

INHALTSVERZEICHNIS

Einführung	1
Besoldung der Bundesländer	3
AhD-Forum 2019	10
Jahrestagung des dbb	14
Baden-Württemberg Der höhere Verwaltungsdienst in Baden-Württemberg vor der Euphorie?	16
Bayern VHBB-Mitgliederversammlung mit Neuwahlen in Bayern	17
Berlin Zukunftspakt für die Berliner Verwaltung Bundesweiter Besoldungsvergleich	18 22
Schleswig-Holstein Aktuelles aus Schleswig-Holstein	20
Impressum	28

*Sehr geehrte Kolleginnen,
sehr geehrte Kollegen,*

Die Entwicklungen im Beamtenrecht fanden im Jahr 2019 eher im Kleinen statt als in großen Reformentwürfen statt. Erfreulich ist insbesondere, dass die Länder das Tarifiergebnis für die Beschäftigten aus dem März 2019 im Großen und Ganzen fair, d. h. weitgehend inhaltsgleich und einigermaßen zeitgleich in den Beamtenbereich übernommen haben. Individuelle Details zur Übernahme des Tarifiergebnisses durch die Länder sind nachstehend zusammengestellt.

Beihilfe im Krankheitsfall

Ein besonderes Augenmerk verdient im Jahr 2019 die Beihilfe. Im vergangenen Jahr hatte Hamburg eine sog. pauschale Beihilfe eingeführt, wir haben im Jahreshaft 2019 darüber berichtet. Beamte konnten schon immer freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sein und sich auch bewusst dafür entscheiden. In diesem Fall haben sie aber nur noch in wenigen Fällen ergänzend Leistungen der Beihilfe erhalten (je nach Bundesland unterschiedlich, z. B. für Zahnersatz oder Heilpraktikerleistungen). Den Beitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung mussten sie in jedem Fall alleine tragen. Nun klingt es auf den ersten Blick sehr mitarbeiterfreundlich, wenn einige Bundesländer den Beamtinnen und Beamten zu ihrem Beitrag zur freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung einen Zuschuss zahlen und sie somit wirtschaftlich ähnlich stellen wie Beschäftigte, bei denen der Arbeitgeber die eine Hälfte des Beitrags direkt und aus eigener rechtlicher Verpflichtung zahlt. Den Zuschuss für die Beamtinnen und Beamten nennen die Landesgesetzgeber, die diesen Weg gehen, pauschalierte Beihilfe. Diesen Weg müssen sie auch gehen, da in den meisten Fällen die Voraussetzungen für einen Arbeitgeberzuschuss zur gesetzlichen Krankenversicherung aus § 257 SGB V nicht vorliegen würde.

Doch es gibt im Volksmund die aus einem Goethezitat abgewandelte Redewendung: Man merkt die Absicht und ist verstimmt. Und diesen Satz verwendet man, wenn man hinter einem Verhalten schlecht verborgene persönliche Interessen deutlich erkennt. Und genau darum geht es hier.



*Dr. Wolfgang
Bruckmann*

Eingeführt haben diesen Zuschuss bisher die Länder Hamburg, Brandenburg, Berlin, Bremen sowie zuletzt im Juli 2019 Thüringen und somit sämtliche Landesregierungen, deren Parteien bekanntermaßen die Bürgerversicherung einführen wollen. Ausgerechnet diese Landesregierungen haben sich ansonsten aber nicht besonders darin hervorgetan, ihre Beamtinnen und Beamten fair zu behandeln. In unserer Besoldungsübersicht zu zwei Vergleichsgruppen liegen diese Länder mindestens in einer Vergleichsgruppe jeweils auf den hinteren Plätzen. Hamburg auf Rang 15, Brandenburg auf Rang 16, Berlin auf Rang 10, Bremen auf Rang 9 und Thüringen auf Rang 11. In Schleswig-Holstein wird derzeit ein Gesetzentwurf mit der gleichen Stoßrichtung diskutiert. Schleswig-Holstein liegt in unserem Ranking auf Platz 14.

Der Landtag von Nordrhein-Westfalen wiederum hat am 15. November 2019 einen entsprechenden Antrag von SPD und Bündnis 90/Die Grünen abgelehnt. Nordrhein-Westfalen liegt in beiden Vergleichsgruppen auf Rang 5. Somit ist auszuschließen, dass eine wohlgesinnte Grundstimmung tragendes Element dieses politischen Weges ist, die zugegebenermaßen positive Auswirkung auf die Betroffenen ist ein in Kauf genommener Nebeneffekt auf dem ideologischen Weg zur Bürgerversicherung.

Ein anderes aber mindestens ebenso problematisches Signal geht von der Beihilferegelung in Baden-Württemberg aus. Auf die dortige Situation geht auch der Beitrag des Verbands der höheren Verwaltungsbeamten Baden-Württemberg in diesem Heft ein.

Für alle Beamtinnen und Beamten die seit dem 1. Januar 2013 in Baden-Württemberg erstmals ernannt werden, wird nur noch eine Beihilfe in Höhe von 50 %, auch wenn zwei oder mehr Kinder berücksichtigungsfähig sind und damit bisher nur für 30 % hätten versichert werden müssen. Auch in der Pension mussten bisher nur 30 % der Leistungen über die Krankenversicherung abgedeckt werden. Gleiches gilt für beihilfefähige Ehepartner, für die künftig ebenfalls 50 % über eine Krankenversicherung abgedeckt werden müssen statt bisher 30 %. Somit erhöht sich die Summe der Versicherungsprämien nicht unerheblich, da die Versicherungsleistung erhöht werden muss.

Und genau hier setzen ja die Befürworter der Bürgerversicherung ganz besonders markant an, um die Bürgerversicherung als Wohltat darzustellen: Insbesondere für Familien und im Ruhestand sei die Bürgerversicherung für die Betroffenen sogar billiger als die Beihilfe in Verbindung mit der privaten Krankenkasse.

Die Landesregierung in Baden-Württemberg tut mit ihrer Regelung in der Tat alles dafür, um diese Argumentationsschiene zu stärken. Und sie tarnt ihre Absicht nicht einmal mit einer pauschalen Beihilfe für freiwillig gesetzlich Versicherte. Zugleich erscheint Baden-Württemberg in unserem Besoldungsvergleich auf einem vorderen Platz, nämlich in beiden Vergleichsgruppen hinter Bayern auf Platz 2. Die konkrete Mehrbelastung durch die Beihilferegelung ist zu individuell, um sie in der Tabelle zu erfassen. Betrachtet man sich jedoch in der Vergleichsgruppe mit 2 Kindern die Abstände zu den nächstplatzierten Dienstherren, dann wird schnell klar, dass – würde man die Beihilferegelung berücksichtigen – der zweite Platz für Baden-Württemberg nicht zu halten wäre. Die Abstände von brutto 68 Euro im Monat auf den Bund bzw. 77 Euro auf Hessen sind in dieser Vergleichsgruppe schnell für zusätzliche Beiträge zur privaten Krankenversicherung aufgebraucht und selbst Beitragsmehrkosten von 178 Euro bzw. 180 Euro können je nach persönlicher Konstellation und insbesondere in der Pension durch die Reduzierung der Beihilfe schnell anfallen; dann wäre

auch noch der Vorsprung Baden-Württembergs auf Nordrhein-Westfalen und Sachsen weg. Baden-Württemberg spielt somit nicht einmal schlecht getarnt, sondern gänzlich unbekleidet aber über Bande in Richtung Bürgerversicherung. Und der negative Zusammenhang zwischen Bezahlung und Ideologie der Bürgerversicherung bleibt somit auch hier bestehen.

Übernahme des Tarifergebnisses vom März 2019 in die Besoldung der Länder

Am 2. März 2019 haben sich die öffentlichen Arbeitgeber der Länder (TdL) – außer Hessen – mit der dbb-tarifunion und ver.di auf einen Tarifabschluss geeinigt. Die Gewerkschaften waren mit folgenden Forderungen in die Verhandlungen gegangen:

1. 6 % lineare Entgelterhöhung, mindestens 200 Euro,
2. Erhöhung der Vergütung für Auszubildende um 100 Euro,
3. 12 Monate Laufzeit, 1. Januar bis 31. Dezember 2019,
4. Angemessene und zukunftsfähige Entgeltordnung TV-L,
5. Stufengleiche Höhergruppierung,
6. Übernahme der Auszubildenden nach erfolgreicher Ausbildung,
7. Anhebung des Urlaubsanspruchs für Auszubildende auf 30 Tage,
8. Verhandlung über die Einführung einer Paralleltabelle für Lehrkräfte,
9. Abschaffung von sachgrundlosen Befristungen.

Der Tarifabschluss vom 2. März sah dann wie folgt aus:

1. Die Tabellenentgelte erhöhen sich linear in drei Schritten, und zwar rückwirkend zum 1. Januar 2019 um 3,01 %, mindestens 100 Euro, zum 1. Januar 2020 um 3,12 %, mindestens 90 Euro und zum 1. Januar 2021 um 1,29 %, mindestens 50 Euro.
2. Abweichend davon wird bei allen Entgeltgruppen die Stufe 1 erhöht zum 1. Januar 2019 um 4,5 %, zum 1. Januar 2020 um 3,2 % und zum 1. Januar 2021 um 1,8 %.
3. Die Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) wird auf dem Niveau des Jahres 2018 für die Jahre 2019 bis einschließlich 2022 eingefroren. Damit sinkt der Prozentsatz der Jahressonderzahlung bezogen auf ein Monatsentgelt von 35 % für die Entgeltgruppen E 14 und höher bis 2021 auf 32,53 %, von 50 % für die Entgeltgruppen E 12 und E 13 bis 2021 auf 46,47 %, von 80 % für die Entgeltgruppen E 9a bis

- E 11 bis 2021 auf 74,35 % und von 95 % für die Entgeltgruppen E 1 bis E 8 bis 2021 auf 88,29 %.
4. Auszubildende und Praktikanten erhalten eine Entgelterhöhung von monatlich 50 Euro zum 1. Januar 2019 und weiteren 50 Euro zum 1. Januar 2020 sowie einen Jahresurlaub von künftig 30 Tagen (bisher 29 Tage).
 5. Die Laufzeit des neuen Tarifvertrages beträgt 33 Monate und endet daher am 30. September 2021 und somit erst nach der nächsten Bundestagswahl.

Hessen, das der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) nicht angehört, hat sich mit den Gewerkschaften am 29. März 2019 auf einen Tarifvertrag mit folgenden wesentlichen Inhalten geeinigt: Das Entgelt wird erhöht zum 1. März 2019 um 3,2 %, zum 1. Februar 2020 um 3,2 % und zum 1. Januar 2021 um weitere 1,4 %. Die Laufzeit des hessischen Tarifvertrages endet mit dem 30. September 2021.

Auch das hessische Tarifergebnis arbeitet in allen drei Erhöhungsschritten mit Mindestbeträgen (2019: 100 Euro, 2020: 90 Euro, 2021: 50 Euro). Konkret bedeuten hier Mindestbeträge, dass Beschäftigte der unteren Entgeltgruppen eine prozentuale Erhöhung erhalten, die deutlich über der jeweiligen linearen Erhöhung liegt, die die Beschäftigten der Entgeltgruppen E 13 und höher erhalten. Damit wird in der Entgelttabelle bis zum Ende der Laufzeit des Tarifvertrages strukturell spürbar der Abstand zu den Beschäftigten in den oberen Entgeltgruppen verringert.

Die Übertragung des Tarifergebnisses auf den Besoldungsbereich der Länder außer Hessen ist in diesem Jahr weitgehend unspektakulär verlaufen. Die meisten Länder haben die linearen Erhöhungen zeit- und inhaltsgleich übernommen, zumeist ohne die für den Tarifbereich vorgesehenen Mindestbeträge. Offenbar haben die neueren besoldungsrechtlich geprägten Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts – insbesondere zum sog. Abstandsgebot – dazu geführt, dass die Besoldungsgesetzgeber mit Blick auf Maßnahmen, die Besoldungsabstände verändern, zurückhaltend geworden sind. Den im Tarifergebnis enthaltenen Mindestbetrag hat allein das Land Niedersachsen als solchen übernommen und auch nur für das Jahr 2019. Die übrigen Länder haben die Mindestbeträge in einen allgemein gültigen Prozentsatz umgerechnet und diesen auf den Erhöhungs-Prozentsatz des Tarifergebnisses

aufgeschlagen. Schleswig-Holstein hat den Mindestbetrag nicht übernommen, aber davon abgesehen, ihn nach Umrechnung in einen Prozentsatz auf den Erhöhungsprozentsatz des Tarifergebnisses aufzuschlagen. Die Mindestbeträge sollen hier bei anderweitigen Besoldungsstrukturmaßnahmen in nächster Zeit Berücksichtigung finden.

Mit Blick auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum Abstandsgebot als hergebrachtem Grundsatz des Berufsbeamtentums werden die im Tarifbereich vereinbarten Mindestbeträge sowie die ähnlich wie Mindestbeträge wirkende überproportionale Steigerung der Stufe 1 nicht eins zu eins auf die Beamtenbesoldung und -versorgung übertragen, weil das zu einer Veränderung der Abstände der Besoldungsgruppen im Verhältnis zueinander und damit zu einer Verletzung des Abstandsgebots führen würde. Hier will man aktuell wohl kein weiteres Risiko eingehen. Das im Tarifbereich für die einzelnen Jahre vereinbarte Gesamtvolumen soll so insgesamt durch entsprechende lineare Steigerungen übertragen werden, so dass hier einmal ein wirklich schönes Beispiel für die inhaltsgleiche und strukturangemessene Übertragung des Tarifergebnisses zu beobachten ist.

Zu den Einzelheiten der Situation in den Ländern ist Folgendes zu berichten:

In Baden-Württemberg wurden Besoldung und Versorgung im Jahr 2019 linear um 3,2 % erhöht, die Anwärtergrundbeträge um 50 Euro. Die Erhöhung erfolgte für alle Besoldungsgruppen sowie für die Anwärter einheitlich zum 1. Januar 2019 und somit zeitgleich zu den Anpassungen im Tarifbereich. Besoldung und Versorgung werden im Jahr 2020 linear um weitere 3,2 % erhöht, die Anwärtergrundbeträge werden um weitere 50 Euro steigen. Die Erhöhung wird für alle Besoldungsgruppen sowie für die Anwärter einheitlich zum 1. Januar 2020 und somit wiederum zeitgleich zu den Anpassungen im Tarifbereich erfolgen. Im Jahr 2021 sollen Besoldung und Versorgung linear um weitere 1,4 % erhöht werden, einheitlich für alle Besoldungsgruppen zum 1. Januar 2021 und somit wiederum zeitgleich zu den Anpassungen im Tarifbereich.

Im Freistaat Bayern wurde bzw. wird die Besoldung der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger unter Berücksichtigung des Tarifabschlusses für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder wie folgt an

die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse angepasst werden: lineare Anpassung rückwirkend ab 1. Januar 2019 um 3,2 % sowie lineare Anpassung ab 1. Januar 2020 um 3,2 % und lineare Anpassung ab 1. Januar 2021 um 1,4 %. Die Anwärterbezüge wurden bzw. werden 2019 und 2020 um 50 Euro zusätzlich zu den oben genannten Beträgen erhöht.

Bezogen auf Bayern ist zudem hervorzuheben, dass dort zusätzlich zu den reinen Erhöhungsbeträgen weitere besoldungsrechtliche Verbesserungen greifen. Zur Verbesserung der Eingangsbesoldung wird jeweils die erste mit einem Wert belegte Stufe des Grundgehalts (Anfangsstufe) der jeweiligen Besoldungsgruppe gestrichen, was zu einer deutlichen Besoldungsanhebung für Berufsanfänger führt. Zur Verbesserung der Personalgewinnung und -bindung an obersten Dienstbehörden wurde die Ministerialzulage in die Liste der ruhegehaltfähigen Bezüge aufgenommen. Damit baut Bayern seinen ersten Platz im Besoldungs-Ranking von Bund und Ländern weiter aus.

In Berlin hat das Abgeordnetenhaus die Besoldung der Berliner Landesbeamten und die Versorgung der Versorgungsempfänger im Jahr 2019 zum 1. April und im Jahr 2020 zum 1. Februar jeweils um 4,3 % erhöht. Gleichzeitig sollen in beiden Jahren die Grundbeträge für Anwärter jeweils um 50,55 Euro erhöht werden.

Mit dieser Regelung wird das Ziel verfolgt, die Besoldung bis 2021 an den Durchschnitt der übrigen Länder anzugleichen und die Anpassungsschritte sukzessive auf den 1. Januar vorzuziehen. Außerdem sollen die jährlichen Anpassungen 1,1 % über dem Durchschnitt der Länder liegen. Mit dem jetzt beschlossenen Gesetz will man diesem Ziel ein Stück näher kommen. Im Mai hatte man allerdings noch von einer zusätzlichen Erhöhung von 1,5 % gesprochen.

Zunächst wird deshalb das diesjährige Tarifergebnis auf die Besoldung und Versorgung übertragen. Hinzu kommen jährlich 1,1 %. 2020 soll der Besoldungsabstand des Landes Berlin gegenüber den übrigen Ländern evaluiert werden. Im Rahmen der Feinsteuerung soll die Angleichung der Besoldung und Versorgung dann mit dem entsprechenden Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz zum 1. Januar 2021 vorgenommen werden.

Alle Berliner Grundschullehrer sind außerdem ab 1. Januar 2019 nach Besoldungsgruppe A 13 bzw. Entgeltgruppe E 13 eingestuft. Politisch ist dieses Vorhaben unter dem Motto „*Wir wollen gleichen Lohn für gleiche Arbeit*“ gelaufen. Wesentliches Anliegen war, die Grundschullehrer mit den Gymnasiallehrern besoldungsrechtlich auf eine Stufe zu stellen. Von der Neubewertung des Amtes des Grundschullehrers sind auch sog. Quereinsteiger, also Lehrer ohne vorgeschriebene Ausbildung, und frühere DDR-Lehrer erfasst, die bisher in A 9 eingestuft waren. Diese wurden um vier Besoldungsgruppen höher gestuft.

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

Brandenburg erhöhte die Besoldungs- und Versorgungsbezüge rückwirkend zum 1. Januar 2019 um 3,7%, zum 1. Januar 2020 um weitere 3,7% und erhöht sie zum 1. Januar 2021 um 1,4%. Die Bezüge sollen daher in den Jahren 2019 und 2020 gegenüber dem Tarifabschluss jeweils um zusätzliche 0,5% erhöht werden. Ziel sei es wie auch in Berlin, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu steigern.

Brandenburg hat zudem ein umfangreiches Verbesserungspaket für Lehrer geschnürt.

- Die Eingangämter für Lehrkräfte mit der Befähigung für die Primarstufe wurden von Besoldungsgruppe A 12 nach Besoldungsgruppe A 13 angehoben.
- Die Eingangämter für Lehrkräfte mit der Befähigung nach dem Recht der ehemaligen DDR sind zunächst von Besoldungsgruppe A 11 nach Besoldungsgruppe A 12 angehoben. Für sie ist ab dem Beginn des Schuljahrs 2020/21 (1. August 2020) nach Ableistung einer Bewährungszeit eine Beförderungsmöglichkeit nach Besoldungsgruppe A 13 geschaffen.
- Das Eingangsam für den mittleren Polizeivollzugsdienst und den mittleren allgemeinen Vollzugsdienst wurde von Besoldungsgruppe A 7 nach Besoldungsgruppe A 8 angehoben.
- Das Eingangsam für den mittleren Steuerverwaltungsdienst wurde von Besoldungsgruppe A 6 nach Besoldungsgruppe A 7 angehoben.

- Der Justizwachtmeisterdienst (bisher: Laufbahn des einfachen Dienstes) wurde in den mittleren Dienst überführt, das Eingangsamt der Besoldungsgruppe A5 zugeordnet.
- Die bis 31. Dezember 2019 befristete Regelung, dass Polizeivollzugsbeamte für das freiwillige Hinausschieben des Ruhestands einen Zuschlag von monatlich 400 Euro erhalten, wurde um ein Jahr verlängert.
- Im Bereich des Schuldienstes wurde für das freiwillige Hinausschieben des Ruhestandes ein Zuschlag von monatlich 400 Euro eingeführt, befristet bis 31. Dezember 2021.

Erwähnenswert ist noch die eingangs erwähnte Änderung im Beihilferecht Brandenburgs. Das Land hat die Wahlmöglichkeit zwischen zwei Alternativen zum klassischen Beihilferecht geschaffen. Die eine Möglichkeit besteht darin, sich zu 100 % privat zu versichern; dann wird 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. Das entsprechende Gesetz tritt zum 1. Januar 2020 in Kraft. Auf den ersten Blick klingt die Wahlmöglichkeit sehr freundlich. Da im Fall der 100%-Versicherung jedoch nur die Hälfte des Basistarifs ersetzt wird, ist diese Variante in den meisten Fällen aber uninteressant.

Bremen hat am 9. Mai 2019 – und damit noch vor den Bürgerschaftswahlen, die am 26. Mai 2019 stattgefunden haben – beschlossen, dass die Bezüge rückwirkend zum 1. Januar 2019 um 3,2 % und sodann zum 1. Januar 2020 um weitere 3,2 % und schließlich zum 1. Januar 2021 um 1,4 % erhöht werden.

Grundschullehrer und Lehrer der Sekundarstufe I sollen bis August 2021 schrittweise in die Besoldungsgruppe A13 überführt werden.

Am 26. Mai 2019 hat eine Wahl zur Bremischen Bürgerschaft stattgefunden. Der neue Senat wird von SPD, GRÜNEN und LINKEN gestellt. Im Koalitionsvertrag heißt es zum öffentlichen Dienst unter anderem: *„(Es) ist eine zielgerichtete Steuerung der Personalbedarfe und des Personaleinsatzes erforderlich. Bremen (wird) im Finanzressort eine Fachstelle Personalbedarfsermittlung und -planung einrichten. Aufgabenbezogen und methodengestützt werden Untersuchungen zur Personalbemessung zusammen mit den Ressorts und der Senatskanzlei*

durchgeführt. Die Ergebnisse sind dann Grundlage für Entscheidungen des Senats.

Um für den öffentlichen Dienst auch in Zeiten des Fachkräftemangels qualifiziertes Personal rekrutieren zu können, will Bremen seine Ausbildungsangebote bedarfsgerecht und berufsbezogen ausbauen. Die Ausbildungsplanung soll auf Grundlage von Prognosen zur Personalfluktuation, der Aufgabenentwicklung und der Veränderung der Arbeitsanforderungen durch Digitalisierung vorgenommen werden. Dabei sollen insbesondere auch Veränderungen im Berufsverlauf berücksichtigt werden. Fachkräftebedarfe durch temporäre Abwesenheiten von Beschäftigten (z. B. durch Elternzeit) gehen in die Planung zukünftiger Ausbildungskohorten mit ein.“

In Hamburg wurden die Bezüge der Beamten und Versorgungsempfänger rückwirkend zum 1. Januar 2019 um 3,0 % (3,2 % abzüglich 0,2 % für die Versorgungsrücklage) erhöht und werden zum 1. Januar 2020 um 3,2 % und zum 1. Januar 2021 um 1,4 % erhöht (die Versorgungsrücklage entfällt ab 2020 generell).

In Hessen, das der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) als einziges Land nicht angehört, ist für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes ein Tarifabschluss am 29. März 2019 vereinbart worden. Zum Inhalt des Tarifabschlusses wird auf die Einzelheiten oben verwiesen.

In der Besoldung und der Versorgung von Hessen in den Jahren 2019, 2020 und 2021 wurden die Bezüge zum 1. März 2019 linear um 3,2 % und werden zum 1. Februar 2020 um weitere 3,2 % und zum 1. Januar 2021 um weitere 1,4 % erhöht. Die Anwärterbezüge nehmen jeweils zum 1. Januar 2019, 2020 und 2021 an der linearen Erhöhung teil und damit in den Jahren 2019 und 2020 früher als die übrige Besoldung.

Darüber hinaus ist in Hessen im für die laufende Legislaturperiode (2018 bis 2023) geltenden Koalitionsvertrag zwischen CDU und GRÜNEN vorgesehen, die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung zu fördern, indem flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglicht sowie Teilzeit- und Telearbeitsangebote zur Verfügung gestellt werden.

Der zwischen CDU und GRÜNEN geschlossene Koalitionsvertrag enthält zum öffentlichen Dienst

folgende Passage: *„Die Koalitionspartner bekennen sich zu einem starken öffentlichen Dienst und zum Berufsbeamtentum mit all seinen bewährten Aspekten. In Zeiten des demographischen Wandels und des zunehmenden Wettbewerbs um qualifizierte Fachkräfte geht es nicht nur darum, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, sondern auch um eine nachhaltige Personalpolitik. Daher werden wir für eine leistungsgerechte Bezahlung nach objektiven Kriterien sorgen und die Leistungsanreize ausbauen. Wir streben an, die Tarifverhandlungsergebnisse auf die Beamtenbesoldung zu übernehmen.“*

Mit dem Landesticket Hessen hat die Landesregierung zudem allen Landesbediensteten seit 1. Januar 2018 freie Fahrt mit dem ÖPNV ermöglicht und das nicht nur zur Arbeit.

Der wechselseitige Austausch zwischen Unternehmen und dem öffentlichen Dienst soll ausgebaut werden. Dazu soll die Einrichtung regelmäßiger Praktika in der freien Wirtschaft für Angehörige des öffentlichen Dienstes auf freiwilliger Basis einen wichtigen Beitrag leisten. Die Mitarbeitenden sollen verstärkt die Möglichkeit erhalten, sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln. Sie sollen deshalb durch gezielte Fort- und Weiterbildungsangebote und durch Hilfen bei ihrer Lebensplanung unterstützt werden, um sie als motivierte Leistungsträger dauerhaft im öffentlichen Dienst halten zu können.

Damit der öffentliche Dienst seine Vorbildfunktion erfüllt, will man in der Landesverwaltung so weit wie möglich auf sachgrundlose Befristungen verzichten. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen soll gesteigert werden. Mit einer Demographiebrücke will man den Wissenstransfer von ausscheidenden Mitarbeitern auf die jüngere Generation noch besser sicherstellen.

Zur Stärkung der Interessenvertretungen soll das Hessische Personalvertretungsgesetz fortentwickelt und im Dialog mit den Gewerkschaften die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst zeitgemäß ausgestaltet werden. In diesem Zuge soll mit der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) das Gespräch darüber aufgenommen werden, ob und wie das Land Hessen unter Beibehaltung der Vorteile des TV-H in die TdL zurückkehren kann.

Nachdem die Besoldungsanpassung in Mecklenburg-Vorpommern über mehrere Jahre inhaltlich und zeitlich unabhängig von der jeweiligen Tarifrunde erfolgt ist, gibt es für 2019 und die Folgejahre bis 2021 eine wirkungsgleiche Übertragung der linearen Komponenten des Tarifergebnisses auf die Beamten. Die 0,2%-ige Zuführung zur Versorgungsrücklage soll bis zum Jahr 2022 fortgeführt werden, um das Versorgungsniveau stabil zu halten. Demgemäß sollen die Besoldungs- und Versorgungsbezüge zum 1. Januar 2019 um 3,0 %, zum 1. Januar 2020 ebenfalls um 3,0 % und zum 1. Januar 2021 um weitere 1,2 % erhöht werden.

Für den Besoldungsbereich soll außerdem ein Attraktivitätsprogramm aufgelegt werden, damit der Landesdienst bei Nachwuchskräften mehr Zuspruch erfährt. Zu diesem Zweck soll das Landesbesoldungsgesetz geändert werden. Einzelheiten stehen noch nicht fest.

Bei der eingeleiteten Überarbeitung des Personalvertretungsgesetzes ist es Ziel der Gewerkschaften, für die Personalvertretungen eine sog. Allzuständigkeit zu erreichen. Damit soll künftig jede Entscheidung der Dienststelle zumindest eine Mitwirkungspflicht der Personalvertretung auslösen. Zurzeit ist nicht recht klar, wie hier weiter verfahren wird.

Ferner im Gespräch ist eine Überarbeitung der Allgemeinen Laufbahnverordnung. In mehreren Fällen müssen Gesetzesänderungen und neuere Entscheidungen der Rechtsprechung in die Laufbahnverordnung eingearbeitet werden. Das Vorhaben wird wohl noch einige Zeit in Anspruch nehmen.

In Niedersachsen waren die Dienst- und Versorgungsbezüge zuletzt mit Wirkung vom 1. Juni 2018 erhöht worden.

Mit dem jetzigen Gesetz ist vorgesehen, die Bezüge der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger in drei Schritten anzuheben. Für das Jahr 2019 ist zum 1. März eine Anhebung der Bezüge um 3,16 %, mindestens jedoch um 100 Euro erfolgt.

Die Tarifeinigung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L) sieht neben der linearen Erhöhung der Entgelte zugunsten der unteren Entgeltgruppen als soziale Komponente für das Jahr

2019 eine Mindesthöhung von 100 Euro vor. In Niedersachsen ist diese nun auch auf den Beamtenbereich übertragen worden und kommt den Beamten in den unteren Besoldungsgruppen zugute. Im Jahr 2020 sollen die Bezüge um weitere 3,2% zum 1. März 2020 erhöht werden. Eine weitere Erhöhung um 1,4% für das Jahr 2021 erfolgt zum 1. März 2021. In den Jahren 2020 und 2021 soll es aber für die Besoldungserhöhung keine Mindestbeträge geben.

Die Anwärtergrundbeträge erhöhen sich zum 1. März 2019 und 1. März 2020 jeweils um einen Festbetrag von 50 Euro.

Im Übrigen plant die Landesregierung ein „*Programm zur Stärkung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Niedersachsen*“, das neben besseren Beförderung- und Aufstiegsmöglichkeiten, der Einführung einer Sonderlaufbahn im Bereich Technik/IT und der Ausweitung der Möglichkeit zu Telearbeit (Home-Office) auch die Wiedereinführung einer jährlichen Sonderzahlung in Höhe von 300 Euro für alle Beamten beinhaltet, sowie einen jährlichem Zuschlag von 170 Euro pro Kind (450 Euro ab dem 3. Kind). Für Beamte der unteren Besoldungsgruppen bis einschließlich A8 soll die bestehende Sonderzahlung von 420 Euro auf 920 Euro erhöht werden. Diese Regelungen sollen ab 2020 gelten.

Nordrhein-Westfalen hat sich unter Zugrundelegung der vom Bundesverfassungsgericht in seinen Entscheidungen vom 5. Mai 2015 und vom 17. November 2015 aufgestellten Parameter und nach Abschluss der Gespräche mit den Gewerkschaften und Verbänden entschlossen, das Ergebnis der Tarifverhandlungen zeit- und wirkungsgleich auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger zu übertragen. Im Hinblick auf das besoldungsrechtlich zu beachtende Abstandsgebot und zur Wahrung der relativen Abstände zwischen den Besoldungsgruppen ist auch in NRW zu diesem Zweck das finanzielle Gesamtvolumen der Erhöhungen der Tabellenentgelte in einen für alle gleichen Prozentsatz umgerechnet und mit diesem Prozentsatz auf die Besoldung und Versorgung übertragen worden. Von einer Übernahme der Mindestbeträge auf die Beamtenbesoldung wurde somit abgesehen.

Für 2019 wurden die Bezüge ab 1. Januar 2019 um 3,2% erhöht, für 2020 ab dem 1. Januar 2020 ist eine

Steigerung von weiteren 3,2% und für 2021 ab dem 1. Januar 2021 eine Steigerung von weiteren 1,4% vorgesehen.

Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, Rechtsreferendare sowie in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis befindliche Justizsekretärinwärter erhalten entsprechend der Tarifeinigung ab dem 1. Januar 2019 und ab dem 1. Januar 2020 jeweils eine Erhöhung von 50 Euro monatlich. Anwärtern soll ferner ein zusätzlicher Urlaubstag gewährt werden.

Zur Frage einer schon seit längerer Zeit diskutierten möglichen Verbesserung der Lehrerbesoldung (Grund- und Hauptschullehrer) gibt es nichts Neues. Der Gesetzentwurf der SPD mit dem Ziel, die Grund- und Hauptschullehrer künftig in Besoldungsgruppe A13 einzustufen, ist vom Landtag abgelehnt worden. Einen Vorschlag der Landesregierung gibt es bisher nicht.

In Rheinland-Pfalz ist das Tarifergebnis mit seinen linearen Komponenten zeitgleich und systemgerecht auf den Beamtenbereich übertragen worden: zum 1. Januar 2019 eine Erhöhung um 3,2%, zum 1. Juli 2019 eine Erhöhung um 2,0%, zum 1. Januar 2020 eine Erhöhung um 3,2%, zum 1. Juli 2020 eine um 2,0% und zum 1. Januar 2021 eine Erhöhung um 1,4%.

Darüber hinaus werden die Bezüge von Beamten, Richtern und Versorgungsempfängern zum 1. Juli 2019 und zum 1. Juli 2020 jeweils um zusätzliche 2% erhöht. Mit dieser Anpassung soll im bundesweiten Besoldungsvergleich ein Platz „*im verdichteten Mittelfeld*“ erreicht werden. Das sei eine große und bewusste Kraftanstrengung für den Landeshaushalt, um auch für den Beamtenbereich konkurrenzfähige Bedingungen zu bieten und die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in Rheinland-Pfalz zu sichern.

Eine vergleichsweise ungünstigste Regelung zur Übernahme des Tarifergebnisses hat das Saarland gewählt. Hier treten die Besoldungsanpassungen deutlich verspätet in Kraft: die Besoldungsanpassung 2019 in Höhe von 3,2% am 1. August statt am 1. Januar, die Anpassung 2020 in Höhe von 3,2% am 1. Juni statt am 1. Januar, die Anpassung 2021 am 1. April statt am 1. Januar. Daran, in dieser Besoldungsrunde die rote Laterne zu tragen, ändert auch der Umstand nichts, dass die Erhöhung zum 1. April 2021 nicht 1,4% beträgt wie im

Tarifvertrag vorgesehen, sondern um 0,3 % höher als bei den Tarifbeschäftigten ausfällt und somit bei 1,7 % liegt. Dieser einmalige Aufschlag kann den Besoldungsausfall durch die Verschiebung in den drei Jahren in der Summe nicht ausgleichen. So erhalten die saarländischen Beamten allein im Jahr 2019 nur für fünf statt für zwölf Monate eine Besoldungserhöhung. Damit bekommen sie nur rund 41 % der Erhöhung, die in den meisten anderen Ländern gezahlt wird, selbst im Jahr 2021 bleibt die Erhöhung um 25 % hinter der den übrigen Ländern zurück. Immerhin entsteht durch die letzte Erhöhung für die Zukunft eine positive Sockelwirkung.

Zurzeit wird im Saarland ein Konzept für Qualifizierungsmaßnahmen erarbeitet, das zum Ziel hat, die saarländische Verwaltung für die Zukunft attraktiv zu machen. Auch im Saarland will man zudem das Landespersonalvertretungsgesetz überarbeiten. Schwerpunkte der Gesetzesnovelle sollen die Überarbeitung und Erweiterung des Beteiligungskatalogs, außerdem eine Neufassung der Vorschriften zur Letztentscheidung der Einigungsstelle und schließlich die Einführung von Beteiligungsrechten bei Maßnahmen zur weiteren Digitalisierung sein.

In Sachsen wurde ab 1. Januar 2019 die Besoldung für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger um 3,2 % angehoben. Die monatlichen Anwärterbezüge wurden um 50 Euro angehoben.

Ab 1. Januar 2020 werden die Besoldung für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger um weitere 3,2 % angehoben. Die monatlichen Anwärterbezüge werden um weitere 50 Euro angehoben, ab 1. Januar 2021 wird die Besoldung für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger um weitere 1,4 % angehoben.

Im Übrigen ist in Sachsen am 1. September 2019 ein neuer Landtag gewählt worden. Aktuell zeichnet sich hier eine Koalition aus CDU, SPD und Grünen ab. Bis Ende des Jahres soll ein Koalitionsvertrag vorliegen. Welche Politik die künftige Landesregierung im Bereich des Beamten- und des Besoldungs- bzw. Versorgungsrechts betreiben wird, lässt sich aktuell nicht seriös einschätzen.

In Sachsen-Anhalt hat der Landtag am 29. August 2019 das Landesbesoldungs- und -versorgungsan-

passungsgesetz 2019/2020/2021 verabschiedet. Ziel ist die Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge für die Beamten und Richter an die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse durch die zeit- und inhaltsgleiche (systemgerechte) Übernahme des Tarifabschlusses für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L) vom 2. März 2019.

Danach stiegen bzw. steigen die Dienst- und Versorgungsbezüge der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger zum 1. Januar 2019 und zum 1. Januar 2020 jeweils um 3,2 % und zum 1. Januar 2021 um weitere 1,4 %. Die Anwärtergrundbeträge wurden zum 1. Januar 2019 und werden zum 1. Januar 2020 um jeweils 50 Euro erhöht.

Mit Blick auf den Mangel an Fachkräften hat der Landtag am 22. November 2018 das Zweite Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften beschlossen, das am 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist. Für Beamte, die den Beginn ihres Ruhestandes über die gesetzliche Altersgrenze hinausschieben, kann nach dem Gesetz ein Zuschlag von 10 % ihres Grundgehalts gezahlt werden. Ein Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand ist bis zu einer Dauer von insgesamt drei Jahren möglich.

Ferner ist vorgesehen, auch die Tätigkeit von Ruhestandsbeamten im öffentlichen Dienst attraktiver zu gestalten. Zu diesem Zweck wurde die Hinzuverdienstgrenze angehoben. Künftig soll einem Ruhestandsbeamten im Falle einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst neben seiner Beamtenversorgung ein Hinzuverdienst möglich sein, mit dem er insgesamt bis zu 120 % seiner Ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bekommt.

Aktuelle Bestrebungen, die Ämter der Grundschullehrer von A 12 nach A 13 zu heben, gibt es weiterhin nicht. Das gilt zunächst bis zum Ende der laufenden Legislaturperiode. Die Unterschiede in den Lehrinhalten rechtfertigen nach Ansicht Sachsen-Anhalts weiterhin eine Bewertung der Ämter der Grundschullehrer nach A 12. Im Übrigen sind die landesrechtlichen Studienanforderungen für Grundschullehrer im Vergleich zu Lehrern an weiterführenden Schulen bisher nicht angeglichen worden. In Sachsen-Anhalt geht man zwar davon aus, dass auf längere Sicht aber auch dort eine Anhebung der Besoldung der Grundschullehrer von Besoldungsgruppe A 12 nach A 13 gefordert werde.

Aus Schleswig-Holstein ist zu berichten, dass das Gesetz zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung 2019-2021 vorsieht, dass die Bezüge zum 1. Januar 2019 rückwirkend um 3,01 %, zum 1. Januar 2020 um weitere 3,12 % und zum 1. Januar 2021 um noch einmal 1,29 % angehoben werden. Damit werden lediglich die rein linearen Komponenten der Tarifeinigung beim TV-L auf die Beamten übertragen. Ferner wurde eine nicht tabellenwirksame Einmalzahlung in Höhe von 100 Euro zum 1. Oktober 2019 gewährt.

Der *strukturelle Teil* der Tarifierhöhung (also insbesondere die Einmalzahlungen aus dem Tarifvertrag) soll dann in einer *Besoldungsstrukturreform* berücksichtigt werden. Am 13. Juni 2019 hat das Finanzministerium die Eckpunkte zur geplanten Reform der Besoldungsstruktur vorgestellt. Danach soll die Besoldungserhöhung in vier Schritten über die künftigen Tarifabschlüsse hinaus erfolgen, und zwar in den Jahren 2021 und 2022 um je 0,2 zusätzliche Prozentpunkte und in den Jahren 2023 und 2024 um je 0,3 Prozentpunkte. Für das Jahr 2020 ist zudem eine Einmalzahlung von 100 Euro (Anwärter: 50 Euro) vorgesehen.

Beamte in den Besoldungsgruppen A2, A3 und A4 sollen in die Besoldungsgruppe A5 überführt werden. Das bedeutet faktisch eine Beseitigung des einfachen Dienstes.

Der Freistaat Thüringen hat das Tarifiergebnis vom 2. März 2019 *zeitgleich und systemgerecht* auf die Beamten und Versorgungsempfänger übertragen. Das Thüringer Gesetz zur Anpassung der Besoldung und der Versorgung in den Jahren 2019 bis 2021 ist inzwischen vom Landtag verabschiedet. Das Gesetz sieht vor, dass Thüringens Beamte mit den Tarifbeschäftigten *gleichziehen*. Die Beamtenbezüge stiegen bzw. steigen dazu rückwirkend zum 1. Januar 2019 um 3,2 %, zum 1. Januar 2020 um weitere 3,2 % und zum 1. Januar 2021 noch einmal um 1,4 %. Mindestbeträge sind nicht vorgesehen.

Für die Lehrer an sog. Regelschulen, die bisher in Besoldungsgruppe A12 eingruppiert gewesen sind, ist eine Besoldungsverbesserung vorgesehen. Diese Lehrer sollen zunächst eine ruhegehaltfähige Zulage in Höhe von 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen den Besoldungsgruppen A12 und A13 als Amtszulage erhalten; ab dem Jahr 2020 will man sie nach A13 höher

stufen. Im Gymnasialbereich werden die funktionslose Beförderungsamt A14 und die Funktionsstellen abgeschafft, was die Beförderungsaussichten für Gymnasiallehrer spürbar verschlechtert. Künftig wird es an jedem Gymnasium nur noch ganz wenige A14-Stellen geben, zumeist nur zwei bis drei, und die nur für bestimmte Funktionen. Das Ergebnis der Besoldungsänderungen für Lehrer ist, dass ab 2020 alle Lehrer gleich welcher Schulart einheitlich in A13 sind. Da für die Gymnasiallehrer sogar die meisten Beförderungsmöglichkeiten nach A14 und höher entfallen, wird dieser Personenkreis besonders benachteiligt.

Für den Bundesbereich ist in diesem Jahr der im vergangenen Jahr bereits beschlossene zweite Anpassungsschritt der Besoldungsrunde 2018, 2019, 2020 in Kraft getreten. Das bedeutet, dass die Bezüge zum 1. April 2019 um 3,09 % gestiegen sind; ein Abzug von 0,2 % für die Versorgungsrücklage hat diesmal nicht stattgefunden. Der dritte Erhöhungsschritt um weitere 1,06 % wird zum 1. März 2020 erfolgen.

Im Übrigen ist ein Besoldungsstruktur-Modernisierungs-Gesetz (BesStrModG) am 24. Oktober 2019 verabschiedet worden. Das Gesetz sieht unter anderem strukturelle Verbesserungen und Erhöhungen von Stellenzulagen, Verbesserungen im Bundeswehrbereich, die Stärkung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes für Anwärter und die Übertragung rentenrechtlicher Regelungen zur Anerkennung von Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder in das Beamtenversorgungsrecht vor, u. a. auch eine Erhöhung der Polizeizulage, eine Umgestaltung der BKA-Zulage zu einer Stellenzulage bei gleichzeitiger Erhöhung, die Erhöhung der Sicherheitszulage für die Nachrichtendienste und der Zulage für das BSI, eine gestaffelte Erhöhung der Ministerialzulage und eine Erhöhung der Tagessätze des Auslandsverwendungszuschlags vor. Die Besoldungsgruppe A2 wurde gestrichen.

Mit dem Gesetz sollen in erster Linie 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 (z. B. IT-Kräfte).

Die ursprünglich vorgesehene Erhöhung des Familienzuschlags für das erste und das zweite Kind bei

gleichzeitiger Halbierung des Verheiratetenzuschlags ist in dem Gesetz nicht mehr enthalten. Die Reform des Familienzuschlags soll nun in einem separaten Verfahren auf Basis der Debatte zum BesStMG zeitnah fortentwickelt werden.

Auch der Bund will in nächster Zeit das Personalvertretungsgesetz (BPersVG) überarbeiten. Ein Schwerpunkt der Überarbeitung wird darin bestehen, zahlreiche Gerichtsentscheidungen der letzten Jahre, mit denen das Personalvertretungsrecht an etlichen Stellen Präzisierungen erfahren hat, in das Gesetz einzuarbeiten. In welchem Umfang auch Mitbestimmungsstatbestände unter Umständen ausgeweitet werden sollen, bedarf noch einer eingehender Prüfung und der Abstimmung mit den Gewerkschaften.

Des Weiteren wird entsprechend dem Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom März 2018 geprüft, welche Möglichkeiten es gibt, für das Arbeitszeitrecht Verbesserungen zu erreichen. In diesem Zusammenhang ist unter anderem daran gedacht, den Aufbau von Arbeitszeitkonten zu erleichtern und zu erweitern.

Sieht man sich die Einzelpunkte an, so steckt vermutlich hinter jedem Einzelthema eine Verbesserung für die von der Regelung erfassten Beamtinnen und Beamten. Die hoch gegriffene Bezeichnung des Gesetzes spiegelt sich in diesen Detailinhalten jedoch nicht wider.

AhD-Forum am 18. Juni 2019 in Berlin

Das AhD-Forum stand 2019 unter dem Titel „Die politische Neutralitätspflicht des Beamten“.

Der Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes (AhD), Dr. Horst Günther Klitzing, umriss zu Beginn der Veranstaltung das Thema des Forums. In dem Jahr, in dem das Grundgesetz 70 Jahre alt geworden ist, sei es der AhD wichtig, ein beamtenrechtliches Thema zum Gegenstand ihres Forums zu machen, das einen Bezug zu diesem Grundgesetz hat. Das Berufsbeamtentum als Institution zur Gewährleistung einer geordneten und funktionsfähigen Verwaltung in der Bundesrepublik Deutschland sei im Grundgesetz ausdrücklich erwähnt und damit verfassungsrechtlich verankert.

Nach Artikel 33 Abs. 5 GG stünden die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums und damit die wesentlichen beamtenrechtlichen Grund- und Strukturprinzipien unter verfassungsrechtlichem Schutz. Das habe gute Gründe. Das Recht habe Vorrang gegenüber der Politik. Die Verwaltung sei dem Recht verpflichtet. Sie habe das geltende Recht anzuwenden und müsse stets unparteiisch handeln. Kernelemente für den Beamten seien daher seine Pflicht zur politischen Neutralität, andererseits aber auch seine Loyalität gegenüber der politischen Führung. Was die

Pflicht zur politischen Neutralität im Einzelnen bedeute, sei nicht immer unumstritten. Die verschiedenen Aspekte dieser Neutralitätspflicht näher zu beleuchten, habe sich die AhD mit dieser Veranstaltung daher zum Ziel gesetzt.

Anschließend knüpfte Professor Dr. Josef Franz Lindner in seinem Einführungsvortrag an öffentlich kritische Äußerungen des früheren Präsidenten des Bundesamtes für Verfassungsschutz zur Bundesregierung an. „Die Folgen sind bekannt“, stellte er fest. Hinter dem Einzelfall stecke das grundsätzliche Problem, inwieweit sich Beamte öffentlich politisch äußern und betätigen dürfen. Diese grundsätzliche Frage an der Schnittstelle von Beamtenrecht und Verfassungsrecht firmiere häufig unter dem Begriff der politischen Neutralitätspflicht des Beamten als Grundsatz des Berufsbeamtentums unmittelbar aus Art. 33 Abs. 5 GG, wonach Beamtinnen und Beamte dem ganzen Volk dienen, nicht einer Partei. Sie haben ihre Aufgaben unparteiisch und gerecht zu erfüllen und ihr Amt zum Wohl der Allgemeinheit zu führen. Bei politischer Betätigung hätten sie diejenige Mäßigung und Zurückhaltung zu wahren, die sich aus ihrer Stellung gegen-

über der Allgemeinheit und aus der Rücksicht auf die Pflichten ihres Amtes ergibt.

Politische Neutralität des Beamten bedeutet nicht, dass er sich nicht politisch oder parteipolitisch äußern oder betätigen dürfte. Der Beamte gebe seine Meinungsäußerungsfreiheit mit der Aushändigung der Ernennungsurkunde nicht ab. Er dürfe sich zu politischen und parteipolitischen Sachverhalten jedenfalls dann äußern, wenn er dies nicht in seiner Funktion als Beamter, sondern als Bürger tut.

Nicht selten sei schwer abzugrenzen, ob die Äußerung eines Beamten ihm als Beamtem oder als Privatperson zuzurechnen ist, insbesondere bei Spitzenbeamten wie etwa bei Staatssekretären, Ministerialdirektoren oder Leitern von Bundesoberbehörden.

Ein Staatssekretär, der bei Anne Will in der Talkrunde sitzt, sitzte dort selbstverständlich nicht nur als private Person, sondern in seiner Funktion als Staatssekretär, als Beamter, als Repräsentant des politischen Apparats. Wenn sich der Leiter einer Bundesoberbehörde in der Öffentlichkeit äußert, tue er dies eben nicht als Privatperson, sondern als Beamter in seiner jeweiligen Funktion.

Wie geht nun das Beamtenrecht mit dieser Doppelrolle des Beamten um? Es spalte den Menschen, den *homo politicus*, der hinter jedem Beamten *steckt*, in zwei Rollen auf: in die Rolle des Beamten, also des Amtswalters, sowie in die Rolle des Bürgers, des *citoyen*.

Als Beamter habe er unparteilich und unparteiisch, politisch neutral, loyal und verfassungstreu zu handeln und sich dementsprechend öffentlich zu äußern und zu gerieren.

Als Bürger unterliege er diesen Pflichten zwar nicht. Das Beamtenrecht gehe aber – rollensoziologisch korrekt – davon aus, dass der Beamte auch als Bürger seine Rolle als Beamter nicht einfach abstreifen könne. Gerade im öffentlichen Auftreten komme der Beamte in der medialen Wahrnehmung eben zumindest auch als Beamter *rüber*.

Daraus ziehe die Mäßigungs- und Zurückhaltungspflicht Konsequenzen. Sie lasse es nicht zu, dass sich ein Beamter in seiner Rolle als Bürger in der Öffent-

lichkeit unbeschränkt politisch oder parteipolitisch mit der Begründung äußern dürfe, er tue dies als Privatperson. Der Beamte hinter der Privatperson lasse sich nun mal nicht wegzaubern. Deshalb habe er sich auch als Bürger politisch zu mäßigen.

Mäßigungspflicht und Unparteilichkeit, Loyalität und Verfassungstreue bildeten somit zusammen die politische Neutralitätspflicht. Diese lasse sich zu drei konkreteren Pflichten ausdifferenzieren: Zunächst dürfe der Beamte sein Amt für die politische Auseinandersetzung nicht *missbrauchen* oder es im politischen Diskurs strategisch einsetzen.

Betätigt sich der Beamte politisch, so dürfe er seiner politischen Meinungsäußerung nicht durch Bezugnahme auf sein Amt besondere Autorität oder Überzeugungskraft verleihen wollen. Das Amt selbst müsse neutral bleiben.

Er dürfe die politischen Grundlinien seines Dienstherrn nicht in Frage stellen, da er nicht den Eindruck der Illoyalität erwecken dürfe. Und selbstredend dürfe er auch nicht den Eindruck erwecken, er stehe nicht hinter der Verfassung und den Gesetzen.

Dies bedeute nicht, dass der Beamte nicht Kritik üben dürfe. Er habe diese jedoch in einer Weise zu formulieren, die seiner Stellung als Beamter entspricht: sachlich, zurückhaltend, unparteilich, in der Diktion angemessen und im Ton moderat.

Schließlich habe der Beamte eine Pflicht zur Mäßigung, zur Neutralität in parteipolitischer Hinsicht. Er dürfe nicht als Beamter öffentlich wahrnehmbar zu Gunsten einer bestimmten Partei Stellung nehmen, er dürfe sich insofern nicht in einer Weise verhalten, die an der unparteiischen und unparteilichen Amtsführung Zweifel aufkommen lassen.

Diese Neutralitätspflichten seien immer noch reichlich abstrakt und dürften wohl nicht für alle Beamtengruppen in gleicher Intensität zutreffen. So werde man an den Leiter einer Bundesoberbehörde oder an einen Staatssekretär strengere Anforderungen stellen müssen als an einen Oberamtsrat in einer nachgeordneten Behörde. Man werde an einen verbeamteten Lehrer strengere Anforderungen stellen müssen als etwa an einen Hochschulprofessor.

Zudem müsse man danach unterscheiden, ob ein Beamter im Rahmen seines Amtes typischerweise mit den Medien kommunizieren, also öffentlich werden muss. So gehöre es etwa auch zum Funktionskreis eines Staatssekretärs oder des Leiters einer Bundesoberbehörde, gegenüber der Presse im Rahmen seines Aufgabebereichs Stellung zu nehmen.

Der Behördenchef vertritt die Behörde und deren *Politik* auch gegenüber den Medien und der Öffentlichkeit. Hieraus folge einerseits eine gesteigerte politisch-inhaltliche Mäßigungspflicht im Hinblick auf Loyalität und Verfassungstreue, da die *Außenwirkung* größer ist.

Auf der anderen Seite könne die Repräsentation der Behörde gegenüber den Medien nur erfüllt werden, wenn der Behördenleiter auch inhaltlich etwas sagen darf, auch auf Probleme hinweisen und auch Kritik üben darf – solange diese sachlich und fachlich fundiert ist, im jeweiligen Zuständigkeitsbereich erfolgt und sich in der Diktion, im Stil und im Auftreten in einem dem Amt angemessenen Rahmen hält.

So dürfe es etwa dem Leiter des Bundesamtes für Verfassungsschutz nicht verwehrt sein, zu den sein Amt und dessen Zuständigkeitsbereich betreffenden politischen Aspekten gegenüber der Öffentlichkeit Stellung zu nehmen und dabei auch Kritik beispielsweise an der Bundesregierung zu üben – soweit diese inhaltlich fundiert und sachlich formuliert ist, frei von Polemik gehalten wird und auf die Sache bezogen bleibt.

Pauschalkritik an der politischen Richtung der Bundesregierung oder *seines* Ministers dürfte damit ebenso ausgeschlossen sein wie fachlich nicht vertretbare oder nicht belegte Vermutungen. So wäre es dem Verfassungsschutzpräsidenten etwa unbenommen, aus seiner fachlichen Sicht notwendige zusätzliche Befugnisse für den Verfassungsschutz zu fordern, auch wenn die politische Ebene dies ablehnt.

Bei politischen Beamten müsse man wiederum berücksichtigen, dass bei Verletzung der politischen Mäßigungspflicht ein besonderes Gegenmittel bereit steht, nämlich die Versetzung in den einstweiligen Ruhestand. Von daher könne also ein etwas großzügiger gefasstes politisches Äußerungsrecht durch ein ebenso großzügig gefasstes Entlassungsrecht kompensiert werden.

Wichtig sei es, auch noch eine andere Gruppe von Beamten anzusprechen, nämlich die Lehrerinnen und Lehrer. Lehrer würden zwar in dieser Funktion selten in der Öffentlichkeit oder gegenüber der Presse auftreten. Bei ihnen bestehe jedoch eine andere Besonderheit, die sie aus dem Kreis anderer Beamter heraushebt. Sie hätten einen besonderen pädagogischen Auftrag gegenüber den ihnen anvertrauten Schülern und dementsprechend eine gesteigerte Mäßigungspflicht.

Dies heiße nicht, dass politische Sachverhalte nicht Gegenstand des Unterrichts sein dürften. Sie dürfen es jedoch nur in sachlicher, auf den Lehrplan bezogene Weise sein, ohne dass der Lehrer seine Präferenzen für eine bestimmte parteipolitische Richtung zumindest im Übermaß erkennen lassen dürfe.

Wieder etwas anders liege die Situation bei verbeamteten Hochschullehrern. Auch diese hätten zwar die allgemeinen beamtenrechtlichen Pflichten zur Mäßigung zu beachten. Ihnen komme jedoch – anders als den Lehrern – das Grundrecht der Lehrfreiheit zugute.

Hier zeige sich ein schwieriges Spannungsverhältnis zwischen politischer Mäßigungspflicht einerseits und grundrechtlich geschützter Lehrfreiheit andererseits. In Art. 5 Abs. 3 Satz 2 GG heißt es dazu: „*Die Freiheit der Lehre entbindet nicht der Treue zur Verfassung*“.

Dies bedeute, dass ein Professor auch unter Berufung auf seine Lehrfreiheit nicht die verfassungsrechtlichen Grund- und Wertentscheidungen in Frage stellen darf. Er dürfe sich zwar beispielsweise im kritischen Diskurs eines Seminars auch pointiert und kritisch zu aktuellen politischen und verfassungsrechtlichen Aspekten äußern. Er dürfe jedoch nicht zum Kampf, zur Agitation gegen die freiheitliche Ordnung aufrufen.

Lehre im Sinne des Grundrechts der Lehrfreiheit sei immer nur die wissenschaftliche Lehre, nicht die politische Agitation, nicht einseitige parteipolitische Stellungnahmen, nicht parteipolitisches Dafürhalten außerhalb des wissenschaftlichen Diskurses. Die Lehrfreiheit sei aber kein Feigenblatt für politische und parteipolitische Einseitigkeiten.

Man könne nun noch weitere Beamtengruppen unterscheiden, etwa die Polizeibeamten, die Finanzbeamten, die Soldaten. Eine solche Katalogisierung hätte

zwar durchaus ihren Reiz, dürfe jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass das Mäßigungs- und Neutralitätsgebot, letztlich immer nur im Einzelfall konkretisiert werden kann.

Im Grundsatz sei aber klar, dass sich der Beamte politisch betätigen und Mitglied einer Partei sein darf. In diesem Rahmen dürfe er sich auch zu kontroversen politischen Themen öffentlich äußern, an politischen Veranstaltungen und Versammlungen teilnehmen und sich dabei auch aktiv einbringen. Soweit dabei seine Eigenschaft als Beamter erkennbar oder relevant wird, hat er allerdings der skizzierten politischen Mäßigungspflicht zu genügen.

Er unterliege insbesondere der politischen Treuepflicht als Teil des Neutralitätsgebots, an die das Bundesverfassungsgericht hohe Anforderungen stellt. *„Die politische Treuepflicht fordert mehr als nur eine formal korrekte, im Übrigen uninteressierte, kühle, innerlich distanzierte Haltung gegenüber Staat und Verfassung; sie fordert vom Beamten insbesondere, dass er sich eindeutig von Gruppierungen und Bestrebungen distanziert, die diesen Staat, seine verfassungsmäßigen Organe und die geltende Verfassungsordnung angreifen, bekämpfen oder diffamieren. Vom Beamten wird erwartet, dass er diesen Staat und seine Verfassung als einen hohen positiven Wert anerkennt, für den es sich einzutreten lohnt.“*

Mit der Pflicht zur Verfassungstreue wäre es nicht vereinbar, wenn ein Beamter Mitglied einer vom Bundesverfassungsgericht nach Art. 21 Abs. 2 des Grundgesetzes verbotenen Partei wäre. Aber auch die Mitgliedschaft in einer verfassungsfeindlichen, aber nicht verbotenen Partei, die allerdings von der staatlichen Finanzierung ausgeschlossen werden darf, sei mit dem Beamtenstatus nicht vereinbar.

Am schwierigsten sei die Konstellation zu beurteilen, dass eine Partei zwar möglicherweise, ggf. partiell verfassungsfeindliche Ziele verfolgt, eine diesbezügliche Äußerung des Bundesverfassungsgerichts aber noch nicht vorliegt.

Hier könne man zunächst den Standpunkt vertreten, dass das in Art. 21 Grundgesetz zum Ausdruck kommende Parteienprivileg auch zu Gunsten des Beamten greift. Solange eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts nicht vorliege, dürfe die Mitglied-

schaft in einer solchen Partei nicht als mit dem Beamtenstatus unvereinbar angesehen werden.

Eine solche Sichtweise vermöge allerdings nicht zu überzeugen. Das Grundgesetz kenne zwar ein Parteienprivileg, jedoch kein Beamtenprivileg. Bei der Beurteilung der persönlichen Eignung des Beamten könne auch der Beitritt oder die Zugehörigkeit zu einer politischen Partei erheblich sein, die verfassungsfeindliche Ziele verfolge, unabhängig davon, ob ihre Verfassungswidrigkeit durch Urteil des Bundesverfassungsgerichts festgestellt sei.

Was folgt daraus nun für die aktuell umstrittene Frage der Mitgliedschaft von Beamten in der AfD? Alleine die bloße Mitgliedschaft in dieser Partei wird nicht genügen, dem Beamten die Verfassungstreue abzusprechen.

Umgekehrt zwingt das Fehlen einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts den Dienstherrn nicht, dem Beamten die Verfassungstreue zuzusprechen. Es komme vielmehr alleine auf eine individuelle Prüfung der Verfassungstreue des einzelnen Beamten an.

Die Tatsache, dass die AfD nunmehr vom Bundesamt für Verfassungsschutz als sog. *Prüffall* behandelt wird, genüge alleine ebenfalls noch nicht, die Verfassungstreue des Beamten zu verneinen. Sie sei jedoch hinreichender Anlass, die Verfassungstreue von Beamten, die Mitglied der AfD sind, eigens in den Blick zu nehmen.

Dies gelte umso mehr für Beamte, die Mitglied der Teilvereinigung *Junge Alternative* oder *Der Flügel* sind, die bereits als verfassungsschutzrechtlicher Verdachtsfall eingestuft werden. Dem könne eine Indizwirkung dahingehend zukommen, dass ernstliche Zweifel an der Verfassungstreue des Beamten angebracht sind, die jedenfalls eine besondere Prüfung nahelegen.

Prof. Lindner zog am Ende seines Impulsvortags das Fazit: Die politische Neutralitätspflicht des Beamten ist eine Funktionsbedingung für den demokratischen Rechtsstaat – so wie das Berufsbeamtentum als solches. Staat und Regierung müssen sich darauf verlassen können, dass Beamte verfassungs- und gesetzestreu handeln und sich nicht von parteipolitischen Opportunitätsabwägungen leiten lassen oder gar ihre eigenen

politischen Vorstellungen gegen den Staat wenden. Diese besondere Stabilisierungsfunktion habe das Bundesverfassungsgericht in seiner jüngsten Rechtsprechung zum Beamtenverfassungsrecht in unmissverständlicher Weise zum Ausdruck gebracht – zuletzt in der Entscheidung zum Streikverbot für Beamte.

In der anschließenden Podiumsdiskussion unter der Leitung von Dr. Alexander Voithl wurde das Thema „Die politische Neutralitätspflicht des Beamten“ insbesondere unter den Aspekten des politischen Beamten und der neuen Medien weiter vertieft.

Gerade auch im Bereich der neuen Medien hätten die Neutralitätspflicht und das Mäßigungsgebot ihre uneingeschränkte Berechtigung. Entscheidend komme es darauf an, ob die Äußerung des Beamten seine Beamteneigenschaft oder gar sein konkret wahrgenommenes Amt im sozialen Medium erkennen lasse oder sogar ausdrücklich betont werde oder ob letztlich unklar bleibe, welche Person sich hinter der Äußerung verbirgt, weil nur der Name erwähnt ist, eine amtliche Eigenschaft des Verfassers der Äußerung aber überhaupt nicht erwähnt wird.

Schließlich wird die Frage aufgeworfen, wie sich die Neutralitätspflicht des Beamten auf seine mögliche gewerkschaftliche Arbeit oder seine Mitgliedschaft im Personalrat auswirkt. Hierzu wird darauf verwiesen, dass es im Einzelfall vertretbar erscheinen kann und unter Umständen hingenommen werden muss, dass Gewerkschafts- oder Personalratsmitglieder, die Beamte sind, sich zu bestimmten Fragen, die im Verhältnis zwischen der Dienststelle und ihrer Gewerkschaft oder dem Personalrat umstritten sind, auch etwas pointierter äußern dürfen. Die Grenze des Zulässigen sei aber immer überschritten, wenn zu rechtswidrigen Handlungen aufgerufen wird, so zum Beispiel zu einem Streik von Beamten.

Die politische Neutralitätspflicht bestehe zudem auch für Beamte im Ruhestand im Grundsatz fort, der Maßstab für ihr Verhalten bei entsprechenden Äußerungen sei aber ein nicht so strenger. Hier könne unter Umständen auch die Länge des Zeitraums seit Eintritt in den Ruhestand von Bedeutung sein. Einem Ruhestandsbeamten könne man in der Regel ein bisschen mehr durchgehen lassen als einem aktiven Beamten. Im Einzelfall müsse immer die richtige Balance gefunden werden.

Jahrestagung des dbb beamtenbund und tarifunion

Am 7. und 8. Januar 2019 fand in Köln die diesjährige Jahrestagung des Deutschen Beamtenbundes statt. Sie stand unter dem Motto 100 Jahre Frauenwahlrecht – 70 Jahre Grundgesetz – 30 Jahre Friedliche Revolution: Vereint in Einigkeit und Recht und Freiheit.

Der Bundesvorsitzende des Deutschen Beamtenbundes, Ulrich Silberbach, beklagte ein schwindendes Vertrauen in den Staat und seine Institutionen und forderte umfangreiche Investitionen in den öffentlichen Dienst. Nach Auffassung von Silberbach glaubt man weithin nicht mehr, dass die Regierenden und die Parteien noch in der Lage sind, die Probleme zu lösen. Das sei auch die Folge jahrzehntelangen Sparens und damit *die Rache der schwarzen Null*. Privatisierung und Wettbewerb hätten auf die Qualität staatlicher Leistungen keinen guten Einfluss gehabt. Man brauche ein Sofortprogramm für einen starken und handlungsfähigen Staat. Es sei nicht damit getan, mehr Stellen zu

schaffen; man müsse sie auch mit qualifizierten Kräften besetzen. Um solche zu gewinnen, bedürfe es eines Klimas der Wertschätzung. Dazu gehörten eine anständige Bezahlung, flexible Arbeitszeitmodelle, individuelle Qualifizierungsangebote und verlässliche Karriereperspektiven, sowohl für die Beamten als auch für die Tarifbeschäftigten.

Gestärkt werden müsse auch das Vertrauen gegenüber den Bediensteten. Der Umstand, dass allein die Bundesregierung jedes Jahr Millionen Euro für externe Berater ausbebe, sei ein Schlag ins Gesicht des eigenen Personals.

Der Parlamentarische Staatssekretär Stephan Maier, der für Bundesinnenminister Horst Seehofer an der Tagung teilnahm, würdigte die Leistungen des öffentlichen Dienstes und kündigte verbesserte Arbeitsbedingungen für den Bundesbereich an. Dank seines starken öffentlichen Dienstes sei Deutschland international

geachtet und eine der größten Volkswirtschaften weltweit. Damit das auch künftig so bleibe, müssten die Rahmenbedingungen für den öffentlichen Dienst den wachsenden Anforderungen angepasst werden.

Eine klare Absage erteilte Maier allen Bestrebungen, die Beamten in die gesetzliche Kranken- und Rentenversicherung einzubeziehen. Ein solcher Schritt würde nicht zu den vielfach behaupteten Kosteneinsparungen führen. Im Gegenteil: Die Aufwendungen für die Beiträge zu den genannten Versicherungen würden zu massiven Mehrausgaben führen.

Der Ministerpräsident des Landes Nordrhein-Westfalen, Armin Laschet, vertrat die Auffassung, dass der öffentliche Dienst im Wettbewerb um hochqualifizierte Fachkräfte nur mithalten könne, wenn er ein gutes Einkommen biete. Mit Blick auf die (damals, Anm. d. Red.) anstehende Einkommensrunde im Bereich der Länder warnte Laschet aber zugleich vor überzogenen Erwartungen. Dass die Steuereinnahmen in den kommenden Jahren immer weiter steigen, könne man nicht hoffen.

Als besorgniserregend bezeichnete Laschet die europaskeptische bis feindliche Meinungsmache im Vorfeld der anstehenden Europawahl im Mai. Diese Wahl sei auch für Deutschland eine Schicksalswahl. Dass das europäische Projekt, das unser Land in den vergangenen Jahrzehnten vorangebracht habe, zerstört werde, dürfe nicht geduldet werden.

Laschet beendete seine Ausführungen mit einem klaren Bekenntnis zum Berufsbeamtentum. Das Selbstverständnis der Beamtenschaft sei eine der großen Stärken unseres Staates. Deshalb stehe er leidenschaftlich zur Tradition des Berufsbeamtentums.

In ihrem Vortrag zum Thema „*Demokratie in der digitalen Welt*“ bezeichnete Bundesjustizministerin Katarina Barley die Dynamik besorgniserregend, die von den sozialen Netzwerken ausgehe. Das gelte insbesondere für Falschinformationen, mit denen die Nutzer konfrontiert werden. Man dürfe aber auch die positiven Effekte der Digitalisierung nicht übersehen. Durch die Möglichkeiten, die im Zuge des technologischen Wandels entstünden, könne man auf die Expertise der Bürger leichter und besser zurückgreifen.

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

grundsätzlich positiv ist die Entwicklung, dass man politisch offenbar wieder bereiter ist als in den vergangenen Jahren, Ergebnisse aus Tarifverträgen in die Besoldung zu übernehmen und diesen Weg auch für sachgerecht und angemessen hält. Diese politische Grundeinstellung hatten wir viele Jahre lang in Deutschland und in den Landesregierungen nicht flächendeckend vorgefunden. Herauszuheben ist auch, dass man sich nun sogar bemüht, einen entstandenen Besoldungsrückstand nicht nur nicht größer werden zu lassen, sondern aktiv daran arbeitet, ihn über Besoldungserhöhungen wieder zu verringern, die über das Tarifergebnis hinausgehen.

Aufmerksam beobachten müssen wir die Entwicklung im Bereich der Beihilfe. Hier arbeitet man politisch gezielt und über scheinbar kleine Bausteine daran, die Rahmenverhältnisse für einen Wechsel in eine Bürgerversicherung zu verbessern. Den für uns gefährlichsten Weg geht dabei Baden-Württemberg, da es nicht mit Anreizen arbeitet, wie es immerhin die Länder Hamburg, Brandenburg, Berlin und Bremen tun. Deren Weg arbeitet zwar auch in Richtung Bürgerversicherung, für die betroffenen Personen ist die pauschalierte Beihilfe jedoch entweder eine objektive Verbesserung im Vergleich zu bisher und wer sich rein freiwillig für diesen Weg entscheidet, der schätzt ihn eben für sich persönlich als vorteilhaft ein. Der Baden-Württemberger Weg verschlechtert die Beihilfe auf Kosten der Beamtinnen und Beamten, es fehlt an Freiwilligkeit und an Anreiz auf Seiten der Beamtinnen und Beamten – und das Land spart sich dabei auch noch Geld.

Ich wünsche Ihnen persönlich und im Namen des gesamten Vorstands des bvhd eine schöne Weihnachtszeit, ein frohes Fest und alles Gute, Gesundheit und Erfolg für sich und Ihre Familie im Jahr 2020.

Herzliche Grüße

Ihr



Dr. Wolfgang Bruckmann

Der höhere Verwaltungsdienst in Baden-Württemberg vor der Euphorie?

Die Beamten in Baden-Württemberg haben 2019 und 2020 zeitgleich mit dem Tarifbereich jeweils 3,2 % und für den ersten Teil des Jahres 2021 auch schon mal 1,4 % gesetzlich beschlossenen bekommen. Recht so! Aber das Ziel aus 2016, mit weiteren Boni den Abstand zu Bayern weiter zu verringern, wird klar verfehlt. Die Bayern geben das Gleiche. Darüber hinaus streicht Bayern bei den Eingangsämtern die erste Besoldungsstufe, so dass es dort für die betroffenen jungen Kolleginnen und Kollegen zu einer spürbar verbesserten Eingangsbesoldung kommt.

Mit der 41-Stunden-Woche fördert unser Dienstherr weiterhin die Arbeitslust und vielleicht auch die Arbeitssucht. Baden-Württemberg ist damit auf dem letzten Platz in der Republik. Attraktivität sieht anders aus! Außerdem ist an diesem Punkt daran zu erinnern, dass wir alle in den 90er Jahren durch *Verzicht* auf Tarif- und Besoldungserhöhungen die Absenkung der Arbeitszeit auf 38,5 Stunden pro Woche bereits finanziert haben. Seit ca. 15 Jahren wird uns diese Absenkung zugunsten des Dienstherrn vorenthalten.

Seit 2013 hat das Land für die Anfänger die Beihilfe im Krankheitsfall auf lebenslänglich 50 % fixiert. Das muss für die Pensionszeit und für die Zeit der Ehe, in der der Partner nichts oder wenig verdient, wieder rückgängig gemacht werden. Die Versicherungen sind in der Lage, die Verträge der Betroffenen zu deren Gunsten anzupassen und die Beiträge bei gleichen Leistungen zu senken. Damit wäre nur die Lage wieder hergestellt, die vor der Verschlechterung bestand und der vernünftigerweise kein anderes Bundesland folgte. Auch der Selbstbehalt wurde von anderen Bundesländern gesenkt beziehungsweise sogar wieder abgeschafft. Das wäre doch was! Immerhin ist das Beihilfesystem auch für den Dienstherrn die preiswerteste Lösung der Fürsorge für die Beschäftigten. Daher spricht nichts dafür, diese Verschlechterungen beizubehalten oder gar wie manche grüne Politiker dafür zu streiten, dass Beamte in die gesetzliche Krankenversicherung sollen.

Gern könnte für den Klimaschutz die Bezuschussung der Kosten für das Jobticket deutlich erhöht werden. Private Arbeitgeber zahlen dafür oft mehr als das

Land. Diese zahlen als Betriebskosten z. B. auch erhebliche dreistellige Zuschüsse für die *Unterbringung* der Kinder in teuren Kindertageseinrichtungen. Da ginge noch was, um unsere Mitarbeiter vermehrt im Dienst zu halten.

Das Lebensarbeitszeitkonto ist für manchen Politiker ein Instrument mit dem positive Effekte für das Land erreicht werden sollen. Ich halte es für schwierig die Gestaltung so hinzubekommen, dass die zulässigen Verwaltungsbereiche richtig ausgewählt werden sowie die konkrete Ausgestaltung zu unserer Verwaltungs- und Führungskultur passt. Der Gesamtmenge der Arbeitszeit bleibt immerhin gleich!

Für die Pensionen hat das Land bereits 6,8 Milliarden Euro zurückgelegt. Damit könnten die Pensionen länger als ein Jahr bezahlt werden, da dafür 2018 nur 5 Milliarden Euro benötigt wurden. Da infolge der vermehrten Teilzeitarbeit der durchschnittliche Ruhegehaltssatz der Pensionäre bereits auf 66,4 % gesunken ist, und die Entwicklung sich in diese Richtung fortsetzen wird, scheint mir eine pessimistische Diskussion über die Pensionszahlungen des Landes völlig übertrieben. Verstärkt wird die Entwicklung noch dadurch, dass bereits 49.000 der 107.000 Ruhegehaltsempfänger einen Abschlag für ihre Pension in Kauf nehmen und 2018 dem Land 97 Mio. Euro erspart haben.

Außerdem wird z. B. darüber sinniert,

- wo in Baden-Württemberg kein Ballungsraum ist, um eine Zulage für einen solchen zu definieren,
- was es bedeuten würde, wenn jeder entscheiden dürfte, ob er eine Besoldungserhöhung gegen eine reduzierte Arbeitszeit eintauschen dürfte,
- wie verantwortlich mit Telearbeit im öffentlichen Verwaltungsdienst umzugehen ist
- und wie die elektronische Akte unsere Verwaltungskultur aus den Angeln heben wird – oder sie diese gerade wieder herstellen wird.

Abschließend ist noch zu betonen, dass unser Verband für die Mitglieder da ist. Daher sei an dieser Stelle von folgender Aktivität berichtet. Vor 4 Jahren haben wir für eine kleine Gruppe von Beamten eine

aus unserer Sicht ungerechte Stellenbewertung zur Kenntnis genommen. Daher haben wir uns mehrfach schriftlich und mündlich dafür eingesetzt, dass diese Stellen jeweils um eine Besoldungsgruppe nach A14 und A15 angehoben werden. Nun haben wir im Entwurf des Stellenplans 2020 das Ziel erreicht und sind zuversichtlich, dass dies auch vom Landtag beschlossen wird und die *Sterntaler* anschließend den Kolleginnen und Kollegen *in den Schoß fallen*.

Auch für die Ersten Landesbeamten als Stellvertreter des Landrats in den Landratsämtern hat sich unser jahrzehntelanger Einsatz für die B-Besoldung gelohnt. Neben den Kolleginnen und Kollegen in den großen Landkreisen bekommen nun auch die in den Kreisen mittlerer Größe diese Besoldung.

Darüber hinaus gibt es vom Verband für die Mitglieder über den Beamtenbund den Rechtsschutz in beruflichen Angelegenheiten, der auch von Juristen immer wieder in Anspruch genommen wird.

Daran sieht man, wir leben auch in Baden-Württemberg nicht im Schlaraffenland. Verbesserungen müssen in der Regel mit langem Atem verfolgt werden. Für Euphorie besteht kein Anlass! Im Gegenteil! Die Mitarbeiter tun auch im öffentlichen höheren Dienst gut daran, sich für ihre Interessen zu organisieren und Mitglied unseres Verbandes zu werden. Von alleine kommt nichts!

Bernhard Freisler
Landesvorsitzender

VHBB-Mitgliederversammlung mit Neuwahlen in Bayern

Peter Meyer als 1. Vorsitzender wiedergewählt

Am 24. Oktober 2019 fand die Mitgliederversammlung des VHBB mit Neuwahlen in München statt.

Der 1. Vorsitzende Peter Meyer begrüßte die erschienenen Ehrengäste, darunter die Landtagsabgeordneten Tessa Ganserer und Wolfgang Fackler, der Vorsitzende des Landtagsausschusses für Fragen des öffentlichen Dienstes ist.

Weiterhin begrüßte er den Hauptredner der Veranstaltung, Herrn Ministerialdirektor Dr. Alexander Voitl vom Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat. Vom Bayerischen Beamtenbund kam der stellvertretende Vorsitzende Gerhard Wipijewski, der zugleich der Vorsitzende

der Bayerischen Finanzgewerkschaft ist. Nachdem Herr Meyer die anwesenden Mitglieder und im Besonderen den Ehrenvorsitzenden Dr. Wolfgang Kunert sowie die Ehrenmitglieder Dr. Günter Hilg, und Dr. Wolfgang Wigand begrüßt hatte, bat er die Ehrengäste um Ihre Grußworte.

Nach dem Bericht des 1. Vorsitzenden Peter Meyer, des Kassenleiters Rudolf Rast und der fünf Fachbereichsvorsitzenden wurde der Vorstand neu gewählt. Die Wahl führte Dr. Günter Hilg, Ehrenmitglied des VHBB, durch. Alle Kandidaten wurden einstimmig in ihren Funktionen bestätigt.

Roland Hoffmann
VHBB-Geschäftsstelle

Zukunftspakt für die Berliner Verwaltung

Im Mai 2019 haben der Berliner Senat und der Rat der Bürgermeister in Berlin den *Zukunftspakt Verwaltung* aus der Taufe gehoben. Mit diesem Pakt soll das chronische Steuerungsdefizit in der Verwaltung beseitigt und eine nachhaltige Verbesserung der Qualität der Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger sowie für Unternehmen und Betriebe erreicht werden.

Die Präambel des Zukunftspakts

„Herzstück unseres Zukunftspaktes ist eine veränderte Steuerung. Für die Zusammenarbeit zwischen Senat und Bezirken setzen wir auf kooperative Steuerungsinstrumente, die ein gemeinsames Grundverständnis über die Ziele und ihre Erreichung herstellen. Ressortübergreifende und für beide Seiten verbindliche Zielvereinbarungen werden mittelfristig zum bedeutenden Instrument gesamtstädtischer Verwaltungssteuerung und gesetzlich verankert.“ weckt beim Leser große Erwartungen, die beim Studium der Einzelheiten jedoch schnell wieder enttäuscht werden.

Das eigentliche „Herzstück“ der Reform, die verbesserte Steuerung der Verwaltung, wird jedoch nur in zwei der insgesamt 27 Reformprojekte behandelt. Zwar ist es grundsätzlich sicher hilfreich, dass sich der Senat und die Bezirke, beispielsweise auch durch *Zielvereinbarungen* besser abstimmen, die Arbeit von Ordnungsämtern neu ordnen und den Bürgern einen besseren zeitnahen Service in Aussicht stellen. Jedoch zeigt sich bei genauem Studium des Zukunftspakts, dass die zentralen strukturellen Probleme der Berliner Verwaltung zwar zum Teil erkannt, aber wieder einmal weitgehend ungelöst bleiben.

Der Verband Berliner Verwaltungsjuristen hat wiederholt darauf hingewiesen, dass die Grundlage jeder effektiven Verwaltungsreform eine klare und eindeutige Abgrenzung von gesamtstädtischen, insbesondere ministeriellen Steuerungsaufgaben und den bezirklichen Aufgaben sein muss. Eindeutige Verantwortlichkeiten sind zu schaffen, Doppelzuständigkeiten müssen abgeschafft werden. Zugleich bedarf es einer konsequenten Aufgabenkritik, um ineffiziente und verzichtbare Verwaltungsprozesse auf allen Ebenen der Verwaltung zu identifizieren.

Die im Zuge der Verwaltungsreform der neunziger Jahre weitgehend abgeschaffte Fachaufsicht des Senats über die Bezirke sollte wieder eingeführt werden. Denn nur so kann die gleichartige und ordnungsgemäße Erledigung der Aufgaben und die zweckentsprechende Handhabung des Verwaltungsermessens in den politisch sehr heterogenen Bezirksverwaltungen wirksam gewährleistet werden. Daher ist es völlig unverständlich, dass besonders die Senatsverwaltungen eine Fachaufsicht und die damit verbundene Verantwortung für die Steuerung nicht wollen.

Für die Bezirksverwaltungen ist eine vom Abgeordnetenhaus festgelegte und verbindliche einheitliche Struktur der Bezirksämter, ihrer Abteilungen und Fachbereiche (Ämter) unverzichtbar. Diese Struktur muss sich ebenso in den Aufgabenzuschnitten der Ausschüsse der Bezirksverordnetenversammlungen widerspiegeln, um klare Zuordnungen und Verantwortlichkeiten zu schaffen. Auf diese Weise könnten klare Zuständigkeiten sichergestellt, aber auch das hohe Interesse der Stadtgesellschaft an einer in ganz Berlin einheitlichen und transparenten Verwaltungsstruktur berücksichtigt werden. Die im Zukunftspakt vorgesehene Schaffung der Position eines weiteren Stadtrats ist insoweit nur nachrangig.

Die weitergehende Frage, ob die heutigen Bezirksämter mit ihrem Kollegialprinzip noch zeitgemäß sind oder ob das Hamburger Modell mit einem vom dortigen Senat zu bestätigenden Bezirksamtsleiter oder ein direkt gewählter Bezirksbürgermeister eine effizientere Bezirksverwaltung gewährleisten, lässt sich ohne vertiefte Auseinandersetzung mit diesen Fragen an dieser Stelle nicht beantworten. Sicher ist jedoch, dass die im bundesweiten Vergleich extrem geringen Anforderungen an die Qualifikation der Berliner Bezirksamtsmitglieder angesichts der Komplexität der Aufgaben und den Herausforderungen dieser Stadt mit dem Wunsch nach einer leistungsfähigen und effizienten Bezirksverwaltung und einem erfolgreichen Stadtmanagement nicht zu vereinbaren sind.

Schließlich ist jede Verwaltung nur so gut wie die Menschen, die für sie unter manchmal widrigen Bedingungen arbeiten. Ihre Qualifikation, Einsatzbereit-

schaft und Motivation sind zentrale Grundlagen eines funktionsfähigen Verwaltungsapparats. Der Senat von Berlin hat dies über Jahre hinweg ignoriert. So zählen die Berliner Beamten noch immer zu den sehr schlecht bezahlten Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Deutschland. Der trotz sprudelnder Steuereinnahmen marode Zustand vieler Dienstgebäude wirkt gleichfalls wenig motivierend. Auch insoweit besteht daher dringend Nachbesserungsbedarf. Ansonsten verspielt der Senat die Chance, junge und leistungsfähige Nachwuchskräfte zu gewinnen, ohne deren Qualifikation, Arbeit und Engagement die Strukturreform der Berliner Verwaltung nur Stückwerk bliebe.

Wolfgang Hurnik
Mitglied des Vorstands



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

Aktuelles aus Schleswig-Holstein

In der zweiten Jahreshälfte 2019 haben die Vorschläge der Landesregierung zur Besoldungsstrukturreform die Diskussion bestimmt. Diese Reform sieht unter anderem vor, in vier Teilschritten von 2021 an die allgemeine Besoldung um 1 % zu erhöhen. Daneben ist aber eine erhebliche Steigerung der ersten vier Eingangsstufen aller Besoldungsgruppen vorgesehen. Für 2020 sollen die aktiven Beamten eine Einmalzahlung von 100 Euro erhalten. Der Verband bewertet diese Vorschläge aus der Sicht des höheren Dienstes wie folgt: Begrüßt wird die erhebliche Steigerung der Eingangsstufen, um den Einstellungswettbewerb um die besten Kräfte bestehen zu können. Vor dem Hintergrund des seit 12 Jahren andauernden Verzichts auf fast 5 % der Bezüge wegen der Streichung des sogenannten Weihnachtsgeldes ist die Erhöhung um 1 % bis 2024 für die Masse der Kolleginnen und Kollegen zum einen zu gering und zum anderen zu spät. Schließlich hatte das Land bei Streichung der Sonderzuwendung im Jahre 2007 versprochen, dass man zum Weihnachtsgeld zurückkehre, wenn die Finanzlage besser sei. Außerdem waren in den letzten Jahren durch Äußerungen der Landesregierung Hoffnungen geweckt worden, die nicht annähernd erfüllt wurden. Völlig unverständlich erscheint vor diesem Hintergrund, dass weder die Gesetzesbegründung noch die Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung das Stichwort Weihnachtsgeld erwähnt. Wie die zögerliche Haltung des Landes sich auswirkt zeigt der Besoldungsvergleich des Berliner Verbandes in diesem Heft. Für 2020 rutscht Schleswig-Holstein im Länderranking weiter nach hinten. In Abwandlung des dortigen Beispielfalles belegt ein Schleswig-Holsteinischer A14-Beamter ohne Kinder den vorletzten Platz im Länderranking. Aus Sicht des Verbandes muss eine Strukturverbesserung schon 2020 beginnen und einen größeren Umfang haben. In jedem Falle sollte Schleswig-Holstein dem Beispiel anderer Länder folgen und die berechtigten Ansprüche der Beamtinnen und Beamten auf Kompensation der Streichung des Weihnachtsgeldes durch die Aufnahme in die Besoldungstabellen entsprechen. Bedenklich erscheint auch, dass die Einmalzahlung von 100 Euro nur den aktiven Beamten gewährt wird. Hier deutet sich der Versuch der Entkoppelung von Besoldung und Versorgung an. Der Boden hierfür wird durch immer

wiederkehrende Berichte über steigende Pensionslasten und die angeblich zu hohen Pensionen bereitet.

Apropos Vergleich Rente und Pension: Wenn man nicht Äpfel und Birnen vergleichen will, muss man einzelne Berufsgruppen in vergleichbaren Unternehmen betrachten. Hier gibt eine umfassende Untersuchung der Landesregierung Baden-Württemberg aus 2011 einen interessanten Einblick (Landtagsdrucksache 15/332 und 15/526). Dort hat man ein Vergleichsunternehmen gefunden, das mit dem Land vergleichbar ist und Beschäftigte der gleichen Berufsgruppe mit durchschnittlichem Werdegang und entsprechendem Qualifikationsniveau verglichen. Das Ergebnis war eindeutig: Bei der Höhe der Alterssicherung bestehen nur sehr geringe Unterschiede, und diese zudem überwiegend zu Gunsten der freien Wirtschaft.

In den vergangenen Jahren hat sich der Verband sehr intensiv um die Frage der Dienstpostenbewertung in den Ministerien gekümmert. Hier drohten durch sehr schematische Regelungen unsachgemäße Ergebnisse. Auch durch unser ständiges Nachhaken ist jetzt eine flexible Regelung getroffen worden, die die Attraktivität für einen Dienst in den Ministerien durch entsprechende Karriereaussichten wahrt.

Bei verbandsinternen Veranstaltungen haben wir uns aus Anlass der Mitgliederversammlung 2019 vom Leiter der Abteilung Reaktorsicherheit und Strahlenschutz im Umweltministerium, Herrn Ministerialdirigent Dr. Dr. Jan Backmann, über den Atomausstieg in Schleswig-Holstein unterrichten lassen. Es war ein interessanter Vortrag über die Problematik des Rückbaus der Atomkraftwerke und der Lagerung radioaktiver Materialien. – Aus Anlass unserer Jahresveranstaltung hat uns dieses Jahr unserer ehemalige Vorsitzende, Frau Staatssekretärin a.D. Manuela Söller-Winkler, interessante Einblicke in das Regierungs- und Verwaltungssystem der Ukraine vermittelt. Sie ist seit mehr als zwei Jahren im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit in der Ukraine als Beraterin tätig.

Claus Asmussen
Vorsitzender

AhD - PRESSE - INFO



Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst (AhD)
 53173 Bonn, Rheinallee 18 - 20
 Vorsitzender: Dr. Horst Günther Klitzing
 Geschäftsführer: Peter Christensen, Rechtsanwalt
 Tel.: 0228 / 902 6666 Fax: 0228 / 902 6680
 Internet: www.hoehererdienst.de
 E-Mail: ahd@hoehererdienst.de

Bonn, 30. September 2019

Presseerklärung der AhD

Hände weg von Beihilfe und privater Krankenversicherung!

Zu der immer wieder aufflammenden Forderung nach Einführung einer „Bürgerversicherung“ **erklärt die AhD: Hände weg von Beihilfe und privater Krankenversicherung!** Das System aus Beihilfe und privater Krankenversicherung habe sich bewährt und dürfe nicht zerstört werden, **so der Vorsitzende, Horst Günther Klitzing.**

Die Forderung nach Einführung einer „Bürgerversicherung“ (Einheits-Krankenversicherung für alle) wird stets damit begründet, die „Zwei-Klassen-Medizin“ müsse abgeschafft und Gleichheit für alle hergestellt werden.

Inzwischen haben mehrere Länder - von der Öffentlichkeit weitgehend unbemerkt - erste Schritte in Richtung „Bürgerversicherung“ getan. Dabei geht es zunächst nur um den - bisher kleinen - Kreis von Beamten, die freiwillig Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung sind, weil das in ihrem Fall günstiger ist. Ihnen soll künftig die Hälfte ihrer Basis-Absicherung bei der gesetzlichen Krankenversicherung vom Dienstherrn erstattet werden.

Auf längere Sicht wird damit aber das Ziel verfolgt, das System aus Beihilfe und privater Krankenversicherung zu beseitigen. Der Anteil der Beamten, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung sind, soll sich nach und nach deutlich vergrößern, um dann sagen zu können, die Entwicklung zeige, dass die gesetzliche Krankenversicherung auf immer mehr Zustimmung stoße, das Beihilfemodell keine Zukunft mehr habe und nur durch eine allgemeine „Bürgerversicherung“ ersetzt werden könne.

Mit der „Bürgerversicherung“ würde das im Gegensatz zur gesetzlichen Krankenversicherung gut funktionierende System von Beihilfe und privater Krankenversicherung zerschlagen. Die gravierenden Nachteile, unter denen die gesetzlich Versicherten gegenwärtig zu leiden haben (Stichwort: Budgetierung), würden verfestigt und die bisher privat Versicherten mit erfassen. Deren Situation würde sich verschlechtern, ohne dass sich für die gesetzlich Versicherten irgendetwas verbesserte.

Die zwangsweise Einbeziehung der Beamten in die gesetzliche Krankenversicherung wäre zudem ein Eingriff in das bewährte Gefüge des Berufsbeamtentums, das die Funktionsfähigkeit des Staates sichern und aufrechterhalten soll. Dazu braucht man qualifiziertes Personal. Um das zu gewinnen, müssen die bewährten Elemente des Berufsbeamtentums, zu denen auch die Beihilfe gehört, erhalten bleiben. Mit diesen Elementen hat man bisher erfolgreich um neue Beamte geworben. Würde man durch Abschaffung der Beihilfe einen wesentlichen Baustein aus diesem Gefüge herausbrechen, würde der Beamtenstatus an Attraktivität und Zuspruch verlieren. Nachwuchsprobleme, die es jetzt schon gibt, würden sich verschärfen.

Die Phase der Umstellung auf das System einer „Bürgerversicherung“ würde mehrere Jahrzehnte in Anspruch nehmen und während dieser Zeit horrenden Kosten verursachen. Den privaten Krankenversicherungen würde nach und nach die wirtschaftliche Grundlage entzogen, weil die Anzahl der dort Versicherten immer geringer und das Durchschnittsalter der verbleibenden Versicherten immer höher würde. Die Folge wäre, dass die Behandlungskosten pro Kopf deutlich anstiegen und schließlich aus den Beiträgen nicht mehr finanziert werden könnten. Die Kosten, die die öffentliche Hand aufbringen müsste, wären immens.

Es spräche daher alles gegen eine „Bürgerversicherung“, so Klitzing. Gefordert werde sie aus rein ideologischen Gründen.

Die Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst (AhD) ist ein Zusammenschluss der rund 125.000 Mitglieder der nachgenannten Verbände:

Deutscher Philologenverband e.V. (DPHV), Deutscher Hochschulverband (DHV), Bundesverband der Verwaltungsbeamten des höheren Dienstes in der Bundesrepublik Deutschland e.V. (BVHD), Verein Deutscher Bibliothekare e.V. (VDB), 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)



Bundesweiter Besoldungsvergleich 2020 - Rangfolge der Länder bei der Bezahlung -

In der längerfristigen Berufsperspektive der Verwaltungsjuristen liegen Bayern, Baden-Württemberg, der Bund, Hessen und Nordrhein-Westfalen mit einem Vorsprung von 647, 524, 456, 447 und 346 Euro monatlich vor dem Saarland an der Spitze.

Bei den Berufsanfängern ist Bayern mit 845 Euro monatlich vorn, gefolgt von Baden-Württemberg mit 538 Euro, dem Bund mit 372 Euro, Bremen mit 340 Euro und Nordrhein-Westfalen mit 316 Euro monatlich vor dem letztplatzierten Mecklenburg-Vorpommern.

Für 2020 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 1.2020	845	1	Bayern 1.2020	647
2	Baden-Württemberg 1.2020	538	2	Baden-Württemberg 1.2019	524
3	Bund 3.2020	372	3	Bund 3.2020	456
4	Bremen 1.2020	340	4	Hessen 2.2020	447
5	Nordrhein-Westfalen 1.2020	316	5	Nordrhein-Westfalen 1.2020	346
6	Hamburg 1.2020	309	6	Sachsen 1.2020	344
7	Hessen 2.2020	268	7	Rheinland-Pfalz 1./7.2020	268
8	Brandenburg 1.2020	237	8	Sachsen-Anhalt 1.2020	259
9	Thüringen 1.2020	222	9	Bremen 1.2020	243
10	Berlin 2.2020	177	10	Berlin 2.2020	213
11	Sachsen-Anhalt 1.2020	137	11	Thüringen 1.2020	194
12	Sachsen 1.2020	93	12	Niedersachsen 3.2020	144
13	Niedersachsen 3.2020	90	13	Schleswig-Holstein 1.2020	142
14	Schleswig-Holstein 1.2020	53	14	Mecklenburg-Vorpommern 1.2020	138
15	Saarland 6.2020	52	15	Hamburg 1.2020	129
16	Rheinland-Pfalz 1./7.2020	23	16	Brandenburg 1.2020	122
17	Mecklenburg-Vorpommern 1.2020	---	17	Saarland 6.2020	---

Die Bezüge der Berufsanfänger im Land Berlin betragen im Verhältnis zum Durchschnitt der anderen Bundesländer monatlich weniger als -58 Euro und damit -1,35% weniger. Bei den bereits länger Tätigen sind es -50 Euro monatlich und damit -0,89% weniger.

Zusammenstellung: Andreas Schmidt von Puskás 30.10.2019



VERBAND BERLINER VERWALTUNGSJURISTEN e. V.
14167 Berlin Hampsteadstraße 38

www.berliner-verwaltungsjuristen.de
info@berliner-verwaltungsjuristen.de

Besoldungsvergleich 2020

Stand: 30. Oktober 2019

BUND Besoldung der Bundesbeamten

1. März bis 31. August 2020

.+1,06%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 1	4.457,62 €	-	-	53.491,44 €	3
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 4	5.442,81 €	404,66 €	-	70.169,64 €	3

BW Besoldung der Beamten Baden-Württembergs

1. Januar bis 31. Dezember 2020

.+3,2 %

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 5	4.523,76 €	100,13 €	-	55.486,68 €	2
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 8	5.496,74 €	418,74 €	-	70.985,76 €	2

BY Besoldung der bayerischen Beamten

1. Januar bis 31. Dezember 2020

.+3,2%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Strukturzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 4	4.579,86 €	97,08 €	3.040,01 €	59.163,29 €	1
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	5.329,46 €	389,02 €	3.843,17 €	72.464,93 €	1

BE Besoldung der Beamten Berlins

1. Februar bis 31. Dezember 2020

.+4,3%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 1	4.090,78 €	96,37 €	900,00 €	51.145,80 €	10
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 4	5.142,90 €	386,14 €	900,00 €	67.248,48 €	10

BB Besoldung der brandenburgischen Beamten

 1. Januar bis 31. Dezember 2020
 . +3,7%. + 200 Euro im November 2020

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzuschlag jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 4	4.210,29 €	95,82 €	200,00 €	51.873,32 €	8
					Einmalzahlung im November	
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	5.166,94 €	330,10 €	200,00 €	66.164,48 €	16
					Einmalzahlung im November	

HB Besoldung der Beamten Bremens

 1. Januar bis 31. Dezember 2020
 .3,2%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 5	4.328,05 €	96,96 €	-	53.100,12 €	4
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 8	5.246,24 €	388,64 €	-	67.618,56 €	9

HH Besoldung der Beamten Hamburgs

 1. Januar bis 31. Dezember 2020
 3,20%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 1	4.299,48 €	94,71 €	-	52.730,28 €	6
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 4	5.140,88 €	379,48 €	-	66.244,32 €	15

HE Besoldung der hessischen Beamten

 1. Februar bis 31. Dezember 2020
 3,20%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 1	4.259,23 €	93,99 €	-	52.238,64 €	7

Besoldungsvergleich 2019

MV Besoldung der Beamten Mecklenburg-Vorpommerns

1. Januar bis 31. Dezember 2020

.+3,0%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 3	3.893,50 €	94,32 €	1.171,70 €	49.025,54 €	17
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	5.019,14 €	377,90 €	1.585,76 €	66.350,24 €	14

NI Besoldung der Beamten Niedersachsens

1. März 2020 bis 28. Februar 2021

.+3,2%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 4	4.175,22 €		-	50.102,64 €	13
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	5.146,19 €	389,74 €	-	66.431,16 €	12

NRW Besoldung der Beamten Nordrhein-Westfalens

1. Januar bis 31. Dezember 2020

.+3,2%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 5	4.401,78 €		-	52.821,36 €	5
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 8	5.335,55 €	401,51 €	-	68.844,72 €	5

RP Besoldung der Beamten Rheinland-Pfalz

1. Januar bis 31. Dezember 2020

.+3,2% ab 1. Januar .+2% ab 1. Juli 2019

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto 2020	Rang
A 13	ledig, Stufe 3 bis 30. Juni	3.971,18 €	96,78 €	-		
A 13	ledig, Stufe 3 ab 1. Juli	4.050,60 €	98,72 €	-	49.303,68 €	16
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7 bis 30. Juni	5.124,11 €	479,42 €	-		
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7 ab 1. Juli	5.226,59 €	489,01 €	-	67.914,78 €	7

SL Besoldung der Beamten des Saarlandes

1. Juni 2020 bis 31. März 2021

.+3,2%

Besgr			Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto 2020	Rang
A 13	ledig, Stufe 4	bis 31. Mai	3.982,48 €	90,79 €	-		
A 13	ledig, Stufe 4	ab 1. Juni	4.088,92 €	93,70 €	-	49.644,69 €	15
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	bis 31. Mai	4.888,77 €	403,89 €	-		
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	ab 1. Juni	5.045,21 €	416,82 €	-	64.697,51 €	17

SN Besoldung der Beamten Sachsens

1. Januar bis 31. Dezember 2020

.+3,2%

Besgr			Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 3		4.178,96 €		-	50.147,52 €	12
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7		5.262,97 €	472,40 €	-	68.824,44 €	6

ST Besoldung der Beamten Sachsen-Anhalt

1. Januar bis 31. Dezember 2020

.+3,2%

Besgr			Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 1		4.189,14 €		400,00 €	50.669,67 €	11
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 4		5.228,22 €	388,56 €	400,00 €	67.801,32 €	8

SH Besoldung der Beamten Schleswig-Holsteins

1. Januar bis 31. Dezember 2020

.+3,12%

Besgr			Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 4		4.137,99 €			49.655,88 €	14
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7		5.083,68 €	383,00 €	800,00 € Sonderbetrag Kinder	66.400,16 €	13

TH Besoldung der Beamten Thüringens

1. Januar bis 31. Dezember 2020

.+3,2%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 4	4.209,54 €	97,45 €	-	51.683,88 €	9
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	5.162,39 €	422,68 €	-	67.020,84 €	11

Aufgestellt und fortgeschrieben von Andreas Schmidt von Puskás 30.10.2019

Impressum



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

Wotanstraße 86
80639 München

Telefon 089 . 28001 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