



Bonn, Juli 2019

---

## AhD Newsletter Nr.: 2/2019

---

Die Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst (AhD) ist ein Zusammenschluss der nachgenannten Verbände:  
Deutscher Philologenverband e.V., Deutscher Hochschulverband, Bundesverband der Verwaltungsbeamten des höheren Dienstes in der Bundesrepublik Deutschland e.V., Verein Deutscher Bibliothekarinnen und Bibliothekare e.V., Bundesverband der Lebensmittelchemiker/-innen im öffentlichen Dienst e.V., Verband Deutscher Meteorologen, Vereinigung der techn. Mitglieder des Deutschen Patentamtes/Prüfervereinigung e. V.

---

### I. Rechtsentwicklung im Bereich der Beamtenbesoldung und -versorgung in Bund und Ländern

Die diesjährige Tarifrunde für die Tarifbeschäftigten der Länder (außer Hessen) ist vor gerade mal drei Monaten zu Ende gegangen. Am 2. März 2019 haben sich die öffentlichen Arbeitgeber der Länder (TdL) mit den Gewerkschaften dbb-tarifunion und ver.di auf einen Tarifabschluss geeinigt.

#### **Die Gewerkschaften waren mit folgenden Forderungen in die Verhandlungen gegangen:**

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

#### **Die dritte Verhandlungsrunde führte am 2. März 2019 zum Abschluss. Der Tarifabschluss sieht wie folgt aus:**

1. Die Tabellenentgelte werden linear in drei Schritten erhöht, und zwar
  - a) rückwirkend zum 1. Januar 2019 um 3,01 %, mindestens 100 €,
  - b) zum 1. Januar 2020 um 3,12 %, mindestens 90 €,
  - c) zum 1. Januar 2021 um 1,29 %, mindestens 50 €.
2. Abweichend davon wird bei allen Entgeltgruppen die Stufe 1 erhöht

- a) zum 1. Januar 2019 um 4,5 % ,
- b) zum 1. Januar 2020 um 3,2 % ,
- c) zum 1. Januar 2021 um 1,8 % .

3. Die Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) wird auf dem Niveau des Jahres 2018 für die Jahre 2019 bis einschließlich 2022 eingefroren. Damit sinkt der Prozentsatz der Jahressonderzahlung bezogen auf ein Monatsentgelt von

- a) 35 % für die Entgeltgruppen E 14 und höher bis 2021 auf 32,53 % ,
- b) 50 % für die Entgeltgruppen E 12 und E 13 bis 2021 auf 46,47 % ,
- c) 80 % für die Entgeltgruppen E 9a bis E 11 bis 2021 auf 74,35 % ,
- d) 95 % für die Entgeltgruppen E 1 bis E 8 bis 2021 auf 88,29 % .

4. Auszubildende und Praktikanten erhalten eine Entgelterhöhung von monatlich

- a) 50 € zum 1. Januar 2019 und
- b) weiteren 50 € zum 1. Januar 2020

sowie einen Jahresurlaub von künftig 30 Tagen (bisher 29 Tage).

5. Die Laufzeit des neuen Tarifvertrages beträgt 33 Monate und endet daher am 30. September 2021 (mithin erst nach der nächsten Bundestagswahl).

**Das Land Hessen, das der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) nicht angehört, hat sich mit den Gewerkschaften am 29. März 2019 in einem Tarifvertrag wie folgt geeinigt:**

Das Entgelt wird erhöht

- ° zum 1. März 2019 um 3,2 % ,
- ° zum 1. Februar 2020 um 3,2 % und
- ° zum 1. Januar 2021 um weitere 1,4 % .

Die Tabellenentgelte (einschließlich der Beträge aus einer individuellen Zwischen- oder Endstufe sowie die Tabellenwerte für die Entgeltgruppen 2 Ü, 13 Ü und 15 Ü) werden im Einzelnen wie folgt erhöht:

- a) zum 1. März 2019 um ein Gesamtvolumen von 3,2 v.H.; in diesem Gesamtvolumen sind enthalten - die Anhebung der Stufe 1 in den Entgeltgruppen 2 bis 15 um 4,5 v.H., mindestens jedoch eine Erhöhung um 100 Euro und - für die übrigen Stufen in allen Entgeltgruppen eine lineare Erhöhung, mindestens jedoch eine Erhöhung um 100 Euro;
- b) zum 1. Februar 2020 um ein Gesamtvolumen von 3,2 v.H.; in diesem Gesamtvolumen sind enthalten - die Anhebung der Stufe 1 in den Entgeltgruppen 2 bis 15 um weitere 4,3 v.H., mindestens jedoch eine Erhöhung um 100 Euro und - für die übrigen Stufen in allen Entgeltgruppen eine lineare Erhöhung, mindestens jedoch eine Erhöhung um 100 Euro;
- c) ab 1. Januar 2021 um ein Gesamtvolumen von 1,4 v.H.; in diesem Gesamtvolumen sind enthalten - die Anhebung der Stufe 1 in den Entgeltgruppen 2 bis 15 um weitere 1,8 v.H., mindestens jedoch eine Erhöhung um 40 Euro und - für die übrigen Stufen in allen Entgeltgruppen eine lineare Erhöhung, mindestens jedoch eine Erhöhung um 40 Euro.

Die Laufzeit des hessischen Tarifvertrages endet mit dem 30. September 2021.

**Die genannten Tarifergebnisse** sind aus der Sicht der AhD insoweit kritikwürdig, als es für alle drei Erhöhungsschritte der Laufzeit Entgelterhöhungen vorsieht, die neben linearen Erhöhungen auch Mindestbeträge enthalten (2019: 100 €, 2020: 90 €, 2021: 50 €). Das bedeutet für Beschäftigte der unteren Entgeltgruppen eine prozentuale Erhöhung, die weit über der jeweiligen linearen Erhöhung liegt, die die Beschäftigten der Entgeltgruppen E 13 und höher erhalten. Damit wird die Entgelttabelle bis zum Ende der Laufzeit des Tarifvertrages strukturell spürbar zum Nachteil der Beschäftigten in den oberen Entgeltgruppen verändert. Die Abstände zwischen einzelnen Entgeltgruppen, zum Teil auch innerhalb bestimmter Entgeltgruppen werden verringert. Da bei den Entgelt- und in der Folge dann auch bei den Besoldungserhöhungen immer wieder mit Mindest- und Sockelbeträgen gearbeitet wird, erfährt das Bezahlungssystem des öffentlichen Dienstes über die Jahre gravierende Veränderungen, die die Attraktivität von anspruchs- und verantwortungsvollen Tätigkeiten immer mehr beeinträchtigen.

Für die AhD von großem Interesse ist nun naturgemäß die Frage, wie die Länder mit Blick auf die anstehende Besoldungsanpassung für die Jahre 2019, 2020 und 2021 verfahren, ob sie das Tarifergebnis auf die Beamten und Versorgungsempfänger zeit- und wirkungsgleich übertragen oder ob sie für den Besoldungsbereich Regelungen treffen, die vom Tarifergebnis abweichen oder gar hinter ihm zurückbleiben.

Die bisherigen Reaktionen aus mehreren Ländern zeigen, dass die Übertragung des Tarifergebnisses auf den Besoldungsbereich in diesem Jahr wohl weitgehend unspektakulär verlaufen wird. Es sieht danach aus, dass die meisten Länder die linearen Erhöhungen zeit- und inhaltsgleich übernehmen wollen, zumeist aber wohl ohne die für den Tarifbereich vorgesehenen Mindestbeträge. Offenbar haben die neueren besoldungsrechtlich geprägten Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts - insbesondere zum sog. Abstandsgebot - dazu geführt, dass die Besoldungsgesetzgeber mit Blick auf Maßnahmen, die sich auf die Besoldungsstruktur auswirken und Besoldungsabstände verändern, zurückhaltend geworden sind. Evident ist will man an dieser Stelle kein verfassungsrechtliches Risiko eingehen.

Zur Situation in den einzelnen Ländern ist Folgendes zu berichten:

In **Baden-Württemberg** liegt inzwischen der Entwurf für ein „Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2019/2020 2021 (BVAnpGBW 2019/2020/2021)“ vor. Mit diesem Gesetzentwurf soll das Ergebnis der Tarifvertragsparteien für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder vom 2. März 2019 zeitgleich und systemgerecht auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger übertragen werden.

Mit Blick auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum Abstandsgebot als hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums werden die im Tarifbereich vereinbarten Mindestbeträge und die überproportionale Steigerung der Stufe 1 nicht eins zu eins auf die Beamtenbesoldung und -versorgung übertragen, weil das zu einer Veränderung der Abstände der Besoldungsgruppen im Verhältnis zueinander und damit zu einer Verletzung des Abstandsgebots führen würde. Das im Tarifbereich für die einzelnen Jahre vereinbarte Gesamtvolumen soll daher insgesamt durch entsprechende lineare Steigerungen übertragen werden.

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

Im **Freistaat Bayern** liegt inzwischen der Gesetzentwurf der Staatsregierung zur Anpassung der Bezüge 2019/2020/2021 (Gesetzentwurf vom 14. Mai 2019 - LT-Drucksache 18/2014) vor. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger in Bayern unter Berücksichtigung des Tarifabschlusses für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder wie folgt an die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse angepasst werden:

- ° lineare Anpassung rückwirkend ab 1. Januar 2019 um 3,2 % sowie
- ° lineare Anpassung ab 1. Januar 2020 um 3,2 % und
- ° lineare Anpassung ab 1. Januar 2021 um 1,4 %.

Damit wird das Ergebnis der Tarifverhandlungen für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder vom 2. März 2019 zeitgleich und systemgerecht übernommen. Die Versorgungsbezüge werden entsprechend erhöht. Anwärter erhalten rückwirkend ab 1. Januar 2019 und ab 1. Januar 2020 jeweils einen monatlichen Erhöhungsbetrag von 50 €.

Zur Verbesserung der Eingangsbesoldung wird jeweils die erste mit einem Wert belegte Stufe des Grundgehalts (Anfangsstufe) der jeweiligen Besoldungsgruppe gestrichen. Im Kontext hierzu werden die Anwärterbezüge überproportional um weitere 50 Euro zusätzlich zu den oben genannten Beträgen erhöht.

Zur Verbesserung der Personalgewinnung und -bindung an obersten Dienstbehörden wird die Ministerialzulage in die Liste der ruhegehaltfähigen Bezüge in Art. 12 BayBeamtVG aufgenommen. Es sollen vor allem langfristige Beschäftigungen gefördert werden; die Ruhegehaltfähigkeit der Ministerialzulage wird daher von einer Mindestbezugsdauer und dem Bezug bei Ruhestandseintritt abhängig gemacht.

Im Land **Berlin** sind die genauen Modalitäten für die Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung von Beamten, Richtern und Versorgungsempfängern in einem Gesetzentwurf enthalten, der aber noch nicht veröffentlicht ist. Einer Pressemitteilung des Senats vom 28. Mai 2019 ist zu entnehmen, dass die Besoldung der Berliner Landesbeamten in den Jahren 2019 und 2020 jeweils um 4,3 Prozent erhöht werden sollen. Gleichzeitig sollen in beiden Jahren die Grundbeträge für Anwärter jeweils um 50,55 € erhöht werden. Den entsprechenden Gesetzentwurf habe der Senat auf Vorlage von Finanzsenator Dr. Matthias Kollatz zur Kenntnis genommen.

Im Gesetzentwurf sind auch die Zeitpunkte für die Erhöhung der Besoldung und der Versorgungsbezüge geregelt. Die Besoldung der Beamten und Richter soll in diesem Jahr rückwirkend zum 1. April vorgenommen werden und im nächsten Jahr zum 1. Februar. Gleichzeitig sollen die Versorgungsbezüge für die Ruhestandsbeamten angehoben werden.

Man habe sich zum Ziel gesetzt, die Besoldung bis 2021 an den Durchschnitt der übrigen Bundesländer anzugleichen und die Anpassungsschritte sukzessive auf den 1. Januar vorzuziehen. Außerdem sollen die jährlichen Anpassungen 1,1 Prozent über dem Durchschnitt der Länder liegen. Mit dem aktuellen Gesetzentwurf will man diesem Ziel ein Stück näher kommen.

Zunächst wird das diesjährige Tarifergebnis auf die Besoldung und Versorgung übertragen. Hinzu kommen jährlich 1,1 Prozent. 2020 soll der Besoldungsabstand des Landes Berlin gegenüber den übrigen Ländern evaluiert werden. Im Rahmen der Feinsteuerung soll die Angleichung der Besoldung und Versorgung dann mit dem entsprechenden Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz zum 1. Januar 2021 vorgenommen werden. Der Gesetzentwurf wird nun - vor Beschlussfassung durch den Senat und Einbringung in das Abgeordnetenhaus - dem Rat der Bürgermeister zur Stellungnahme vorgelegt.

Zur jährlichen Sonderzahlung (= Weihnachtsgeld) sieht das Gesetz vom 6. Juli 2017 (Drucksache 18/0390) vor, dass sich diese für die unteren Besoldungsgruppen mehr als verdoppelt. Danach ist die zuvor für alle aktiven Beamten einheitlich gewährte Sonderzahlung von 640,00 € im Jahre 2017 für die

Besoldungsgruppen A 4 bis A 9 auf 1.000,00 € und für die übrigen Besoldungsgruppen auf 800,00 € erhöht worden. Für 2018 ist eine weitere Erhöhung der Sonderzahlung für die Besoldungsgruppen A 4 bis A 9 auf 1.300,00 € und für die übrigen Besoldungsgruppen auf 900,00€ erfolgt.

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

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

Von der Neuregelung zur künftigen Entwicklung der Sonderzahlung geht ein falsches Signal aus. Zwar vertritt Finanzsenator **Dr. Kollatz** die Auffassung, die jährliche Sonderzahlung sei ein geeignetes Instrument, um den Besoldungsabstand der unteren Besoldungsgruppen zu verringern. Dass damit ein verfassungsrechtliches Risiko verbunden ist, wird offenbar nicht gesehen. Bei Gesamtbetrachtung der jährlichen Bezüge unter Einbeziehung der Sonderzahlung verringern sich die Abstände zwischen einigen Besoldungsgruppen, und zwar insbesondere zu Lasten des höheren Dienstes. Damit kann das Abstandsgebot verletzt werden (vgl. Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 23. Mai 2017).

Für das Land **Brandenburg** befindet sich inzwischen der Entwurf eines „Gesetzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung und zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften 2019 im Land Brandenburg (LT-Drucksache 6/431) in der parlamentarischen Beratung. Der Entwurf sieht vor, dass die Besoldungs- und Versorgungsbezüge im Land Brandenburg rückwirkend zum 1. Januar 2019 um 3,7 %, zum 1. Januar 2020 um weitere 3,7 % und zum 1. Januar 2021 um 1,4 % erhöht werden. Die Bezüge sollen daher, wie von Finanzminister **Christian Görke** bereits am 4. März 2019 erklärt, in den Jahren 2019 und 2020 gegenüber dem Tarifabschluss jeweils um zusätzliche 0,5 % erhöht werden. Ziel sei es, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes so weit wie möglich zu steigern. Für die Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Jahre 2019 und 2020 bedeute das, dass neben der linearen Anpassung der Bezüge auch weitere entgeltbezogene Bestandteile des Tarifabschlusses vom 2. März 2019 daraufhin geprüft werden, ob sie strukturell in das System der Besoldung passen und daher übernommen werden können.

Ein weiterer umfangreicher Gesetzentwurf ist von der Landesregierung beschlossen worden und befindet sich jetzt in der parlamentarischen Beratung. In dem Entwurf enthalten sind unter anderem folgende Regelungen:

1. Die Eingangsstellen für Lehrkräfte mit der Befähigung für die Primarstufe sollen von Besoldungsgruppe A 12 nach Besoldungsgruppe A 13 angehoben werden.
2. Die Eingangsstellen für Lehrkräfte mit der Befähigung nach dem Recht der ehemaligen DDR werden zunächst von Besoldungsgruppe A 11 nach Besoldungsgruppe A 12 angehoben. Für sie wird ab dem Beginn des Schuljahrs 2020/21 (01.08. 2020) nach Ableistung einer Bewährungszeit eine Beförderungsmöglichkeit nach Besoldungsgruppe A 13 geschaffen.
3. Das Eingangsstellenamt für den mittleren Polizeivollzugsdienst und den mittleren allgemeinen Vollzugsdienst wird von Besoldungsgruppe A 7 nach Besoldungsgruppe A 8 angehoben.
4. Das Eingangsstellenamt für den mittleren Steuerverwaltungsdienst wird von Besoldungsgruppe A 6 nach Besoldungsgruppe A 7 angehoben.

5. Der Justizwachtmeisterdienst (bisher: Laufbahn des einfachen Dienstes) wird in den mittleren Dienst überführt; das Eingangssamt wird der Besoldungsgruppe A 5 zugeordnet.
6. Die bis 31.12.2019 befristete Regelung, dass Polizeivollzugsbeamte für das freiwillige Hinausschieben des Ruhestands einen Zuschlag von monatlich 400 € erhalten, wird um ein Jahr verlängert.
7. Im Bereich des Schuldienstes wird für das freiwillige Hinausschieben des Ruhestandes ein Zuschlag von monatlich 400 € eingeführt, befristet bis 31.12.2021.

Erwähnenswert sind noch beabsichtigte Änderungen im Beihilferecht. Während die brandenburgischen Landesbeamten bisher zur Deckung von Krankheitskosten einen Beihilfeanspruch hatten und sich für den fehlenden Prozentsatz privat krankenversichern mussten, sind für diesen Personenkreis zwei weitere Möglichkeiten geschaffen worden. Die eine Möglichkeit besteht darin, sich zu 100 % privat zu versichern; dann wird der Basistarif zu 50 % vom Land ersetzt. Die andere Möglichkeit sieht vor, dass der Beamte Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung werden kann und hierfür die Arbeitgeberanteile vom Land erhält.

Für die **Freie Hansestadt Bremen** hat die Bremische Bürgerschaft am 9. Mai 2019 - und damit noch vor den Bürgerschaftswahlen, die am 26. Mai 2019 stattgefunden haben - das „Gesetz zur Anhebung der Lehramtsbesoldung und zur Anpassung der Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezüge 2019/2020/2021 (Drucksache 19/ 2158) einstimmig beschlossen.

Danach sollen die Bezüge rückwirkend zum 1. Januar 2019 um 3,2 % und sodann zum 1. Januar 2020 um weitere 3,2 % und zum 1. Januar 2021 schließlich um 1,4 % erhöht werden.

Grundschullehrer und Lehrer der Sekundarstufe I sollen bis August 2021 schrittweise in die Besoldungsgruppe A 13 überführt werden.

In der **Freien und Hansestadt Hamburg** hat der Senat am 28. Mai 2019 den „Entwurf eines Gesetzes zur Besoldungs- und Beamtenversorgungsanpassung 2019/2020/2021“ mit den bereits im April 2019 angekündigten Erhöhungssätzen beschlossen. Danach sollen die Beamten und Versorgungsempfänger in Hamburg rückwirkend zum 1. Januar 2019 eine Erhöhung um 3,0 % (3,2 % abzüglich 0,2 % für die Versorgungsrücklage), zum 1. Januar 2020 um 3,2 % und zum 1. Januar 2021 um 1,4 % (ohne Abzug der Versorgungsrücklage, die ab 2020 generell entfällt).

Im Land **Hessen**, das der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) als einziges Land nicht angehört, ist für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes ein Tarifabschluss am 29. März 2019 vereinbart worden.

Mit dem Entwurf eines „Gesetzes über die Anpassung der Besoldung und Versorgung in Hessen in den Jahren 2019, 2020 und 2021 und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (HBesVAnpG 2019/2020/2021 - LT-Drucksache 20/ 625)“, der seit 15. Mai 2019 vorliegt, soll die gesetzliche Grundlage geschaffen werden, die Bezüge der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger in Hessen zum 1. März 2019 linear um 3,2 %, zum 1. Februar 2020 um weitere 3,2 % und zum 1. Januar 2021 um weitere 1,4 % zu erhöhen. Anwärter nehmen, zeitlich vorgezogen, jeweils zum 1. Januar 2019, 2020 und 2021 an der linearen Erhöhung teil.

Nach dem Koalitionsvertrag zwischen CDU und GRÜNEN ist vorgesehen, die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung zu fördern, indem flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglicht sowie Teilzeit- und Telearbeitsangebote zur Verfügung gestellt werden.

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

Die Gesundheitsförderung hat für uns einen besonderen Stellenwert. Wir werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Landesdienst die Aufnahme eines dualen Studiums ermöglichen. Ziel des dualen Studiums ist eine wissenschaftlich fundierte und zugleich praxisnahe Ausbildung, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der Fachkräftegewinnung zur Weiterqualifizierung angeboten werden kann.

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

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

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

Ein größeres Gesetzgebungsvorhaben, das man jetzt angehen will, ist die Schaffung eines neuen Personalvertretungsgesetzes. Die Vorgespräche zu dieser Thematik mit den Gewerkschaften sind im Gange, aber noch nicht abgeschlossen. Ziel der Gewerkschaften ist es, für die Personalvertretungen eine sog. Allzuständigkeit zu erreichen. Unter Allzuständigkeit in diesem Sinne ist eine dahingehende Erweiterung der Beteiligungsrechte zu verstehen, dass künftig jede Entscheidung der Dienststelle zumindest eine Mitwirkungspflicht der Personalvertretung auslöst. In der Landesregierung gibt es Sympathie dafür, sich auf eine Allzuständigkeit einzulassen. Insgesamt handelt es sich um ein schwieriges Projekt. Die Details erfordern noch viel Arbeit. Mit einem ausformulierten Gesetzentwurf ist daher wohl erst 2020 zu rechnen.

Weiterhin von Bedeutung ist eine neue Personalaktenrichtlinie, in der im Einzelnen festzulegen ist, was Inhalt der Personalakte sein soll und wie die Personalakte zu gliedern ist, d.h. welche Teile getrennt anzulegen und zu führen sind. Auch sollen bei dieser Gelegenheit die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass Personalakten künftig elektronisch geführt werden können.

Schließlich soll die Allgemeine Laufbahnverordnung aktualisiert werden. In mehreren Fällen müssen Gesetzesänderungen und neuere Entscheidungen der Rechtsprechung in die Laufbahnverordnung eingearbeitet werden.

Im Land **Niedersachsen** liegt jetzt der Entwurf eines Niedersächsischen Gesetzes über die Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge in den Jahren 2019 bis 2021 sowie zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften (LT-Drucksache 18/3763) vor.

Die Dienst- und Versorgungsbezüge waren zuletzt mit Wirkung vom 1. Juni 2018 durch das Gesetz zur Neuregelung des Besoldungsrechts, zur Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge in den Jahren 2017 und 2018 sowie zur Änderung anderer dienstrechtlicher Vorschriften vom 20. Dezember 2016 (Nds. GVBl. S. 308; 2017 S. 64) erhöht worden. Ergänzend war im Rahmen des Gesetzes zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften vom 21. September 2017 (Nds. GVBl. S. 287) geregelt worden, dass die Erhöhung der Grundgehaltssätze zum 1. Juni 2017 mindestens im Umfang von monatlich 75 Euro erfolgt.

Mit dem jetzigen Gesetzentwurf ist vorgesehen, die Bezüge der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger in drei Schritten um insgesamt 7,76 Prozent anzuheben. Für das Jahr 2019 ist zum 1. März eine Anhebung der Bezüge um 3,16 Prozent, mindestens jedoch um 100 Euro vorgesehen. Da die Tarifeinigung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L) neben der linearen Erhöhung der Entgelte zugunsten der unteren Entgeltgruppen als soziale Komponente eine Mindesterrhöhung von 100 Euro vorsieht, soll diese auch auf den Beamtenbereich übertragen werden und kommt damit den Beamten in den unteren Besoldungsgruppen zugute. Im Jahr 2020 sollen die Bezüge um weitere 3,2 Prozent zum 1. März 2020 erhöht werden. Eine weitere Erhöhung um 1,4 Prozent für das Jahr 2021 erfolgt zum 1. März 2021.

Die Anwärtergrundbeträge erhöhen sich zum 1. März 2019 und 1. März 2020 jeweils um einen Festbetrag von 50 Euro. Damit wird sowohl eine Weichenstellung zugunsten der Einkommensverbesserung der Bezügeempfänger nach der letzten Erhöhung zum 1. Juni 2018 getroffen als auch Planungssicherheit für den Landeshaushalt geschaffen. Der Gesetzentwurf überträgt das Gesamtvolumen der jüngst vereinbarten Tarifeinigung für die Beschäftigten der Länder wirkungsgleich auf die Beamtenschaft.

Für das Land **Nordrhein-Westfalen** liegt inzwischen der Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2019/2020/2021 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vor (Kabinetttvorlage vom 9. Mai 2019).

Unter Zugrundelegung der vom Bundesverfassungsgericht in seinen Entscheidungen vom 5. Mai 2015 und vom 17. November 2015 aufgestellten Parameter und nach Abschluss der Gespräche mit den Gewerkschaften und Verbänden hat sich die Landesregierung entschlossen, das Ergebnis der Tarifverhandlungen zeit- und wirkungsgleich auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger zu übertragen. Im Hinblick auf das besoldungsrechtlich zu beachtende Abstandsgebot (vgl. BVerfG, Beschluss vom 23. Mai 2017 - 2 BvR 883/14, 2 BvR 905/14- Rn. 75) und zur Wahrung der relativen Abstände zwischen den Besoldungsgruppen soll zu diesem Zweck das finanzielle Gesamtvolumen der Erhöhungen der Tabellenentgelte auf die Besoldung und Versorgung übertragen werden.

Für 2019 bedeutet das ab dem 1. Januar 2019 eine Steigerung der Bezüge um 3,2 Prozent, für 2020 ab dem 1. Januar 2020 eine Steigerung von weiteren 3,2 Prozent und für 2021 ab dem 1. Januar 2021 eine Steigerung von weiteren 1,4 Prozent. Soweit im Tarifbereich Entgelte über die vorgenannten Prozentsätze hinaus erhöht und strukturelle Verbesserungen in der Entgeltordnung vorgenommen werden, soll dies bei der Anpassung der Beamten- und Versorgungsbezüge nicht nachvollzogen werden. Es handelt sich um strukturelle Maßnahmen, die nicht der mit der Bezügeanpassung bezweckten Teilhabe der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger an der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse dienen.



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

Im Land **Rheinland-Pfalz** wird das Tarifergebnis mit seinen linearen Komponenten - wie bereits im Juni 2018 angekündigt - zeitgleich und systemgerecht auf den Beamtenbereich übertragen. Darüber hinaus werden die Bezüge von Beamten, Richtern und Versorgungsempfängern zum 1. Juli 2019 und zum 1. Juli 2020 jeweils um weitere 2 % erhöht. Mit dieser Anpassung soll, wie einer Pressemitteilung des Finanzministeriums Rheinland-Pfalz vom 4. März 2019 zu entnehmen ist, im bundesweiten Besoldungsvergleich ein Platz „im verdichteten Mittelfeld“ erreicht werden. Das sei eine große und bewusste Kraftanstrengung für den Landeshaushalt, um auch für den Beamtenbereich konkurrenzfähige Bedingungen zu bieten und die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in Rheinland-Pfalz zu sichern.

Demgemäß hat die Landesregierung den Entwurf eines Landesgesetzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2019/2020/2021 beschlossen und dem Landtag zur weiteren Beratung zugeleitet (LT-Drucksache 17/9144). Dieser Gesetzentwurf sieht bis zum Jahr 2021 folgende Anpassungsschritte vor:

- zum 1. Januar 2019 Erhöhung um 3,2 %,
- zum 1. Juli 2019 Erhöhung um weitere 2,0 %,
- zum 1. Januar 2020 Erhöhung um weitere 3,2 %,
- zum 1. Juli 2020 Erhöhung um weitere 2,0 % und
- zum 1. Januar 2021 Erhöhung um weitere 1,4 %.

Der rheinland-pfälzische Landtag hat das von der Landesregierung eingebrachte Gesetz am 13. Juni 2019 beschlossen.

Für die Besoldungs- und Versorgungsbezüge im **Saarland** hat Finanzminister **Peter Strobel** (CDU) am 16. April 2019 angekündigt, dass das Tarifergebnis zwar wirkungsgleich, aber zeitverzögert auf den Beamtenbereich übertragen werden soll. So sollen die Bezüge erhöht werden

- zum 1. August 2019 um 3,2 %,
- zum 1. Juni 2020 um 3,2 % und
- zum 1. April 2021 um 1,4 %

Durch die zeitliche Verzögerung der Besoldungserhöhung gegenüber dem Tarifbereich bildet das Saarland bei der diesjährigen Besoldungsrunde das Schlusslicht unter den deutschen Ländern. Der Deutsche Beamtenbund will das nicht hinnehmen und fordert, die Besoldungsanpassung nicht nur wirkungs-, sondern auch zeitgleich vorzunehmen.

Zur Zeit wird ein Konzept für Qualifizierungsmaßnahmen erarbeitet, das zum Ziel hat, die saarländische Verwaltung für die Zukunft attraktiv zu machen. Ein größeres Projekt, das in nächster Zeit realisiert werden soll, ist die Überarbeitung des Landespersonalvertretungsgesetzes. Zu diesem Zweck ist eine Arbeitsgruppe eingerichtet worden, der auch Vertreter der zuständigen Gewerkschaften angehören. Schwerpunkte der Gesetzesnovelle sollen die Überarbeitung und die Erweiterung des Beteiligungskatalogs, eine Neufassung der Vorschriften zur Letztentscheidung der Einigungsstelle und schließlich die Einführung von Beteiligungsrechten bei Maßnahmen zur weiteren Digitalisierung sein.

Für den **Freistaat Sachsen** liegt inzwischen der Entwurf für ein „Gesetz zur Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge 2019/2020/2021 sowie zur Änderung weiterer besoldungsrechtlicher Vorschriften (Drucksache 6/17566) vor.

Der Gesetzentwurf geht davon aus, dass eine vollständige 1:1-Übertragung der Tarifeinigung vom 2. März 2019 auf die Besoldung aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht möglich ist. Er sieht daher die Übertragung entsprechend den verfassungsrechtlichen Vorgaben am tabellenwirksamen Gesamtvolumen der Tarifeinigung, um beide Statusgruppen – Tarifbeschäftigte und Beamte – angemessen zu behandeln. Damit sollen die Kriterien des Bundesverfassungsgerichtes eingehalten werden. Mithin soll die Tarifeinigung wie folgt auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger im Freistaat Sachsen übertragen werden:

1. Ab 1. Januar 2019 wird die Besoldung für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger um 3,2 Prozent angehoben. Die monatlichen Anwärterbezüge werden um 50 Euro angehoben.
2. Ab 1. Januar 2020 wird die Besoldung für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger um weitere 3,2 Prozent angehoben. Die monatlichen Anwärterbezüge werden um weitere 50 Euro angehoben.
3. Ab 1. Januar 2021 wird die Besoldung für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger um weitere 1,4 Prozent angehoben.

Im Land **Sachsen-Anhalt** liegt inzwischen der Entwurf eines „Landesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2019/2020/2021 vor (LT-Drucksache 7/4475).

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

Danach sollen die Dienst- und Versorgungsbezüge der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger zum 1. Januar 2019 und zum 1. Januar 2020 jeweils um 3,2 % und zum 1. Januar 2021 um weitere 1,4 % erhöht werden. Die Übernahme der im Tarifergebnis enthaltenen Mindesterhöhungsbeträge in Höhe von 100 Euro monatlich (2019), 90 Euro monatlich (2020) und 50 Euro (2021) sieht der Gesetzentwurf nicht vor. Die Anwärtergrundbeträge werden zum 1. Januar 2019 und zum 1. Januar 2020 um jeweils 50 Euro erhöht.

Mit Blick auf den punktuell zu beobachtenden Mangel an Fachkräften hat der Landtag am 22. November 2018 das Zweite Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften beschlossen, das am 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist. Dieses Gesetz sieht verschiedene Instrumente des finanziellen Dienstrechts vor, welche der veränderten Bedarfslage gerecht werden sollen. Für Beamte, die den Beginn ihres Ruhestandes über die gesetzliche Altersgrenze hinausschieben, kann ein Zuschlag von 10 % ihres Grundgehalts gezahlt werden. Ein Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand ist bis zu einer Dauer von insgesamt drei Jahren möglich.

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

Aktuelle Bestrebungen, die Ämter der Grundschullehrer von A 12 nach A 13 zu heben, gibt es weiterhin nicht. Die Unterschiede in den Lehrinhalten rechtfertigen weiterhin eine Bewertung der Ämter der Grundschullehrer nach A 12. Im Übrigen sind die landesrechtlichen Studienanforderungen für Grundschullehrer im Vergleich zu Lehrern an weiterführenden Schulen bisher nicht angeglichen worden. In Sachsen-Anhalt geht man zwar davon aus, dass mittelfristig eine Anhebung der Grundschullehrer von Besoldungsgruppe A 12 nach A 13 gefordert werde; eine Vorreiterrolle werde Sachsen-Anhalt in diesem Punkt aber nicht einnehmen.

Aus **Schleswig-Holstein** ist zu berichten, dass das Finanzministerium am 1. April 2019 den Entwurf eines Gesetzes zur Besoldungs- und Versorgungsbezüge in Schleswig-Holstein (BVAnpG 2019-2021) vorgelegt hat. Darin ist vorgesehen, dass die Bezüge zum 1. Januar 2019 rückwirkend um 3,01 %, zum 1. Januar 2020 um weitere 3,12 % und zum 1. Januar 2021 um noch einmal 1,29 % angehoben werden. Damit werden lediglich die rein linearen Komponenten der Tarifeinigung beim TV-L auf die Beamten übertragen werden. Ferner soll eine nicht tabellenwirksame Einmalzahlung in Höhe von 100,- € zum 1. Oktober 2019 gewährt werden.

Mit Blick auf das für die Besoldungsanpassung erforderliche Gesetzgebungsverfahren strebt man an, dieses zügig voranzutreiben und rasch zum Abschluss zu bringen. Die erhöhten Beträge sollen möglichst im Monat August 2019 zur Auszahlung kommen.

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

Beamte in den Besoldungsgruppen A 2, A 3 und A 4 werden in die Besoldungsgruppe A 5 überführt.

Der **Freistaat Thüringen** will das Tarifiergebnis vom 2. März 2019 „zeitgleich und systemgerecht“ auf die Beamten und Versorgungsempfänger übertragen. Thüringens Beamte sollen mit den Tarifbeschäftigten „gleichziehen“. Die Landesregierung hat sich in ihrer Kabinettsitzung vom 5. März 2019 darauf verständigt, dass die Beamtenbezüge

- rückwirkend zum 1. Januar 2019 um 3,2 %,
- zum 1. Januar 2020 um weitere 3,2 % und
- zum 1. Januar 2021 noch einmal um 1,4 % steigen sollen.

Am 21. März 2019 haben die Koalitionsfraktionen den entsprechenden Entwurf eines „Thüringer Gesetzes zur Anpassung der Besoldung und der Versorgung in den Jahren 2019 bis 2021“ in den Landtag eingebracht (LT-Drucksache 6/6962).

Für die Lehrer an sog. Regelschulen, die bisher in Besoldungsgruppe A 12 eingruppiert gewesen seien, ist eine Besoldungsverbesserung vorgesehen. Diese Lehrer sollen zunächst eine ruhegehaltfähige Zulage in Höhe von 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen den Besoldungsgruppen A 12 und A 13 als Amtszulage erhalten; ab dem Jahr 2020 will man sie nach A 13 höher stufen. Im Gymnasialbereich werden das funktionslose Beförderungsamtsamt A 14 (Oberstudienrat) und die Funktionsstellen abgeschafft, was die Beförderungsaussichten für Gymnasiallehrer spürbar verschlechtert. Künftig wird es an jedem Gymnasium nur noch ganz wenige A 14-Stellen geben, zumeist nur zwei bis drei, und die nur für bestimmte Funktionen. Das Ergebnis der Besoldungsänderungen für Lehrer ist, dass ab 2020 alle Lehrer gleich welcher Schulart einheitlich in A 13 sind. Da für die Gymnasiallehrer sogar die meisten Beförderungsmöglichkeiten nach A 14 und höher entfallen, wird dieser Personenkreis besonders benachteiligt.

Für den **Bundbereich** ist in diesem Jahr der im vergangenen Jahr beschlossene zweite Anpassungsschritt der Besoldungsrunde 2018, 2019, 2020 in Kraft getreten. Das bedeutet, dass die Bezüge zum 1. April 2019 um 3,09 % gestiegen sind; ein Abzug von 0,2 % für die Versorgungsrücklage findet diesmal

nicht statt. Der dritte Erhöhungsschritt um weitere 1,06 % erfolgt zum 1. März 2020 (Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2018, 2019, 2020 vom 8. November 2018 - BGBl. I S. 1810).

Im Übrigen liegt inzwischen ein Referentenentwurf für ein Besoldungsstruktur-Modernisierungs-Gesetzes (BesStrModG) vor. Dieser Entwurf sieht u. a. vor

1. eine Erhöhung der Polizeizulage,
2. eine Umgestaltung der BKA-Zulage zu einer Stellenzulage bei gleichzeitiger Erhöhung,
3. die Erhöhung der Sicherheitszulage für die Nachrichtendienste und der Zulage für das BSI,
4. eine gestaffelte Erhöhung der Ministerialzulage,
5. eine Erhöhung der Tagessätze des Auslandsverwendungszuschlags,
6. im Rahmen des Familienzuschlags eine Erhöhung des Kinderzuschlags für das erste und das zweite Kind bei gleichzeitiger Halbierung des Verheiratetenzuschlags.

Darin sollen besoldungsrechtliche Anreize für die Personalgewinnung und die Personalbindung geschaffen werden, insbesondere für Spezialisten mit besonderen Qualifikationen, die auf dem Arbeitsmarkt nicht in erforderlicher Anzahl zur Verfügung stehen.

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

Im Bereich des Beihilferechts ist für Fälle stationärer Krankenhausbehandlung erstmals eine Direktabrechnung des Krankenhauses mit der jeweiligen Beihilfestelle vorgesehen, was für den Beihilfeberechtigten eine deutliche Entlastung mit sich bringt.

## **II. Neueste Rechtsprechung**

### **Für disziplinare Ahndung ungenehmigter Nebentätigkeiten steht der gesamte disziplinarrechtliche Maßnahmenkatalog zur Verfügung:**

**Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 28. August 2018 - 2 B 4/18 -**

Leitsätze:

1. Für die disziplinare Ahndung ungenehmigter Nebentätigkeiten steht wegen der Vielfalt der möglichen Pflichtenverstöße grundsätzlich der gesamte disziplinarrechtliche Maßnahmenkatalog zur Verfügung. Es kommt auf Dauer, Häufigkeit und Umfang der Nebentätigkeiten an. Weiterhin muss berücksichtigt werden, ob der Ausübung der Nebentätigkeiten gesetzliche Versagungsgründe entgegenstanden, d.h. ob die Betätigung auch materiell rechtswidrig war, und ob sich das Verhalten des Beamten nachteilig auf die Erfüllung seiner dienstlichen Pflichten ausgewirkt hat. Erschwerend wirkt sich aus, wenn ein Beamter ungenehmigte Nebentätigkeiten in Zeiten der Krankenschreibung wahrgenommen hat.
2. Diese Kriterien stehen nebeneinander, sie müssen nicht kumulativ erfüllt sein. Sie sind schon deshalb nicht abschließend, weil daneben die allgemeinen Kriterien für jede disziplinare Maßnahmenbemessung (§ 13 BDG und die parallelen Ländervorschriften) zu beachten sind.
3. Im Rahmen des Kriteriums „Dauer, Häufigkeit und Umfang“ der Nebentätigkeit kommt der als gesetzlichen Versagungsgrund bestimmten zeitlichen Grenze im Verhältnis zur regelmäßigen Arbeitszeit (§ 99 Abs. 3 BBG und die parallelen Ländervorschriften) keine strikte Bedeutung zu.

4. Dass die Nebentätigkeit heimlich ausgeübt wurde, ist kein Wesensmerkmal eines Nebentätigkeitsverstoßes und daher kein Umstand der einem etwaigen sog. Doppelverwertungsverbot unterliegt.
5. Wenn ein Beamter in seiner dienstfreien Zeit im In- oder Ausland für einen ausländischen Staat tätig wird (hier: Ausbildung von Sicherheitskräften in Libyen zur Zeit des Staatschefs Ghaddafi), können dadurch dienstliche, nämlich außenpolitische Interessen der Bundesrepublik Deutschland negativ berührt werden. Ob Letzteres zu besorgen ist, ist nicht der persönlichen Ansicht des Beamten anheim gegeben, sondern obliegt der Einschätzung seines Dienstherrn.
6. Dass der Beamte vorläufig seines Dienstes enthoben worden war, die Dienstenthebung vom erstinstanzlichen Disziplinargericht aber aufgehoben wurde, ist kein vom Berufungsgericht zwingend zu berücksichtigender mildernder Umstand. Dem steht entgegen, dass die Aufhebung der vorläufigen Dienstenthebung auf ganz unterschiedlichen (auch bemessungsirrelevanten) Gründen beruhen kann und das Berufungsgericht in seiner eigenen Berufungsentscheidung an Prognose- und Ermessensermäßigungen der Vorinstanz nicht gebunden ist.
7. Die Darlegungsanforderungen an eine Divergenzrüge (§ 132 Abs. 2 Nr. 2, § 133 Abs. 3 Satz 3 VwGO) können nicht dadurch umgangen werden, dass die Beschwerde einen (vermeintlichen) Rechtsanwendungsfehler des Berufungsgerichts (hier: Nichterwähnen eines Kriteriums zu einem abstrakten Rechtssatz „umformuliert“ (hier: das Kriterium sei rechtlich irrelevant). Zwar muss eine Nichtzulassungsbeschwerde die für das Berufungsgericht im Einzelfall maßgeblichen Rechtssätze ggf. erst „rekonstruieren“. Das Herausarbeiten solcher konkludenter Maßstabsätze findet aber dort seine Grenze, wo dem Berufungsgericht eine Rechtsauffassung zugeschrieben (unterstellt) wird, die es ersichtlich vertritt, und ein prinzipieller Auffassungsunterschied in Rechtssätzen konstruiert wird, der nicht besteht.

### **Später eintretende Unfallfolge ist auch dann gesondert zu melden, wenn der Beamte den Unfall bereits zuvor fristgerecht gemeldet hatte:**

**Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 30. August 2018 - 2 C 18.17 -**

Leitsätze:

1. Ein nach § 45 Abs. 1 BeamtVG meldepflichtiger „Unfall“ ist nicht nur der - feststehende - Dienstoffall, sondern auch ein Unfallereignis, das in Ausübung des Dienstes eingetreten ist und nur möglicherweise - aktuell oder später - einen Körperschaden verursacht und somit Unfallfürsorgeansprüche auslösen kann.
2. Die Meldepflicht nach § 45 Abs. 2 BeamtVG bezieht sich auch auf zunächst nicht bemerkbare Unfallfolgen. Deshalb ist eine zunächst noch nicht bemerkbare, aber innerhalb von zehn Jahren eingetretene Unfallfolge auch dann gesondert zu melden, wenn der Beamte den Unfall bereits zuvor fristgerecht gemeldet hat.
3. Eine Unfallmeldung nach § 45 Abs. 1 und 2 BeamtVG wird nicht dadurch entbehrlich, dass der Dienstvorgesetzte von Amts wegen Kenntnis von dem Unfall hat und deshalb nach § 45 Abs. 3 BeamtVG verpflichtet ist, den Unfall sofort zu untersuchen. Das gilt selbst dann, wenn die Untersuchung bereits eingeleitet worden ist.

### **Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs unterliegt der Verwirkung:**

**Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 30. August 2018 - 2 C 10.17 -**

Leitsätze:

1. Das Recht des in einem Beförderungsverfahren nicht berücksichtigten Beamten, eine Verletzung seines Bewerbungsverfahrensanspruchs durch Anfechtung der Ernennung des ausgewählten Beamten geltend zu machen, unterliegt der Verwirkung.
2. Eine Verwirkung kann anzunehmen sein, wenn der Beamte hinreichende Kenntnis vom Umstand regelmäßig stattfindender Beförderungen in seinem Verwaltungsbereich hatte (Anstoßwirkung). Der positiven Kenntnis steht es gleich, wenn sich ihm eine solche Kenntnis hätte aufdrängen müssen und er etwa fehlendes Wissen über nähere Einzelheiten des Beförderungsverfahrens durch einfache Nachfrage beim Dienstherrn oder beim Personalrat hätte erlangen können.
3. Die zeitliche Grenze, ab der das Anfechtungsrecht in derartigen Fallkonstellationen verwirkt sein kann, ist in Anlehnung an die gesetzliche Wertung in § 58 Abs. 2 Satz 1 VwGO regelmäßig mit einem Jahr ab der jeweiligen Ernennung anzusetzen.

### **Beihilfestelle kann ärztlich verordnete physiotherapeutische Leistungen in Zweifelsfällen auf ihre medizinische Notwendigkeit überprüfen:**

**Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 22. August 2018 - 5 B 3.18 -**

Leitsätze:

1. Eine Voraussetzung der Beihilfefähigkeit von Aufwendungen für Heilmittel (hier physiotherapeutische Leistungen) ist ihre medizinische Notwendigkeit im Sinne von § 6 Abs. 1 Satz 1 BBhV.
2. Zwar darf die zur Entscheidung über die Notwendigkeit von Aufwendungen berufene Festsetzungsstelle (§ 51 Abs. 1 Satz 1 BBhV) davon ausgehen, dass Aufwendungen, die auf einer ärztlichen Verordnung beruhen, auf Grund der Sachkunde des Arztes regelmäßig auch medizinisch geboten sind. Dies nimmt ihr jedoch weder das Recht noch entbindet es sie davon, in Zweifelsfällen die medizinische Notwendigkeit einer (weiteren) Überprüfung zu unterziehen und dazu etwa Gutachten einzuholen.

### **Telefonische Erreichbarkeit nicht zwingend Rufbereitschaft:**

**Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 20. Oktober 2018 - 2 A 4/17 -**

Leitsätze:

1. Telefonische Erreichbarkeit ohne die Verpflichtung, binnen einer bestimmten Zeit für Dienstleistungen zur Verfügung zu stehen, ist keine Rufbereitschaft.
2. Ein Beamter kann die Dienstleistung während der Rufbereitschaft, soweit dies im konkreten Einzelfall möglich und zulässig ist, nicht nur in seiner Dienststelle, sondern von jedem anderen Ort verrichten.

### **Niedersächsische Besoldung für Beamte in Einzelfällen verfassungswidrig:**

**Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 30. Oktober 2018 - 2 C 32.17 und 2 C 34.17 -**

Leitsatz:

Die niedersächsische Besoldung für Beamte in den Besoldungsgruppen A 8 und A 11 für die Jahre 2005 bis 2012 und 2014 sowie in den Besoldungsgruppen A 9 und A 12 für die Jahre 2014 bis 2016 war

verfassungswidrig niedrig. Sie entsprach weder den Anforderungen der dreistufigen Prüfung des Bundesverfassungsgerichts zur Alimentationsgerechtigkeit der Besoldung (grundlegend BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015 - 2 BvL 17/09 u.a. - BVerfGE 139, 64 RN 97 ff.) noch wahrt sie den erforderlichen Mindestabstand zum sozialrechtlichen Grundsicherungsniveau als absolute Untergrenze der Besoldung (BVerfG, Beschluss vom 17. November 2017 - 2 BvL 19/09 u.a. - BVerfGE 140, 240 Rn. 93; BVerwG, Beschluss vom 22. September 2017 - 2 C 56.16 u.a. - BVerwGE 160, 1 Rn. 144 ff.).

### **Mindestkörpergröße für Polizeivollzugsbeamte rechtmäßig:**

**Urteil des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen vom 28. Juni 2018 - 6 A 2014/17 -**

Leitsatz:

Die Festlegung von 1,63 Meter als einheitliche Mindestkörpergröße für männliche und weibliche Bewerber für den gehobenen Polizeivollzugsdienst in Nordrhein-Westfalen ist rechtmäßig.

### **Im Rahmen einer dienstlichen Beurteilung sind Leistungen eines Beamten allein an seinem Statusamt zu messen:**

**Urteil des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen vom 17. August 2018 - 1 A 379/17 -**

Leitsätze:

1. Es spricht einiges dafür, dass sich die nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts bestehenden Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils einer dienstlichen Beurteilung nicht auf das in Ansehung der Leistungs- und Befähigungsbeurteilung zu bildende Gesamturteil beziehen, sondern nur die Bildung des Leistungsgesamturteils betreffen.
2. Die erbrachten Leistungen eines Beamten sind im Rahmen seiner dienstlichen Beurteilung nach der Rechtsprechung des Senats und des Bundesverwaltungsgerichts allein an den Anforderungen des übertragenen Statusamtes zu messen. Deshalb muss sich auch die Gewichtung der Einzelmerkmale bei der Ermittlung und folglich Begründung des Gesamturteils auf die Anforderungen des Statusamtes beziehen (wie BVerwG, Urteil vom 1. März 2018 - 2 A 10.17).
3. Hiergegen verstoßen diejenigen Regelungen in den „Bestimmungen über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen/Beamten und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im nachgeordneten Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung“ nebst Durchführungshinweisen, nach denen der Beurteiler Einzelmerkmale - höchstens fünf - benennt, „die - gemessen an den Arbeitsplatzanforderungen - für die Leistungsbeurteilung besonders bedeutsam sind“, und nach denen zu der gebotenen widerspruchsfreien Entwicklung der Gesamtbewertung der Leistungsbeurteilung aus den Einzelmerkmalen „auch die Einbeziehung und Gewichtung der nach dem Vordruck bis zu fünf ‘besonders bedeutsamen’ Einzelmerkmale“ gehört. Denn mit diesen Regelungen wird dem Beurteiler jedenfalls bei erfolgter Benennung besonders bedeutsamer Einzelmerkmale verbindlich vorgegeben, einen von den Anforderungen des jeweiligen Dienstpostens abhängigen Gewichtungsmaßstab anzuwenden.

### **Zur Beihilfefähigkeit von Alternativtherapien:**

**Urteil des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs vom 26. April 2018 - 14 B 15.2764 -**

Leitsätze:

1. An die „nicht ganz entfernt liegende Aussicht auf eine spürbare positive Einwirkung auf den Krankheitsverlauf“ i.S.v. § 33 BBhV sind desto geringere Anforderungen zu stellen, je schwerwiegender die Erkrankung und hoffnungsloser die Situation ist.
2. Die Erfolgsaussichten von Alternativtherapien lassen sich im Rahmen von § 33 BBhV nur im Einzelfall unter Berücksichtigung des jeweiligen Forschungsstandes bewerten. Es kommt dabei nicht nur auf die jeweils gewählte Grundstrategie der Therapie als solcher, sondern auch auf die Art und Weise der vom jeweils Verantwortlichen gewählten Analyse- und Kontrollmechanismen und deren Dokumentation an.
3. Sind die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 33 BBhV gegeben, werden auch die im Rahmen der medizinischen Leistung verschriebenen Stoffe vom Beihilfeanspruch erfasst. Die Einschränkungen des § 22 BBhV finden insoweit keine entsprechende Anwendung. Werden bei einer Alternativtherapie i.S.v. § 33 BBhV sowohl verschreibungspflichtige Arzneimittel als auch sonstige nicht verschreibungspflichtige Stoffe eingesetzt, besteht ein Beihilfeanspruch nur für solche Stoffe, für die im Zeitpunkt der historischen Medikamentierung eine Verschreibung durch den jeweiligen Verantwortlichen erfolgt und dokumentiert ist.

## **Sensible Reaktion des Dienstherrn auf Verharmlosung oder Billigung des NS-Regimes ist gerechtfertigt:**

**Beschluss des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs vom 22. Oktober 2018 -  
1 B 1594/18 -**

Leitsätze:

1. Gerade weil sich Grundgesetz und freiheitlich demokratische Grundordnung als Gegenentwurf zur Willkürherrschaft des NS-Regimes verstehen, ist es gerechtfertigt, dass der Dienstherr auf die Verharmlosung oder gar Billigung dieser Zeit besonders sensibel reagiert.
2. Mit dieser Berechtigung für eine erhöhte Sensibilität geht die Verpflichtung einher, den Vorwurf des Sympathisierens mit oder des Relativierens der Willkürherrschaft des NS-Regimes nicht vorschnell zu erheben.
3. Die bloße Teilnahme eines Beamten an einer die Asyl- und Flüchtlingspolitik der Bundesregierung kritisierenden Versammlung und auch das Tragen eines Transparents mit der Aufschrift „Asylbetrug macht uns arm“ rechtfertigen für sich genommen nicht schon den Schluss auf eine mangelnde Bereitschaft des Beamten, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung einzustehen.

### **Redaktion:**

Peter Christensen, Geschäftsführer, verantwortlich  
Dr. Horst Günther Klitzing, Vorsitzender

### **AhD, Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst**

Rheinallee 18-20, 53173 Bonn

Tel.: 0228-90 266 66

Fax: 0228-90 266 80

[ahd@hoehererdienst.de](mailto:ahd@hoehererdienst.de)

[www.hoehererdienst.de](http://www.hoehererdienst.de)

Die Kontaktdaten von Personen, die sich zum Bezug unseres Newsletters anmelden oder Einladungen zu unseren Veranstaltungen erhalten, werden bei uns gespeichert, sofern die Betroffenen uns ihre Einwilligung dazu erteilt oder wir die Daten aus öffentlich zugänglichen Quellen recherchiert haben. Die bei uns gespeicherten Daten umfassen den Namen (Vor- und Familiennamen), die berufliche Funktion, die Postanschrift sowie die Telefonnummer und die E-Mail-Adresse. Die Speicherung erfolgt auf der Grundlage der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG). Werden Kontaktdaten zum Zwecke der Einladung zu einer Veranstaltung erhoben, speichern wir diese im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben für künftige Kontaktaufnahmen im



Zusammenhang mit weiteren Veranstaltungen. Eine Verwendung der gespeicherten Daten zu anderen als den genannten Zwecken oder eine Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht.

Personen, deren Kontaktdaten bei uns gespeichert sind, können nach den Vorschriften der DSGVO verlangen, dass sie Auskunft über ihre bei uns gespeicherten Daten erhalten (Artikel 15), dass ihre von uns unrichtig oder unvollständig erhobenen Daten unverzüglich berichtigt bzw. vervollständigt werden (Artikel 16), dass ihre bei uns gespeicherten Daten gelöscht werden (Artikel 17), dass die Verarbeitung ihrer Daten eingeschränkt wird (Artikel 18) und dass sie oder ein anderer Verantwortlicher ihre Daten in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format erhalten (Artikel 20). Eine uns einmal erteilte Einwilligung zur Speicherung von Daten kann uns gegenüber jederzeit widerrufen werden (Artikel 7 Abs. 3); in diesem Fall werden die betreffenden Daten gelöscht.

Wer von einem oder mehreren der vorgenannten Rechte Gebrauch machen möchte, schreibe uns bitte an die Mailadresse [ahd@hoehererdienst.de](mailto:ahd@hoehererdienst.de). Beschwerden sind an eine Aufsichtsbehörde zu richten. Zuständig ist die Aufsichtsbehörde ihres gewöhnlichen Aufenthaltsortes oder die Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Nordrhein-Westfalen, Kavalleriestr. 2-4, 40213 Düsseldorf, Tel.: (0211) 38424-0, Fax: (0211) 38424-10, E-Mail: [poststelle@ldi.nrw.de](mailto:poststelle@ldi.nrw.de).

**Sollte an einem weiteren Bezug des Newsletters kein Interesse bestehen,  
geben Sie uns bitte per Mail Bescheid – Vielen Dank!**