



Bonn, Dezember 2020

[AhD Newsletter Nr.: 4/2020](#)

Die Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst (AhD) ist ein Zusammenschluss der nachgenannten Verbände:

Deutscher Philologenverband e.V., Deutscher Hochschulverband, Bundesverband der Verwaltungsbeamten des höheren Dienstes in der Bundesrepublik Deutschland e.V., Verein Deutscher Bibliothekarinnen und Bibliothekare e.V., Bundesverband der Lebensmittelchemiker/-innen im öffentlichen Dienst e.V., Verband Deutscher Meteorologen, Vereinigung der techn. Mitglieder des Deutschen Patentamtes/Prüfervereinigung e. V.

I.

Stand der Tarifverhandlungen für Bund und Kommunen

Ausgangslage:

Mit Blick auf das Auslaufen des Tarifvertrages für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes des Bundes und der Kommunen am 31. August 2020 hat die Gewerkschaftsseite (dbb-tarifunion und ver.di) am 18. Juni 2020 die Kündigung der Entgelttabellen des TVöD und anderer damit zusammenhängender Tarifverträge beschlossen. Zuvor hatte sie vorgeschlagen, die Tarifverhandlungen um ein halbes Jahr (bis 1. März 2021) zu verschieben. Stattdessen sollten alle Beschäftigten von Bund und Kommunen für den Zeitraum vom 1. September 2020 bis zum 28. Februar 2021 nach Vorstellung der Gewerkschaften eine Einmalzahlung erhalten, deren Höhe aber weder von den Gewerkschaften noch von den Arbeitgebern genannt wurde. Von Arbeitgeberseite war nur zu erfahren, die von den Gewerkschaften geforderte Einmalzahlung hätte „unverhältnismäßig hoch“ sein sollen.

Am 25. August 2020 haben die Gewerkschaften dbb-tarifunion und ver.di ihre Forderungen zur Tarifrunde 2020 bekannt gegeben. Sie sehen vor

- * eine Entgelterhöhung um 4,8 %, mindestens 150 €,
- * eine einheitliche Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um monatlich 100 €,
- * eine Angleichung der Arbeitszeit im Tarifgebiet Ost an die im Tarifgebiet West,
- * eine Laufzeit des Tarifvertrages von einem Jahr (1. September 2020 bis 31. August 2021).

In einer Presseerklärung des dbb vom 25. August 2020 heißt es unter anderem:

„Das werden ungewöhnlich schwere Verhandlungen“, sagte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach am 25. August 2020 bei der Vorstellung der gewerkschaftlichen Forderung. „Unsere Forderung nach einem Plus von 4,8 Prozent, mindestens 150 €, ist geradezu bescheiden, denn ohne die Kolleginnen und Kollegen hätten wir die Corona-Krise bis zum heutigen Tag niemals so gut gemeistert. Diese Forderungen erheben wir also nicht trotz, sondern wegen Corona. Der öffentliche Dienst ist systemrelevant und die Beschäftigten haben mehr verdient als warme Worte. Auf jeden Fall mehr als den von den Kommunen angebotenen Inflationsausgleich. Im Juli lag die Inflationsrate beispielsweise bei minus 0,1 Prozent. Heißt das, die Beschäftigten sollen jetzt sogar noch Geld mitbringen?“

In einer Presseerklärung der Gewerkschaft ver.di vom 25. August 2020 äußert sich diese unter anderem wie folgt:

„Die Corona-Pandemie zeigt: Der öffentliche Dienst und seine Beschäftigten halten das Land zusammen. Das muss auch im Tarifergebnis deutlich werden. Klatschen allein hilft niemandem - schon gar nicht den Beschäftigten und der Konjunktur“, sagte der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke. Vor diesem Hintergrund sei die Forderung der öffentlichen Arbeitgeber nach einer Nullrunde absolut unakzeptabel. „Wir als ver.di fürchten keinen tarifpolitischen Konflikt“, stellte Werneke klar. „Der Tarifrunde im öffentlichen Dienst kommt in diesem Jahr eine entscheidende Rolle bei der Stabilisierung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung zu“, betonte Werneke. „Wir haben einen robusten Binnenmarkt und die Chance auf dauerhafte wirtschaftliche Erholung. Das wird sich nur dann realisieren lassen, wenn die Binnennachfrage dauerhaft belebt wird. Diese Chance müssen wir nutzen“, sagte der ver.di-Vorsitzende.“

Die kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) haben sich in einer ersten Stellungnahme (Presseerklärung vom 25. August 2020) wie folgt geäußert:

„Die Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion haben heute ihre Forderungen bekannt gegeben, mit denen sie in die diesjährige Tarifrunde für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst gehen werden. Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) weist diese unangemessenen Forderungen entschieden zurück.“

Ulrich Mäde, Präsident der VKA und Verhandlungsführer der kommunalen Arbeitgeber: "Die Forderungen der Gewerkschaften sind völlig überzogen und würden zu Mehrkosten in Höhe von mindestens 5,7 Milliarden Euro führen. Dies zeigt, dass die Gewerkschaften den Ernst der Lage offensichtlich nicht erkannt haben - und das in der schlimmsten Rezession seit Gründung der Bundesrepublik. Fakt ist: Die Lage der kommunalen Arbeitgeber ist wegen der Corona-Krise dramatisch. Wir haben massive finanzielle Einbrüche zu verzeichnen. Die Kassen sind leer, einen Verteilungsspielraum sehe ich nicht."

Die Gewerkschaften fordern unter anderem eine Entgelterhöhung von 4,8 Prozent, mindestens aber 150 Euro, für die rund 2,3 Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die von der diesjährigen Tarifrunde betroffen sind (ausgenommen sind u.a. die Ärzte in den kommunalen Krankenhäusern). Die Laufzeit soll zwölf Monate betragen. Weiterhin drängen die Gewerkschaften auf eine Angleichung der Arbeitszeit in Ost- und Westdeutschland auf 39 Stunden je Woche sowie die Einrichtung eines gesonderten Verhandlungstisches für das Gesundheitswesen und den Pflegebereich. Zudem soll das Thema Entlastung der Beschäftigten eine Rolle spielen.“

Verlauf und Ergebnis der Verhandlungen:

Die erste Verhandlungsrunde begann am 1. September 2020 in Potsdam. Verhandlungsführer sind

- * für die Arbeitgeberseite des Bundes der Bundesminister des Innern, für Bau und Heimat, Horst Seehofer (CSU) und
- * für die Arbeitgeberseite der Kommunen der Präsident der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, Ulrich Mädge (SPD), zugleich Oberbürgermeister der Hansestadt Lüneburg,
- * für dbb-tarifunion deren Vorsitzender Ulrich Silberbach und
- * für die Gewerkschaft ver.di deren Vorsitzender Frank Werneke.

Die erste Verhandlungsrunde brachte - wie in den Vorjahren auch - keine Annäherung der Standpunkte. Die Gewerkschaftsseite hielt an ihren Forderungen fest, die Arbeitgeberseite brachte dem Vernehmen nach eine Nullrunde ins Spiel und strebt dazu noch eine lange Laufzeit an. Ulrich Silberbach, Chef des dbb, dazu: "Leider setzen zumindest die Kommunen lieber aufs Mauern."

Ulrich Mädge, Präsident der VKA und Verhandlungsführer der kommunalen Arbeitgeber: "Bereits in der ersten Runde zeigte sich, wie schwierig die überzogenen Forderungen der Gewerkschaften für uns sind. Wir werden nun die Steuerschätzung im September abwarten.“ Die Verhandlungsrunde wurde nach einigen Stunden ergebnislos vertagt.

Auch die zweite Verhandlungsrunde am 20. September 2020 brachte keinen Durchbruch. Die Arbeitgeberseite legte weiterhin kein Angebot vor. Die dritte Verhandlungsrunde ist für den 22./23. Oktober 2020 vorgesehen. Die Gewerkschaftsseite kündigte umgehend erste Warnstreiks an. Diese haben am 22. September 2020 begonnen.

Nach einer bislang noch nicht bestätigten Meldung soll es beim Bund Überlegungen geben, für die anstehenden Tarifierhöhungen und die Besoldungsanpassungen zusätzliche Haushaltsmittel in Höhe von 1,1 Mrd. € einzuplanen.

Die dritte Verhandlungsrunde, die am 22. Oktober 2020 begonnen hatte, führte am 25. Oktober 2020 zum Erfolg. Die Verhandlungsparteien einigten sich auf einen Tarifabschluss mit folgenden Eckpunkten:

- * Gehaltserhöhung:
 - 01.09.2020: zunächst keine nominelle Erhöhung („Nullrunde“)
 - 01.04.2021: + 1,4 %, mindestens 50 €

- 01.04.2022: + 1,8 %
- * steuerfreie Einmalzahlung („Corona-Sonderzahlung“):
 - E 1 bis E 8: 600 €
 - E 9 bis E 12: 400 €
 - E 13 bis E 15: 300 €
- * Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit Ost auf das West-Niveau in zwei Schritten:
 - 01.01.2022: 39,5 Stunden
 - 01.01.2023: 39 Stunden
- * Auszubildende:
 - 01.09.2020: keine Erhöhung („Nullrunde“)
 - 01.04.2021: + 25 €
 - 01.04.2022: + 25 €
 - Einmalzahlung: 200 € (nur im Bundesbereich)
- * Laufzeit des neuen Tarifvertrages: 01.09.2020 bis 31.12.2022 (28 Monate)

Die Beteiligten (Arbeitgeber, Gewerkschaften) haben sich zum Tarifabschluss wie folgt geäußert:

Pressemitteilung des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat vom 25.10.2020:

Durchbruch bei den Tarifverhandlungen: 3,2 % Lohnsteigerung in 2 Schritten innerhalb von 28 Monaten

Seehofer: "Historischer Durchbruch für die Pflegekräfte."

In der dritten Tarifverhandlungsrunde für die rund 2,3 Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und ihr Verhandlungspartner, der Bund, gemeinsam mit den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion ein Ergebnis erzielt.

Zum 1. April 2021 werden die Tabellenentgelte um 1,4 Prozent, mindestens aber um 50 Euro, erhöht und ab dem 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 28 Monaten und gilt rückwirkend vom 1. September 2020 bis zum 31. Dezember 2022.

Die Beschäftigten in den Krankenhäusern und den Pflege- und Betreuungseinrichtungen profitieren darüber hinaus von bis zu drei Zulagen:

So haben die Arbeitgeber die Einführung einer Pflegezulage vereinbart. Diese beträgt ab dem 1. März 2021 70 Euro, ein Jahr später wird sie auf 120 Euro angehoben. Die monatliche Intensivzulage wird in den kommunalen Krankenhäusern ab dem 1. März 2021 von 46,02 Euro auf 100 Euro mehr als verdoppelt. Zugleich wird die Zulage für Beschäftigte, die ständig Wechselschicht leisten, ab dem 1. März 2021 von 105 Euro monatlich auf 155 Euro monatlich erhöht.

Damit erhält eine Pflegekraft bis Laufzeitende insgesamt ein Plus von durchschnittlich 2.700 Euro, eine Intensivpflegekraft sogar durchschnittlich 3.900 Euro.

Bundesinnenminister Seehofer: "Wir haben hart und lange miteinander verhandelt, aber es hat sich gelohnt. Auf den öffentlichen Dienst ist Verlass. Das hat sich auch in der Vergangenheit häufig in historischen Situationen gezeigt. Mit dem Tarifabschluss erhalten unsere Beschäftigten im öffentlichen Dienst die Wertschätzung, die sie verdienen."

Alle Beschäftigten sowie die Auszubildenden, Studierenden und Praktikantinnen/Praktikanten erhalten zur Abmilderung der besonderen Belastungen während der Corona-Pandemie eine nach Entgeltgruppen gestaffelte Sonderzahlung von durchschnittlich 400 Euro. Sie soll für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bei 600 Euro, für die Entgeltgruppen 9a bis 12 bei 400 Euro und in den Entgeltgruppen 13 bis 15 bei 300 Euro liegen. Auszubildende des Bundes sollen eine Prämie in Höhe von 200 Euro erhalten.

Insgesamt 50 Euro monatlich mehr für Auszubildende, Studierende und Praktikantinnen/Praktikanten

Auch Auszubildende und Praktikanten sollen ab dem 1. März 2021 25 Euro und ab dem 1. März 2022 weitere 25 Euro pro Monat mehr erhalten. Die Studienentgelte steigen am 1. März 2021 sogar um 50 Euro und ab 1. März 2022 um weitere 25 Euro pro Monat.

Verlängerung der Möglichkeiten für die Altersteilzeit

Die Regelungen zur Altersteilzeit und des FALTER-Arbeitszeitmodells werden für Beschäftigte des Bundes und der VKA bis zum 31. Dezember 2022 verlängert.

Wie im Koalitionsvertrag vereinbart, wird der Tarifabschluss wirkungsgleich auf die Beamtenbesoldung übertragen. Für den Bund entstehen damit Kosten in Höhe von rund 1,2 Milliarden Euro.

Bundesinnenminister Seehofer: "Der Tarifabschluss liegt an der Grenze dessen, was für uns in der derzeitigen Situation überhaupt verkraftbar ist. Er ist an vielen Stellen Pandemie orientiert. Für die Pflegekräfte ist es ein historischer Durchbruch."

Pressemitteilung der kommunalen Arbeitgeberverbände VKA vom 25.10. 2020:

Tarifeinigung im öffentlichen Dienst: Wirtschaftlich verkraftbarer Abschluss - Pflegekräfte profitieren überdurchschnittlich

Entgelterhöhungen in Höhe von 3,2 Prozent für 28 Monate/Langfristige Planungssicherheit erreicht/Corona-Prämie von durchschnittlich 400 Euro für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst

Berlin. In der dritten Tarifverhandlungsrunde für die rund 2,3 Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und ihr Verhandlungspartner, der Bund, gemeinsam mit den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion ein Ergebnis erzielt.

Zum 1. April 2021 werden die Tabellenentgelte um 1,4 Prozent, mindestens jedoch um 50 Euro, erhöht und ab dem 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent. Die Beschäftigten in den Krankenhäusern und den Pflege- und Betreuungseinrichtungen profitieren darüber hinaus von bis zu drei Zulagen: So haben die Arbeitgeber die Einführung einer Pflegezulage vereinbart. Diese beträgt ab dem 1. März 2021 70 Euro, ein Jahr später wird sie auf 120 Euro aufgestockt. Die monatliche Intensivzulage wird ab dem 1. März 2021 von 46,02 Euro auf 100 Euro angehoben und damit mehr als verdoppelt. Zugleich wird die Zulage für Beschäftigte, die ständig Wechselschicht leisten, ab dem 1. März 2021 von 105 Euro monatlich auf 155 Euro monatlich erhöht. Damit erhält eine Pflegekraft bis Laufzeitende insgesamt ein Plus von durchschnittlich 2.700 Euro, eine Intensivpflegekraft sogar durchschnittlich 3.900 Euro. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 28 Monaten und gilt rückwirkend vom 1. September 2020 bis zum 31. Dezember 2022. Die ersten sieben Monate sind als Leermonate vereinbart.

Dazu erklärt VKA-Präsident und Verhandlungsführer Ulrich Mädge: "Nach einem Verhandlungsmarathon von vier Tagen haben wir endlich ein Ergebnis erzielt. Dabei haben wir einen wirtschaftlich verkraftbaren Abschluss erreicht, der den kommunalen Arbeitgebern Planungssicherheit gibt. Der Abschluss ist maßvoll und trägt den finanziellen Besonderheiten der Corona-Krise Rechnung. Uns war es wichtig, dass die Beschäftigten in den Krankenhäusern und in der Pflege überdurchschnittlich profitieren. Ich bin froh, dass wir für diese Beschäftigtengruppe weitreichende Verbesserungen erzielen konnten. Gleichmaßen war wichtig, für einzelne Bereiche der VKA Sonderlösungen zu vereinbaren, nämlich für die Sparkassen und die Flughäfen. Das ist uns gelungen. Insgesamt umfasst das Paket ein Volumen von rund 4,9 Milliarden Euro."

Auszubildende, Studierende und Praktikantinnen/Praktikanten erhalten eine Entgelterhöhung von 25 Euro ab dem 1. April 2021 sowie eine weitere Erhöhung um die gleiche Summe ab dem 1. April 2022, zudem wird die Regelung zur Übernahme von Auszubildenden verlängert. Alle Beschäftigten sowie die

Auszubildenden, Studierenden und Praktikantinnen/Praktikanten erhalten zur Abmilderung der besonderen Belastungen während der Corona-Pandemie eine nach Entgeltgruppen gestaffelte Sonderzahlung von durchschnittlich 400 Euro. Zudem profitieren die Fachärzte im Öffentlichen Gesundheitsdienst ab dem 1. März 2021 von einer Zulage in Höhe von monatlich 300 Euro. Die Angleichung der Arbeitszeit im Tarifgebiet Ost auf das Westniveau von 39 Stunden erfolgt in zwei Schritten in 2022 und in 2023. Für die Beschäftigten in den Krankenhäusern und im Pflegebereich greift diese Regelung erst ab 2023. Der abschließende Schritt zur Angleichung auf 38,5 Stunden ist im Jahr 2025 vorgesehen. Um die Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst attraktiv zu halten, konnten die kommunalen Arbeitgeber ihre Forderung zur Entgeltumwandlung für Fahrräder und eBikes durchsetzen.

Pressemitteilung der dbb-tarifunion vom 25.10.2020:

Tarifeinigung mit Bund und Kommunen Corona-Kompromiss im öffentlichen Dienst

"Das ist der Corona-Kompromiss. Wir haben mit diesem Abschluss das aktuell

Machbare erreicht", bilanzierte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach am 25. Oktober 2020 in Potsdam die Tarifeinigung mit den Arbeitgebern von Bund und Kommunen.

"Die Arbeitgeber haben den Handlungsbedarf im Krankenhaus- und Pflegebereich anerkannt und vor allem durch die Einführung der Pflegezulage, die Erhöhung von Intensiv- und Wechselschichtzulagen sowie des Samstagszuschlags endlich wichtige erste Schritte hin zu einer wertschätzenden und auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähigen Bezahlung gemacht", so Silberbach.

Bei anderen Leistungsträgern des öffentlichen Dienstes, etwa in Ordnungsämtern, Jobcentern oder der allgemeinen Verwaltung war diesmal nicht mehr durchzusetzen, erklärte der dbb Chef. "Darum war besonders wichtig, die von den Arbeitgebern geforderte dreijährige Laufzeit zu verhindern. Mittelfristig müssen wir für den ganzen öffentlichen Dienst die Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt und die Mitarbeitermotivation verbessern. Diese beiden Themen werden in der nächsten Runde Anfang 2023 - wenn die Corona-Krise hoffentlich längst Geschichte ist - eine zentrale Rolle spielen."

Auf zwei aus Gewerkschaftssicht wichtige Erfolge dieses Abschlusses wies Volker Geyer, dbb Fachvorstand Tarifpolitik, vor der dbb Bundestarifkommission hin: "Wir haben die schrittweise Arbeitszeitangleichung Ost an West ab 2022 durchsetzen können und beim Thema 'Arbeitsvorgang' Verschlechterungen bei der Eingruppierung verhindert. Das sind zwei wesentliche strukturelle Erfolge für uns."

"Wir gehen davon aus," so dbb Chef Silberbach abschließend, "dass dieser Tarifabschluss wie in den vorhergehenden Runden zeitgleich und systemgerecht auf die Beamtinnen und Beamten, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Bundes übertragen wird."

Pressemitteilung der Gewerkschaft ver.di vom 25.10.2020:

Tarifeinigung im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen: Deutliche Anhebung für untere Einkommen und Gesundheitsberufe

25.10.2020

In der Tarifrunde für die rund 2,3 Millionen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen haben die Tarifparteien einen Abschluss erzielt. Dadurch steigen die Einkommen tabellenwirksam um 4,5 Prozent in der niedrigsten Entgeltgruppe und -stufe und noch um 3,2 Prozent in der höchsten Eingruppierung. In der Pflege beträgt die Steigerung 8,7 Prozent und in der Spitze für Intensivkräfte rund zehn Prozent. Alle Beschäftigten erhalten zusätzlich noch in diesem Jahr eine Corona-Prämie, für die unteren Entgeltgruppen (1-8) 600 Euro, die mittleren (9-12) 400 Euro, die oberen Lohngruppen (13-15) 300 Euro, für Auszubildende 225 Euro (Bund 200 Euro). Die Tarifvereinbarung läuft bis zum 31. Dezember 2022.

"Das ist unter den derzeitigen Bedingungen ein respektabler Abschluss, der für unterschiedliche Berufsgruppen, die im Fokus der Tarifrunde standen, maßgeschneidert ist", sagte Frank Werneke, Vorsitzender der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). "Besonders erfreulich ist, dass es uns gelungen ist, deutliche Verbesserungen für untere und mittlere Einkommensgruppen sowie für den Bereich Pflege und Gesundheit durchzusetzen", betonte Werneke.

Die Löhne und Gehälter werden zunächst zum 1. April 2021 um 1,4 Prozent, mindestens aber 50 Euro sowie zum 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent angehoben. Auszubildende bekommen jeweils 25 Euro mehr. Für die Pflegekräfte wurden gesonderte Gehaltssteigerungen vereinbart. Ab März 2021 wird eine Pflegezulage von 70 Euro gezahlt, die ein Jahr später auf 120 Euro erhöht wird. Die Zulage in der Intensivmedizin wird mehr als verdoppelt auf 100 Euro monatlich, die Wechselschichtzulage steigt von 105 auf 155 Euro monatlich. In den Betreuungseinrichtungen wie Altenheimen wird die Pflegezulage mit einem Plus von 25 Euro auf Gleichstand mit den kommunalen Krankenhäusern gebracht. Ärzte in den Gesundheitsämtern erhalten ab März 2021 eine Zulage von 300 Euro monatlich.

Einen Durchbruch gab es in der Arbeitszeitangleichung Ost/West. Ab dem 1. Januar 2023 sinkt die Ost-Arbeitszeit auf Westniveau. Damit ist ein wesentliches Ziel der Gewerkschaft ver.di erreicht.

"Das außergewöhnlich hohe Engagement der Beschäftigten in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes und die Warnstreiks der letzten Wochen haben die Dringlichkeit einer schnellen Einigung aufgezeigt. Sie waren kurz, für manche in der Bevölkerung schmerzhaft, aber auch notwendig, wie sich gezeigt hat. Ohne Warnstreiks hätte es die notwendige Bewegung in den Tarifverhandlungen nicht gegeben", sagte Werneke weiter.

Die von den Arbeitgebern geforderten Regelungen zur Abgruppierung in vielen Bereichen konnten abgewendet werden. Für Flughäfen können künftig Notlagen-Tarifverträge vereinbart werden, um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Die tarifvertraglichen Regelungen zur Sicherstellung der Übernahme der Auszubildenden werden ebenso fortgeschrieben wie der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit. In den unteren Einkommensgruppen 1 bis 8 wird zudem die Jahressonderzahlung 2022 um fünf Prozent erhöht. Bei den Angestellten der Sparkassen wird künftig ein Teil der Sparkassensonderzahlung in freie Tage umgewandelt.

ver.di strebt die Übertragung des Tarifergebnisses zeit- und inhaltsgleich auf die Beamtinnen und Beamten an.

Übertragung des Tarifabschlusses auf den Beamten- und Versorgungsbereich:

Bundesinnenminister Horst Seehofer kündigte bereits am 26. Oktober 2020 an, der Tarifabschluss vom Vortag werde wirkungsgleich auf die Beamten, Richter, Soldaten und Versorgungsempfänger des Bundes übertragen. Ergänzend teilte das BMI inzwischen mit: „Wie im Koalitionsvertrag vereinbart, wird der Tarifabschluss wirkungsgleich auf die Beamtenbesoldung übertragen. Für den Bund entstehen damit Kosten in Höhe von rund 1,2 Milliarden Euro.“

Hinsichtlich der weiteren Anpassungserfordernisse der Bundesbesoldung prüft das BMI derzeit, wie das Tarifergebnis zeitgleich und systemgerecht auf den Bereich der Besoldungs- und Versorgungsberechtigten übertragen werden kann. Diese Prüfung umfasst auch die Frage, ob und ggfs. in welcher Form der Mindestbetrag von monatlich 50 € bei der Besoldungs- und Versorgungsanpassung zu berücksichtigen ist. Auf dieser Basis erarbeitet das BMI dann einen entsprechenden Gesetzentwurf. Aufgrund der noch nicht abgeschlossenen Prüfungen kann zum jetzigen Zeitpunkt noch keine verlässliche Einschätzung zu dessen Inhalt sowie zur weiteren zeitlichen Planung gegeben werden.

Für den ersten Erhöhungsschritt zum 01.04.2021 wird die Vorschrift des § 14a BBesG (Kürzung um 0,2 % für die Versorgungsrücklage) von Bedeutung sein.

Bewertung des Tarifergebnisses:

Die Tarifrunde 2020 war mit Blick auf die Corona-Pandemie einigermaßen schwierig. Deutschland befindet sich in einer der schwersten wirtschaftlichen Rezessionen seit dem zweiten Weltkrieg. Die Situation der öffentlichen Haushalte ist deutlich angespannt.

Bei einem Vergleich der ursprünglich von den Gewerkschaften erhobenen Tarifforderungen und der letztlich Einigung vom 25.10.2020 fällt auf, dass beide weiter auseinander liegen, als das sonst üblich ist:

* Die Gewerkschaften dbb-tarifunion und ver.di waren mit der Forderung nach einer Entgelterhöhung von 4,8 % (mindestens 100 €) bei einer Laufzeit von 12 Monaten (01.09.2020 bis 31.08.2021) in die Verhandlungen gegangen.

- * Die Arbeitgeber von Bund und Kommunen boten am 16.10.2020 schließlich eine Entgelterhöhung von 1 % (mindestens 30 €) für den Zeitraum 2020/2021 und von noch einmal 1 % für den Erhöhungszeitraum 2021/2022 an (Laufzeit des Tarifvertrages: 36 Monate).
- * Vereinbart wurde schließlich eine Entgelterhöhung von 1,4 % (mindestens 50 €) zum 01.04.2021 und eine weitere Entgelterhöhung von 1,8 % zum 01.04.2022 bei einer Laufzeit von insgesamt 28 Monaten (bis 31.12.2022).

Das Ergebnis der schließlich erzielten Tarifeinigung (3,2 % für 28 Monate) entspricht gemessen an der Gewerkschaftsforderung (4,8 % für 12 Monate) - bezogen auf einen Zeitraum von zwölf Monaten - (ohne Berücksichtigung der Mindestbeträge und der Einmalzahlung) einer rechnerischen Erfolgsquote von nicht einmal 30 %. Dieser Umstand dürfte nicht bei allen betroffenen Beschäftigten zu abschließender Zufriedenheit geführt haben. Mehr war nach Lage der Dinge aber nicht zu erreichen; und ein Streik in dieser Zeit wäre voraussichtlich auf wenig Verständnis gestoßen.

II.

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

Die diesjährigen Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst von Bund (ca. 147.000 Tarifbeschäftigte) und Kommunen (ca. 2,14 Mio. Tarifbeschäftigte) sind abgeschlossen. Am 26. Oktober 2020 hat man sich auf einen neuen Tarifvertrag geeinigt. Zu den Einzelheiten siehe oben (TOP 3).

In früheren Jahren, zuletzt im Jahr 2018, haben die Tarifverhandlungen für die Bereiche Bund und Kommunen jeweils im frühen Frühjahr stattgefunden. Die Laufzeit des Tarifvertrages betrug jeweils 24 Monate. Der am 31. August 2020 ausgelaufene Tarifvertrag für den Bund und die Kommunen wurde am 18. April 2018 abgeschlossen. Als Laufzeit war diesmal ein Zeitraum von 30 Monaten (1. März 2018 bis 31. August 2020) vereinbart worden. Die diesjährigen Tarifverhandlungen haben daher erst am 1. September 2020 begonnen.

In nächster Zeit wird zu entscheiden sein, wie das Tarifergebnis auf die Beamten und Versorgungsempfänger des Bundes übertragen werden soll. Interessant wird auch sein, auf welche Laufzeit des neuen Tarifvertrages man sich verständigt. Zu den Einzelheiten siehe oben (TOP 3).

Für die Tarifbeschäftigten der Länder stehen jetzt keine Tarifverhandlungen an. Der am 2. März 2019 zwischen der Arbeitgeberseite (Tarifgemeinschaft der Länder - TdL) und den Gewerkschaften dbb-tarifunion und ver.di geschlossene Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 30. September 2021. Er endet damit mit dem Ende des Monats, in dem die nächste Bundestagswahl stattfindet.

Für die Beamten und Versorgungsempfänger der Kommunen stehen Besoldungs- bzw. Versorgungsanpassungen nach dem jetzt erfolgten Tarifabschluss nicht an. Ihre Besoldung bzw. Versorgung richtet sich nach den Regelungen, die in dem Land gelten, zu dem sie gehören. Der Tarifvertrag für die Länder läuft noch bis zum 30. September 2021. Die Frage nach weiteren Besoldungs- und Versorgungsanpassungen für die Länder und Kommunen stellt sich erst danach.

Im Bundesbereich sind während der Laufzeit des gegenwärtigen Tarifvertrages, die mit dem 31. August 2020 geendet hat, zunächst nur die Schritte weiter abgewickelt worden, die im Tarifvertrag vom 18. April 2018 und im Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2018/2019/2020 vom 8. November 2018 (BGBl. I S. 1810) vorgesehen sind. Demgemäß sind die Bezüge für Beamte, Richter, Soldaten und Versorgungsempfänger des Bundes zum 1. März 2020 um (abschließende) 1,06 % erhöht worden.

Für die Besoldung der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger der Länder gilt Vergleichbares. In den einzelnen Ländern greifen im Jahr 2020 die Maßnahmen, die im Tarifvertrag vom 2. März 2019 bzw. in den jeweiligen Besoldungsanpassungsgesetzen geregelt sind.

Zu den Einzelheiten der Situation in den Ländern ist für das Jahr 2020 Folgendes von Bedeutung:

In **Baden-Württemberg** ist das am 9. Oktober 2019 verabschiedete Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen 2019/2020 2021 (BVAnpGBW 2019/2020/2021 - Drucks. 16/ 6493) am 26. Oktober verkündet worden und damit in Kraft getreten. Mit diesem Gesetz ist das Ergebnis der Tarifrunde für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder vom 2. März 2019 zeitgleich und systemgerecht auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger übertragen worden.

Danach sind Besoldung und Versorgung im Jahr 2020 zum 1. Januar linear um 3,2 % erhöht worden. Die Anwärtergrundbeträge sind um weitere 50 Euro gestiegen.

Zum 1. Januar 2021 werden Besoldung und Versorgung um weitere 1,4 % angehoben.

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

Im Freistaat **Bayern** ist das Gesetz zur Anpassung der Bezüge 2019/2020/2021 (Gesetzentwurf vom 14. Mai 2019 - LT-Drucksache 18/2014) am 2. August 2019 verkündet worden und damit in Kraft getreten. Für das Jahr 2020 sieht das Gesetz vor, dass die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger in Bayern unter Berücksichtigung des Tarifabschlusses für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder zum 1. Januar eine lineare Besoldungserhöhung von 3,2 % erhalten. Zum 1. Januar 2021 ist eine weitere Erhöhung von 1,4 % vorgesehen.

Im Land **Berlin** hat das Abgeordnetenhaus am 29. August 2019 das Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung für das Land Berlin 2019/2020 verabschiedet. Danach wurden die Besoldung der Berliner Landesbeamten und die Versorgung der Versorgungsempfänger im Jahr 2020 zum 1. Februar um 4,3 Prozent erhöht.

Mit diesem Gesetz wird ferner das Ziel verfolgt, die Besoldung bis 2021 an den Durchschnitt der übrigen Länder anzugleichen und die Anpassungsschritte sukzessive auf den 1. Januar vorzuziehen. Außerdem sollen die jährlichen Anpassungen 1,1 Prozent über dem Durchschnitt der Länder liegen. Mit dem jetzt beschlossenen Gesetz will man diesem Ziel ein Stück näher kommen.

Für das Land **Brandenburg** hat der dortige Landtag das Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2019/2020/2021 (BbgBVAnpG 2019/2020/2021) verabschiedet. Es ist am 20. Juni 2019 rückwirkend zum 1. Januar 2019 in Kraft getreten (LT-Drucksache 6/431). Das Gesetz sieht vor, dass die Besoldungs- und Versorgungsbezüge im Land Brandenburg zum 1. Januar 2020 um 3,7 % erhöht werden. Zum 1. Januar 2021 wird eine Erhöhung um weitere 1,4 % erfolgen.

Erwähnenswert ist noch eine zum 1. Januar 2020 in Kraft getretene Änderung im Beihilferecht. Während die brandenburgischen Landesbeamten bisher zur Deckung von Krankheitskosten einen Beihilfeanspruch hatten und für den fehlenden Prozentsatz eine private Krankenversicherung abschließen mussten, sind für diesen Personenkreis zwei weitere Möglichkeiten geschaffen worden. Die eine Möglichkeit besteht darin, sich zu 100 % privat zu versichern; dann wird der Basistarif zu 50 % vom Land ersetzt. Die andere Möglichkeit sieht vor, dass der Beamte Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung wird (oder bleibt) und hierfür die Arbeitgeberanteile vom Land erhält.

Für die Freie Hansestadt **Bremen** hat die Bremische Bürgerschaft am 9. Mai 2019 - und damit noch vor den Bürgerschaftswahlen, die am 26. Mai 2019 stattgefunden haben - das „Gesetz zur Anhebung der Lehramtsbesoldung und zur Anpassung der Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezüge 2019/2020/2021 (Drucksache 19/ 2158) einstimmig beschlossen. Danach sind die Bezüge zum 1. Januar 2020 um

3,2 % erhöht worden; zum 1. Januar 2021 werden sie um weitere 1,4 % erhöht.

In der Freien und Hansestadt **Hamburg** sind die Besoldungsregelungen im Hamburgischen Gesetz zur Besoldungs- und Beamtenversorgungsanpassung 2019/ 2020/2021“ getroffen worden. Nach diesem Gesetz erhalten die Beamten und Versorgungsempfänger in Hamburg zum 1. Januar 2020 um 3,2 % erhöhte Bezüge. Zum 1. Januar 2021 werden die Bezüge um weitere 1,4 % erhöht. Die Versorgungsrücklage entfällt ab 2020 generell. Die Hamburgische Bürgerschaft hat das Gesetz am 11. September 2019 verabschiedet; am 1. Oktober 2019 ist es verkündet worden und rückwirkend zum 1. Januar 2019 in Kraft getreten.

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

Mit dem am 29. Juli 2019 verkündeten Gesetz über die Anpassung der Besoldung und Versorgung in Hessen in den Jahren 2019, 2020 und 2021 und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (HBesVAnpG 2019/2020/2021 - LT-Drucksache 20/ 625) werden die Bezüge der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger in Hessen zum 1. Februar 2020 um 3,2 % und zum 1. Januar 2021 um weitere 1,4 % erhöht.

Die Gesundheitsförderung misst das Land Hessen einen besonderen Stellenwert zu. So will man den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Landesdienst die Aufnahme eines dualen Studiums ermöglichen. Ziel des dualen Studiums ist eine wissenschaftlich fundierte und zugleich praxisnahe Ausbildung, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der Fachkräftegewinnung zur Weiterqualifizierung angeboten werden kann.

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

Nachdem die Besoldungsanpassung in **Mecklenburg-Vorpommern** über mehrere Jahre inhaltlich und zeitlich unabhängig von der jeweiligen Tarifrunde erfolgt ist, soll es nach dem Willen der jetzigen Landesregierung für 2019 und die Folgejahre bis 2021 eine wirkungsgleiche Übertragung der linearen Komponenten des Tarifergebnisses auf die Beamten geben. Die 0,2%-ige Zuführung zur Versorgungsrücklage soll bis zum Jahr 2022 fortgeführt werden, um das Versorgungsniveau stabil zu halten. Demgemäß sind die Besoldungs- und Versorgungsbezüge zum 1. Januar 2020 um 3,0 % erhöht worden; zum 1. Januar 2021 werden sie um weitere 1,2 % erhöht (vgl. Gesetz über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen 2019, 2020 und 2021 und zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern - GVBl. 2019 S. 678).

Im Land **Niedersachsen** ist das Gesetz über die Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge in den Jahren 2019 bis 2021 am 26. Juni 2019 (GVBl. 2019, S. 114) verkündet worden und sodann in Kraft getreten.

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

Mit dem Gesetz von 2019 ist vorgesehen, die Bezüge der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger in drei Schritten anzuheben. Im Jahr 2020 sind die Bezüge zum 1. März 2020 um 3,2 % erhöht worden; zum 1. März 2021 werden sie um weitere 1,4 % erhöht.

Im Übrigen plant die Landesregierung ein "Programm zur Stärkung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Niedersachsen", das neben besseren Beförderungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, der Einführung einer Sonderlaufbahn im Bereich Technik/IT, der Ausweitung der Möglichkeit zu Telearbeit (Home-Office) auch die Wiedereinführung einer jährlichen Sonderzahlung in Höhe von 300 € für alle Beamten der Besoldungsgruppe A 9 und höher beinhaltet, sowie einen jährlichem Zuschlag von 170 € pro Kind 450 € Euro ab dem 3. Kind). Für Beamte der unteren Besoldungsgruppen bis einschließlich A 8 soll die bestehende Jahressonderzahlung von 420 € auf 920 € erhöht werden. Die neuen Beträge gelten ab 2020. Versorgungsempfänger erhalten keine Sonderzahlung.

Im Land **Nordrhein-Westfalen** ist das Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2019/2020/2021 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften im Land Nordrhein-Westfalen vom Landtag am 12. Juli 2019 verabschiedet und am 29. Juli 2019 verkündet worden und damit in Kraft getreten.

Unter Zugrundelegung der vom Bundesverfassungsgericht in seinen Entscheidungen vom 5. Mai 2015 und vom 17. November 2015 aufgestellten Parameter und nach Abschluss der Gespräche mit den Gewerkschaften und Verbänden hatte sich die Landesregierung entschlossen, das Ergebnis der Tarifverhandlungen zeit- und wirkungsgleich auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger zu übertragen. Im Hinblick auf das besoldungsrechtlich zu beachtende Abstandsgebot (vgl. BVerfG, Beschluss vom 23. Mai 2017 - 2 BvR 883/14, 2 BvR 905/14- Rn. 75) und zur Wahrung der relativen Abstände zwischen den Besoldungsgruppen ist zu diesem Zweck das finanzielle Gesamtvolumen der Erhöhungen der Tabellenentgelte in einen für alle gleichen Prozentsatz umgerechnet und mit diesem Prozentsatz auf die Besoldung und Versorgung übertragen worden. Von einer Übernahme der Mindestbeträge auf die Beamtenbesoldung wurde abgesehen.

Für 2020 bedeutet das zum 1. Januar 2020 eine Steigerung von 3,2 % und zum 1. Januar 2021 um weitere 1,4 %. Soweit im Tarifbereich Entgelte über die vorgenannten Prozentsätze hinaus erhöht und strukturelle Verbesserungen in der Entgeltordnung vorgenommen werden, ist dies bei der Anpassung der Beamten- und Versorgungsbezüge nicht nachvollzogen worden. Es handele sich um strukturelle Maßnahmen, die nicht der mit der Bezügeanpassung bezweckten Teilhabe der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger an der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse dienen.

Im Land **Rheinland-Pfalz** ist das Tarifergebnis mit seinen linearen Komponenten -

wie bereits im Juni 2018 angekündigt - zeitgleich und systemgerecht auf den Beamtenbereich übertragen worden. Darüber hinaus werden die Bezüge von Beamten, Richtern und Versorgungsempfängern zum 1. Juli 2019 und zum 1. Juli 2020 jeweils um weitere 2 % erhöht. Mit dieser Anpassung soll im bundesweiten Besoldungsvergleich ein Platz „im verdichteten Mittelfeld“ erreicht werden. Das sei eine große und bewusste Kraftanstrengung für den Landeshaushalt, um auch für den Beamtenbereich konkurrenzfähige Bedingungen zu bieten und die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in Rheinland-Pfalz zu sichern.

Nach dem Landesgesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2019/2020/2021 (LT-Drucksache 17/9144). Dieses Gesetz sieht für das Jahr 2020 vor:

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

Der Landtag des **Saarlandes** hat das Gesetz zur Anpassung von Besoldungs- und

Versorgungsbezügen in den Jahren 2019, 2020 und 2021 und zur Änderung dienstrechtlicher Bestimmungen inzwischen beschlossen. Das Gesetz wurde am 13. Juli 2019 verkündet und ist sodann in Kraft getreten. Durch dieses Gesetz ist das Tarifergebnis zwar wirkungsgleich, aber zeitverzögert auf den Beamtenbereich übertragen werden soll. So sind die Bezüge zum 1. Juni 2020 um 3,2 % und zum 1. April 2021 um 1,7 % erhöht worden.

Im Freistaat **Sachsen** ist das vom Landtag verabschiedete Gesetz zur Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge 2019/2020/2021 sowie zur Änderung weiterer besoldungsrechtlicher Vorschriften“ (Drucksache 6/17566) am 13. Juli 2019 verkündet worden und rückwirkend zum 1. Januar 2019 in Kraft getreten.

Das Gesetz geht davon aus, dass eine umfassende 1:1-Übertragung der Tarifeinigung vom 2. März 2019 auf die Besoldung aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht möglich ist. Es sieht daher die Übertragung

entsprechend den verfassungsrechtlichen Vorgaben am tabellenwirksamen Gesamtvolumen der Tarifeinigung, um beide Statusgruppen – Tarifbeschäftigte und Beamte – angemessen zu behandeln. Damit sollen die Kriterien des Bundesverfassungsgerichtes eingehalten werden. Mithin ist die Tarifeinigung für 2020 auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger im Freistaat Sachsen in der Weise übertragen worden, dass ab 1. Januar 2020 die Besoldung für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger um 3,2 % und zum 1. Januar 2021 um weitere 1,4 % angehoben wird.

Im Land **Sachsen-Anhalt** ist das Landesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2019/2020/2021 am 25. Oktober 2019 verkündet worden und damit in Kraft getreten (LT-Drucksache 7/4475). Mit diesem Gesetz ist die Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge für die Beamten und Richter an die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse durch die zeit- und inhaltsgleiche (systemgerechte) Übernahme des Tarifabschlusses für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L) vom 2. März 2019 vorgenommen worden. Die Dienst- und Versorgungsbezüge der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger sind zum 1. Januar 2020 um 3,2 % erhöht worden; sie werden zum 1. Januar 2021 um weitere 1,4 % erhöht. Die Übernahme der im Tarifergebnis enthaltenen Mindesterhöhungsbeträge in Höhe von 100 Euro monatlich (2019), 90 Euro monatlich (2020) und 50 Euro (2021) sieht das Gesetz nicht vor.

Aus **Schleswig-Holstein** ist zu berichten, dass das Gesetz zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung in Schleswig-Holstein (BVAnpG 2019-2021) am 29. Mai 2019 vom Landtag verabschiedet und am 27. Juni 2019 verkündet wurde (GVOBl. 2019, S. 120). In dem Gesetz ist vorgesehen, dass die Bezüge zum 1. Januar 2020 um 3,12 % und zum 1. Januar 2021 um weitere 1,29 % angehoben werden. Damit ist lediglich die rein lineare Komponente der Tarifeinigung beim TV-L auf die Beamten übertragen worden.

Der Freistaat **Thüringen** hat das Tarifergebnis vom 2. März 2019 „zeitgleich und systemgerecht“ auf die Beamten und Versorgungsempfänger übertragen. Das Thüringer Gesetz zur Anpassung der Besoldung und der Versorgung in den Jahren 2019 bis 2021 ist inzwischen vom Landtag verabschiedet, am 23. Juli 2019 verkündet worden. Das Gesetz sieht vor, dass Thüringens Beamte mit den Tarifbeschäftigten „gleichziehen“. Für 2020 bedeutet das eine Erhöhung um 3,2 % zum 1. Januar und für 2021 eine Erhöhung um weitere 1,4 %.

Für den **Bundesbereich** ist im Jahr 2020 der im Jahr 2018 beschlossene dritte Anpassungsschritt der Besoldungsrunde 2018, 2019, 2020 in Kraft getreten. Das bedeutet, dass die Bezüge zum 1. März 2020 um 1,06 % angehoben worden sind (Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2018, 2019, 2020 vom 8. November 2018 - BGBl. I S. 1810). Weitere Besoldungsanpassungen erfordern eine neue gesetzliche Regelung, die nach dem nun erfolgten Tarifabschluss zwischen Bund und Kommunen einerseits und Gewerkschaften andererseits in absehbarer Zeit erfolgen wird.

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung betreffend die Corona-Sonderzahlung für Beamte sieht vor, dass diese Sonderzahlung nur Beamte bis zur Besoldungsgruppe A 15 erhalten sollen; für Beamte der Besoldungsgruppe A 16 und der gesamten B-Besoldung ist eine Corona-Sonderzahlung nicht vorgesehen. Dieser Umstand ist einigermaßen überraschend, weil zahllose Beamte in hohen Führungsämtern während der Corona-Pandemie besonderen Belastungen ausgesetzt sind, während es - insbesondere in den Laufbahnen unterhalb des höheren Dienstes - in nicht wenigen Bereichen sogar zu Minderbelastungen (bis hin zu faktischen Freistellungen vom Dienst) gekommen ist und weiter kommt. Dass ein Beamter unterhalb der Besoldungsgruppe A 16 die Sonderzahlung auch dann erhält, wenn er coronabedingt vom Dienst freigestellt ist, während höher besoldete Beamte trotz ganz erheblicher Mehrbelastungen von der Sonderzahlung ausgeschlossen sind, erscheint weder gerechtfertigt noch vertretbar.

Des Weiteren ist zu berichten, dass **in der CDU Überlegungen für eine Rentenreform** in der nächsten Legislaturperiode angestellt werden. Der **Bundesausschuss Soziale Sicherung und Arbeitswelt** hat am 2. Dezember 2020 ein entsprechendes Grundsatzpapier beschlossen. Danach soll das einheitliche gesetzliche Rentenalter, das ab dem Jahr 2030 nach geltender Rechtslage einheitlich bei 67 Jahren liegen wird, abgeschafft und durch ein individuelles ersetzt werden. Ausgangspunkt ist die Erkenntnis, dass eine weiter steigende Lebenserwartung zu einer Vermehrung der Anzahl der Rentner und zu einem Rückgang der Anzahl der erwerbstätigen Rentenbeitragszahler führt. Dadurch werde die Finanzierung der Renten zunehmend schwierig.

Die durch die höhere Lebenserwartung gewonnene Lebenszeit müsse zum Teil in Erwerbstätigkeit verbracht werden, heißt es in dem Beschluss. Es sei zu prüfen, in welchem Umfang die gewonnene Lebenszeit auf Erwerbsphase und Rentenphase verteilt werden könne. Die bisher starre Regelaltersgrenze solle in ein System überführt werden, in dem es nicht auf ein bestimmtes Lebensalter, sondern auf eine bestimmte Versicherungszeit ankomme. Erreicht werden solle das in einem Stufenmodell mit stärkeren Anreizen für längeres Arbeiten. Die Folge müsse aber sein, dass das individuelle Renteneintrittsalter oberhalb von 67 Jahren liege.

Die gesetzliche Rentenversicherung solle zudem von dem bisherigen reinen Umlagesystem in ein System aus Umlage- und Kapitalanlagekomponenten umstrukturiert werden.

In der ursprünglichen Fassung des jetzt beschlossenen Papiers war vorgesehen, die Rentenversicherung in eine umfassende „Erwerbstätigenversicherung“ umzubauen, in die Selbstständige, Freiberufler, Politiker und vor allem Beamte einzubeziehen seien. Durch eine deutliche Erhöhung oder möglicherweise sogar Abschaffung der Beitragsbemessungsgrenze sollte erreicht werden, dass möglichst viele zusätzliche Beitragszahler zur Rentenfinanzierung herangezogen würden. Außerdem wurde erwogen, die Beitragspflicht zur gesetzlichen Rentenversicherung auf Einkünfte außerhalb des Arbeitsentgelts (z.B. Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung; Kapitalerträge) auszudehnen. In dem jetzt beschlossenen Papier sind diese Überlegungen nicht mehr enthalten.

Was aus den Plänen schließlich wird, ist jetzt naturgemäß unklar. Der gefasste „Grundsatzbeschluss“ ist im Wesentlichen Ausdruck der Wünsche der Sozialpolitiker in der CDU. Wie sich die CDU insgesamt dazu positioniert, mit welchem Konzept man im kommenden Jahr in den Wahlkampf zieht und was dann in einer Koalition tatsächlich umgesetzt werden kann, bleibt abzuwarten.

Der Umstand, dass die Einbeziehung der Beamten in die gesetzliche Rentenversicherungspflicht und die Ausweitung der Beitragspflicht auf andere Einkünfte innerhalb der CDU immerhin ernstlich erwogen wurden, lässt aufhorchen. Während das System der Beamtenversorgung als eigenständige Alterssicherung außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bei der Union bisher politisch nicht zur Disposition stand, muss für die Zukunft unter Umständen damit gerechnet werden, dass dieser überkommene Standpunkt vielleicht doch ins Wanken gerät. Wer sich die Einbeziehung der Beamten in eine in Erwerbstätigenversicherung umbenannte gesetzliche Rentenversicherung vorstellen kann, wird den Widerstand gegen eine als Bürgerversicherung bezeichnete Einheitskrankenversicherung, in der auch Beamte Zwangsglieder wären, vielleicht auch nicht mehr lange aufrechterhalten.

III.

Neueste Rechtsprechung:

Entfernung aus dem Amt muss nicht durch Richterspruch erfolgen:

Beschluss des Zweiten Senats des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Januar 2020 - 2 BvR 2055/16 -

Leitsätze:

1. Ein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums, wonach eine Entfernung aus dem Beamtenverhältnis nur durch Richterspruch erfolgen darf, besteht nicht.
2. Gleichfalls besteht kein hergebrachter Grundsatz, wonach die Entfernungsentscheidung der unmittelbaren alleinigen Disziplinargewalt des Dienstvorgesetzten entzogen und immer einem Gremium zu überantworten ist.
3. Das Lebenszeitprinzip gemäß Art. 33 Abs. 5 GG erfordert keinen Richtervorbehalt für Entfernungen aus dem Beamtenverhältnis, wenn effektiver nachgelagerter Rechtsschutz sichergestellt ist.

Richterbesoldung im Land Berlin in den Jahren 2009 bis 2015 in verfassungswidriger Weise zu niedrig bemessen:

Pressemitteilung des Bundesverfassungsgerichts Nr. 63/2020 vom 28. Juli 2020 - Beschluss vom 4. Mai 2020 - [2 BvL 4/18](#)

Die Besoldungsvorschriften des Landes Berlin sind mit dem von Art. 33 Abs. 5 GG gewährleisteten Alimentationsprinzip unvereinbar, soweit sie die Besoldung der Richter und Staatsanwälte der Besoldungsgruppen R 1 und R 2 in den Jahren 2009 bis 2015 sowie der Besoldungsgruppe R 3 im Jahr 2015 betreffen. Dies hat der Zweite Senat mit heute veröffentlichtem Beschluss entschieden.

Eine Gesamtschau der für die Bestimmung der Besoldungshöhe maßgeblichen Parameter ergibt, dass die gewährte Besoldung evident unzureichend war. Sie genügte nicht, um Richtern und Staatsanwälten einen nach der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung angemessenen Lebensunterhalt zu ermöglichen. Der Gesetzgeber des Landes Berlin hat verfassungskonforme Regelungen mit Wirkung spätestens vom 1. Juli 2021 an zu treffen. Eine rückwirkende Behebung ist hinsichtlich derjenigen Richter und Staatsanwälte erforderlich, sie sich gegen die Höhe ihrer Besoldung zeitnah mit den statthaften Rechtsbehelfen gewehrt haben. Dabei ist es unerheblich, ob insoweit ein Widerspruchs- oder ein Klageverfahren schwebt.

Sachverhalt:

Die Kläger der Ausgangsverfahren sind ein Vorsitzender Richter am Landgericht (Besoldungsgruppe R 2), ein Richter am Landgericht (Besoldungsgruppe R 1) und die Witwe eines Vorsitzenden Richters am Kammergericht (Besoldungsgruppe R 3), der im Jahr 2015 in dieses Amt befördert worden war und wenig später verstarb. Die erstmals im Jahr 2009 gegen die Besoldungshöhe erhobenen Widersprüche der Kläger blieben ebenso wie ihre nachfolgenden Klagen vor dem Verwaltungsgericht bis in die Berufungsinstanz erfolglos. Das Bundesverwaltungsgericht hat das Revisionsverfahren ausgesetzt, um dem Bundesverfassungsgericht die Frage vorzulegen, ob die Besoldung in den genannten Besoldungsgruppen mit Art. 33 Abs. 5 GG vereinbar sei.

Wesentliche Erwägungen des Senats:

Das zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zählende Alimentationsprinzip verpflichtet den Dienstherrn, Richtern und Beamten sowie ihren Familien lebenslang einen Lebensunterhalt zu gewähren, der ihrem Dienstrang und der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung angemessen ist und der Entwicklung des allgemeinen Lebensstandards entspricht. Damit wird der Bezug der Besoldung sowohl zu der Einkommens- und Ausgabensituation der Gesamtbevölkerung als auch zur Lage der Staatsfinanzen hergestellt. Diese Gewährleistung einer rechtlich und wirtschaftlich gesicherten Position bildet die Voraussetzung und innere Rechtfertigung für die lebenslange Treuepflicht sowie das Streikverbot. Der Besoldungsgesetzgeber verfügt über einen weiten Entscheidungsspielraum. Dem entspricht eine zurückhaltende verfassungsgerichtliche Kontrolle. Ob die Bezüge evident unzureichend sind, muss anhand einer Gesamtschau verschiedener Kriterien geprüft werden. Dies erfolgt in mehreren Schritten:

Auf der ersten Prüfungsstufe wird mit Hilfe von fünf Parametern ein Orientierungsrahmen für eine grundsätzlich verfassungsgemäße Ausgestaltung der Alimentationsstruktur und des Alimentationsniveaus ermittelt (Vergleich der Besoldungsentwicklung mit der Entwicklung der Tarifentlohnung im öffentlichen Dienst, des Nominallohnindex sowie des Verbraucherpreisindex, systeminterner Besoldungsvergleich und Quervergleich mit der Besoldung des Bundes und anderer Länder). Beim systeminternen Besoldungsvergleich ist neben der Veränderung der Abstände zu anderen Besoldungsgruppen in den Blick zu nehmen, ob in der untersten Besoldungsgruppe der gebotene Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau eingehalten ist. Ein Verstoß hiergegen betrifft insofern das gesamte Besoldungsgefüge, als sich der vom Gesetzgeber selbst gesetzte Ausgangspunkt für die Besoldungsstaffelung als fehlerhaft erweist.

Auf der zweiten Prüfungsstufe sind die Ergebnisse der ersten Stufe mit den weiteren alimentationsrelevanten Kriterien im Rahmen einer Gesamtabwägung zusammenzuführen. Werden mindestens drei Parameter der ersten Prüfungsstufe erfüllt, besteht die Vermutung einer verfassungswidrigen Unteralimentation. Werden umgekehrt bei allen Parametern die Schwellenwerte unterschritten, wird eine angemessene Alimentation vermutet. Sind ein oder zwei Parameter erfüllt, müssen die Ergebnisse der ersten Stufe, insbesondere das Maß der Über- beziehungsweise Unterschreitung der Parameter, zusammen mit den auf der zweiten Stufe ausgewerteten Kriterien im Rahmen der Gesamtabwägung eingehend gewürdigt werden. Ergibt die Gesamtschau, dass die zur Prüfung gestellte Besoldung grundsätzlich als verfassungswidrige Unteralimentation einzustufen ist, bedarf es auf der dritten Stufe der Prüfung, ob dies ausnahmsweise gerechtfertigt sein kann.

An diesen Maßstäben gemessen sind die Vorgaben des Art. 33 Abs. 5 GG nicht erfüllt. Eine Gesamtschau der für die Bestimmung der Besoldungshöhe maßgeblichen Parameter ergibt, dass die im Land Berlin in den verfahrensgegenständlichen Jahren und Besoldungsgruppen gewährte Besoldung evident unzureichend war. Sie genügte nicht, um Richtern und Staatsanwälten nach der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung und nach der Bedeutung dieser Ämter für die Allgemeinheit einen der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards angemessenen Lebensunterhalt zu ermöglichen. Bei der Festlegung der Grundgehaltssätze wurde die Sicherung der Attraktivität des Amtes eines Richters oder Staatsanwalts für entsprechend qualifizierte Kräfte, das Ansehen dieses Amtes in den Augen der Gesellschaft, die von Richtern und Staatsanwälten geforderte Ausbildung, ihre Verantwortung und ihre Beanspruchung nicht hinreichend berücksichtigt.

Für alle verfahrensgegenständlichen Jahre lässt sich feststellen, dass die Besoldungsentwicklung in den jeweils vorangegangenen 15 Jahren um mindestens 5 % hinter der Entwicklung der Tariflöhne im öffentlichen Dienst und der Verbraucherpreise zurückgeblieben war. In den Jahren 2010 bis 2014 lag die Differenz zur Tariflohnsteigerung bei über 10 %. Auch wurde das Mindestabstandsgebot in den unteren Besoldungsgruppen durchgehend deutlich verletzt. Hinsichtlich der Entwicklung des Nominallohnindex und im Quervergleich mit der Besoldung in Bund und Ländern wurden die maßgeblichen Schwellenwerte nicht überschritten. Weil damit drei von fünf Parametern der ersten Stufe erfüllt sind, besteht die Vermutung einer verfassungswidrigen Unteralimentation.

Diese wird erhärtet, wenn man im Rahmen der Gesamtabwägung die weiteren alimentationsrelevanten Kriterien einbezieht. Mit dem Amt eines Richters oder Staatsanwaltes sind vielfältige und anspruchsvolle Aufgaben verbunden, weshalb hohe Anforderungen an den akademischen Werdegang und die

Qualifikation ihrer Inhaber gestellt werden. Gleichwohl hat das Land Berlin nicht nur die formalen Einstellungsanforderungen abgesenkt, sondern auch in erheblichem Umfang Bewerber eingestellt, die nicht in beiden Examina ein Prädikat („vollbefriedigend“ und besser) erreicht hatten. Dies zeigt, dass die Alimentation ihre qualitätssichernde Funktion, durchgehend überdurchschnittliche Kräfte zum Eintritt in den höheren Justizdienst in Berlin zu bewegen, nicht mehr erfüllt hat. Gegenüberstellungen mit Vergleichsgruppen außerhalb des öffentlichen Dienstes führen im Rahmen der Gesamtabwägung zu keiner anderen Bewertung. Schließlich sind verschiedene Einschnitte im Bereich des Beihilfe- und Versorgungsrechts zu berücksichtigen, die das zum laufenden Lebensunterhalt verfügbare Einkommen zusätzlich gemindert haben.

Kollidierendes Verfassungsrecht, zu der auch die Verpflichtung zur Haushaltskonsolidierung (Art. 109 Abs. 3 Satz 1 in Verbindung mit Art. 143d Abs. 1 GG) zählt, vermag diese Unterschreitung des durch Art. 33 Abs. 5 GG gebotenen Besoldungsniveaus nicht zu rechtfertigen. Insbesondere hat das Land Berlin nicht dargetan, dass die teilweise drastische Abkopplung der Besoldung der Richter und Staatsanwälte von der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung in Berlin Teil eines schlüssigen und umfassenden Konzepts der Haushaltskonsolidierung gewesen wäre, bei dem die Einsparungen – wie verfassungsrechtlich geboten – gleichheitsgerecht erwirtschaftet werden sollten.

Besoldungsvorschriften des Landes Nordrhein-Westfalen zur Alimentation von kinderreichen Richtern und Staatsanwälten teilweise verfassungswidrig:

Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020

- [2 BvL 6/17](#), [2 BvL 8/17](#), [2 BvL 7/17](#) -

Leitsätze:

Der Dienstherr ist aufgrund des Alimentationsprinzips (Art. 33 Abs. 5 GG) verpflichtet, seinen Richtern und Beamten sowie ihre Familien einen amtsangemessenen Unterhalt zu gewähren. Deshalb kann bei der Beurteilung und Regelung dessen, was eine amtsangemessene Besoldung ausmacht, die Anzahl der Kinder nicht ohne Bedeutung sein. Sind die Grundgehaltssätze so bemessen, dass sie zusammen mit den Familienzuschlägen bei zwei Kindern amtsangemessen sind, darf Richtern und Beamten nicht zugemutet werden, für den Unterhalt weiterer Kinder auf die familien-neutralen Bestandteile ihres Gehalts zurückzugreifen.

Der Besoldungsgesetzgeber darf bei der Bemessung des zusätzlichen Bedarfs, der für das dritte und jedes weitere Kind entsteht, von den Leistungen der sozialen Grundsicherung ausgehen, muss dabei aber beachten, dass die Alimentation etwas qualitativ anderes ist als die Befriedigung eines äußersten

Mindestbedarfs. Ein um 15 % über dem realitätsgerecht ermittelten grundsicherungsrechtlichen Gesamtbedarf eines Kindes liegender Betrag lässt diesen Unterschied hinreichend deutlich werden (Bestätigung von BVerfGE 44, 249; 81, 363; 99, 300).

Die sich fortlaufend wandelnden tatsächlichen Verhältnisse und die Entwicklung des Sozial- und Steuerrechts bedingen, dass die verfassungsrechtlichen Maßstäbe in ihren Einzelheiten von Zeit zu Zeit neu konkretisiert werden müssen.

Zu diesem Beschluss vom 4. Mai 2020 hat das Bundesverfassungsgericht am 29. Juli 2020 folgende Pressemitteilung Nr. 64/2020 herausgegeben:

Der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts hat mit heute veröffentlichtem Beschluss entschieden, dass die Besoldungsvorschriften des Landes Nordrhein-Westfalen, mit dem von Art. 33 Abs. 5 GG gewährleisteten Alimentationsprinzip unvereinbar sind, soweit sie die Besoldung kinderreicher Richter und Staatsanwälte der Besoldungsgruppe R 2 in den Jahren 2013 bis 2015 regeln. Die den Richtern und Beamten ab dem dritten Kind gewährten Zuschläge müssen ihr Nettoeinkommen so erhöhen, dass ihnen für jedes dieser Kinder mindestens 115 % des grundsicherungsrechtlichen Gesamtbedarfs nach dem SGB II zur Verfügung steht. Der Gesetzgeber des Landes Nordrhein-Westfalen hat spätestens zum 31. Juli 2021 eine verfassungskonforme Regelung zu treffen.

Sachverhalt:

Die Kläger der Ausgangsverfahren stehen als Richter mit Dienstbezügen der Besoldungsgruppe R 2 im Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen. Der Kläger eines Verfahrens ist verheiratet und erhielt im Jahr 2013 für drei Kinder Kindergeld. Die beiden anderen Verfahren betreffen einen Kläger, der ebenfalls verheiratet ist und in den Jahren 2014 und 2015 für vier Kinder Kindergeld erhielt. Die Kläger machen geltend, dass ihre Besoldung im Hinblick auf ihre Kinderzahl verfassungswidrig zu niedrig bemessen sei. Das Verwaltungsgericht Köln hat die Verfahren ausgesetzt und dem Bundesverfassungsgericht diese Frage zur Prüfung vorgelegt.

Wesentliche Erwägungen des Senats:

Die Besoldungsvorschriften des Landes Nordrhein-Westfalen sind mit dem von Art.

33 Abs. 5 GG gewährleisteten Alimentationsprinzip insofern unvereinbar, als die durch sie geregelte Besoldung der Richter und Staatsanwälte der Besoldungsgruppe R 2 mit drei Kindern im Jahr 2013 und mit vier Kindern in den Jahren 2014 und 2015 hinter den Anforderungen an die Alimentation kinderreicher Richter und Beamter zurückblieb.

Das zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zählende Alimentationsprinzip verpflichtet den Dienstherrn, Richter und Beamte sowie ihre Familien lebenslang angemessen zu alimentieren. Er muss ihnen einen Lebensunterhalt gewähren, der ihrem Dienstrang und der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung angemessen ist und der Entwicklung des allgemeinen Lebensstandards

entspricht. Der Besoldungsgesetzgeber hat die Besoldung so zu regeln, dass Richter und Beamte nicht vor die Wahl gestellt werden, entweder eine ihrem Amt angemessene Lebensführung aufrechtzuerhalten oder, unter Verzicht darauf, eine Familie zu haben und diese entsprechend den damit übernommenen Verpflichtungen angemessen zu unterhalten. Deshalb kann bei der Beurteilung und Regelung dessen, was eine amtsangemessene Besoldung ausmacht, die Zahl der Kinder nicht ohne Bedeutung sein.

Das Bundesverfassungsgericht geht auf Grund der bisherigen Praxis des Besoldungsgesetzgebers davon aus, dass er die Grundbesoldung so bemisst, dass sie zusammen mit den Familienzuschlägen für den Ehepartner und die ersten beiden Kinder für eine Zwei-Kinder-Familie amtsangemessen ist. Der zusätzliche Bedarf, der für das dritte und die weiteren Kinder entsteht, ist vom Dienstherrn zu decken. Bei der Bemessung dieses Bedarfs kann der Gesetzgeber von den Leistungen der sozialen Grundsicherung ausgehen. Dabei muss er aber beachten, dass die Alimentation etwas qualitativ Anderes als die Befriedigung eines äußersten Mindestbedarfs ist. Ein um 15 % über dem realitätsgerecht ermittelten grundsicherungsrechtlichen Gesamtbedarf eines Kindes liegender Betrag lässt den verfassungsgebotenen Unterschied hinreichend deutlich werden. Das zur Bestimmung der Mindestalimentation herangezogene Grundsicherungsniveau umfasst alle Elemente des Lebensstandards, der den Empfängern von Grundsicherungsleistungen staatlicherseits gewährt wird, also insbesondere den monatlichen Regelsatz, die anteiligen Kosten für die Unterkunft und Heizung sowie den Bedarf für Bildung und Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben in der Gemeinschaft.

Ob die Dienstbezüge noch amtsangemessen sind, beurteilt sich nach dem Nettoeinkommen. Daher steht es dem Gesetzgeber frei, das von der Verfassung vorgegebene Ziel durch eine entsprechende Bemessung der Bruttobezüge – etwa in Gestalt eines kinderbezogenen Familienzuschlags – zu erreichen, die Richter und Beamten an einem allgemein gewährten Kindergeld teilhaben zu lassen, durch allgemeine steuerrechtliche Vorschriften die durch den Kindesunterhalt verminderte Leistungsfähigkeit auszugleichen oder diese und weitere Möglichkeiten miteinander zu verbinden.

Diesen Maßstäben werden die in Rede stehenden Besoldungsvorschriften nicht gerecht. Vergleichsrechnungen zeigen, dass die Besoldung der Richter und Staatsanwälte der Besoldungsgruppe R 2 in Bezug auf das dritte Kind im Jahr 2013 und in Bezug auf das dritte und vierte Kind in den Jahren 2014 und 2015 den verfassungsgebotenen Mindestabstand von 15 % zur Grundsicherung nicht eingehalten hat. Es wurde nicht einmal der grundsicherungsrechtliche Gesamtbedarf für ein Kind durch die bei steigender Kinderzahl gewährten Nettomehrbeträge ausgeglichen.

Den Gesetzgeber trifft die Verpflichtung, die Rechtslage verfassungsgemäß umzugestalten. Eine allgemeine rückwirkende Behebung des Verfassungsverstoßes ist mit Blick auf die Besonderheiten des Richter- und Beamtenverhältnisses nicht geboten. Eine rückwirkende Behebung ist jedoch sowohl hinsichtlich der Kläger der Ausgangsverfahren als auch hinsichtlich etwaiger weiterer Richter und Staatsanwälte erforderlich, über deren Anspruch noch nicht abschließend entschieden worden ist.

Keine Jubiläumszuwendung, wenn Disziplinarverfahren läuft, in dem später Disziplinarmaßnahme verhängt wird:

Leitsatz:

Nach dem Berliner Landesrecht (§ 75a Abs. 5 i.V.m. Abs. 3 und Abs. 4 Nr. 3 LBG BE) hat ein Beamter keinen Anspruch auf Gewährung einer Jubiläumszuwendung und Aushändigung einer Dankurkunde wenn zum Jubiläumszeitpunkt gegen ihn ein Disziplinarverfahren geführt wird, in dem später eine Disziplinarmaßnahme gegen ihn verhängt wird.

Verbot für bayerische Polizeivollzugsbeamte, sich im sichtbaren Bereich tätowieren zu lassen, ist verfassungsgemäß:

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 14. Mai 2020 - 2 C 13.19 -

Leitsätze:

1. Mit der Neufassung des Art. 75 Abs. 2 Satz 2 BayBG im Jahr 2018 hat der bayerische Gesetzgeber unmittelbar die parlamentarische Leitentscheidung getroffen, dass sich Polizeivollzugsbeamte in dem beim Tragen der (Sommer-)Uniform sichtbaren Körperbereich nicht tätowieren lassen dürfen.
2. Das in Art. 75 Abs. 2 Satz 2 BayBG normierte Verbot für Polizeivollzugsbeamte, sich an Kopf, Hals, Händen und Unterarmen im sichtbaren Bereich tätowieren oder vergleichbar behandeln zu lassen, verletzt weder das allgemeine Persönlichkeitsrecht dieser Beamten noch verstößt es gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Denn dieses Verbot ist geeignet und erforderlich, das vom Gesetzgeber vorgegebene Ziel eines einheitlichen und neutralen Erscheinungsbildes der Polizei zu fördern.

Wirksamer Abbruch eines Stellenbesetzungsverfahrens setzt voraus, dass die Gründe schriftlich dokumentiert und die betroffenen Beamten ordnungsgemäß unterrichtet werden:

Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Sachsen-Anhalt vom 22. Juni 2020 - 1 M 77/20 -

Leitsätze:

1. Hat es der Dienstherr sowohl verabsäumt, den wesentlichen Grund für den Abbruch eines (Beförderung-)Stellenbesetzungsverfahrens schriftlich zu fixieren, als es auch unterlassen, den betroffenen Beamten rechtzeitig und in geeigneter Form über den Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens zu unterrichten, führt dies zu einer Verletzung von dessen Bewerbungsverfahrensanspruch und zur Unwirksamkeit der Abbruchentscheidung mit der Folge, dass das in Gang gesetzte Auswahlverfahren nach dessen Maßgaben - grundsätzlich - fortzuführen ist.
2. Ausnahmsweise kann die Fortführung des Stellenbesetzungsverfahrens indes dann nicht verlangt werden, wenn die Aussichten des Beamten, beim zweiten Mal ausgewählt zu werden, nicht offen

sind, d. h. seine Auswahl (etwa mangels Vorliegens der laufbahnrechtlichen Beförderungsvoraussetzungen) nicht möglich erscheint.

3. Denn auch für den Fall, dass sich die Beförderungskonkurrenz in ihrer Gestalt dadurch wandelt, dass das Besetzungsverfahren abgebrochen wird und ein Bewerber die Fortsetzung desselben begehrt, verfolgt der Beamte weiterhin das Ziel, im Rahmen einer durch gerichtliche Anordnung wieder auflebenden Beförderungskonkurrenz für das Amt ausgewählt zu werden.

Thüringer Paritätsgesetz nichtig:

Presseerklärung zum Urteil des Thüringer Verfassungsgerichtshofs vom 15. Juli 2020 - 9/2020

Der Thüringer Verfassungsgerichtshof hat mit seinem heute verkündeten Urteil entschieden, dass das Siebte Gesetz zur Änderung des Thüringer Landeswahlgesetzes - Einführung der paritätischen Quotierung - (Paritätsgesetz) vom 30. Juli 2019 (GVBl 2019, S. 322) nichtig ist. Antragsteller im zu Grunde liegenden Normenkontrollverfahren war die Fraktion der Alternative für Deutschland im Thüringer Landtag.

Nach dem Paritätsgesetz wären Landeslisten für die Wahl zum Thüringer Landtag abwechselnd mit Frauen und Männer zu besetzen gewesen. Landeslisten wären zurückzuweisen gewesen, soweit sie dieser paritätischen Besetzung nicht entsprochen hätten. Personen, die im Personenstandsregister als ‚divers‘ registriert sind, hätten auf jedem Platz kandidieren können.

Der Verfassungsgerichtshof hat zur Begründung insbesondere ausgeführt:

Die gesetzliche Verpflichtung der politischen Parteien, Landeslisten zur Wahl des Thüringer Landtags paritätisch zu besetzen, beeinträchtigt das Recht auf Freiheit und Gleichheit der Wahl nach Art. 46 Abs. 1 ThürVerf sowie das Recht der politischen Parteien auf Betätigungsfreiheit, Programmfreiheit und die Chancengleichheit der Parteien nach Art. 21 Abs. 1 GG als in das Landesverfassungsrecht hineinwirkendes Bundesverfassungsrecht. Diese Rechte erstrecken sich auch auf wahlvorbereitende Akte wie die Aufstellung von Listenkandidaten.

Auf Grund des heute für nichtig erklärten Gesetzes wären die Wählerinnen und Wähler nicht mehr frei gewesen, durch Wahl einer anders besetzten Liste die Zusammensetzung des Landtags zu beeinflussen. Die Mitglieder der Parteien hätten nicht mehr die Freiheit, Kandidaten für Landeslisten unabhängig von deren Geschlecht zu wählen und sich selbst für jeden Listenplatz zu bewerben. Erhielte eine Partei, deren Liste teilweise zurückgewiesen wurde, auf Grund dessen weniger Mandate als ihr bei Berücksichtigung der für sie insgesamt abgegebenen Stimmen zustünden, wäre zudem der Erfolgswert dieser Stimmen gemindert.

Die Parteien wären ferner in der Freiheit eingeschränkt, das eigene Personal zu bestimmen und ihr Programm mit einer spezifisch geschlechterbezogenen Besetzung der Listen zu untermauern. Mittelbar könnten den Parteien Nachteile dadurch entstehen, dass sie bei der Besetzung der Listen nicht das ihnen am besten geeignet erscheinende Personal einsetzen könnten.

Diese Eingriffe hätten noch nicht zur Nichtigkeit des Gesetzes geführt, wenn sie durch die Verfassung selbst gerechtfertigt gewesen wären. Dafür aber hätte es zwingender Gründe bedurft, also solcher Gründe, die nicht nur durch die Verfassung legitimiert, sondern auch von einem Gewicht sind, das den

beeinträchtigten Rechten die Waage halten kann. Weder das Demokratieprinzip noch die vom Bundesverfassungsgericht als erforderlich betrachtete Sicherung der Wahl als Integrationsvorgang bei der politischen Willensbildung weisen ein solches Gewicht auf. Die Abgeordneten des Thüringer Landtags repräsentieren das Wahlvolk grundsätzlich in dessen Gesamtheit, nicht als Einzelne. Hingegen zielt die Sicherung der Wahl als Integrationsvorgang auf die Integration politischer Kräfte, jedoch nicht auf eine Integration von Frauen und Männern als Geschlechtergruppen.

Die über Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG inhaltlich hinausreichende Verpflichtung zur Gleichstellung von Frauen und Männern nach Art. 2 Abs. 2 Satz 2 ThürVerf vermag zwar grundsätzlich auch Beeinträchtigungen der Freiheit und Gleichheit der Wahl sowie der Chancengleichheit politischer Parteien zu rechtfertigen und steht auf derselben Rangstufe wie Art. 46 Abs. 1 ThürVerf und Art. 21 Abs. 1 GG als Teil des Landesverfassungsrechts. Gleichwohl kann Art. 2 Abs. 2 Satz 2 ThürVerf die Einführung einer Pflicht zur paritätischen Besetzung der Landeslisten nicht rechtfertigen. Der Entstehungsgeschichte, namentlich den Beratungen im Verfassungs- und Geschäftsordnungsausschuss einschließlich der Abstimmung über dort gestellte Anträge lässt sich entnehmen, dass der Verfassungsgeber Art. 2 Abs. 2 Satz 2 ThürVerf nicht als Rechtfertigung einer solchen Pflicht verstanden wissen wollte. Der Thüringer Verfassungsgerichtshof darf (im Hinblick auf den Gewaltenteilungsgrundsatz) der Bestimmung des Art. 2 Abs. 2 Satz 2 ThürVerf keinen Bedeutungsgehalt beilegen, der nur im Wege einer förmlichen Verfassungsänderung nach Art. 83 ThürVerf in die Verfassung des Freistaats Thüringen eingeführt werden könnte.

Das Urteil ist mit 6 : 3 Stimmen ergangen. Die Senatsmitglieder Heßelmann einerseits und Petermann und Licht andererseits haben Sondervoten abgegeben.

Brandenburgisches Paritätsgesetz verfassungswidrig:

Presseerklärung zu den Urteilen des Verfassungsgerichts des Landes Brandenburg vom 23. Oktober 2020 - VfGBbg 9/19, VfGBbg 55/19 -

Das Verfassungsgericht des Landes Brandenburg hat heute seine Urteile in den Organstreitverfahren des Landesverbandes der NPD (VfGBbg 9/19) sowie des Landesverbandes der AfD und in Verfassungsbeschwerdeverfahren von vier Parteimitgliedern der AfD (VfGBbg 55/19) verkündet. Die Verfahren waren am 20. August 2020 gemeinsam verhandelt worden.

Sie betreffen das sogenannte Paritätsgesetz (Zweites Gesetz zur Änderung des Brandenburgischen Landeswahlgesetzes - Parité-Gesetz (GVBl.I/19, [Nr. 1]), das die politischen Parteien verpflichtet, bei der Aufstellung ihrer Landeslisten für die Wahlen zum Landtag Brandenburg abwechselnd Frauen und Männer zu berücksichtigen. Im Ergebnis hat das Verfassungsgericht eine Verletzung der verfassungsmäßigen Rechte der NPD und der einzelnen Beschwerdeführer und Beschwerdeführerinnen festgestellt und die Vorschriften für nichtig erklärt. Sie finden daher bei der nächsten Landtagswahl keine Anwendung.

Das Verfassungsgericht sieht die NPD in ihrer Organisations- und Programmfreiheit, der Wahlvorschlagsfreiheit der Partei und der Chancengleichheit der Parteien verletzt (VfGBbg 9/19). Der Grundsatz der Freiheit der Wahl gelte auch für Parteien bereits im Vorfeld der Wahl. Es sei ihre grundlegende Aufgabe, u. a. durch Aufstellung von Kandidaten und Kandidatenlisten zu den Landtagswahlen, die Offenheit des Willensbildungsprozesses vom Volk hin zu den Staatsorganen zu gewährleisten. Dieser Prozess müsse frei von inhaltlicher staatlicher Einflussnahme bleiben.

Durch das Paritätsgesetz entziehe der Gesetzgeber dem demokratischen Willensbildungsprozess einen wesentlichen Teil, indem er auf die Zusammensetzung der Listen Einfluss nehme. Die Vorgabe der paritätischen Listenbesetzung könne faktisch den Ausschluss der Aufstellung bestimmter Bewerberinnen und Bewerber zur Folge haben. Bei Parteien, die ein sehr unausgewogenes Geschlechterverhältnis haben, könnte sie zudem zu erheblichen Schwierigkeiten bei der Aufstellung abwechselnd besetzter Listen führen. Das habe Einfluss auf die Chancen der Parteien bei der Wahl. Außerdem verwische die Pflicht zur Aufstellung abwechselnd besetzter Listen die Unterschiede in den Parteiprogrammen. Den Parteien stehe es frei, sich im Rahmen ihrer Programmatik dem Ziel der Förderung der Gleichberechtigung mehr oder weniger zu verschreiben.

Die angegriffenen Regelungen seien weder durch eine dem Gesetzgeber grundsätzlich obliegende Ausgestaltung des Wahlverfahrens noch durch das Ziel, den Frauenanteil im Landtag anzuheben, legitimiert. Die Verfassungsordnung des Landes Brandenburg bekenne sich zwar ausdrücklich zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern und verbinde dies mit einer Verpflichtung des Landes, für deren Gleichstellung - auch - im öffentlichen Leben zu sorgen. Änderungen im Wahlrecht, die Auswirkungen auf das Demokratieprinzip in seiner bisher verfassten Form haben, bedürften jedoch einer Entscheidung des Verfassungsgesetzgebers und seien dem Zugriff des einfachen Gesetzgebers entzogen.

Die vom Paritätsgesetz berührten Rechte der Freiheit der Parteien sowie der Gleichheit und Freiheit der Wahl seien Ausprägungen des Demokratieprinzips. Dem Demokratieprinzip der Verfassung des Landes Brandenburg liege aber der Grundsatz der Gesamtrepräsentation zu Grunde. Nach diesem Prinzip seien die Abgeordneten nicht einem Wahlkreis, einer Partei oder einer Bevölkerungsgruppe, sondern dem ganzen Volk gegenüber verantwortlich. Diesem Verständnis widerspreche die Idee, dass sich in der Zusammensetzung des Parlaments auch diejenige der (wahlberechtigten) Bevölkerung in ihren vielfältig einzuteilenden Gruppen, Schichten oder Klassen widerspiegeln soll.

Gesetzliche Regelungen, die eine jeweils hälftige Verteilung der Landtagssitze an Frauen und Männer anordnen oder durch Listenvorgaben fördern sollen, würden daher zugleich eine Modifikation des Demokratieprinzips bedeuten. Diese sei durch einfaches Gesetz nicht möglich. Aus der Landesverfassung ergebe sich, dass sich die Willensbildung mit Hilfe der Wahlen frei von staatlicher Einflussnahme vom Volk aus zu vollziehen habe. Der Staat habe sich in diesem gesamten Prozess inhaltlicher Vorgaben zu enthalten. Aus dem gleichen Grund sei die Ausgestaltungsbefugnis des Gesetzgebers in Bezug auf den Ablauf der Wahlen und die Konkretisierung der Wahlrechtsgrundsätze überschritten. Dieses Ziel habe der Gesetzgeber mit dem Paritätsgesetz ohnehin nicht verfolgt; er habe vielmehr ausdrücklich die Gleichberechtigung von Mann und Frau fördern wollen.

Die gegen das Gesetz gerichteten Verfassungsbeschwerden der AfD-Mitglieder hatten ebenfalls im Wesentlichen Erfolg (VfGBbg 55/19). Das Verfassungsgericht stellte eine Verletzung ihrer Grundrechte

auf Gleichheit der Wahl in der Ausprägung als passive Wahlrechtsgleichheit und des Verbots der Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts fest und erklärte die Vorschriften, die eine paritätische Besetzung der Wahllisten fordern, für nichtig.

Das Verfassungsgericht stellte klar, dass es sich nach der Verfassung des Landes Brandenburg bei den Wahlrechtsgrundsätzen, wonach Wahlen allgemein, unmittelbar, gleich, frei und geheim sind, um rügefähige Grundrechte handele. Das gleiche Recht der Staatsbürger zu wählen und gewählt zu werden sei eine der wesentlichen Grundlagen der Staatsordnung und im Sinne einer strengen und formalen Gleichheit bei der Zulassung zur Wahl zum Parlament zu verstehen. Die Gleichheit bei der Wählbarkeit (passive Wahlrechtsgleichheit) sei für die Beschwerdeführer und Beschwerdeführerinnen mit den Vorgaben des Paritätsgesetzes nicht mehr gewährleistet, weil es ihnen - anders als Personen des jeweils anderen Geschlechts - den Zugang zu bestimmten Listenplätzen bzw. Vorlisten bei der innerparteilichen Kandidatenaufstellung verwehre, den Zugang zu einer Landesliste überhaupt verhindern könne und Personen des dritten Geschlechts den Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführern gegenüber weitergehende Kandidaturmöglichkeiten einräume. Die Regelung knüpfe für die Zugangsmöglichkeiten zu den Vorlisten und damit zu den Listenplätzen einer Partei unmittelbar an das Geschlecht der sich bewerbenden Person an und führe damit zugleich zu einer Benachteiligung von Frauen und Männern wegen ihres Geschlechts jedenfalls gegenüber Personen des dritten Geschlechts. Aus den bereits zum Organstreitverfahren des Landesverbandes der NPD dargelegten Gründen hielt das Verfassungsgericht den Gesetzgeber nicht zum Erlass der die Grundrechte der Beschwerdeführer und Beschwerdeführerinnen beeinträchtigenden Vorschriften für berechtigt.

Der Antrag des Landesverbandes der AfD im Organstreitverfahren hatte dagegen keinen Erfolg (VfGBbg 55/19). Das Verfassungsgericht verwarf ihn als unzulässig.

IV.

Früherer AhD-Vorsitzender Dr. Julius Schönhofer verstorben

Am 25. Oktober 2020 ist der langjährige Vorsitzende der AhD, Ministerialdirigent a.D. **Dr. Julius Schönhofer**, im Alter von 97 Jahren verstorben.

Schon in den 1980er Jahren engagierte Herr Dr. Schönhofer sich in der AhD, um die spezifischen Interessen der Beamten des höheren Dienstes gegenüber Politik und Gesellschaft mit Nachdruck zu vertreten. Im Jahr 1991 übernahm er den Vorsitz in der AhD, den er bis 2002 innehatte. Getragen von der Überzeugung, dass das Berufsbeamtenum und insbesondere der höhere Dienst für die Gesellschaft von großer Bedeutung sind, hat er sich der Belange der AhD stets mit großem Einsatz und viel Erfolg angenommen. Seine umfassenden Kenntnisse, sein reicher Erfahrungsschatz und seine bewundernswerte Durchsetzungskraft haben ihm Autorität und ein hohes Ansehen verliehen. Bei seinen Gesprächspartnern genoss er Achtung und Respekt.

Schon vor seinem Engagement für die AhD war Herr Dr. Schönhofer verbandspolitisch tätig. In der Zeit von 1976 bis 2003 stand er als Vorsitzender an der Spitze des Bundesverbandes der Beamten des höheren Dienstes. Dort hatte er über all die vielen Jahre prägenden Einfluss auf die Arbeit und des Verbandes und hat so Spuren hinterlassen, die bis heute nachwirken.

Die AhD hat Herrn Dr. Schönhofer viel zu verdanken. Sein engagierter Einsatz wirkt bis heute nach. Die AhD gedenkt seiner in respektvoller Erinnerung und wird ihm stets ein ehrendes Andenken bewahren.

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

www.hoehererdienst.de

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

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

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

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