

INHALTSVERZEICHNIS

Einführung	1
Beschluss des Bundesverfassungsgerichts	3
Tarifverhandlungen im Bund und den Ländern	4
Koalitionsverträge im Bund und den Ländern	5
Einkommensvergleich und AhD-Forum	7
Baden-Württemberg Wohl dem der Freunde hat	10
Berlin Bundesweiter Besoldungsvergleich	16
Schleswig-Holstein Neuland: Besoldungsbestandteile abhängig vom Einkommen des Partners	12
Thüringen Bericht aus dem Verband	14
Impressum	22

2022

*Sehr geehrte Kolleginnen,
sehr geehrte Kollegen,*

von – mindestens – Februar 2020 bis Februar 2022 war Corona gefühlt das politisch und gesellschaftlich einzige Thema, dessen sich die Bundesregierung und die Landesregierungen engagiert angenommen haben. Seit Februar 2022 beherrscht der Krieg in der Ukraine gesellschaftliche und politische Diskussionen und Corona hält sich mit viel politischer Anstrengung insbesondere der Bundesregierung – und in keinem europäischen Land vergleichbar – als zweites Thema tapfer weiter.

Andere Themen erscheinen meist lediglich für ein paar Tage in den Schlagzeilen und verschwinden dann wieder geräuschlos. Zum Teil zu Recht, zum Teil habe ich aber auch das Gefühl, dass sich Themen versteckt aufbauen, die zwar kaum einen Weg in die veröffentlichte gesellschaftliche Debatte finden, die aber trotzdem da und relevant sind.

Das Ausgabeverhalten der letzten sowie der aktuellen Bundesregierung bereits während der Pandemie und nun im Zuge des Kriegs in der Ukraine sowie der Gas- und Strompreisentwicklung und der generell gestiegenen Inflation wird weitgehend mit oberflächlichen Argumentationen diskutiert, in jedem Fall aber ausschließlich mit kurzfristigen Argumentationsketten. Bereits eine wenigstens mittelfristige Sicht auf das Ausgabeverhalten ist weder in der Politik noch in der Presse prominent sichtbar.

Das Problem der Flüchtlingsströme nicht nur aus der Ukraine ist kein Thema mehr, ein koordiniertes Vorgehen in Europa bei der öffentlichen Haushaltspolitik findet kaum statt. Der Investitionsstau in die Infrastrukturen Stromversorgung, Energieversorgung generell, Schiene und Straße, Bundeswehr und leitungsgebundenes sowie drahtloses flächendeckendes Internet tauchen zwar als Ärgernis regelmäßig auf, man kann aber nicht erkennen, dass sie entschlossen und strukturiert angegangen werden und somit die Bedeutung erhalten, die die Infrastruktur als Rückgrat einer funktionierenden und zukunftsfesten Industriegesellschaft nach meinem Verständnis eigentlich haben müsste.



*Dr. Wolfgang
Bruckmann*

I. Beamtenpolitik im Schatten von Corona und Ukrainekrieg

Zu den versteckten Themen, die aktuell kaum jemand beachtet, die aber mittel- und langfristig Konsequenzen haben können, gehört auch die Beamtenpolitik. So forderte im August dieses Jahres der Präsident des Bundessozialgerichtes eine Einbeziehung u. a. der Beamtinnen und Beamten in die gesetzliche Krankenkasse, da er die aktuelle Befreiungsmöglichkeit für nicht mehr zeitgemäß hält.

Abgesehen davon, dass der Präsident eines Bundesgerichts mit solchen parteipolitisch belegten Äußerungen das Gebot politischer Zurückhaltung m. E. zu sehr in den Hintergrund drängt, zeigt seine Äußerung auf dem Bayerischen Sozialrechtstag im München und damit vor großem Publikum, dass die Debatte zu diesem Thema weiterläuft – trotz Corona und Ukrainekrieg

und obwohl die Regierungskoalition im Bund sich darauf verständigt hat, das Thema in dieser Wahlperiode nicht aufzurufen.

Eine weitere Entwicklung, die unbemerkt zu einer erheblichen strukturellen Veränderung führt, findet gerade im Besoldungsrecht statt. Derzeit setzen die Besoldungsgesetzgeber den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 zur Alimentation kinderreicher Richter und Staatsanwälte um. Die unterschiedlichen Ansätze dazu, die als Lösung auf dem Tisch liegen und in den meisten Fällen noch nicht beschlossen sind, werden wir versuchen, im Laufe des kommenden Jahres zusammenzustellen und zu bewerten.

Der rote Faden bei der Umsetzung des Beschlusses in den Besoldungsgesetzen wird – das zeichnet sich deutlich ab – keine Veränderung der Grundbesoldung sein, sondern die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts wird dazu führen, dass die familienbezogenen Besoldungsbestandteile erhöht werden, insbesondere ab dem dritten Kind werden sie erheblich steigen. Zudem steuern einige Besoldungsgesetzgeber wieder eine ortsbezogene Zuschlagsstruktur an. Wer in einer Region mit hohem Mietniveau wohnt, erhält je Kind auch höhere familienbezogene Besoldungsbestandteile.

II. Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020

Wie erwähnt scheint das Mittel der Wahl, um die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zu einer verfassungsgemäßen Alimentation umzusetzen, in allen Ländern und im Bund ziemlich sicher eine erhebliche Anhebung der kinderbezogenen Besoldungsanteile zu sein.

Zum 1. August 2023 erhöht Hessen z. B. den Familienzuschlag in der Stufe 4 und damit ab dem dritten Kind auf 788 Euro im Monat. Nordrhein-Westfalen hat bereits 2021 den Familienzuschlag für das dritte Kind auf 807 Euro angehoben und nun ab 1. Dezember 2022 für die Familienzuschläge ab dem ersten Kind eine Mietstufenregelung eingeführt, wonach der Familienzuschlag für die Mietstufe IV nach dem Wohngeldgesetz für eine verheiratete Person mit zwei Kindern bei 1052 Euro liegt.

Baden-Württemberg hat zum 1. Dezember 2022 den kinderbezogenen Familienzuschlag für das dritte und jedes weitere Kind auf 750 Euro erhöht, der neue Orts- und Familienzuschlag in Bayern soll nach unseren aktuellen Kenntnissen bis Redaktionsschluss – beschlossen hat der Gesetzgeber hier noch nicht – im Vergleich zum bisherigen Familienzuschlag für Verheiratete mit einem Kind, die in München oder dem Landkreis München und damit in der Ortsklasse (entspricht der Mietstufe nach dem Wohngeldgesetz) VII liegen, von 250 Euro auf 436 Euro erhöht werden, für das vierte Kind und jedes weitere Kind sollen zuzüglich 668 Euro statt der bisher 357 Euro gezahlt werden.

Thüringen zahlt bereits seit 1. Januar 2021 beim ersten Kind einen Familienzuschlag in Höhe von 443,30 Euro, beim zweiten Kind einen Zuschlag von 621,75 Euro und beim dritten Kind einen Zuschlag von 621,75 Euro.

Die vorstehenden Zahlen sind mehr oder weniger zufällig herausgegriffene Beispiele dafür, welche starke monetäre Veränderungen im Bereich der Familienzuschläge derzeit im Gange sind. Diese Zahlen stehen alle in komplexen Gesamtsystemen, die nach Ortsklassen und Besoldungsgruppen wiederum differenzieren und auch nicht alle in einer identischen Struktur stehen. Es wird eine Herausforderung sein, die Familienzuschläge untereinander vergleichbar aufzubereiten, wenn alle Dienstherrn ihre Besoldungsordnungen an die Rechtsprechung des Verfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 angepasst haben.

Strukturell tun sich bei dieser Entwicklung der Familienzuschläge drei Problemkreise auf:

1. Nebenbesoldung: Es besteht das Risiko, dass sich der Familienzuschlag im Verhältnis zur Grundbesoldung zu einer Nebenbesoldung entwickelt und sich die Frage stellt, ob das noch der vom Bundesverfassungsgericht entwickelten Vorstellung vom Charakter des Familien- bzw. Kinderzuschlags als die Besoldung ergänzendes Element entspricht.

Die neu strukturierten Familienzuschläge wenden sich von der bisherigen sogenannten besoldungsrechtlichen Eckfamilie in der Grundbesoldung ab. Diese

Eckfamilie bestand bisher aus zwei verheirateten Eltern und zwei minderjährigen Kindern. Das Bundesverfassungsgericht ging in seiner Entscheidung auch davon aus, dass die Besoldungsgesetzgeber das Grundgehalt entsprechend so bemessen, dass zusammen mit den Familienzuschlägen für den Ehepartner und die ersten beiden Kinder eine bis zu vierköpfige Familie amtsangemessen unterhalten werden kann, so dass eine gesonderte Prüfung der Besoldung mit Blick auf die Kinderzahl erst ab dem dritten Kind erforderlich werden könnte.

Die vierköpfige Alleinverdienerfamilie ist demnach eine aus der bisherigen Besoldung abgeleitete Bezugsgröße, wenn auch nicht ein Leitbild der Beamtenbesoldung. Es bestand somit bereits bisher nicht der Anspruch, dass ein Beamter seine vierköpfige Familie allein aus der Grundbesoldung angemessen unterhalten konnte. Trotzdem steckt hinter der erheblichen Anhebung der kinderbezogenen Zuschläge eine strukturelle Veränderung und Neujustierung der Alimentation, da auch bei der Eckfamilie der Kindesunterhalt offenbar nicht mehr ganz überwiegend aus der Grundbesoldung bestritten werden kann und die kinderbezogenen Zuschläge eben nicht mehr nur ergänzende Funktion haben. Künftig ist die Grundbesoldung somit weitgehend ohne Kinder berechnet, wodurch sich ihre Struktur verändert und potentiell auch ihre Höhe betroffen sein kann.

Das mag – in welchem Umfang genau auch immer – verfassungskonform sein, denn verfassungsrechtlich hat der Dienstherr keine Verpflichtung, die Grundbesoldung so zu bemessen, dass Beamtinnen und Beamte ihre Familie als Alleinverdiener unterhalten können, sondern es steht den Besoldungsgesetzgeber grundsätzlich frei, etwa durch höhere Familienzuschläge bereits für das erste Kind stärker als bisher die Besoldung von den tatsächlichen Lebensverhältnissen abhängig zu machen.

Andererseits würde eine Erhöhung der Grundbesoldung wegen des besoldungsinternen Abstandsgebots – und das haben mehrere Bundesländer auch bereits offen ausgesprochen – für sie als Dienstherrn wesentlich teurer als eine Anhebung der Zuschläge. Da eine Unteralimentation von alleinstehenden Beamten oder kinderlosen Beamtenehepaaren nicht besteht, ist der Besol-

dungsgesetzgeber andererseits aber derzeit auch nicht gezwungen, die Grundbesoldung anzuheben. Mag sie rechtlich auch zulässig sein, beamtenpolitisch ist diese Abkehr von der Eckfamilie zur Berechnung der Grundbesoldung jedoch von erheblicher Bedeutung.

Zudem muss man sehen, dass kinderbezogene Zuschläge nicht versorgungswirksam sind, so dass sich die Verlagerung der Besoldung in die Zuschläge auch auf das Versorgungsniveau auswirken kann.

2. Abstandsgebot: Die Erhöhung der Familienzuschläge wurde ausgelöst durch das Problem des Mindestabstandsgebots kinderreicher Richter und Staatsanwälte. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts muss sich die Beamtenbesoldung vom Niveau der sozialrechtlichen Grundsicherung jedenfalls um 15 Prozent abheben. Dabei reicht es nicht, lediglich auf die Betrachtung des Existenzminimums abzustellen, es müssen die tatsächlichen Bedürfnisse und somit auch z. B. Miet- und Heizkosten berücksichtigt werden.

Eine Verletzung des Mindestabstandsgebots betrifft über das besoldungsinterne Abstandsgebot jedoch immer das gesamte Besoldungsgefüge. Es ist deshalb nicht ausgeschlossen, dass das Mindestabstandsgebot über Familienzuschläge eingehalten werden kann, gleichzeitig damit aber das besoldungsinterne Abstandsgebot unterlaufen wird.

3. Alimentation: Die wesentliche strukturelle Veränderung erfahren jedoch die Besoldungsordnungen, die das Einkommen der Partnerin oder des Partners mit in die Alimentation hineinziehen. Im Bund und in einigen Ländern geht es derzeit nämlich um die Frage, ob die Einkünfte des jeweils anderen Ehegatten oder Partners bei der Berechnung des Familienzuschlags für dritte und weitere Kinder berücksichtigt werden sollen oder nicht.

Als Argument soll offenbar dienen, dass die vielschichtig gewordenen Erwerbsbiographien sich verändert hätten und insbesondere die inzwischen hohe Berufstätigkeitsquote von 72 Prozent der Partnerinnen im Besoldungsrecht nachvollzogen werden soll. Soweit uns bekannt geht man in Bayern davon aus, dass in jeder Beamtenehe mit Kindern beide Partner berufstätig sind

und der andere Ehepartner über ein fiktives Einkommen von jährlich mindestens 20.000 Euro verfügt. Erst ab dem vierten Kind soll sich die zusätzliche Erschwerung der Berufstätigkeit in höheren Zuschlägen widerspiegeln.

Wenn diese Berechnungssystematik ins Beamtenrecht einfließt, dann muss die Frage erlaubt sein, bei welchem Einkommen des Partners oder der Partnerin dann der Dienstherr eigentlich die Alimentation ganz einstellen kann. Was macht man denn, wenn ein Elternteil Vorstandmitglied eines Dax-Unternehmens ist? Sichert dann z. B. die Firma. Siemens bereits die ausreichende Alimentation der Familie? In der aktuellen Debatte spielt das Einkommen des anderen Partners offenbar nur bei der Berechnung des Familienzuschlags eine Rolle, die Grundbesoldung fasst der Gesetzentwurf zum Familienzuschlag auch nicht an. Allerdings ist damit ein erster Schritt in eine neue Struktur gegangen, die – wie eben auch etwas überspitzt angerissen – zu völlig neuen Diskussionen in Besoldung und Versorgung führen kann.

Der Betrag von 20.000 Euro wurde aus dem Beihilferecht entlehnt. Bei eigenen Einkünften der Partnerin oder des Partners über dieser Grenze entfällt deren oder dessen Beihilfeberechtigung als Familienangehöriger. Der Bezug auf die Beihilfeverordnung ist allerdings irreführend. In der Beihilfe müssen diese Einkünfte auch tatsächlich erzielt werden, in der Besoldung wird die Summe als fiktives Einkommen herangezogen und somit gerade ohne Rücksicht darauf, ob das Einkommen tatsächlich erzielt wird. Der Bezug auf die Summe ist somit der psychologische Trick, den Systemwechsel zu verschleiern. Eine klassische Nebenbombe. Dies wird auch bei einem weiteren Gedankenspiel deutlich: Würde man die Grenze der Einkünfte in der Beihilfe von 20.000 Euro auf 25.000 Euro anheben, würden mehr Partnerinnen und Partner beihilfeberechtigt, die Anhebung würde sich also strukturell zu Gunsten der Beamtenfamilien auswirken. Würde in der Folge aber die fiktive Anrechnung in der Besoldung ebenfalls auf 25.000 Euro angehoben, wäre das für Beamtenfamilien eine strukturelle Verschlechterung.

Mit einer fiktiven Unterstellung eines Partner Einkommens unterläuft der Besoldungsgesetzgeber zudem

auch die Vorgabe des Bundesverfassungsgerichts, dass man bei der Berechnung der Alimentation verstärkt auf die tatsächlichen Verhältnisse abstellen muss. Was der Gesetzentwurf bei der Gestaltung der Kinderzuschläge und insbesondere mit der Ortskomponente in den Zuschlägen in erheblichem Umfang tut – nämlich sich an den tatsächlichen Verhältnissen zu orientieren –, konkretisiert er somit an anderer Stelle.

III. Tarifverhandlungen im Bund (TVöD) und in den Ländern (TV-L)

Ab Januar 2023 verhandeln die Tarifvertragsparteien die Einkommen der Beschäftigten im Bund und in den Kommunen. Der aktuelle Tarifvertrag der Länder läuft bis September 2023, die Tarifverhandlungen werden hier also erst im letzten Drittel des Jahres langsam anlaufen.

Das Tarifergebnis im TVöD für Bund und Kommunen wird wegen dieser Reihenfolge in jedem Fall einen großen Einfluss auf den nächsten TV-L haben.

Für die Verhandlungen mit Bund und Kommunen hat Ver.di bereits eine Forderung von 10,5 Prozent Einkommenssteigerung aufgerufen. Eigentlich müssten –

„Das Tarifergebnis im TVöD für Bund und Kommunen wird wegen dieser Reihenfolge in jedem Fall einen großen Einfluss auf den nächsten TV-L haben.“

so der Deutsche Beamtenbund (dbb) – 16 bis 20 Prozent Einkommenssteigerung gefordert werden, wenn man die Inflation betrachte und da man sich bekanntlich in Tarifverhandlungen am Ende meist irgendwo in der Mitte treffe.

Leider enthält der Koalitionsvertrag im Bund zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP vom 7. Dezember 2021 keine Aussage zur Übernahme von Ergebnissen aus Tarifverhandlungen in die Bundesbesoldung.

IV. Koalitionsverträge in den Ländern

Die Vereinbarungen zur Einkommensentwicklung im letzten Tarifabschluss zum TV-L wurden in die Besoldungsordnungen der Länder – pauschal ausgedrückt, aber im Kern zutreffend – im Wesentlichen übernommen, in mehreren Ländern sogar völlig unverändert. Die letzte im laufenden TV-L vereinbarte Einkommenserhöhung von 2,8 Prozent zum 1. Dezember 2022 haben sogar alle Länder, die Tarifvertragspartei sind, in ihr Besoldungsrecht übernommen. Das einzige Nichtmitglied Hessen hat in seinem eigenen Tarifvertrag eine Besoldungserhöhung zum 1. August in Höhe von 1,8 Prozent, mindestens aber 65 Euro für seine Beamtinnen und Beamten vereinbart.

Auf die Regelungen zur Besoldung in den Koalitionsverträgen und einige besondere Aspekte aus den Koalitionsverträgen in den Ländern möchte ich nachstehend eingehen.

In **Mecklenburg-Vorpommern** haben die beiden Koalitionsparteien SPD und Linkspartei in ihren Vertrag die Regelung aufgenommen, dass Tarifvertragsabschlüsse zeit- und systemgerecht auf die Besoldung übertragen werden.

Zudem ist im Koalitionsvertrag vom November 2021 ein Wahlrecht bei der Krankversicherung zwischen individueller Beihilfe und pauschaler Beteiligung des Dienstherrn an den Beiträgen zur gesetzlichen Krankenversicherung vereinbart. Darüber hinaus wollen die Koalitionäre bis 2030 erreichen, dass die Landesverwaltung zu den modernsten öffentlichen Dienstleistern im Bundesgebiet gehört.

In **Hessen** haben die Koalitionäre CDU und Bündnis 90/Die Grünen bereits im Dezember 2018 vereinbart, dass man anstrebt, Tarifergebnisse auf die Beamtenbesoldung zu übertragen.

Der Koalitionsvertrag zwischen den Parteien SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP in **Rheinland-Pfalz** für die Wahlperiode 2021 bis 2026 strebt wenigstens im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten an, die Tarifabschlüsse der Tarifgemeinschaft der Länder auch auf die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und Empfänger zu übernehmen.

Generell will das Land ein moderner, attraktiver und vielfältiger Arbeitgeber werden.

Auch in **Sachsen-Anhalt** regelt der Koalitionsvertrag 2021 bis 2026 zwischen CDU, SPD und FDP, dass die Tarifverträge für die Beschäftigten des Landes „auch künftig zeit- und inhaltsgleich für die Besoldung übernommen“ werden.

In **Berlin** haben SPD, Bündnis 90/Die Grünen und die Linkspartei in ihren Koalitionsvertrag 2021 zur Besoldung aufgenommen, dass das in der vergangenen Legislatur erreicht Niveau der Bezahlung im öffentlichen Dienst gehalten werden und mindestens dem Besoldungsdurchschnitt der Länder entsprechen soll. Dies soll u. a. durch die Übernahme der Tarifergebnisse in die Besoldung erreicht werden. Den begonnenen Weg zu vereinheitlichten und angemessenen Stellenbewertungen will man weiterführen. Insbesondere für Auszubildene will man zudem Wohnraum bereitstellen.

In **Bayern** regelt der Koalitionsvertrag zwischen CSU und Freien Wählern für die zu Ende gehende Wahlperiode bis Ende 2023, dass man die Spitzenstellung des Freistaats bei der Besoldung erhalten wolle. Deshalb strebe man eine zeitgleiche und systemgerechte Übertragung von Tarifergebnissen auf die Beamtinnen und Beamten, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger an. Ausdrücklich festgehalten ist im Koalitionsvertrag auch, dass die Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) nicht angetastet wird. Insgesamt will die Koalition für den Freistaat einen starken öffentlichen Dienst.

Der Koalitionsvertrag in **Baden-Württemberg** zwischen Bündnis 90/Die Grünen und der CDU vom März 2021 will die gesetzliche Krankenversicherung für die Beamtinnen und Beamten öffnen, wozu das Land den Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Krankenversicherung übernehmen wird. Zu einer Übernahme von Tarifergebnissen in das Besoldungsrecht enthält der Koalitionsvertrag soweit ersichtlich nichts.

Der Koalitionsvertrag in **Sachsen** zwischen CDU, Bündnis 90/Die Grünen und der SPD für die Jahre 2019 bis 2024 will Tarifergebnisse „möglichst zeit- und systemgerecht auf die Besoldung und Versorgung“ übertragen.

Auch Sachsen will die gesetzliche Krankenversicherung für Beamtinnen und Beamte attraktiv machen und deshalb die Möglichkeit schaffen, dass sie sich „ohne Nachteile gesetzlich krankenversichern“.

Im Koalitionsvertrag zwischen SPD und Bündnis 90/Die Grünen in **Niedersachsen** für die Jahre 2022 bis 2027 kommen Beamte und der öffentliche Dienst überhaupt nicht vor. Selbst wenn man in der pdf-Version des Koalitionsvertrages die Suchworte Beamte, Tarifvertrag, Besoldung oder öffentlicher Dienst eingibt, zeigt das System für diese Begriffe keine Treffer.

In ihren Koalitionsvertrag aus dem Jahr 2020 zwischen den Linken, der SPD und Bündnis 90/Die Grünen in **Thüringen** haben die Vertragspartner ausdrücklich die Bürgerversicherung in ihr Koalitionsprogramm aufgenommen. Insgesamt wollen die Koalitionäre den öffentlichen Dienst als Vorbildbranche und attraktiven Arbeitgeber in einer modernen Arbeitswelt weiterentwickeln. Dazu wolle man auch eine attraktive Besoldung und Vergütung. Ein Bekenntnis zur Übernahme von Tarifergebnissen in die Besoldung enthält der Vertrag allerdings nicht.

In **Schleswig-Holstein** schweigen CDU und Bündnis 90/Die Grünen in ihrem Koalitionsvertrag für die Jahre 2022 bis 2027 zur Übernahme von Tarifergebnissen und bleiben dort auch sonst zum öffentlichen Dienst sehr knapp. Lediglich für Lehrer und die Polizei regelt der Vertrag etwas.

Bremen wird noch bis 2023 von einer Koalition aus SPD, Bündnis 90/Die Grünen und den Linken regiert. Die Begriffe Beamte, Besoldung oder öffentlicher Dienst kommen auch in diesem Koalitionsvertrag nicht vor.

Der Koalitionsvertrag in **Hamburg** zwischen SPD und Bündnis 90/Die Grünen will sich „am grundsätzlichen Ziel der Tarifgarantie bei der Übernahme der Tarifergebnissen“ für die Beamtinnen und Beamten „orientieren, was angesichts der Corona-Folgen eine besondere Herausforderung ... wird“.

V. Koalitionsvertrag Bund

Leider enthält der Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP vom 7. Dezember 2021 keine Aussage zur Übernahme von Ergebnissen aus Tarifverhandlungen in die Besoldung. In ihm bleiben die Koalitionäre generell sehr zurückhaltend, was sie mit dem Bund als Dienstherrn vorhaben. Der Begriff Beamte kommt in dem Papier, soweit ersichtlich, nicht vor, weder pur noch gegendert. Man muss deshalb befürchten, dass die Übernahme von Ergebnissen aus Tarifverträgen auf die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger nicht politisch selbstverständlich sein wird. Zu häufig enthalten Koalitionsverträge ausdrückliche Aussagen zur Übernahme von Tarifergebnissen in die Besoldung als dass diese Lücke im Koalitionsvertrag der Bundesregierung nur bedeutungsloser Zufall ist.

„*Leider enthält der Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP vom 7. Dezember 2021 keine Aussage zur Übernahme von Ergebnissen aus Tarifverhandlungen in die Besoldung.*“

Der öffentliche Dienst kommt im Koalitionsvertrag nur unter der Überschrift moderner Staat vor. Man erwarte von den Führungskräften im öffentlichen Dienst, dass sie eine moderne Führungs- und Verwaltungskultur vorantreiben und für digitale Lösungen sorgen. Eigeninitiative und Mut der Beschäftigten müssten geschätzt und belohnt werden. Die Modernisierung des Staates gelinge nur mit einem starken öffentlichen Dienst. Diesen werde man attraktiver gestalten. Die Einstellungsvoraussetzungen flexibilisiere man in Richtung praktischer Berufserfahrung und man werde dafür sorgen, dass die Verfassungsfeinde schneller als bisher aus dem Dienst entfernt werden können.

Was soll man mit diesen Sätzen nun verbinden? Modern sollte der öffentliche Dienst schon immer sein, das papierlose digitale Büro geistert seit Jahrzehnten in der Welt herum; was unter einer stärkeren Ausrichtung auf die praktische Erfahrung zu verstehen ist, kann auch niemand abschätzen. Ein weiteres Einfalltor, um auf echte Qualifikation zu verzichten? Handwerker sind nicht mehr erforderlich, erfahrene Heimwerker reichen auch? Hauptsache, es entsteht mehr Einstellungsspielraum für politisch erwünschte Einstellungen? Man weiß es nicht und der Koalitionsvertrag sagt nichts dazu.

Interessant für die Beamtinnen und Beamten ist das Schweigen des Koalitionsvertrages zur Bürgerversicherung. Dass dieses Schweigen eine Bedeutung hat und nicht Zufall ist, daraus macht vor allem die FDP keinen Hehl, denn sie hat die Bürgerversicherung schon immer abgelehnt.

VI. Einkommensvergleich zwischen den Ländern und dem Bund

Momentan wird der Besoldungsvergleich zwischen den Ländern und dem Bund durch Bemühungen der Länder, ihre Besoldungsordnungen und insbesondere ihre Familienzuschläge an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts anzupassen, erschwert. Zum Teil sind die Familienzuschläge bereits erhöht, zum Teil sind sie das noch nicht und wie oben dargelegt geht es hier um relevante Beträge, die in unserer Übersicht auch auf die Rangliste durchschlagen können. Von dieser Verzerrung ist vor allem unsere Tabelle zur Besoldung A14 betroffen, da wir hier – orientiert an der bisherigen besoldungsrechtlichen Eckfamilie – zwei Kinder in den Vergleich aufgenommen haben.

Wenn man sich die Zahlen aus dem Besoldungsvergleich in unserem Jahresheft 2021 ansieht und sie mit den Zahlen vergleicht, die in diesem Heft abgedruckt sind, dann fallen zwei Zahlen besonders ins Auge.

Bayern ist in unserer Vergleichsgruppe A14, verheiratet und zwei Kinder nicht mehr auf Platz 1 des Besoldungsvergleichs, sondern von Thüringen überholt worden. Genau hier wirkt sich aber die angesprochene

Entwicklung beim Familienzuschlag aus, denn Thüringen hat seine Erhöhung bereits umgesetzt während in Bayern das Gesetzgebungsverfahren dazu noch läuft.

Zudem ist bei unserer Vergleichsgruppe A13 der Besoldungsabstand zwischen Platz 1 und Platz 17 messbar kleiner geworden, er hat sich gemessen am Wert des letzten Jahres um knapp 6 Prozent verringert.

In der Vergleichsgruppe A13 hat sich darüber hinaus insbesondere Mecklenburg-Vorpommern von seinem letzten Platz lösen können und liegt nun vor dem neuen letztplatzierten Bundesland Rheinland-Pfalz mit einem Besoldungsvorsprung von 122 Euro auf Platz 14.

Brandenburg hat seinen Besoldungsvorsprung auf den Letztplatzierten von 232 Euro auf 362 Euro ausbauen können und liegt in diesem Jahr statt auf dem 12. Platz nun auf Platz 4. Der Bund wiederum hat seinen Besoldungsvorsprung von 377 Euro im vergangenen Jahr auf 256 Euro verringert und liegt heuer nun statt auf Platz 4 auf Platz 6. Man sieht somit, dass durchaus Bewegung in den bundesweiten Vergleich der Besoldungslandschaft gekommen ist.

In unserer Vergleichsgruppe A14 ist erwähnenswert, dass das Saarland weiterhin das Schlusslicht der Übersicht auf Platz 17 ist. Der Besoldungsrückstand zum vorletzten Platz im vergangenen Jahr (Brandenburg) lag noch bei 19 Euro im Monat, der Besoldungsabstand zum neuen Vorletzten Mecklenburg-Vorpommern liegt nun bei 42 Euro. In absoluten Zahlen ist das sicher keine dramatische Entwicklung, aber es zeigt doch, dass im Saarland die Landesregierung offenbar kein Interesse daran hat, an der strukturell schlechtesten Besoldung in Deutschland etwas zu verbessern.

VII. AhD-Forum 2022

Am 30. Juni 2022 fand wieder das traditionelle AhD-Forum in Berlin in der Vertretung des Freistaat Bayerns beim Bund statt. Thema war diesmal die Attraktivität des höheren Dienstes für qualifizierte Nachwuchskräfte. Einen ausführlichen Bericht über das Forum finden Sie auf der Homepage der AhD www.hoeheredienst.de.

Die Diskussion ging zum einen davon aus, dass sich im Zuge des allgemeinen Fachkräftemangels auch das Nachwuchsproblem des öffentlichen Dienstes weiter verstärken wird und seine Attraktivität deshalb künftig noch wichtiger sein wird als heute. Die Diskussion ging davon aus, dass seit Beginn des Jahrtausends die Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger stark angestiegen ist und dass die in einer Studie von PWC für das Jahr 2030 prognostizierte Unterdeckung an Arbeitskräften von 11 Prozent für den öffentlichen Sektor im höheren Dienst nicht erreicht würde. Im Bereich der IT und Gesundheitsberufe sei der Fachkräftemangel aber auch nach Ansicht der Diskutanten bereits heute spürbar.

Der öffentliche Dienst müsse sich, so die Diskussion, aber insbesondere bei den Nachwuchskräften darauf einstellen, dass sich die Erwartungen an den Beruf verändert haben. Die Karriere und der Beruf stünden nicht mehr im Mittelpunkt, Familie und Freunde, Reisen und Hobbys hätten einen mindestens gleichrangigen, wenn nicht sogar höheren Stellenwert. Die junge Generation sei sich auch ihres Marktwertes bewusst und formuliere dementsprechend ihre Erwartungen an den Arbeitgeber oder Dienstherrn. Sie sei digital affin und suche, was wiederum für den öffentlichen Dienst vorteilhaft sei, häufig nach einem Sinn und Ziel ihrer Arbeit, die zudem abwechslungsreich sein soll. Und von Vorteil für den öffentlichen Dienst sei zudem, dass sie Jobsicherheit relativ stark gewichte, wobei man andererseits zugestehen müsse, dass mit steigendem Fachkräftemangel die faktische Jobsicherheit auch außerhalb des öffentlichen Dienstes zunimmt. Als jobunsicher werde von der jungen Generation deshalb vor allem auch die Selbständigkeit eingestuft.

Die Vorteile des öffentlichen Dienstes bei den nicht-monetären Gesichtspunkten müssten nach Einschätzung der Diskutanten stärker kommuniziert und herausgestrichen werden. Imagekampagnen und der Aufbau von Arbeitgebermarken spielten nach Einschätzung der Runde dabei eine große Rolle. Für den höheren Dienst sollte dabei eine stärkere informierende und werbende Präsenz in den Universitäten angestrebt werden. Auch die Möglichkeit von Stipendien für eine frühzeitige Personalbindung solle erwogen werden. Wichtig sei auch eine zügige und schnellere

Verbeamtung, an der doch zahlreiche Bewerberinnen und Bewerber Interesse hätten. Angesichts des Personalmangels sollten dann aber keine Anreize für eine vorzeitige Beendigung des Dienstes geschaffen werden, weshalb die Runde insbesondere das Altersgeld äußerst skeptisch betrachtet hat. Trotz der Rolle nicht-monetärer Aspekte bei der Wahl des Arbeitsplatzes spiele die Vergütung bei vielen dann doch trotzdem wieder eine sehr gewichtige Rolle, weshalb man diesen Aspekt nicht vernachlässigen dürfe.

Wenn man die Vorteile des öffentlichen Dienstes und gerade auch für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausreichend vermitteln könnte und den Blick neben der monatlichen Besoldung auch auf die Versorgung lenken könnte, dann sei man zuversichtlich, dass der öffentliche Dienst besonders für den höheren Dienst weiterhin attraktiv bleibt.

Dieses letztlich optimistische Fazit der Diskussion, wonach es in erster Linie eine Frage der richtigen Kommunikation ist, ob der öffentliche Dienst als attraktiv empfunden wird, verlässt sich sehr stark auf gestiegene Studentenzahlen. Ich bin mir nicht sicher, ob diese Verknüpfung am Ende wirklich so belastbar ist wie man es sich in der Diskussion erhofft hat.

Mit drei Zahlen will ich diese Skepsis unterlegen.

Die Studienanfängerquote ist der Anteil der Studienanfänger an der Bevölkerung des entsprechenden Geburtsjahrgangs. Die Studienanfängerquote lag 2020 bei 55,8 Prozent. Die bisher höchste erreichte Quote lag 2013 bei 58,5 Prozent, seitdem bewegt sich die Quote seitwärts mit einem leichten Abwärtstrend. Ein Trend zu einer – noch dazu signifikant – höheren Quote ist nicht wirklich erkennbar. Im Gegenteil, die Quote von 55,8 Prozent ist die niedrigste seit 2011, damals lag sie bei 55,6 Prozent.

Die Anzahl der Studierenden in Deutschland lag zum WS 2020 / 2021 bei 2,9 Mio. Diese Zahl lag zum WS 2016 / 2017 bei 2,8 Mio. Auch wenn die Zahl der Studierenden in diesen vier Jahren gestiegen ist, so kann man doch erkennen, dass hinter dieser Entwicklung keine bedeutsame Dynamik steckt.

Und als dritte Zahl möchte ich die für den öffentlichen Dienst nicht unbedeutende Berufsgruppe der Juristen exemplarisch heranziehen. In den letzten ca. 20 Jahren ist die Anzahl der Studierenden, die das zweite Staatsexamen erfolgreich abgelegt haben, um bis zu 40 Prozent zurückgegangen. Wurden vor 20 Jahren noch 10.500 zweite Staatsexamina abgelegt, waren es 2019 noch 6.500 und es lässt sich ein stabiler Trend erkennen, dass die Zahl der zweiten Staatsexamina unter 8.000 zu bleiben scheint. Und stabile Zahlen sind für sich betrachtet kein besonders gutes Zeichen, denn der Ruhestand der geburtenstarken Jahrgänge hat gerade begonnen und das betrifft den gesamten Arbeitsmarkt. Damit steigt der Bedarf auch nicht nur im höheren Dienst und um Attraktivität werden auch andere Arbeitgeber zunehmend bemüht sein, dies wird aktuell ja bereits deutlich.

Natürlich sind alle Zahlen interpretierbar und vermutlich kann jede ministeriale Personalverwaltung auch Zahlen vorweisen, die die These des ausreichenden Nachwuchses für den höheren Dienst stützen. Die oben angeführten Zahlen existieren aber, so dass das Fundament, auf dessen Basis die Attraktivität des öf-

fentlichen Dienstes und insbesondere des höheren Dienstes von manchem vielleicht eingeschätzt wird, nicht so stabil ist, wie man es sich wünscht.

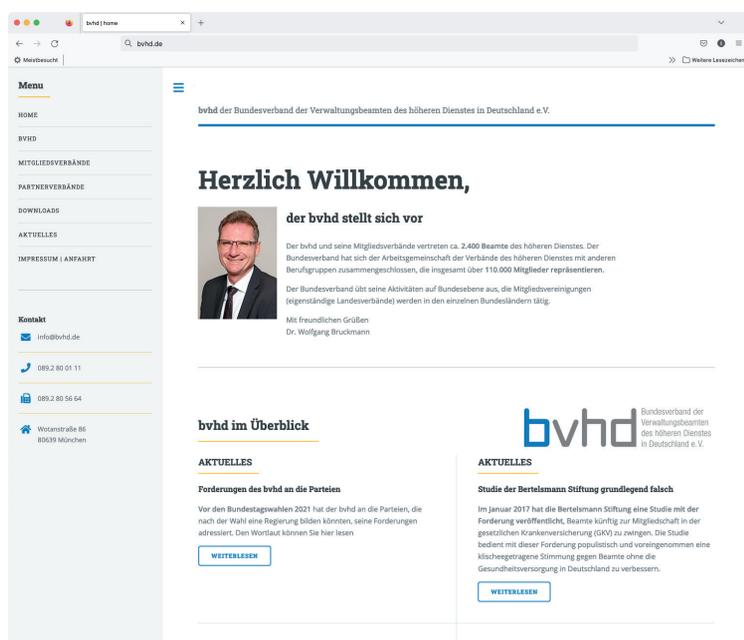
Eine schöne Weihnachtszeit und alles Gute für das Jahr 2023

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen, Weihachten steht vor der Türe, ich hoffe, Sie haben die Christkindlmärkte in diesem Jahr wieder genießen können und sich auch mit ihrer Unterstützung auf das Weihnachtsfest einstimmen können. Für das neue Jahr wünsche ich Ihnen von Herzen wieder das Wichtigste: alles Gute und vor allem Gesundheit für sich und Ihre Familie.

Herzliche Grüße

Ihr 

Dr. Wolfgang Bruckmann



The screenshot shows the homepage of the Bundesverband der Verwaltungsbeamten des höheren Dienstes in Deutschland e.V. (bvhd). The page features a navigation menu on the left with categories like HOME, BVHD, MITGLIEDSVERBÄNDE, PARTNERVERBÄNDE, DOWNLOADS, AKTUELLES, and IMPRESSUM | ANFAHRT. The main content area includes a welcome message, a section titled 'der bvhd stellt sich vor' with a photo of Dr. Wolfgang Bruckmann, and a section titled 'Aktuelles' with a sub-heading 'Studie der Bertelsmann Stiftung grundlegend falsch'. The footer contains contact information and a logo for the bvhd.

Besuchen Sie unsere neue Homepage.

Wohl dem der Freunde hat

Man sollte meinen, dass dies für die Beamtinnen und Beamten in erster Linie die Dienstherrn Bund und Länder sind. Jedoch entpuppen sich die Richter der Verwaltungs- und Verfassungsgerichtsbarkeit als besonders innige Freunde. Sie stehen in vorderster Front. In Urteilen haben sie zur verfassungsgemäßen Alimentation von Beamtinnen und Beamten Wegweisendes entschieden.

Dies hat das Land Baden-Württemberg zu einem Maßnahmenpaket namens „4-Säulen-Modell“ motiviert, um den Anforderungen der Urteile gerecht zu werden. Es ist seit 1. Dezember 2022 kein Plan mehr, sondern beschlossen und in Kraft getreten.

Zum einen werden die Ämter im mittleren Dienst wegen gestiegener Anforderungen besser bewertet, so dass das Eingangsamt jetzt in A7 eingestuft ist. Im gehobenen Dienst wurde es von A9 nach A10 angehoben. Das hatte die Folge, dass das Endamt im mittleren Dienst in A10 Z als Erster Amtsinspektor ausgewiesen wurde. Das Endamt des gehobenen Dienstes und das Eingangsamt im höheren Dienst blieben gleich.

Zum Zweiten wurde die Besoldungstabelle zugunsten der unteren Besoldungsgruppen verändert, indem man die Erfahrungsstufen 1 und 2 gestrichen hat. Die bisherige Stufe 3 wurde zur neuen Stufe 1. Es bleiben noch 10 Stufen. Die Stufenlaufzeiten der neuen Stufen 1 und 2 werden jedoch von zwei auf drei Jahre verlängert.

Als Drittes werden die kinderbezogenen Familienzuschläge erhöht. Bis A10 gibt es für das erste und zweite Kind jeweils 50 Euro pro Monat mehr und bis A13 gibt es 25 Euro. Für das dritte Kind und jedes weitere steigt der Zuschlag um fast 320 Euro.

Als Viertes wird in der Beihilfe weitgehend wieder der Zustand hergestellt, der bundesweit normal ist. Die seit 2013 neu ernannten Beamten mit zwei und mehr Kindern bekommen wieder 70 Prozent Beihilfe – auch in ihrer Pension. Das war auf lebenslänglich 50 Prozent abgesenkt. Gut für die jungen Kolleginnen und Kollegen, denn ihre privaten Krankenversicherungen werden

kostengünstiger. Zusätzlich wurden noch Entscheidungen aus der Sozialversicherungsgesetzgebung und aus der Rechtsprechung in die Beihilfe integriert.

An den letzten beiden Maßnahmen und der zeit- und wirkungsgleichen Übertragung des Tarifergebnisses von 2,8 Prozent in die Besoldung und Versorgung partizipiert auch der höhere Dienst. Das betrifft 69.000 Landesbeamte sowie schätzungsweise 7.000 im kommunalen Dienst.

Ansonsten löst das Paket insbesondere in den Bereichen von Polizei und Justiz bei schätzungsweise etwa 15.000 Betroffenen positive finanzielle Effekte aus, da nicht nur die Eingangsamter betroffen sind, sondern viele Überleitungen in höhere Laufbahnämter ausgelöst werden.

Erfreulich ist natürlich auch, dass es für die Zeit seit 1. Januar 2020 für alle zu Nachzahlungen kommt, soweit es die Verbesserungen aufgrund der Urteile des Verfassungsgerichts betrifft. Diejenigen, die schon davor Widerspruch eingelegt haben, bekommen diese natürlich noch weiter zurück.

Damit soll insgesamt erreicht werden, dass die Alimentation in den untersten Besoldungsgruppen und bei den Familien in verfassungsgemäßer Art und Weise geregelt ist. Man kann gespannt sein, ob das im Jahr 2023 und den Folgejahren tatsächlich so sein wird. Die Inflation und die zusätzlichen erheblichen neuen Sozialleistungen des Staates in der aktuellen Situation könnte dafür sorgen, dass der erforderliche 15 Prozentige Abstand der Alimentation höhere Zahlungen der Dienstherrn auslösen dürfte.

Nicht unerwähnt sollte bleiben, dass es für die Juristen des Landes in den Landratsämtern in diesem Jahr in den kleineren Ämtern für die stellvertretenden Landräte zu einer Verbesserung in der B-Besoldung kam und die 2. Juristenstelle in den 35 Ämtern nach A16 aufgewertet wurde. Das gibt nun Spielraum für die dort ihren Dienst leistenden weiteren Kolleginnen und Kollegen von A13 bis nach A15.

Für den höheren Dienst stellt sich auch die Frage, ob er noch angemessen besoldet wird. Ist das Abstandsgebot zwischen den Ämtern der Laufbahnen noch gewahrt? Muss das Eingangsamt nicht angehoben werden? Sind die Anforderungen nicht genauso gestiegen wie im gehobenen Dienst? Reichen die Ämter bis A16 noch aus, um den Anforderungen für die Besetzung der Führungspositionen bzw. der Vielfalt der Dienstposten gerecht zu werden? Müssen wir eine Besoldungstabelle bis A20 oder entsprechende Zulagen fordern?

„Erfreulich ist natürlich auch, dass es für die Zeit seit 1. Januar 2020 für alle zu Nachzahlungen kommt, soweit es die Verbesserungen aufgrund der Urteile des Verfassungsgerichts betrifft.“

Natürlich wird uns dazu gesagt werden, dass die Kassen leer sind. Aber wenn es sein muss, war am Ende immer Geld da. Sondervermögen in Milliardenhöhe für Corona, Landesverteidigung und Energie belegen das. Und eine funktionierende Verwaltung ist ein Muss, wenn die politisch geforderten Angelegenheiten umgesetzt werden sollen. Dafür braucht es ausreichend vorhandenes, gut ausgebildetes und angemessen bezahltes Personal, dem das Parlament und die Regierung den erforderlichen Handlungsspielraum lassen. Nur das wird helfen, um in Zeiten des sich steigernden Fachkräftemangels das richtige Personal zu gewinnen. Es genügt nicht, wenn Politiker Planstellen zur Verfügung stellen, diese aber wegen der demografischen Entwicklung oder den schlechten Bedingungen nicht oder nicht vernünftig besetzt werden können.

Die Wünsche an den Staat und die Wirklichkeit, die er realistisch erfüllen kann, dürfen nicht zu weit auseinanderklaffen. Das führt nur auf allen Seiten zu Frustrationen. Das kann man beispielsweise am nicht vollständig umsetzbaren Rechtsanspruch auf einen

Kindertagesstättenplatz sehen oder auch an den vielen gescheiterten schnellen unbürokratischen Hilfen in allen Arten von Krisen. Auch für die Verwaltungen im Staate gilt der Satz aus dem ersten Semester des Jura Studiums: „Unmögliches kann von niemandem verlangt werden.“ Politiker sollten sich daher in Zukunft beim Formulieren und Beschließen von Wünschen dessen bewusst sein. Es gab schon Volksaufstände, Revolten und Revolutionen aus nichtigeren Gründen.

Der Staat muss sich seit jeher vor allem um Sicherheit und Mobilität kümmern. In der Römerzeit sind noch „Brot und Spiele“ (= Arbeit, Essen und Unterhaltung) dazugekommen. Weitere Aufgabenfelder sind später entstanden und eher disponibel. Der Staat ist keine Vollkaskoversicherung!

Bernhard Freisler
Vorstandsmitglied

Neuland: Besoldungsbestandteile abhängig vom Einkommen des Partners

Im Mai 2020 hatte das BVerfG Urteile zur Besoldung von Familien mit mehr als zwei Kindern in Berlin und Nordrhein-Westfalen gefällt. Es wurde festgestellt, dass der erforderliche Abstand zur sozialen Grundsicherung in den unteren Besoldungsgruppen unterschritten wurde. Daher waren die Anforderungen an die Höhe der Besoldung von Familien mit mehr als zwei Kindern nicht erfüllt. Die Feststellungen trafen auch auf die Besoldung Schleswig-Holsteins zu.

In Reaktion auf die Urteile hat der schleswig-holsteinische Landtag im Frühjahr 2022 ein Gesetz zur Gewährleistung eines ausreichenden Abstandes der Alimentation zur sozialen Grundsicherung und zur amtsangemessenen Alimentation von Beamtinnen und Beamten mit mehr als zwei Kindern verabschiedet. (Landtags-Drucksache 19/3689, GVOBl. Schl.-H. 2022 Nr. 5, Seite 309).

Mit dem Gesetz soll eine verfassungskonforme Alimentation sichergestellt werden. So werden z. B. das Einstiegsamt in der Laufbahngruppe 1.1 von Besoldungsgruppe A5 auf A6 und das Einstiegsamt in der Laufbahngruppe 1.2 von Besoldungsgruppe A6 auf A7 angehoben sowie in den Besoldungsgruppen A6 und A7 die Erfahrungsstufe 1 gestrichen. Familienbezogenen Besoldungskomponenten werden erhöht oder neu eingeführt:

- Der Familienzuschlag pro Kind wird in allen Besoldungsgruppen um 40 Euro/Monat erhöht.
- Es werden Familienergänzungszuschläge nach § 45 a SHBesG eingeführt.
 - Der Familienergänzungszuschlag 1 wird gewährt, wenn der Beamte ein oder zwei Kinder hat. Dafür muss der Abstand des Einkommens zum Grundsicherungs-niveau kleiner als 15 Prozent sein.
 - Der Familienergänzungszuschlag 2 wird ab dem dritten Kind gewährt. Der Zuschlag wird unabhängig von der Besoldungsgruppe der Beamtin oder des Beamten gewährt. Er ist jedoch grundsätzlich einkommensabhängig.

Bei der Gewährung der Familienergänzungszuschläge wird das Einkommen des Ehegatten, Lebenspartners oder sonstigen Unterhaltspflichtigen berücksichtigt.

- Beihilfebemessungssätze werden teilweise erhöht. Der Bemessungssatz für den Partner beträgt 90 Prozent, wenn zwei oder mehr Kinder in der Beihilfe berücksichtigungsfähig sind. Der Bemessungssatz für Kinder beträgt 90 Prozent, wenn drei oder mehr Kinder in der Beihilfe berücksichtigungsfähig sind.
- Der Selbstbehalt in der Beihilfe entfällt in den unteren Besoldungsgruppen. Er wird erst ab der Besoldungsgruppe A 10 berücksichtigt.
- Der Anrechnungsbetrag des Sachbezugs (Eigenanteil) für die Heilfürsorge im Bereich der Polizei und Feuerwehr wird über alle Besoldungsgruppen hinweg von 1,4 Prozent auf 1,0 Prozent abgesenkt.

Mit der Gewährung der Familienergänzungszuschläge in Abhängigkeit vom Einkommen des Ehegatten löst sich das Besoldungsrecht Schleswig-Holsteins von dem Bild der klassischen Alleinverdiener-Familie. Davon geht das BVerfG jedoch in seinen bisherigen Entscheidungen aus. Mit dieser Regelung betritt Schleswig-Holstein Neuland.

Schleswig-Holstein vermeidet es aus haushaltspolitischen Erwägungen ebenso wie andere Länder, die Grundbesoldung anzuheben. Versucht wird stattdessen, mit alternativen Maßnahmen eine verfassungskonforme Besoldung insbesondere in den unteren Besoldungsgruppen sicherzustellen. „Sonderzuschläge“ sollen den Abstand zur Grundsicherung herstellen.

In verschiedenen Stellungnahmen wurde der Gesetzentwurf kritisiert:

- Der Familienergänzungszuschlag sei verfassungswidrig, da er das Abstandsgebot zu den Besoldungsgruppen A10 ff. verletze (Prof. Battis, Landtags-Umdruck 19/7135).

- Im Familienergänzungszuschlag liege eine Verletzung des Mindestabstandsgebots sowie des allgemeinen Abstandsgebots. Zwar berufe sich die Begründung des Gesetzentwurfs darauf, dass es sich um einen völlig neuen Regelungsansatz handele. Dieser sei jedoch mit den bisher von der Rechtsprechung aufgestellten Maßstäben nicht zu vereinbaren (Wissenschaftlicher Dienst des Landtags, Landtags-Umdruck 19/7271).
- Die Besoldung werde vorwiegend in den unteren Besoldungsgruppen verbessert. Es fehle die Einbettung der verschiedenen Maßnahmen in ein schlüssiges Konzept für das gesamte Besoldungsgefüge. Aufgrund der Defizite werde das Gesetz einer gerichtlichen Überprüfung mit großer Wahrscheinlichkeit nicht standhalten (Verband des höheren Verwaltungsdienstes in Schleswig-Holstein e. V., Landtags-Umdruck 19/7190).

Zudem zersplittern durch die Besoldungsgesetzgebung die Änderungen noch stärker. Dies kann dazu führen, dass ein länderübergreifender Besoldungsvergleich nicht länger möglich ist.

Der Landtag hat das Gesetz trotz der vorgetragenen Bedenken verabschiedet. Die Umsetzung und ggfs. die weitere juristische Klärung bleiben abzuwarten.

Weiterhin hat der Landtag im August 2022 die Landesregierung aufgefordert, einen Gesetzentwurf vorzulegen, in dem geregelt ist, dass Beamtinnen und Beamte in begründeten Fällen, wie z. B. Verbeamtung, Krankheit oder besondere Familiensituation, Anspruch auf den Arbeitgeberanteil an der gesetzlichen Krankenversicherung haben (Drucksache 20/160 neu).

Schleswig-Holstein folgt damit dem Beispiel anderer Länder, die Wahlmöglichkeiten zwischen dem System der Beihilfe in Verbindung mit einer privaten Krankenversicherung und der gesetzlichen Krankenversicherung bereits eingeführt haben.

Norbert Scharbach
Vorsitzender



Verband der Verwaltungsbeamten des höheren Dienstes in Thüringen e. V.

In diesem Jahr konnte endlich wieder eine Mitgliederversammlung des VHDT stattfinden, nachdem die letzten beiden Versammlungen auf Grund der Corona-Pandemie und den damit einhergehenden Einschränkungen und Verboten ausfallen mussten.

Da zum Zeitpunkt der Einladungen noch nicht abzusehen war, wie sich das Pandemiegeschehen weiter entwickeln würde, entschied der Vorstand des VHDT, die Mitgliederversammlung 2022 zwar in Präsenz durchzuführen, Abstimmungen zur ebenfalls anstehenden Vorstandswahl jedoch auch durch Briefwahl zuzulassen. Die Einladung zum „analogen Treffen“ nahmen viele Mitglieder des VHDT an, einige entschieden sich für das Angebot der Briefwahl.

Vor der Wahl informierte uns Andreas Schiene, stellvertretender Vorsitzender des Thüringer Beamtenbund und Tarifunion (tbb), über den aktuellen Stand des derzeit brennendsten Themas „Amtsangemessene Alimentation“:

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hatte 2020 seine jahrelange Rechtsprechung zur Besoldung der Beamtinnen und Beamten in zwei Entscheidungen weiter präzisiert. Durch Thüringer Beamte und Beamtinnen waren daraufhin für das Jahr 2020 mehr als 14.000 Widersprüche gegen ihre Besoldung eingelegt worden.

Der Thüringer Besoldungsgesetzgeber versuchte mit dem „Gesetz zur Gewährleistung einer verfassungsgemäßen Alimentation sowie über die Gewährung einer Anerkennungsleistung für ehemalige angestellte Professoren neuen Rechts“ am 30. November 2021, den Urteilen des BVerfG Rechnung zu tragen: Er hob vorrangig die Kinderzuschläge an. Damit ging ein Großteil der Beamtinnen und Beamten, die Widerspruch eingelegt hatten, leer aus. Die fast 7.000 Widersprüche, die Beamte und Beamtinnen anschließend für 2021 einlegten zeigen, dass das nicht die Lösung sein kann.

Der Thüringer Beamtenbund und Tarifunion (tbb) empfahl daher seinen Mitgliedern im öffentlichen Dienst Thüringen, den Klageweg zu beschreiten. Mit

Stand September 2022 wurden an den Thüringer Verwaltungsgerichten knapp 1.000 Klagen zur Alimentation eingereicht.

Der Thüringer Beamtenbund und Tarifunion (tbb) selbst unterstützt dabei vier Klagen, die als Musterklagen an den drei Thüringer Verwaltungsgerichtsstandorten geführt werden. Möglich wurde dies durch einen solidarischen Akt aller 34 Fachgewerkschaften im Thüringer Beamtenbund und Tarifunion (tbb), die sich an der Finanzierung beteiligen.

Interessant dabei und auch ein weiteres Negativbeispiel für die „Zerfaserung“ des Beamtenrechts: Sah das Thüringer Finanzministerium Ende 2021 in der einseitigen, isolierten Erhöhung der Familienzuschläge eine verfassungskonforme Lösung der Besoldung, wendet sich ein anderes Bundesland dezidiert von dieser Vorgehensweise ab. Das Finanzministerium Schleswig-Holstein äußerte sich in einem Gutachten vom 14. März 2022 ausdrücklich gegen diese Lösung, da sie nicht dem Leistungsprinzip sowie dem Abstandsgebot zwischen den Besoldungsgruppen entspreche.

Wann mit den ersten gerichtlichen Entscheidungen in Thüringen zu rechnen ist, ist vor dem Hintergrund der Vielzahl der Klagen noch vollkommen unklar. Über den jeweiligen Stand informiert der Thüringer Beamtenbund und Tarifunion (tbb) aktuell auf seiner Website.

Nach der Vorstandswahl blieb noch Zeit zum Informations- und Gedankenaustausch bei gutem Essen und einem Bier, die die anwesenden Mitglieder rege nutzten.

Auch unsere Vorstandssitzungen können nun erfreulicherweise wieder in Präsenz stattfinden. Wichtiges Thema ist immer wieder die „Amtsangemessene Alimentation“, aber natürlich auch die für Anfang 2023 anstehenden Tarifverhandlungen der Einkommensrunde Bund und Kommunen. Angesichts der außerordentlich stark gestiegenen Lebenshaltungskosten ist ein dauerhafter Inflationsausgleich notwendig. Ein-

(VHDT)

malzahlungen, wie von der Bundesregierung im Herbst vorgeschlagen, können hier keine Lösung sein. Vielmehr sind tabellenwirksame, deutliche Besoldungserhöhungen notwendig. Dabei ist die für Dezember vorgesehene Anhebung um 2,8 Prozent keinesfalls ausreichend.

Die Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst ist ein weiteres zentrales Thema, das uns als Beamte des höheren Dienstes in Thüringen umtreibt. Zwar ist eine Besoldungserhöhung ein maßgebender Baustein zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes, genauso wichtig erscheint aber auch eine Verbesserung der politischen Wertschätzung und das klare Bekenntnis zum Berufsbeamtentum, sind doch auch in Thüringen hoheitliche Aufgaben von Beamten auszu-

Und nun eine sehr erfreuliche Nachricht zum Schluss: Die Mitgliederzahl unseres Verbandes wuchs wie in den Jahren zuvor auch 2022!

Der Vorstand des VHDT wünscht allen Mitgliedern der Verbände des BVHD und natürlich auch allen anderen Leserinnen und Lesern ein glückliches, gesegnetes Jahr 2023. Bleiben Sie gesund und haben Sie Freude am Leben!

Antje Fülöp
Vorsitzende

„Wann mit den ersten gerichtlichen Entscheidungen in Thüringen zu rechnen ist, ist vor dem Hintergrund der Vielzahl der Klagen noch vollkommen unklar.“

führen! Thüringen steht zudem auf Grund der allseits bekannten demografischen Entwicklung ein massiver Verlust an Fachkräften bevor und der „Wettbewerb um die besten Köpfe“ wird durch das Auseinandertriften des Besoldungsrechts in den einzelnen Bundesländern nicht erleichtert. Eine weitere Verdichtung der Arbeit ist kaum noch möglich, zumal der öffentliche Dienst auch in vielen Gebieten der (technischen) Ausstattung der Zeit hinterher „eilt“. Die Alternative wäre, die staatlichen Leistungen einzuschränken. Doch wer will das, wenn er tatsächlich selbst betroffen ist?

In den „Jahren vor Corona“ führten wir regelmäßige Fortbildungen mit unseren Mitgliedern durch, die wir wieder aufnehmen wollen und die hoffentlich so gut angenommen werden wie bis vor zwei Jahren.



VERBAND BERLINER VERWALTUNGSJURISTEN e. V.
14532 Kleinmachnow Zum Wetterhäuschen 10

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

(Stand: 1. Dezember 2022)

(Vorläufiger) Bundesweiter Besoldungsvergleich 2022/2023
- Rangfolge der Länder bei der Bezahlung -

In der längerfristigen Berufsperspektive der Verwaltungsjuristen liegen Thüringen, Bayern, Sachsen-Anhalt und Baden-Württemberg mit einem Vorsprung von 605, 584, 548 und 456 Euro monatlich vor dem Saarland an der Spitze.

Bei den Berufsanfängern ist Bayern mit 814 Euro monatlich vorn, gefolgt von Baden-Württemberg mit 495 Euro, Nordrhein-Westfalen mit 366 Euro und Brandenburg mit 362 Euro monatlich vor dem letztplatzierten Rheinland-Pfalz.

Für 2022/2023 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 12.2022	814	1	Thüringen 12.2022	605
2	Baden-Württemberg 12.2022	495	2	Bayern 12.2022	584
3	Nordrhein-Westfalen 12.2022	366	3	Sachsen-Anhalt 12.2022	548
4	Brandenburg 12.2022	362	4	Baden-Württemberg 12.2022	456
5	Bremen 12.2022	287	5	Hessen 12.2022	340
6	Bund 4.2022	256	6	Bund 4.2022	314
7	Schleswig-Holstein 12.2022	290	7	Sachsen 12.2022	298
8	Hamburg 12.2022	255	8	Nordrhein-Westfalen 12.2022	270
9	Hessen 12.2022	186	9	Brandenburg 12.2022	260
10	Sachsen-Anhalt 12.2022	176	10	Rheinland-Pfalz 12.2022	247
11	Thüringen 12.2022	164	11	Berlin 12.2022	191
12	Berlin 12.2022	162	12	Schleswig-Holstein 12.2022	188
13	Niedersachsen 12.2022	154	13	Bremen 12.2022	163
14	Mecklenburg-Vorpommern 12.22	122	14	Niedersachsen 12.2022	85
15	Saarland 12.2022	70	15	Hamburg 12.2022	44
16	Sachsen 12.2022	73	16	Mecklenburg-Vorpommern 12.22	42
17	Rheinland-Pfalz 12.2022	---	17	Saarland 12.2022	---

Die Bezüge der Berufsanfänger im Land Berlin betragen im Verhältnis zum Durchschnitt der anderen Bundesländer monatlich weniger als **-89 Euro** und damit **-1,94%** weniger. Bei den bereits länger Tätigen sind es **-85 Euro** monatlich und damit **-1,42%** weniger als der Durchschnitt.

Zusammenstellung: Andreas Schmidt von Puskás 30.9.2022

(Vorläufiger) Besoldungsvergleich 2022/2023

Stand: 1. Dezember 2022

BUND Besoldung der Bundesbeamten

1. April 2022 bis 31. Dezember 2022

.+1,8%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 1	4.592,31 €	-	-	55.107,72 €	6
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 4	5.607,27 €	416,92 €	-	72.290,28 €	6

BW Besoldung der Beamten Baden-Württembergs

1. Dezember 2022 bis 30. September 2023

Gesetzentwurf .+2,8 %

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 5	4.715,53 €	104,37 €	-	57.838,80 €	2
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 8	5.729,75 €	436,48 €	-	73.994,76 €	4

BY Besoldung der bayerischen Beamten

1. Dezember 2022 bis 30. September 2023

.+2,8 %

Besgr		Grundgehalt monatlich	Strukturzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 4	4.774,01 €	101,20 €	3.168,89 €	61.671,41 €	1
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	5.555,38 €	405,52 €	4.003,93 €	75.534,73 €	2

BE Besoldung der Beamten Berlins

ab 1. Dezember 2022 bis 30. September 2023

Ankündigung .+2,8%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 1	4.310,46 €	101,55 €	900,00 €	53.844,12 €	12
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 4	5.419,07 €	406,89 €	900,00 €	70.811,52 €	11

BB Besoldung der brandenburgischen Beamten

ab 1. Dezember 2022 bis 30. September 2023

Gesetzentwurf . +2,8%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 4	4.587,62 €	99,88 €	-	56.250,00 €	4
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	5.385,98 €	584,72 €	-	71.648,40 €	9

HB Besoldung der Beamten Bremens

ab 1. Dezember 2022 bis 30. September 2023

Ankündigung . +2,8%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 5	4.511,52 €	101,07 €	-	55.351,08 €	5
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 8	5.468,64 €	405,13 €	-	70.485,24 €	13

HH Besoldung der Beamten Hamburgs

ab 1. Dezember 2022 bis 30. September 2023

Ankündigung . +2,8%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 1	4.481,74 €	98,73 €	-	54.965,64 €	8
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 4	5.358,81 €	395,57 €	-	69.052,56 €	15

HE Besoldung der hessischen Beamten

1. August 2022 bis 31. Juli 2023

.+2,2%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 1	4.413,87 €	97,41 €	-	54.135,36 €	9
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 5	5.640,92 €	409,85 €	-	72.609,24 €	5

1. August 2023 bis 31. Januar 2024

.+1,89%

A 13	ledig, Stufe 1	4.497,29 €	99,25 €	-	55.158,48 €	
A 14	verheiratet, 2 Kinder 10 Dienstjahre, Stufe 5	5.747,53 €	417,60 €	-	73.981,56 €	

MV Besoldung der Beamten Mecklenburg-Vorpommerns

1. Dezemer 2022 bis 30. September 2023

Ankündigung .+2,8%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 3	4.242,48 €	98,12 €	1.275,36 €	53.362,56 €	14
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	5.221,59 €	393,14 €	1.649,72 €	69.026,48 €	16

NI Besoldung der Beamten Niedersachsens

1. Dezemer 2022 bis 30. September 2023

Gesetzentwurf .+2,8%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 4	4.352,21 €	101,39 €	300,00 €	53.743,20 €	13
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	5.364,35 €	406,26 €	300,00 €	69.547,32 €	14

NRW Besoldung der Beamten Nordrhein-Westfalens

1. Dezember 2022 bis 30. September 2023

.+2,8%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 5	4.588,38 €	103,20 €	-	56.298,96 €	3
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 8	5.561,74 €	418,56 €	-	71.763,60 €	8

RP Besoldung der Beamten Rheinland-Pfalz

1. Dezember 2022 bis 30. September 2023

.+2,8%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto 2020	Rang
A 13	ledig, Stufe 3	4.222,31 €	102,90 €	-	51.902,52 €	17
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7 ab 1. Juli	5.448,15 €	509,75 €	-	71.494,80 €	10

SL Besoldung der Beamten des Saarlandes

1. Dezember 2022 bis 30. September 2023

Gesetzentwurf .+ 2,8%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto 2020	Rang
A 13	ledig, Stufe 4	4.296,82 €	97,96 €	-	52.737,36 €	15
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	5.274,65 €	435,77 €	-	68.525,04 €	17

SN Besoldung der Beamten Sachsens

1. Dezember 2022 bis 30. September 2023

Entwurf .+2,8%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 3	4.378,01 €		-	52.536,12 €	16
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	5.516,12 €	492,44 €	-	72.102,72 €	7

ST Besoldung der Beamten Sachsen-Anhalt

1. Dezember 2022 bis 30. September 2023

Gesetzentwurf .+ 2,8%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 1	4.366,73 €	101,07 €	400,00 €	54.013,59 €	10
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 4	5.449,86 €	775,12 €	400,00 €	75.099,76 €	3

SH Besoldung der Beamten Schleswig-Holsteins

1. Dezember 2022 bis 30. September 2023

.+ 2,8%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 4	4.482,48 €	100,54 €	-	54.996,24 €	7
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	5.346,50 €	485,54 €	800,00 € Sonderbetrag Kinder	70.784,48 €	12

TH Besoldung der Beamten Thüringens

1. Dezember 2022 bis 30. September 2023

Entwurf .+2,8 %

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 4	4.387,99 €	101,58 €	-	53.874,84 €	11
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	5.381,23 €	934,49 €	-	75.788,64 €	1

Aufgestellt und fortgeschrieben von Andreas Schmidt von Puskás 30.09.2022

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