



Bonn, August 2016

---

**AhD Newsletter Nr.: 3/2016**

---

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 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.

---

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

Die Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst in Bund und Ländern haben am 29. April 2016 zu folgendem Ergebnis geführt:

**Lineare Erhöhung der Tabellenentgelte ab 01.03.2016 um 2,4 %,  
weitere lineare Erhöhung zum 01.02.2017 um 2,35 %,  
Erhöhung der Auszubildendenentgelte ab 01.03.2016 um 35 €,  
Erhöhung der Auszubildendenentgelte zum 01.02.2017 um weitere 30 €,  
Einheitlicher Jahresurlaub für Auszubildende 29 Tage,  
Verlängerung der Altersteilzeit um zwei Jahre,  
Laufzeit des Tarifvertrags zwei Jahre (bis 28.02.2018).**

Für die AhD ist dieses Verhandlungsergebnis, auch wenn es für die Beamten naturgemäß nicht unmittelbar gilt, gleichwohl von großem Interesse, weil sich auf der Grundlage des Tarifabschlusses anschließend die Frage stellt, wie der Bund das Tarifergebnis auf den Bereich seiner Beamten, Richter, Soldaten und Versorgungsempfänger übertragen will. Politisch ist von zuständiger Seite hierzu bereits unmittelbar nach dem Tarifabschluss zu vernehmen gewesen, dass der Bund das Tarifergebnis inhalts- und zeitgleich auf seine Beamten, Richter, Soldaten und Versorgungsempfänger übertragen wird.

Inzwischen ist der dafür erforderliche Gesetzentwurf erstellt; das Bundeskabinett hat ihn am 13. Juli 2016 beschlossen. Anschließend beginnt das eigentliche Gesetzgebungsverfahren, das zwar einige Zeit in Anspruch nehmen wird, aber voraussichtlich zügig durchgeführt und abgeschlossen werden kann.

Von Bedeutung ist noch ein weiteres Gesetzgebungsverfahren. In der Sache geht es dabei um die Verlängerung der Geltungsdauer des Versorgungsrücklagegesetzes. Das Gesetz in der geltenden Fassung läuft zum Jahresende 2017 aus. Politisch hat sich nun

die Frage gestellt, ob und ggfs. zu welchen Bedingungen die Geltungsdauer des Gesetzes verlängert werden soll. Nachdem ursprünglich an eine inhaltsgleiche Verlängerung um 15 Jahre, also bis zum Jahresende 2032 gedacht war, hat man die Überlegungen hierzu inzwischen modifiziert. Der neue Entwurf, der gemeinsam mit dem Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2016 am 13. Juli 2016 vom Bundeskabinett beschlossen worden ist, sieht zum einen nur eine Verlängerung bis zum Ende des Jahres 2024 vor; zum anderen ist beabsichtigt, die Versorgungsrücklage pro Erhöhungsrunde nur einmal zu erheben und nicht für jeden Erhöhungsschritt gesondert. Das bedeutet, dass bei einer Besoldungsanpassungsrunde, die in zwei getrennten Schritten erfolgt, künftig nicht – wie bisher – zweimal die Versorgungsrücklage von 0,2 % abgezogen wird, sondern nur einmal, was die Belastung insgesamt etwa halbiert. Im Vorgriff auf diese beabsichtigte Gesetzesänderung wird im Rahmen der Besoldungsanpassungsrunde 2016/17 nur die Teilerhöhung für 2016 mit der Versorgungsrücklage belastet, die Teilerhöhung für 2017 hingegen nicht.

Eine interessante, zugleich aber besorgniserregende Information gibt es aus dem politischen Raum. Dem Vernehmen nach gibt es in der SPD Überlegungen, den Versorgungshöchstsatz von derzeit 71,75 % abzusenken. Einzelheiten sind noch nicht bekannt. So gibt es noch keine Festlegung auf den genauen Umfang der geplanten Absenkung. Auch der Zeitpunkt, zu dem die Absenkung wirksam werden soll, ist noch offen. Der politische Wille, den Versorgungshöchstsatz zu verändern, besteht aber. Diese Nachricht erscheint aus der Sicht der AfD außerordentlich bedenklich. Man muss zwar erst einmal abwarten, was genau beabsichtigt ist. Unklar ist auch, ob ein solches Vorhaben noch in der laufenden Legislaturperiode realisiert werden soll.

Zur Situation in den **Ländern** ist aktuell Folgendes von Interesse:

In **Baden-Württemberg** ist am 13. März 2016 ein neuer Landtag gewählt worden. Eine Fortsetzung der bisherigen Regierungskoalition aus GRÜNEN und SPD war wegen des Wahlergebnisses nicht möglich; beide Parteien zusammen haben im neuen Landtag keine Mehrheit mehr. Daher haben sich GRÜNE und CDU zu einer neuen Koalition zusammengeschlossen. Das für die Besoldung zuständige Finanzministerium, das bisher von dem SPD-Politiker Nils Schmid geleitet wurde, ist mit der GRÜNEN-Politikerin Edith Sitzmann besetzt worden. Schwerpunkte von Änderungen im Recht des öffentlichen Dienstes sollen nach dem Koalitionsvertrag vorwiegend Bereiche der Frauenförderung (Beförderungen; Übernahme von Leitungsfunktionen) und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein. Außerdem soll eine Attraktivitätsoffensive für Nachwuchskräfte in den öffentlichen Verwaltungen gestartet werden.

Positiv zu bewerten ist der Umstand, dass die Absenkung der Eingangsbesoldung im gehobenen und im höheren Dienst bis zum Jahr 2022 schrittweise aufgehoben werden soll. Da die AfD sich unlängst mit Nachdruck für diese Rückgängigmachung eingesetzt hatte, ist davon auszugehen, dass dieser Einsatz zumindest mitursächlich für die jetzt artikulierte politische Absicht ist.

Zur gegenwärtigen Besoldungssituation in Baden-Württemberg ist anzumerken, dass es für das Jahr 2016 zunächst weiterhin bei den Regelungen bleibt, die der bisherige Landtag auf der Basis des Tarifergebnisses vom Frühjahr 2015 getroffen hatte. Das bedeutet,

dass die Angehörigen der niedrigeren Besoldungsgruppen bis einschließlich A 9 ihre diesjährigen Besoldungserhöhungen – nominell in gleicher Höhe wie die Tarifbeschäftigten – zum 1. März erhalten haben. Für die Angehörigen der Besoldungsgruppen A 10 bis A 12 ist eine um vier Monate verzögerte Bezügeanpassung, also zum 1. Juli 2016, vorgesehen. Für den höheren Dienst (Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 und die übrigen Besoldungsordnungen) wird die Bezügeanpassung erst zum 1. November 2016 in Kraft treten. Für den höheren Dienst bedeutet das auch für das Jahr 2016 eine Verzögerung um immerhin acht Monate gegenüber der Tarifierhöhung.

Besorgniserregend sind aktuelle Informationen aus Baden-Württemberg, wonach die neue Landesregierung den Versorgungshöchstsatz von 71,75 % absenken will. Einzelheiten sind noch nicht bekannt. Dem Vernehmen nach geht der Wunsch von den GRÜNEN aus. Dass sich die CDU als Koalitionspartner dem ernstlich widersetzen wird, erscheint eher unwahrscheinlich.

Im **Freistaat Bayern** sind die Bezüge der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger zum 1. März 2016 um 2,3 % erhöht worden (2. Stufe der Umsetzung des Tarifergebnisses 2015). Für die jetzige Besoldungsanpassung gilt auch der für den Tarifbereich vereinbarte Mindestbetrag von 75,00 €.

Gleichzeitig mit der letztjährigen Besoldungsanpassung sind alle Stellenzulagen, die bisher eingefroren waren und daher an linearen Erhöhungen nicht teilgenommen haben, dynamisiert worden. Das gilt auch für die sog. Ministerialzulage, die seit 1975 nicht mehr erhöht worden war. All diese Zulagen sind jetzt zum 1. März 2016 um 2,3 % erhöht worden.

Nachdem im Land **Berlin** im vergangenen Jahr politisch entschieden wurde, das bisher im Verhältnis zum Bund und zu den übrigen Ländern ausgesprochen ungünstige Besoldungs- und Versorgungsniveau schrittweise an den Durchschnitt aller Länder anzugleichen, sind Besoldung und Versorgung zum 1. August 2015 zunächst um 3 % angehoben worden. Inzwischen ist die Frage künftiger Besoldungsanpassungen politisch dahin entschieden worden, in den Jahren 2016 und 2017 Besoldungs- und Versorgungsanpassungen vorzunehmen, die jeweils um 0,5 % über der Tarifierhöhung (abzüglich 0,2 % für die Versorgungsrücklage) liegen. Es ist daher davon auszugehen, dass im Jahr 2016 nun so verfahren wird. Das bedeutet, dass für das Jahr 2016 mit einer Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge um 2,6 % (Tarifergebnis 2,3 % abzüglich 0,2 % Versorgungsrücklage zuzüglich 0,5 %) zu rechnen ist.

Da im Land Berlin am 18. September 2016 die nächste Wahl zum Abgeordnetenhaus stattfindet, ist mit bedeutsamen Maßnahmen in den Bereichen Beamtenrecht, Besoldungsrecht und Versorgungsrecht in der verbleibenden kurzen Zeit nicht mehr zu rechnen. Auch die Anhebung der Altersgrenze, die in Berlin noch immer unverändert ist, wird in der zu Ende gehenden Wahlperiode des Abgeordnetenhauses nicht mehr vorgenommen.

Im **Land Brandenburg** erfolgt die Besoldungs- und Versorgungsanpassung 2016 in der Weise, dass die Bezüge zum 1. Juli 2016 um 2,1 % (2,3 % abzüglich 0,2 % Versorgungsrücklage), mindestens jedoch um 75,00 € erhöht worden sind.

In der Freien Hansestadt **Bremen** ist ein vollständig neues Landesbesoldungsgesetz in Vorbereitung, das das bisher noch als Landesrecht fortgeltende Bundesbesoldungsgesetz (Stand: 2006) mit zahlreichen landesrechtlichen Folgeänderungen endgültig ablösen wird. Der entsprechende Gesetzentwurf befindet sich im Gesetzgebungsverfahren. Inhaltlich ist von Interesse, dass bei dieser Gelegenheit die Besoldung für Teildienstfähige neu geregelt wird. Vorgesehen ist, dass dieser Personenkreis künftig eine Besoldung erhält, bei der zusätzlich zu dem der anteiligen Arbeitszeit entsprechenden Prozentsatz die Hälfte des Differenzbetrages zur vollen Besoldung gezahlt wird.

Beim Thema Besoldungsanpassung bleibt es bei der politischen Festlegung aus der Koalitionsvereinbarung des vergangenen Jahres. Danach soll nach Abschluss der jeweiligen Tarifverhandlungen die Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger stets in der Weise erfolgen, dass das Tarifergebnis mit dem betreffenden Steigerungssatz unverändert übernommen wird, der Zeitpunkt des Inkrafttretens unter Umständen aber ein paar Monate hinausgeschoben wird. Diese Regelung wird ab 2017 Anwendung finden. Für das Jahr 2016 hat man die Bezüge der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger in Bremen in gleichem Umfang erhöht wie die Entgelte der Tarifbeschäftigten. Allerdings tritt die diesjährige Erhöhung – ebenso wie auch 2015 - vier Monate später in Kraft als für die Tarifbeschäftigten, allerdings für alle Laufbahnen einheitlich. Das bedeutet, dass die Bezüge für Beamte, Richter und Versorgungsempfänger im Jahre 2016 zum 1. Juli um 2,3 %, mindestens aber um 75,00 €, erhöht worden sind.

Die neue politische Linie, den jeweiligen Tarifabschluss stets inhaltsgleich, aber mit zeitlicher Verzögerung auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger zu übertragen, ist im Grundsatz zu begrüßen, weil damit Modalitäten der Besoldungsanpassung wie im Jahr 2013 (doppelte Nullrunde für den höheren Dienst) wohl ausgeschlossen sind; die im Verhältnis zu den Tarifbeschäftigten verzögerte Inkraftsetzung bedeutet aber eine generelle Benachteiligung der Beamtenschaft, für die es sachliche Gründe nicht gibt. Bezogen auf das jeweilige Kalenderjahr führt eine solche verzögerte Besoldungsanpassung zu einer messbaren Benachteiligung zu Lasten der Beamten.

In der Freien und Hansestadt **Hamburg** ist zum 1. März 2016 die zweite Stufe der Besoldungserhöhung infolge der Tarifierhöhung vom Frühjahr 2015 wirksam geworden. Zu diesem Zeitpunkt sind Besoldung und Versorgung um 2,1 % (2,3 % abzüglich 0,2 % Versorgungsrücklage), mindestens um 75,00 €, erhöht worden. In diesem Jahr stehen weitere Entscheidungen zur Besoldungsanpassung daher nicht an.

Im Übrigen hat Hamburg in dem Verfahren zum Streikverbot von Beamten, das gegenwärtig beim Bundesverfassungsgericht anhängig ist und für das in nächster Zeit ein Termin zur mündlichen Verhandlung erwartet wird, eine Stellungnahme abgegeben. Danach darf das Streikverbot für alle Beamten nicht eingeschränkt werden und auch für Beamte, die nicht mit hoheitlichen Aufgaben betraut sind, nicht aufgelockert werden.

Nachdem in **Hessen** im Anschluss an die Tarifverhandlungen vom Frühjahr 2015 zunächst nicht recht klar war, ob es dort nach der Tarifierhöhung 2015 eine Besoldungsanpassung geben werde, ist es für das Jahr 2015 bei der im Koalitionsvertrag zwischen CDU und GRÜNEN vorgesehenen „Nullrunde“ geblieben. Auch auf der Grundlage des Urteils des Bundesverfassungsgerichts vom 5. Mai 2015 hat man in Hessen

keinen Anlass gesehen, von dieser politischen Absicht abzuweichen. Nach dem Koalitionsvertrag soll für die kommenden Jahre eine gesetzliche Regelung getroffen werden, die – unabhängig vom jeweiligen Tarifergebnis – für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger eine Anpassung von jeweils nur 1 % vorsieht. Entsprechend wird für das Jahr 2016 verfahren.

In **Mecklenburg-Vorpommern** hat man sich schon im vergangenen Jahr entschlossen, Regelungen zur Besoldungsanpassung zu treffen, die bis ins Jahr 2017 reichen. Diese Regelungen sehen vor, dass die nächste Besoldungsanpassung zum 1. September 2016 erfolgt, und zwar um 2,0 %, mindestens um 65,00 €. Danach wird die Besoldung zum 1. Juni 2017 erneut angehoben, und zwar um 1,75 %. Die Tarifrunde, die im Frühjahr 2017 ansteht, wird daher keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Beamtenbesoldung desselben Jahres haben. Weiterer gesetzgeberischer Handlungsbedarf für diesen Bereich wird dann erst wieder im Jahr 2018 entstehen. Im Übrigen wird am 4. September 2016 in Mecklenburg-Vorpommern ein neuer Landtag gewählt. Mit neuen Gesetzgebungsverfahren in der zu Ende gehenden Wahlperiode ist daher nicht mehr zu rechnen.

In **Niedersachsen** hat sich in der Frage der Besoldungs- und Versorgungsanpassung nichts Neues ergeben. Man hat das Ergebnis der Tarifverhandlungen 2015 nicht abgewartet, sondern die Besoldungs- und Versorgungsanpassung bereits vorab geregelt. Das entsprechende Gesetz sieht für das Jahr 2016 vor, dass die Besoldungs- und Versorgungsbezüge zum 1. Juni 2016 um 2,0 % erhöht worden sind. Damit ist das Problem der Besoldung und Versorgung in Niedersachsen für das Jahr 2016 geregelt. Weiterer Handlungsbedarf entsteht erst wieder im kommenden Jahr.

Die Arbeiten zur Schaffung eigenständiger landesgesetzlicher Vorschriften für den Bereich des Beamtenrechts, des Besoldungsrechts, des Beamtenversorgungsrechts und weiterer beamtenrechtlicher Teilgebiete, in denen bisher das Bundesrecht in der Fassung von 2006 noch immer als Landesrecht fortgalt, dauern an. So stehen gegenwärtig ein eigenständiges Landesbesoldungsgesetz und ein Landesbeamtenversorgungsgesetz an. Substantielle Änderungen im Verhältnis zum Bundesrecht sind aber nicht beabsichtigt. Mit dem neuen Landesbesoldungsgesetz werden für den Bereich der A-Besoldung aber nun auch in Niedersachsen die Erfahrungsstufen eingeführt.

Im Land **Nordrhein-Westfalen** sieht das Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz für das Jahr 2016 vor, dass die Bezüge zum 1. August, gegenüber der Tarifierhöhung also um fünf Monate zeitverzögert, um 2,1 % (2,3 % abzüglich 0,2 % Versorgungsrücklage) erhöht werden. Als Mindestbetrag erhalten auch die Beamten den für die Tarifbeschäftigten vorgesehenen Mindestbetrag von 75 €.

Die politischen Vorüberlegungen für die Besoldungsanpassungsrunde 2017/2018, nach der der Tarifabschluss 2017 – wohl mit Blick auf die dann anstehende Landtagswahl – inhaltsgleich, aber um einige Monate zeitverzögert, auf den Bereich der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger übertragen werden soll, sind weiterhin aktuell. Diese Linie entspricht derjenigen, an der man sich auch in Bremen orientieren wolle.

In einem umfassenden Dienstrechtsmodernisierungsgesetz, das sich jetzt im Gesetzgebungsverfahren befindet und zum 1. Januar 2017 in Kraft treten soll, soll u.a. die Besoldungstabelle neu gefasst werden. Die bisherige Sonderzahlung, die als Weihnachts-

geld jeweils mit den Dezemberbezügen ausgezahlt wurde, soll in die Tabelle eingearbeitet und dann jeden Monat anteilig ausgezahlt werden. In diesem Punkt ist aber eine für den höheren Dienst nachhaltig ungünstige Regelung vorgesehen. Die jährliche Sonderzahlung, die ursprünglich mal für alle Laufbahnen einheitlich ein volles Monatsgehalt betrug, wird gegenwärtig – gestaffelt nach Laufbahnen – in unterschiedlichen Prozentsätzen gewährt (einfacher und mittlerer Dienst 60 %, gehobener Dienst 45 %, höherer Dienst 30 %). Mit diesen Prozentsätzen soll die Sonderzahlung jetzt in die Tabelle eingearbeitet werden. Dadurch werden die unterschiedlichen Prozentsätze auf Dauer festgeschrieben. Eine strukturelle Veränderung der Besoldungstabelle zu Lasten des höheren Dienstes ist die Folge; die Besoldungsabstände zwischen Ämtern unterschiedlicher Laufbahnen werden auf diese Weise spürbar verringert.

Im Land **Rheinland-Pfalz** hat am 13. März 2016 eine Landtagswahl stattgefunden. Die bisherige Landesregierung aus SPD und GRÜNEN hat im neuen Landtag keine Mehrheit mehr. Inzwischen ist eine Landesregierung im Amt, die sich auf eine Koalition aus SPD, FDP und GRÜNEN stützen kann. Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass die Attraktivität des öffentlichen Dienstes erhalten und verbessert werden soll. Dazu gehört auch eine angemessene Bezahlung. Die Ergebnisse der Tarifverhandlungen, die Inflation und die Löhne sind der grundsätzliche Maßstab der Entwicklung der Besoldung und Versorgung. Im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten wird daher angestrebt, die Tarifabschlüsse der Tarifgemeinschaft der Länder für die Beschäftigten des Landes auch für die Beamten und Versorgungsempfänger zu übernehmen. Die Ministerialzulage erscheint der Landesregierung nicht mehr zeitgemäß. Sie soll daher über einen Zeitraum von zwei Jahren vollständig abgeschafft werden.

Die gesetzliche Regelung, nach der die Bezüge für Beamte, Richter und Versorgungsempfänger bis einschließlich 2016 jährlich um nur 1,0 % erhöht werden sollten, hat das Land noch im vergangenen Jahr aufgehoben. Die Dienst- und Versorgungsbezüge für die Jahre 2015 und 2016 sind entsprechend dem Tarifabschluss vom Frühjahr 2015 inhaltlich und zeitgleich erhöht worden. Damit ist die bisher geltende 1 %-Regelung erledigt. Die für das Jahr 2016 vorgesehene Erhöhung ist zum 1. März 2016 wirksam geworden. Bei der nächsten Tarifrunde, die im Frühjahr 2017 ansteht, ist die Besoldungssituation für Beamte, Richter und Versorgungsempfänger im Land Rheinland-Pfalz politisch neu zu bewerten. Wie diese Bewertung im Lichte der neuen Regierungskoalition ausfällt, bleibt abzuwarten. Eine Rückkehr zur 1%-Regelung ist zwar unwahrscheinlich, eine Wiederholung der 2015 getroffenen Regelung aber auch nicht sicher.

Nachdem die Bezüge im **Saarland** im Jahr 2015 um 1,9 % (2,1 % abzüglich 0,2 % Versorgungsrücklage) angehoben worden sind, wird es im Jahr 2016 Besoldungserhöhungen um 2,1 % (2,3 % abzüglich 0,2 % Versorgungsrücklage) geben, und zwar für die Besoldungsgruppen A 2 bis A 9 zum 1. Juli 2016, für die Besoldungsgruppen A 10 bis A 13 zum 1. September 2016 und für die Besoldungsgruppen A 14 und höher sowie für die anderen Besoldungsordnungen zum 1. November 2016.

Der Freistaat **Sachsen** hat seine Entscheidung, den Tarifabschluss inhaltlich und zeitlich ohne Abstriche auf den Bereich der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger zu übertragen, auch in diesem Jahr zeitgerecht umgesetzt. Das bedeutet, dass die Bezüge im Jahr 2016 einheitlich zum 1. März 2016 um weitere 2,3 %, mindestens um 75,00 €, erhöht wurden.

Im Übrigen hat das Bundesverfassungsgericht mit Beschlüssen vom 7. Oktober 2015 insgesamt elf Verfassungsbeschwerden gegen Vorschriften des Sächsischen Besoldungsgesetzes nicht zur Entscheidung angenommen. In der Sache ging es um die Einführung von Erfahrungsstufen anstelle der früheren Dienstaltersstufen und die Überleitung vom alten zum neuen Recht. Die Verfassungsbeschwerden richteten sich dagegen, dass die Neuregelung rückwirkend in Kraft getreten ist und die Überleitungsregelung eine Besitzstandswahrung vorsieht. Beides ist nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.

Auch in **Sachsen-Anhalt** ist am 13. März 2016 ein neuer Landtag gewählt worden; hier hat die bisherige Regierungskoalition aus CDU und SPD ihre parlamentarische Mehrheit ebenso verloren wie die bisherigen Koalitionen in Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz. Die neue Landesregierung wird aus einer Koalition von CDU, SPD und GRÜNEN getragen. Um die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in Sachsen-Anhalt dauerhaft sicherzustellen, will man den öffentlichen Dienst schrittweise attraktiver ausgestalten. Im Einzelnen ist vorgesehen:

1. Die Beamtenbesoldung wird noch im Jahr 2016 im Haushaltsvollzug entsprechend der aktuellen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation angepasst.
2. Die Kostendämpfungspauschale für die Beihilfe und die Heilfürsorge wird zum 01.01.2017 ersatzlos gestrichen.
3. Als Jahressonderzuwendung (d.h. Weihnachtsgeld) wird ab dem Jahr 2017 eine Pauschale gezahlt, und zwar bis Besoldungsgruppe A 8 in Höhe von 600,00 €, ab Besoldungsgruppe A 9 in Höhe von 400,00 € sowie für Anwärter und Versorgungsempfänger in Höhe von 200,00 €.
4. Die Tarifabschlüsse der öffentlich Beschäftigten werden künftig ohne zeitliche Verschiebung besoldungsrechtlich umgesetzt.

Während die Streichung der Kostendämpfungspauschale positiv zu bewerten ist, kann die AfD mit den beabsichtigten Neuregelungen zur Jahressonderzuwendung keineswegs zufrieden sein. Dass für alle Ämter ab Besoldungsgruppe A 9 aufwärts einheitlich nur 400,00 € jährlich gezahlt werden sollen, widerspricht dem Alimentsprinzip. Die Regelung für Versorgungsempfänger ist gänzlich inakzeptabel.

Ob die Schaffung eines eigenständigen Landesbeamtenversorgungsgesetzes zur Ablösung des bisher noch fortgeltenden Bundesrechts einschließlich der Anhebung der Altersgrenze von 65 auf 67 Jahre in der allgemeinen Verwaltung bzw. von 60 auf 62 Jahre im Vollzugsdienst, die ursprünglich noch in der alten Wahlperiode des Landtags abgeschlossen werden sollte, nun in der neuen Wahlperiode erfolgen wird, ist dem Koalitionsvertrag nicht zu entnehmen.

Bei der Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Jahre 2015 und 2016 ist es dabei geblieben, dass das Tarifergebnis vom März 2015 im Jahr 2016 mit der Maßgabe auf den Bereich der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger übertragen wurde, dass die diesjährige Erhöhung zum 1. Juni in Kraft getreten ist.

Aus **Schleswig-Holstein** ist zu berichten, dass die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger im Jahr 2016 eine Bezügeanpassung von 2,1 %, mindestens aber 75,00 €,

erhalten. Diese Erhöhung ist allerdings erst zum 1. Mai in Kraft getreten. Damit wurde die Besoldungserhöhung gegenüber der Tarifierhöhung um zwei Monate zeitversetzt wirksam.

Im Freistaat **Thüringen** wird bei der diesjährigen Besoldungsanpassung das Tarifiergebnis von 2015 mit der Maßgabe auf den Bereich der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger übertragen, dass der auf 2016 entfallende Steigerungssatz von 2,3 % um 0,2 % Versorgungsrücklage gekürzt wird, die Erhöhung aber erst zum 1. September 2016 in Kraft tritt.

## **Neueste Rechtsprechung**

### **Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 25. November 2015 2 BvR 1461/15**

Leitsätze:

Aus der Verfahrensabhängigkeit des sich aus Art. 33 Abs. 2 GG ergebenden Anspruchs eines Beförderungsbewerbers ergeben sich auch Vorwirkungen für das Verwaltungsverfahren. Das dem gerichtlichen Rechtsschutzverfahren vorgelagerte Verwaltungsverfahren darf nicht so ausgestaltet sein, dass es den gerichtlichen Rechtsschutz vereitelt oder unzumutbar erschwert.

Zur Sicherung des Gebots effektiven Rechtsschutzes folgt aus Art. 33 Abs. 2 GG in Verbindung mit Art. 19 Abs. 4 GG auch die Verpflichtung, die wesentlichen Auswählerwägungen schriftlich niederzulegen.

Anmerkung:

Mit dieser Entscheidung hat die 1. Kammer des Zweiten Senats des Bundesverfassungsgerichts zwei Beschlüsse des Hessischen Verwaltungsgerichts aufgehoben, mit denen dieser Eilrechtsschutzanträge einer Bewerberin auf die Stelle einer Vorsitzenden Richterin am Bundessozialgericht abgelehnt hatte. Bei der Besetzung von öffentlichen Ämtern sind die wesentlichen Auswählerwägungen schriftlich niederzulegen. Dies folgt aus Art. 33 Abs. 2 GG in Verbindung mit Art. 19 Abs. 4 GG. An einer solchen schriftlichen Dokumentation fehlt es bei der Entscheidung der zuständigen Bundesministerin.

Aus der Verfahrensabhängigkeit des sich aus Art. 33 Abs. 2 GG ergebenden Anspruchs eines Beförderungsbewerbers ergeben sich auch Vorwirkungen für das Verwaltungsverfahren. Dieses darf den gerichtlichen Rechtsschutz nicht vereiteln oder unzumutbar erschweren. Daher müssen die wesentlichen Auswählerwägungen schriftlich niedergelegt werden. Dadurch wird der unterlegene Mitbewerber in die Lage versetzt, sachgerecht darüber befinden zu können, ob er die Entscheidung des Dienstherrn hinnehmen oder gerichtlichen Eilrechtsschutz in Anspruch nehmen will. Erst die Dokumentation der maßgeblichen Erwägungen eröffnet auch dem Gericht die Möglichkeit, die angegriffene Entscheidung eigenständig nachzuvollziehen.



**Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 19. November 2015**  
**2 A 6/13**

Leitsätze:

1. Ein Beamter hat keinen Anspruch auf Übertragung eines bestimmten Dienstpostens. Für eine dahingehende Klage im Rahmen einer „Umsetzungskonkurrenz“ fehlt regelmäßig bereits die Klagebefugnis.
2. Die ämtergleiche Besetzung eines Dienstpostens unterliegt nicht den Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG. Es besteht daher kein aus dieser Norm folgender Bewerbungsverfahrensanspruch.

**Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 28. Oktober 2015**  
**2 C 15/15**

Leitsatz:

Ein Beamter, dem Altersteilzeit im Blockmodell bewilligt und dem in der Arbeitsphase wegen der Wahrnehmung einer herausgehobenen Funktion die Zulage nach § 45 BBesG anteilig gewährt worden ist, hat auch in der Freistellungsphase einen Anspruch auf anteilige Zahlung dieser Zulage.

**Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 17. September 2015**  
**2 A 9/14**

Leitsätze:

1. Bei der Entscheidung über das Vorliegen eines Sicherheitsrisikos gemäß §§ 5 und 14 Abs. 3 SÜG steht der zuständigen Stelle ein gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbarer Beurteilungsspielraum zu (Änderung der Rechtsprechung des Senats).
2. Die zuständige Stelle ist bei einer Sicherheitsüberprüfung weder zu einer Anhörung eines Bewerbers bei einem Nachrichtendienst des Bundes (§ 6 Abs. 1 SÜG) noch zu einer Begründung des Ergebnisses der Sicherheitsüberprüfung verpflichtet.

**Beschluss des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs vom 21. Juli 2015**  
**1 B 460/15**

Leitsätze:

Hat sich der Dienstherr entschieden, einen Dienstposten sowohl für Beförderungs- als auch für Versetzungs- und Umsetzungsbewerber auszuschreiben, so legt er sich damit auf ein Auswahlverfahren fest, aus dem sich auch für einen Versetzungsbewerber ein Bewerbungsverfahrensanspruch ergibt.

Ein Anordnungsgrund für eine Einbeziehung in das Auswahlverfahren ist in gleicher Weise wie bei bereits getroffener Auswahlentscheidung zur Sicherung des Bewerbungsverfahrensanspruchs gegeben.

Ein dem unterlegenen oder vom Auswahlverfahren zu Unrecht ausgeschlossenen Bewerber entstehender Nachteil kann auch die vom ausgewählten Konkurrenten auf dem angestrebten Dienstposten während der Dauer des Hauptsacheverfahrens gesammelte Erfahrung und die dort gezeigte Leistung sein, die sich in einer nach dem Hauptsacheverfahren evtl. neu einzuholenden Beurteilung in einem neu durchzuführenden Auswahlverfahren niederschlagen können.

Die gerichtlich nur beschränkt überprüfbare Organisationsentscheidung des Dienstherrn, das Auswahlverfahren behördenübergreifend auf bestimmte örtliche Dienststellen zu beschränken, bedarf der Darlegung nachvollziehbarer sachlicher Gründe.

### **Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 10. Dezember 2015 2 C 28/13**

Leitsatz:

Erhält ein Beamter eine Zulage nach § 46 Abs. 1 BBesG wegen der Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben, so beginnt die 18-Monatsfrist bei einem Wechsel des Dienstpostens nicht erneut zu laufen, wenn der Beamte auch auf dem neuen Dienstposten dem höheren Statusamt zuzuordnende Aufgaben wahrnimmt.

### **Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 19. November 2015 2 C 22/14**

Leitsatz:

Beamte mit berücksichtigungsfähigen Vordienstzeiten sollen bei der Altersversorgung „Nur-Beamten“ gleichgestellt, aber auch nicht bessergestellt werden. Nicht dem Gesetzeszweck entsprechend ist deshalb eine Besserstellung durch die Berücksichtigung von Vordienstzeiten als ruhegehaltfähig, wenn dies Tätigkeiten betrifft, aus denen der Beamte einen Anspruch auf Altersversorgung erworben hat, der nicht im Rahmen des § 55 Abs. 8 BeamtVG zu einem entsprechenden Ruhen des Versorgungsanspruchs als Beamter führt.

### **Urteil des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg vom 21. Januar 2016-07-05 4 S 1082/14**

Leitsätze:

1. Der Dienstherr kann die gesundheitliche Eignung eines aktuell dienstfähigen Bewerbers für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nur verneinen, wenn tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme rechtfertigen, dass mit

überwiegender Wahrscheinlichkeit vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze Dienstunfähigkeit eintreten wird.

2. Hat der Dienstherr nach Ablauf der regulären Probezeit alle zugängliche Beweisquellen ausgeschöpft und verbleiben dennoch Zweifel an der gesundheitlichen Eignung des Beamten, so geht dieses „non liquet“ zu Lasten des Dienstherrn. Haben die Ermittlungen hingegen noch kein eindeutiges Ergebnis erbracht und sind noch nicht alle Beweisquellen ausgeschöpft, ist der Dienstherr nicht verpflichtet, von einer Bewährung des Beamten in gesundheitlicher Hinsicht auszugehen, sondern gehalten, die verbleibenden Ermittlungsmöglichkeiten zu nutzen und für diese Zwecke die Probezeit zu verlängern.

## AhD-Forum 2016

Am 12. Juli 2016 hat die AhD ihr diesjähriges AhD-Forum veranstaltet. Zur Erörterung auf diesem Forum hatte die AhD das Thema

### **Die Frauenförderung im öffentlichen Dienst - Anspruch und Wirklichkeit -**

ausgesucht. Das Forum, das erfreulich gut besucht war, fand – wie im Vorjahr – in der Vertretung des Freistaats Bayern beim Bund in Berlin statt.

Zu Beginn der Veranstaltung hat Frau **Cornelia Rogall-Grothe**, bis Juli 2015 Staatssekretärin im Bundesministerium des Innern, einen Einführungsvortrag gehalten, in dem sie die Bedeutung der Frauenförderung für den öffentlichen Dienst aus rechtlicher und politischer Sicht darstellte und sodann erläuterte, was inzwischen erreicht wurde und in welchen Bereichen noch Handlungsbedarf besteht.

Frau **Rogall-Grothe** begann ihre Ausführungen mit der Feststellung, dass im Grundgesetz, in den Beamtengesetzen und auch in den Tarifverträgen nicht nach Geschlecht unterschieden werde. Für den Zugang zum öffentlichen Dienst sowie für alle weiteren dienstrechtlichen Entscheidungen komme es nach Art. 33 Abs. 2 GG allein auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung an. Darüber hinaus sehe Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG vor, dass der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken solle.

In der Generation, der sie angehöre, seien verheiratete Frauen eher nicht berufstätig gewesen. Spätestens nach der Geburt von Kindern hätten sie ihre Tätigkeit in der Regel aufgegeben. Frauen, die gleichwohl im öffentlichen Dienst tätig gewesen seien, hätten zumeist in Bereichen gearbeitet, die dem typischen Rollenbild der Frau entsprochen hätten, z.B. als Erzieherinnen, Sekretärinnen oder Lehrerinnen. Das sei darin begründet gewesen, dass Frauen dort am ehesten Familie und Beruf miteinander in Einklang bringen konnten. Was den höheren Dienst anbelangt, hätten Frauen zumeist keine entsprechenden Berufsabschlüsse gehabt.

Erst nach und nach hätten sich die Verhältnisse geändert. Die immer bessere Ausbildung von Frauen und die Änderung der gesellschaftlichen Vorstellungen hätten zu einem

allmählichen Umdenken und damit zu einer Änderung der tatsächlichen und der rechtlichen Verhältnisse geführt. So habe sich die Frauenförderung zu einer Querschnittsaufgabe zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf ganz verschiedenen Ebenen entwickelt. Dementsprechend hätten sich die Rollen- und die Leibbilder in den letzten Jahren deutlich verändert.

Heute sei selbstverständlich, dass Männer und Frauen berufstätig sind und sein wollen. Die meisten Paare mit kleinen Kindern wünschten sich heute eine partnerschaftliche Arbeitsteilung mit gleichen Chancen, für die Kinder da zu sein. Auch in der beruflichen Qualifikation gebe es gravierende Unterschiede zwischen Männern und Frauen nicht mehr. Im Vordergrund stünden nicht nur das berufliche Fortkommen und die Erzielung eines hohen Einkommens. Es gehe verstärkt um die Möglichkeit, privaten Interessen genügend Raum zu lassen.

Auf diese veränderten Ansprüche habe die Politik schrittweise mit Gesetzen reagiert. Grundpfeiler dieser Entwicklung seien die Elternzeit und das Elterngeld sowie die familienbedingte Teilzeit. Nach einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung sei der geschlechtsspezifische Unterschied in Hausarbeit und Kinderbetreuung zwar zurückgegangen, aber dennoch verbrächten Frauen bei gleicher Berufstätigkeit deutlich mehr Zeit für Hausarbeit und Kinderbetreuung als der männliche Partner.

Umstritten sei lange die Frage gewesen, ob Führungspositionen auch im Rahmen einer Teilzeittätigkeit wahrgenommen werden könnten. Noch 1990 habe es im Bundesministerium des Innern ein Rechtsgutachten gegeben, wonach die Wahrnehmung von Führungsaufgaben in Teilzeit rechtlich nicht möglich sei. Diese Auffassung hätte sich erst durch eine entsprechende anders lautende Entscheidung des Bundesministers des Innern Dr. Schäuble (2005 bis 2009) geändert.

Trotz aller Möglichkeiten mache auch heute nur ein eher geringer Anteil der männlichen Beschäftigten von Teilzeitangeboten Gebrauch, im BMI beispielsweise nur 1,3 % gegenüber 26 % der Frauen. Während sich der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Frauen in den letzten zehn Jahren fast verdoppelt habe, habe sich der Anteil bei den Männern nicht signifikant verändert. Es gebe ein Dilemma: Frauen wollten berufstätig, gleichzeitig aber perfekte Mütter sein. Die Väter wollten gleichberechtigte Partner und tolle Väter sein, fühlten sich aber nach wie vor der Rolle als Ernährer verpflichtet.

Auch die Arbeitswelt habe sich erheblich verändert. Neben Beurlaubung und Teilzeit gebe es nun auch weitere Möglichkeiten zur besseren Gestaltung der Arbeitszeit: Telearbeit und mobiles Arbeiten. Das bedeute, eine Berufstätigkeit im öffentlichen Dienst erfordere nicht unbedingt eine Präsenz im Büro.

Von großer Bedeutung für das inzwischen Erreichte seien die Frauenfördergesetze und die jetzt geltenden Gleichstellungsgesetze. Ziel der darin enthaltenen Regelungen sei u.a., den Frauenanteil in sog. unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen. Die Rechtslage sei im vergangenen Jahr noch einmal präzisiert worden.

Erwähnenswert sei noch, dass das Frauenfördergesetz von 1994 das aktive Wahlrecht für die Wahl zur Frauenbeauftragten nur Frauen zugestanden habe, das passive Wahlrecht hingegen auch Männern. 2001 sei auch das passive Wahlrecht auf Frauen

beschränkt worden. Dieser Punkt erscheine unsystematisch; im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter sollten sich auch beide Geschlechter darum kümmern können.

Insgesamt ließen sich zwei Schlussfolgerungen ziehen:

1. Der Vergleich der Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern heute und vor rund vierzig Jahren zeige, dass die Richtung in Sachen Gleichstellung zwar stimme; am Ziel sei man aber noch nicht. Die geschlechterparitätische Besetzung von Führungspositionen sei in den meisten Ressorts noch nicht erreicht. Im Durchschnitt sei nur knapp ein Drittel der Führungspositionen mit Frauen besetzt.
2. Je höher die Funktionsebene, desto weiter lägen Anspruch und Wirklichkeit auseinander. Die Gründe lägen u.a. darin, dass Familienarbeit und insbesondere Kindererziehung Zeit und Zuwendung erforderten. Viele Eltern wollten sich nicht zu einer umfassenden Fremdbetreuung für ihre Kinder entschließen, sondern die Betreuung selbst vornehmen. Das sei zu akzeptieren. Es sei nicht Sache des Staates, ein bestimmtes Rollenbild vorzugeben. Der Staat müsse aber die richtigen Rahmenbedingungen schaffen. Mehr mobiles Arbeiten brächte mehr Flexibilität.

An Bedeutung gewinnen würden in den nächsten Jahren die Pflegeaufgaben. Dazu gehöre es, dass die Regelungen zur Familienpflege systemgerecht auch auf die Beamtinnen und Beamten übertragen werde. Der entsprechende Regierungsentwurf befinde sich ja bereits im parlamentarischen Verfahren.

Mit Blick auf beurlaubungs- oder teilzeitbedingte Versorgungslücken, die bisher überwiegend bei Frauen einträten, sei zu überlegen, ob diese Nachteile nicht zwischen Männern und Frauen gleich verteilt werden könnten.

Die Verfolgung der Entwicklung in den letzten 25 Jahren zeige, dass die Frauen ihren Platz in der Berufswelt gefunden hätten und ihn in Zukunft verstärkt finden würden. Die Entwicklung ließe sich etwas beschleunigen, wenn den Frauen, insbesondere solchen mit Kindern, durchaus auch von Seiten der AfD Mut gemacht würde, Verantwortung in Führungspositionen zu übernehmen. Die demographische Entwicklung werde diesen Prozess im übrigen weiter voranbringen.

(Anmerkung: Der Vortrag von Frau Rogall-Grothe in seinem vollen Wortlaut ist diesem Newsletter als Anhang beigelegt.)

Nach diesem einführenden Vortrag wurde das Thema im Rahmen einer Podiumsdiskussion, die von Frau **Dr. Dorothea Siems** von der Tageszeitung **DIE WELT** moderiert wurde, vertieft weiter behandelt.

An der Podiumsdiskussion haben neben Frau **Rogall-Grothe** teilgenommen

**Margarete Gräfin von Schwerin,**  
Präsidentin des Landgerichts Bonn,

Herr Professor **Dr. Christian von Coelln,**  
Lehrstuhl für Staats- und Verwaltungsrecht

sowie für Wissenschaftsrecht und Medienrecht  
an der Universität zu Köln.

Herr **Dr. Ralf Kleindiek**, Staatssekretär im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, der zu der Podiumsdiskussion ebenfalls eingeladen war und seine Teilnahme zugesagt und noch am Mittag des Veranstaltungstages ausdrücklich bestätigt hatte, hat wenige Minuten vor Beginn der Veranstaltung mitteilen lassen, er könne nicht kommen. Das Nichterscheinen von Herrn Dr. Kleindiek wurde allgemein als bedauerlich empfunden, weil er in seiner Eigenschaft als Vertreter des für die Gleichstellung zuständigen Bundesressorts die Möglichkeit gehabt hätte, die politische Linie seines Hauses hierzu vorzutragen und zu erläutern.

Zu Beginn der Podiumsdiskussion, die Frau **Dr. Siems** geschickt und souverän moderierte, ging Frau **Rogall-Grothe** noch einmal kurz auf die Kernaussagen ihres Vortrags ein. Insbesondere hob sie hervor, dass es zwar Aufgabe des Staates sei, geeignete Rahmenbedingungen für die Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst zu schaffen. Verbindliche Rollenbilder dürften aber nicht vorgegeben werden.

**Gräfin von Schwerin** schilderte die Situation in der Justiz. Dort seien die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser als in anderen juristischen Berufen. In Anwaltskanzleien sei eine Teilzeitbeschäftigung kaum möglich. Bei Gerichten hingegen sei das hingegen kein Problem. Hier leiste der öffentliche Dienst einen wertvollen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das komme den Frauen zugute. Die Gegebenheiten hätten sich über die Jahre für die Frauen positiv verändert. Bei Inanspruchnahme von Teilzeit sei allerdings bedauerlich, dass diese zu Einbußen bei der Versorgung führe. Das sei für die Frauen ein bedauerlicher Umstand, denn diese Nachteile hätten sie allein zu tragen.

Herr Prof. **Dr. von Coelln** warf die Frage auf, in welchen Fällen man von Diskriminierung sprechen könne. Der Umstand, dass in einem bestimmten Bereich weniger Frauen als Männer tätig seien, könne ein Indiz für eine Diskriminierung sein, mehr jedoch nicht. Sofern auf dem Arbeitsmarkt weniger Frauen als Männer mit einer bestimmten Ausbildung zur Verfügung stünden, sei es noch keine Diskriminierung, wenn auch nur der Anteil von Frauen eingestellt werde, der ihrem Verhältnis zum Anteil der verfügbaren Männer entspreche. Im Übrigen müsse eine im Verhältnis zwischen Frauen und Männern unausgewogene Besetzung von Stellen in unterschiedlichen Bereichen des öffentlichen Dienstes auch dann Anlass zum Nachdenken sein, wenn der Frauenanteil deutlich größer sei als der der Männer. In Fällen, in denen in einer Grundschule fast nur Frauen als Lehrerinnen tätig sind, spreche niemand von einer Diskriminierung der Männer.

Aus dem Hochschulbereich könne er von einem Fall berichten, in dem eine juristische Fakultät sechs Habilitationsangebote gemacht habe, drei an Männer und weitere drei an Frauen. Die Männer hätten alle zugesagt, die Frauen hingegen alle abgesagt. In solchen Fällen könne man doch wohl nicht von Diskriminierung sprechen.

Frau **Rogall-Grothe** vertrat die Auffassung, gesetzgeberisch sei das Nötige getan. Rechtlich seien alle Voraussetzungen für eine erfolgreiche Gleichstellung geschaffen. Das Problem bestehe faktisch oft darin, dass Frauen nicht den Mut hätten, sich auf eine an-

spruchsvolle Tätigkeit zu bewerben. Von betroffenen Frauen würden oft Zweifel laut, ob man der Aufgabe gewachsen sei und ob man sie im Rahmen der zeitlichen Gesamtbelastung schaffen könne. Entscheidend sei, dass Betroffene die organisatorischen Voraussetzungen herstellen könnten, um die berufliche Aufgabe mit den familiären Pflichten in Einklang zu bringen. Mit gutem Willen und einer Portion Zuversicht lasse sich das bewerkstelligen.

**Gräfin von Schwerin** wandte ein, eine vermeintliche Diskriminierung sei nicht das Problem. Die Erfahrung zeige ihr, dass Frauen oft „zum Jagen getragen“ werden müssten. Sie führe zahlreiche Personalgespräche, in denen sie auch immer wieder Frauen ermuntere, interessante Aufgaben zu übernehmen. Mit Phantasie lasse sich Vieles regeln. Sie beobachte oft, dass Frauen, oft gerade auch hochqualifizierte, bei Übernahme einer herausfordernden Position zu schnell gewillt seien, auf Teilzeit zu reduzieren, obwohl das gar nicht erforderlich sei. Im Übrigen sehe sie, dass tüchtige Frauen nicht selten andere tüchtige Frauen nachzögen.

Herr Prof. **Dr. von Coelln** merkte zur Situation in der Hochschule an, die wissenschaftliche Laufbahn sei vergleichsweise risikoreich. Frauen mit juristischer Ausbildung gingen lieber zur Justiz als an die Hochschule. Bei der Justiz ließen sich Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren.

Frau **Rogall-Grothe** verwies noch einmal auf Art. 33 Abs. 2 und Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG. Danach dürfe man Frauen bei Benachteiligungen gezielt fördern. Im Übrigen ermögliche die Härteklausel im Bundesgleichstellungsgesetz, im Einzelfall auch Männer zum Zuge kommen zu lassen.

Herr Prof. **Dr. von Coelln** lenkte das Augenmerk sodann auf Art. 33 Abs. 2 GG. Diese Vorschrift gebe Orientierung. Bei gleicher Leistung sei eine Bevorzugung der Frau möglich. Fraglich sei aber, was unter gleicher Leistung zu verstehen sei. Ob damit ein gleichwertiges Gesamtbild oder die gleiche Beurteilungsnote gemeint sei, sei nicht hinreichend klar. Bedauerlich sei, dass es keine Gleichstellungsbemühungen zugunsten von Männern gebe.

Frau **Rogall-Grothe** berichtete, dass sie selbst 15 Jahre lang in Teilzeit gearbeitet habe. Nachteile mit Blick auf die weitere Laufbahnentwicklung habe sie durch die Teilzeit nicht erlitten. Das Problem sei aber immer wieder gewesen, dass die Teilzeit oft nur auf dem Papier gestanden habe. Häufig habe sie weit über ihr Zeitkontingent hinaus gearbeitet. Ärgerlich sei auch, dass Teilzeit zu Versorgungseinbußen führe, die sich in der Regel nur bei den Frauen auswirke. Hier müsse ein Ausgleich im Verhältnis zu den Männern geschaffen werden.

**Gräfin von Schwerin** vertrat in diesem Zusammenhang die Auffassung, das Thema Familie und Beruf würde zumeist auf dem Rücken der Frauen ausgetragen. Das Problem müsse von Männern und Frauen gemeinsam gelöst werden.

Herr Prof. **Dr. von Coelln** warnte davor, bei der Frauenförderung im Hochschulbereich übers Ziel hinauszuschießen. Einen Ruf auf einen Lehrstuhl erhalte man zumeist nur einmal im Leben. Dass im Einzelfall ein leistungsstärkerer Mann abgelehnt werde, weil aus Gründen der Gleichstellung und der Frauenförderung unbedingt eine leistungs-

schwächere Frau genommen werden solle, sei nicht im Sinne von Art. 33 Abs. 2 GG und daher nicht hinzunehmen.

Abschließend verwies Frau **Rogall-Grothe** auf die erzielten Erfolge, bekräftigte aber, das Ziel sei noch nicht erreicht. Sie verspreche sich Einiges von der demographischen Entwicklung.

### **Kommentar:**

Das diesjährige AhD-Forum kann als gelungen und erfolgreich bezeichnet werden. Er-sichtlich war das Thema „Die Frauenförderung im öffentlichen Dienst – Anspruch und Wirklichkeit - “ für die Teilnehmer interessant und auch spannend, rechtlich und poli-tisch. Das wurde deutlich durch eine erfreulich große Anzahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus den unterschiedlichsten Bereichen des öffentlichen Dienstes sowie durch den Umstand, dass es im Anschluss an die eigentliche Podiumsdiskussion noch eine Reihe von Wortmeldungen aus dem Publikum gab. Die Fragen, die dabei gestellt wurden, führten zu einer vertieften Erörterung einzelner Aspekte und trugen dazu bei, dass die Gesamthematik umfassend behandelt wurde. Hervorzuheben ist weiter, dass die Veranstaltung sich auf einem fachlich hohen Niveau bewegte und von einer angenehmen Gesprächsatmosphäre geprägt war.

Aus der Sicht der AhD zu begrüßen ist, dass das Forum das Thema Frauenförderung, über das ja gelegentlich auch durchaus streitig diskutiert wird, einer interessierten Fachöffentlichkeit präsentieren und dabei zeigen konnte, dass das politische Anliegen, das mit der Frauenförderung verfolgt wird, seine Berechtigung hat und Unterstützung verdient. Die AhD tritt dafür ein, die Frauenförderung weiter voranzubringen, insbeson-dere unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Vorschriften des Artikels 33 Abs. 2 und des Artikels 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes geben hierzu den verfassungsrechtlichen Rahmen vor. Wünschenswert erscheint, dass Frauen, und zwar gerade auch solche, die zugleich Familienpflichten wie Kindererziehung oder Pflegeauf-gaben wahrnehmen, für die Übernahme interessanter Aufgaben – auch mit Führungs-funktionen - gewonnen werden können. Tüchtige Frauen, die an solchen Aufgaben interessiert sind, mögen sich ermuntert fühlen, sich hierfür zur Verfügung zu stellen.

Die Frauenförderung wird nicht dazu führen können, dass in allen Bereichen und auf allen Ebenen des öffentlichen Dienstes, in Verwaltung, Justiz, Schule und Hochschule ein bis ins Detail ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern erreicht wird. In Beru-fen, in denen deutlich weniger Frauen als Männer zur Verfügung stehen, wird man weiterhin damit leben müssen, dass der Frauenanteil ein Stück weit geringer ist als der der Männer. Das gilt auch umgekehrt. Wo generell weniger Männer als Frauen auf dem Arbeitsmarkt vorhanden sind, wird man diesen Umstand nicht ohne Weiteres signifi-kant verändern können. Ob eine solche Veränderung gesellschaftspolitisch überhaupt erstrebenswert wäre und wem damit gedient wäre, ist im Übrigen eine ganz andere Frage.

Interessant und vertieft diskussionswürdig erscheint die von Frau Rogall-Grothe in ih-rem Vortrag aufgeworfene Frage nach der künftigen Behandlung von Versorgungsein-bußen, die durch die Inanspruchnahme von Teilzeit verursacht werden. Die gegenwärt-



tige Rechtslage sieht vor, dass diese Nachteile sich ausschließlich bei demjenigen auswirken, der die Teilzeit in Anspruch genommen hat. Das ist in der Regel die Frau. Eine Neuregelung dieses Punktes in einer Weise, die unter dem Gesichtspunkt eines gerechten Interessenausgleichs angemessen erscheint, wird aber nicht ganz einfach sein. Zu bedenken ist, dass die Sachverhalte, für die eine vernünftige Lösung gefunden werden müsste, im Einzelfall sehr kompliziert sein können. Eine schlichte hälftige Teilung teilzeitbedingter prozentualer Versorgungsnachteile könnte unter Umständen dazu führen, dass sich die Kürzung bei dem (besserverdienenden) Mann bezogen auf den tatsächlichen Kürzungsbetrag stärker auswirkt als bei der Frau und die Gesamteinbuße damit größer wäre, als wenn nur die Frau betroffen wäre. Das würde kaum als gerecht empfunden. Erwägenswert könnte sein, für Fälle erziehungsbedingter oder pflegebedingter Teilzeit von Versorgungseinbußen gänzlich abzusehen. Eine solche Zielrichtung würde aber voraussichtlich nicht ohne Weiteres die Zustimmung der Finanzminister finden und damit wohl schwer zu realisieren sein. Das Problem verdient aber, dass man sich näher mit ihm befasst.

**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)

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