



Bonn, Oktober 2017

---

## AhD Newsletter Nr.: 4/2017

---

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.

---

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

Im Blickfeld des Interesses steht weiterhin die diesjährige Tarifrunde für den öffentlichen Dienst der Länder und – aus der Sicht der AhD - die sich daraus ergebende Frage, wie die einzelnen Länder das Ergebnis dieser Tarifrunde auf den Bereich der Beamten und Versorgungsempfänger übertragen.

Die Tarifverhandlungen haben in diesem Jahr wegen der schon im Frühjahr anstehenden Landtagswahlen im Saarland, in Schleswig-Holstein und in Nordrhein-Westfalen bereits am 18. Januar begonnen und sind am 17. Februar 2017 zum Abschluss gekommen. Das Ergebnis der Verhandlungen sei noch einmal kurz in Erinnerung gerufen:

1. Die Tabellenentgelte werden ab 1. Januar 2017 um 2,0 %, mindestens um 75 € (für alle Tabellenentgelte bis 3.200 €), und ab 1. Januar 2018 um weitere 2,35 % erhöht.
2. Die monatlichen Ausbildungsentgelte der Auszubildenden und Praktikanten werden zum 1. Januar 2017 um einen Festbetrag in Höhe von 35 € und zum 1. Januar 2018 um einen weiteren Festbetrag von 35 € erhöht.
3. In der Entgelttabelle (Anlage B zum TV-L) wird zum 1. Januar 2018 in den Entgeltgruppen 9 bis 15 jeweils eine neue Stufe 6 eingeführt.
4. Die genannten Regelungen (außer der Regelung zu Nummer 3) treten rückwirkend zum 1. Januar 2017 in Kraft.
5. Die Laufzeit der Vereinbarung endet am 31. Dezember 2018, erstreckt sich also auf 24 Monate.

Für das Land Hessen, das der Tarifgemeinschaft der Länder nicht angehört und daher stets eigene Tarifverhandlungen führt, ist am 3. März 2017 folgender Abschluss erzielt worden:

1. Lineare Anpassung des Entgelts um 2,0 %, mindestens um 75 €, ab 1. März 2017,
2. lineare Anpassung um 2,2 % ab 1. Februar 2018,
3. stufengleiche Höhergruppierung,
4. Anhebung der Ausbildungsvergütung um je 35 € zum 1. März 2017 und zum 1. Februar 2018,
5. Einführung einer Erfahrungsstufe 6 ab Entgeltgruppe 9 aufwärts,
6. Freifahrtregelung für den öffentlichen Nahverkehr ab dem 1. Januar 2018,
7. Laufzeit der Vereinbarung: 24 Monate.

Die Entscheidung, wie das Tarifergebnis in den einzelnen Ländern auf den Bereich der Beamten und Versorgungsempfänger übertragen wird, ist inzwischen überall gefallen. Wie bei der letzten Besoldungsrunde 2015/16 gibt es auch jetzt wieder unterschiedliche Vorgehensweisen. Einige Länder haben das Tarifergebnis ohne inhaltliche Abstriche auf die Beamten und Versorgungsempfänger übertragen, gegebenenfalls mit einer zeitlichen Verzögerung. Es gibt aber auch Länder, die die Besoldungs- und Versorgungsanpassung in anderer Weise vorgenommen haben. Insgesamt ist festzustellen, dass die diesjährige Umsetzung des Tarifergebnisses auf Beamte und Versorgungsempfänger ein Stück weit reibungsloser erfolgt ist als bei den letzten Tarifrunden. Die Ursache hierfür liegt wohl auch in der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 5. Mai 2015, durch die den Besoldungsgesetzgebern in Bund und Ländern einige Vorgaben gemacht worden sind, die ihren Gestaltungsspielraum bei der Besoldungsanpassung doch deutlich einengen.

Zur Situation in den **einzelnen Ländern** ist aktuell Folgendes von Bedeutung:

Der Gesetzentwurf zur Besoldungsanpassung in **Baden-Württemberg** sieht vor, dass die Besoldung und die Versorgung in einem ersten Schritt linear um 2,0 %, mindestens jedoch um 75,00 € monatlich erhöht wird. Sowohl von der linearen Steigerung als auch vom Mindestbetrag wird die gesetzlich vorgeschriebene Zuführung zur Versorgungsrücklage abgezogen. Die Anwärtergrundbeträge werden um 35,00 € angehoben.

Nach dem Gesetzentwurf soll die Besoldungs- und Versorgungserhöhung zeitlich gestaffelt vorgenommen werden. Für Beamte und Versorgungsempfänger bis zur Besoldungsgruppe A 9 und für die Anwärter soll die Erhöhung rückwirkend zum 1. März 2017 wirksam werden. Für die Besoldungsgruppen A10 und A 11 soll die Erhöhung ab 1. Mai 2017 gezahlt werden, für alle übrigen Besoldungsgruppen, also für den gesamten höheren Dienst, soll die Erhöhung erst ab 1. Juni 2017 gelten.

In einem zweiten Schritt sollen Besoldung und Versorgung im Jahr 2018 linear um weitere 2,35 % zuzüglich weiterer 0,325 % (sog. Baden-Württemberg-Bonus) erhöht werden. Die Anwärterbezüge sollen um weitere 35,00 € steigen. Diese Erhöhung soll gestaffelt für die Besoldungsgruppen bis A 9 und die Anwärter mit Wirkung zum 1. März 2018, für die Besoldungsgruppen A 10 und A 11 zum 1. Mai 2018 und für alle übrigen Besoldungsgruppen, also für den gesamten höheren Dienst, erst zum 1. Juni 2018 erfolgen.

Darüber hinaus soll die Absenkung der Eingangsbesoldung für den gehobenen und den höheren Dienst zum 1. Januar 2018 vollständig entfallen.

Der Gesetzentwurf befindet sich gegenwärtig in der parlamentarischen Beratung. Der Abschluss dieses Verfahrens, der ursprünglich noch vor der Sommerpause erfolgen sollte, hat sich verzögert. Grund für diese Verzögerung ist der Umstand, dass das Bundesverfassungsgericht am 23. Mai 2017 eine Entscheidung getroffen hat, die im Kern besoldungsrechtliche Aspekte aus Sachsen zum Gegenstand hat, allerdings auch Aussagen mit allgemeiner Bedeutung enthält.

So hat sich das Bundesverfassungsgericht unter anderem auch dahin geäußert, das Abstandsgebot stelle einen eigenständigen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamten­tums dar in enger Anbindung zum Alimentationsprinzip und zum Leistungsgrundsatz stehe. Er untersage dem Gesetzgeber, ungeachtet seines weiten Gestaltungsspielraums bei der Ausgestaltung des Besoldungsrechts, den Abstand zwischen zwei Besoldungsgruppen dauerhaft einzuebnen. Die „amts“angemessene Besoldung sei damit eine notwendigerweise abgestufte Besoldung. Da bestehende Abstände zwischen den Besoldungsgruppen Ausdruck der den Ämtern durch den Gesetzgeber zugeschriebenen Wertigkeiten seien, dürften sie nicht infolge von Einzelmaßnahmen – etwa die zeitversetzte und/oder gestufte Inkraftsetzung von Besoldungserhöhungen – nach und nach eingeebnet werden. Es bestehe ein Verbot schleichender Abschmelzung bestehender Abstände, solange der Gesetzgeber nicht in dokumentierter Art und Weise von seiner Befugnis zur Neueinschätzung der Ämterwertigkeit und Neustrukturierung des Besoldungsgefüges Gebrauch mache.

Aufgrund dieser Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts ist in Baden-Württemberg Unsicherheit aufgekommen, ob die Besoldungsanpassung 2017/18, die eine solche Staffelung vorsieht, verfassungsrechtlich haltbar ist. Die abschließende Ausschussberatung hat noch nicht stattgefunden. Offenbar ist der politische Willensbildungsprozess, wie nun zu verfahren sei, innerhalb der Regierungskoalition noch im Gange. Ob angesichts der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts doch noch eine Regelung getroffen wird, die eine zeitliche Staffelung nach Besoldungsgruppen nicht mehr vorsieht, bleibt abzuwarten.

Unter dem Vorbehalt der Verabschiedung der anstehenden gesetzlichen Regelung erfolgen Abschlagszahlungen bereits seit 1. Juni 2017.

Im **Freistaat Bayern** ist es bei der folgenden Regelung geblieben:

1. Lineare Anpassung rückwirkend ab 1. Januar 2017 um 2,0 %, mindestens um 75,00 €,
2. Lineare Anpassung ab 1. Januar 2018 um weitere 2,35 %,
3. Aktive Beamte und Richter erhalten zusätzlich zur linearen Erhöhung der Bezüge eine Einmalzahlung in Höhe von 500,00 € (Anwärter: 150,00 €),
4. Anwärter erhalten rückwirkend ab 1. Januar 2017 und ab 1. Januar 2018 jeweils einen monatlichen Steigerungsbetrag,
5. Erhöhung des Erholungsurlaubs für Beamte im Vorbereitungsdienst von 28 auf 29 Tage (ab dem Jahr 2017).

Gegenwärtig befindet sich ein Nachtragshaushalt in der parlamentarischen Beratung, der unter anderem in erheblichem Umfang Stellen für zusätzliche Lehrer vorsieht. Bemerkenswert ist eine besondere Regelung, die Bayern im Beihilferecht getroffen hat. Danach haben alle Beamtinnen und Beamte für die Dauer der Elternzeit einen Beihilfeanspruch von 70 %.

Im Land **Berlin** sind ab 1. August 2017 Besoldung und Versorgung um 2,6 % (2,8 % abzüglich 0,2 % für die Versorgungsrücklage), mindestens um 75 €, und ab 1. August 2018 um weitere 3,2 % (ohne Abzug einer Versorgungsrücklage) erhöht worden.

Das Gesetz sieht weiter vor, dass sich die Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) für die unteren Besoldungsgruppen mehr als verdoppeln wird. Danach wird die bislang 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. Für 2018 erfolgt 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 €.

In der laufenden Wahlperiode des Abgeordnetenhauses von Berlin soll der Besoldungsrückstand im Verhältnis zum Bund und zu den übrigen Ländern in der Weise abgebaut werden, so dass zum Ende der Wahlperiode eine Situation erreicht wird, bei der das Besoldungsniveau im Land Berlin zumindest dem Durchschnitt der übrigen Länder entspricht.

Im Übrigen ist aus dem Land Berlin zu berichten, dass die Zuständigkeit für das Recht des öffentlichen Dienstes, die bisher in der Senatsverwaltung für Inneres und Sport angesiedelt war, vor kurzem auf die Senatsverwaltung für Finanzen übergegangen ist. Damit ist für die meisten Bereiche des öffentlichen Dienstrechts nunmehr die Senatsverwaltung für Finanzen zuständig. Es gibt aber noch einige Besonderheiten. Für das Dienstrecht von Polizei und Feuerwehr ist weiterhin die Senatsverwaltung für Inneres und Sport zuständig, für das Dienstrecht der Lehrer die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie und für das Dienstrecht des Justizvollzugsdienstes die Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung.

Nachdem der gegenwärtige Koalitionsvertrag von SPD, LINKEN und BÜNDNIS 90/GRÜNE) die Einführung einer Bürgerversicherung vorsieht, hat der Senat sogleich im Frühjahr 2017 eine Bundesratsinitiative gestartet, die aber zunächst erfolglos blieb. Der Vorstoß Hamburgs, den in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beamten den Arbeitgeberanteil zu erstatten, wird in Berlin als Versuch gewertet, einen neuen Anlauf zur Einführung einer sog. Bürgerversicherung (= Einheitsversicherung) zu starten. Der Senat hofft, dass nach der Bundestagswahl eine Situation entsteht, die die Durchsetzung einer solchen Bürgerversicherung möglich macht.

Während die linearen Komponenten der Besoldungsanpassung im Grundsatz zu begrüßen sind, geht von der Neuregelung zur künftigen Entwicklung der Sonderzahlung allerdings ein falsches Signal aus. Bei Gesamtbetrachtung der jährlichen Bezüge unter Einbeziehung der Sonderzahlung verringern sich die Abstände zwischen einigen Besoldungsgruppen, und zwar insbesondere zu Lasten des höheren Dienstes. Dass da-

raus ein verfassungsrechtliches Risiko entstehen kann, weil das Abstandsgebot verletzt wird, wird mit Blick auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 23. Mai 2017 deutlich. Die Feststellung, dass das Abstandsgebot ein eigenständiger hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums ist, bezieht sich wohl auch auf die Beamtenversorgung.

Das Land **Brandenburg** hat die diesjährige Besoldungs- und Versorgungsanpassung mit dem Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung und zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften 2017 im Land Brandenburg vorgenommen. Abweichend von dem ursprünglichen Gesetzentwurf, der anstelle des Mindestbetrages von 75,00 € für das Jahr 2017 eine lineare Erhöhung um 0,15 Prozentpunkte vorsah, hat man sich zum Schluss doch wieder auf den Mindestbetrag verständigt.

Mit dem entsprechenden Gesetz wird das hinsichtlich der Tarifentgelte erzielte Tarifergebnis zeit- und wirkungsgleich auf die Beamten und Versorgungsempfänger übertragen werden. Zusätzlich werden Besoldung und Versorgung für die Jahre 2017 und 2018 um zusätzliche 0,5 % (Attraktivitätszuschlag) erhöht. Für die Jahre 2019 und 2020 will man das ebenso machen. Ziel dieser Maßnahme ist, für die Zukunft auszuschließen, dass es zu einer Unteralimentation kommt, die ein verfassungsrechtliches Risiko nach sich zieht.

Für Lehrer wird unabhängig von der Schulform ein einheitliches Eingangsamt in Besoldungsgruppe A 13 geschaffen, eine Maßnahme, die wegen der außerordentlichen Vielzahl der Fälle für den Landeshaushalt besonders kostenintensiv ist. Für den Bereich der Polizei werden mehrere Zulagen erhöht bzw. neu geschaffen. Auch sollen für die Polizei bei den Zulagen Verbesserungen vorgenommen werden. Schließlich ist für die Polizei die Wiedereinführung der freien Heilfürsorge im Gespräch.

Auch in der Freien Hansestadt **Bremen** liegt inzwischen ein Gesetzentwurf zur Besoldungserhöhung vor (Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezüge 2017/2018 in der Freien Hansestadt Bremen). Mit dem Gesetz ist vorgesehen, die Besoldungs- und Versorgungsbezüge in gleicher Höhe, aber gegenüber dem Tarifabschluss um sechs Monate zeitverzögert anzuheben. Das bedeutet eine Erhöhung zum 1. Juli 2017 um 2,0 %, mindestens aber um 75,00 €, und zum 1. Juli 2018 um weitere 2,35 %. Die Anwärterbezüge werden zum 1. Juli 2017 und zum 1. Juli 2018 jeweils um 35,00 € angehoben.

Außerdem sind strukturelle Verbesserungen im Bereich der Zulagen mit besonderem Augenmerk auch auf die unteren und mittleren Einkommensgruppen vorgesehen: Insbesondere im Polizeibereich soll die Gewährung von Zulagen dahin verändert werden, dass diejenigen, die am meisten gefordert werden, auch im Hinblick auf die Zulagen am besten behandelt werden. Ferner sollen Lehrkräfte in Besoldungsgruppe A 12 (z.B. Grundschullehrer) künftig die allgemeine Stellenzulage erhalten, damit Bremen im Wettbewerb um qualifizierten Nachwuchs wettbewerbsfähig bleibt.

In der Freien und Hansestadt **Hamburg** wird der Tarifabschluss zeitnah auf die Beamten und Versorgungsempfänger übertragen. In einem ersten Schritt werden Besoldung und Versorgung rückwirkend zum 1. Januar 2017 um 2,0 % (abzüglich 0,2 %

Versorgungsrücklage), mindestens um 75,00 €, und in einem zweiten Schritt zum 1. Januar 2018 um weitere 2,35 % (ebenfalls um 0,2 % Versorgungsrücklage gekürzt) erhöht.

Im Übrigen ist aus Hamburg zu berichten, dass dort eine Änderung im Bereich der Gesundheitsfürsorge für Beamte beabsichtigt sei, eine Änderung, die bei näherem Hinsehen unter Umständen erhebliche Folgewirkungen auslöst. In der Sache geht es um Folgendes:

Es gibt einen (verhältnismäßig kleinen) Kreis von Beamten, die in einer gesetzlichen Krankenversicherung krankenversichert sind. Diese erhalten von ihrer gesetzlichen Krankenversicherung volle Leistungen, daneben aber naturgemäß keine Beihilfe. Den Beitrag für die Krankenversicherung müssen sie in voller Höhe selbst zahlen; Arbeitgeberanteile von Seiten des Dienstherrn gibt es nicht. Für diesen Personenkreis will Hamburg landesrechtlich nun eine Regelung schaffen, nach der auch sie – wie Arbeitnehmer – die Hälfte des Krankenkassenbeitrags vom Dienstherrn erhalten. Damit bekämen Beamte sozusagen ein Wahlrecht. Entweder sie versichern sich privat und erhalten daneben Beihilfe oder sie werden (oder bleiben) Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung und zahlen nur die Hälfte anstelle des ganzen Beitrags.

Politisch wird die beabsichtigte Regelung damit begründet, man wolle nur die Benachteiligung eines kleinen Bereichs der Beamtenschaft beenden und allen Beamten ein echtes Wahlrecht bei der Krankenversicherung einräumen. Bei näherem Hinsehen geht es aber wohl vielmehr darum, einen weiteren Versuch in Richtung Bürgerversicherung zu unternehmen, um dann nach einiger Zeit zu beklagen, dass das Nebeneinander zweier völlig unterschiedlicher Versicherungssysteme sozial ungerecht und im Übrigen unpraktikabel sei, der Weg der gesetzlichen Krankenversicherung der vorzugswürdige und die Bürgerversicherung unter Einschluss aller Beamten im Grunde alternativlos sei.

Der Hamburger Senat verschweigt, dass ein solcher Systemwechsel praktisch überhaupt nur zu realisieren ist, wenn man alle jetzt im Dienst befindlichen Beamten und alle Versorgungsempfänger dauerhaft in dem bisherigen System von Beihilfe und privater Krankenversicherung belässt und nur die nach der Neuregelung neu eingestellten Beamten in die gesetzliche Krankenversicherung nimmt. Damit würde der Systemwechsel mehrere Jahrzehnte dauern. Während dieses langen Zeitraums von wohl mehr als 40 Jahren müssten für die beihilfeberechtigten Beamten und Versorgungsempfänger weiterhin Beihilfeleistungen erbracht werden; gleichzeitig wären Versicherungsbeiträge für die Beamten in die gesetzlichen Krankenversicherungen zu zahlen. Im Ergebnis müsste allein Hamburg für seine rund 44.000 aktiven Beamten jährlich 107 Mio € als Arbeitgeberanteil in die gesetzlichen Krankenversicherungen zahlen. An Beihilfeleistungen fielen für diesen Personenkreis demgegenüber nur rund 85 Mio € an. Der Systemwechsel werde den Hamburger Landeshaushalt damit jährlich mit Mehrkosten in Höhe von 22 Mio € belasten.

Schließlich ist die von Hamburg gewollte Regelung auch rechtlich ein eigenwilliges Konstrukt. Zweifelhaft ist schon, ob der Hamburger Landesgesetzgeber überhaupt die Gesetzgebungskompetenz für die jetzt angestrebte Gesetzesänderung habe. Die Neuregelung gehört sachlich ins Sozialgesetzbuch V (SGB V). Die Gesetzgebungskompetenz dafür liegt aber beim Bund. Ob der Umstand, dass die Neuregelung nominell nicht in das SGB V eingefügt, sondern außerhalb des SGB V getroffen wird, an diesen Zweifeln etwas

ändern kann, lässt sich im Augenblick nicht abschließend beurteilen. Dass ein Land eine Regelung erlässt, die materiell das SGB V berührt und daher eigentlich nur vom Bundesgesetzgeber getroffen werden kann, erscheint zumindest eigenwillig.

Die politische Dimension der Angelegenheit darf nicht unterschätzt werden. Das ist schon daran erkennbar, dass der Vorstoß mitten im Bundestagswahlkampf erfolgt ist und in anderen Ländern von parlamentarischen Anfragen an die jeweilige Landesregierung begleitet wird. Selbst wenn die Hamburger Initiative nicht erfolgreich sein sollte, wäre davon auszugehen, dass die Thematik langfristig am Kochen gehalten werden soll. Von den Initiatoren wird das Vorhaben erkennbar ideologisch verstanden und betrieben.

In **Hessen**, wo am 2. März 2017 für die Tarifbeschäftigten als Ergebnis gesonderter Verhandlungen der zuvor schon erwähnte Tarifabschluss vereinbart worden ist, ist die Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Jahre 2017 und 2018 in der Weise erfolgt, dass zum 1. Juli 2017 eine Besoldungserhöhung um 2,0 %, mindestens um 75 €, zum 1. Februar 2018 eine solche um weitere 2,2 % vorgenommen wird. Zusätzlich ist ein Jobticket eingeführt worden, das kostenlose Bus- und Bahnfahrten im Lokal- und Regionalverkehr im gesamten Land Hessen ermöglicht. Nach Auskunft der hessischen Landesregierung ist das neue Jobticket nicht als geldwerter Vorteil anzusehen und führt daher nicht zu einer steuerlichen Belastung. Schließlich ist die Arbeitszeit der Beamten ab 1. August 2017 auf 41 Stunden reduziert worden. Das Lebensarbeitszeitkonto ist erhalten geblieben.

Gemessen an der anfänglichen Haltung der Landesregierung, der zu Folge die Beamtenbesoldung während der laufenden Wahlperiode des Landtags jährlich nur um 1 % erhöht werden sollte, kann das nun erreichte Ergebnis immerhin als einigermaßen zufriedenstellend gewertet werden. Enttäuschend ist aber der Umstand, dass die Bezügerhöhung 2017 insgesamt erst zum 1. Juli in Kraft getreten ist.

Von einiger Bedeutung für Hessen ist das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 6. April 2017 – Az.: 2 C 11.16 -. In dem zugrunde liegenden Verfahren ging es um die Frage, ob die auf den sog. Lebensaltersstufen beruhende Besoldung früherer Art, die unionsrechtlich und nach § 15 Abs. 2 AGG als „altersdiskriminierend“ angesehen wird, einen Entschädigungsanspruch auslöst. Das Bundesverwaltungsgericht hat einen solchen Entschädigungsanspruch zwar grundsätzlich bejaht. Der beim unionsrechtlichen Haftungsanspruch zur Anwendung kommende Grundsatz der zeitnahen Geltendmachung hat aber zur Folge, dass der Anspruch erst ab dem auf die Geltendmachung folgenden Monat besteht. Der Anspruch nach § 15 Abs. 2 AGG und der unionsrechtliche Haftungsanspruch führen unabhängig von der Besoldungsgruppe des Beamten nur zu einem Zahlungsanspruch von 100 Euro pro Monat.

Da in Hessen immerhin 23.000 Anträge auf Anerkennung eines entsprechenden Entschädigungsanspruchs gestellt worden sind, belastet das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts den hessischen Landeshaushalt gleichwohl nur in Grenzen.

In **Mecklenburg-Vorpommern** hat man zum Thema Besoldungsanpassung schon im vergangenen Jahr eine Regelung getroffen, die das Jahr 2017 mit umfasst. Danach ist zum 1. September 2016 eine Besoldungsanpassung erfolgt, und zwar um 2,0 %, min-

destens um 65,00 €. Zum 1. Juli 2017 wird die Besoldung erneut angehoben, und zwar um 1,75 %. Der Tarifabschluss vom 17. Februar 2017 hat daher keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Beamtenbesoldung dieses Jahres in Mecklenburg-Vorpommern.

In einer Gesprächsrunde zur weiteren Besoldungsanpassung der Landes- und Kommunalbeamten haben sich das Finanzministerium und Vertreter der Gewerkschaften am 8. Juni 2017 auf Folgendes geeinigt:

In den kommenden beiden Jahren 2018 und 2019 wird es eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung der linearen Tarifergebnisse auf die Beamten geben. Zudem soll die 0,2 %-ige Zuführung zur Versorgungsrücklage bis zum Jahr 2022 fortgeführt werden, um das Versorgungsniveau stabil zu halten. Das Finanzministerium hat überdies zugesagt, auch die Tarifierhöhungen für die Jahre 2020 bis 2022 zeit- und wirkungsgleich auf die Beamten und Versorgungsempfänger zu übertragen, wenn sich die Haushaltslage nicht gravierend verschlechtert. Bestandteil der Verständigung ist die Dynamisierung der seit 2002 eingefrorenen Sonderzahlung, die damit wieder an künftigen Besoldungserhöhungen teilnimmt.

Beabsichtigt ist für die nächste Zeit eine komplette Überarbeitung der Nebentätigkeitsverordnung. Damit soll das Nebentätigkeitsrecht deutlich gestrafft und somit übersichtlicher werden. Verschiedene Anzeigepflichten, die bereits im Landesbeamtengesetz geregelt sind, in der bisherigen Nebentätigkeitsverordnung gleichwohl zusätzlich im Detail abgehandelt sind, sollen dort gestrichen werden.

Ein weiteres Gesetzgebungsvorhaben, das man in nächster Zeit umsetzen will, ist ein völlig neues Personalvertretungsgesetz. Gegenwärtig finden Vorgespräche zu dieser Thematik mit den Gewerkschaften statt.

Das Land **Niedersachsen** hat politische Festlegungen für die Besoldungsrunde 2017/18 bereits vor dem Tarifabschluss vom 17. Februar 2017 getroffen. Erneut hat man das Ergebnis der Tarifverhandlungen nicht abgewartet, sondern die Besoldungs- und Versorgungsanpassung vorab geregelt. Die Besoldungs- und Versorgungsbezüge in Niedersachsen sind zum 1. Juni 2017 um 2,5 % erhöht worden und werden zum 1. Juni 2018 um weitere 2,0 % angehoben. Zusätzlich wird die soziale Komponente (Mindestbetrag von 75,00 €) aus der Tarifeinigung vom Februar 2017 auf die Beamten übertragen. Diese Komponente wird rückwirkend zum 1. Januar 2017 wirksam.

Im Übrigen gibt es in Niedersachsen zur Zeit keine beamten- bzw. besoldungspolitischen Vorhaben. Im gegenwärtigen Landtag, der sich inzwischen selbst aufgelöst hat, haben die bisherigen Koalitionsparteien SPD und GRÜNE ihre Mehrheit verloren. Die Neuwahl des Landtags findet am 15. Oktober 2017 statt. Welchen Kurs die danach zu bildende neue Landesregierung in Fragen des Beamten- und Besoldungsrechts einschlagen wird, bleibt abzuwarten.

Für das Land **Nordrhein-Westfalen** ist die Übertragung des Tarifergebnisses 2017/18 auf die Beamtenbesoldung und -versorgung für das Jahr 2017 inzwischen erfolgt. Ergebnis ist die wirkungsgleiche, aber um drei Monate zeitversetzte Übertragung des Tarifergebnisses. Für das Jahr 2018 gibt es noch keine entsprechende Festlegung. Wie



die neue Landesregierung, die erst seit Kurzem im Amt sei, mit der Thematik Besoldungs- und Versorgungsanpassung künftig umgehen wird, bleibt abzuwarten.

Für das Jahr 2017 bedeutet die gegenwärtige Situation, dass die Beamtenbesoldungs- und -versorgungserhöhung sich zwar auch auf 2,0 %, mindestens aber 75,00 € belaufen soll, aber erst drei Monate später als die Tariferhöhung, also erst zum 1. April 2017, in Kraft treten soll, dann aber für alle Beamten und Versorgungsempfänger einheitlich. Die Erhöhung für das Jahr 2018 wird aber zeitgleich mit der Tariferhöhung zum 1. Januar 2018 wirksam.

Im Koalitionsvertrag, den CDU und FDP für die Wahlperiode 2017 bis 2022 abgeschlossen haben, heiÙe es unter anderem:

„CDU und FDP stehen zu den Grundsätzen des Berufsbeamtentums. Bestrebungen, das Berufsbeamtentum abzuschaffen, lehnen wir entschieden ab. Das Land muss weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber sein. Da sich der Wettbewerb um die besten Köpfe weiter verschärfen wird, wollen wir eine Attraktivitätsoffensive für den öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen ins Leben rufen und in diesem Rahmen auch das Dienstrecht weiterentwickeln.“

Zu politischer Verantwortung gehört zwingend, haushälterische Vorsorge für die heute schon absehbaren Pensionsausgaben von morgen zu betreiben. Wir wollen dem früher bestehenden politischen Konsens des Landtags, der eine generationengerechte Verteilung von Vorsorgeaufwendungen sicherstellen sollte, wieder Geltung verschaffen. Wir wollen deswegen die Pensionsvorsorge stärken.“

Nachdem die Dauer der Lehrerausbildung in der vorigen Legislaturperiode für alle Lehrergruppen vereinheitlicht worden ist, wird jetzt erwogen, diese Neuregelung in irgendeiner Weise besoldungsrechtlich nachzuvollziehen. In welcher Weise das geschehen soll, ist noch nicht klar. Es wird aber wohl zu einer Regelung kommen, nach der die Lehrer, deren Ämter bisher der Besoldungsgruppe A 12 zugeordnet waren, eine Verbesserung erfahren. Gedacht ist in diesem Zusammenhang aber nur an diejenigen, die tatsächlich die verlängerte Ausbildung absolviert haben. Möglicherweise wird ihnen eine Zulage gewährt. Eine Besoldungsverbesserung soll es auch für die Stellvertreter der Schulleiter (Konrektoren) geben, die vor einiger Zeit im Zusammenhang der Besoldungsverbesserung für die Schulleiter (Rektoren) leer ausgegangen waren.

Im Land **Rheinland-Pfalz** ist das Tarifergebnis vom 17. Februar 2017 zeit- und wirkungsgleich auf die Beamten und Versorgungsempfänger übertragen worden. Der bisherige 0,2%-Abzug für die Versorgungsrücklage wird künftig nicht mehr vorgenommen. Die Besoldung in Rheinland-Pfalz ist daher zum 1. Januar 2017 um 2,0 %, mindestens um 75 €, erhöht worden und wird zum 1. Januar 2018 um weitere 2,35 % angehoben. Der Pensionsfonds ist aufgelöst worden.

Für die Besoldungs- und Versorgungsbezüge im **Saarland** ist im Anschluss an die diesjährige Tarifrunde folge Anpassung erfolgt:

Besoldung und Versorgung sind zum 1. Mai 2017 um 2,0 % (2,2 % abzüglich 0,2 % Versorgungsrücklage) angehoben worden und werden zum 1. August 2018 um weitere

2,25 % (ohne Abzug einer Versorgungsrücklage) erhöht. Ein Mindestbetrag wird nicht gewährt. Für die Anwärterbezüge ist eine Erhöhung um 35 € zum 1. Januar 2017 und um weitere 35 € zum 1. Januar 2018 beabsichtigt.

Eine Übertragung des Tarifergebnisses auf den Beamtenbereich im Saarland ohne zeitliche Verzögerung, also zum 1. Januar 2017 und zum 1. Januar 2018, war nicht möglich, weil damit die vom Stabilitätsrat festgesetzte Ausgabengrenze überschritten worden wäre und dann die Mittel aus dem Finanzausgleich gestrichen worden wären.

Dass die Bezügeanpassung im Saarland im Jahr 2017 um vier und im Jahr 2018 sogar um sieben Monate gegenüber den Tarifbeschäftigten verzögert wird, ist für den Beamtenbereich gleichwohl ein bedauerlicher Nachteil. Eine zeitliche Staffelung nach Besoldungs- oder Laufbahngruppen gibt es aber nicht mehr. Für den höheren Dienst bedeutet das immerhin, dass er nicht auch noch gegenüber anderen Beamtengruppen benachteiligt wird.

Im Koalitionsvertrag, den CDU und SPD nach der Landtagswahl im März 2017 miteinander abgeschlossen haben, heißt es zum öffentlichen Dienst unter anderem:

„Um die Wechselwirkungen zwischen beruflicher Tätigkeit einerseits und der Bewältigung familiärer Verpflichtungen andererseits positiv zu gestalten, werden unter anderem die Regelungen zum Mutterschutz an die neuen Inhalte des Mutterschutzgesetzes angepasst, etwa durch die Verlängerung der Mutterschutzfristen bei der Geburt eines Kindes mit Behinderung.“

Die entsprechenden Maßnahmen befinden sich gegenwärtig in der Umsetzung. Ferner wird zur Zeit 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 werden die Überarbeitung und Erweiterung des Beteiligungskatalogs, eine Neufassung der Vorschriften zur Letztentscheidung der Einigungsstelle und schließlich die Einführung von Beteiligungsrechten bei Maßnahmen zur weiteren Digitalisierung sein.

Im Freistaat **Sachsen** sind die linearen Komponenten des Tarifabschlusses auf die Beamten und Versorgungsempfänger übernommen worden. Das bedeutet, dass Besoldung und Versorgung rückwirkend zum 1. Januar 2017 um 2,0 % und zum 1. Januar 2018 um weitere 2,35 % angehoben wurden bzw. werden. Die Anwärterbezüge werden 2017 und 2018 jeweils um 35 € erhöht. Zu den weiteren Elementen der Tarifeinigung (Mindestbetrag von 75,00 €) ist Folgendes vorgesehen:

Beamte mit einem monatlichen Grundgehalt von bis zu 3.200,00 € erhalten unter Berücksichtigung einer etwaigen Teilzeitquote eine Einmalzahlung in Höhe von 100,00 €. Versorgungsempfängern wird diese Einmalzahlung nach den jeweiligen Ruhegehalts- und Anteilssätzen gewährt. Ab dem 1. Januar 2018 erhöht sich die Endstufe für alle Beamten zusätzlich um 1,12 %. Die Versorgungsbezüge werden entsprechend angehoben. Ab dem 1. Oktober 2018 erhalten Beamte ab der Besoldungsgruppe A 9 in der Endstufe

einen ruhegehaltfähigen Zuschlag zu ihren Dienstbezügen um 1,03 %. Auf diese Weise wird eine Regelung erreicht, die den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts (Entscheidung vom 23. Mai 2017) entspricht.

Für das Land **Sachsen-Anhalt** enthält der Koalitionsvertrag vom April 2016 bereits politische Festlegungen zur Frage, in welcher Weise Tarifergebnisse auf Beamte und Versorgungsempfänger zu übertragen ist. Dazu heißt es:

„Die Tarifabschlüsse der öffentlich Beschäftigten werden künftig ohne zeitliche Verschiebung besoldungsrechtlich umgesetzt.“

Demgemäß beläuft sich die diesjährige Besoldungserhöhung um 2,0 %, mindestens um 75 €, rückwirkend zum 1. Januar 2017. Zum 1. Januar 2018 tritt eine weitere Erhöhung von 2,35 % in Kraft.

Der inzwischen vorliegende Gesetzentwurf bringt ferner eine Jahressonderzahlung auf den Weg. Die ab dem Jahr 2005 weitgehend abgeschaffte Jahressonderzahlung wird wieder eingeführt und beträgt ab 2017 6 % des Grundgehalts. Er beträgt mindestens 600,00 € für die Beamten der Besoldungsgruppen A 4 bis A 8 und mindestens 400,00 € für die übrigen Besoldungsgruppen. Die Versorgungsempfänger erhalten mindestens 200,00 € erhalten, Anwärter einheitlich 200,00 €.

Schließlich wird die Altersgrenze der Beamten und Richter schrittweise auf das vollendete 67. Lebensjahr angehoben. Die Erhöhung erfolgt ab 2018 in jährlichen Schritten von zwei Monaten. Bei Beamten mit einer Altersgrenze von bisher 60 Jahren wird diese auf das vollendete 62. Lebensjahr angehoben, und zwar ebenfalls ab 2018.

Aus **Schleswig-Holstein** ist zu berichten, dass Finanzministerin Monika Heinold (GRÜNE) bereits unmittelbar nach dem Tarifabschluss vom 17. Februar 2017 angekündigt hatte, der lineare Anteil des Tarifergebnisses (2 % für das Jahr 2017 und weitere 2,35 % für das Jahr 2018) werde auf die Landesbeamten und -versorgungsempfänger übertragen. Allerdings würden 0,2 % für die Versorgungsrücklage einbehalten. Inzwischen liegt der „Entwurf eines Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2017 bis 2018“ vor (Drucksache 18/5291 vom 07.03.2017). In diesem Entwurf enthalten ist neben den linearen Erhöhungen ein echter Mindesterhöhungsbetrag von 75 € für das Jahr 2017, der auch nicht um 0,2 % für die Versorgungsrücklage geschmälert wird. Mit Blick auf Landtagswahl in Schleswig-Holstein am 7. Mai 2017 hat die bisherige Landesregierung das Gesetzgebungsverfahren für die Besoldungsanpassung noch zuvor eingeleitet. Am 24.03.2017 ist das Gesetz bereits in 2. Lesung einstimmig beschlossen worden.

Der Koalitionsvertrag für die 19. Wahlperiode des Schleswig-Holsteinischen Landtags, den CDU, GRÜNE und FDP miteinander abgeschlossen haben, enthält einen Abschnitt „Personal und Verwaltung“. Darin heißt es unter anderem:

„Die Koalition sieht die Notwendigkeit, die Gehalts- und Besoldungsstruktur zu überarbeiten, um ausreichend Fachkräfte für die öffentliche Verwaltung zu gewinnen.“ Ferner: „Wir streben im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten an, die Tarifabschlüsse der TdL auch für die Beamten und Versorgungsempfänger zu übernehmen.“

Wie die Koalitionsvereinbarung in diesem Punkt umgesetzt werden soll, ist politisch noch nicht recht klar. Welche dienstrechtlichen Schwerpunkte die seit wenigen Monaten im Amt befindliche neue Landesregierung aus CDU, FDP und GRÜNEN im Einzelnen setzen wird, bleibt abzuwarten.

Der Freistaat **Thüringen** hat das Tarifergebnis vom Februar 2017 für die Beamten und Versorgungsempfänger in der Weise übernommen, dass die linearen Komponenten zeitgleich gewährt werden, also zum 1. Januar 2017 und zum 1. Januar 2018. Zunächst ist für beide Jahre eine zeitliche Verschieben der Besoldungsanpassung um drei Monate vorgesehen. Von dieser Erhöhung hat man mit Blick auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 23. Mai 2017 (Abstandsgebot) abgesehen. Die Erhöhung für 2017 wird noch um 0,2 % für die Versorgungsrücklage gekürzt, die Erhöhung für 2018 indes nicht mehr. Einen Mindestbetrag wird es nicht geben. Dafür wird die allgemeine Stellenzulage für die Besoldungsgruppen A 6 bis A 8 im Jahr 2017 pauschal um 25 € erhöht (Gesetzentwurf: Drucksache 6/3797). Das Gesetz ist inzwischen verabschiedet.

Für die Lehrer an sog. Regelschulen, die bisher in Besoldungsgruppe A 12 eingruppiert waren, ist eine Besoldungsverbesserung vorgesehen. Diese Lehrer sollen künftig eine ruhegehaltfähige Zulage in Höhe von 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen den Besoldungsgruppen A 12 und A 13 erhalten. Der entsprechende Gesetzentwurf befindet sich noch in der parlamentarischen Beratung. Für die Leiter von zwei sog. Spezialgymnasien, die bisher in Besoldungsgruppe A 15 eingestuft waren, ist in Zukunft eine Einstufung in Besoldungsgruppe A 16 vorgesehen.

Schließlich wird die Altersgrenze für Richter und Staatsanwälte, die in Thüringen immer noch beim vollendeten 65. Lebensjahr liegt, auf das vollendete 67. Lebensjahr angehoben.

Der **Bundesbereich** ist von dem diesjährigen Tarifergebnis und der Frage, wie dieses auf die Beamten und Versorgungsempfänger zu übertragen ist, nicht betroffen. Da das Tarifergebnis nur den Bereich der Länder betrifft, geht es auch im Beamtenbereich nur um die Länder und Kommunen. Im Bundesbereich sind Besoldung und Versorgung zuletzt zum 1. Februar 2017 um 2,35 % angehoben worden (2. Schritt der Besoldungsanpassung 2017/18).

Die politische Absicht der Bundesregierung, für Beamtinnen ein Verbot der Gesichtshüllung einzuführen, ist inzwischen umgesetzt worden. Durch das Gesetz zu bereichsspezifischen Regelungen der Gesichtshüllung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 08.06.2017 (BGBl. I S. 1570) sind entsprechende Regelungen geschaffen worden. Die Vorschriften des § 34 des Beamtenstatusgesetzes und des § 74 des Bundesbeamtengesetzes sind jeweils um folgenden Satz ergänzt worden:

„Sie (d.h. die Beamtinnen) dürfen ihr Gesicht bei Ausübung des Dienstes oder bei einer Tätigkeit mit unmittelbarem Dienstbezug nicht verhüllen, es sei denn, dienstliche oder gesundheitliche Gründe erfordern dies.“

Diese Gesetzesänderungen bedeuten, dass nicht nur die Bundesbeamtinnen, sondern auch alle Beamtinnen in den Ländern und Kommunen ihr Gesicht im Dienst nicht verhüllen dürfen.

Nachdem das Verhüllungsverbot für Beamtinnen politisch ohne nennenswerte Probleme eingeführt werden konnte, gibt es im Bundesbereich nun erste Überlegungen, ein solches Verbot auch für Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes zu schaffen. Dieses Vorhaben dürfte allerdings auf größere Schwierigkeiten stoßen. Im Augenblick ist offen, ob es im Ergebnis zu dieser Änderung wirklich kommt.

Die Absicht der Freien und Hansestadt Hamburg, gesetzlich versicherten Beamten künftig einen Arbeitgeberanteil zu ihren Krankenversicherungsbeiträgen zu zahlen, wird innerhalb der Bundesregierung mit Skepsis betrachtet. Man ist dort der Auffassung, im Ergebnis gehe es um die Abschaffung der Beihilfe und einen vollständigen Systemwechsel im Bereich der Gesundheitsfürsorge für Beamte. Dieser Punkt unterfällt der Gesetzgebungskompetenz des Bundes, der für das Sozialgesetzbuch V zuständig ist. Wie mit dieser Thematik bundespolitisch weiter umzugehen ist, kann aber erst nach der Bundestagswahl im Lichte der künftigen Regierungskoalition beurteilt werden. Das Thema wird aber aktuell bleiben.

## **Neueste Rechtsprechung:**

### **Abstandsgebot eigenständiger hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums:**

**Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 23. Mai 2017**  
- 2 BvR 883/14 und 2 BvR 905/14 -

Leitsätze:

1. Das Abstandsgebot stellt einen eigenständigen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums dar, der in enger Anbindung zum Alimentationsprinzip und zum Leistungsgrundsatz steht.
2. Das Abstandsgebot untersagt dem Besoldungsgesetzgeber ungeachtet seines weiten Gestaltungsspielraums, den Abstand zwischen verschiedenen Besoldungsgruppen dauerhaft einzuebnen, soweit der Gesetzgeber nicht in dokumentierter Art und Weise von seiner Befugnis zur Neueinschätzung der Ämterwertigkeit und Neustrukturierung des Besoldungsgefüges Gebrauch macht.

### **Freizeitausgleich für Bereitschaftsdienst:**

**Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 17. November 2016**  
- 2 C 23/15 -

Leitsätze:

1. Bei Mehrarbeit in Form des Bereitschaftsdienstes besteht ein Anspruch auf vollen Freizeitausgleich gemäß § 88 Satz 2 BBG im Verhältnis 1 : 1.
2. Für bloße Anwesenheitszeiten, in denen keine Verpflichtung besteht, sich im Bedarfsfall zur Dienstleistung bereitzuhalten, besteht kein Anspruch auf Freizeitausgleich gemäß § 88 Satz BBG.
3. Bei im Auslandsdienst angefallener Mehrarbeit besteht für den Zeitraum der Wahrnehmung des Freizeitausgleichs im Inland weder ein Anspruch auf Verlängerung der Abordnung an das Auswärtige Amt und der Zuordnung an die jeweilige deutsche Botschaft noch auf Zahlung der Auslandsbesoldung.

### **Verlust der Dienstbezüge bei unerlaubtem Fernbleiben vom Dienst:**

**Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 23. Juni 2016**

**- 2 C 24/14 -**

Leitsätze:

1. Die Feststellung des Verlusts der Dienstbezüge bei schuldhaftem unerlaubtem Fernbleiben vom Dienst setzt voraus, dass der Beamte gegen seine nach Zeit und Ort konkretisierte („formale“) Dienstleistungspflicht verstoßen hat. Die allgemein geltende Pflicht eines Lehrers, in unterrichtsfreien Zeiten seinen Unterricht vor- oder nachzubereiten und sich fortzubilden, reicht dafür nicht aus.
2. Bestand zwischen dem Dienstherrn und einem beamteten Lehrer über längere Zeit Unsicherheit oder Streit über dessen Dienstfähigkeit und bleibt der Lehrer trotz amtsärztlicher Bestätigung seiner Dienstfähigkeit dem Dienst weiterhin fern, obliegt es dem Lehrer, auch nach zwischenzeitlichem Beginn der Schulferien, dem Dienstherrn anzuzeigen, dass und ab wann er den Dienst wieder aufzunehmen bereit ist. Unterlässt der Lehrer diese Anzeige, so verliert er seine Dienstbezüge auch für Zeiten, die in die Schulferien fallen.

### **Anrechnung von Zeiten im Dienste einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung auf die Ruhegehaltfähigkeit nach deutschem Recht kein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums:**

**Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 23. Mai 2017**

**- 2 BvL 10/11 und 2 BvL 28/14 -**

Leitsatz:

Es gibt weder einen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 5 GG), der die Ruhegehaltfähigkeit von Zeiten im Dienste einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung zwingend anordnet oder untersagt, noch einen solchen Grundsatz, nach dem sich der Umgang mit Kapitalabfindungen aus dem Dienst in zwischen- oder überstaatlichen Einrichtungen bestimmt.

## **Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG bei „altersdiskriminierender“ Besoldung nach §§ 27, 28 BBesG a.F.:**

**Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 6. April 2017**

**- 2 C 11.16 -**

Leitsätze:

1. Die altersdiskriminierende Besoldung nach §§ 27 und 28 BBesG a.F. begründet grundsätzlich einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG gegen den Dienstherrn als Arbeitgeber i. S. v. § 6 Abs. 2 AGG sowie einen unionsrechtlichen Haftungsanspruch gegen den Besoldungsgesetzgeber wegen der Aufrechterhaltung der unionsrechtswidrigen Besoldungsregelungen.
2. Sind, wie bei mittelbaren Landesbeamten, Dienstherr und Besoldungsgesetzgeber nicht identisch, so kann der Beamte gegen beide isoliert vorgehen, kann aber keinen zweifachen Ausgleich beanspruchen.
3. Wegen der Vorgaben des Art. 17 RL 2000/78/EG ist § 15 Abs. 2 AGG dahingehend auszulegen, dass auch diejenigen Fälle erfasst sind, in denen der Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG Folge des korrekten Vollzugs eines Besoldungsgesetzes ist, also allein auf normativem Unrecht beruht.
4. Der beim unionsrechtlichen Haftungsanspruch zur Anwendung kommende Grundsatz der zeitnahen Geltendmachung hat zur Folge, dass der Anspruch erst ab dem auf die Geltendmachung folgenden Monat besteht; ihm kommt keine Rückwirkung für das gesamte Kalenderjahr zu.
5. Der Anspruch nach § 15 Abs. 2 AGG und der unionsrechtliche Haftungsanspruch führen unabhängig von der Besoldungsgruppe des Beamten zu einem Zahlungsanspruch von 100 Euro pro Monat. Dieser Betrag ist grundsätzlich auch bei langjähriger Aufrechterhaltung der unionsrechtswidrigen Besoldungsregelungen mangels abweichender Anhaltspunkte nicht kontinuierlich zu steigern.

## **Anrechnung einer Versorgung aus einer Verwendung bei der EU auf deutsche Versorgungsansprüche beeinträchtigt das Arbeitnehmerfreizügigkeitsrecht nicht:**

**Beschluss des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs vom 8. Dezember 2016**

**- 14 ZB 16.1645 -**

Leitsätze:

1. Die Reichweite des Arbeitnehmerfreizügigkeitsrechts ist in der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs grundsätzlich geklärt.
2. Die Anrechnung einer Versorgung aus einer Verwendung bei der Europäischen Union auf die deutsche Beamten- bzw. Richterversorgung stellt im Grundsatz keine Beeinträchtigung des Arbeitnehmerfreizügigkeitsrechts dar.

**Neuere Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts schließt das konkret funktionelle Amt als Bezugspunkt einer Auswahlentscheidung nicht aus:**

**Beschluss des Niedersächsischen Oberverwaltungsgerichts vom 2.Dezember 2016  
- 5 ME 153/16 -**

Leitsätze:

1. ...
  2. Der neueren Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist nicht zu entnehmen, dass die Aufstellung eines fakultativen Anforderungsprofils oder gar eine Darlegung der Aufgaben, die auf dem ausgeschriebenen Dienstposten wahrgenommen werden sollen, nicht (mehr) zulässig wäre.
    - a) Der im Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 20. Juni 2013 (2 VR 1.13) enthaltene Rechtssatz, Bezugspunkt der Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG sei nicht die Funktionsbeschreibung des konkreten Dienstpostens, sondern das angestrebte Statusamt, bezieht sich nach Auffassung des Senats (des Nds. OVG) eindeutig nur auf die Frage, ob die Einengung des Bewerberfeldes durch ein zwingendes Anforderungsprofil, welches spezifisch dienstpostenbezogene Kriterien beinhaltet, mit Art. 33 Abs. 2 GG vereinbar ist. Dass dieser Rechtssatz für alle (denkbaren) Teile / Teilabschnitte eines Auswahlverfahrens Geltung beanspruchen sollte, lässt sich der genannten Entscheidung hingegen nicht entnehmen.
    - b) Einer Sichtweise, wonach der Rechtssatz, Bezugspunkt der Auswahlentscheidung gemäß Art. 33 Abs. 2 GG sei nicht die Funktionsbeschreibung des konkreten Dienstpostens, sondern das angestrebte Statusamt, für alle (denkbaren) Teile / Teilabschnitte eines Auswahlverfahrens Geltung beanspruchen müsse, ist nicht beizutreten. Vielmehr kann der Bezugspunkt der Auswahlentscheidung wechseln, je nachdem, welcher Teil dieses Verfahrens in den Blick genommen wird. Dementsprechend kann richtiger Bezugspunkt der Auswahlentscheidung (jedenfalls) das Amt im statusrechtlichen Sinne und das Amt im konkret funktionalen Sinn sein.
- (1) Auf der Stufe des Vergleichs der Gesamturteile dienstlicher Beurteilungen wird das Statusamt zum maßgeblichen Bezugspunkt.



(2) Die gegebenenfalls vorzunehmende Binnendifferenzierung ist ebenfalls statusamtsbezogen.

(3) Sind die Bewerber aufgrund des Vergleichs der Gesamturteile (und ggfs. der Binnendifferenzierungen) als im Wesentlichen gleich geeignet anzusehen, so wechselt auf der nächsten Stufe der Auswählerwägungen der Bezugspunkt der Entscheidung dergestalt, dass nunmehr das Amt im funktionellen Sinne maßgeblich wird. Es gilt weiterhin, dass die Bewertung einzelner Beurteilungsmerkmale hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung insbesondere auch im Hinblick auf auf das mit dem zu besetzenden Dienstposten verbundenen Anforderungsprofil (sog. ausschärfende Betrachtung) zulässig, auf dieser Ebene der Auswahlentscheidung also das konkret funktionelle Amt maßgeblich ist.

3. Die neuere Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts verbietet es auch nicht, ein strukturiertes Auswahlgespräch am (fakultativen) Anforderungsprofil des zu besetzenden Dienstpostens auszurichten und damit auf dieser Ebene des Auswahlverfahrens das Amt im konkret funktionellen Sinne zum Bezugspunkt zu machen.

### **Zur Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zur fiktiven Fortschreibung einer Beurteilung unter Ausblendung der auf einem höherwertigen Dienstposten gesammelten Erfahrung:**

**Beschluss des Niedersächsischen Oberverwaltungsgerichts vom 3. Januar 2017  
- 5 ME 157/16 -**

Leitsätze:

1. Für eine einstweilige Anordnung gegen die Besetzung einer Beförderungsstelle mit einem Konkurrenten besteht regelmäßig ein Anordnungsgrund, weil die Ernennung des Konkurrenten im Falle der Feststellung, dass dieser sich auf der Beförderungsstelle bewährt hat, (grundsätzlich) unumkehrbar wäre und der Konkurrent selbst im Falle der zeitnahen Übertragung nur des umstrittenen Dienstpostens noch immer die Möglichkeit hätte, auf der streitigen Stelle einen Bewährungsvorsprung vor dem unterlegenen Bewerber zu erlangen. An dieser Rechtsprechung wird auch mit Blick auf die neuere Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts weiterhin festgehalten. Die Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts, das Rechtsinstitut der fiktiven Fortschreibung einer Beurteilung ermögliche es, einen (etwaigen) Bewährungsvorsprung durch die fiktive Ausblendung der aus der Höherwertigkeit des Dienstpostens folgenden Tätigkeit auszuschließen, überzeugt den erkennenden Senat derzeit (noch) nicht.

2. Der neueren Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist nicht zu entnehmen, dass die Aufstellung eines fakultativen Anforderungsprofils oder gar eine Darlegung der Aufgaben, die auf dem ausgeschriebenen Dienstposten wahrgenommen werden sollen, nicht (mehr) zulässig wäre.

## **Möglicher Bewährungsvorsprung rechtfertigt stets Anordnungsgrund für einstweilige Anordnung:**

**Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz vom 16. März 2017  
- 10 B 11626/16.OVG -**

Leitsatz:

Im beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitverfahren um die Besetzung eines Dienstpostens im Zusammenhang mit einem Auswahlverfahren zur Verleihung eines höheren Statusamtes besteht ein Anordnungsgrund im Sinne des § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO, weil der ausgewählte Bewerber durch die Wahrnehmung des Dienstpostens einen Erfahrungsvorsprung sammeln kann, der ihm bei der späteren Vergabe des Statusamtes einen Vorteil verschafft. Hieran ist entgegen der neueren Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts festzuhalten, weil § 33 Abs. 3 BLV auf die rechtswidrige Dienstpostenvergabe auch nicht bei erweiterter Auslegung oder analog anwendbar ist.

## **Personalvertretungsrecht kann Rechte aus Art. 33 Abs. 2 GG nicht einschränken:**

**Urteil des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs vom 21. September 2016  
- 1 A 2101/14 -**

Leitsatz:

Das personalvertretungsrechtliche Mitbestimmungsrecht vermag die einem Bewerber für ein öffentliches Amt aus Art. 33 Abs. 2 GG zustehenden Rechte nicht einzuschränken bzw. zu überwinden.

## **Generelle Nichtanwendung der Möglichkeit, eine Leistungsstufe zu gewähren, ist ermessensfehlerhaft:**

**Urteil des Verwaltungsgerichts Berlin vom 26. Januar 2017  
- 36 K 443.15 -**

Leitsatz:

Die Gewährung leistungsbezogener Besoldungsbestandteile wie einer Leistungsstufe nach § 27 Abs. 4 Satz 1 BBesG ÜF Bln steht im Ermessen des Dienstherrn. Der Beamte hat aber einen Anspruch auf ermessensfehlerfreie Entscheidung über einen Antrag auf Festsetzung einer Leistungsstufe wegen dauerhaft herausragender Leistungen, die eine Einzelfallbetrachtung und einen Leistungsvergleich einschließt. Die Bescheidung, die Vorschrift über die Gewährung einer Leistungsstufe finde in der Berliner Verwaltung keine Anwendung, weil sie nicht praktikabel sei und nicht gerecht angewendet werden könne, stellt demgegenüber einen Ermessensausfall dar.

## **Berufungsverfahren im Hochschulrecht muss ausschlaggebenden Einfluss der habilitierten Wissenschaftlern einer Fakultät vorsehen:**

**Urteil des Landgerichts Leipzig vom 15. Mai 2017**  
**- 07 O 3558/15 -**

Leitsätze:

1. Aus der Wissenschaftsfreiheit folgt die Pflicht des Gesetzgebers, das Berufungsverfahren im Hochschulrecht so auszugestalten, dass den habilitierten Wissenschaftlern einer Fakultät ein ausschlaggebender Einfluss auf das Berufungsverfahren und die entsprechende Entscheidungsfindung zukommt.
2. § 60 Abs. 4 Sätze 5 bis 9 SächsHSFG sind dahingehend verfassungskonform ausulegen, dass nur in besonders begründeten Ausnahmefällen eine Befugnis des Rektors besteht, von dem Berufungsvorschlag abzuweichen. Diese Ausnahme darf regelmäßig nicht in der Eignung des Bewerbers wurzeln.

## **Finanzielle Abgeltung für unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaub nur, wenn der Beamte den Urlaub vor seiner Versetzung in den Ruhestand krankheitsbedingt nicht nehmen konnte:**

**Urteil des Niedersächsischen Obergerverwaltungsgerichts vom 8. März 2017**  
**- 5 LB 215/15 -**

Leitsatz:

Ein Anspruch auf finanzielle Abgeltung des unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaubs von vier Wochen Erholungsurlaub besteht nur dann, wenn der Beamte den Erholungsurlaub infolge einer Krankheit vor seiner Versetzung in den Ruhestand nicht nehmen konnte. Der Anspruch besteht nicht, wenn der Beamte den Urlaub nicht nehmen konnte, weil er durch eine verwaltungsgerichtlich wieder aufgehobene Verfügung rechtsfehlerhaft wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden war.

## **Härtefallregelung nach § 56 Abs. 4 Satz 3 des Soldatengesetzes greift für Kriegsdienstverweigerer nur, wenn die Anerkennung als solcher bereits vor dem Entlassungszeitpunkt erfolgt war:**

**Urteil des Obergerverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen vom 20. Juli 2016**  
**- 1 A 795/14 -**

Leitsatz:

Ein Soldat auf Zeit (hier: Sanitätsoffizier), der durch Übertritt in ein Beamtenverhältnis vorzeitig aus dem Soldatendienstverhältnis ausscheidet und der erst nachfolgend einen

– später positiv beschiedenen – Antrag auf Anerkennung als Kriegsdienstverweigerer stellt, hat im Verfahren auf Erstattung der Studien- und Fachausbildungskosten grundsätzlich keinen Anspruch darauf, hinsichtlich der Maßstäbe für die Anwendung der Härtefallregelung des § 56 Abs. 4 Satz 3 SG einem im Entlassungszeitpunkt bereits anerkannten Kriegsdienstverweigerer gleichgestellt zu werden.

## **Versetzung in den Ruhestand nach Beginn des Ruhestands nicht mehr korrigierbar, auch nicht hinsichtlich der Gründe:**

**Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz vom 22. August 2016  
- 2 A 10453/16 -**

Leitsätze:

1. Die Versetzung in den Ruhestand ist ein statusändernder Verwaltungsakt, der nach dem Ruhestandsbeginn grundsätzlich nicht mehr korrigierbar ist. Von diesem als Gegenstück der Ämterstabilität zu begreifenden Grundsatz des „Statusschutzes“ wird auch der Grund für die Ruhestandsversetzung erfasst. Eine nachträgliche Änderung des Inhalts der Zurruesetzungsverfügung dergestalt, dass die Zurruesetzung auf einen anderen der gesetzlichen Gründe gestützt wird, scheidet aus.

2. Die statusverändernde Wirkung einer Zurruesetzung nach Eintritt des Ruhestands steht ausnahmsweise dann einer nachträglichen Änderung des Zurruesetzungsgrundes nicht entgegen, wenn der Beamte keinen Antrag auf Zurruesetzung gestellt oder nur eine anderweitige Zurruesetzung beantragt hat und sich die angefochtene Versetzung in den Ruhestand deshalb als rechtswidrig erweist.

### **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!