

INHALTSVERZEICHNIS

2025

| | |
|---|----|
| Einführung | 1 |
| Politische Angriffe | 2 |
| Koalitionsvertrag | 4 |
| Digitalisierung und Verwaltungsvereinfachung | 6 |
| TVöD-Einigung | 7 |
| Der beamtenrechtliche Reformmodus | 9 |
| Alimentation | 10 |
| Aktivrente | 11 |
| AhD/ULA | 12 |
| <i>Baden-Württemberg</i> | |
| In Baden-Württemberg geht nichts mehr – nach der Landtagswahl am 8. März 2026 geht's weiter | 15 |
| Braucht es eine neue Laufbahn für geistes- und Sozialwissenschaftler? | 16 |
| <i>Thüringen</i> | |
| Neue Perspektiven auf die Entwicklung der Beamtenbesoldung | 19 |
| Impressum | 20 |

*Sehr geehrte Kolleginnen,
sehr geehrte Kollegen,*

das Jahr 2025 hat wieder zahlreiche Themen in die politische Diskussion gebracht, die die Beamtinnen und Beamten in Bund und den Ländern direkt oder auch nur indirekt betreffen, die aber trotzdem für sie Bedeutung haben.

Politische Angriffe

Direkt betroffen sind die Beamtinnen und Beamten von politischen Diskussionen, die zwar alt sind, aber immer wieder und so auch 2025 aufgeworfen wurden. Die inhaltliche Qualität der Angriffe auf den Beamtenstatus ist dabei nicht gestiegen. Nur die Schärfe und Dogmatik, mit denen diese Diskussionen angezettelt wurden, haben nach meinem Eindruck 2025 wieder einen Höhepunkt erreicht.

CDU-Generalsekretär *Carsten Linnemann* will Verbeamtungen deutlich einschränken und den Beamtenstatus im Kern auf *wirklich hoheitliche* Aufgabenfelder begrenzen (etwa Polizei, Justiz, Finanzverwaltung). Ziel sind Einsparungen bei Personalkosten sowie langfristig geringere Pensionslasten; Lehrkräfte und weite Teile der Verwaltung – auch in Ministerien – sollen demnach künftig in der Regel angestellt statt verbeamtet werden.

In die gleiche Richtung äußerte sich der Bund der Steuerzahler (BdSt). BdSt-Präsident *Reiner Holznagel* kritisierte *XXL-Beamtenverhältnisse*, die die öffentlichen Haushalte *enorm belasten*, und forderte, neue Verbeamtungen grundsätzlich zu begrenzen und auf hoheitliche Kernbereiche zu beschränken. Der BdSt will den Beamtenstatus *auf den Prüfstand* stellen und Privilegien kritisch hinterfragen – gemeint sind insbesondere die gesonderte Altersversorgung (Pension) und die Beihilfe im Krankheitsfall. Beamten-Privilegien seien in der heutigen Arbeitswelt *zunehmend schwer zu vermitteln*.

SPD-Parteivorsitzender *Lars Klingbeil* zielte auf die Altersversorgung. Er plädierte dafür, *darüber zu reden, wer alles und wie viel in die Rentenkasse einzahlt*, also perspektivisch auch Beamtinnen und Beamte in die gesetzliche Rentenversicherung einzubeziehen und das



*Dr. Wolfgang
Bruckmann*

getrennte Pensionssystem schrittweise zu überwinden. Die Rentenfinanzen sollten so breiter abgesichert werden, ohne das Rentenalter weiter anzuheben oder Leistungen zu kürzen.

Das *Pestel-Institut* forderte, dass Beamtinnen und Beamte, da sie länger leben würden, auch länger arbeiten müssten. Abgeleitet wird diese Logik daraus, dass Menschen mit höherem Einkommen länger leben würden. Dann müsste das Renteneintrittsalter aber nach dem Einkommen gesteuert werden und nicht nach dem Status. Denn dass Beamtinnen und Beamte generell mehr verdienen würden als Angestellte in der freien Wirtschaft oder Selbständige kann ja nun nicht wirklich ernsthaft behauptet werden.

Die Grünen-Bundestagsabgeordnete *Linda Heitmann* kritisierte die klassische Beihilfe als de-facto-Subvention der *Privaten Krankenversicherung (PKV)* auf Kosten des solidarischen Systems und warb dafür, die

pauschale Beihilfe – also einen Arbeitgeber-ähnlichen Zuschuss zur GKV – bundesweit zur echten Option zu machen. Hintergrund sind deutlich steigende Beihilfeaustgaben der öffentlichen Hand. Die Bundesregierung signalisierte allerdings, eine bundesweite Ausweitung *derzeit* nicht zu verfolgen.

Die SPD-Arbeitsministerin *Bärbel Bas* forderte, kaum war die Tinte unter dem Koalitionsvertrag trocken, gleich das Gesamtpaket, nämlich die Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten in die gesetzliche Renten- und in die gesetzliche Krankenversicherung. Unterstützung erhielt sie vom *Sozialverband VdK*. Die Präsidentin *Verena Bentele* gratulierte Bärbel Bas zu ihrem *mutigen Start ins Ministeramt* und dazu, *dass sie sich nicht scheut, überkommene Privilegien zu hinterfragen*. Es sei „*komplett aus der Zeit gefallen, dass sich Beamtinnen und Beamte sowie Politikerinnen und Politiker der solidarischen Rentenversicherung entziehen*“.

Der *Deutscher Städtetag* nahm die zugespitzte Debatte um Beamtenkosten kritisch auf, warnte vor einer Sündenbock-Debatte über Beamte, forderte aber in der Sache Veränderungen: Bestandsschutz für Zusagen, stärkere Fokussierung der Verbeamung auf heitliche Aufgaben und eine Weiterentwicklung der Beamtenversorgung in den Kommunen.

Nichts von dem, was hier wieder in die politische Diskussion gebracht wird, ist neu. Alle Diskutanten neigen den strukturellen Unterschied zwischen einem Arbeitsverhältnis und dem lebenslangen Dienst- und Treueverhältnis, das dem Beamtenstatus innewohnt. Im Ergebnis würde ein Beamtenstatus im Renten- und Krankenversicherungssystem aber zur Abschaffung des Beamtentums führen und nicht zu seiner Eingliederung in Renten- und Krankenversicherung. Denn insbesondere die Alimentation und damit die gleichbleibende Vergütungsstruktur über die gesamte Zeit, die der Status besteht, ist ein Kern des Beamtenrechts. Mit Renteneintritt endet das Rechtsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten und damit endet auch dessen Fürsorgeverantwortung. Der Arbeitnehmer bezieht seine Altersversorgung aus einer völlig anderen Quelle als zu seiner aktiven Zeit. Das Rechtsverhältnis zwischen den Beamtinnen und Beamten sowie deren

Dienstherrn endet mit dem Tod. Wenn Alimentation und Fürsorgepflicht der Dienstherren künftig auch mit Beginn ihrer Rentenzahlung enden, ist der Beamtenstatus des Art. 33 Abs. IV GG tot. Er geht vom Lebenszeitprinzip aus und dieses ist nicht teilbar.

Nun kann man ja über eine Verfassungsänderung alles verändern, das nicht unter den Schutz des Art. 79 Abs. 3 Grundgesetz fällt. Deshalb lohnt es sich, auch einen genaueren inhaltlichen Blick auf die Argumente zu werfen, mit denen hier diskutiert wird.

„In allen Diskussionen wird gnadenlos ausgeblendet, dass zwei Dritteln der Beamtinnen und Beamten einen Hoch- oder Fachhochschulabschluss haben.“

Die *Bertelsmann Studie* aus dem Jahr 2017, über die wir im Jahresheft 2017 auch ausführlich berichtet haben, kommt zu dem Ergebnis, dass eine Eingliederung der Beamtinnen und Beamten dem Gesundheitssystem 12,1 Mrd. Euro im Jahr entziehen würde, weil Leistung nicht mehr privat abgerechnet werden können und dass das Gesundheitssystem auf diesen Betrag aber nicht verzichten könne; man müsse einen Weg finden, um diesen Verlust zu kompensieren. Schon 2017 konnte die Studie darauf keine Antwort geben, das sah sie auch nicht als ihre Aufgabe. Auch in der aktuellen Diskussion gibt es darauf keine Antwort. Über höhere Abrechnungsmöglichkeiten der Arztinnen und Ärzte mit den gesetzlichen Krankenkassen könnte der Ausfall natürlich kompensiert werden – aber ohne höhere Beiträge?

Wie kann man die Pensionslasten diskutieren und die Lösung in der gesetzlichen Rentenversicherung sehen, ohne zu diskutieren, wie die aufgelaufenen Versorgungsansprüche aus ihr auch bedient werden sollen? Bei einer Überführung der Beamten in den Rentenstatus erwartet ja sicher niemand, dass die Versorgungsansprüche der Beamtinnen und Beamten, die niemals in das System eingezahlt haben, aus der Rentenkasse bedient werden. Also müssten die Dienstherren erst einmal große Summen in die Rentenversicherung rückwirkend einbezahlen.

Wie sollten aber künftig die Beiträge in die Rentenversicherung für die bisherigen Beamtinnen und Beamten hineinkommen? Der Aufbau einer Altersversorgung ist struktureller Teil des Alimentationspaketes, das der Beamte mit seiner Ernennung erhalten hat. Wenn man die Altersversorgung aus diesem Paket herausnimmt, nimmt man etwas Zugesagtes. Und dieses Zugesagte kann man nicht einfach nehmen und die Lücke muss ab morgen jeder aus seinem unveränderten Monatseinkommen schließen und damit ab morgen mit einem Anteil unmittelbar aus seiner Besoldung. Das entspräche einer Besoldungskürzung in Höhe des individuellen Beitrags zur Rentenversicherung.

Immerhin haben selbst viele ideologisch durchaus Engagierte dieses Problem erkannt, weshalb häufig vorgeschlagen wird, dass ab einem bestimmten Zeitpunkt keine neuen Verbeamtungen vorgenommen werden. Auch hier gilt aber das oben Gesagte: Auf diesem Weg werden nicht die Beamtinnen und Beamten in die gesetzliche Rentenversicherung überführt, sondern der Status Beamter wird abgeschafft.

Ich möchte an dieser Stelle gar nicht darauf eingehen, dass wir in Deutschland Meister der Vernachlässigung von Infrastruktur sind und die Infrastrukturgarantie, die durch den streikfreien Beamtenstatus noch besteht, offenbar in keiner Weise mehr schätzen. Natürlich gibt es auch in anderen Staaten Regelungen, die das Streikrecht begrenzen, aber müssen wir wirklich die Infrastruktur, die wir haben, zuerst zerstören, um dann mühsam eine neue aufzubauen? Denn klar ist auch, wer nicht streiken darf, wird einfordern, dass es dafür eine Gegenleistung gibt.

Und noch ein Wort zu der Argumentation, dass Beamtinnen und Beamte länger arbeiten sollen, weil sie mehr verdienen und deshalb länger leben. Solche Statistiken entstehen aus einer völlig unzulässigen Gleichsetzung von Ungleichem. Nicht annähernd alle Beamtinnen und Beamten verdienen mehr als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Egal was die Statistik sagt, als Anknüpfungspunkt für eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist sie völlig ungeeignet. Wenn, dann muss man logischerweise am Verdienst die Lebensarbeitszeit ausrichten. Zudem haben Beamtinnen und Beamte in der statistischen Masse eine höhere Ausbildung als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Liegt darin vielleicht auch ein Grund für den Unterschied zwischen den Personengruppen? Auch dann müsste die Grenze für die Lebensarbeitszeit aber anders gezogen werden, nämlich an der Ausbildung entlang.

Außerdem wird – und das zu ignorieren gehört zum ideologischen Kern aller Angriffe auf die Pension – seit Jahrzehnten in allen Diskussionen gnadenlos ausgeblendet, dass zwei Dritteln der Beamtinnen und Beamten einen Hoch- oder Fachhochschulabschluss haben. Ihre Erwerbsbiografien sind in der Regel nicht unterbrochen. In einen fairen Vergleich muss man zudem auch Betriebsrenten einbeziehen. Irgendeine rechnerische Durchschnitts- oder Standardrente, die auf völlig anderen Qualifikationsprofilen und Arbeitsbiographien fußt, ist bereits generell keine geeignete Vergleichsgröße und erst recht keine faire.

Auch die Argumentation zur Pensionsbelastung des Bundeshaushalts und der Länderhaushalte wird ideologisch dramatisiert. Die Bundesregierung erstellt seit 1996 in jeder Legislaturperiode einen Bericht, um über die wichtigsten Bestandsaufnahmen und Herausforderungen des eigenständigen Alterssicherungssystems der Beamtinnen und Beamten zu informieren. Der Bericht beinhaltet detailliert unterschiedliche Berechnungen der voraussichtlich in den nächsten 30 Jahren zu erwartenden Versorgungsleistungen.

Das Ergebnis des im Juli 2025 vorgelegten *Achten Versorgungsberichts* (Drs. 21/1040 vom 25. Juli 2025) zeigt, dass die Tragfähigkeit der Alterssicherungssysteme für die Beamtinnen und Beamten des Bundes trotz

der jüngst angestiegenen Zahl der Bediensteten gesichert ist, sagte der stellvertretende *dbb Bundesvorsitzende Heiko Teggatz* anlässlich eines Erörterungsgesprächs zu dem Entwurf des Versorgungsberichts der Bundesregierung am 19. Juni 2025 in Berlin. „*Mit dem Versorgungsbericht gibt es wieder ein verlässliches und seriöses Arbeitsmittel, um einen umfassenden und sachlichen Blick auf den Bestand und die Prognosen zur Alterssicherung zu erhalten*“, erklärte Teggatz.

Die weitere demografische Entwicklung und die damit verbundenen längeren Versorgungslaufzeiten stellen das Alterssicherungssystem der Beamtenversorgung des Bundes weiterhin vor Herausforderungen. Diese Herausforderungen seien jedoch zu bewältigen, so Teggatz. Der Bericht verdeutliche und belege, dass aufgrund vieler getroffener Maßnahmen die Finanzierung stabilen Parametern unterliegt und dabei zunehmend nachhaltig gesichert ist. Er verweist darauf, dass die Versorgungsausgaben des Bundes mit Versorgungsrücklage und Versorgungsfonds zu einem laufend ansteigenden Anteil teilkapitalgedeckt und generationengerecht veranschlagt sind.

Teggatz weiter: „*Die Erkenntnisse des Berichts sollten dazu beitragen, die jüngsten undifferenzierten und neidgetragenen Diskussionen über die eigenständige Alterssicherung der Beamtinnen und Beamten gegenüber der Rente zu versachlichen.*“ Alle Alterssicherungssysteme in Deutschland müssten für die Zukunft auf eine solide und leistungsgerechte Basis gestellt werden. „*Diese Basis soll die Verlässlichkeit für die Anspruchsberechtigten und die Finanzierbarkeit des Systems in ein ausgewogenes und gerechtes Verhältnis bringen*“, forderte der dbb Vize. Grundlegende statusbedingte und systematische Unterschiede müssten dabei jedoch stets berücksichtigt werden.

Zur Erinnerung: Bis Ende 2017 wurden bei linearen Besoldungs- bzw. Versorgungsanpassungen wiederholt 0,2 Prozentpunkte einbehalten und der Versorgungsrücklage zugeführt. In Summe waren das neun Anwendungen mit insgesamt somit 1,8 Prozent. Punktuell wurde die Systematik nochmals 2018 und letztmalig im Rahmen der Anpassung 2023/2025 angewandt. Damit summieren sich die Einbehalte auf Bun-

desebene auf 2,2 Prozentpunkte. Ganz generell lässt sich sagen, dass die Bundesländer als Dienstherren in gleicher Weise verfahren. Wenn man nun noch berücksichtigt, dass mit dieser Kürzung der Erhöhung jeweils auch die Basis für die nächste Besoldungserhöhung abgesenkt wurde, summiert sich dieser Beitrag, der – das muss man sich auch hier vor Augen halten – eigentlich im Pensionssystem nicht angelegt ist, zu nicht unerheblichen Summen.

Eine zentrale Botschaft des Berichts ist jedoch, dass sich z. B. der Anteil der Versorgungsausgaben des unmittelbaren Bundesbereichs am Bruttoinlandsprodukt in absoluten Beträgen zwischen 2019 und 2023 lediglich von 6,5 Mrd. Euro auf 6,8 Mrd. erhöht hat, was einem Absinken der prozentualen Versorgungsquote am Bruttoinlandsprodukt von 0,19 Prozent auf 0,17 Prozent entspricht. Misst man den Anteil der Versorgungsausgaben des unmittelbaren Bundesbereichs an den Steuereinnahmen des Bundes, hat sich der prozentuale Anteil von 1,97 Prozent in 2019 auf 1,92 Prozent in 2023 verringert. Und erneut sei angemerkt: Auch eine gesetzliche Rentenversicherung für die Beamtinnen und Beamten des Bundes wäre für den Bund nicht kostenlos.

Koalitionsvertrag

Betrifft der Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD die Beamtinnen und Beamten? Direkt tut er das eher wenig. Ob leider oder zum Glück könnte man natürlich nur beurteilen, wenn man wüsste, was gegebenenfalls zum Recht des öffentlichen Dienstes in ihn hingeschrieben worden wäre, wenn er zu dem Thema etwas enthielte.

Ein vergleichender Überblick über die letzten Koalitionsverträge zeigt, dass sich die Schwerpunkte der politischen Ziele über diese Koalitionsverträge hinweg verändert haben, bei allen Überschneidungen in einzelnen Themenfeldern, und dass die Anhaltspunkte dafür, dass wir mit erfreulichen Inhalten hätten rechnen können, nicht sehr gewichtig sind.

Die Koalition 2025 aus CDU/CSU und SPD) kündigt im Kapitel *Öffentlichen Dienst attraktiver machen* und *Modernisierung des öffentlichen Dienstrechts* eine grundlegende Reform des öffentlichen Dienstrechts an.

„Ein vergleichender Überblick über die letzten Koalitionsverträge zeigt, dass sich die Schwerpunkte der politischen Ziele über diese Koalitionsverträge hinweg verändert haben.“

Die Einstiegs- und Qualifikationsvoraussetzungen der Laufbahnen sollen für andere Fachrichtungen geöffnet, Laufbahnwechsel vereinfacht und Karriere- wie Vergütungsmodelle stärker leistungsorientiert ausgerichtet werden – ausdrücklich unter Einbezug von Kriterien wie *lösungsorientierte Vorgehensweise* und der Nutzung von Beurteilungs- und Ermessensspielräumen. Für Führungsfunktionen sollen behördensübergreifende bzw. externe Erfahrungen stärker gewichtet werden; Rotationsverfahren zwischen Bund, Ländern, Kommunen und EU sowie eine höhere Durchlässigkeit zur Wirtschaft und Wissenschaft sind vorgesehen. Flankiert wird dies von einer Führungskultur, die Ziele vorgibt und Freiräume schafft, sowie von gebündelten Serviceeinheiten (u. a. Personal, IT, Vergabe) und einer behördensübergreifenden Verwaltungsreform, die Silos abbaut und Doppelstrukturen reduziert. Hinzu kommen Vorhaben zu datengetriebener Steuerung, Automatisierung und KI-Einsatz in Verfahren.

Im Vergleich dazu hatte die Ampel 2021 aus SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP den öffentlichen Dienst vor allem als Modernisierungssanker definiert: Die Verwaltung sollte *agiler und digitaler* werden, mit interdisziplinären Projektteams, automatisierten (möglichst antragslosen) Verfahren und einer zeitgemäßen Führungs- und Verwaltungskultur. Für die Personalpolitik wurden Attraktivität, Vielfalt, flexible digitale Arbeitsbedingungen als Ziele genannt, erleichterter Personalaustausch (*Rotation*) zwischen Behörden, Ebenen und Privatwirtschaft sowie die Flexibilisierung von Einstellungsvoraussetzungen wurden allerdings bereits damals ebenfalls schon betont. Verfassungsfeinde sollten schneller aus dem Dienst entfernt werden können.

Die Große Koalition 2018 aus CDU/CSU und SPD stellte den klassischen Funktionsauftrag und die

Verlässlichkeit des Staatsdienstes in den Vordergrund. Sie bekannte sich zu einem *modernen öffentlichen Dienst* mit Nachwuchsgewinnung und Attraktivität *unter Beibehaltung der Qualifikationsanforderungen*. Konkrete Zusagen umfassten u. a. die regelmäßige Übertragung von TVöD-Tarifabschlüssen auf die Bundesbeamtenbesoldung, Arbeitszeitkontenmodelle für planbaren Überstundenabbau und eine verstärkte Wohnungsfürsorge. Im Digitalteil standen *Digital First*, ein vernetztes Bürgerportal und das Once-Only-Prinzip im Mittelpunkt – programmatisch wichtig, aber rechtlich eher verwaltungsorganisatorisch als statusrechtlich.

Der Koalitionsvertrag 2025 verschiebt somit den Schwerpunkt vom bloßen Attraktivitäts- und Organisationsdiskurs hin zu einem strukturellen Dienstrechts-Update: Laufbahnoffenheit, erleichterte Wechsel, Leistungs- und Wirkungsorientierung, Rotationsverfahren – insgesamt ein stärkeres *Karriere- und Kompetenzmarkt*-Denken im Statusdienst. Damit verknüpft ist eine umfassende Verwaltungsrestrukturierung (Zusammenlegung von Behörden, Service-Bündelung), die Führung, Personal- und IT-Funktionen professionalisieren soll. Für die Praxis des höheren Dienstes ist das die ambitionierteste dienstrechte Agenda der drei Verträge.

2021 verstand die Koalition Modernisierung vor allem als Kultur- und Prozessreform: Agilität, ressortübergreifende Teams, digitale Standards, Attraktivität durch flexible Bedingungen, Rotation und Diversität. Auch wenn die Ampel Flexibilisierung der Einstellungsvoraussetzungen und Rotationsmodelle ansprach, lag der Schwerpunkt weniger auf dem formalen Dienstrecht als auf Methoden, Führung und Digitalisierung des Verwaltungshandelns.

2018 hielt man sich noch stärker am klassischen Laufbahn- und Qualifikationsmodell fest, flankierte es mit arbeits- und besoldungsnahen Zusagen (Tarifübertragungen, Arbeitszeitkonten, Wohnungsfürsorge) und setzte einen ersten großen Digitalisierungsschub.

Im Gesamtblick lässt sich damit ein Dreischritt erkennen: 2018 die Festigung des traditionellen Funktionsverständnisses plus E-Government-Anlauf; 2021 die Verfestigung von Kultur-, Prozess- und Kompetenzmodernisierung mit Fokus auf Attraktivität und agile Verwaltung; 2025 schließlich die Ankündigung einer Dienstrechtsreform mit offenem, leistungs- und rotationsorientiertem Laufbahnsystem, das Personalbeweglichkeit über Ebenen und Sektoren hinweg systematisch zulässt – eingebettet in ein Programm zum Rückbau von Bürokratie, zur Konsolidierung der Bundesverwaltung und zu daten-/KI-gestützten Verfahren.

Der Begriff Beamte im statusrechtlichen Sinn des Art. 33 Abs. IV GG kommt im Koalitionsvertrag auch lediglich in Zusammenhang mit strafrechtlichen Normen gegen Übergriffe auf Vollstreckungsbeamte und in der Form der beamteten Staatssekretäre vor. Noch im Koalitionsvertrag 2018 von CDU/CSU und SPD wurde das Berufsbeamtentum explizit als Garant einer leistungsfähigen und unabhängigen Verwaltung bezeichnet.

Dass so eindeutig positive Aussagen zum Berufsbeamtentum im Koalitionsvertrag der Ampel im Jahr 2021 nicht verwendet wurden, überraschte wenig, dass aber parteipolitisch identische Koalition aus dem Jahr 2018 im Jahr 2025 diese Linie der Vorgängerkoalition fortsetzt, können wir aktuell berufspolitisch noch nicht in die Aussagen einordnen, das öffentliche Dienstrecht grundlegend zu reformieren. Anders als die Beamten werden die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im Koalitionsvertrag konkret genannt.

Als Beamtinnen und Beamte bedauern wir es zudem sehr, dass sich der Begriff Beamte im statusrechtlichen Sinn des Art. 33 Abs. 5 GG im Koalitionsvertrag lediglich in Zusammenhang mit strafrechtlichen Normen gegen Übergriffe auf Vollstreckungsbeamte und in der Form der beamteten Staatssekretäre.

Ansonsten finden wir den Begriff Beamte im Koalitionsvertrag nicht. Noch im Koalitionsvertrag CDU, CSU und SPD von 2018 wurde das Berufsbeamtentum noch explizit als Garant einer leistungsfähigen und unabhängigen Verwaltung bezeichnet.

Dass vergleichbar eindeutig positive Aussagen zum Berufsbeamtentum im Koalitionsvertrag von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und der FDP im Jahr 2021 nicht verwendet wurden, überraschte wenig, dass aber die mit dem Jahr 2018 parteipolitisch identische Koalition im Jahr 2025 diese Linie der Vorgängerkoalition fortsetzt und nicht an ihre Haltung von 2018 anknüpft, können wir aktuell berufspolitisch noch nicht einordnen, zumal die erste Aussage im schmalen Text unter der Überschrift Modernisierung des öffentlichen Dienstrechts lautet, dass dieses grundlegend reformiert wird.

„Die Digitalisierung und die Verwaltungsvereinfachung betreffen die Beamtinnen und Beamten natürlich sehr stark in ihrer alltäglichen Arbeit und Führungsverantwortung.“

Konkret genannt werden im Koalitionsvertrag nur die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, ein eindeutig arbeitsrechtlicher bzw. tarifvertraglicher Begriff.

Digitalisierung und Verwaltungsvereinfachung
Womit sich der Koalitionsvertrag allerdings umfangreich auseinandersetzt, sind die Digitalisierung und die Verwaltungsvereinfachung und beide Themen betreffen die Beamtinnen und Beamten natürlich sehr stark, wenn auch nicht in ihrem Statusrecht, sondern in ihrer alltäglichen Arbeit und Führungsverantwortung.

Die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung bleibt auch im Jahr 2025 eine der zentralen Herausforderungen. Trotz zahlreicher Initiativen – vom *Onlinezugangsgesetz (OZG)* über das Registermodernisierungsgesetz bis hin zu föderalen Digitalstrategien – ist der Fortschritt bei der Digitalisierung meist schleppend. Die Ursachen sind vielfältig: technische Fragmentierung, föderale Zuständigkeitsstrukturen, Datenschutzbedenken und ein Mangel an IT-Fachkräften.

Mit dem Auslaufen der OZG-Umsetzungsfrist Ende 2025 wurde deutlich, dass viele Verwaltungsleistungen noch nicht digital verfügbar sind. Zwar konnten Bund und Länder Fortschritte bei einzelnen Leistungen wie dem digitalen Führerschein oder dem Elterngeld verzeichnen, doch insbesondere bei komplexen Fachverfahren bestehen weiterhin erhebliche Defizite. Ein zentrales Problem bleibt dabei die mangelnde Interoperabilität zwischen den IT-Systemen von Bund, Ländern und Kommunen. Und ich kann nicht erkennen, wie hier zügig etwas wirksam verändert werden soll.

Dazu passt, dass auch die Registermodernisierung, die eine einheitliche Datenbasis schaffen soll, nur langsam vorankommt und die Einführung der BUND ID als zentrales Authentifizierungsmedium ist noch nicht flächendeckend erfolgt, es ist noch nicht in allen Bundesländern bzw. in allen Behörden vollständig integriert bzw. angebunden. Auf Bundesebene wurde im Juni 2025 das *Kompetenzzentrum Digitale Verwaltung* gegründet. Warten wir ab, ob das einen Schub bringt.

85 Treffer im Koalitionsvertrag erhält man, wenn man den Begriff *Reform* in die pdf-Wortsuchmaske eingibt. 41 Treffer erzielt man, wenn man den Begriff *Bürokratie* eingibt; allein auf Seite 61 im Koalitionsvertrag ergeben sich für *Bürokratie* 10 Treffer einschließlich Zwischenüberschriften: 2 x Bürokratierückbau, Bürokratiekosten, 2x Bürokratierückbaugesetz, Bürokratiebremse, Bürokratielast, Bürokratieportal sowie zweimal der Begriff Bürokratie selbst. Allein hieran erkennt man bereits, dass das Thema den Koalitionären sehr am Herzen lag. Der Koalitionsvertrag geht an manchen Stellen auch bereits in sehr konkrete Vorschläge wie er sich diesen Weg vorstellen kann. Hilfreich wäre

es aber auch, wenn nicht parallel dazu an anderer Stelle neue Bürokratie aufgebaut wird, so dass am Ende maximal ein Nullsummenspiel herauskommt. Heute haben wir zu viel Bürokratie, dann kann das Nullsummenspiel kein Ziel sein.

Die TVöD-Einigung

Einen faktisch nicht unerheblichen Einfluss auf die Entwicklung der Beamtenbesoldung haben immer die Tarifverhandlungen. Mit der Tarifeinigung im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen – nach einem Schlichtungsverfahren – für 2,6 Mio. Beschäftigte am 6. April 2025 wurde wieder ein finanzieller Rahmen gesetzt, der in den anstehenden Tarifverhandlungen zum TV-L ein großes Gewicht haben wird. Die Tarifparteien haben im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) 3 Prozent Entgelterhöhung (mindestens 110 Euro) ab 1. April 2025 und weitere 2,8 Prozent ab 1. Mai 2026 bei einer Laufzeit von 27 Monaten vereinbart.

Zugleich wurden Schicht- und Wechselschichtzulagen verdoppelt und die Jahressonderzahlungen erfuhren eine Systemkorrektur. Künftig erhalten 95 Prozent statt 90 Prozent die Entgeltgruppen 1 bis 8, 90 Prozent statt 80 Prozent die Entgeltgruppen 9 bis 12 und 75 Prozent statt 60 Prozent die Entgeltgruppen 13 bis 15. An diesem Punkt wird die systemgerechte Übertragung in die Beamtenbesoldung besonders interessant, denn der Bund hat das Weihnachtsgeld für Beamtinnen und Beamte 2008 in das Grundgehalt integriert. Vor dieser Integration lag das Weihnachtsgeld für Bundesbeamten bereits unter dem Prozentsatz, der nun für die Beschäftigten vereinbart wurde. In die Abschlagszahlung hat die Bundesregierung auf jeden Fall erst einmal nur die linearen 3 Prozent Erhöhung aber rückwirkend zum 1. April aufgenommen.

Außerdem wurde ein zusätzlicher Urlaubstag vereinbart und ein *Zeit-statt-Geld-Wahlmodell* eingeführt, das es ab 2027 erlaubt, einen Teil der Jahressonderzahlung in bis zu drei freie Tage umzuwandeln. Außerdem wird die Möglichkeit eröffnet, in beiderseitigem Einverständnis die wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 42 Stunden zu erhöhen. Dies kann für einen Zeitraum

„Die föderale Struktur der Bundesrepublik führte bekanntlich nach der Föderalismusreform 2006 zügig zu einer zunehmenden Heterogenität in der Beamtenbesoldung aber auch generell im Beamtenrecht.“

von maximal 18 Monaten vereinbart werden. Die Beschäftigten erhalten dann das entsprechend höhere Entgelt sowie einen Zuschlag in Höhe von 25 Prozent bis EG 9 b und in Höhe von 10 Prozent in den übrigen Eingruppierungen. Und allein bei diesen beiden Regelungen wird ein Dilemma deutlich, vor dem wir bereits heute in zahlreichen Fällen stehen, und das sich in keinem Fall von selbst auflösen wird: Natürlich ist es schön, wenn man neue Gestaltungsspielräume eröffnet, nach Verwaltungsvereinfachung in der Personalverwaltung sehen beide Regelungen bereits auf den ersten Blick nicht aus.

Bei der Übertragung dieses Tarifergebnisses ins Beamtenrecht des Bundes tat sich politisch zunächst nicht viel. Inhaltlich hat der Bund schließlich einen Gesetzentwurf zur *zeitgleichen und systemgerechten Übertragung* angekündigt. Am 3. September 2025 entschied das Bundeskabinett aber pragmatisch, dass Abschlagszahlungen in Höhe von 3 Prozent rückwirkend zum 1. April 2025 im Dezember 2025 an Bundesbeamtinnen und -beamte, Richter/-innen des Bundes und Soldatinnen und Soldaten im Vorgriff auf das gesetzliche Übertragungspaket *Bundesbesoldungs- und -versorgungsangemessenheitsgesetz (BBVAngG)* ausgezahlt werden soll. Mit diesem Gesetz soll dann auch die amtsangemessene Alimentation entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nachgesteuert werden, konkret die Nettoalimentation ab dem dritten Kind mindestens 15 Prozent über Grundsicherungsniveau zu halten. Diese Regelungsbemühungen der Vorgängerregierung sind nach dem Scheitern der Vorgängerkoalition der Diskontinuität unterfallen.

Die Tarifverhandlungen zum TVL, der bis 31. Oktober gelaufen ist, starten mit einer ersten Verhandlungsrunde am 3. Dezember 2025. Die konkreten Forderungen der Gewerkschaft sind zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses unseres Jahreshefts noch nicht veröffentlicht. Bis Mitte Oktober lief zu den Forderungen eine Mitgliederbefragung, dem Vernehmen nach sollen am 17. November die Forderungen für die Tarifrunde gestellt werden.

Ohne hier in eine vergleichende Diskussion zu Tarifabschlüssen einsteigen zu wollen – denn auch diese Vergleiche sind nicht immer einfach –, aber doch um zu verdeutlichen, dass der öffentliche Dienst keine besondere Behandlung in der Tariflandschaft erfährt, sollen ein paar Vergleichszahlen zu anderen Tarifverträgen angeführt werden. So stieg das Entgelt für die knapp 750.000 Beschäftigten im *Bauhauptgewerbe* zum 01. April 2025 um 4,2 Prozent und wird zum 01. April 2026 um weitere 3,9 Prozent angehoben. Für die rund 600.000 Beschäftigten der *Chemischen Industrie* erhöhte sich das Entgelt zum 01. April 2025 um 4,85 Prozent bei einer Laufzeit bis zum 01. April 2026.

EXKURS: Die Autobahn GmbH

Einen Seitenblick wollen wir bei dieser Gelegenheit auf die *Autobahn GmbH* werfen. Im Vergleich zu den 2,6 Mio. Beschäftigten, für die der TVöD gilt, hat die Autobahn GmbH nur etwas mehr als 14.000 Mitarbeitende. Erstmals seit ihrer Gründung verhandelt die Autobahn GmbH des Bundes 2026 aber eigenständig über einen Haustarifvertrag. Vor allem aber markieren sie einen interessanten Paradigmenwechsel, denn die bisherige Kopplung der GmbH an den TVöD hat der

dbb im September mit Wirkung zum 31. Dezember 2025 beendet. Der dbb fordert hier

- 7 Prozent mehr Gehalt, mindestens jedoch 300 Euro,
- Erhöhung der Ausbildungsentgelte um 300 Euro,
- Übernahme in Erfahrungsstufe 2 nach bestandener Prüfung,
- Einführung einer Krankenzusatzversicherung,
- Zahlung der Vertreterzulage ab dem ersten Tag.

Besoldungsentwicklung zwischen den Ländern und im Vergleich zum Bund

Auch wenn wir unseren eigenen Besoldungsvergleich vermutlich nicht mehr weiter fortführen können – ich hatte das ja bereits in den bvhd Nachrichten 2025 befürchtet –, wollen wir das Thema nicht völlig aus den Augen verlieren. Wir möchten deshalb auf einen Besoldungsvergleich des Deutschen Richterbundes hinweisen, der zum Jahreswechsel 2025/2025 erstellt wurde.

Für den dortigen Musterfall R 1, 27 Jahre, ledig kommt der Richterbund zu einem monatlichen Bruttoverdienst von 4.528 Euro im Saarland und von 5.389 Euro in Hessen. Damit verdient eine Richterin oder ein Richter in Hessen beinahe 20 Prozent mehr als im Saarland.

Der DGB hat im März 2025 Vergleichszahlen für die Besoldungsgruppe A9 Eingangsstufe für das Jahr 2025 veröffentlicht, wonach die Bruttojahresbesoldung für EG 9 in Berlin bei 43.119 Euro liegt und in Brandenburg bei 38.902 Euro, wobei der Bund nur knapp vor Brandenburg auf dem vorletzten Platz mit einem Jahresbruttoverdienst von 39.398 Euro liegt.

Für die für uns besonders interessante Besoldungsgruppe A13 Eingangsstufe errechnet der DGB einen Unterschied zwischen dem Saarland und zugunsten Bayerns in Höhe von 9.526 Euro Bruttoverdienst im Jahr.

Der beamtenrechtliche Reformmodus

Die föderale Struktur der Bundesrepublik führte bekanntlich nach der Föderalismusreform 2006 zügig zu einer zunehmenden Heterogenität in der Beamtenbesoldung aber auch generell im Beamtenrecht. Die nachstehende Zusammenfassung der Veränderungen, die

das Land Berlin in der Senatssitzung am 10. Dezember 2025 angestoßen hat, lassen erkennen, dass diese Entwicklung noch längst nicht zu Ende ist.

In Berlin werden die Mindestdienstzeiten als Voraussetzung für eine Beförderung entfallen. Die Möglichkeit einer Beförderung, so wörtlich in der Pressemitteilung des Senats vom gleichen Tag, wird an gute Leistungen und nicht an das Kriterium eines starr festgelegten Dienstalters geknüpft. Besondere berufliche Leistungen von Beamtinnen und Beamten würden honoriert und gefördert. Dies sei vor dem Hintergrund des demographischen Wandels besonders wichtig. Das Einsetzen einer großen Ruhestandswelle hinterlässt schon jetzt spürbare Folgen bei der Besetzung höherwertiger Stellen.

Die Möglichkeit des Einstiegs in ein höheres als das Einstiegsamt für Berufserfahrene wird geschaffen. Besonders qualifizierte und berufserfahrene Arbeitskräfte können in einem höheren als dem Einstiegsamt beginnen. Die Möglichkeit der Beförderung während der Probezeit wird geschaffen. Bereits nach Ablauf eines Jahres nach der Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Probe soll künftig befördert werden können. Dadurch sollen deutlich schnellere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten geschaffen werden, die sich am Vorbild des Bundes und der freien Wirtschaft orientieren. Nach aktuellem Recht ist die erste Beförderung bei guten Leistungen frühestens im ersten Jahr nach der Verbeamung auf Lebenszeit möglich.

Der Beginn von öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen auch vor Erwerb der für die Verbeamung notwendigen Staatsangehörigkeit soll ermöglicht werden. Damit soll insbesondere Personen mit Migrationshistorie und ohne die für die Verbeamung erforderliche Staatsangehörigkeit eine Ausbildungsmöglichkeit im Berliner Landesdienst angeboten werden können.

Um den Kreis geeigneter Bewerberinnen und Bewerber zu erweitern, werden die Voraussetzungen hinsichtlich der geeigneten Studienfachrichtungen geöffnet. Vor allem kombinierte Studiengänge hat man hier im Blick.

Die Bundesregierung veröffentlichte im Oktober 2025 eine *Modernisierungsagenda für Staat und Verwaltung – Für ein schnelles digitales und handlungsfähiges Deutschland* (BT Drs. 21/2150). Thematisch gegliedert ist die Modernisierungsagenda in die fünf Handlungsfelder Spürbarer Bürokratierückbau, Bessere Rechtsetzung, Bürger- und unternehmenszentrierter Service, Zukunftsgerichtetes Personal und strategisches Personalmanagement, Effiziente Bundesverwaltung. Inhaltlich wird das politische Handlungsfeld weit aufgemacht. Ein Element in der Agenda ist dabei auch, das Dienstrecht zu modernisieren. Konkret soll das Laufbahnrecht weiter modernisiert und das Beurteilungsrecht vereinfacht und digitalisiert werden. Ziel der Initiative ist es, Hochqualifizierte und engagierte Menschen gezielt zu gewinnen, Beurteilungs- und Leistungssteuerung zu vereinheitlichen und zu digitalisieren sowie den Personalaustausch und die Rotation zwischen verschiedenen Behörden zu vereinfachen und damit zu fördern.

Man wolle weg von starren Laufbahnen hin zu agilen Karrierepfaden – insbesondere für Führungskräfte in Querschnittsaufgaben wie z. B. Digitalisierung, Regulierung und Transformation. Führungskräfte müssten ihre Rolle als Entwicklungs- und Steuerungsinstanz neu definieren. Mobilität und Rotation würden zum Normalfall, der höhere Dienst müsse flexibel geplant werden.

Im Bundesinnenministerium fand am 3. November 2025 eine Anhörung zur geplanten Novellierung der Bundeslaufbahnverordnung statt.

Die Ausschreibungspflicht von Stellen soll über die bisherigen Ausnahmen hinaus aufgeweicht werden, was zum einen natürlich mehr Flexibilität und Geschwindigkeit im Handeln ermöglicht, aber auch Stellenbesetzungen nach persönlichen und politischen Präferenzen statt nach Leistung erleichtert.

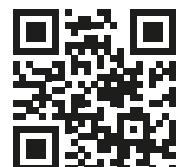
Die Mindestdauer für den Vorbereitungsdienst soll von in der Regel zwei Jahren auf 14 Monate fast halbiert werden, was nicht für eine politische Absicht steht, die Qualität der Absolventinnen und Absolventen zu steigern.

Der zugrundeliegende Entwurf verfolgt zudem das Ziel, den Laufbahnwechsel zu vereinfachen und die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung im öffentlichen Dienst zu stärken. So sollen berufliche Qualifikationen, die bisher den Zugang zu einer Laufbahn nicht ermöglicht haben, in Verbindung mit beruflicher Praxis diesen Zugang künftig ermöglichen. Zum einen hebt man auch hier die Ausbildungsqualität der Berufsanfänger nicht, allerdings trägt man einer zunehmend zersplitterten neuen Qualifikationsstruktur auch einfach nur Rechnung. Eine Gleichung, wonach eine bestimmte Qualifikation auch garantiert, dass eine bestimmte Leistung in der konkret übertragenen Aufgabe und Funktion erbracht wird, gibt es ja ohnehin nicht.

Aufstiegsverfahren sollen nicht mehr erst bei Erreichen des zweiten Beförderungsamtes begonnen werden können, sondern bereits bei Erreichen des ersten Beförderungsamtes.

Alimentation

Wir haben im Jahresheft 2025 die Situation um die Berücksichtigung von Partnereinkommen relativ ausführlich beleuchtet. Das Jahresheft kann wie alle Ausgaben seit dem Jahr 2014 von unserer Homepage www.bvhd.de heruntergeladen werden. Der Trend in diese Richtung ist ungebrochen. Alle Regelungen stehen dabei – soweit ersichtlich – in Verbindung mit der Debatte um die Berücksichtigung von Kindern in der amtsangemessenen Besoldung. Neben der klassischen, status- und kinderbezogenen Besoldung ergänzen Bund und Länder anknüpfend an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts die Grundbesoldung vermehrt durch zielgenaue Zuschläge in nicht unerheblichem Umfang, die ausdrücklich an das Haushalts- bzw. Partnereinkommen anknüpfen. Zwei Grundmodelle lassen sich prinzipiell weiterhin unterscheiden.



Entweder der Besoldungsgesetzgeber führt bedarfsoorientierte Ergänzungszuschläge ein, die nur gewährt oder die in der Höhe begrenzt werden, wenn das Einkommen des Ehe- oder Lebenspartners bestimmte Grenzen nicht überschreitet. Oder es wird für die

rechnerische Prüfung der angemessenen Alimentation konkretes Partnereinkommen herangezogen, sondern ein *fiktives Partnereinkommen* hinzugerechnet, also auch selbst dann, wenn tatsächlich kein Partnerverdienst fließt. Diesen Weg geht auch der Entwurf des *Bundesbesoldungs- und -versorgungsangemessenheitsgesetz (BBVAngG)* das derzeit im Gesetzgebungsverfahren ist. Auch hier wird ein pauschaliertes fiktives Partnereinkommen angenommen und zwar in Höhe der Minijob-Grenze aus § 8 Abs. 1 SGB IV, derzeit also 538 Euro im Monat.

„Die Aktivrente der Bundesregierung ist damit keine neue Rentenleistung, sondern eine steuerliche Begünstigung für Personen, die das gesetzliche Rentenalter erreicht haben und weiterarbeiten wollen.“

Dass – soweit ersichtlich – alle Berufsverbände beide Wege ablehnen und erst recht natürlich die Anrechnung eines fiktiven Partnereinkommens, muss ich nicht betonen. Auch unsere klar ablehnende Haltung zu diesem Weg aus dem letzten Jahr besteht unverändert fort.

Hessen und Sachsen berücksichtigt z. B. soweit ersichtlich noch kein Partnereinkommen, weder in der einen noch in der anderen Variante. Nach unseren Informationen laufen auch bereits zahlreiche Klagen gegen beide Modelle zur Berücksichtigung von Partner-einkommen.

Aktivrente

Was tut sich sonst noch in der politischen Landschaft, das Auswirkungen auf die Beamtinnen und Beamten haben kann, aber sich nicht unmittelbar im Beamtenrecht abspielt.? Die Aktivrente.

Ab dem 1. Januar 2026 soll eine sogenannte Aktivrente gelten. Wer die Regelaltersgrenze erreicht hat (für Jahrgänge ab 1964, 67 Jahre) und weiterhin einer Beschäftigung nachgeht, kann bis zu 2.000 Euro brutto monatlich aus einem Arbeitsverhältnis steuerfrei zusätzlich zum Rentenbezug verdienen. Personen mit vorgezogenen Altersrenten sind ausgeschlossen bzw. können die Förderwirkung nicht in Anspruch nehmen, solange sie die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht haben. Die Aktivrente der Bundesregierung ist damit keine neue Rentenleistung, sondern eine steuerliche Begünstigung für Personen, die das gesetzliche Rentenalter erreicht haben und weiterarbeiten wollen.

Diese Steuerfreiheit bezieht sich auf Einnahmen aus einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Überschreiten der Regelaltersgrenze. Auch wenn die Steuerbefreiung greift, bleibt die Sozialversicherungspflicht bestehen (z. B. Kranken-/Pflegeversicherung). Die Regelung hat das Ziel, der Erwerbstätigkeit älterer Menschen einen Anreiz zu geben, damit das Fachkräftepotenzial länger genutzt werden kann, die Erwerbsquote steigt und die Sozialkassen entlastet werden.

Nach dem aktuellen Gesetzentwurf zum Zeitpunkt des Redaktionsschusses für dieses Jahresheft sind Selbstständige bzw. Freiberufler, Beamtinnen und Beamte bzw. Pensionärinnen und Pensionäre im öffentlichen Dienst von dieser Regelung ausgeschlossen.

Nimmt man den steuerlichen Grundsatz der Leistungsfähigkeit her, der in Verbindung mit dem Gleichheitssatz ein Kernelement des Steuerrechts ist und nicht nur ein im Zweifel vernachlässigbarer Randaspekt, stellt sich schon die Frage, wie man diese Regelung rechtfertigen will. Isoliert als ergänzende Regelung für Rentnerinnen und Rentner betrachtet, möchte ich die Regelung an sich gar nicht kritisieren. Die Politik hat es heute noch schwerer – wobei es nie leicht war – für ihre Entscheidungen nicht nur Kritik, sondern auch Anerkennung für die durchaus sinnvolle Steuerungsabsicht zu erhalten, die sie mit einer Regelung verfolgt. Aber für sich allein steht in einem Gemeinwesen halt nur selten etwas. Deshalb muss man nach der ersten vielleicht sogar guten Idee schon nochmal den Blick auf

die Gesamtstruktur werfen, in der die Idee im wirklichen Leben ankommen wird. Und hier muss man sagen, dass ein Rentner oder eine Rentnerin mit einem Zusatzeinkommen in Höhe von 2.000 Euro zu ihrer Rente nicht weniger leistungsfähig ist als ein Selbständiger oder Beamter mit der gleichen Altersversorgung und einem Zusatzeinkommen von 2.000 Euro. Und bereits dadurch, dass es für den Rentenbezug keine Höchstgrenze gibt, neben der die 2.000 Euro steuerfrei verdient werden können (würde man eine solche Grenze ziehen, würde man das zugrundeliegende Problem aber auch nicht lösen, sondern nur zusätzliche neue Probleme schaffen), wird es zahllose Selbständige und auch Beamte geben, die bei geringerer Leistungsfähigkeit steuerlich ungleich behandelt werden. Ich kann mir beim besten Willen und sachlich neutralem Wohlwollen gegenüber der Idee nicht vorstellen, wie sie steuerrechtlich gerechtfertigt werden soll. Und der Betrag ist m.E. zu hoch, als dass die Regelung aus diesem Grund als vernachlässigbare Größe noch im Spektrum politischer Gestaltungsfreiheitgesehen werden könnte.

Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes (AhD)

Im Jahr 2026 hat die *Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes (AhD)* in ihren Veröffentlichungen und Newslettern folgende zentrale politische Positionen vertreten:

Die AhD hat sich engagiert dafür eingesetzt, die systematischen Unterschiede zwischen dem Alimentationsprinzip und dem System der Rentenversicherung nicht in unsachlichen Diskussionen einfach zu ignorieren. Eine sachliche Auseinandersetzung würde jedoch,

„Die systematischen Unterschiede zwischen dem Alimentationsprinzip und dem System der Rentenversicherung dürfen nicht in unsachlichen Diskussionen ignoriert werden.“

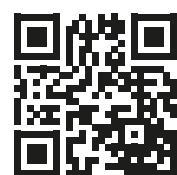
so die Einschätzung der AhD, mit Sicherheit zu dem Ergebnis kommen, dass mit einer Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten in die Rentenversicherung zwar ein ideologisch erfolgreicher Schlag gegen das Beamtenamt geführt würde, die finanziellen Probleme der Rentenversicherung und die demografischen Probleme der Rentenversicherung damit nicht gelöst würden.

Die AhD hat sich auch klar gegen die Anrechnung des Partnereinkommens als systemfremde Größe im Besoldungssystem ausgesprochen. Diese Praxis untergräbt die finanzielle Sicherheit und Planbarkeit für die Beamtinnen und Beamten, so die AhD.

Auch die zögerliche Art wie der Bund aber auch die meisten Landesgesetzgeber auf die verschiedenste verfassungsrechtliche Rechtsprechung zur Angemessenheit der Alimentation reagieren, hat die AhD 2025 erneut aufgegriffen.

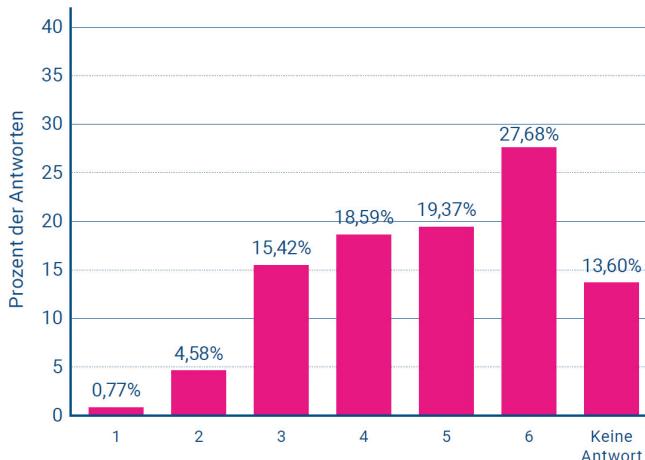
Deutscher Führungskräfteverband ULA – Führungskräfteumfrage 2025

Der Deutschen Führungskräfteverband *ULA*, die Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit und der Bundesverband *Deutscher Volks- und Betriebswirte (bdvb)* haben im Juni 2025 eine Führungskräfteumfrage veröffentlicht. Befragt wurden zwischen März und April 2025 insgesamt 1.420 Führungskräfte aus verschiedenen Branchen. Die Ergebnisse zeichnen ein differenziertes Bild der aktuellen Lage und der Erwartungen an den Standort Deutschland. Die komplette Studie kann über www.ulaweb.de in der Rubrik News im Menüpunkt Umfragen abgerufen werden.

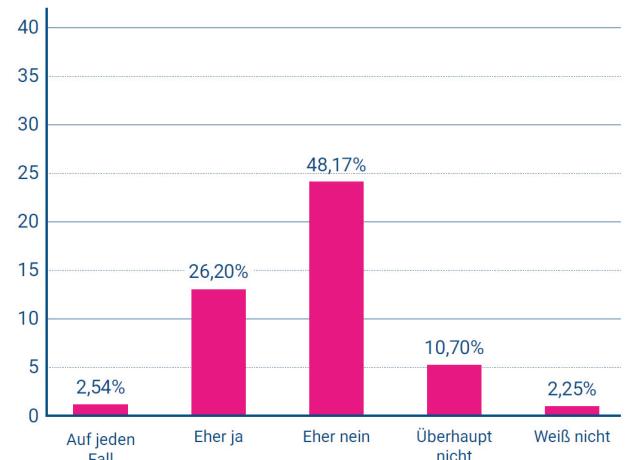


Danach bewerten viele Führungskräfte ihre eigenen Unternehmen als leistungsfähig und zukunftsorientiert. Die Mehrheit sieht ihre Organisationen gut aufgestellt für die kommenden Herausforderungen, insbesondere im Bereich der Digitalisierung, der Innovationskraft und der Fachkräftesicherung. Diese positive Selbsteinschätzung steht jedoch im Kontrast zur Bewertung der allgemeinen Standortbedingungen in Deutschland.

An welcher Stelle (1 bis 6) steht Deutschland aus Ihrer Sicht unter den ersten sechs weltweiten Top-Standorten für Unternehmen?



Ist Deutschland als Standort wettbewerbsfähig genug, um im Ausland die gewünschten Fachkräfte für Ihr Unternehmen zu gewinnen?



Quelle: Führungskräfte Umfrage der ULA, Juni 2025

Die Führungskräfte äußern sich kritisch über die wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen in Deutschland. Besonders häufig genannt wurden:

- überbordende Bürokratie
- langwierige Genehmigungsverfahren
- hohe Steuerlasten
- Regulierungsdichte, die Innovation und Investitionen hemmt

Diese Faktoren werden als Wachstumsbremsen identifiziert. Die Mehrheit der Befragten fordert daher politische Reformen, um die Rahmenbedingungen für Unternehmen zu verbessern.

Der Fachkräftemangel wird als eines der drängendsten Probleme genannt. Zwar sehen etwa 65 Prozent die gute Ausbildung in Deutschland als Standvorteil, doch nur 2,5 Prozent halten das Land für wettbewerbsfähig genug, um gezielt internationale Fachkräfte anzuziehen. Die Führungskräfte fordern daher gezielte Anreize für Fachkräftezuwanderung und eine Modernisierung der Bildungspolitik.

Von dem Ergebnis dieser Studie geht zudem die Botschaft aus, dass Führungskräfte sich als aktive Gestalter des Wandels verstehen. Sie sehen sich in der Verantwortung, Transformationsprozesse zu begleiten und zu fördern, auch über die Grenzen ihrer Unternehmen hinaus.

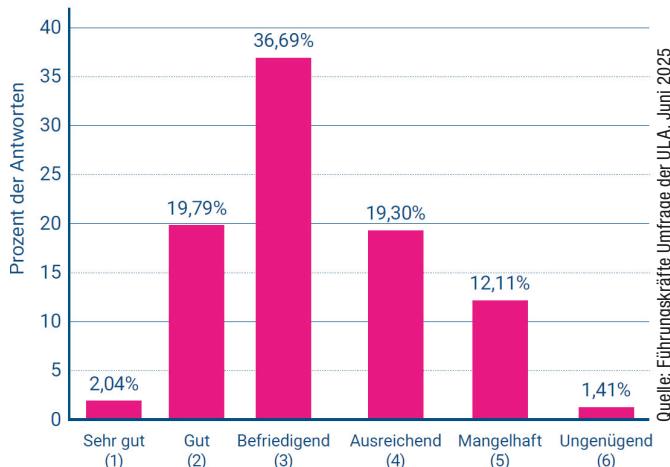
Die Studie zeigt auch, dass Führungskräfte sich mehr Vertrauen in Markt und Menschen wünschen. Die Forderung lautet: weniger Detailsteuerung durch die Politik, stattdessen stabile Rahmenbedingungen, die unternehmerisches Handeln fördern. Nur 1,2 Prozent der Befragten halten einen kräftigen wirtschaftlichen Aufschwung in naher Zukunft für wahrscheinlich – ein deutliches Zeichen für die verbreitete Skepsis gegenüber der aktuellen Wirtschaftspolitik.

Etwa 75 Prozent der Führungskräfte sprechen sich für eine Reform ineffizienter Sozialsysteme aus, mit dem Ziel, die Lohnnebenkosten zu senken und Unternehmen zu entlasten. Auch die hohe Steuerlast wird als Standortnachteil empfunden. Die Mehrheit sieht hier dringenden Handlungsbedarf.

Generell zeigt die Studie ein ambivalentes Bild der deutschen Wirtschaft: einerseits gibt es Spaltenforschung und innovative Geschäftsideen, andererseits leidet der Standort unter schwacher Konjunktur, Entlassungen und einem sinkenden Bruttoinlandsprodukt. Die Führungskräfte sehen die Substanz der deutschen Wirtschaft zwar als vorhanden, aber zunehmend gefährdet.

Bei allen politischen und wirtschaftlichen Schwierigkeiten, vor denen wir derzeit national und international stehen, darf man die Hoffnung nicht aufgeben,

Welche Schulnote (1 bis 6) würden Sie aufgrund Ihrer beruflichen Erfahrungen dem Standort Deutschland geben?



dass sie letztlich auch vernünftig und sachgerecht gelöst werden können. Es gibt derzeit zahlreiche Anhaltpunkte dafür, dass diese Erwartung als sehr optimistisch eingestuft werden kann. Doch letztlich liegt es auch an uns allen, dass wir einen Beitrag leisten, auf diesem Weg bei den Themen zu bleiben, die noch im

sachlich fairen gesellschaftlichen Diskurs erörtert werden können, und bei den Themen auf diesen Weg zurückzukommen, die zurzeit leider aus diesem Diskurstil bereits herausgefallen sind. In diesem Sinne und mit der Überzeugung, dass es immer einen Versuch wert ist, Dinge, die falsch laufen, wieder richtige Bahnen zu bringen, wünsche ich Ihnen einen erfolgreichen Endspurt im Jahr 2025, eine schöne Advents- und Weihnachtszeit. Starten Sie gut ins Jahr 2026, für das ich Ihnen und Ihrer Familie alles Gute wünsche.

Herzliche Grüße

Ihr


Wolfgang Bruckmann



In Baden-Württemberg geht nichts mehr – nach der Landtagswahl am 8. März 2026 geht's weiter

Ällässiglich unserer sehr gut besuchten Arbeits- tagung Ende April hatten wir bereits den Frak- tionsvorsitzenden der CDU-Landtagsfraktion und Landesvorsitzenden der CDU Manuel Hagel für zwei Stunden zu Gast, um uns über seine Vorstellun- gen zu unserer Arbeit im öffentlichen Dienst auszutau- schen. Inzwischen ist er auch Spitzenkandidat der Par- tei und hat gute Aussichten, Ministerpräsident zu wer- den. Komplettiert wurde dies durch ein Podiumsge- spräch mit dem haushaltspolitischen Sprecher der CDU-Fraktion, Herrn Dr. Schütte, sowie den Sprecher der Landtagsfraktion der Grünen, Herrn Seimer. Darü- ber hinaus konnten wir die Referatsleiterin des Staats- ministeriums für das Personal sowie die neue Leiterin der Führungsakademie des Landes begrüßen. Zentral waren dabei die Themen Führungskultur, Bürokratie- abbau und Digitalisierung. Die Teilnehmer konnten dies alles samt den sachkundigen Ergänzungen durch den Landesvorsitzenden des Beamtenbundes Baden- Württemberg Kai Rosenberger und unseren Bundesvor- sitzenden Dr. Wolfgang Bruckmann genießen.

Natürlich war unser Landesvorstand noch bei je- weils einem Gespräch mit den Landtagsfraktionen der SPD sowie der FDP. Angeführt wurden deren hoch- rangige Vertreter jeweils von den Partei- und Fraktions- vorsitzenden Stoch und Rühlke.

Alle Fraktionen hatten keine berufspolitischen Grausamkeiten avisiert. Aber alle meinen mit Bürokratieabbau und Digitalisierung wird alles besser. Natür- lich sollen die kommenden Gesetze so geschrieben wer- den, dass dies unterstützt wird. Wie viele Ressourcen dafür bereitgestellt werden sollen blieb jedoch offen. Insbesondere die FDP war der Meinung, dass wir dann mit weniger Personal im öffentlichen Dienst auskom- men. Inzwischen hat sie damit überrascht, sogar die Landkreise zugunsten noch größerer Regionalkreise auflösen zu wollen. Diese sollen dann auch einen Teil der Aufgaben der Regierungspräsidien übernehmen. So etwas wirft auch spannende Fragen an eine effektive politische Führung des Landes auf. Zur Erinnerung: in

den 90er und 00er-Jahren hat man die Landratsämter im Land mit Aufgabenübertragungen von großflächig tätigen Staatsbehörden gestärkt – wegen der Bürgernä- he! Nun kommen einige politische Akteure auf die Idee, mehr zu zentralisieren bzw. zu vereinheitlichen, was teilweise darin gipfelt, dass Aufgaben auf die Bun- desebene verlagert werden sollen! Soll damit der Föde- ralismus beerdigt werden? Ich warte bereits auf die Änderung des Grundgesetzes, das bisher betont, dass die

„Die Fraktionen der CDU, der Grünen, der SPD und der FDP sind der Meinung, dass mit Bürokratieabbau und Digitalisierung alles besser wird.“

Länder den Bund bilden und nicht der Bund sich Län- der leistet. Insbesondere die Verfechter der Digitalisie- rung müssen sich die Frage gefallen lassen, ob sie das noch wollen.

Der Traum, mehr Aufgaben mit weniger Personal zu erfüllen, lebt munter weiter. Aber die Verwaltung im engeren Sinn kann gar nicht so schnell schrumpfen wie die Zahl der Erzieher und weiteren Mitarbeiter in der frühkindlichen Bildung und Betreuung steigt? An mehr Soldaten und weiteres Personal für die innere Si- cherheit darf gerne auch noch gedacht werden!

In der sogenannten Leistungsverwaltung, wie des Öfteren die Sozialverwaltung bezeichnet wird, müssen auch harte hoheitliche Entscheidungen getroffen wer- den. Beispielsweise müssen Leistungen gekürzt oder gar abgelehnt werden. Daher sind wir der Auffassung,

dass die Kollegen im Beamtenstatus ihren Dienst verrichten sollten.

Das kann sich das Land als Dienstherr auch leisten. Im Sommer wurde wieder ein Versorgungsbericht mit Prognosen bis 2060 als Landtagsdrucksache publiziert. Die Zahlen sind beruhigend. Sogar für den Finanzminister! Es gibt zwar mehr Pensionäre aber die Höhe der durchschnittlichen Pensionen sinkt wegen vermehrter Teilzeit bzw. Beurlaubungen. Ferner sind die Versorgungsrücklage (gefüllt durch unseren *Besoldungsverzicht* in den 00er-Jahren) sowie der Versorgungsfonds des Landes mit ca. 13 Milliarden gefüllt. Leider wurde die Zuführung in den Fonds durch die Landesregierung nun ausgesetzt. Wieder ein Beispiel dafür, wie sich die Ziele der politisch Handelnden ändern. Immerhin war das so gedacht, dass für die seit Einführung des Fonds neu eingestellten Beamten während der gesamten Dienstzeit erhebliche Mittel eingezahlt werden, um in der Pensionszeit diese einsetzen zu können, um die nachfolgende Generation nicht zu überlasten. Der Gedanke, Rückstellungen zu bilden, scheint an Attraktivität zu verlieren. Ökonomie und Politik haben wohl nicht immer die gleiche Logik. Eher legt ein

Hund einen Wurstvorrat an, als dass Politiker einen Geldhaufen bilden bzw. in Ruhe lassen, sagte schon Franz-Josef Strauß.

Abschließend scheinen sich die Landespolitiker der laufenden Legislatur mit einem Vertrauensbruch zu verabschieden. Beim Gewerkschaftstag des Beamtenbundes Baden-Württemberg im Dezember 2022 sicherten der damalige CDU-Parteivorsitzende und Innenminister Strobl sowie die Fraktionsvorsitzenden der beiden Regierungsfraktionen zu, dass das Lebensarbeitskonto eingeführt wird. Daraus ist bis heute nichts geworden. Manchmal sind Zusagen halt doch nur Versprecher. Wenn wir in der Verwaltung unseren Dienst so versehen würden, so würde das heutzutage als Staatsversagen gebrandmarkt werden.

So bleiben Glaube und Hoffnung für die kommende Legislatur – wenn diese berufspolitisch enttäuscht werden – bleiben nur noch die Liebe für unser Land! Ist das die Resilienz?

Bernhard Freisler

GESETZBLATT FÜR BADEN-WÜRTTEMBERG

Braucht es eine neue Laufbahn für geistes- und Sozialwissenschaftler?

Am 19. November 2024, wurde die *Verordnung des Staatsministeriums über die Einrichtung der Laufbahn des höheren geistes- und sozialwissenschaftlichen Dienstes (Laufbahnverordnung-Staatsministerium – LVO-StM)* im Gesetzblatt für Baden-Württemberg veröffentlicht. Sie ist am 20. November 2024 in Kraft getreten und gilt für die gesamte Landes- und

Kommunalverwaltung. Die neue Laufbahnverordnung erleichtert den Weg in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit im höheren Dienst. Danach erwerben Absolventen bestimmter geisteswissenschaftlicher Studiengänge mit einer anschließenden dreijährigen Berufstätigkeit die Laufbahnbefähigung für den höheren geistes- und sozialwissenschaftlichen Dienst. Gefordert

ist ein universitärer Studienabschluss¹ insbesondere in *Studiengängen wie Geschichtswissenschaften, Rhetorik, Religionswissenschaften, Journalismus, Kommunikationswissenschaften, Planung und Partizipation, Sprachwissenschaften, Pädagogik, Erziehungswissenschaften, Soziale Arbeit, Ethnologie, Kulturwissenschaften und Soziologie*“ (§ 2 Absatz 1 Nr. 1 i.V.m. Absatz 2 LVO-StM).

Die sich daran anschließende Berufszeit muss „die für die Laufbahn des höheren geistes- und sozialwissenschaftlichen Dienstes notwendige Eignung“ vermitteln; „insbesondere sollen fundierte Kenntnisse im Verwaltungsrecht sowie in Regierungs-, Ministerial- und Parlamentsangelegenheiten oder in Kommunalangelegenheiten² oder der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit erlangt worden sein (§ 1 Absatz 1 Nr. 2 LVO-StM).

Nach Auskunft der Landesregierung handelt es sich derzeit um 30 bis 40 Personen. Das mit der Laufbahn verbundene Ziel der Landesregierung ist es, spezialisierten Fachkräften in diesen Bereichen gezielt eine berufliche Perspektive zu geben.

Uns als VHV drängt sich hier der Eindruck auf, dass mittels der neuen LVO-StM bestimmte Personengruppen gezielt begünstigt werden sollen. Denn die genannten Abschlüsse bringen in nicht wenigen Fällen just jene Personen mit, die in der überwiegenden Mehrheit als Pressesprecher oder Redenschreiber den politischen Leitungszirkeln rund um Minister, Staatssekretäre oder sonst auf Zeit berufenen Spitzenfunktionären innerhalb der Landesverwaltung auf Ministerialebene angehören. Es ist ein strukturelles Problem, wenn bei jedem Regierungswechsel binnen fünf Jahren die von

¹ § 15 Absatz 1 Nr. 3 Landesbeamten gesetz: Abschluss Diplom, Magister, Staatsprüfung oder Master bzw. als gleichwertig anerkannte Abschlüsse; Abschluss akkreditierter Master-Studiengang der Dualen Hochschule oder entspr. Bildungseinrichtung, einer Hochschule für angewandte Wissenschaften, einer Fachhochschule oder einer Pädagogischen Hochschule

² Die „Kommunalangelegenheiten“ fanden auf Wunsch der kommunalen Spitzenverbände Eingang in die Verordnung und ermöglichen so auch Kommunen die Verbeamtung entsprechender Mitarbeitenden. Die diesbezügliche Sachlage wird im Folgenden ausgeklammert.

der jeweiligen politischen Führung mitgebrachten oder bestellten Personen dauerhaft in den Ministerien verbleiben und nun also noch auf Lebenszeit verbeamtet werden sollen. Denn bis zum Ausscheiden des politischen Führungspersonals nach Ende der Legislaturperiode beruhte die Zusammenarbeit zu den Redenschreibern und Pressereferenten auf einem tiefen politischen

„Mit welchen Aufgaben sollen Mitarbeiter, die in erster Linie über dieses besondere Vertrauensverhältnis zu einem Politiker in die Ministerien oder Dienststellen kamen, danach als Lebenszeitbeamte betraut werden?“

und persönlichen Vertrauensverhältnis. Das ist legitim. Doch mit welchen Aufgaben sollen Mitarbeiter, die in erster Linie über dieses besondere Vertrauensverhältnis zu einem Politiker in die Ministerien oder Dienststellen kamen, danach als Lebenszeitbeamte betraut werden? Insbesondere wenn sie die sonst jedenfalls bislang üblichen Voraussetzungen für eine Laufbahnbefähigung nicht mitbringen?

Die Verbeamtung ist kein Selbstzweck. Sie dient auch nicht der dauerhaften Versorgung *verdienter* Mitarbeitender. Die Verbeamtung auf Lebenszeit ist unserem Selbstverständnis nach vorgesehen zur Ausübung von hoheitlichen Aufgaben, also Aufgaben, die ein öffentliches Gemeinwesen (Staat, Gemeinde oder sonstige Körperschaft) kraft öffentlichen Rechts zu erfüllen hat. Solche Aufgaben sind als ständige Aufgaben in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu

übertragen, die in einem besonderen Dienst- und Treueverhältnis stehen. Nicht selten werden durch die hoheitliche Aufgabenerfüllung private Rechte, insb. Grundrechte von Bürgern oder Unternehmen betroffen oder eingeschränkt. Dementsprechend steht jedwedes Verwaltungshandeln stets unter rechtsstaatlichen Vorbehalten. Diese zu erkennen, konkret auszugestalten und im Einzelfall in eine angemessene Abwägung zueinander zu bringen, kennzeichnet die vielschichtige Verwaltungsarbeit in einem Rechtsstaat. Es ist daher kein Zufall, dass der Anteil an Juristen und gut ausgebildeten Verwaltungsbeamten insbesondere in der Ministerialbürokratie besonders hoch ist. In Finanz- und Haushaltsangelegenheiten sowie anderen spezialisierten Hoheitsbereichen aller Verwaltungsebenen kommen auch beamtete Fachleute anderer Professionen zum Zuge (z. B. Ökonomen, Veterinäre, Ingenieure, Informatiker, Pädagogen, Förster, Verwaltungswissenschaftler etc.). Sie alle tragen zur hohen Professionalisierung der gesamten Verwaltungsarbeit bei.

Diese Professionalisierung muss über Grundsätze der Eignung, Leistung und Befähigung uneingeschränkt erhalten bleiben. Das scheint uns mit der Verleihung der Laufbahnbefähigung zumal für den höheren Dienst nach nur drei Jahren Berufstätigkeit nach Abschluss eines *verwaltungfernen* Abschlusses in o. g. Bereichen ohne weitere fachliche Anforderungen nicht gewährleistet. Denn bei genauer Betrachtung der Norm (s. o.) gibt es diesbezüglich mehrere Varianten, die sich auf die konkreten Anforderungen auswirken.

- In der ersten Variante sollen *insbesondere fundierte Kenntnisse im Verwaltungsrecht sowie in Regierungs-, Ministerial- und Parlamentsangelegenheiten erlangt werden, um die Eignung für die Verwendung im geistes- und sozialwissenschaftlichen Dienst nachzuweisen.*
- In zwei weiteren Varianten (*oder*) genügen *fundierte Kenntnisse [...] in Kommunalangelegenheiten oder der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.*

Dementsprechend werden die, freilich nicht näher konkretisierten, *fundierten Kenntnisse im Verwaltungsrecht* wohl nur für die erste Variante verlangt. Denn das sich daran anschließende Wörtchen *sowie* macht den

kumulativen Charakter der Aufzählung (... *in Regierungs-, Ministerial- und Parlamentsangelegenheiten ...*) deutlich³. Jenen Absolventen, die die dreijährige Erfahrung in Kommunalangelegenheiten oder der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit nachweisen können, werden fundierte Kenntnisse im Verwaltungsrecht also nicht mehr zugemutet. Weitergehende Vertiefungen in einzelne Rechts- oder Organisationsbereiche oder gar der Abschluss einer Laufbahnprüfung werden gar nicht gefordert. Für die Qualität der Verwaltungsarbeit verheißt dies nichts Gutes. Zumal die Wenigsten nach Abgang ihrer politischen Führung in den genannten Bereichen verbleiben.

Gibt es in den klassischen Hoheitsbereichen daher tatsächlich einen generellen/übergreifenden Bedarf an den in der LVO-StM genannten Absolventen? Wir meinen nein! Aus unserer Sicht ist die Zuerkennung der neuen Laufbahnbefähigung Lohn für bisher geleistete Arbeit in den ministerialen Zentralstellen und Leitungsstäben. Das jedoch verkehrt den Zweckgedanken der Verbeamtung in sein Gegenteil. Sie steht am Anfang und nicht am Ende einer konkreten Aufgabenwahrnehmung. Richtig ist, dass das Beamtenrecht in den Bereichen, in denen insbesondere spezialisierte Fachkräfte fehlen, zu starr ist und überdacht werden muss. Die Schaffung einer neuen Laufbahn für Geistes- und Sozialwissenschaftler löst jedoch kein Fachkräfteleproblem, sondern bläht den Verwaltungsapparat nur unnötig weiter auf.

*Dr. Friedemann Larsen
Landesvorsitzender*

³ Vgl. Handbuch der Rechtsfähigkeit, hrsg. vom Bundesministerium der Justiz, Rn. 292, 4. Aufl. 2024.

Neue Perspektiven auf die Entwicklung der Beamtenbesoldung

Am 21. Mai 2025 fand im *Bundesarbeitsgericht (BAG)* in Erfurt eine gemeinsame Fachveranstaltung des Thüringer Beamtenbundes (*tbb*) und Verband der *Verwaltungsbeamten des höheren Dienstes Thüringen (VHDT)* zum Thema „*Amtsangemessene Alimentation – wie?*“ statt. Die Veranstaltung stieß mit rund 90 teilnehmenden Fachvertreterinnen und -vertretern auf reges Interesse.

Im Mittelpunkt der Veranstaltung stand ein Vortrag von *Dr. Torsten Schwan*, der auf Grundlage umfangreicher statistischer Analysen neue Perspektiven auf die Entwicklung der Beamtenbesoldung eröffnete. Während bisherige Betrachtungen üblicherweise im Jahr 2008 ansetzen, konnte Herr Dr. Schwan auf deutlich weiter zurückreichende Daten zurückgreifen. Diese erweiterten historischen Grundlagen führen zu der Erkenntnis, dass die strukturelle Lücke in der Besoldung wesentlich größer ausfällt als bislang angenommen.

„Diese erweiterten historischen Grundlagen führen zu der Erkenntnis, dass die strukturelle Lücke in der Besoldung wesentlich größer ausfällt als bislang angenommen.“

Ein zusätzlicher Aspekt, der die Besoldungslücke weiter vergrößert, ergibt sich aus dem Zeitpunkt des Inkrafttretens von Besoldungsanpassungen – üblicherweise zum Jahresende – wodurch reale Einkommenssteigerungen faktisch verzögert werden. In diesem Zusammenhang bleibt die Frage offen, welches Bezugsjahr für die Ermittlung einer amtsangemessenen Alimentation maßgeblich sein sollte.



Die gemeinsame Fachveranstaltung fand im Bundesarbeitsgericht in Erfurt statt.

Als besonders problematisch wurde die Abschaffung ganzer Besoldungsgruppen identifiziert. Da die jeweils niedrigsten (noch existierenden) Besoldungsgruppen als Referenzwert für die Untergrenze einer verfassungskonformen Alimentation dienen, führt dies zu systematischen Verzerrungen.

Weiterhin wurde eine strukturelle Benachteiligung der oberen Besoldungsgruppen festgestellt. Diese ergibt sich aus der zunehmenden Einführung linearer Zuschlagselemente, die zu einer sogenannten *Stauchung* der Besoldungstabellen führen.

Die Dienstherrn führen zunehmend sozialpolitische Komponenten um eine scheinbar verfassungsgeheure Alimentation darstellen zu können. An erster Stelle sind hier die sogenannten Kinderzuschläge ab dem dritten Kind oder jüngst eingeführte alimentative Ergänzungszuschlag (§ 39 a Thüringer BesoldungsG) zu berücksichtigen.

Diese Verquickung oder Hybridisierung leistungsbezogener und sozialpolitischer Komponenten innerhalb der Besoldungsstruktur wurde in dem Vortrag kritisch reflektiert.

Während sozialpolitische Elemente wie der Familienzuschlag traditionell Bestandteil der Besoldung sind, erfahren diese durch die neuen Regelungen eine erhebliche Ausweitung.

Darüber hinaus wurde die bisherige Praxis, die Amtsgemessenheit der Alimentation mittels mathematischer Verfahren auf den Cent genau zu berechnen, kritisch hinterfragt. Herr Dr. Schwan legte dar, dass eine solche Präzision der Komplexität, der zugrunde liegenden sozialen und rechtlichen Faktoren nicht gerecht werde.

Schließlich führen die seitens der Dienstherren eingeführten Maßnahmen zu einer mittelbaren Geschlechterdiskriminierung.

Es wurde deutlich, dass viele der aufgeworfenen Fragen nicht abschließend im Rahmen einer Einzelveranstaltung beantwortet werden können. Vielmehr bedarf es politischer Aushandlungsprozesse, um tragfähige Lösungen zu entwickeln. Die im Vortrag dargelegten Analysen sowie die zur Verfügung gestellten Materialien sollen daher sowohl in die laufenden

Musterklageverfahren des *tbb* als auch in die politische Diskussion zur Besoldungsanpassung auf Landesebene einfließen.

Volker Kurz

2. Vorsitzender

https://www.vhdt.de/fortbildungen/fortbildungen-details/?tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Bnews%5D=48&cHash=d88bc1a7481e26f3a692aabda76ccd22



Impressum



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

Wotanstraße 86
80639 München

Telefon 089.2800111
Fax 089.2805664

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

Für den Inhalt verantwortlich
AD Paul Auer
Regierung von Oberbayern
80538 München

Gestaltungskonzept
Petra Felser

Redaktion, Satz & Litho
Roland Hoffmann

Druck
Lerchl-Druck e. K.
Liebigstraße 32
85354 Freising
www.lerchl-druck.de