die drei Beschwerdeführerinnen haben nämlich als beamtete Lehrkräfte während der Dienstzeit an Streikmaßnahmen teilgenommen. Mit ihren Verfassungsbeschwerden (Art. 93 Abs. 1 Nr. 4 a GG) wandten sie sich gegen die ihnen gegenüber daraufhin ergangenen Disziplinarmaßnahmen. Nach Ansicht des Gerichts sind die Verfassungsbeschwerden nicht begründet; die angefochtenen behördlichen und gerichtlichen Entscheidungen verletzen den Beschwerdeführer und die Beschwerdeführerinnen nicht in ihren Rechten. Das bedeutet, dass das Streikverbot für Beamtinnen und Beamte in Deutschland weiterhin gilt.

Die Entscheidung des BVerfG hat sowohl Zustimmung (Battis, ZBR 2018, 289 ff.; BBB-Nachrichten 7-8/2018, S. 13 ff.) als auch Kritik erfahren (von Roettenken, ZBR 2018, 292 ff.) und wurde in den Medien stark beachtet (Münchener Merkur vom 13.06.2018, S. 4: Kein Rosinenpicken für Beamte; F.A.Z. vom 13.6.2018, S. 4: Ein deutscher Beamter pickt keine Rosinen).

3. *Verfassungsrechtliche Maßstäbe*

Das BVerfG stellt zunächst in Rn. 112 heraus, dass die verfassungsrechtlichen Maßstäbe zur Beurteilung der geltend gemachten Grundrechtsverletzungen sich insbesondere aus (1) der von Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Koalitionsfreiheit, (2) den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums im Sinne von Art. 33 Abs. 5 GG sowie (3) aus dem Grundsatz der Völkerrechtsfreundlichkeit des Grundgesetzes ergeben.

4. *Koalitionsfreiheit*

Auch vor der Entscheidung des BVerfG war allgemein anerkannt, dass Art. 9 Abs. 3 GG dem Beamten, wie jedem Arbeitnehmer, die positive und negative Koalitionsfreiheit gewährt; dieses Grundrecht wird nicht dadurch sinnlos, dass die Beamten im Interesse der Allgemeinheit nicht streiken dürfen (Hilg, apf 2012, 225/230 f.).

In diesem Sinne stellt das Verfassungsgericht zunächst fest, dass der persönliche Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG auch Beamte umfasse. Soweit die Verfolgung der von dieser Vorschrift geschützten Zwecke von dem Einsatz bestimmter Mittel abhängt, würden auch diese hiervon umfasst. Zu den geschützten Mitteln zählten etwa Arbeitskämpfmaßnahmen, die auf den Abschluss von Tarifverträgen gerichtet seien (Rn. 116). Das Grundrecht der Koalitionsfreiheit sei zwar vorbehaltlos gewährt. Doch könnten auch diese Grundrechte durch kollidierende Grundrechte Dritter und andere mit Verfassungsrang ausgestattete Rechte begrenzt werden. Als eine derartige Schranke mit Verfassungsrang kämen die in Art. 33 Abs. 5 GG gewährleisteten hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums in Betracht (Rn. 117; zu den hergebrachten Grundsätzen: Hilg, VHBB-Jahresheft 2016, 35 ff.; apf 2017, 202 ff.).

5. Streikverbot als hergebrachter Grundsatz

In Leitsatz 2 a wird betont, dass das Streikverbot für Beamte einen eigenständigen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums im Sinne des Art. 33 Abs. 5 GG darstelle. Es erfülle die für eine Qualifikation als hergebrachter Grundsatz notwendigen Voraussetzungen der Traditionalität und Substantialität (Rn. 118, 119; Lindner, ZBR 2017, 181 ff.). Als hergebrachter Grundsatz sei das Streikverbot vom Gesetzgeber zu beachten (Leitsatz 2b). Das Streikverbot weise eine enge Verbindung auf mit dem beamtenrechtlichen

- Alimentationsprinzip (Rn. 123; Art. 5 des Bayerischen Beamtengesetzes – BayBG),
- der Treuepflicht (Rn. 121; Art. 33 Abs. 4 GG, § 3 Abs. 1 des Beamtenstatusgesetzes – BeamStG),
- dem Lebenszeitprinzip (Rn. 122; § 4 Abs. 1 Satz 2 BeamStG)
- sowie dem Grundsatz der Regelung des beamtenrechtlichen Rechtsverhältnisses einschließlich der Besoldung durch den Gesetzgeber (Rn. 120; Lorse, ZBR 2018, 325/328).

6. Grundsatz der Völkerrechtsfreundlichkeit des GG

Das BVerfG stellt zusammenfassend in Leitsatz 4 (Rn. 126 ff.) fest: Das Streikverbot für Beamtinnen und Beamte in Deutschland stehe mit dem Grundsatz der Völkerrechtsfreundlichkeit des GG im Einklang und sei insbesondere mit den Gewährleistungen der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) vereinbar. Auch unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des EGMR (oben 1.) lasse sich eine Kollisionslage zwi-

schen dem deutschen Recht und Art. 11 EMRK (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit) nicht feststellen (Lorse, ZBR 2018, 325/329 f.).

7. Bestehen eines Streikverbots

Gemessen an den aufgezeigten verfassungsrechtlichen Maßstäben werden vom BVerfG die mit den Verfassungsbeschwerden angegriffenen Hoheitsakte wie die Disziplinarmaßnahmen nicht beanstandet, da sie jeweils im Ergebnis zu Recht vom Bestehen eines Streikverbots für deutsche Beamtinnen und Beamte ausgegangen seien (Rn. 136).

Das Gericht kommt zwar in einem ersten Schritt zu dem Ergebnis, dass die angegriffenen behördlichen und gerichtlichen Entscheidungen das Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG beeinträchtigen; denn die disziplinarische Ahndung des Verhaltens der Beschwerdeführer durch deren Teilnahme an (Warn-) Streikmaßnahmen, zu denen die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) aufgerufen hatte, begrenzten die Möglichkeit zur Teilnahme an einem Arbeitskampf (Rn. 140, 141). Diese Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit sei jedoch durch hinreichend gewichtige, verfassungsrechtlich geschützte Belange gerechtfertigt (Rn. 142), nämlich durch das Streikverbot für Beamte als einem eigenständigen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums (Rn. 144). Ein Streikrecht, auch nur für Teile der Beamtenschaft, hebelte die funktionswesentlichen Prinzipien wie der Alimentation oder lebenszeitigen Anstellung (oben 5.) aus (Rn. 153).

8. Gesetzliche Normierung der Streikverbots

Eine ausdrückliche gesetzliche Normierung des Streikverbots für Beamte sei von Verfassungs wegen nicht gefordert (Rn. 154). Die in den Landesbeamtenengesetzen enthaltenen Regelungen zum Fernbleiben vom Dienst (z. B. Art. 95 BayBG, § 62 LBG NRW) sowie die in den §§ 33 bis 35 BeamStG normierten beamtenrechtlichen Grundpflichten der uneigennütigen Amtsführung zum Wohl der Allgemeinheit sowie der Weisungsgebundenheit stellten in ihrer Gesamtheit eine hinreichende Konkretisierung des aus Art. 33 Abs. 5 GG folgenden Streikverbots dar (Rn. 155).

9. Kein Rosinenpicken für Beamte

Der Eingriff in Art. 9 Abs. 3 GG durch das Streikverbot treffe Beamtinnen und Beamte nicht unzumutbar schwer. So sei die Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften gemäß § 118 des Bundesbe-

amtengesetzes (BBG) und § 53 BeamtStG jedenfalls auch als Ausgleich für das Streikverbot geschaffen worden. Ferner könne die Erfüllung der dem Staat obliegenden Alimentationsverpflichtung gerichtlich überprüft werden. Schließlich lasse das Beamtenverhältnis ein Rosinenpicken nicht zu. Ein Streikrecht (für bestimmte Beamtengruppen, z. B. für Lehrer) löste eine Kettenreaktion in Bezug auf die Ausgestaltung des Beamtenverhältnisses aus (Rn. 158; Battis, ZBR 2018, 289/291).

10. Keine Beschränkung des Streikverbots auf Teile der Beamtenschaft

Ein schonender Ausgleich zwischen der Koalitionsfreiheit und dem Streikverbot verlange auch nicht, das Streikverbot auf Teile der Beamtenschaft, z. B. auf Polizeibeamte, zu beschränken und hierbei auf den Funktionsvorbehalt des Art. 33 Abs. 4 GG zurückzugreifen. Hiernach verbliebe es für Beamte, die schwerpunktmäßig hoheitsrechtliche Befugnisse im Sinne dieser Vorschrift ausübten, auch weiterhin bei einem Streikverbot; allen anderen Beamten wäre ein Streikrecht zuzubilligen wie etwa Lehrern. Im Übrigen schüfe ein Streikrecht nach funktionellen Kriterien im Sinne von Art. 33 Abs. 4 GG eine Sonderkategorie der Beamten mit Streikrecht oder Tarifbeamten (Rn. 161; Lorse, ZBR 2018, 325/332).

(Die Frage der Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse spielt auch eine Rolle bei der Anwendung des § 7 Abs. 2 BeamtStG und des Art. 45 Abs. 4 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union – AEUV –, wenn z. B. ein in Südtirol geborener italienischer Staatsangehöriger in den bayerischen Polizeivollzugsdienst aufgenommen werden soll: Hilg, apf 2012, 129/134 f.).

11. Vereinbarkeit des nationalen Streikverbots mit den Gewährleistungen der EMRK

Das BVerfG betont (Rn. 163), das Streikverbot stehe nicht nur mit dem Grundsatz der Völkerrechtsfreundlichkeit des GG im Einklang (oben 6.), sondern sei insbesondere auch mit den Gewährleistungen der EMRK vereinbar. Hierbei geht es dem Gericht darum, das als zulässig erkannte Streikverbot in mehrfacher Hinsicht gegen eine derzeit noch nicht bestehende, zukünftig aber mögliche Konfliktentscheidung des EGMR abzusichern (Lorse, ZBR 2018, 325/332; Battis, ZBR 2018, 289/291). Das Verfassungsgericht geht daher in der Urteilsbegründung ausführlich auf die bislang aus-

nahmslos zu türkischem Recht ergangenen Entscheidungen des EGMR zu Art. 11 EMRK ein (Rn. 164 ff.) und kommt zu dem Ergebnis, dass, anders als alle vorbefassten Instanzen einschließlich des BVerwG, eine Kollisionslage zwischen deutschem Recht und Europäischer Menschenrechtskonvention gegenwärtig nicht feststellbar sei (Rn. 172).

12. Rechtfertigung des Streikverbots nach Art. 11 Abs. 2 Satz 1 bzw. Satz 2 EMRK

Das Gericht führt abschließend aus, unabhängig davon, ob das Streikverbot für deutsche Beamte einen Eingriff in Art. 11 Abs. 1 EMRK darstelle, sei es wegen der Besonderheiten des deutschen Systems des Berufsbeamtentums jedenfalls nach Art. 11 Abs. 2 Satz 1 bzw. Art. 11 Abs. 2 Satz 2 EMRK gerechtfertigt (Rn. 176; Lorse, ZBR 2018, 325/333 f.; Battis, ZBR 2018, 289/292; a. A. von Roetteken, ZBR 2018, 292/299 f.).

Das Streikverbot sei in Deutschland im Sinne von Art. 11 Abs. 2 Satz 1 EMRK gesetzlich vorgesehen, z. B. mit den Regelungen zum unerlaubten Fernbleiben vom Dienst (Rn. 177; oben 8.). Ferner würde die Zuerkennung eines Streikrechts für Beamte das System des deutschen Beamtenrechts im Grundsatz verändern und damit in Frage stellen. Diese nationale Besonderheit sei auch in die Auslegung des Rechtfertigungsbestandes des Art. 11 Abs. 2 Satz 1 EMRK einzustellen (Rn. 181-183).

In gleicher Weise sieht das Verfassungsgericht das nationale Streikverbot für Beamte gemäß Art. 11 Abs. 2 Satz 2 EMRK als gerechtfertigt an; beamtete Lehrkräfte seien nämlich dem Bereich der „Staatsverwaltung“ zuzuordnen. Bei dieser Ausnahmebestimmung handle es sich weder um eine Bereichsausnahme noch um einen eigenständigen Rechtfertigungsgrund, sondern um eine Ergänzung zu Art. 11 Abs. 2 Satz 1 EMRK (Rn. 184).

13. Status der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen

Es überrascht, wenn nunmehr das BVerfG beamtete Lehrerinnen und Lehrer als Angehörige der Staatsverwaltung im Sinne von Art. 11 Abs. 2 Satz 2 EMRK ansieht (Rn. 187), während der EGMR diese Frage bislang mangels Entscheidungserheblichkeit offengelassen hat (Rn. 186). Das BVerfG hat nämlich in einer früheren Entscheidung (ZBR 2007, 181/385) ausgeführt, die seit Jahren in großem Umfang praktizierte Einstellung von Lehrern im Angestelltenverhältnis sei mit den

Vorgaben des Art. 33 Abs. 4 GG vereinbar, weil Lehrer in der Regel nicht schwerpunktmäßig hoheitlich geprägte Aufgaben wahrnehmen, die der besonderen Absicherung durch den Beamtenstatus bedürften. Der Dienstherr habe daher die Möglichkeit, Lehrer im Angestelltenverhältnis einzustellen (Hilg, apf 2012, 129/133).

Unter Bezugnahme auf seine frühere Entscheidung bemerkt das BVerfG in Rn. 188, zwar nähmen Lehrer in der Regel nicht schwerpunktmäßig hoheitlich geprägte Aufgaben wahr (kritisch dazu Lorse, ZBR 2018, 325), doch stehe damit Art. 33 Abs. 4 GG einer Beschäftigung von Lehrkräften im Angestelltenverhältnis, die in Deutschland – abhängig von dem betroffenen Land – in unterschiedlicher Intensität auch praktiziert werde, nicht entgegen. Aufhorchen lässt die weitere Begründung, die Beschäftigung von angestellten Lehrerinnen und Lehrern sei nicht ihrer Funktion oder den von ihnen wahrgenommenen Aufgaben, sondern regelmäßig besonderen Sachgründen geschuldet. So seien bei diesen Lehrkräften teilweise die persönlichen Voraussetzungen für eine Berufung in das Beamtenverhältnis nicht erfüllt oder es seien durch die Beschäftigung angestellter Lehrkräfte flexiblere Einsatzmöglichkeiten geschaffen worden.

Nach alledem lassen sich allein wegen der Aufspaltung der Beschäftigungsverhältnisse für Lehrer in Deutschland die Zugehörigkeit zur Staatsverwaltung im Sinne von Art. 11 Abs. 2 Satz 2 EMRK nicht verneinen. Vielmehr übten Lehrer so bedeutsame Aufgaben aus, dass die Entscheidung über eine Verbeamtung dem Staat vorbehalten bleiben müsse (Rn. 188; Battis, ZBR 2018, 289/292; Lorse, ZBR 2018, 325/333 f.).

14. Zusammenfassung

Das Urteil des BVerfG ist zu begrüßen. Es stärkt das deutsche Berufsbeamtentum, indem es am Verbot des Beamtenstreiks festhält. Beim Streikverbot kommt es nicht darauf an, ob jemand hoheitliche Aufgaben ausübt oder nicht. Entscheidend ist vielmehr der Status des Betroffenen als Beamter; dieser Status wird durch Aushändigung einer Ernennungsurkunde (§ 8 BeamStG, § 10 BBG) erworben, z. B. als Studienreferendar oder als Lehrer.

Nicht ausgeschlossen ist, dass die abschließende Entscheidung zum Streikrecht für Beamte, jedenfalls für den von Art. 33 Abs. 4 GG nicht erfassten Perso-

nenkreis wie den Lehrern, dem EGMR überantwortet ist (von Roetteken, ZBR 2018, 292/300; Battis, ZBR 2018, 289/292). In diesem Zusammenhang ist Lorse (ZBR 2018, 325/335) zuzustimmen, dass die „Zusammenführung relativ heterogener Rechtssysteme“ nur dann ohne Systembrüche vollzogen werden könne, wenn auch der EGMR sich nicht allzu weit von der Verfassungswirklichkeit der einzelnen Verfassungsstaaten der EMRK entferne, wie er es, so möchte man hinzufügen, in einer Entscheidung zur Verfassungstreuepflicht (ZBR 1996, 174: Vogt gegen Deutschland) getan hat (Hilg, apf 2012, 161/166).

Dr. Günter Hilg
Fachbereichsrat Recht
im VHBB



Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst
53173 Bonn, Rheinallee 18 - 20
Vorsitzender: Dr. Horst Günther Klitzing
Geschäftsführer: Peter Christensen, Rechtsanwalt

Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst

- Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes -

Deutscher Philologenverband e. V. (DPHV)
Deutscher Hochschulverband (DHV)
Bundesverband der Verwaltungsbeamten des höheren
Dienstes in der Bundesrepublik Deutschland e.V. (BVHD)
Verein Deutscher Bibliothekarinnen und Bibliothekare e.V.
(VDB)
Führungskräfteverband Telekom und Post (VTP)
Bundesverband der Lebensmittelchemiker/-innen
im öffentlichen Dienst e.V. (BLC)
Vereinigung der technischen Mitglieder des
Deutschen Patentamtes - Prüfervereinigung - e.V.
Verband Deutscher Meteorologen e.V. (VDM)

Bonn, 24. April 2018

Herrn
Thomas Strobl
Minister für Inneres, Digitalisierung
und Migration Baden-Württemberg
Willy-Brandt-Str. 41
70173 Stuttgart

Bemessungssätze im Beihilferecht für Beamte

Sehr geehrter Herr Minister,

wir wenden uns heute in einer Angelegenheit an Sie, die alle seit dem 1. Januar 2013 neu eingestellten Beamten des Landes Baden-Württemberg betrifft und die zwangsläufig dazu führt, dass diese Beamten im Verhältnis zu vergleichbaren Beamten des Bundes und der übrigen deutschen Länder spürbar benachteiligt werden.

In der Sache geht es um Folgendes:

Bis zum 31. Dezember 2012 sah die baden-württembergische Beihilfeverordnung in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 vor, dass für Empfänger von Versorgungsbezügen sowie für berücksichtigungsfähige Ehegatten oder Lebenspartner eines Beihilfeberechtigten ein Bemessungssatz von 70 vom Hundert galt. Für Beihilfeberechtigte mit zwei oder mehr berücksichtigungsfähigen Kindern galt ebenfalls ein Bemessungssatz von 70 vom Hundert. Durch Art. 9 des Haushaltsbegleitgesetzes 2013/14 vom 18. Dezember 2012 (GBl. S. 677) wurde diese Vorschrift dahin geändert, dass der Bemessungssatz für den beschriebenen Personenkreis einheitlich auf 50 vom Hundert abgesenkt wurde. Für am 31. Dezember 2012 vorhandene Beamte und Versorgungsempfänger blieb es bei der alten Regelung.

Die seit 1. Januar 2013 geltende Neuregelung bedeutet für die davon betroffenen baden-württembergischen Landesbeamten eine nachhaltige Schlechterstellung im Verhältnis zu vergleichbaren Beamten des Bundes bzw. anderer deutscher Länder. In all den Fällen, in denen der Beihilfebemessungssatz von 70 auf 50 vom Hundert abgesenkt wurde, müssen die Betroffenen die entstandene Beihilfelücke dadurch ausgleichen, dass Sie sich im Rahmen ihrer privaten Krankenversicherung um 20 Prozentpunkte höher versichern. Für eine private Krankenversicherung, die 50 statt 30 vom Hundert der Krankheitskosten abdecken soll, steigt das Kostenrisiko um 60 vom Hundert. Dieser Umstand führt zwangsläufig dazu, dass der Versicherungsbeitrag auch in etwa dieser Größenordnung steigt. Der monatliche Mehraufwand für die private Krankenversicherung dürfte daher in den meisten Fällen durchaus im Bereich zwischen 150 € und 200 € liegen. In diesem Rahmen vermindern sich die verfügbaren Nettobezüge des betreffenden Beamten oder Versorgungsempfängers.

Tel.: 02 28/90 26 66 6 Fax: 02 28/90 26 68 0

E-Mail: ahd@hoehererdienst.de Internet: www.hoehererdienst.de

Bank: Sparkasse KölnBonn, BIC: COLSDE33XXX, IBAN: DE55 3705 0198 0020 0333 20

Das beschriebene Ergebnis mag unter ausschließlich rechtlichen Gesichtspunkten vielleicht nicht zu beanstanden sein, weil sich die Neuregelung nur auf Beamte bezieht, die nach dem Inkrafttreten der Neuregelung neu eingestellt worden sind bzw. werden und daher mit Blick auf die frühere Regelung keinen Vertrauensschutz für sich in Anspruch nehmen können. Da von der Neuregelung aber nur baden-württembergische Beamte betroffen sind, nicht aber Beamte des Bundes oder eines anderen Landes, führt die Neuregelung dazu, dass baden-württembergische Beamte unter Berücksichtigung der höheren privaten Krankenversicherungsbeiträge über ein spürbar geringeres Nettoeinkommen verfügen als ihre Kollegen im Bund oder in den anderen Ländern. Es wird viele Fälle geben, in denen das verfügbare Nettoeinkommen um eine ganze Besoldungsgruppe oder mehr unterhalb des verfügbaren Nettoeinkommens vergleichbarer Beamter bei anderen Dienstherrn liegt.

Von der beschriebenen Situation geht ein politisch verheerendes Signal aus. Bezogen auf baden-württembergische Landesbeamte, die vor dem 1. Januar 2013 eingestellt worden sind, werden die später eingestellten grob benachteiligt. Faktisch leben die Landesbeamten in Baden-Württemberg seit 2013 in einer „Zwei-Klassen-Gesellschaft“. Der Unterschied zwischen beiden Klassen lässt sich im Einzelfall sogar genau beziffern. Er besteht in der Differenz zwischen dem früheren und dem höheren Beitrag zur privaten Krankenversicherung. Ob hierin unter Umständen eine Verletzung des Gleichheitssatzes zu sehen ist, mag dahinstehen. Ein anderer für das Land langfristig folgenschwerer Nachteil besteht aber darin, dass die verfügbaren Nettoeinkommen baden-württembergischer Beamter bei Berücksichtigung der erwähnten Beihilfebemessungssätze weit hinter denen von Beamten anderer Dienstherrn zurückbleiben. Dieser Nachteil wiegt umso schwerer, als das Land Baden-Württemberg im Bereich der Personalgewinnung in Konkurrenz mit dem Bund und den anderen Ländern besonders schlecht abschneidet. Die Folge wird sein, dass das Land zunehmend Schwierigkeiten bekommt, qualifizierten Beamtennachwuchs zu rekrutieren. Die Besten werden nicht dort hingehen, wo die Bezahlung deutlich ungünstiger ist als woanders. Ein Land wie der Freistaat Bayern und der Bund sind für qualifizierte Bewerber deutlich attraktiver.

Wir halten es daher für dringend geboten, die zum 1. Januar 2013 erfolgte Absenkung der Beihilfebemessungssätze wieder zu beseitigen und den vorherigen Rechtszustand wieder herzustellen. Politisch könnte die Initiative dazu von der CDU ausgehen. Für die CDU, die seit 2016 gemeinsam mit den GRÜNEN die Landesregierung in Baden-Württemberg bildet und seither mit Ihnen den Innenminister stellt, wäre das eine gute Gelegenheit, sich eines Themas anzunehmen, das von der gesamten Beamtenschaft politisch sicherlich nachhaltig unterstützt und mit großer Sympathie begleitet würde.

Im Interesse der Beamten des Landes Baden-Württemberg hoffen wir sehr, dass Sie unseren Vorschlag für politisch sinnvoll halten und sich vorstellen können, sich des Themas anzunehmen. Gern würden Wir Ihnen die Gesamthematik mit weiteren Einzelheiten persönlich vortragen. Wir wären Ihnen daher sehr verbunden, wenn Sie uns Gelegenheit zu einem persönlichen Gespräch mit Ihnen geben könnten.

Mit freundlichen Grüßen



(Dr. Horst Günther Klitzing)
Vorsitzender

(Peter Christensen)
Geschäftsführer



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR INNERES, DIGITALISIERUNG UND MIGRATION
STAATSEKRETÄR JULIAN WÜRTEMBERGER

Innenministerium Baden-Württemberg • Pf. 10 34 65 • 70029 Stuttgart

Datum **17. Mai 2018**

Durchwahl 0711 231-3113

Aktenzeichen 1-0374/0

(Bitte bei Antwort angeben)

Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst
Herrn Vorsitzenden
Dr. Horst Günther Klitzing
Herrn Geschäftsführer
Peter Christensen
Rheinallee 18-20
53173 Bonn

 Bemessungssätze im Beihilferecht für Beamte

Sehr geehrter Herr Dr. Klitzing,
sehr geehrter Herr Christensen,

besten Dank für Ihr Schreiben vom 24. April 2018. Herr Innenminister Strobl hat mich gebeten, Ihnen zu antworten.

Der von Ihnen aufgegriffene einheitliche Beihilfebemessungssatz von 50 Prozent in allen Lebenslagen für neu eingestellte Beamtinnen und Beamte und deren Ehe- bzw. Lebenspartnerinnen und -partner ist bereits seit geraumer Zeit Thema in der Landespolitik. Die Rücknahme der entsprechenden Regelung steht hoch auf der Agenda von Gewerkschaften und Berufsverbänden.

Der baden-württembergische Haushaltsgesetzgeber sah sich seinerzeit aus gewichtigen haushälterischen Gründen zu Beihilfeänderungen in einem Gesamtpaket veranlasst, hat jedoch, was den angesprochenen Beihilfesatz für hinterbliebene Partnerinnen und Partner angeht, später noch nachgebessert (Artikel 6 Nummer 1 des Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 12. November 2013, GBl. S. 304, 308). Mittlerweile ist ein anderer Regelungsgegenstand dieses Gesamtpakets, nämlich die Annahme wirtschaftlicher Selbstständigkeit von berücksichtigungsfähigen Angehörigen, gerichtlich angegriffen und im Revisionsverfahren beim Bundesverwaltungsgericht anhängig. Der noch abzuwartende Ausgang dieses Verfah-

rens könnte durchaus eine Neubeurteilung des damaligen Gesamtpakets bewirken. Dabei wären auch Ihre Mutmaßungen über die Auswirkungen der Regelung bedenkenswert.

Freilich liegt dies in der Zuständigkeit des Ministeriums für Finanzen, welches in Baden-Württemberg für das finanzielle Dienstrecht verantwortlich zeichnet. Aufgrund des Ressortprinzips sind unsere Einflussmöglichkeiten dementsprechend begrenzt. Von daher wäre das von Ihnen angebotene persönliche Gespräch mit den zuständigen Ansprechpartnerinnen und -partnern beim Finanzministerium zu führen. Unabhängig davon sind wir für das Thema sensibilisiert und werden es selbstverständlich auch weiterhin im Blick halten.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Julian Würtenberger', with a stylized flourish at the end.

Julian Würtenberger

Alles super für den höheren Verwaltungsdienst in Baden-Württemberg?

Zugegeben – es ist zunächst festzuhalten, dass die Absenkung der Eingangsbesoldung um 8 % (= 1 Monatsgehalt pro Jahr!) endlich wieder zurückgenommen wurde. Trotzdem ist die Alimentation ein Thema. Wenn sie für den mittleren Dienst nicht mehr stimmt, weil der Abstand zur Sozialhilfe nicht mehr ausreichend gewährleistet ist, ist an dieser Stelle eine Anhebung zu erkämpfen. Daraus folgt wegen des Abstandsgebots zwischen den beamtenrechtlichen Ämtern, dass sich auch bei den höheren Ämtern etwas zum Positiven ändern muss und es zu einer Besoldungserhöhung führen müsste.

Ferner sind wir gespannt, ob bei der nächsten Besoldungserhöhung die Ankündigung des Landes Baden-Württemberg umgesetzt wird, die Lücke zu Bayern weiter zu schließen.

Damit es den Beamten im Lande nicht zu wohl wird, hat Baden-Württemberg weiterhin die 41-Stunden-Woche. Wir haben mit Besoldungsverzicht in den 1990-Jahren schon einmal die Absenkung der Arbeitszeit auf 38,5 Stunden pro Woche „finanziert“. In der Krise 2003 wurde sie wieder heraufgesetzt. Damals hieß es, dies sei vorübergehend. Nachdem nun das Land wieder reichlich mit Einnahmen ausgestattet ist, ist es an der Zeit sich wieder in die andere Richtung zu bewegen – wenigstens schrittweise. Die Politiker sollten an dieser Stelle ihr Wort halten. Eine Stunde sind ca. 2,5 %! Wir haben damit bisher immerhin bereits 15 Jahre mit ca. 6% weniger Besoldung dafür gesorgt, dass unser Dienstherr durch die Krise gekommen ist. Fast alle Bundesländer haben die Arbeitszeit bei 39 oder 40 Wochenstunden. Das würde auch unserem reichen Land gut zu Gesicht stehen.

Bei der Beihilfe im Krankheitsfall hat die grün-rote Landesregierung 2012 Verschlechterungen eingeführt, denen richtigerweise kein anderer Dienstherr in der Republik gefolgt ist. Es ist angebracht diese wieder zurückzunehmen. Es geht dabei für jeden seit 2012 neu eingestellten Beamten um erhebliche Geldmengen, die lebenslang in die private Krankenversicherung zusätzlich einbezahlt werden müssen, um dies auszugleichen. Es ist bestimmt kein Beitrag zur Attraktivität des Be-

amtenverhältnisses von Baden-Württemberg. Diese mittelbare Verschlechterung der Besoldung muss aufhören!

Bei der Übertragung der Mütterrente der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Beamtinnen hat sich das Land ebenfalls noch nicht bewegt. Wenn negative Entwicklungen regelmäßig auf die Beamten übertragen werden, so erwarten wir natürlich auch die Übertragung, wenn es positive Entwicklungen gibt. Bayern und andere haben es vorgemacht.

Interessant ist, dass die Frage der Unterstützung des Dienstherrn bezüglich des Wohnraums für die Mitarbeiter wieder verstärkt in den Fokus der Betrachtungen rückt. So etwas gab es bis in die 1970er-Jahre. Das ist für mich ein Zeichen, dass bei der Bezahlung bzw. Besoldung etwas nicht mehr stimmen kann. In den Jahren vor 2000 waren die Mitarbeiter mit ihrem Einkommen offensichtlich leichter in der Lage Immobilien zu erwerben beziehungsweise zu mieten. Man kann gespannt sein, was der Politik zur Lösung des Problems alles einfällt und umsetzt.

Nach all dem ist festzustellen, dass es dem höheren Dienst in Baden-Württemberg beileibe nicht super geht. Für unsere Interessenvertretung bleibt also viel zu tun – unter anderem auch für Reisekosten, Nebentätigkeiten, Dienstpostenbewertungen sowie für genügend Stellen in der Verwaltung und nicht nur für Lehrer, Polizisten bzw. Justiz! Der solidarische Zusammenschluss der Beschäftigten der Verwaltung ist nach wie vor so wichtig wie eh und je.

Bernhard Freisler
Landesvorsitzender

Fehlen Menschen?

Sogar wer unaufmerksam die Meldungen in der Presse und im Fernsehen verfolgt bekommt mit, es fehlen Ärzte, Krankenschwestern und -Pfleger, Lehrer, Erzieher, Polizisten, Lokführer, LKW-Fahrer, Bauarbeiter, Ingenieure, Handwerker und sonstige Facharbeiter. Politik beginnt mit der Erfassung der Realität. Es besteht in Deutschland aber fast Vollbeschäftigung – zumindest in weiten Teilen. Woher sollen dann die gewünschten Mitarbeiter kommen? Konkurrieren alle um die zu wenigen? Wenn das so ist, stellt sich auf lange Sicht die Frage, was das für die Gesellschaft bedeuten wird.

Es ist zu befürchten, dass der öffentliche Dienst da nicht konkurrenzfähig sein wird. Dann muss es aufhören, dass weiterhin Standards beibehalten bzw. erhöht werden. Vielleicht muss es eine Besinnung auf das ökonomische Prinzip, mit gegebenen Mitteln möglichst viel zu erreichen, geben, statt Standards vorzugeben, der mit nicht vorhandenen Mitteln nicht erreicht werden können. Letzteres trägt nicht dazu bei das Vertrauen in die Lösungskapazität des Staates zu stärken. Das würde dem öffentlichen Dienst enorm schaden. Daher sind Ideen gefordert, die helfen das Problem zu minimieren bzw. zu lösen. Denkverbote darf es dafür nicht geben.

In der allgemeinen Verwaltung sind wir weiterhin bemüht alle denkbaren Hilfsmittel einzusetzen und alle Stellen zu besetzen. Vielleicht müssen wir uns auch von mancher Aufgabenerledigung ganz trennen.

Jedoch stellen sich auch in anderen Feldern des öffentlichen Dienstes Fragen. Eine kleine Auswahl: Ist es möglich medizinische Leistungen vermehrt durch nicht ärztliches Personal – z. B. Hebammen – zu erbringen? Wie viele Kinder pro Erzieher braucht es in einem Kindergarten? Wie groß müssen die Klassen in den Schulen werden, um mit dem vorhanden ausgebildeten Personal auszukommen? Können Züge ferngesteuert ohne Lokführer fahren?

In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, dass in den Ländern mindestens die Hälfte des Personals im Bildungsbereich (Schule und Hochschule) beschäftigt ist. Die weiteren großen Bereiche sind Polizei und Justiz. Erst nach der Finanzverwaltung kommt dann alles andere.

Bernhard Freisler
Landesvorsitzender



*Schöne Weihnachten und ein erfolgreiches Neues Jahr
wünscht Ihnen der bvhd*

60 Jahre Verband Berliner Verwaltungsjuristen

Engeladen war zum Jubiläums-Empfang am 20. November 2018 in das Gutshaus Wrangelschlösschen in Berlin-Steglitz.

Als Ehrengast hatte der Vorstand des Berliner Verbandes Herrn Professor Dr. Ulrich Battis gewonnen. Gekommen waren neben dem Vorsitzenden des Bundesverbandes, Herr Dr. Bruckmann, den Vertretern des Deutschen Richterbundes und Abgeordneten rund fünfzig Mitglieder des Verbandes Berliner Verwaltungsjuristen.

In ihrer Begrüßung verwies die Vorsitzende, Frau Erika Lanzke darauf, dass der Verband bei seiner Gründung im Jahre 1958 den großen Anteil der Aufstiegsbeamten im höheren Verwaltungsdienst und bei den Führungsfunktionen kritisierte. Damals und in den Folgejahren hat der Verband immer wieder die Schaffung von Nachwuchsstellen für den höheren Verwaltungsdienst angemahnt.

Der Vorsitzende des Bundesverbandes, Herr Dr. Bruckmann erinnerte bei seiner Gratulation daran, dass der Bundesverband ein Jahr nach dem Berliner Verband gegründet wurde.

Herr Professor Dr. Battis verwies darauf, dass die öffentliche Verwaltung West-Berlins bis zur Vereinigung Berlins eine anerkannt stabilisierende Rolle hatte. Die Verwaltungskritik der Politik und dann auch der Bevölkerung setzte erst mit den drastischen Sparmaßnahmen nach der Vereinigung Berlins ein. Bei der Vereinigung der Verwaltungsstrukturen in Berlin hatte das Engagement der Mitarbeiter der westlichen Berliner Verwaltung eine große Bedeutung, zumal die Unterstützung der neuen Bundesländer durch die alten Bundesländer Berlin ausließ. Die neunziger Jahre des vorigen Jahrhunderts seien – abgesehen von der alle Aktivitäten überlagernden Vereinigung Berlins und der Schaffung einheitlicher Verwaltungsstrukturen in Gesamt-Berlin durch die Diskussionen über die Verwaltungsreform geprägt. Damit sollte vorrangig eine ökonomischere Verwaltungstätigkeit bis hin zum möglichen Wegfall der Aufgaben erreicht werden. Herr Professor Battis lobte die deutlichen Einwände des Berliner



Dr. Wolfgang Bruckmann, Erika Lanzke und Professor Dr. Ulrich Battis



Verbandes gegen die übermäßigen ökonomischen Anforderungen an die öffentliche Verwaltung. Eine auch interne Kontrolle der Rechtsstaatlichkeit sei unverzichtbar. Die sogenannte Föderalismusreform habe das Thema der länderunterschiedlichen Besoldung mit den dadurch entstehenden Wettbewerbsunterschieden in den Vordergrund gerückt. Nachdem in Berlin die Bezahlung für die Grundschullehrer inzwischen auf das Niveau der besser ausgebildeten Lehrer an den Gymnasien erhöht wurde, bekomme das beamtenrechtliche Abstandsgebot jetzt eine stärkere Bedeutung.

Anschließend schilderte das Verbandsmitglied, Herr Dr. Vetter, zu dessen Aufgabengebiet in seiner aktiven Beamtenzeit in den Senatsverwaltungen für Inneres und für Justiz unter anderem das Dienstrecht gehörte, welche Erfahrungen er mit dem Berliner Verwaltungsgericht im Zusammenhang mit seinen Verfahren zur Überprüfung der Verfassungsmässigkeit der Berliner Besoldung gemacht hat. Nach seiner Einschätzung dürften die demnächst zu erwartende Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts zu verschiedenen Landesbesoldungsgesetzen unter anderem auch auf Vorlage des Bundesverwaltungsgerichts nicht mehr in diesem Jahr fallen.

Hinsichtlich des für die laufende Besoldung oder Versorgung früher eingelegten Widerspruchs empfiehlt Herr Dr. Vetter, den Widerspruch bis zum Jahresende zu wiederholen. Im Anschluss an die Redebeiträge gab es noch Gelegenheit zu einem intensiven Meinungsaustausch.

Andreas Schmidt von Puskás
Vorstandsmitglied

Aktuelles aus Schleswig-Holstein

Wie viele andere Bundesländer wird auch in Schleswig-Holstein die Diskussion um eine hinreichende Attraktivität des Landesdienstes für Bewerberinnen und Bewerber geführt. Dabei ist man angesichts des sogenannten Fachkräftemangels sowohl in Konkurrenz zur freien Wirtschaft, als auch zu anderen Verwaltungen bei Bund und Ländern. Wie die Vergleiche zeigen, befindet sich die schleswig-holsteinische Besoldung im unteren Bereich. Bei einer einzelnen Fallgestaltung nimmt Schleswig-Holstein sogar den vorletzten Platz im Bund-Länder-Vergleich ein. Der Verband des höheren Verwaltungsdienstes ist deswegen sowohl in Richtung der Finanzministerin, als auch in Richtung der Fraktionen des Landtages initiativ geworden. Leider sind bisher konkrete strukturelle Maßnahmen ausgeblieben. Einzelne Korrekturen betreffen nur ausgewählte Bereiche wie z.B. die Polizei, die Anhebung von Eingangsstufen im Bereich des mittleren Dienstes oder die Wiedergewährung der Jubiläumszuwendung. Der Verband hat den Eindruck, dass die Regierungskoalition auf Zeit spielt und zwar sowohl hinsichtlich der Frage einer vor Jahren versprochenen Rückkehr zu einem angemessenen „Weihnachtsgeld“, als auch hinsichtlich struktureller Verbesserungen im gesamten Besoldungssystem. Man hat in Aussicht gestellt, dass ein „Gesetzesvorhaben in 2019 angestoßen werden kann“. Es bleibt abzuwarten, wie lange das Verfahren dauert. Es ist zu befürchten, dass in der Zwischenzeit durch sich eintrübende Konjunkturaussichten die Begründung für halbherzige Lösungen gefunden werden kann. Der Verband wird dies aufmerksam gemeinsam mit dem dbb Landesverband verfolgen.

Der Verband hat sich intensiv um die beabsichtigte Dienstpostenbewertung im Bereich der Ministerien gekümmert. Hier ging es darum, dass die Karriereaussichten unserer jüngeren Kolleginnen und Kollegen nicht drastisch beschnitten werden und damit auch die Attraktivität des Dienstes in der schleswig-holsteinischen Landesregierung verringert wird. In dem Zusammenwirken von vergleichsweise geringer Besoldung, einer Vergrößerung der Referate und damit der Zahl an Führungsfunktionen sowie einer restriktiven, den anspruchsvollen Aufgaben in einer obersten Lan-

desbehörde nicht entsprechenden Dienstpostenbewertung drohten negative Folgen für das Land bei der Gewinnung von hochqualifiziertem Personal. Es deutet sich an, dass unseren Bedenken wohl in bestimmten Umfang Rechnung getragen wird. Wir werden das Projekt in der praktischen Umsetzung aufmerksam weiterverfolgen.

Ein weiterer Schwerpunkt war das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Führungsposition. Hier wurde von Seiten der Landesregierung eine große Umfrage unter den weiblichen Führungskräften durchgeführt. Die Auswertung entspricht jedoch nicht den Erwartungen der Kolleginnen und Kollegen sowie des Verbandes. Auch in diesen Fällen werden wir weitere Gespräche mit der Staatskanzlei führen.

Bei verbandsinternen Veranstaltungen haben wir uns aus Anlass der letzten Mitgliederversammlung über die aktuellen Herausforderungen der Wohnungspolitik in Schleswig-Holstein anhand eines Vortrags des zuständigen Abteilungsleiters im Innenministerium informieren lassen. Unsere traditionelle Jahresveranstaltung mit anschließendem Essen beinhaltete eine Exkursion zu dem kurz vor der Inbetriebnahme befindlichen „Küstenkraftwerk Kiel“. Dieses wohl derzeit modernste Gasmotorenkraftwerk sichert nicht nur den riesigen Fernwärmebedarf in Kiel, sondern leistet auch einen Beitrag zur Energiewende.

Claus Asmussen
Vorsitzender



VERBAND BERLINER VERWALTUNGSJURISTEN e. V.

14167 Berlin Hampsteadstraße 38

www.berliner-verwaltungsjuristen.de

(Stand: 18. April 2018)

Bundesweiter Besoldungsvergleich 2018 - Rangfolge der Länder bei der Bezahlung -

In der längerfristigen Berufsperspektive der Verwaltungsjuristen liegen Bayern, der Bund, Baden-Württemberg und Hessen mit einem Vorsprung von 537, 484, 426 und 354 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, dem Bund mit 534 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	Bund 3.2018	484
3	Bund 3.2018	534	3	Baden-Württemberg 7.2018	426
4	Nordrhein-Westfalen 1.2018	481	4	Hessen 2.2018	354
5	Bremen 7.2018	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 6.2018	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 6.2018	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 18. 4. 2018

BUND Besoldung der Bundesbeamten

ab 1. März 2018 bis 31. März 2019

Prognose +2,99%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 1	4.278,65 €	-	-	51.343,80 €	3
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 4	5.224,29 €	388,40 €	-	67.352,28 €	2

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 €	393,18 €	-	66.651,84 €	3

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. Juni 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 €	5
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	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 €	4

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 €	4
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 18.04.2018

Impressum



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

Wotanstraße 86
80639 München

Telefon 089 . 280 01 11
Fax 089 . 280 56 64

E-Mail info@bvhd.de
www.bvhd.de

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

Gestaltungskonzept
Petra Felser
Redaktion, Satz & Litho
Roland Hoffmann

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