

## INHALTSVERZEICHNIS

Einführung	1
Tarifverhandlungen in den Ländern	2
Die systemgerechte Übernahme von Tarifergebnissen in die Besoldung	3
Beamtenpolitik in den Ländern	5
AhD-Forum und ULA	10
<i>Baden-Württemberg</i> Wenn es uns nicht gäbe – dann müssten wir uns neu gründen	13
<i>Bayern</i> Delegiertenversammlung in Bayern	14
<i>Berlin</i> Bundesweiter Besoldungsvergleich	20
<i>Thüringen</i> Bericht aus dem Verband	15
AhD-Forum	16
ULA KI-Guideline für Führungskräfte	18
Impressum	26

# 2023

*Sehr geehrte Kolleginnen,  
sehr geehrte Kollegen,*

die politischen und gesellschaftlichen Rahmenumstände bleiben schwierig. Corona hat sich ausgeschlichen, jetzt beherrschen zwei Kriege die politische Landschaft und prägen massiv unsere wirtschaftliche Situation und Perspektive. Beide Kriege hinterlassen wie Corona tiefe Spuren in der Gesellschaft und in unseren öffentlichen Finanzen. Krieg und daneben noch die Klimapolitik sind die beherrschenden Themen in Politik, Gesellschaft und Journalle.

Gleichzeitig haben sich in den letzten Jahren die gesellschaftlichen und die demokratisch-politischen Diskussionen verändert. Beide Diskussionen werden immer polarisierter geführt, was sich bei Wahlergebnissen vor allem in den Stimmenanteilen der AfD materialisiert. Die Lust an der Polarisierung hat der Suche nach dem Konsens derzeit den Rang abgelaufen.

### *Inflation und Schuldenstand*

Neben Krieg und Klima kann sich das Thema Inflation immerhin noch regelmäßig wiederkehrende Aufmerksamkeit in der öffentlichen Debatte sichern. Die Inflation wird laut Prognosen im Jahr 2023 im Vergleich zu 2022 6,1 % betragen. Im Jahr 2022 betrug die Inflation lt. Statistischem Bundesamt 7,9 % gegenüber 2021. Für Stabilität und belastbare Zukunftsplanung steht eine solche Inflation nicht.

Der Schuldenstand Deutschlands ist in den Jahren 2019 bis 2022 von 1.899 Mrd. Euro auf 2020: 2.173 Euro, 2021: 2.321 Mrd. und 2022: 2.367 Euro gestiegen – und damit um etwa 25 %. Allein im 1. Quartal 2023 stieg der Schuldenstand um weitere 38,9 Mrd. Euro. Zwar relativiert sich dieser Schuldenstand, wenn man ihn in Relation zum BIP setzt. Ein Wachstum des BIP mildert die Wirkung der Verschuldung natürlich. Wenn das Wachstum des BIP aber sehr stark durch Inflation und weniger durch Leistungs- und Produktivitätssteigerung getrieben wird, ist dies statistisch z. B. für die Höhe der Schuldenquote von Bedeutung, als Aussage über die Leistungsfähigkeit der Volkswirtschaft hat inflationsbedingtes Wachstum aber keinen großen Wert. Der Handlungsspielraum



*Dr. Wolfgang  
Bruckmann*

und damit die Reaktionsmöglichkeit auf Herausforderungen, vor denen die Gesellschaft steht, werden durch einen steigenden Schuldenstand jedenfalls nicht erhöht.

### *Arbeitskräftemangel*

Ein weiteres Thema, das uns aber unmittelbar in unserem Arbeitsumfeld berührt und sich ebenfalls tapfer in der zweiten Reihe von Themen in der öffentlichen Diskussion hält, ist der Arbeitskräftemangel. Er berührt uns im Arbeitskontext in unserer Rolle als Führungskraft und als Kollegin oder Kollegen. Letztere müssen trotz Personalmangels dafür sorgen, dass der Laden läuft. Begrifflich wird auch regelmäßig von einem Fachkräftemangel gesprochen, unter dem wir leiden. Es ist richtig, dass wir in sehr vielen Berufen, die für das Funktionieren von Staat und Gesellschaft wichtig sind, einen Fachkräftemangel haben. Trotzdem ist das Problem des Fachkräftemangels aber nur ein bestimmter Blickwinkel auf einen Ausschnitt des Gesamtproblems, in dem es allerdings in der Tat ganz besonders brennt. Tatsächlich erschöpft sich das Problem aber eben nicht in einem Fachkräftemangel, sondern wir

stehen vor einem generellen Arbeitskräftemangel. Und das macht für die Lösung des Problems einen erheblichen Unterschied. Einen Fachkräftemangel kann man u. a. durch Qualifikationsmöglichkeiten und Qualifizierungsoffensiven auf allen Ebenen der schulischen und außerschulischen Bildung angehen. Bei einem allgemeinen Arbeitskräftemangel führen auch Aufrufe der Politik zur Qualifikation und Weiterbildung nicht zu einer Linderung oder Lösung des Problems, sondern sie verlagern es nur von einem Beruf in einen anderen Berufszweig.

Vor diesem Hintergrund sind Dienstherrn und Arbeitgeber derzeit nicht auf Konfrontation mit ihren Beamtinnen und Beamten oder Beschäftigten ausgerichtet, sondern sehen, dass man die Probleme, vor denen man politisch-inhaltlich steht und die ja unabhängig vom Arbeitskräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt bewältigt werden müssen, am besten gemeinsam löst und nicht in der Konfrontation.

## *Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – TVöD und TV-L*

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) steht, der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) der Länder folgt in den nächsten Wochen nach Redaktionsschluss dieses Heftes. Die Forderungen der Gewerkschaft für den TV-L sind identisch mit den Forderungen, mit denen man in die Verhandlungen zum TVöD gestartet ist.

Konkret fordern die Gewerkschaften für den TV-L 10,5% Entgelterhöhung, mindestens aber 500 Euro im Monat, bei einer Laufzeit von 12 Monaten.

Am Ende hatte man sich beim TVöD auf ein steuer- und abgabefreies Inflationsausgleichsgeld i. H. v. 3.000 Euro geeinigt, das bis Februar 2024 stufenweise und steuer- und abgabefrei ausbezahlt wird, und auf eine Einkommenserhöhung ab 1. März 2024 um 200 Euro sowie anschließend eine lineare Erhöhung um 5,5%, mindestens jedoch um 340 Euro. Der Tarifvertrag läuft über 24 Monate.

Der Bund übernimmt im Wesentlichen für seine Beamtinnen und Beamten das Tarifergebnis für den

TVöD und inzwischen liegt auch der Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Bundesbesoldung vor. Die Inflationsausgleichszahlung für 2023 wird übernommen und im Vorgriff auf die spätere gesetzliche Besoldungsregelung haben nach der Sommerpause die Auszahlungen bereits begonnen.

Die Besoldungserhöhung hat der Bund modifiziert durch die Versorgungsrücklage übernommen: ab März 2024 wird ein Sockelbetrag von 200 Euro mit einer anschließenden linearen Erhöhung um 5,3% ausgezahlt, hierbei ist dann der Abzug von 0,2% zugunsten der Versorgungsrücklage berücksichtigt. Für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger wird die Einmalzahlung wie üblich abhängig vom individuellen Ruhegehaltssatz ausbezahlt. Den Mindestbetrag i. H. v. 340 Euro wird der Bund nach dem aktuellen Gesetzesentwurf aber nicht in die Besoldung übernehmen.

Der Tarifvertrag hat für den höheren Dienst drei Schwächen: die Einmalzahlung von 3.000 Euro, den Sockelbetrag von 200 Euro und den Mindestbetrag von 340 Euro.

Durch die Einmalzahlung wird das Einkommen in der Zeit vom 1. Januar 2023 bis 29. Februar 2024 nicht linear erhöht und somit erhöht sich auch die Basis für die Einkommenssteigerung ab dem 1. März 2024 nicht. Die 3.000 Euro fließen als Einmalzahlung nicht in das Tabellenentgelt ein. Auf die 14 Monate gerechnet, für die die 3.000 Euro geleistet werden sollen, bedeuten die 3.000 Euro eine Entgelterhöhung von 214 Euro je Monat und decken somit gerade einmal den Sockelbetrag von 200 Euro aus dem Tarifvertrag für die Zeit ab März 2024 ab. Natürlich macht sich auf dem Konto bemerkbar, dass die 214 Euro steuer- und abgabenfrei ausbezahlt werden, aber zusammen mit dem Verzicht auf eine lineare Erhöhung, die sich bei jeder zukünftigen Erhöhung durch ihren Basiseffekt positiv ausgewirkt hätte, ist das ein sehr kurzfristiger Vorteil, der auf lange Sicht teuer erkaufte wird.

Zudem wird offensichtlich, dass der Begriff des Inflationsausgleichsgeldes im vorliegenden Kontext ein inhaltleeres Wort ist. Die 3.000 Euro dienen nicht dem Ausgleich von inflationsbedingten Belastungen,

sondern übernehmen faktisch die Funktion einer eigentlich anstehenden regulären Entgelterhöhung. Lediglich die Steuer- und Abgabebefreiung trägt einen kleinen Teil zum Inflationsausgleich bei. Wie hoch der eingesparte Betrag dabei tatsächlich wäre, kann jede oder jeder an ihrer bzw. seinem individuellen Steuer- und Abgabesatz sehen. Als Inflationsausgleich ist das ein sehr übersichtlicher Beitrag.

Auch jede lineare Entgelterhöhung hat im Übrigen u. a. die Funktion die Inflation auszugleichen. Nur so kann ja verhindert werden, dass das Entgelt im Laufe der Jahre Schritt für Schritt ausgehöhlt wird. Niemand verwendet dabei den Begriff der Inflationsausgleichszahlung. Im Grunde verdeckt der Begriff aktuell nur, dass sich die Tarifparteien einer Einkommenserhöhung verweigert haben und überhaupt nur das Thema Inflation als Legitimation für einen Einkommenszuwachs akzeptieren. Und in der Summe wird die Inflation natürlich nicht ausgeglichen, wenn man in 2022 eine Inflation von 7,9% feststellt.

Die ausschließliche Einmalzahlung ohne lineare Erhöhung bedeutet strukturell eine Nullrunde und schwächt damit die Dynamik der Einkommensentwicklung nachhaltig.

### *Die systemgerechte Übernahme von Tarifergebnissen in die Besoldung*

Ein Problem, vor dem man bei jeder Tarifrunde steht, die nicht allein mit einer linearen Erhöhung des Tabellenentgelts arbeitet, sondern mit Einmalzahlungen, insbesondere aber auch mit Sockel- und Mindestbeträgen, ist die Übertragung des Tarifergebnisses in die Besoldung. Und gerade mit diesen drei Elementen arbeitet der Tarifvertrag. Der vor mehreren Jahrzehnten kreierte Begriff der *systemgerechten Übertragung* in die Besoldung passt für diesen Vorgang der Übertragung ausgezeichnet. Dann Tarifsystem und Besoldungssystem unterscheiden sich tatsächlich genau dort: in ihrer Systematik.

Während die Tarifparteien in ihrem Verhandlungsergebnis und ihrer inneren Vergütungsstruktur weitgehend autonom handeln, ist der Besoldungsgesetzgeber rechtlich an Strukturelemente der Vergütung gebun-

den, die das Tarifsysteem einfach nicht kennt. Insbesondere relevant sind hier das Alimentsprinzip, das Mindestabstandsgebot und das Leistungsprinzip.

Sehr ausführlich, lesenswert und aktuell setzt sich eine Stellungnahme des Deutschen Richterbundes vom 27. Februar 2023 zum Entwurf eines Bundesbesoldungs- und -versorgungsangemessenheitsgesetzes mit diesen Besoldungsgesichtspunkten auseinander. Die Stellungnahme ist auf der Homepage des Richterbundes zu finden und dort über den Pfad: Positionen > Stellungnahmen > #5/2023.

Die Stellungnahme des Richterbundes dekliniert das Thema Besoldung zwar anhand der neuen familienbezogenen Besoldungsbestandteile durch, die neue Spannungen in die Besoldungen von Bund und Ländern einführen. Aber die rechtliche Systematik wirkt auch bei einer systemgerechten Übertragung von Tarifabschlüssen in die Besoldung.

So wirkt sich das Inflationsausgleichsgeld z. B. in einer niedrigen Entgeltgruppe prozentual deutlich stärker aus als für ältere Tarifbeschäftigte in einer höheren Entgeltgruppe: Für einen Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppe 1 (Stufe 2), der nach der gegenwärtigen Tabelle ein monatliches Entgelt von 2.015,52 Euro verdient, macht die Summe des Inflationsausgleichsgeldes (3.000 Euro) 149% eines Monatsentgelts aus. Für einen Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppe 15 (Stufe 6), dessen Monatsentgelt 7.144,52 Euro beträgt, hingegen 42%. Der Zugewinn bei einem Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppe 1 gegenüber einem Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppe 15 beträgt damit mithin mehr als das 3,5-fache.

In die gleiche Richtung wirken Sockel- und Mindestbetrag bei der Tarifierhöhung ab 1. März 2024. Diese Tarifierhöhung besteht aus drei unterschiedlichen Komponenten, nämlich aus einem für alle Entgeltgruppen einheitlichen Sockelbetrag, einer prozentualen linearen Erhöhung und schließlich einem auch wieder für alle Entgeltgruppen einheitlichen Mindestbetrag.

Anders als das Inflationsausgleichsgeld, das zwar für alle einheitlich, aber nicht tabellenwirksam ist, führen

„*Der Besoldungsgesetzgeber ist rechtlich an Strukturelemente der Vergütung gebunden, die das Tarifsysteem einfach nicht kennt. Insbesondere relevant sind hier das Alimentationsprinzip, das Mindestabstandsgebot und das Leistungsprinzip.*“

der Sockelbetrag und der Mindestbetrag auch noch zu einer strukturellen Veränderung der Entgelttabelle. Der Mindestbetrag wirkt dabei sogar stärker als der Sockelbetrag, weil letzterer jedenfalls noch mit einer linearen Erhöhung kombiniert ist. Ein Vergleich zeigt, dass die Erhöhung bei prozentualer Betrachtung in E 1 (Eingangsstufe) 16,87 % beträgt, bei E 15 (Endstufe) hingegen 8,45 %. Die prozentuale Steigerungsrate ist in E 1 also ziemlich genau doppelt so hoch wie in E 15.

Im Tarifrecht ist eine solche strukturelle Verschiebung rechtlich unproblematisch, bei einer Übertragung auf das Beamtenrecht kommt man jedoch schnell mit dem Abstandsgebot in Kollision. Das Abstandsgebot setzt zu Ende gedacht den Instrumenten Mindestbetrag und Sockelbetrag im Besoldungsrecht rechtliche Grenzen.

Eine 1:1-Übertragung des Tarifergebnisses auf den Beamtenbereich würde z.B. die Besoldungstabelle A des Bundes insgesamt strukturell verändern. Auch die Bundesbesoldungsordnungen B, R und W gerieten in Relation zu weiten Bereichen der Bundesbesoldungsordnung A in Schieflage.

Berechnet man die prozentuale Erhöhung der Besoldung so wie sie systemgerecht in den Gesetzentwurf des Bundes übernommen wurde dann wird die Verschiebung des Besoldungsgefüges auch innerhalb des höheren Dienstes sichtbar. Die Besoldung erhöht sich beispielsweise in A 13 um 8,87 %, in A 16 um 7,91 % und in B 9 um 6,99 %.

Die Übernahme des Mindestbetrages von 500 Euro, wie er nun wieder für den TV-L als Forderung auf dem Tisch ist, würde für die Besoldung bedeuten, dass

alle Beschäftigten des einfachen und mittleren Dienstes bzw. der 1. und 2. und bis tief hinein in den gehobenen Dienst bzw. die 3. Qualifikationsebene den Mindestbetrag erhalten würden und somit eine Erhöhung, die prozentual über der linearen Erhöhung läge. Und das würde sogar für eine lineare Erhöhung in dem geforderten Umfang von 10,5 % gelten.

### *Neuausrichtung orts- und familienbezogener Besoldungsbestandteile*

Im Jahresheft 2022 bin ich bereits auf die neu geregelten familienbezogenen Besoldungsbestandteile eingegangen, die in den vergangenen etwa knapp zwei Jahren der Reihe nach in Bund und Ländern diskutiert wurden und in Kraft getreten sind.

Inhaltlich sehr differenziert und rechtlich gründlich setzt sich mit dem Thema die bereits oben erwähnte Stellungnahme #5/2023 des Deutschen Richterbundes auseinander. Die Stellungnahme arbeitet heraus, dass künftig die wohnort- und familienbezogenen Bestandteile bis zu einem Drittel der Gesamtbesoldung ausmachen können, ein Umstand, der dem im Besoldungsrecht geltenden Leistungsprinzip zu wenig Beachtung schenke. Notwendig sei eine signifikante Erhöhung der Tabellenbesoldung, da ansonsten aus der bisher am Leistungsprinzip orientierten Besoldung ein Entgeltsystem gemacht würde, das nach Art einer Sozialleistung am individuellen Bedarf und nicht mehr an der Leistung ausgerichtet sei. Zudem werde das Abstandsgebot verletzt, da die Abstände zwischen den Besoldungsgruppen eingeengt würden. Ein Amt der Besoldung in A 4 (Einstiegsamt), das keine Laufbahnausbildung verlangt, dessen Inhaber oder Inhaberin zwei Kinder hat und in der Mietstufe VII wohnt, übersteige künftig ein Amt der Besoldungsgruppe A 11, das ein

dreijähriges Fachhochschulstudium erfordert nach zusätzlich zwei Beförderungen. Die Amtsbezogenheit der Besoldung sei hier nicht mehr gewährt.

Der *tbb Thüringen* hatte das Thema auf seiner Homepage unter der Überschrift *Warum wir als tbb Klagen führen...* bereits am 18. Juli 2022 sehr dezidiert aufgegriffen. Unterlegt wurde diese Position auch durch ein Gutachten von Prof. Ulrich Battis zum Entwurf des Thüringer Gesetzes zur Gewährleistung einer verfassungsgemäßen Alimentation vom 5. Juli 2021.

Ein Hinweis in diesem Zusammenhang noch zu unserem Besoldungsvergleich, den wir auch dieses Jahr wieder ab den Seiten 20 aktualisiert abgedruckt haben. Derzeit ist durch die familienbezogenen Besoldungsbestandteile sehr viel im Fluss. Wir hoffen trotz der über Bund und Länder betrachteten dynamischen Entwicklung aktuell zu sein. Zudem berücksichtigen Sie bitte, dass wir Übergangs- und Abschmelzungsregelungen nicht in der Tabelle berücksichtigen können. Unsere abgedruckten Tabellen bilden immer die Tabellenbesoldung ab. Ein ganz besonderer herzlicher Dank gilt gerade auch in diesem bewegten Besoldungsjahr dem Verband der Berliner Verwaltungsjuristen e. V., der die Tabellen laufend auf dem neuesten Stand hält.

### *Beamtenpolitik in den Ländern*

Aus **Baden-Württemberg** kommt noch die erfreuliche Nachricht, dass man zum 1. Januar 2023 in der Beihilfe vom starren Einheitssatz i. H. v. 50 % endlich wieder weggegangen ist und die vor 2013 und bei allen anderen Dienstherren üblichen differenzierten Sätze von 50 % oder 70 % wieder eingeführt hat. Der VHV BW hatte das in seinem Beitrag im letzten Jahr auch bereits angekündigt.

Job-Ticket und Job-Rad auch für Beamtinnen und Beamte werden immer stärker ausgeweitet. Beide sind interessante Ergänzungen zur Besoldung mit Steuercharakter. Sie ergänzen unser Bemühen, mit Primärressourcen sparsamer und nachhaltiger umzugehen.

Aktuelle Entwicklungen in **Baden-Württemberg** und **Thüringen** lesen Sie in Beiträgen der beiden Mitgliedsverbände auf den Seiten 13 bzw. ab 15.

### *Berlin*

Am 12. Februar 2023 wurde in **Berlin** die Wahl zum Abgeordnetenhaus vom 26. September 2021 wiederholt. Am 3. April haben CDU und SPD ihren Koalitionsvertrag unterzeichnet. Er trägt den Titel *Das Beste für Berlin* und geht sehr breit und detailliert auf die Verwaltung ein und wie CDU und SPD sie in den nächsten Jahren entwickeln wollen.

Im Abschnitt *Funktionierende Verwaltung* unter der Zwischenüberschrift *Moderne Verwaltung* heißt es im Koalitionsvertrag u. a. wie folgt: *Die strukturellen Maßnahmen der Verwaltungsreform müssen durch ein modernes Personalmanagement sowie durch gezielte Personalgewinnung und (Weiter-) Entwicklung von Führungs- und Nachwuchskräften flankiert werden.*

*Die Verwaltung als größter Arbeitgeber Berlins ist durch den demographischen Wandel und die teilweise starren Karrieremöglichkeiten besonders gefordert, neues Personal zu finden. Ansatzpunkte für eine Attraktivitätssteigerung finden sich nicht nur beim Gehalt, sondern auch bei Arbeitsformen der New Work, die nicht nur für konzeptionelle Tätigkeiten infrage kommen darf.*

*Die Koalition setzt sich für Work-Life-Balance und vielfältige Möglichkeiten der Attraktivitätssteigerung ein und fördert Motivation und Kreativität. Wir wollen das Arbeitsumfeld durch die Arbeitsplatzausstattung inklusive der Technik verbessern und schaffen barrierefreie Raumkonzepte für gemeinsames Arbeiten und Co-Working-Spaces. Wir wollen die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten ausbauen. Dabei werden wir den Beschäftigten des Landes Berlin weiterhin überall dort anbieten, ihre Aufgaben orts- und zeitflexibel wahrzunehmen, wo die Aufgabe es ermöglicht.*

*Darüber hinaus setzen wir uns für mehr Familienfreundlichkeit (zeitgemäße Eltern-Kind-Räume, Plätze in Kindertageseinrichtungen und familienfreundliche Veranstaltungen) ein. Präventive Maßnahmen zur Förderung und zum Erhalt von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit werden verstärkt und das Eingliederungsmanagement durch strukturierte Betreuungsangebote verbessert. Darüber hinaus werden wir gemeinsam mit allen relevanten Akteuren das Personalvertretungsgesetz evaluieren und modernisieren.*

*Wir werden bis Ende der Legislatur eine belastbare und langfristige Personalbedarfsplanung aufstellen. Die Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin stellt als Hochschule der Verwaltung auch weiterhin den zentralen akademischen Ausbildungsort für die öffentliche Verwaltung des Landes Berlin dar.*

*Wir wollen die Ausbildungskapazitäten ausbauen und die dafür notwendigen Rahmenbedingungen der Praxisanleiterinnen und -anleiter verbessern.*

*Wir fördern und verbessern Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenzen anhand der Bedarfe der Berliner Verwaltung, Polizei und Justiz, gerade im Hinblick auf die gängigen Sprachen wie z. B. Englisch, Türkisch, Arabisch und Russisch.*

*Die Beschäftigten der Berliner Verwaltung werden im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern, die Falschinformationen und Verschwörungsmythen verbreiten oder sich rassistisch, antisemitisch, frauenfeindlich, homophob oder extremistisch äußern, unterstützt. Wir stärken vor diesem Hintergrund die Demokratiebildung und digitale Medienkompetenz innerhalb der Berliner Verwaltung. Der Diversity-Check wird fortgeführt.*

*Die Koalition baut die Anreize für alle Mangelberufe im öffentlichen Dienst, insbesondere im IT-Bereich, aus. Dazu gehören neben der Gewinnung auch die Bindung sowie die Verbesserung der Rahmenbedingungen. Die Einstellung von Fachkräften wird durch innovative Rekrutierungsmaßnahmen erleichtert, Personalentwicklungshemmnisse werden identifiziert und aufgelöst. Zu diesem Zweck wird das Land Berlin für die Entwicklung und Umsetzung dieses Ziels eine entsprechende Gesamtstrategie erarbeiten. Im Rahmen dessen werden Möglichkeiten für Zuschläge – zur Gewinnung von IT-Fachkräften nach dem Beispiel Bayerns – geprüft.*

Zudem will man in Berlin eine Verwaltungsreform angehen und in ihr insbesondere auch die gesamtstädtische Steuerung sowie Verwaltungsprozesse und -zuständigkeiten überprüfen und neu ordnen.

Und: *Wir wollen die Vergütung unserer Beschäftigten binnen fünf Jahren schrittweise auf das Bundesgrundniveau*

*anheben.* Berlin mit seiner unmittelbaren Konkurrenz zu den Bundesbehörden vor Ort hatte bereits vor einigen Jahren beschlossen, den Besoldungsrückstand zu Bund und anderen Bundesländern Schritt für Schritt zu verringern. Kleine bescheidene Schritte dazu hat es hier auch schon gegeben. Zum Glück ist das Thema nun ausdrücklich in den Koalitionsvertrag aufgenommen.

Eine explizite Aussage zur Übernahme von Tarifergebnissen fehlt in dem Papier zwar, aber das Ziel zur Besoldungsentwicklung impliziert die Übernahme faktisch und zwar mindestens in der Höhe des Tarifvertrages. Ansonsten könnte eine Verbesserung im angestrebten Umfang nicht erreicht werden.

Es macht jetzt wenig Sinn, aus Sicht des höheren Dienstes jede Aussage im Berliner Koalitionsvertrag zu werten und zu würdigen. Beachtenswert ist der relativ große Raum, den der öffentliche Dienst an sich einnimmt und dass er einige relativ konkrete Aussagen zu den Inhalten enthält, die man in der Legislaturperiode umsetzen will. Zudem enthält der Koalitionsvertrag ein großes Kapitel zur Digitalisierung der Verwaltung (Digitale Verwaltung), dessen Stoßrichtung vergleichbar ist mit der politischen Zielrichtung in den beiden weiteren Koalitionsverträgen aus Bayern und Bremen.

## *Bayern*

In **Bayern** wurde am 8. Oktober 2023 ein neuer Landtag gewählt. Keine Partei erreichte die Mehrheit der Sitze im Landtag. CSU und Freie Wähler haben am 26. Oktober ihren Koalitionsvertrag unterzeichnet. Er trägt den Titel Freiheit und Stabilität. Mit ihm setzen CSU und Freie Wähler ihre Zusammenarbeit aus der letzten Legislaturperiode fort.

Der Koalitionsvertrag geht relativ ausführlich darauf ein, wie die Koalitionspartner die Verwaltung entwickeln wollen und äußert sich auch dezidiert zu einigen beamtenpolitischen Themen.

Man setze auf einen modernen, schlanken, und schnellen Staat, in dem die Eigenverantwortung der Bürgerinnen und Bürger im Mittelpunkt stehe. Freiheit statt Dirigismus – nur mit weniger Bürokratie werde man international wettbewerbsfähig bleiben und den

Platz als Wirtschaftsstandort von Weltrang verteidigen. Staatliche Regeln sollen abgebaut werden. Man habe das Ziel mehr zu ermöglichen und weniger zu verhindern. Die Verwaltung solle noch digitaler werden.

Die Bürokratie in Deutschland habe sich inzwischen zu einem Hemmnis entwickelt – insbesondere für Wirtschaft und Ehrenamt. Dabei habe Bayern beim Bürokratieabbau schon viel erreicht: Die Paragrafenbremse nach dem Prinzip „Eins rein, eins raus“ habe man übererfüllt. Man wolle das Leben der Menschen einfacher machen.

Bis Mitte 2024 sollen mindestens 10 % aller Verwaltungsvorschriften entfallen. Für den Erlass neuer Verwaltungsvorschriften würde ab Beginn der neuen Legislaturperiode ein grundsätzliches Moratorium für zwei Jahre eingeführt. Generell beschränke man die Geltungsdauer von Verwaltungsvorschriften auf maximal fünf Jahre. Eine unbefristete Gültigkeit soll es nur ausnahmsweise geben.

Wörtlich heißt es im Vertrag zudem: *Wir verinnerlichen in der bayerischen Verwaltung eine konsequent vorhabenfreundliche Mentalität – von der Ministerialebene über die Behördenleitung bis hin zur Sachbearbeitung vor Ort.* Man wolle zu mehr Entschlussfreude auf allen Verwaltungsebenen ermuntern, dazu gehöre die Rückendeckung für die Entscheiderinnen und Entscheider durch die übergeordneten Stellen.

Die Digitalisierung sei einer der Schlüssel, um die Verwaltung zu bekommen, die man anstrebt. Der digitale Wandel betreffe inzwischen so gut wie alle Bereiche des täglichen Lebens und führe zu tiefgreifenden Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft. Staat und Kommunen müssten hierauf reagieren und sich selbst, Abläufe und Angebote den sich wandelnden Anforderungen anpassen.

Im staatlichen Bereich wolle man die durchgehend digitale Bearbeitung von Verwaltungsleistungen. Ziel sei es, dass keine Bürgerin, kein Bürger und kein Unternehmen für die Beantragung eines Verwaltungsdienstes zur Behörde gehen muss. Dies müsse bequem online von zu Hause möglich sein.

Man werde Künstliche Intelligenz (KI) breitflächig in der Verwaltung einsetzen. So könnten etwa Chatbots Anfragen von Bürgerinnen und Bürgern zu jeder Tages- oder Nachtzeit beantworten.

Spezielle zur Rolle des Staates als Dienstherr und Arbeitgeber äußert sich der Koalitionsvertrag auch. Er stellt fest, dass die rund 380.000 Beschäftigten des Freistaats Bayern das Rückgrat der Staatsverwaltung sind. Der Freistaat honoriere dies durch gute Arbeitsbedingungen und eine im Bundesvergleich herausragend gute Bezahlung und Besoldung. Seit 2013 würden die Tarifabschlüsse aus dem Angestelltenbereich zeit- und wirkungsgleich auf die Beamtinnen und Beamten übertragen. Man bekenne sich auch weiterhin zu einem starken Öffentlichen Dienst und zum Berufsbeamten-tum in seiner bewährten Ausprägung. Das Modell des politischen Beamten lehne man für Bayern nach wie vor ab. In Zeiten des schärfer werdenden Wettbewerbs um qualifizierte Fachkräfte müsse der Freistaat Bayern weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber bleiben. Man intensiviere daher weiter die Bemühungen um die Nachwuchsgewinnung.

Beförderungen blieben das Kernelement zur Honorierung von Leistung der Beschäftigten des Freistaats. Man werde daher die Beförderungsmöglichkeiten in Bayern für alle Beamtengruppen kontinuierlich weiter verbessern, auch durch Stellenhebungen.

Bei der Besoldung wolle man die bayerische Spitzenposition auch künftig behalten und die Vorgaben der Rechtsprechung zur Besoldungshöhe erfüllen. Daher stünden die Koalitionäre auch weiter zu einer zeitgleichen und systemgerechten Übertragung des Tarifergebnisses auf die bayerischen Beamtinnen und Beamten, insbesondere auch auf die Anwärterinnen und Anwärter, sowie die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger.

Die Beamtenpension, so wird im Koalitionsvertrag betont, seien eines der Argumente für ein Arbeitsleben im Öffentlichen Dienst. Man wolle hier keine Experimente. Pläne für eine Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten in eine Bürgerversicherung oder in die Rentenversicherung lehne man daher weiterhin

klar ab. Der Bayerische Pensionsfonds als Schutz vor demografisch bedingten Belastungsspitzen sei ein Erfolgsmodell, das man fortführen wolle.

Für Bewerberinnen und Bewerber stünden zunehmend Werte wie die Sinnhaftigkeit und Wertbezogenheit der Tätigkeit sowie die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben im Vordergrund. Man werde den Öffentlichen Dienst in Bayern noch weiter darauf ausrichten, insbesondere auch durch die Möglichkeit zur Wahrnehmung von Führungsfunktionen auch in Teilzeit.

Homeoffice werde man in der Staatsverwaltung dauerhaft etablieren, stets ausgerichtet an den Erfordernissen des Dienstbetriebs. Umgekehrt wolle man Potentiale des Homeoffice heben: Behördenstandorte und staatliche Liegenschaften wolle man auf ihre weitere Notwendigkeit infolge des Homeoffice hin prüfen. Bei den internen Abläufen wolle man den flächendeckenden Einsatz der e-Akte und eine weitestgehende Digitalisierung der Arbeitsprozesse erreichen.

Die Sicherung des Haushalts ohne Neuverschuldung habe Priorität und definiere den Rahmen für die in diesem Vertrag festgelegten Maßnahmen. Man wolle im Staatshaushalt auch künftig hohe Investitionsausgaben und eine stabile Personalausgabenquote erreichen. Ein Personalmehrbedarf soll daher vorrangig durch Umschichtungen innerhalb der vorhandenen Stellen abgedeckt werden. Die Gesamtmitarbeiterzahl der Bayerischen Polizei einschließlich der Grenzpolizei würde bis 2028 insgesamt um 2.000 auf über 47.000 Stellen erhöht und dabei neben neuen Stellen für Polizeivollzugsbeamte auch Verwaltungskräfte und Spezialisten wie z. B. IT-Expertinnen und IT-Experten angemessen berücksichtigt.

Es wird interessant sein, von wo innerhalb der vorhandenen Verwaltung die 2.000 Stellen für die Polizei umgeschichtet werden.

Insgesamt ist der Koalitionsvertrag für die Beamtinnen und Beamten in Bayern erfreulich, insbesondere, dass man bei der Besoldung die Spitzenposition beibehalten will, bei den Pensionen keine Experimente

beabsichtigt sind und eine Transformation der Beamtinnen und Beamten in eine Bürgerversicherung und die Rentenversicherung weiterhin abgelehnt wird.

## *Hessen*

Wie Bayern hat auch **Hessen** am 8. Oktober 2023 einen neuen Landtag gewählt. Bei Redaktionsschluss dieses Heftes verhandelten CDU und SPD noch einen Koalitionsvertrag.

## *Bremen*

**Bremen** hat am 14. Mai 2023 seine Bürgerschaft gewählt. Der Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90 / Die Grünen und Die Linke vom 3. Juli 2023 trägt den Titel *Veränderung gestalten: sicher, sozial, ökologisch, zukunfts fest*.

Der Vertrag stellt fest, dass die Bürgerinnen, Bürger und Unternehmen vom Staat ein funktionierendes und einfach in Anspruch zu nehmendes Angebot von Dienstleistungen erwarten würden. Effektiv arbeitende Verwaltungen seien erforderlich, um die vielfältigen Herausforderungen der Zukunft meistern zu können. Deshalb sei es erforderlich, die Digitalisierung der Verwaltungsangebote voranzutreiben, ihre Bedienungsfreundlichkeit kontinuierlich zu verbessern und durch effizientere Verfahren die Beschleunigung von Antragsbearbeitung zu gewährleisten.

Die Koalition werde deshalb unter anderem die wichtigsten Dienstleistungen, darunter das Baugenehmigungsverfahren und das Wohngeldantragsverfahren, vollständig digitalisieren, vereinfachen und beschleunigen, auch unter Einsatz Künstlicher Intelligenz.

Des Weiteren solle die Attraktivität der Freien Hansestadt Bremen als Arbeitgeber weiter verbessert werden. Leider äußert sich der Koalitionsvertrag nicht dazu, wie das Ziel erreicht werden soll. Wenn man die Detailliebe des Vertrags in zahllosen Themen sieht – er ist 170 Seiten lang, der Koalitionsvertrag in Bayern hat einen Umfang von 85 Seiten und der Vertrag der Koalition in Berlin immerhin einen Umfang von 136 Seiten – der kommt nicht auf die Idee, dass man das Papier schlank halten und sich auf grundsätzliche Aussagen beschränken wollte. Es gibt also ganz offensichtlich

einen Grund dafür, weshalb man sich beim Thema Arbeitgeber nicht näher äußern will. Es bleibt somit spannend, welche Themen Bremen in den nächsten Jahren in die Hand nimmt, um zu zeigen, dass die Aussage im Koalitionsvertrag auch glaubhaft ist.

Zudem will die Koalition in Bremen im öffentlichen Dienst des Landes und in den Beteiligungsgesellschaften Verfahren zur Offenlegung und Prüfung der Gehaltsstrukturen einführen.

Außerdem werde der Zugang zu allen Angeboten und Anforderungen des Staates von den Bedürfnissen der Nutzerinnen und Nutzer her gedacht („users first“). In den nächsten vier Jahren solle auch die Auffindbarkeit und Nutzungsfreundlichkeit der bremischen Online-Angebote noch einmal deutlich verbessert werden. Als innovatives, neues Angebot werde man ein digitales Bürgeramt schaffen. Jede online verfügbare Dienstleistung solle dort angeboten werden, man werde damit das beste digitale Bürgerservice-Angebot in Deutschland schaffen.

Ein modernes Arbeitsumfeld, ortsflexibles Arbeiten und moderne Strukturen der Zusammenarbeit, die maßgeblich durch Führungskräfte und Mitarbeitende gestaltet werden, seien nicht nur für ein hohes Maß der Attraktivität eines Arbeitgebers verantwortlich, sondern auch zentrale Erfolgsfaktoren für eine gelingende digitale Transformation der Verwaltung. Die Koalition will die Entwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle unterstützen und ein Augenmerk auf die Vermeidung von unproduktiver Arbeitsintensivierung und Entsolidarisierungseffekten legen, die bedingt durch eine Individualisierung von Arbeitsstruktur entstehen können.

Außerdem wolle man der Retraditionalisierung von Geschlechterrollen, die teilweise im Kontext der Intensivierung von Home-Office in der Pandemiezeit entstanden sei, entgegenwirken. Es sollen verwaltungsinterne Kompetenzen für die Beratung und Weiterentwicklung im Bereich New Work aufgebaut werden, insbesondere hinsichtlich der Gestaltung von modernen Bürokonzepten und neuen Formen der Zusammenarbeit.

Vor dem Hintergrund einer immer stärker spürbaren Konkurrenz um Fachkräfte werde man weiter daran arbeiten, die Arbeit im Öffentlichen Dienst attraktiver zu gestalten. Als wichtigen Ansatzpunkt sehe man dabei die sich verändernden Ansprüche an die Arbeits- und Lebensbalance sowie generell das Bedürfnis nach mehr Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung.

Man wolle, dass der Öffentliche Dienst krisenresilient werde und in der Lage sei, sich den rasanten gesellschaftlichen Herausforderungen zu stellen. Dazu müsse der Öffentliche Dienst seine Fähigkeiten zu Foresight (Vorausschau), Organisation und strategischer Steuerung ausbauen und benötige dazu entsprechende Ressourcen. Fähigkeiten zur Überwindung der Abteilungs- und Referatslogiken, eine neue Kultur der Arbeit hin zu Zusammenarbeit und Wissensaustausch, weg von „Zuständigkeit“ hin zu „Service“, sind die Grundlagen einer Reform der Verwaltung.

Die Sicherung und Gewinnung von Fachkräften für den Öffentlichen Dienst sei eine zentrale Herausforderung für die kommenden Jahre. Bremen müsse daher seine Attraktivität als Arbeitgeber weiter verbessern. Dabei seien eine wertschätzende Führung, die Unterstützung agiler Arbeitsformen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wesentliche Faktoren obwohl für die Außenwirkung als auch für die Mitarbeiterbindung.

Die Ergebnisse der Tarifverhandlungen der TdL werden zeit- und inhaltsgleich auf die Beamtinnen und Beamten übertragen. Nach dem Vorbild anderer Bundesländer sollen Zulagen für Polizei, Feuerwehr und Justizvollzugsdienst ruhegehaltsfähig werden.

### *Regierungskoalitionen in Bayern, Bremen und Hessen*

Alle drei Koalitionen wollen die Verwaltungsvorgänge beschleunigen, die Verwaltungen agiler werden lassen und ihre Vorgänge digitalisieren. Alle wollen dazu Künstliche Intelligenz einsetzen.

Etwas weniger gemeinsam sind die Ansätze bei der Bindung der Mitarbeitenden. Während die Übernahme der Tarifvertragsergebnisse von allen zugesagt wird,

benennt Bayern als einziges Land auch andere monetäre Faktoren, die die Bindung unterstützen, insbesondere stellt es eine Verbesserung der Beförderungsmöglichkeiten in den Raum. Vor allem Bremen erweckt den Eindruck, dass ohnehin die Rahmenbedingungen und die Vorgesetzten daran schuld sind, wenn Mitarbeitende den Arbeitgeber wechseln. Nun wissen wir alle, dass diese Faktoren wichtig sind, aber allein entscheidend sind sie nicht. Und in der zunehmenden Konkurrenz um Fachkräfte wird man ziemlich schnell merken, dass der monetäre Aspekt von Arbeit sehr wohl ein zentraler Gesichtspunkt für die Wahl des Arbeitsplatzes ist, zumal die privaten Arbeitgeber was die Flexibilität von Zeit und Ort der Arbeit angeht, ganz sicher mit dem öffentlichen Dienst mithalten können, so dass hier kein Marktvorteil entstehen wird.

Eine Nebenwirkung von Homeoffice sei an dieser Stelle einmal erwähnt, die in der Diskussion um Homeoffice völlig ausgeblendet wird, aber in Zukunft eine immer größere Rolle vor allem bei den Personen bekommen kann, wenn wir den Wert von Arbeit durch eine konturarme Diskussion um Work-Life-Balance weiter relativieren. Es geht um die Tätigkeiten, bei denen Homeoffice strukturell unmöglich ist. Und dies ist bei zahllosen Tätigkeiten der Fall: Polizeistreifen, Pflegeleistungen an Menschen, Feuerwehr und Krankentransporte oder man stelle sich Reinigungskräfte oder Bauarbeiter im Homeoffice vor. Je stärker wir das Instrument Homeoffice für ein zumutbares Arbeitsverhältnis überhöht wird, umso mehr schädigt man die Berufe, für die Homeoffice keine Option ist, die wir als Gesellschaft aber trotzdem brauchen. Zu Ende gedacht würden diese Berufe aussterben, wenn die Verknüpfung von flexiblem Arbeiten und Work-Life-Balance zum allgemeinen Gedankengut würde. So schön Flexibilität ist, aber Überhöhen muss und darf man ihre Bedeutung nun auch wieder nicht.

### *Beamtenpolitik vor dem Hintergrund des Koalitionsvertrages im Bund*

Auch wenn aktuell beamtenpolitische Themen in der politischen Landschaft keine laute Rolle spielen, bleiben substantielle Grundkonflikte bestehen, die häufig nur vom aktuellen Koalitionsvertrag zwischen den drei Regierungsparteien letztlich ausgesetzt sind. Die Höhe

der Pensionen ist regelmäßig Gegenstand parteipolitischer oder gesellschaftspolitischer Diskussionen, die private Krankenversicherung ist starken Strömungen in der Parteienlandschaft per se ein Dorn im Auge, die Bürgerversicherung für Beamtinnen und Beamte einschließlich Sozialabgaben an die Renten- und Krankenversicherung sind immer wieder und gern wiederholte politische Positionen. Die FDP verhindert derzeit, dass die beiden anderen Koalitionspartner ihre ideologischen Ziele öffentlich verfolgen.

### *AhD-Forum 2023*

Am 20. Juni 2023 fand in der Bayerischen Landesvertretung in Berlin wieder das AhD-Forum statt, diesmal zum Thema Quotenregelungen im öffentlichen Dienst. Die Zusammenfassung der Veranstaltung im Heft auf den Seiten 16 und 17 darf ich ans Herz legen.

### *ULA Deutscher Führungskräfteverband*

Die ULA führt derzeit drei Arbeitsgruppen (AG), in denen für Führungskräfte relevante Themen diskutiert und bearbeitet werden: Die AG Führung, die AG Diversity und die AG Zukunftssichere Altersversorgung. Die AG Führung hat Handlungsempfehlungen für den Umgang mit künstlicher Intelligenz erarbeitet und im November veröffentlicht. Sie finden diese Handlungsempfehlungen ab Seite 18 in diesem Heft. Ich finde, sie sind ein sehr guter Einstieg, um in die Diskussion um den Einsatz von künstlicher Intelligenz Struktur zu bekommen und sie unterstützen eine sachliche und geordnete Herangehensweise an das Thema durch die Organisationen, die die Möglichkeiten von künstlicher Intelligenz für sich nutzen wollen.

### *Künstliche Intelligenz als Lösung?*

Aber ist künstliche Intelligenz auch eine Lösung, um die Verwaltung zu digitalisieren Arbeitskräftelücken zu kompensieren?

Bisher sind wir in der Digitalisierung unserer Verwaltungen nicht annähernd so weit gekommen wie wir wollten. Und jetzt kommt auch noch künstliche Intelligenz. Wenn man den ersten Schritt schon nicht hinkommen hat, wie soll man dann den zweiten schaffen? Vielleicht führt künstliche Intelligenz aber auch zu einem ganz anderen Phänomen. Viele Staaten hat-

ten es nie geschafft, eine flächendeckende kabelgebundene Telefoninfrastruktur aufzubauen. Kaum war der Mobilfunk technisch und wirtschaftlich massentauglich, hatten diese Staaten in atemberaubender Geschwindigkeit eine flächendeckende Telefonversorgung aufgebaut. Und niemand ist mehr auf die Idee gekommen, man müsste die jahrzehntelang vermissten Leitungsnetze nun trotzdem noch aufbauen. Ich bin mir deshalb relativ sicher, dass die künstliche Intelligenz eine unheimliche Beschleunigung in die Digitalisierung bewirken wird. Die digitalen Abläufe werden dadurch vereinfacht und beschleunigt und die Bedienbarkeit deutlich erleichtert.

„*Der Einsatz von künstlicher Intelligenz muss menschliche Entfaltung erweitern und darf sie nicht vermindern. Künstliche Intelligenz darf den Menschen nicht ersetzen.*“

*Deutscher Ethikrat*

Auf jeden Fall wirkt es befremdlich, wenn man die Gefahr, die von künstlicher Intelligenz ausgeht, mit einem Atomkrieg oder einer Pandemie in Verbindung bringt oder gleichsetzt, wobei man schon trefflich streiten kann, ob die pauschale Gleichsetzung dieser beiden Gefahren überhaupt adäquat ist. Zudem ist es sehr leicht, menschliches Kriegs- und Vernichtungstreiben nun auf künstliche Intelligenz zu schieben. Bisher hat der Mensch für Kriege und gegenseitiges Quälen keine künstliche Intelligenz gebraucht, warum die jetzt Schuld daran sein soll, wenn die Menschheit so weitermacht und sich dafür nun halt hinter künstlicher Intelligenz versteckt, wird auch nicht deutlich. Bisher hat er sich halt hinter Religionen, Ideologien, Nationalismen, Rassismen, Geld- und Machtgier versteckt, jetzt hat er für sein Handeln die gleichen Gründe, aber künstliche Intelligenz soll plötzlich schuld daran sein, wenn er sie auslebt. Denn: Die Intelligenz ist künstlich. Das sagt schon ihr Name. Also von Menschen gemacht.

Natürlich fallen durch künstliche Intelligenz Arbeitsplätze weg. Zum Glück und hoffentlich ist das so. Aber zum Wegfall von Arbeitsplätzen führte auch die industrielle Produktion, die automatisierte Produktion, dazu führte die Erfindung des Mähreschers genauso wie die Erfindung des Autos und der Eisenbahn. Aber alle diese Entwicklungen schafften gleichzeitig neue Arbeitsplätze und heute haben wir eine Situation auf dem Arbeitsmarkt, die uns nur hoffen lässt, dass nicht mehr alle Arbeitsplätze besetzt werden müssen, die wir heute brauchen, um Staat und Wirtschaft am Laufen zu halten. Nicht nur sondern auch der öffentliche Dienst steht doch vor dem Problem, dass er zum Teil heute schon aber erst recht perspektivisch keine echte Chance hat, seinen Arbeitskräftebedarf mit ausreichend kompetenten Mitarbeitenden zu besetzen.

Und natürlich brauchen wir geordnete Zuwanderung, um unseren Bedarf an Arbeitskräften decken zu können. Bereits am 20. Dezember 1955 unterzeichneten Deutschland und Italien ein Anwerbeabkommen, das es deutschen Unternehmen ermöglichte, Arbeitskräfte aus Italien legal zu beschäftigen. Das Problem insbesondere auch des öffentlichen Dienstes ist es jedoch, dass er in vielen seiner Kernaufgaben in hohem Maß auf deutsche Sprachkompetenz angewiesen ist. Dieser Umstand bremst die Möglichkeit, den Arbeitskräftemangel durch Zuwanderung abzufedern.

Eine schlanke Verwaltung, die mit weniger Menschen schneller agieren kann und natürlich auch dem Problem des Arbeitskräftemangels weniger ausgeliefert wäre als aktuell, ist eine Jahrzehnte alte Fata Morgana, der wir aber weiterhin politisch und gesellschaftlich engagiert nachjagen. Es ist eine völlig sinnlose Jagd. Ähnlich wie man für eine funktionierende Demokratie einige gesellschaftliche Voraussetzungen für essentiell hält, müsste sich in Politik und Gesellschaft Essentielles verändern, wenn wir das Thema von der Fata Morgana in die Wirklichkeit holen wollten. Die Absicherungsmentalität der Gesellschaft, das Bedürfnis, wenn etwas schief läuft, jemanden finden zu müssen, der dafür haftet, die Sucht der Politik, in jeder Legislaturperiode neue Regelungen zu erlassen, in der man ihre Macht ausübung erkennen kann, das alles müsste künftig eine wesentlich geringere Bedeutung haben als aktuell. Es

gibt keinen vernünftigen Grund, anzunehmen, dass wir uns alle derzeit in diesem Sinn weiterentwickeln und es gibt auch keinen greifbaren Anhaltspunkt dafür. Also bleibt auch hier künstliche Intelligenz die einzige Hoffnung, das staatliche Denken, das wir als Gesellschaft erwarten und von dem die Politik auch nicht lassen will, in einem gewissen Umfang zu externalisieren und die Intelligenz zu automatisieren.

Und einen Aspekt gibt es, der uns selbst dann Grenzen der Vereinfachung setzen wird, wenn wir das Essentielle entschlossen angehen würden. Heutige moderne Gesellschaften sind so komplex in ihrem Funktionieren, dass es nicht möglich sein wird, diese komplexen Gebilde ohne umfangreiche Regelungen am Laufen zu halten. Man sieht diese Komplexität und Vernetzung von Sachverhalten in jeder größeren rechtlichen Änderung.

Immerhin hat der Ethikrat einen wichtigen Grundsatz für den Einsatz von künstlicher Intelligenz formuliert: Der Einsatz von künstlicher Intelligenz muss menschliche Entfaltung erweitern und darf sie nicht vermindern. Künstliche Intelligenz darf den Menschen nicht ersetzen. Was diese beiden Sätze in der Praxis bedeuten werden, wird sich noch zeigen. So haben Automatisierung und Fließbandarbeit den Menschen zwar

viele Tätigkeiten erleichtert, Effizienz erhöht und somit Produkte verbilligt. Gleichzeitig haben sie die Entfaltung des Menschen aber natürlich auch verringert. Tätigkeiten sind weggefallen, die manche Menschen vielleicht gerne ausgeübt haben, und insbesondere auch die Fleißbandarbeit hat menschliche Entfaltung in der Arbeit eher vermindert als erweitert.

*Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,*  
das Jahr 2023 geht dem Ende entgegen, die großen internationalen Spannungen bleiben ungelöst und wir nehmen sie ins Jahr 2024 mit. *Frieden sei auf Erden* ist die zentrale Verheißung, die vom Weihnachtsfest ausgeht. Und sie gilt allen Menschen gleich welcher Religion. Geben wir die Hoffnung nicht auf, auch wenn wir aktuell mit erheblichen Rückschlägen auf dem Weg zum verheißenen Zustand leben müssen. Ich hoffe und wünsche Ihnen, dass Ihr persönliches Leben freundlich und gesund ins neue Jahr startet und wünsche Ihnen und Ihrer Familie Gesundheit und alles Gute für das Jahr 2024.

Ihr

*Dr. Wolfgang Bruckmann*



## Wenn es uns nicht gäbe – dann müssten wir uns neu gründen!

**M**it dem Jahreswechsel ist in Baden-Württemberg ein sogenanntes 4-Säulen-Modell in Kraft getreten. Für den höheren Dienst blieb da nur die Feststellung, dass nur diejenigen in A 13 und A 14 mit 2 Kindern in bescheidenem Umfang sowie alle mit 3 und mehr Kindern profitierten.

Fast unbemerkt wurde jedoch der bedeutende Schritt unternommen, allen Beamten, die seit 2013 eingestellt wurden in der späteren Pensionszeit wieder 70% Beihilfe zukommen zu lassen. 10 Einstellungsjahrgänge bekommen im Alter wieder mehr von ihrem Dienstherrn. Damit korrespondiert aber eine aktuelle Senkung der Beiträge im aktiven Dienst für die private Krankenversicherung. Das war uns ein wichtiges Anliegen, da wir nicht wollten, dass dieses Modell an anderen Stellen in der Republik Schule macht.

Trotzdem sind wir der Meinung, dass nun etwas zugunsten des höheren Dienstes geschehen muss. Seine Attraktivität leidet und die Konkurrenzfähigkeit lässt zu wünschen übrig. Der Beamtenbund Baden-Württemberg sieht das genauso. Ich bin gespannt, welche Ideen in diesem Zusammenhang geboren werden. Es darf keine Denkverbote geben. Wie wäre es mit einer Besoldungstabelle bis A 20? Vielleicht findet sich da was in den Regelungen von vor der Einführung der heutigen Tabelle. Pensionsrelevante Zulagen – aber wofür? Das Themenfeld wird in unserer Verbandsarbeit wohl zukünftig einen breiteren Raum einnehmen.

Der gesamte Beamtenbund Baden-Württemberg fordert nun mit Vehemenz das Lebensarbeitszeitkonto. Die Regierungsfraktionsvorsitzenden haben dieses auf dem Gewerkschaftstag im Dezember 2022 zugesagt. Daher rechnen wir mit einer Entscheidung in Bälde. Für die Führungskräfte unter unseren Mitgliedern könnte das je nach seiner Ausgestaltung zu einer Herausforderung werden. Wer macht dann die Arbeit der gerade Abwesenden?

Die Landesregierung hat den Normenkontrollrat des Landes neu besetzt und ihm auf Drängen der Wirtschaft und der kommunalen Landesverbände eine aktivere Rolle für den Bürokratieabbau beziehungsweise die Bürokratievermeidung zugewiesen. Wir sind

gespannt. Daher wollen wir dessen Arbeit und Pläne auf unserer Verbandsarbeitstagung im April zum Hauptgegenstand machen. Bürokratieabbau in Verbindung mit der Digitalisierung dürfte die zukünftige Diskussion beherrschen – jedenfalls erträumen sich Politiker aller Fraktionen davon Vieles. Ich habe Zweifel. Laut einer aktuellen Landtagsdrucksache stiegen die Personalstellen in unseren Landesministerien von 2.672 im Jahr 1980 über 2.972,5 anno 2010 auf 4.009,5 Stellen im Jahr 2022. Da steckt für mich ein strukturelles Problem dahinter. Haben wir zu viele Staatsaufgaben definiert? Was ist eine ministeriale Aufgabe? Was ist die Aufgabe und Rolle von Abgeordneten? Einzelfälle und Detailregelungen sollten es meiner Meinung nach nicht sein!

Für unseren Verband haben wir im Sommer einen neuen Vorstand gewählt. Zum Vorsitzenden haben wir Herrn Dr. Friedemann Larsen gewählt. Er ist Leiter des Personalreferats unseres Landesbetriebs für die Datenverarbeitung *IT-Baden-Württemberg – BITBW*. Er hat auch bereits Sitz und Stimme im Landesvorstand des Beamtenbundes Baden-Württemberg und damit dort ebenfalls die Nachfolge unseres langjährigen Vorsitzenden Bernhard Freisler angetreten. Er wird von 6 weiteren zum Teil ganz jungen Kolleginnen und Kollegen unterstützt. Daher sind wir guten Mutes für die zukünftige berufspolitische Verbandsarbeit mit neuen Ideen und Engagement.

*Dr. Friedemann Larsen*  
Landesvorsitzender  
*Bernhard Freisler*  
Vorstandsmitglied

## Delegiertenversammlung in Bayern



*v.l.n.r.: Michael Schwägerl (bpu), Wolfgang Hauber, MdL (FW), Barbara Stockinger (BRV), Peter Meyer, Dr. Alexander Dietrich, MdL (CSU), Regierungspräsident Florian Luderschmid und Rainer Nachtigall (BBB).*

Am 17. November fand die Delegiertenversammlung des VHBB im Bezirk Oberbayern statt. Der 1. Vorsitzende *Peter Meyer* eröffnete die Versammlung und konnte als Gäste den Hausherrn, Bezirkstagspräsident *Thomas Schwarzenberger*, *Wolfgang Hauber*, Mitglied des Bayerischen Landtags und stellvertretender Fraktionsvorsitzender der Freien Wähler, *Dr. Alexander Dietrich*, Mitglied des Bayerischen Landtags, CSU, *Rainer Nachtigall*, Vorsitzender des Bayerischen Beamtenbundes, *Michael Schwägerl*, Vorsitzender des Bayerischen Philologenverbandes und *Barbara Stockinger*, Vorsitzende des Bayerischen Richtervereins begrüßen. Ebenso herzlich begrüßte Herr Meyer die anwesenden Delegierten und den Ehrenvorsitzenden *Dr. Wolfgang Kunert* sowie die VHBB-Ehrenmitglieder *Dr. Günter Hilg*, *Gerd Iffert* und *Dr. Wolfgang Wigand*. Als Redner für den Vortrag „*Die Regierungen – einst der Abschaffung entgangen, jetzt als Krisenbewältiger, Förderer und Zukunftsplaner gebraucht*“ konnte der Regierungspräsident von Oberfranken, *Florian Luderschmid* gewonnen werden.

Bezirkstagspräsident *Thomas Schwarzenberger* begrüßte die Anwesenden im Bezirk Oberbayern und erklärte, dass er erst vor wenigen Tagen sein neues Amt übernommen habe. In seinem Grußwort betonte *Wolfgang Hauber*, MdL die Verbundenheit der bayerischen

Regierungsparteien mit den höheren Beamten. *Rainer Nachtigall* vom BBB dankte dem VHBB und im Besonderen dessen Vorsitzenden *Peter Meyer* für die stets gute Zusammenarbeit und das erfolgreiche Miteinander. *Michael Schwägerl* vom bpu stellte den engen Austausch der Verbände des höheren Dienstes heraus.

*Florian Luderschmid* stellte in seinem interessanten Vortrag die wechselvolle Geschichte der Bezirksregierungen in Bayern dar. So wurde in den 2000-er Jahren deren Abschaffung diskutiert und richtigerweise verworfen. Die Regierungen erfüllen bis heute ihre vielfältigen und ständig wechselnden Aufgaben hervorragend. Gerade die letzten Jahre waren sehr herausfordernd, mussten doch die Coronapandemie oder die Flüchtlingskrisen neu betrachtet, bewertet und bewältigt werden.

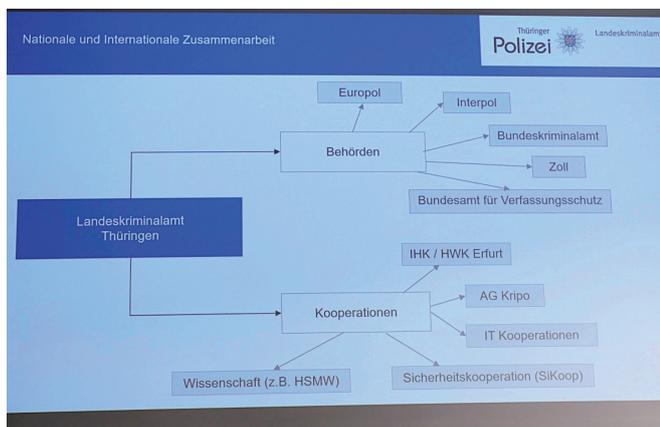
Nach der Mittagspause gab der 1. Vorsitzende seinen Rechenschaftsbericht ab. Danach stellte der Kassenleiter *Paul Auer* seinen Kassenbericht vor. Im Anschluss wurde die neue Beitragsordnung diskutiert und mit einer Änderung beschlossen. Nach 11 Jahren war eine Beitragserhöhung notwendig geworden.

*Peter Meyer*  
1. Vorsitzender

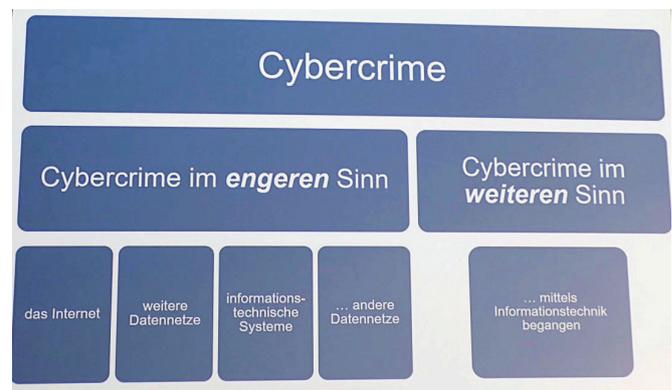
## Verband der Verwaltungsbeamten des höheren Dienstes in Thüringen e. V.

Der VHDT, die berufsständische Organisation der Verwaltungsbeamten des höheren Dienstes in Thüringen, bietet seinen Mitgliedern neben der gemeinsamen Interessenvertretung und dem interdisziplinären Austausch über Behördengrenzen hinweg, neben den wöchentlichen Informationen über Neues aus dem Berufsleben und der breiten und aktuellen Information zu Änderungen von gesetzlichen Grundlagen ihrer Arbeit auch mehrmals im Jahr Fortbildungen in den verschiedensten Bereichen an. Unterstützt werden wir hier erfreulicher Weise immer wieder von unseren Mitgliedern. So können wir Einblicke in Aufgabenkreise bekommen, die üblicherweise nicht einsehbar sind. Viele interessante Berufsfelder, in denen die Mitglieder unseres Verbandes tätig sind, gewähren Einblicke in den abwechslungsreichen Arbeitsalltag der Beamten des höheren Dienstes und ihrer Dienststellen.

So hatten wir im Oktober 2023 die Gelegenheit, einen Einblick in die Arbeit des Landeskriminalamtes Thüringen (TLKA) zu erhalten. Beeindruckend war festzustellen, wie sich die Arbeit des TLKA durch die gesellschaftliche und technische Entwicklung und die kriminelle Bedrohungslage verändert. Der Leiter des Leitungsstabs erläuterte u. a., dass das TLKA seit 2019 um eine neue Abteilung erweitert werden musste. Die bisherigen Ressourcen zur Bekämpfung der digitalen Kriminalität wurden den gestiegenen Bedrohungen nicht mehr gerecht. Allein die Vielzahl der Verflechtungen der verschiedensten Bereiche gibt ein Gefühl für die Komplexität der Arbeit im TLKA:



Cybercrime stellt einen neuen Schwerpunkt der Arbeit des TLKA dar. In der Zentralen Ansprechstelle Cybercrime (ZAC) wurden uns eindrucksvoll die aktuellen Bedrohungsszenarien und der oftmals schwierige Abwägungsprozess im Einzelfall erläutert, wenn aus kriminaltaktischen und/oder technischen Gründen entschieden werden muss, ob der Gefahrenabwehr oder



### Zentrale Ansprechstelle Cybercrime für Unternehmen und Behörden

**Wir sichern Ihnen zu:**

- 24h Erreichbarkeit über die Hotline
- Polizeiliche **Beratung** im Falle eines IT-Sicherheitsvorfalls
- Ansprechpartner der Polizei ist grds. die Geschäftsleitung
- Vermeiden firmeninterner oder öffentlicher Aufmerksamkeit
- Grundsätzlich **keine Pressearbeit** durch die Polizei

**Die Polizei kann nur Straftaten aufklären, von denen sie Kenntnis erhält!**

**Ransomware:** Entfaltet seine zerstörerische Wirkung auf **technischem** und auf **psychologischem** Wege.

**Problem Lösegeid** – Polizeilich wird von Zahlungen abgeraten!

Psychologisch	Technisch
<ul style="list-style-type: none"> <li>Bedeutung/ Wert der Daten</li> <li>Reputationsschaden „Double Extortion“</li> <li>„Cold Calling“</li> <li>Produktionsausfall</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>RDP</li> <li>Email</li> <li>Supply-Chain (MSPs)</li> <li>Exploit (0-day)</li> </ul>

**Zahlen Sie KEIN Lösegeld!**

Validierung des kriminellen Geschäftsmodells  
Provokation weiterer Angriffe auf Ihre Organisation oder neue Opfer  
Verschlüsselungstools können fehlerhaft oder Daten irreparabel beschädigt worden sein

**ZAC - Thüringen**

**Kontakt:**  
Tel.: 0361/57431-4545  
cybercrime.lka@polizei.thueringen.de





der Strafverfolgung im konkreten Einzelfall Vorrang eingeräumt werden muss. Die Zentrale Ansprechstelle Cybercrime ist u. a. unmittelbarer Ansprechpartner für die angegriffene Unternehmen und Behörden – *SPoC (Single Point of Contact)* – und wirbt damit, um als Helfer in der Not bei den potentiellen Opfern von Internetattacken bekannter zu werden.

Keine Teamarbeit ohne Kommunikation – die Polizei benötigt besonders sichere Kommunikationsmöglichkeiten, den digitalen BOS Funk. Nur so kann die störungsfreie Zusammenarbeit u. a. auch mit den Feuerwehren und örtlichen Rettungsleitstellen in Brand-, Unglücks- oder Bedrohungslagen sichergestellt werden.

Nicht weniger interessant ist die Entwicklung der DNA-Analyse. Stand sie Mitte der 1980er Jahre noch in den Kinderschuhen, können heute aus der DNA heraus Ableitungen zur Person, wie Augenfarbe, Haarfarbe und viele andere Merkmale mehr, gezogen werden. Ganz so schnell wie im amerikanischen Krimi kann die Arbeit allerdings nicht vonstattengehen. So erfuhren wir, neben einem interessanten historischen Abriss zur Entwicklung der DNA-Analyse in der Kriminalistik in den letzten 50 Jahren, vieles über den auch heute noch notwendigen Aufwand zur Erstellung und vor allem zur Auswertung von DNA-Analysen. Die anfallenden Datenmengen sind je nach Verfahren immens und erschweren derzeit noch die Auswertung nicht unerheblich.

Der ausgesprochen informative Nachmittag endete mit einem herzlichen Dank an die hochgradig engagierten und kompetenten Kolleginnen und Kollegen des Thüringer Landeskriminalamtes, die wir treffen konnten.

*Vorstand des VHDT*

## AhD-Forum 2023

### Quotenregelungen im öffentlichen Dienst

Am 20. Juni 2023 fand das traditionelle AhD-Forum statt, das sich in diesem Jahr mit dem Thema Quotenregelungen im öffentlichen Dienst befasste. Veranstaltungsort war auch diesmal die *Vertretung des Freistaats Bayern beim Bund* in Berlin, in der die AhD nun schon mehrfach zu Gast war und die stets einen besonders geeigneten Rahmen für das AhD-Forum bietet

Referent des diesjährigen Forums war *Professor Dr. Hans Markus Heimann* von der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung. In seinem Einführungsvor-

trag beschäftigte sich Herr Heimann mit den unterschiedlichen Aspekten von Quotenregelungen im öffentlichen Dienst. Er konzentrierte sich dabei zunächst auf Quotenregelungen des geltenden Rechts, die weniger bekannt, für eine nähere Betrachtung gleichwohl sehr interessant sind.

So lenkte er die Aufmerksamkeit der Zuhörer zunächst auf Art. 36 Abs. 1 GG. In dieser Vorschrift sei bestimmt, dass *bei den obersten Bundesbehörden Beamte aus allen Ländern in angemessenem Verhältnis zu verwenden* seien. Diese Vorschrift kollidiere jedoch mit

Art. 33 Abs. 2 GG. Nach dieser Vorschrift habe jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Bei der Vorschrift des Art. 33 Abs. 2 GG handele es sich um ein grundrechtsgleiches Recht, in das jedoch eingegriffen werden dürfe, denn es gebe keinen uneingeschränkten Grundrechtsschutz. Ein Eingriff in den Schutzbereich von Art. 33 Abs. 2 GG sei aber nur auf der Grundlage einer gesetzlichen Regelung möglich und zulässig. Eine solche gesetzliche Vorschrift, in der geregelt sei, wie die Rechtsgedanken von Art. 36 Abs. 1 GG und Art. 33 Abs. 2 GG im Konkurrenzfall zu einem angemessenen Ausgleich zu bringen seien, gebe es bisher aber nicht.

Eine weitere Quotenregelung sei in § 10 des Soldatenversorgungsgesetzes (SVG) vorgesehen. Dort sei festgelegt, dass für ehemalige Zeitsoldaten eine gewisse Anzahl von Stellen im öffentlichen Dienst freizuhalten sei. Nach Auffassung von Heimann stelle sich diese Regelung als sog. starre Quotenregelung dar. Begründet werde diese Regelung mit dem vom Grundgesetz geschützten Sozialstaatsprinzip. Bei der Frauenquotenhandelees sich hingegen um eine sogenannte relative Quotenregelung. Bedenken gegen ihre Vereinbarkeit mit dem Grundgesetz bestünden nicht.

Für problematisch hält Heimann eine *Quotenregelung im öffentlichen Dienst für Personen mit Zuwanderungsgeschichte*. Eine solche Quotenregelung sei im geltenden Recht nicht vorgesehen. Hierfür sei eine verfassungsrechtliche Grundlage im Grundgesetz ebenso erforderlich wie einfachgesetzliche Regelungen für diesen Bereich. Mit Blick auf die Fülle denkbarer Fallgestaltungen seien erhebliche Probleme im Bereich der Verhältnismäßigkeit zu erwarten. Heimann spricht sich daher dafür aus, bei Auswahlentscheidungen *kultursensibel* vorzugehen.

Im Rahmen der anschließenden Podiumsdiskussion, die von dem Journalisten *Jörn Fieseler* moderiert wird, äußert sich auch Senatsdirektorin *Dr. Anke Saebeitzki*, Leiterin der für Personal- und Verwaltungsmanagement zuständigen Abteilung beim Bremer Senator für Finanzen, zur Frage der Einführung einer



*Zuwanderungsquote* eher ablehnend. Sie spricht sich auch dagegen aus, für das öffentliche Dienstrecht zu viele Quoten vorzusehen. Geschlechterparität müsse man – auch für den Bereich des höheren Dienstes – als Ziel aber im Blick behalten.

Auch Leitende Ministerialrätin *Ina Ölscher-Dütz*, Leiterin der Referatsgruppe Zentrale Dienste, finanzielles öffentliches Dienstrecht, Tarifrecht, Verwaltungskosten im Niedersächsischen Finanzministerium, steht einer Zuwanderungsquote eher zurückhaltend gegenüber. Die Quote nach dem Soldatenversorgungsgesetz spiele im Zuständigkeitsbereich ihres Hauses fast keine Rolle mehr. Die Bedeutung der Quoten habe sich auf Grund des Fachkräftemangels deutlich verändert. Ob eine Frauenquote auf längere Sicht weiterhin sachgerecht sei, bleibe abzuwarten. Eine starre Quote von genau 50 % sei jedenfalls nicht immer einzuhalten. Wenn ein Korridor von 45 % bis 55 % erreicht werde, sei das gut vertretbar.

*Peter Christensen*  
Geschäftsführer der AhD

## ULA-AG Führung

# KI-Guideline für Führungskräfte

**D**ie KÜNSTLICHE INTELLIGENZ (KI) hat das Potenzial, die Arbeitswelt in nahezu allen Bereichen zu verändern. Im Mittelpunkt stehen die Automatisierung von Aufgaben und Arbeitsplätzen, die Verlagerung von Aufgaben und Arbeitsplätzen zu autonomen KI-gesteuerten Systemen sowie die Steigerung von Effizienz, Produktivität und Innovation.

Damit verbunden sind veränderte Anforderungen an Mitarbeitende und Führungskräfte wie auch das Entstehen von neuen Berufsfeldern und Chancen. Die Auswirkungen können dabei in den jeweiligen Branchen und Unternehmen unterschiedlich sein. Sorgfältige Planung, Vorbereitung und Anpassung sind erforderlich, um die Vorteile von KI zu nutzen und gleichzeitig die Herausforderungen zu bewältigen, die sie mit sich bringt.

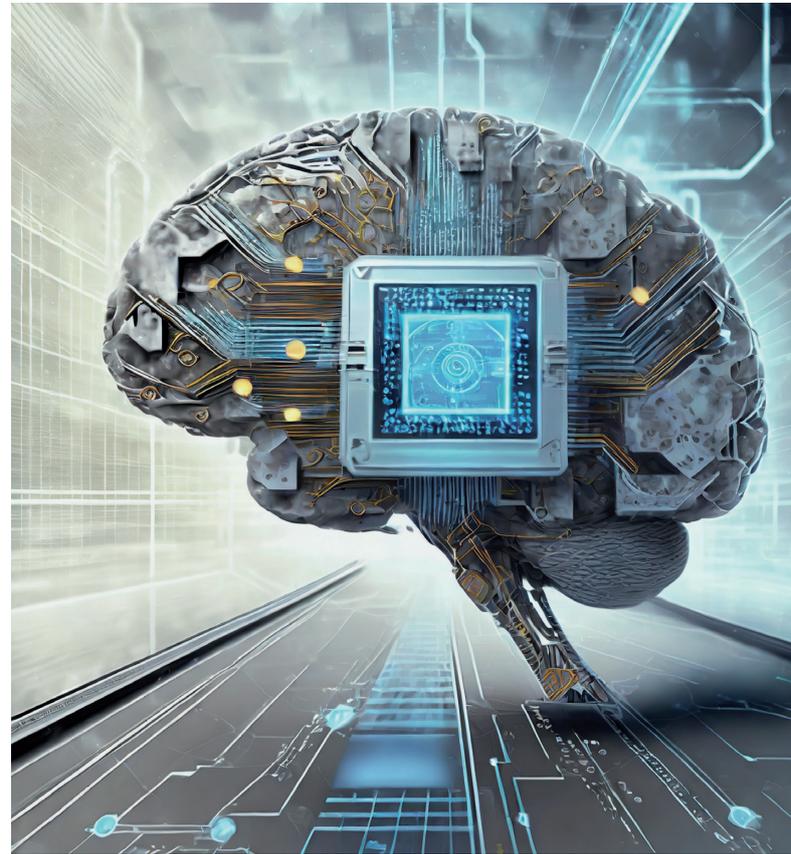
Die Arbeitsgruppe *Führung* der ULA hat es sich zum Ziel gesetzt, für die Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten und die Verbände des ULA-Netzwerkes eine Handreichung zu erarbeiten. Diese kann als Leitlinie für Verhandlungen zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern dienen, um einen erfolgreichen KI-Einsatz in den Unternehmen sicherzustellen. Hierfür wurden Vorschläge von ChatGPT <https://chat.openai.com> ausgewertet, beraten und weiterentwickelt.

### 1. Strategie

Der erfolgreiche Einsatz von KI-Technologie in Unternehmen bedingt eine Klärung der Ziele, Rahmenbedingungen und Verantwortlichkeiten im Vorfeld der Implementierung.

### 2. Transparenz

Arbeitgeber müssen transparent über die Art und Weise sein (bereits im Vorfeld), wie und wo KI im Unternehmen eingesetzt wird (Entscheider oder Entscheidungshilfe), und Beschäftigte müssen das Recht haben, Informationen über die verwendeten KI-Technologien und ihre Auswirkungen auf ihre Arbeit zu erhalten (Welche Arbeitsprozesse sollen unterstützt werden?)



Zur Illustration des Artikels wurde dieses Bild durch Firefly erzeugt.

Der KI wurden folgende Begriffe vorgegeben:  
KI futuristisch bläulich kühl gehirn laufen pixel geschwindigkeit tacho mikroprozessor.

### 3. Weiterbildung und Qualifikationen

Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass Beschäftigte ausreichend geschult sind, um mit KI-Systemen zu interagieren und von ihrer Nutzung zu profitieren. Dies kann auch die Bereitstellung von Umschulungsmöglichkeiten für Beschäftigte umfassen, deren Arbeit von KI-Technologien betroffen ist. Weiterbildungsmaßnahmen und der Zugang zu digitaler Ausrüstung müssen diskriminierungsfrei zur Verfügung stehen.

#### 4. Fairness und Diskriminierungsfreiheit

KI-Systeme sollen fair und diskriminierungsfrei sein, und Arbeitgeber haben sicherzustellen, dass KI-Technologien keine unfaire oder diskriminierende Behandlung von Beschäftigten aufgrund von Geschlecht, Alter, Rasse, Religion oder anderen geschützten Merkmalen ermöglichen. Dies muss mindestens durch regelmäßige Prüfung und Weiterentwicklung geschehen und für Beschäftigte transparent dokumentiert werden.

#### 5. Mitbestimmung

Beschäftigte haben das Recht, an Entscheidungen im Zusammenhang mit KI-Einsatz, die Arbeitsprozesse und -verhältnisse beeinflussen können, beteiligt zu sein, sei es durch Mitbestimmungsgremien (Einbindung des Betriebsrates und der Sprecherausschüsse), betriebliche Vereinbarungen oder andere Formen der Mitarbeiterbeteiligung.

#### 6. Datensicherheit und Privatsphäre

Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass die Verwendung von KI im Einklang mit den geltenden Datenschutzgesetzen steht und die Sicherheit und Privatsphäre von Beschäftigtendaten gewährleistet ist. Beschäftigte sind dabei zu unterstützen, ihre Privatsphäre z. B. durch geeignete Schulungsmaßnahmen auch selbst zu schützen.

#### 7. Ethik und Verantwortung

Arbeitgeber müssen ethische Grundsätze bei der Entwicklung und Verwendung von KI-Technologien beachten und sicherstellen (Erklärbarkeit gewährleisten), dass die Verantwortung und Kommunikation für die Auswirkungen von KI-Systemen klar festgelegt ist.

#### 8. Arbeitsplatzgestaltung

Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass der Einsatz von KI-Technologien in der Arbeitsplatzgestaltung berücksichtigt wird und dass Beschäftigte in die Gestaltung von Arbeitsprofilen, -abläufen und Prozessen, die KI-Technologien betreffen, einbezogen werden.

#### 9. Arbeitssicherheit

Beschäftigte müssen vor den möglichen negativen Auswirkungen von KI-Technologien auf die Sicherheit

und Gesundheit am Arbeitsplatz geschützt sein, und Arbeitgeber sollten Maßnahmen ergreifen, um Risiken zu minimieren und die Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

#### 10. Wettbewerbsfähigkeit und Chancen erhalten

Hierzu soll der Einsatz von KI in Unternehmen aktiv begleitet und weiterentwickelt werden, insbesondere auch, um den Wert von Prozessen, die nicht durch KI begleitet oder ersetzt werden können, zu erhalten und zu verbessern. Dazu sollte der Arbeitgeber bereits in der Planungsphase und auch danach entsprechende Ressourcen vorsehen.





**Verband Berliner Verwaltungsjuristen e.V.**

An der Schneise 63  
13503 Berlin  
Telefon (Anrufbeantworter)  
030-436 71 269  
info@berliner-verwaltungsjuristen.de  
www.berliner-verwaltungsjuristen.de

**Bundesweiter Besoldungsvergleich 2023**  
**- Rangfolge der Länder bei der Bezahlung -**

In der längerfristigen Berufsperspektive der Verwaltungsjuristen liegen Thüringen, Sachsen-Anhalt, Nordrhein-Westfalen und Hessen mit einem Vorsprung von 707, 548 und 497 Euro monatlich vor dem Saarland an der Spitze.

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

Für 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	814	1	Thüringen	707
2	Baden-Württemberg	495	2	Sachsen-Anhalt	548
3	Nordrhein-Westfalen	366	3	Nordrhein-Westfalen	497
4	Brandenburg	362	4	Hessen	497
5	Hessen	321	5	Baden-Württemberg	456
6	Bremen	287	6	Brandenburg	432
7	Bund	267	7	Bayern	413
8	Schleswig-Holstein	258	8	Bremen	363
9	Hamburg	255	9	Bund	314
10	Sachsen-Anhalt	176	10	Sachsen	298
11	Niedersachsen	170	11	Rheinland-Pfalz	247
12	Thüringen	164	12	Berlin	191
13	Berlin	162	13	Schleswig-Holstein	188
14	Mecklenburg-Vorpommern	122	14	Niedersachsen	144
15	Saarland	70	15	Hamburg	44
16	Sachsen	53	16	Mecklenburg-Vorpommern	32
17	Rheinland-Pfalz	---	17	Saarland	---

Die Bezüge der Berufsanfänger im Land Berlin betragen im Verhältnis zum Durchschnitt der anderen Bundesländer monatlich weniger als **-99 Euro** und damit **-2,16%** weniger. Bei den bereits länger Tätigen sind es **-135 Euro** monatlich und damit **-2,25%** weniger als der Durchschnitt.

Zusammenstellung: Andreas Schmidt von Puskás 31.05.2023

**Besoldungsvergleich 2023**

(Stand: 31. Mai 2023)

**BUND Besoldung der Bundesbeamten**

1. April 2022 bis 29. Februar 2024

.+1,8%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 1	4.592,31 €	-	-	55.107,72 €	7
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 4	5.607,27 €	416,92 €	-	72.290,28 €	9

**BW Besoldung der Beamten Baden-Württembergs**

1. Januar 2023 bis 30. September 2023

.+2,8 %

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 3	4.715,53 €	104,37 €	-	57.838,80 €	2
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 6	5.729,75 €	436,48 €	-	73.994,76 €	5

**BY Besoldung der bayerischen Beamten**

1. Januar 2023 bis 30. September 2023

**.- Beträge mit Ortsklasse I -**

.+2,8 %

Besgr		Grundgehalt monatlich	Strukturzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 5	4.774,01 €	101,20 €	3.168,89 €	61.671,41 €	1
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 6	5.381,25 €	446,07 €	3.548,93 €	73.476,77 €	7

**BE Besoldung der Beamten Berlins**

ab 1. Dezember 2022 bis 30. September 2023

.+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 €	13
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 4	5.419,07 €	406,88 €	900,00 €	70.811,40 €	12

**BB Besoldung der brandenburgischen Beamten**

ab 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	4.587,62 €	99,88 €	-	56.250,00 €	4
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 8	5.557,83 €	584,72 €		73.710,60 €	6

**HB Besoldung der Beamten Bremens**

ab 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	4.511,52 €	101,07 €	-	55.351,08 €	6
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 8	5.468,64 €	605,14 €	-	72.885,36 €	8

**HH Besoldung der Beamten Hamburgs**

ab 1. Dezember 2022 bis 30. September 2023

. +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 €	9
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 4	5.358,81 €	395,58 €	-	69.052,68 €	15

**HE Besoldung der hessischen Beamten**

1. April 2023 bis 31. Juli 2023

. +2,2%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 1	4.546,29 €	100,33 €	-	55.759,44 €	5
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 4	5.605,38 €	602,03 €	-	74.488,92 €	4

1. August 2023 bis 31. Dezember 2023

. +1,89%

A 13	ledig, Stufe 1	4.632,21 €	102,23 €	-	56.813,28 €	
A 14	verheiratet, 2 Kinder 10 Dienstjahre, Stufe 4	5.711,04 €	613,41 €	-	75.893,40 €	

**MV Besoldung der Beamten Mecklenburg-Vorpommerns**

1. Januar 2023 bis 30. September 2023  
+2,8%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 4	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 €	1.534,21 €	68.910,97 €	16

**NI Besoldung der Beamten Niedersachsens**

1. Januar 2023 bis 30. September 2023  
+2,8%

Besgr		Grundgehalt monatlich	Allgemeine Stellenzulage/ Fam.zuschlag	Sonderzahlung jährlich	Jahresbrutto	Rang
A 13	ledig, Stufe 4	4.352,21 €	101,39 €	500,00 €	53.943,20 €	11
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	5.364,35 €	406,26 €	1.000,00 €	70.247,32 €	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 €	<Kinder Mietenstufe I> 646,11 €	-	74.494,20 €	3

**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 €	11

**SL Besoldung der Beamten des Saarlandes**

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 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

.+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 €	10

**ST Besoldung der Beamten Sachsen-Anhalt**

1. Dezember 2022 bis 30. September 2023

.+ 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 €	2

**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 €	8
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	5.346,50 €	485,54 €	800,00 € Sonderbetrag Kinder	70.784,48 €	13

**TH Besoldung der Beamten Thüringens**

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	4.387,99 €	101,58 €	-	53.874,84 €	12
A 14	verheiratet, 2 Kinder, 10 Dienstjahre, Stufe 7	5.381,23 €	1.036,07 €	-	77.007,60 €	1

---

## *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](mailto:info@bvhd.de)  
[www.bvhd.de](http://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