

INHALTSVERZEICHNIS

Einführung	1
Bundesverfassungsgericht und Alimentation	3
Nachruf Dr. Julius Schönhofer	5
Nachruf Rudolf Rast	6
Baden-Württemberg Interessenvertretung und Abstand?	7
Berlin Hauptstadtzulage – Ein Geschenk mit Tücken	9
Pauschale Beihilfe Attraktives Angebot oder erster Schritt zur Bürgerversicherung	10
Bundesweiter Besoldungsvergleich	16
Schleswig-Holstein Besoldungsstrukturereform verabschiedet	11
ULA Ethik und Werte sind Grundlagen nachhaltiger Führung	12
Impressum	20

2020

*Sehr geehrte Kolleginnen,
sehr geehrte Kollegen,*

am 25. März 2020 hat der Deutsche Bundestag im ersten Bevölkerungsschutzgesetz entschieden, dass eine epidemische Lage von nationaler Tragweite besteht. Dieser Beschluss hatte unter anderem mit der Abriegelung der 11-Millionen-Einwohner-Stadt Wuhan in China oder den Bildern aus der Lombardei in Italien einen spektakulären Vorlauf.

Am 24. Januar hatte Corona Europa erreicht, die ersten Nachweise wurden in Frankreich entdeckt. Spätestens mit der Abriegelung Wuhans am 23. Januar und der Erklärung einer gesundheitlichen Notlage von internationaler Tragweite durch die WHO am 30. Januar beherrschte Corona die politische Diskussion in Bund und Ländern und damit bei allen Akteuren, die für beamtenpolitische und beamtenrechtliche Entscheidungen von Bedeutung sind. Damit ist schnell erklärt, warum sich seit unserem letzten Jahresheft im Dezember 2019 auf der beamtenpolitischen Bühne nicht viel getan hat.

Starke organisatorische Leistung der Verwaltungen in der Corona-Pandemie

Was wir in vielleicht noch beeindruckender Weise als bereits zu Beginn der Flüchtlingskrise im Jahr 2015 miterleben durften ist die Leistungsfähigkeit der Ver-

„Die beeindruckende Leistungsfähigkeit der Verwaltungen in Bund, Ländern und Kommunen durften wir auch in diesem Jahr miterleben.“

waltungen in Bund, Ländern und Kommunen. Spätestens ab Mitte März entstand im staatlichen Handeln eine Dynamik, die vorher beinahe unvorstellbar gewesen wäre. Ab 16. März traten in Deutschland umfang-



*Dr. Wolfgang
Bruckmann*

reiche Einschränkungen für das Handeln der Menschen in Kraft. Die staatlichen Vorgaben dafür mussten in Verordnungen gegossen werden, Vollzugshinweise mussten erarbeitet, fachliche Vorgaben formuliert werden, die tatsächliche Kontrolle der Einschränkungen musste organisiert und die medizinische Versorgung der Bevölkerung orientiert an der von der Bundesregierung erwarteten Entwicklung vorbereitet werden.

Die privaten und öffentlichen Arbeitgeber mussten ihre Verwaltungen und Produktionsbetriebe bzw. ihre Behörden auf die Vorgaben aus der Politik umstellen, soweit an den Arbeitsstätten überhaupt weitergearbeitet werden durfte. Doch selbst das Stilllegen einer Arbeitsstätte verursacht organisatorischen Aufwand. Aber auch jeder Einzelne musste sich in seinem privaten Handeln in kürzester Zeit auf Ausgangssperren, Kontakt- und Bewegungsbeschränkungen und andere Einschränkungen und Vorgaben einstellen.

Es ist bewundernswert, wie es innerhalb weniger Tage gelang, die Gesellschaft auf das Funktionieren unter diesen Einschränkungen umzustellen, mit wel-

cher Geschwindigkeit der öffentliche Dienst die Weichen gestellt und den Rahmen gesteckt hat, auf den sich Wirtschaft und Gesellschaft einlassen mussten. Die verzahnte und flexible Zusammenarbeit über Professionen und Hierarchien hinweg hat eindrucksvoll funktioniert und funktioniert bis heute eindrucksvoll, wenn man bedenkt, in welchem Umfang und Takt veränderte Verhaltensvorgaben in den letzten Monaten festgelegt wurden.

Besoldung und TVöD

Am 25. Oktober 2020 haben sich Bund und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände mit ver.di sowie dbb beamtenbund und tarifunion auf ein Tarifergebnis zum TVöD geeinigt. Vom 1. April 2021 an werden die Tabellenentgelte für die rund 2,3 Mio. Beschäftigten im öffentlichen Dienst um 1,4 Prozent, mindestens aber um 50 Euro angehoben, ab dem 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 28 Monaten von 1. September 2020 bis 31. Dezember 2022.

Das Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat (BMI) hat kurz nach Abschluss des Tarifvertrages Anfang November mitgeteilt, dass der Tarifabschluss wie im Koalitionsvertrag vereinbart wirkungsgleich auf die Beamtenbesoldung übertragen wird (Ziff. X Ein handlungsfähiger und starker Staat für eine freie Gesellschaft, Nr. 2 des Koalitionsvertrages zwischen CDU, CSU und SPD vom 12. März 2018). Man prüfe derzeit, wie das Tarifergebnis zeitgleich und systemgerecht auf den Bereich der Besoldungs- und Versorgungsberechtigten übertragen werden könne.

Der Tarifabschluss vom 25. Oktober regelt neben der Entwicklung des Tabellenentgeltes auch eine einmalige sog. Corona-Sonderzahlung. Alle Beschäftigten sowie die Auszubildenden, Studierenden und Praktikanten und Praktikantinnen erhalten zur *Abmilderung der zusätzlichen Belastungen durch die Corona-Krise* (Ziff. 1. Der Protokollerklärung zu § 2 Abs. 1 des Tarifvertrages Corona-Sonderzahlung 2020) eine nach Entgeltgruppen gestaffelte Sonderzahlung. Sie liegt für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bei 600 Euro, für die Entgeltgruppen 9a bis 12 bei 400 Euro und für

die Entgeltgruppen 13 bis 15 bei 300 Euro. Auszubildende des Bundes erhalten eine Prämie in Höhe von 200 Euro .

Auch die Corona-Sonderzahlung soll entsprechend der Regelung im Koalitionsvertrag auf die Beamtinnen und Beamten des Bundes übertragen werden. Damit die Prämien nach der aktuell bis 31. Dezember 2020 befristeten Steuerbefreiung unversteuert bleiben, müssen sie noch in diesem Jahr ausgezahlt werden. Dafür bereitet das BMI aktuell ein Eilgesetz vor, das vorgezogen zur Neuregelung des Bundesbesoldungsgesetzes

„Das Bundesinnenministerium hat Anfang November mitgeteilt, dass der Tarifabschluss wirkungsgleich auf die Beamtenbesoldung übertragen wird.“

erlassen wird (Entwurf eines Gesetzes über eine einmalige Sonderzahlung aus Anlass der COVID-19-Pandemie). Der Gesetzentwurf wurde am 4. November auch bereits vom Kabinett beschlossen. Mit der Neufassung des Besoldungsgesetzes ist dagegen nicht mehr in diesem Jahr zu rechnen, da hierzu umfangreichere Vorarbeiten für das Gesetzgebungsverfahren erforderlich sind. Dieser Zeitablauf ist aber unproblematisch, da der Tarifvertrag die erste Erhöhung ohnehin erst zum 1. April 2021 vorsieht.

Der Entwurf zum Eilgesetz übernimmt in seiner aktuellen Fassung ganz numerisch-formalistisch die Regelung aus dem Tarifvertrag. Die Besoldungsgruppen A3 bis A8 (Hinweis: Die Besoldungsgruppen A1 und A2 gibt es beim Bund nicht mehr) erhalten somit eine Prämie in Höhe von 600 Euro, die Besoldungsgruppen A9 bis A12 erhalten 400 Euro als Prämie und die Besoldungsgruppen A13 bis A15 erhalten eine Prämie in Höhe von 300 Euro.

Nun sieht diese Regelung für die Übertragung der Sonderzahlung aus dem TVöD in den Beamtenbereich auf den ersten Blick folgerichtig aus. Wenn man sich aber die Regelung aus dem Koalitionsvertrag genauer ansieht, geht es bei der Übertragung gerade nicht um eine schematische Übernahme von Tarifergebnissen ins Besoldungsrecht, sondern eben um eine wirkungsgleiche Übertragung. Der Gesetzentwurf äußert sich in der Begründung nicht dazu, wie der Begriff wirkungsgleich im konkreten Gesetzgebungsverfahren zu verstehen ist.

Folgender Aspekt bleibt damit aber unberücksichtigt. Die Tabellenentgelte im TVöD reichen von Entgeltgruppe 1 bis Entgeltgruppe 15. Damit erhält aber jede Entgeltstufe im TVöD eine Corona-Prämie, keine Entgeltgruppe wird z. B. aus sozialen Gründen oder weil man meinte, bei ihr wäre es während der Pandemie zu keinen besonderen Belastungen gekommen von der Prämie ausgeschlossen. Eine wirkungsgleiche Übertragung wäre somit erfüllt, wenn man nicht nur im Tarifvertrag alle Tarifgruppen, sondern auch in der Besoldung alle Besoldungsgruppen in die Prämienstruktur mit einbeziehen würde. Und wenn man dies schon nicht tut, wäre es einfach schön und wertschätzend gewesen, wenn man in der Gesetzesbegründung wenigstens einen Satz dazu verloren hätte, weshalb der gesamte Tarifbereich eine Corona-Prämie erhält, nicht jedoch der gesamte Besoldungsbereich. Insbesondere wäre erläuterungsbedürftig, weshalb nicht einmal die A-Besoldung komplett Teil der Prämienstruktur werden soll.

Dies wäre vor allem angemessen, wenn man die Zielrichtung der Prämie betrachtet. Sie wird neben der Regelbesoldung speziell als Anerkennung für eine besondere Belastung gezahlt. Diese Belastung wirkt sich aber über alle Besoldungsgruppen aus. Auch ohne gute, engagierte und verantwortungsbewusste Führungskräfte hätten die kurzfristigen und außergewöhnlichen Herausforderungen seit Mitte März nicht so erfolgreich bewältigt werden können.

Bundesverfassungsgericht und Alimentation

Im Jahr 2020 hat uns erneut das Thema der Unteralimentation beschäftigt. Das Bundesverfassungsgericht

hat in mehreren Entscheidungen vom 4. Mai 2020 (2 BvL 4/18 und 2 BvL 6/17 u. a.) über die Alimentation von Landesbeamten entschieden.

In der Entscheidung 2 BvL 4/18 stellte das Gericht fest, dass die Richterbesoldung im Land Berlin in den Jahren 2009 bis 2015 in verfassungswidriger Weise zu niedrig bemessen ist. Die letztlich entscheidende Begründung dafür war, dass die Besoldungsentwicklung in den vorangegangenen 15 Jahren um mindestens 5 Prozent, konkret um rund 6 Prozent, hinter der Entwicklung der Tariflöhne im öffentlichen Dienst und der Verbraucherpreise zurückgeblieben war. In den Jahren 2011 bis 2014 lag die Differenz zur Tariflohnsteigerung bei über 12 Prozent, zum Anstieg der Verbraucherpreise lag die Differenz bei 7 bis 9 Prozent. In allen verfahrensgegenständlichen Jahren wurde zudem das Mindestabstandsgebot verletzt. Die Nettoalimentation blieb mindestens 24 Prozent hinter der aus dem Grundsicherungsniveau abgeleiteten Mindestalimentation zurück. Zudem erfüllt die Alimentation in Berlin nicht mehr ihre qualitätssichernde Funktion, da Berlin nicht nur die formalen Einstellungsvoraussetzungen abgesenkt hat, sondern es auch tatsächlich nicht mehr gelungen ist, gemessen an den beiden juristischen Staatsexamina durchgehend überdurchschnittlich qualifizierte Kräfte zum Eintritt in den höheren Justizdienst in Berlin zu bewegen.

Die Entscheidungen 2 BvL 6/17 u. a. kamen zu dem Ergebnis, dass Besoldungsvorschriften des Landes Nordrhein-Westfalen zur Alimentation von kinderreichen Richtern und Staatsanwälten teilweise verfassungswidrig sind. Die Besoldung in der Besoldungsgruppe R 2 hat in Bezug auf das dritte Kind im Jahr 2013 und in Bezug auf das dritte und vierte Kind in den Jahren 2014 und 2015 den verfassungsrechtlich gebotenen Mindestabstand von 15 Prozent zur Grundsicherung nicht eingehalten. Es wurde nicht einmal der grundsicherungsrechtliche Gesamtbedarf für ein Kind durch die bei steigender Kinderzahl gewährten Nettomehrbeträge ausgeglichen. Die den Richtern und Beamten ab dem dritten Kind gewährten Zuschläge müssen ihr Nettoeinkommen so erhöhen, dass ihnen für jedes dieser Kinder mindestens 115 Prozent des

grundsicherungsrechtlichen Gesamtbedarfs nach dem SGB II zur Verfügung steht.

Alle Entscheidungen konkretisieren die grundlegende Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Unteralimentation aus dem Jahr 2015 (BvL 17/09 u. a.) und differenzieren die dort entwickelte Argumentation weiter aus.

In der Entscheidung aus dem Jahr 2015 hatte das Gericht fünf Parameter definiert, an denen es die Verfassungsmäßigkeit von Beamtenbesoldungen misst:

1. Die Differenz zwischen der Besoldungsentwicklung und den Tarifiergebnissen der Angestellten im öffentlichen Dienst im jeweils betroffenen Land bzw. auf Ebene des Bundes,
2. die Abweichung der Besoldungsentwicklung von der Entwicklung des Nominallohnindex im jeweils betroffenen Land bzw. im Bund,
3. die Abweichung der Besoldungsentwicklung von der Entwicklung des Verbraucherpreisindex in Bund oder im jeweiligen Land,
4. der systeminterne Besoldungsvergleich, zu dem auch die Überprüfung gehört, ob ein Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau eingehalten wird und
5. der Quervergleich mit der Besoldung des Bundes und der Besoldung der anderen Länder. Wir haben diese Entscheidung in unserem Jahresheft 2015 näher aufbereitet.

In den eingangs angeführten Entscheidungen aus diesem Jahr wird eine ausführliche inhaltliche Subsumption der fünf Parameter durchgeführt. Als Gesamtfazit kann man nur feststellen, dass es dringend notwendig ist, die Besoldungsgesetzgeber regelmäßig zu hinterfragen. Es bleibt für die Zukunft aber die Hoffnung, dass die dezidierte Begründungspflicht zu Besoldungsentscheidungen, die das Bundesverfassungsgericht den Besoldungsgesetzgebern inzwischen aufgegeben hat, die Hinterfragung parallel zu den Besoldungsentscheidungen sicherstellen kann und nicht immer erst Jahre später im Nachhinein überprüft wird wie auch bei den vorliegenden Entscheidungen zu Besoldungsproblemen aus der ersten Hälfte der Zehnerjahre.

Will man einen Ausblick auf das Jahr 2021 vornehmen und versuchen abzuschätzen, was beamtenpolitisch passieren könnte, dann wage ich die Einschätzung, dass uns die epidemische Lage von nationaler Auswirkung erst einmal mindestens weit in das Jahr hinein erhalten bleibt. Ganz egal wie sich die Situation in den nächsten Monaten im Einzelnen entwickeln wird und ob oder aus welchem Grund sie sich im Sommer wieder etwas entspannt, das Thema selbst und seine Auswirkungen und Folgen auf Wirtschaft und Gesellschaft werden das kommende Jahr prägen und wenig Raum für andere Themen lassen. Daran würde auch eine wirksame Impfung nichts ändern, ihre Umsetzung erweitert das Themenfeld nur inhaltlich. Wie die Politik mit den Folgen umgehen wird, werden wir ziemlich sicher ohnehin erst nach der Bundestagswahl im Herbst erfahren.

2021

Einen konkreten beamtenpolitischen Fixpunkt für 2021 haben wir aber trotz Pandemie in jedem Fall, nämlich die Verhandlungen zum Tarifvertrag der Länder (TV-L). Der TV-L läuft bis 30. September 2021. Der Inhalt des Anschlussstarifvertrages und seine wirkungsgleiche Übernahme in die Besoldungsordnungen der Länder, die Mitglied der Tarifgemeinschaft sind – und das sind alle außer Hessen –, wird wieder eine spannende Angelegenheit werden. Und auch Hessen muss im Laufe des Jahres 2021 seinen Tarifvertrag wieder in die Hand nehmen. Auch sein TV-H läuft am 30. September 2021 aus.

Ich wünsche Ihnen und Ihren Familien alles Gute für 2021. Bleiben Sie gesund und bewältigen Sie erfolgreich die Herausforderungen des neuen Jahres einschließlich derer, die aus der Pandemie entstehen, sowie die beruflichen oder persönlichen Belastungen, die von den Einschränkungen ausgelöst werden, mit denen wir im Zuge der Pandemie umgehen müssen.

Alles Gute

Ihr



Dr. Wolfgang Bruckmann



*Ehrenvorsitzender Herr Dr. Julius Schönhofer
im Alter von 97 Jahren verstorben*

Der Ehrenvorsitzende und langjährige Vorsitzende des Bundesverbandes, Herr Ministerialdirigent a. D. Dr. Julius Schönhofer, ist am 25. Oktober 2020 im Alter von 97 Jahren verstorben. Herr Dr. Schönhofer stand an der Spitze unseres Verbandes von 1976 bis 2003. In diesen 27 Jahren führte er ihn mit unermüdlichem Einsatz und kluger Taktik.

Beamtenpolitisch war diese Zeit sehr bewegt. Herr Dr. Schönhofer hat es dabei verstanden, seinen Gesprächspartnern aus Politik und Ministerien die Rolle der Beamtenschaft, insbesondere des höheren Dienstes zu verdeutlichen. Die Bedeutung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums wurde er nicht müde zu betonen. So gelang es ihm, die Interessen des höheren Dienstes nachdrücklich, doch ohne laute Töne gegenüber der Politik zu vertreten. Nicht zuletzt waren hier seine Zielstrebigkeit und Beharrlichkeit, seine persönliche Liebenswürdigkeit und sein diplomatisches Geschick von großer Bedeutung für den Erfolg.

Beruflich in der bayerischen Verwaltung und beamtenpolitisch seit 1952 im VHBB fest verwurzelt, übernahm Herr Dr. Schönhofer mit dem Vorsitz im Bundesverband der Verwaltungsbeamten des höheren Dienstes 1976 bundesweit Verantwortung.

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

Anfang der 90er Jahre versuchte Herr Dr. Schönhofer, oft mit Hilfe von Kollegen aus den alten Bundesländern, die Gründung von Landesverbänden in den neuen Bundesländern voranzutreiben. Dass dort die Beamten des höheren Dienstes eine Stimme brauchten, war ihm offenbar bewusst. So konnten dort mit Unterstützung des BVHD drei neue Landesverbände gegründet werden.

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

Bis ins hohe Alter war ein Austausch mit ihm immer eine Bereicherung, nicht selten verbunden mit einem kollegialen Rat aus seinem reichen Erfahrungsschatz. Gesellschaftliche Entwicklungen hinterfragte er kritisch und die Politik, insbesondere die Beamtenpolitik begleitete er aufmerksam, manches mit Besorgnis, einiges vielleicht auch mit Unverständnis.

Der BVHD verdankt seinem Ehrenvorsitzenden und Träger des Bundesverdienstkreuzes am Bande und des Bundesverdienstkreuzes 1. Klasse sehr viel.

Wir werden ihn in dankbarer Erinnerung behalten.

Dr. Wolfgang Bruckmann
Vorsitzender



*Kassenführer
Rudolf Rast im Alter von 85 Jahren verstorben*

Der Bundesverband der Verwaltungsbeamten des höheren Dienstes trauert um seinen langjährigen Kassenführer. Am 1. Juli 2020 verstarb Herr Ltd. Baudirektor a. D. Rudolf Rast unerwartet kurz nach seinem 85. Geburtstag, den er am 14. Juni Corona-bedingt in kleinem Kreise gefeiert hatte.

Sein Tod hat uns, die wir jahrzehntelang mit ihm hervorragend zusammengearbeitet haben, tief bestürzt. Hohe fachliche Kompetenz, gepaart mit menschlicher Wärme, Aufgeschlossenheit und Humor kennzeichneten unseren unermüdlichen *Finanzminister*.

Beruflich war Kollege Rast in der bayerischen Finanzbauverwaltung tätig und dort mit wichtigen Aufgaben betraut.

Schon bald hat er sich auch für beamtenpolitische Anliegen interessiert und wurde Mitglied des Verbands der höheren technischen Beamten in Bayern (VHTB). Dort wirkte er im Vorstand und hatte lange die Funktion des Kassenleiters inne. Nach der Vereinigung des VHTB mit dem Verband der bayerischen Verwaltungsbeamten des höheren Dienstes (VHD) zum jetzigen VHBB im Jahre 1985 setzte er auch dort seine Vorstandstätigkeit fort und übernahm wieder die Aufgaben des Kassenleiters, die er bis zur Mitgliederversammlung 2019 erfüllte.

Diese Erfahrung des Kassenleiters eines großen Landesverbandes konnte Herr Rast in seine Funktion als Kassenführer des Bundesverbandes einbringen. Er war ein sorgsamer Wächter über die Verbandsfinanzen und dabei stets darauf bedacht, die finanziellen Interessen der Landesverbände und des Bundesverbandes in Einklang zu bringen.

Privat war Kollege Rast ein lebensfroher, geselliger Mensch, seine Familie bedeutete ihm viel. Sein Hobby war der Schießsport, dem er sich engagiert und sehr erfolgreich widmete. Auch dort war er viele Jahre Schatzmeister seines Schützenvereins.

Der BVHD verdankt Herrn Rast viel, vor allem gesunde Finanzen und wird ihn in dankbarer Erinnerung behalten.

Paul Auer
Geschäftsführer

Interessenvertretung und Abstand?

Einerseits ist es schwieriger geworden, Interessen bei den Mitgliedern zu sammeln und zu vertreten, da zurzeit Versammlungen nicht und Begegnungen nur sehr eingeschränkt möglich sind. Andererseits bildet der Abstand eine Erschwernis um die Interessen bei den berufspolitischen Akteuren zu platzieren, da die Methode der persönlichen Begegnung weitgehend ausscheidet. Der Ausbau der digitalen Möglichkeiten bis zu Videokonferenzen und das Erlernen wie man diese mit Anstand durchführt, haben für Aufwand und Abstand gesorgt. Solche Zeiten hatten wir noch nie!

Für meine Person kann ich hinzufügen, dass auch mich die dienstlichen *Arbeitsumstände* in der Schulverwaltung so gefordert haben, dass es mir nicht wie im bisherigen Umfang möglich war, Verbandsaktivitäten zu entwickeln und umzusetzen. Die Situation ist ein Wandel der Verwaltungskultur und eine besondere Belastung! Zumal man privat trotz Corona relevanter gesundheitlicher Beeinträchtigungen auch noch an Kinder, Enkel und betagte Eltern denken will und die Ehefrau eine Kindertagesstätte leitet. Das führt unweigerlich dazu, sich mit Fragen zu beschäftigen, auf die man bis vor einiger Zeit niemals gekommen wäre.

Nun aber Abstand von diesen „Befindlichkeiten“. Interessenvertretung muss sein. Baden-Württemberg wählt im März 2021 einen neuen Landtag. Für die Landes- und Kommunalbeamten eines der bedeutendsten berufspolitischen Ereignisse, das regelmäßig nur alle 5 Jahre anfällt. Es wird bestimmt, wer beim Dienstherrn das Sagen haben wird. Da die Verbände des Beamtenbundes die Parteivertreter nur unter erschwerten Bedingungen einzeln in persönlicher Begegnung ansprechen können, haben wir vereinbart, dass der Beamtenbund Baden-Württemberg Wahlprüfsteine zu unseren wesentlichen Forderungen für die nächste Legislaturperiode formuliert und die Antworten im Februar veröffent-

licht. Anhand dieses Beispiels ist zu erkennen, dass es durchaus Sinn macht, dass wir uns einen Beamtenbund mit hauptamtlichen Kräften leisten, die sich professionell für unsere beruflichen Interessen auch unter Abstandsbedingungen einsetzen können.

Die angesprochenen Wahlprüfsteine beziehen sich auf die zentralen Forderungen des Beamtenbundes Baden-Württemberg. Das sind zur Zeit die Rücknahme der Verschlechterungen bei der Beihilfe, die in der Grün-Roten-Regierungszeit eingeführt wurden, genauso wie die Bedingungen der Rückkehr von Ehepartnern in das Beihilfesystem, die Verbesserung der Mütterrente entsprechend der gesetzlichen Rentenversicherung, die Rücknahme der 41-Stundenwoche, die zeit- und wirkungsgleiche Übernahme der Tarifergebnisse für Beamte, die Reduktion der befristeten Arbeitsverhältnisse, den Umgang mit der Gewalt gegen die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und die Ideen für die Digitalisierung unserer Arbeitsbedingungen einschließlich von Homeoffice.

Gegenwärtig erschallt wieder der Ruf nach dem starken und durchsetzungsfähigen Staat. Die

Regeln zur Eindämmung der Pandemie sind durchzusetzen und die Gesundheitsämter müssen die Nachverfolgung der Infektionsketten stemmen. Das ist wieder eine Chance für die Forderung, dass dieser Staat das richtige Personal in ausreichender Anzahl braucht. Aus meiner Sicht darf der Staat mit Personal in krisenfreien normalen Zeiten nicht völlig auf Kante ausgestattet werden – ein *gewisser* Puffer muss bei allen Aufgaben sein. Dann ist es auch möglich in besonderen Lagen einen Teil der Beamten für die aktuelle Aufgabe der Krisenbewältigung einzusetzen, ohne die anderen Aufgaben zu sehr einzuschränken. Der Bedarf zeigt sich jetzt hinsichtlich der Gesundheitsverwaltung. Es war aber auch so als 2015 die Flüchtlinge in Deutschland eintrafen. Immer muss das vorhandene Personal die erste Notlage abfangen und bewältigen. Die Politiker

„Zum Wohl des Landes wäre daher eine bessere Personalausstattung der operativ tätigen Behörden von besonderer Bedeutung.“

sind mit ihren Entscheidungen zur Personalausstattung von Arbeitsbereichen in diesen Situationen strukturell bedingt zu langsam. Hinzu kommt, dass zumindest im öffentlichen Dienst des Landes die Besetzung von Stellen ein relativ langwieriger Prozess ist. Zum Wohl des

und der Finanzausschuss insbesondere um die Einnahmen und die Ausgaben. Ein Ausschuss für das Personal könnte den Abstand zwischen dem Dienstherrn und seinem Personal verringern. Immerhin hat auch jeder Konzern ein Vorstandsmitglied, das für das Personal

„*Ein Landtagsausschuss für den öffentlichen Dienst. Dass der Landtag von Baden-Württemberg diesem Beispiel folgt, dafür möchte ich werben.*“

Landes wäre daher eine bessere Personalausstattung der operativ tätigen Behörden von besonderer Bedeutung.

Erfreulich finde ich die Gerichtsentscheidungen zur amtsangemessenen Alimentation der Beamten, Richter und Soldaten. Es geht um die Untergrenze für die untersten Besoldungsgruppen bezüglich des Abstands zu den Sozialleistungen zum Lebensunterhalt und in der Folge um den hergebrachten Grundsatz zwischen den Besoldungsgruppen den Abstand zu wahren. Das ist auch für den höheren Dienst von hoher Bedeutung. Dieser Besoldungsaspekt wurde durch ein wissenschaftliches Gutachten von Frau Prof. Färber, das der Beamtenbund Baden-Württemberg und einige seiner großen Verbände vor 4 Jahren in Auftrag gegeben haben, auf die politische und beamtenrechtliche Agenda gehoben. Immerhin hat das Land Baden-Württemberg bei der letzten Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamten von einem Sockelbetrag Abstand genommen.

Der Erfahrungsaustausch im Rahmen unseres Bundesverbandes hat mir das bayerische Modell eines Landtagsausschusses für den öffentlichen Dienst bekannt gemacht. Da sich nach der Landtagswahl unser Landtag neu organisiert, möchte ich dafür werben, dass der Landtag von Baden-Württemberg diesem Beispiel folgt. Es wäre eine Wertschätzung des Landes für sein Personal – immerhin fast 300.000 Menschen an der Zahl. Außerdem verspreche ich mir davon auch, dass damit bei neuen Aufgaben der Aspekt der Personalausstattung eine größere Rolle spielt als bisher. Die bisherigen Ausschüsse kümmern sich um die sachlichen Politikfelder

zuständig ist. Von dieser Idee beabsichtige ich im nächsten Jahr keinen Abstand zu nehmen.

Bleiben Sie gesund – halten Sie Abstand – in Ihrem und unserem Interesse – wir werden es vertreten.

Bernhard Freisler
Landesvorsitzender

Hauptstadtzulage

Ein Geschenk mit Tücken

Nach dem Willen des Senats erhalten die Berliner Beamtinnen und Beamten sowie die Tarifbeschäftigten im Landesdienst seit November 2020 eine sogenannte Hauptstadtzulage in Höhe von 150 Euro. Was auf den ersten Blick nach einer eher positiven Nachricht klingt, offenbart bei näherer Betrachtung viele Ungerechtigkeiten und Rechtsprobleme. Abgesehen davon, dass diese Zulage nach unseren Informationen bei der Ermittlung der Differenz der Berliner Besoldung zum Bundesdurchschnitt und dem 2021 angestrebten Ausgleich berücksichtigt werden soll, soll die Zulage nur Beamten bis zur Besoldungsgruppe A 13 und entsprechenden Angestellten, nicht aber Versorgungsempfängern gezahlt werden.

Die Beschränkung auf Beamte bis zur Besoldungsgruppe A 13 ist schon deshalb nicht plausibel, weil die höheren Lebenshaltungskosten und Mietkosten auch höhere Besoldungsstufen gleichermaßen treffen. Dies betrifft zumindest die gesamte A-Besoldung. Insbesondere verkennt der Senat, dass die auf Grund ihrer Besoldung unterschiedliche wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von Beamten die Ungleichbehandlung höherer Besoldungsgruppen grundsätzlich nicht rechtfertigt (BVerwG, Beschluss vom 12. Dezember 2013 – 2 C 15/13). Vielmehr verschärft die Zulage den bereits vom Bundesverwaltungsgericht festgestellten Verstoß gegen das besoldungsrechtliche Abstandsgebot. Denn mit der Zulage verringert sich der vom Gesetzgeber zu beachtende Abstand, z. B. zwischen den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 (Stufe 2), ein weiteres Mal von bisher ca. 275 Euro auf ca. 125 Euro vor Steuern.

Darüberhinaus ist – anders als beispielsweise in Flächenländern – die Zahlung einer Hauptstadtzulage in einem Stadtstaat, wie Berlin, auch völlig unsinnig. Denn eine solche Zulage soll ja die besonderen wirtschaftlichen Nachteile der in einem Ballungsraum lebenden und arbeitenden Dienstkräfte eines Bundeslandes gegenüber den eher im ländlichen Raum eingesetzten Dienstkräften mit zumeist geringeren Lebenshaltungskosten ausgleichen. In einem Stadtstaat wie Berlin ist die Situation jedoch völlig anders. Denn Berliner Beamte und sonstige Dienstkräfte können grundsätzlich nur in Berlin tätig sein. Berlin ist damit

„Was auf den ersten Blick nach einer eher positiven Nachricht klingt, offenbart bei näherer Betrachtung viele Ungerechtigkeiten und Rechtsprobleme.“

in seiner Gesamtheit ein Ballungsraum. Ein wirtschaftlicher Ausgleich der erhöhten finanziellen Belastungen kann daher denklogisch nur im Wege einer entsprechend erhöhten Besoldung aller Landesbediensteten erfolgen. Anders als die Hauptstadtzulage ist eine Erhöhung der Besoldung auch ruhegehaltsfähig und kommt damit auch den Ruheständlern zugute, die gleichermaßen von den höheren Lebenshaltungskosten einer Großstadt betroffen sind.

Die vorgesehene Verrechnung der Hauptstadtzulage mit den anstehenden Besoldungserhöhungen im Zuge der Angleichung der Berliner Besoldung an den Bundesdurchschnitt zeigt sehr deutlich, dass die Berliner Beamten hier mit einer Mogelpackung *betrogen* werden sollen. Denn die Hauptstadtzulage ist nicht ruhegehaltsfähig und damit keine wirkliche Besoldungserhöhung. Zudem kann sie vom Senat je nach Kassenlage jederzeit wieder einkassiert werden.

Der Verband Berliner Verwaltungsjuristen hat gefordert, dass die Hauptstadtzulage bei der Ermittlung des Besoldungsabstands zu den anderen Bundesländern nicht berücksichtigt und verrechnet wird. Statt einer sogenannten Hauptstadtzulage ist die Besoldung entsprechend zu erhöhen und dabei das beamtenrechtliche Abstandsgebot strikt zu beachten. Im Übrigen sollte eine entsprechende Besoldungserhöhung auf Grund der gleichen Lebenssituation und Interessenlagen alle Berliner Beamten und Versorgungsempfänger erfassen.

Wolfgang Hurnik
Verband Berliner Verwaltungsjuristen e. V.

Pauschale Beihilfe

Attraktives Angebot oder erster Schritt zur Bürgerversicherung

Der Senat von Berlin zahlt an seinen Beamten seit dem 1. Januar 2020 auf Antrag eine pauschale Beihilfe und folgt damit den Beispielen von Brandenburg, Hamburg, Bremen und Thüringen. Mit der pauschalen Beihilfe beteiligt sich das Land Berlin künftig mit einem Arbeitgeberzuschuss an einer Krankheitsvollkostenversicherung der Beamten. Damit werden alle in einer gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) versicherten Beamten, die derzeit den Versicherungsbeitrag allein tragen müssen, in Höhe des hälftigen Beitrags entlastet. Ziel ist es, dass sich mehr Beamte in der umlagefinanzierten GKV statt in der privaten Krankenversicherung versichern. Voraussetzung ist allerdings, dass der Beamte seinen Anspruch auf individuelle Beihilfe, durch die der Dienstherr bis zu 80 Prozent der Krankheitskosten übernimmt, unwiderruflich aufgibt. Damit gibt es im Regelfall kein Zurück in die Privatversicherung.

Die Neureglung stellt ohne Zweifel eine Verbesserung für die Beamten dar, die sich in der GKV versichern, weil sie auf Grund ihrer besonderen individuellen Situation (z. B. erhebliche Vorerkrankungen, zahlreiche Kinder u. a.) meinen, in der GKV günstiger versichert zu sein. Für die ganz überwiegende Beamenschaft dürfte die GKV jedoch keine wirtschaftlich sinnvolle Option darstellen. Abgesehen davon, dass ein nachträglicher Wechsel in die GKV in der Regel rechtlich nicht möglich ist, bietet die Kombination von individueller Beihilfe und privater Krankenversicherung bei zumeist geringeren Kosten eine solche Vielzahl von Vorteilen, dass es völlig unsinnig wäre, stattdessen die GKV zu wählen.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Einführung der pauschalen Beihilfe weniger als *soziale* Hilfestellung für in der GKV versicherte Beamte, sondern vielmehr als Vorbereitung der Einführung einer insbesondere von Sozialdemokraten und Linken propagierten *Bürgerversicherung* dar. Nicht ohne Grund hat der Gesundheitsexperte der SPD, Karl Lauterbach, das Modell der pauschalen Beihilfe als *großartigen Schritt in Richtung Bürgerversicherung* bezeichnet.

Die Kosten für den Steuerzahler spielen dabei offenbar nur eine untergeordnete Rolle. Denn mit jedem

einzelnen in der GKV versicherten Beamten ergeben sich hohe Mehrausgaben für die Steuerzahler. Nach einer Studie der privaten Krankenversicherungen verursachen Beamte im Alter von 25 bis 30 Jahren beispielsweise im Land Hamburg im Krankheitsfall Kosten von ca. 2438 Euro/Jahr. Die Hälfte zahlt das Land als individuelle Beihilfe, den Rest die private Krankenversicherung des Beamten. Für in der GKV versicherte Beamte zahlt Hamburg nunmehr völlig unabhängig vom Eintritt eines Krankheitsfalls im Durchschnitt einen Arbeitgeberanteil von über 2400 Euro/Jahr, also 1300 Euro mehr. Auch wenn man davon ausgeht, dass die Krankheitskosten mit zunehmendem Alter steigen, zahlt das Land Hamburg für einen 35 bis 40 Jahre alten Beamten immer noch 700 Euro/Jahr mehr für die GKV, als wenn der Beamte eine individuelle Beihilfe erhielte. Nach der Studie werden die Ausgaben der Beihilfe bis zum 57. Lebensjahr eines Beamten immer geringer als der durchschnittliche Arbeitgeberanteil in der GKV sein. Überträgt man diese Zahlen auf das Land Berlin, das nach Angaben der Finanzverwaltung sogar mit einer Kostenlast von 3000 Euro/Jahr für jeden in der GKV versicherten Beamten rechnet, wird ein in der GKV versicherter, mit 20 Jahren verbeamteter Staatsdiener ca. 40 Jahre lang erhebliche Mehrkosten für das Land und damit letztlich den Steuerzahler verursachen. Die Senatsverwaltung für Finanzen beziffert diese auf bis zu 61 Millionen Euro im Jahr.

Ein stolzer Preis für einen mehr von Ideologie als von wirtschaftlicher Vernunft geprägten *großartigen Schritt in Richtung Bürgerversicherung*.

Wolfgang Hurnik
Verband Berliner Verwaltungsjuristen e. V.

Besoldungsstrukturreform verabschiedet

Der Verband des höheren Verwaltungsdienstes in Schleswig-Holstein hat in den letzten Jahren immer wieder darauf hingewiesen, dass die Attraktivität des Landesdienstes leidet, wenn man im bundesweiten Besoldungsvergleich weiter die hinteren Ränge belegt. Dies ist auch dadurch entstanden, dass das sog. Weihnachtsgeld gekürzt bzw. für den höheren

Landesdienstes im Rahmen des bundesweiten Besoldungsvergleichs verbessert; es haben schließlich auch andere Bundesländer auf ihre vergleichsweise niedrige Besoldung ihrer Beamtinnen und Beamten reagiert. Positiv ist allerdings, dass die Einheitlichkeit von Besoldung und Versorgung auch bei dieser Reform beibehalten wurde. Ebenso sind die strukturellen Verbesserun-

„*Positiv ist, dass die Einheitlichkeit von Besoldung und Versorgung bei dieser Reform beibehalten wurde.*“

Dienst gestrichen wurde. Zusammen mit dem dbb hat der Verband die Einlösung des damaligen Versprechens eingefordert, bei verbesserter Finanzlage die Streichung zurückzunehmen. Nach einem langen Abstimmungsverfahren hat nunmehr der Landtag im August 2020 ein Änderungsgesetz verabschiedet.

gen für die jüngeren Kolleginnen und Kollegen zu begrüßen. Und schließlich hat das Land auch nicht die Gelegenheit wahrgenommen, wegen der Pandemie und den daraus folgenden Belastungen für die öffentlichen Haushalte die Reform zu stornieren.

Dessen Eckpunkte sind:

- Die Besoldung steigt zusätzlich zu den regulären Anpassungen in zwei Schritten um 1 Prozent, zum 1. Juni 2021 um 0,4 Prozent und zum 1. Juni 2022 um weitere 0,6 Prozent. Ursprünglich war eine spätere Anpassung geplant.
- Die zusätzliche Steigerung um 1 Prozent wirkt sich uneingeschränkt auch auf die Versorgung aus. Von einer erwogenen Schlechterstellung der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger wurde abgesehen.
- Die Einstiegsstufen aller Besoldungsgruppen werden zusätzlich angehoben: die erste Stufe um 4 Prozent, die zweite Stufe um 3 Prozent, die dritte Stufe um 2 Prozent und die vierte Stufe um 1 Prozent. Dies erfolgt in zwei Schritten zum 1. Januar 2021 und zum 1. Januar 2024.

Claus Asmussen
Vorsitzender

Das Ergebnis der Reform ist nur teilweise zufriedenstellend, weil es nicht annähernd den Wegfall des sog. Weihnachtsgeldes insbesondere für den höheren Dienst kompensiert. Außerdem bleibt abzuwarten, ob die Verbesserungen nachhaltig die Attraktivität des

Ethik und Werte sind Grundlagen nachhaltiger Führung

Das Thema

In einer zunehmend komplexen und vernetzten Welt, in der Veränderung die Norm ist und Orientierung immer wichtiger wird, brauchen wir kompetente Führungskräfte in Politik, Institutionen und Unternehmen, die in der Lage sind, die aktuellen und künftigen Entwicklungen zu gestalten. Nur dann können die notwendigen Veränderungen in Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt erfolgreich bewältigt werden.

Gerade junge Führungskräfte fragen vermehrt nach dem Sinn (Purpose) ihrer Tätigkeit in den Unternehmen. Sie haben neue und andere Werte, die sich noch stärker an der Bewahrung der natürlichen Lebensgrundlagen und an der Lösung der Gerechtigkeits- und Migrationsfragen auf unserem ganzen Planeten orientieren.

Bereits vor rund 15 Jahren hatte die Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände - ULA im Rahmen des von ihr initiierten *Aktionskreis Leistungsträger* ein Positionspapier mit 10 Thesen zu Ethik in der Wirtschaft veröffentlicht. In der damaligen Arbeitsgruppe hatten viele Verbände mitgewirkt, die heute Mitglieder der ULA, dem Dachverband der Führungskräfte in Deutschland, sind.

Diese Thesen haben nichts von ihrer Bedeutung verloren, allerdings hat sich der Fokus etwas verschoben und sich an die eingangs beschriebenen Herausforderungen angepasst. Die ULA versucht, basierend auf den Grundlagen von ethischem Handeln und Werten, jungen Führungskräften Anhaltspunkte für ein erfüllendes und erfolgreiches Berufsleben an die Hand zu geben.

Die nachfolgend zusammengefassten Bausteine guter Führung dienen als Impuls für die notwendige Debatte über neue wertebasierte Führungsstile:

Vernetztes Denken

Ohne vernetztes Denken ist heute Fortschritt unmöglich. Es ist mehr denn je notwendig, die individuelle, organisatorische und gesellschaftliche Entwicklung zusammen zu denken, um Ergebnisse zu erzielen. Die



multidimensionalen Herausforderungen der Digitalisierung, des Klimawandels und der sozialen Spannungen betreffen alle privaten und öffentlichen Bereiche. Führungskräfte müssen aufgrund ihrer Rolle und ihrer Kompetenzen als Netzwerker für Ideen, Menschen und Prozesse fungieren.

Nachhaltige Unternehmensführung steigert den langfristigen Wert von Unternehmen durch eine verbesserte Markenreputation, und durch Ressourceneffizienz.

Über die Unternehmen hinaus sind weitere Anreize erforderlich, um ein Stakeholder-Modell zu schaffen, das den langfristigen Bedürfnissen aller beteiligten Akteure und nicht nur den häufig kurzfristigen Interessen der Investoren gerecht wird. Wir brauchen ein langfristig orientiertes Wirtschaftsmodell und ein Verständnis der Unternehmen in ihrer Rolle als integraler Bestandteil der Gesellschaft. Ein Modell, in dem sie ihre Verantwortung für soziale und ökologische Folgen wirtschaftlicher Tätigkeit übernehmen. Gleiches gilt in der öffentlichen Verwaltung – zur Unterstützung der Unternehmen und Bürger, zur Steuerung der Aus- und Weiterbildung und zur Entwicklung strategischer Pfade.

Nachhaltigkeit

Wenn es um Nachhaltigkeit geht, werden drei Dimensionen identifiziert und von den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen abgedeckt: Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt.

Die drei genannten Dimensionen der Nachhaltigkeit sind hilfreich, um die unterschiedlichen Auswirkungen von Produktions- und Konsummustern zu verstehen, aber es ist auch wichtig, sie auf individueller Ebene zu erkennen, um Veränderungen zu bewirken. Schließlich ist die Frage „*Welche Auswirkungen gibt es*“ (auf die Umwelt usw.) eng mit dem prozeduralen *Wie* des Erreichens von Veränderungen verbunden. Aus diesen Gründen ergänzen persönliche und prozedurale Aspekte der Nachhaltigkeit die klassischen Dimensionen Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt. Und diese müssen sich in den Führungsprinzipien äußern. Nicht nur das *Was* ist entscheidend, sondern ebenso das *Wie*.

Die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit erfordern ein Wertegerüst für die Führungskultur eines Unternehmens, geben Führungskräften und Mitarbeitern eine individuelle Orientierung und ermöglichen das Benchmarking mit anderen Organisationen. Darüber hinaus zielen sie darauf ab, mehr Verständnis für die Auswirkungen des eigenen persönlichen Verhaltens zu erzeugen.

Als Führungskräfteverband setzt sich die ULA für einen ausgewogenen Ansatz ein. Nachhaltigkeit in der Führung kann weder verordnet noch befohlen werden. Sie entsteht von selbst, sobald die Führungskräfte sich ihrer Rolle und Verantwortung bewußt geworden sind. Der Ansatz der ULA geht über traditionelle Dichotomien wie Staat vs. Markt oder Profit vs. Sozialwert hinaus und betont, dass Qualitätsmanagement und gute Führung in der Praxis die Basis allen Fortschritts in den Unternehmen sind. Mit der digitalen Revolution sind ein kritischer Geist, das Eintreten für Werte und die Fähigkeit, andere an Bord zu holen, sogar noch wichtiger geworden.

Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital eines Unternehmens. Durch das Angebot hochwertiger Arbeitsbedingungen, einschließlich eines existenzsichernden Lohns und eines gesunden und sicheren Arbeitsplatzes ohne Diskriminierung, wird die Belegschaft gesund, zufrieden und produktiv bleiben. Das persönliche Wachstum von Mitarbeitern durch ein gutes Fortbildungsangebot wird immer wichtiger, um Talente zu binden und zu entwickeln. Aber es gilt auch, ältere Mitarbeiter und Führungskräfte durch lebenslanges Lernen mitzunehmen. Die Verantwortung für die Gewährleistung qualitativ hochwertiger Arbeitsbedingungen erstreckt sich auch auf die Subunternehmer und die gesamte Wertschöpfungskette. Unternehmen und öffentliche Auftraggeber sollten sicherstellen, dass sie während des gesamten Produkt- oder Dienstleistungszyklus eingehalten werden.

Ohne eine ethische Grundlage, eine Daseinsberechtigung und daraus abgeleitetes konsequentes Handeln kann ein Unternehmen/eine Organisation beliebig und desorientiert werden. Zahlreiche Start-ups aber zunehmend auch große Finanzinvestoren haben dies heute bereits erkannt und legen hierauf einen Schwerpunkt. Neben der Achtung und Förderung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte können bestimmte Werte eines Unternehmens dieses in der Gemeinde und den Regionen verwurzeln. Dieser moralische Kompass kann bei der strategischen Ausrichtung helfen und gibt den Mitarbeitern einen Rahmen, in dem sie sich weiterentwickeln können. Viele mittelständische Betriebe haben hier Exzellentes geleistet und bilden zurecht den Kern des Erfolgsmodells Soziale Marktwirtschaft.

Flexibilität, Teambuilding, Mitbestimmung, Transparenz, Innovation, Vielfalt

Flexibel zu sein und sich an veränderte Umstände anpassen zu können, ermöglicht es, in einer schnelllebigen Welt innovative Lösungen zu finden. Die Anpassungsfähigkeit an die Zerstörung der natürlichen Umwelt und die zunehmenden sozialen Ungleichheiten kann sich in sehr praktischen Reaktionen, wie Recycling, Gespräche mit anderen Menschen oder Beteiligung an Initiativen der Zivilgesellschaft, zeigen. Wenn

eine Führungskraft Probleme mit Überzeugung und Hingabe angeht, ist schon viel gewonnen.

Ohne einen ethischen Kompass werden allerdings willkürliche und inkonsistente Entscheidungen mit höherer Wahrscheinlichkeit folgen. Die verantwortungsbewusste Befolgung von Schlüsselwerten hilft, Orientierung zu bewahren und zu geben und Inspiration für die Zukunft zu finden.

Über Themen aus verschiedenen Perspektiven nachdenken zu können, hilft, kreativer zu werden, Lösungen unter neuen Umständen zu finden und Konflikte zu lösen. Aktives und aufmerksames Zuhören ist eine Voraussetzung, um von anderen lernen zu können.

Die Gewährleistung einer produktiven und motivierenden Kultur am Arbeitsplatz steigert die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden. Führungskräfte müssen die Persönlichkeiten, Erwartungen und Motivationen der Teammitglieder verstehen, um adequate Lösungen zu finden. Die Unterstützung und Anregung von Mitarbeitern ist Teil der notwendigen Fähigkeiten, um die Teamdynamik positiv zu beeinflussen.

Eine gemeinsame und sinnvolle Vision aufzubauen ist ein kollaborativer Prozess, der Vertrauen und Engagement erfordert. Führungskräfte müssen dies als wichtige Treiber verfolgen, kommunizieren und in einen strategischen Rahmen einbetten. Klarheit ist von entscheidender Bedeutung, wenn über die Zukunftsvision informiert und kommuniziert wird.

Die gesetzlich vorgeschriebenen Regeln der Mitbestimmung auf Betriebsebene (Betriebsräte und Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten) und auf Unternehmensebene (Mitbestimmung im engeren Sinne) werden von einer Führungskraft genutzt, d. h. sie kommuniziert auch über diese Gremien mit Ihren Mitarbeitern, schafft auch hier Vertrauen, indem sie sich engagiert.

Durch Transparenz in Bezug auf Prozesse, Governance und Leistungsindikatoren, einschließlich Nachhaltigkeit, wird Vertrauen bei Kunden, Investoren und Mitarbeitern geschaffen. Indem Führungskräfte Ziele,

Herausforderungen und Erfolge eindeutig kommunizieren, können sie Reputationsschäden vermeiden. Es hilft, Mitarbeiter an Bord zu holen und zu halten. Dies kann dazu beitragen, Industriestandards zu setzen, die möglicherweise zu neuen Wettbewerbsvorteilen führen. Mit Hilfe digitaler Technologien wird das Messen der Leistung und die Kommunikation über Nachhaltigkeitsbemühungen sogar noch einfacher. Letztendlich kann die Null-Toleranz gegenüber Korruption dazu beitragen, die Transaktionskosten zu senken, Reputationsschäden zu vermeiden, einen fairen Wettbewerb aufrechtzuerhalten und langfristige Investitionen zu fördern.

In einer Industrie- und Informationsgesellschaft ist Innovation neben dem klassischen Dreiklang zwischen Boden, Kapital und Arbeit ein Schlüsselfaktor der Produktion. Die Förderung des lebenslangen Lernens sowohl innerhalb als auch außerhalb des Arbeitsplatzes ist von größter Bedeutung, um über die Geschäftsentwicklung auf dem Laufenden zu bleiben und die Mitarbeiter auf ihrem persönlichen Wachstumspfad zu unterstützen. Ein besonderes Augenmerk sollte auf die Ausbildung von Führungskräften gelegt werden, damit sie der Veralterung von Wissen entgegenwirken und ihre soziale Verantwortung übernehmen können.

Vielfalt in der Belegschaft, geschlechtsspezifische Aspekte und gemischte Führungsqualitäten erhöhen nachweislich die Fähigkeit von Teams, mit komplexen und unsicheren Situationen fertig zu werden.

Kollegen mit unterschiedlichen Hintergründen an Bord zu holen, kann sowohl persönlich als auch beruflich eine wertvolle Erfahrung sein. Natürlich muss jede Organisation eine eigene Organisationsform finden, die den Herausforderungen ihrer Umgebung am besten gerecht wird und den Bedürfnissen der Mitarbeiter Rechnung trägt. Neben der Vielfalt der Menschen hilft die Offenheit für neue Wege der Zusammenarbeit und die Bereitschaft zum Experimentieren, geeignete Lösungen zu finden.

Es gibt keinen einheitlichen Ansatz für alle. Durch das Zusammenbringen verschiedener Fachkenntnisse, Erfahrungen und Disziplinen kann stattdessen das restriktive Silo-Denken überwunden werden.

Fazit

Eine gute Führungskraft ist vor allem ein *Mittler* für Menschen, Ideen und Prozesse. Die Förderung des persönlichen Wachstums durch Lernen, Delegieren, Schaffung eines produktiven Arbeitsumfelds und Förderung der Kreativität in Vielfalt zählen zu den Instrumenten, die eine Führungskraft zur Verfügung stellt, um Mitarbeiter und Unternehmen / Organisationen voranzubringen.

Als Führungskraft ist es wichtig, die Organisationsdynamik zu verstehen, einschließlich Hierarchien, Bedürfnissen und Motivationen der Mitarbeiter, sowie Leitprinzipien zu vertreten. Ein klareres Bild des externen Umfelds (z. B. des rechtlichen / politischen Umfelds und der Märkte) des Unternehmens / der Organisation ist für das Aufspüren künftiger Entwicklungspfade von entscheidender Bedeutung.

Über all diesen Fähigkeiten steht ein festes Wertegerüst und eine ethisch einwandfreie Haltung.

Ludger Ramme

HGF ULA und Präsident der CEC-European Managers, Berlin und Brüssel

www.ula.de

www.cec-managers.org

www.sustainableleaders.eu

www.managersforfuture.eu



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



Bundesweiter Besoldungsvergleich 2021 - Rangfolge der Länder bei der Bezahlung -

In der längerfristigen Berufsperspektive der Verwaltungsjuristen liegen Bayern, Baden-Württemberg, Hessen, der Bund und Nordrhein-Westfalen mit einem Vorsprung von 568, 443, 366, 363 und 263 Euro monatlich vor dem Saarland an der Spitze.

Bei den Berufsanfängern ist Bayern mit 865 Euro monatlich vorn, gefolgt von Baden-Württemberg mit 554 Euro, Nordrhein-Westfalen mit 429 Euro, dem Bund mit 377 Euro monatlich vor dem letztplatzierten Mecklenburg-Vorpommern.

Für 2021 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 1.2021	865	1	Bayern 1.2021	568
2	Baden-Württemberg 1.2021	554	2	Baden-Württemberg 1.2019	443
3	Nordrhein-Westfalen 1.2021	429	3	Hessen 1.2021	366
4	Bund 4.2021	377	4	Bund 4.2021	363
5	Bremen 1.2021	352	5	Nordrhein-Westfalen 1.2021	263
6	Hamburg 1.2021	323	6	Sachsen 1.2021	261
7	Schleswig-Holstein 1/6.2021	290	7	Rheinland-Pfalz 1.2021	241
8	Hessen 1.2021	280	8	Mecklenburg-Vorpommern 1.2021	209
9	Sachsen-Anhalt 1.2021	245	9	Berlin 1.2021	196
10	Thüringen 1.2021	233	10	Sachsen-Anhalt 1.2020	174
11	Berlin 1.2021	232	11	Bremen 1.2021	159
12	Brandenburg 1.2021	232	12	Thüringen 1.2021	108
13	Niedersachsen 3.2021	223	13	Niedersachsen 3.2021	84
14	Saarland 4.2021	141	14	Schleswig-Holstein 1/6.2021	62
15	Sachsen 1.2021	103	15	Hamburg 1.2021	43
16	Rheinland-Pfalz 1.2021	73	16	Brandenburg 1.2021	19
17	Mecklenburg-Vorpommern 1.2021	---	17	Saarland 4.2021	---

Die Bezüge der Berufsanfänger im Land Berlin betragen im Verhältnis zum Durchschnitt der anderen Bundesländer monatlich weniger als **-57,15 Euro** und damit **-1,29%** weniger. Bei den bereits länger Tätigen sind es **-50,49 Euro** monatlich und damit **-0,07%** weniger.

Zusammenstellung: Andreas Schmidt von Puskás 30.11.2020

BUND Besoldung der Bundesbeamten

1. April 2021 bis 31. März 2022
Prognose +1,2%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 1	4.511,11 €	-	-	54.133,32 €	4
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 4	5.508,12 €	409,53 €	-	71.011,80 €	4

BW Besoldung der Beamten Baden-Württembergs

ab 1. Januar 2021
+1,4 %

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 5	4.587,09 €	101,53 €	-	56.263,44 €	2
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 8	5.573,69 €	424,59 €	-	71.979,36 €	2

BY Besoldung der bayerischen Beamten

ab 1. Januar 2021
+1,4 %

Besgr		Grundgehalt monatlich	Strukturzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 4	4.643,98 €	98,44 €	3.082,57 €	59.991,61 €	1
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	5.404,07 €	394,48 €	3.896,28 €	73.478,88 €	1

BE Besoldung der Beamten Berlins

ab 1. Januar 2021
Prognose +2,5%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 1	4.193,05 €	98,78 €	900,00 €	52.401,95 €	11
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 4	5.271,47 €	395,79 €	1.000,00 €	69.007,19 €	9

BB Besoldung der brandenburgischen Beamten

ab 1. Januar 2021
+1,4%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzuschlag jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 4	4.269,23 €	97,16 €		52.396,68 €	12
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	5.239,28 €	334,72 €		66.888,00 €	16

HB Besoldung der Beamten Bremens

ab 1. Januar 2021

.1,4%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 5	4.388,64 €	98,32 €	-	53.843,52 €	5
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 8	5.319,69 €	394,10 €	-	68.565,48 €	11

HH Besoldung der Beamten Hamburgs

ab 1. Januar 2021

.1,4%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 1	4.359,67 €	98,04 €	-	53.492,52 €	6
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 4	5.212,85 €	384,80 €	-	67.171,80 €	15

HE Besoldung der hessischen Beamten

1. Januar 2021

.1,4%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 1	4.318,86 €	95,31 €	-	52.970,04 €	8
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 5	5.519,48 €	401,03 €	-	71.046,12 €	3

MV Besoldung der Beamten Mecklenburg-Vorpommerns

ab 1. Januar 2021

.+1,2%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 3	3.940,22 €	95,45 €	1.185,76 €	49.613,80 €	17
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	5.243,61 €	382,43 €	1.653,04 €	69.165,52 €	8

NI Besoldung der Beamten Niedersachsens

ab 1. März 2021

.+1,4%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 4	4.233,67 €	98,63 €	300,00 €	52.287,60 €	13
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	5.218,24 €	395,20 €	300,00 €	67.661,28 €	13

NRW Besoldung der Beamten Nordrhein-Westfalens

ab 1. Januar 2021
+1,4%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 5	4.463,40 €	100,39 €	-	54.765,48 €	3
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 8	5.410,25 €	407,16 €	-	69.808,92 €	5

RP Besoldung der Beamten Rheinland-Pfalz

ab 1. Januar 2021
+1,4%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto 2020	Rang
A 13	ledig, Stufe 3 ab 1. Juli	4.107,31 €	100,10 €	-	50.488,92 €	16
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7 ab 1. Juli	5.299,76 €	495,87 €	-	69.547,56 €	7

SL Besoldung der Beamten des Saarlandes

ab 1. April 2021
+1,7%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto 2020	Rang
A 13	ledig, Stufe 4	4.179,79 €	95,29 €	-	51.300,96 €	14
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	5.130,98 €	423,91 €	-	66.658,68 €	17

SN Besoldung der Beamten Sachsens

ab 1. Januar 2021
+1,4%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 3	4.237,47 €		-	50.849,64 €	15
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	5.336,66 €	479,02 €	-	69.788,16 €	6

ST Besoldung der Beamten Sachsen-Anhalt

ab 1. Januar 2021
+1,4%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 1	4.247,79 €	98,32 €	400,00 €	52.553,31 €	9
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 4	5.301,42 €	394,00 €	400,00 €	68.745,00 €	10

SH Besoldung der Beamten Schleswig-Holsteins

ab 1. Januar 2021

ab 1.1. - 31.5. .+1,29 % ab 1.6. + 0,4 %

Besgr			Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 4	1.1. - 31.5.	4.317,11 €	96,83 €			
A 13	ledig, Stufe 4	ab 1.6.	4.334,38 €	97,22 €		53.090,90 €	7
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	1.1. - 31.5.	5.149,26 €	387,94 €			
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	ab 1.6.	5.169,86 €	389,49 €	800,00 € Sonderbetrag Kinder	67.401,45 €	14

TH Besoldung der Beamten Thüringens

ab 1. Januar 2021

.+1,4%

Besgr			Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 4		4.268,47 €	98,81 €	-	52.407,36 €	10
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7		5.234,66 €	428,59 €	-	67.959,00 €	12

Aufgestellt und fortgeschrieben von Andreas Schmidt von Puskás 30.11.2020

Impressum



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

Wotanstraße 86
80639 München

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

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

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

Gestaltungskonzept
Petra Felser
Redaktion, Satz & Litho
Roland Hoffmann

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