

Beamtinnen und Beamte

Die Bezahlung von Beamtinnen und Beamten bei Bund, Ländern und Gemeinden wird wie bisher – trotz der Übertragung der Gesetzgebungskompetenz durch Änderung des Grundgesetzes vom 28. August 2006 bis auf wenige Ausnahmen durch das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) geregelt. Die Länder dürfen seit dem 01. September 2006 die Bezahlung ihrer Beamtinnen und Beamten und damit auch der Beamtinnen und Beamten der Kommunen eigenständig festlegen. Solange die Länder nicht von ihrer Gesetzgebungskompetenz Gebrauch machen, gilt gemäß Art. 125 a Abs. 1 des Grundgesetzes das bisherige Besoldungsrecht weiter.

Die Bezahlung der Beamtinnen und Beamten muss durch Gesetz erfolgen, dies entspricht den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums nach Art. 33 Abs. 5 GG.

Die Besoldung orientiert sich nicht an der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit – dem konkret funktionalen Amt -, sondern ausschließlich am verliehenen statusrechtlichen Amt. Für jedes statusrechtliche Amt gibt es eine Amtsbezeichnung, der die Besoldung folgt. Die Ämter wurden bislang grundsätzlich nach ihrer Wertigkeit unter Berücksichtigung der gemeinsamen Belange aller Dienstherrn den Besoldungsgruppen zugeordnet und in den Besoldungsordnungen A, B, C bzw. W und R ausgewiesen. Nur für den Fall, dass landesspezifische Ämter geschaffen wurden, enthielten bislang die Landesbesoldungsgesetze vereinzelt gesonderte Amtsbezeichnungen in den jeweiligen Besoldungsgruppen. Die Ämter in den Laufbahngruppen des einfachen, mittleren und gehobenen Dienstes sind den Besoldungsgruppen A 2 bis A 13 – in aufsteigender Reihenfolge – zugeordnet. Die Besoldungsgruppe A 1 ist entfallen. Die Ämter des höheren Dienstes sind sowohl der Besoldungsordnung A (A 13 bis A 16 aufsteigend) als auch der Besoldungsordnung B (B 1 bis B 11) zugeordnet. Die B-Besoldung sieht im Gegensatz zur A-Besoldung Festgehälter vor, was zur Folge hat, dass diese Beamtinnen und Beamten keinen Dienstaltersstufen nach Lebensalter unterliegen. Soldaten sind in den Besoldungsordnungen A und B aufgeführt, für sie gelten die entsprechenden Vorschriften.

Die bislang in der C-Besoldung geregelte Besoldung der Professorinnen und Professoren sowie der hauptberuflichen Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien von Hochschulen wurde mit dem am 23.02.2002 in Kraft getretenen Professorenbesoldungsreformgesetz grundlegend geändert. Neben der Einführung dreier fester Grundgehaltssätze, deren Höhe nicht mehr mit zunehmendem Alter steigt, wurde die Zahlung von variablen Leistungsbezügen eingeführt. Diese können u. a. für besondere Leistungen in Forschung und Lehre sowie für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung gewährt werden. Die Vergabe der Leistungsbezüge obliegt sowohl hinsichtlich der Höhe (Ausnahme: Festlegung einer maximalen Obergrenze), aber auch der Art und Weise dem Bund und den Ländern in eigener Verantwortung. Für bis spätestens zum 31.12.2004 vorhandene Professoren und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen galt ein Optionsmodell, nach der sie im alten System der C-Besoldung verbleiben konnten (C 1 bis C 4). Seit dem 01. Januar 2005 müssen auf alle „neuen“ Professorinnen und Professoren – einschließlich derjenigen, die die Hochschule wechselten, das neue Recht angewandt werden. Diejenigen Professorinnen und Professoren, die von dem Optionsrecht Gebrauch gemacht haben, haben keinen Anspruch auf Leistungsbezüge, wie sie das neue Recht vorsieht. Diesen steht es jedoch frei – jederzeit auf eigenen Antrag in das neue System zu wechseln. Mehr über die Neuregelungen

zur Professorenbesoldung finden Sie auf ➔ Seite 50.

Richterinnen und Richter erhalten ihre Dienstbezüge nach der Besoldungsordnung R mit den Besoldungsgruppen R 1 bis R 10 (R 1 und R 2 aufsteigende Gehälter, ab R 3 feste Gehälter). Zur Besoldung gehören folgende Dienstbezüge:

■ Grundgehalt ■ Familienzuschlag ■ Zulagen ■ Vergütungen ■ Auslandsdienstbezüge
Ferner gehören zur Besoldung folgende sonstige Bezüge: Anwärterbezüge, die vermögenswirksamen Leistungen und Sonderzahlungen.

Neuordnung des Beamten- und Besoldungsrechts im Jahr 2006

Durch die sogenannte Föderalismusreform I ist die Gesetzgebungszuständigkeit im Beamtenbereich neu geregelt worden. Dem Bund steht nunmehr nach der konkurrierenden Gesetzgebungszuständigkeit nur noch das Recht zu, die Statusrechte und -pflichten der Beamten der Länder und Gemeinden zu regeln.

Diese Gesetzgebungskompetenz tritt an die Stelle der bisherigen Rahmenkompetenz des Bundes, wonach die Länder verpflichtet waren, ihre Landesbeamten an den Vorgaben des (Bundes-) Beamtenrechtsrahmengesetzes auszurichten. Sofern der Bund die Gesetzgebungskompetenz ausübt, sind die Länder daran gehindert, von den Regelungen des Bundes abweichende Gesetze zu schaffen. Umgekehrt bedeutet dies, dass die Länder eigenständige Regelungen treffen können, sofern der Bund keine abschließenden Regelungen schafft. Dies gilt ausschließlich für das Statusrecht, nicht jedoch für das Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrecht. Für diese Regelungsbereiche haben die Länder für sich und die Gemeinden sowie der Bund für seine Beamten die jeweiligen unbeschränkte Gesetzgebungskompetenz.

Beamtenstatusgesetz des Bundes – Pflichten und Rechte werden für den Bund und die Länder einheitlich geregelt

Die Bundesregierung hat am 25.10.2006 den Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz – BeamStG) beschlossen. Der Bundesrat hat nach einer zwischenzeitlichen Stellungnahme am 30.11.2007 keine Einwendungen gegen das Gesetz erhoben. Der Bundestag hat am 13. Dezember 2007 den Gesetzentwurf in 2. und 3. Lesung abschließend beraten.

Mit dem Beamtenstatusgesetz macht der Bund von seiner Gesetzgebungskompetenz Gebrauch und trifft einheitlich geltende Regelungen für alle Landesbeamtinnen und Landesbeamten sowie Kommunalbeamtinnen und Kommunalbeamten. Dem Gesetz liegt die Konzeption zugrunde, einheitliche Grundstrukturen zur Gewährleistung der erforderlichen Einheitlichkeit des Dienstrechts zu treffen und damit das Statusrecht hinsichtlich der wesentlichen Kernbereiche, wie z. B. bei Begründung oder Beendigung des Beamtenverhältnisses, oder für Pflichten und Rechte der Beamtinnen und Beamten erschöpfend zu regeln. Damit soll u. a. die dringend notwendig Mobilität der Beamtinnen und Beamten bei Dienstherrenwechsel weiterhin ermöglicht werden.

Der Gesetzentwurf trifft Regelungen u. a. über das Wesen, Voraussetzungen, Rechtsformen der Begründung des Beamtenverhältnisses, Abordnungen und Versetzungen, Voraussetzungen und Formen der Beendigung des Beamtenverhältnisses, statusprägende Pflichten sowie wesentliche Rechte der Beamtinnen und Beamten. Gleichzeitig wird dort, wo bereits heute eigene statusrechtliche Regelungen der Länder bestehen, Raum gelassen für lan-

desrechtliche Regelungen zur Berücksichtigung regionaler Besonderheiten. Dies gilt insbesondere für die Festlegung von Verfahrensfragen und Fristen.

Unabhängig von den einfach gesetzlichen Regelungen bildet Artikel 33 Abs. 5 GG weiterhin die Grundlage und Klammer des Beamtenrechts und gewährleistet die Einheitlichkeit des öffentlichen Dienstes. Diese ist unabdingbare Voraussetzung für die Leistungskraft einer modernen Verwaltung, die von den Beschäftigungsbedingungen auf allen staatlichen Ebenen entscheidend geprägt wird. Dabei müssen die Beschäftigungsbedingungen mindestens in ihrem Kernbereich einheitlich geregelt werden, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Gebietskörperschaften eine Verlässlichkeit zu bieten. Dies ist ein wesentlicher Faktor für die Motivation der vorhandenen Mitarbeiter, aber auch für die Gewinnung des dringend benötigten Nachwuchses. Zugleich muss der öffentliche Dienst in der Lage sein, auf die ständig ändernden Rahmenbedingungen zu reagieren und den sich ändernden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Anforderungen anzupassen.

Daher ist für die öffentliche Verwaltung sicherzustellen, dass qualifiziertes Personal einfach und schnell gewonnen und auch gehalten werden kann. Dies gilt umso mehr angesichts der demografischen Entwicklung und der damit erwarteten Abnahme des Erwerbspersonenpotentials etwa ab dem Jahr 2015. Der öffentliche Dienst muss diesen Auswirkungen bereits frühzeitig begegnen und Vorkehrungen für seine Zukunftsfähigkeit treffen.

Das Beamtenstatusgesetz versucht diesen Herausforderungen zu begegnen, indem es den Kernbereich des einheitlich und unmittelbar geltenden Statusrechts festlegt, den Ländern aber weitgehende personalwirtschaftliche Gestaltungs- und Handlungsspielräume überlässt. Es legt die wesentlichen Pflichten und Rechte der Beschäftigten fest, sollte aber um wichtige Strukturelemente aus Art. 33 Abs. 4 und 5 GG ergänzt werden.

Dazu gehören u. a. die Festlegungen, dass hoheitsrechtliche Aufgaben Beamten zu übertragen sind, Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger einen Anspruch auf Anpassung der Besoldung und Versorgung entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse haben, sowie die wechselseitige Anerkennung der Zulassung zum Vorbereitungsdienst und der Laufbahnbefähigungen. Dadurch würden einfachgesetzlich die verfassungsrechtlich

Informationen für Beamte



Mit dem **Rund ums Geld-AboService** sind Sie immer **top-aktuell** informiert

Sichern Sie sich **1 x im Jahr** die aktualisierte Ausgabe von **Rund ums Geld** zum Vorzugspreis von 5,00 Euro zzgl. 2,50 Euro Versandpauschale und erhalten in regelmäßigen Abständen unseren Infodienst.

Am besten sofort bestellen:

Telefon 02 11/7 30 03 35

Internet www.dbw-online.de

normierten Rechte der Beamtinnen und Beamten konkretisiert, damit Transparenz und Klarheit geschaffen sowie die dringend notwendige Mobilität gesichert.

Unabhängig davon werden mit dem Beamtenstatusgesetz die Voraussetzungen für ein modernes und einheitliches Personalmanagement in der öffentlichen Verwaltung geschaffen, verbunden mit klaren Strukturen und dem Abbau von bürokratischen Hemmnissen. Dies gilt zum Beispiel für die Voraussetzungen zur Begründung bzw. Beendigung eines Beamtenverhältnisses oder für Abordnung und Versetzung zwischen verschiedenen Dienstherren. Auch die Möglichkeiten der Zuweisung von Beamtinnen und Beamten an private Einrichtungen außerhalb des öffentlichen Dienstes werden erweitert, um Erfahrungen aus anderen Bereichen in die staatliche Aufgabenerledigung verstärkt einfließen lassen zu können. Gerade der Austausch zwischen dem öffentlichen Dienst, internationalen Organisationen und der Privatwirtschaft fördert das gegenseitige Verständnis und stärkt die Leistungskraft einer modernen Verwaltung. Das Beamtenstatusgesetz schafft zudem die nötige Rechtssicherheit mit dem Recht der Europäischen Union.



Wesentliche Festlegungen des Beamtenstatusgesetz:

1. Statusrechte und – pflichten

Das Gesetz regelt die Statusrechte und -pflichten der Angehörigen des öffentlichen Dienstes, die bei den Ländern, Gemeinden und anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts in einem Dienst- und Treueverhältnis stehen. Regelungen werden nicht für die Bereiche Laufbahnen, Besoldung und Versorgung getroffen. Damit werden die Vorgaben der Föderalismuskommission I beachtet, die in der Begründung zur Grundgesetzänderung aufgenommen worden sind. Danach umfasst das Statusrecht der Beamtinnen und Beamten der Länder und Kommunen:

- Wesen, Voraussetzungen, Rechtsform der Begründung, Arten, Dauer sowie Nichtigkeits- und Rücknahmegründe des Beamtenverhältnisses,
- Abordnungen und Versetzungen zwischen den Ländern und zwischen Bund und Ländern,
- Voraussetzungen und Formen der Beendigung des Beamtenverhältnisses wie z. B. Entlassung, Verlust der Beamtenrechte, Entfernung aus dem Dienst nach dem Disziplinarrecht,
- statusprägende Pflichten der Beamtinnen und Beamten und Folgen der Nichterfüllung,
- wesentliche Rechte der Beamtinnen und Beamten,
- Bestimmung der Dienstherrnfähigkeit,
- Spannungs- und Verteidigungsfall und
- Verwendungen im Ausland.

Diese Bereiche prägen wesentlich das öffentlich-rechtliche Dienst- und Treueverhältnis, in dem Beamtinnen und Beamte nach Artikel 33 Abs. 4 GG zu ihrem Dienstherrn stehen. Gleichzeitig werden Inhalt und Grenzen der unabhängigen Aufgabenerfüllung durch Beamte für ein funktionsfähiges Gemeinwesen sichergestellt.

Das Bundesbeamtengesetz wird die Regelungen zum Statusrecht für die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Bundes übernehmen. Damit wird größtenteils die Einheitlichkeit des Dienstrechts und die Mobilität zwischen Bund und Ländern gewährleistet. Die Einbeziehung der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten in den Geltungsbereich des Gesetzes ist hierzu nicht erforderlich.

2. Zeitgemäße Pflichtenregelung

Eine zeitgemäße Pflichtenregelung (§§ 34 ff.) wird entsprechend den allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklungen konkretisiert. Leitbild der Aufgabenerfüllung ist das Wohl der Allgemeinheit. Die „volle Hingabe“ an den Beruf, die für Beamtinnen und Beamte aus dem hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums nach Artikel 33 Abs. 5 GG folgt, wird mit dem Begriff des „vollen persönlichen Einsatzes“ einem modernen Sprachgebrauch angepasst, ohne dass dies die Intensität der Dienstleistungspflicht verringern soll (§ 35) oder die besonderen Anforderungen, die der Dienst an einen Lebensberuf stellt. Ein weiterer Ansatz ist, die Korruption noch wirksamer zu bekämpfen. Daher gilt die Verschwiegenheitspflicht (§ 38 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3) nicht mehr, wenn Anhaltspunkte für Korruptionsdelikte bestehen.

3. Stärkung der Mobilität

Das Gesetz gewährleistet die länderübergreifende Mobilität. Zusätzlich wird der vorübergehende Einsatz von öffentlichen Bediensteten in der Privatwirtschaft oder internationalen Organisationen stärker gefördert. Erfahrungen in anderen Bereichen werden unter erleichterten Voraussetzungen möglich und sollen stärker als bisher in die staatliche Aufgabenwahrnehmung einfließen (§ 21). Auf diese Weise werden gegenseitiges Verständnis und der Wissenstransfer erleichtert.

4. Nutzung personeller Ressourcen

Durch die Verankerung des Grundsatzes „Rehabilitation vor Versorgung“ soll eine vorzeitige Pensionierung nur noch erfolgen, wenn feststeht, dass tatsächlich keine andere Tätigkeit mehr möglich ist (§ 27 Abs. 1 Satz 3). Damit wird für die Frage der Dienstunfähigkeit nicht mehr nur auf die bisher ausgeübte Tätigkeit abgestellt und ein längeres Verbleiben im Dienst ermöglicht.

Weitergeltung des Beamtenrechtsrahmengesetzes in Teilen für einen Übergangszeitraum

Recht, das als Bundesrecht erlassen worden ist, aber wegen der Aufhebung des Artikels 75 GG nicht mehr als Bundesrecht erlassen werden könnte, gilt nach Artikel 125b GG als Bundesrecht fort. Durch das vorliegende Gesetz wird das Rahmenrecht aber bereits in wesentlichen Teilen ersetzt und kann daher aufgehoben werden. Damit dient das Gesetz der Rechts- und Verwaltungsvereinfachung.

Kapitel II und § 135 des Beamtenrechtsrahmengesetzes bleiben zunächst bestehen. Diese Vorschriften betreffen die einheitlich und unmittelbar geltenden Vorschriften des Beamtenrechtsrahmengesetzes, die für die Länder bereits im Wesentlichen im Beamtenstatusgesetz

enthalten sind, aber für den Bund bis zur Novellierung des Bundesbeamtengesetzes weiter gelten. Dies gilt auch für § 135 BRRG, der für die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften zunächst weiter gilt, da eine entsprechende Regelung nicht mehr im Beamtenstatusgesetz enthalten ist.

Ausblick

Die Bundesregierung hat den Entwurf des Beamtenstatusgesetzes am 25. Oktober 2006 beschlossen. Der Bundesrat hat dazu bereits eine Reihe von Änderungen gefordert, unter anderem, dass das Gesetz erst später als geplant in Kraft tritt. Inzwischen hat im Deutschen Bundestag eine öffentliche Anhörung von Sachverständigen stattgefunden. Nach Abschluss der Beratungen im Bundestag, die am 12. Dezember 2007 stattgefunden haben, muss der Bundesrat dem Gesetz zustimmen, bevor es im Januar 2008 im Bundesgesetzblatt verkündet werden kann. Das Inkrafttreten ist nach derzeitigen Stand für Januar 2009 geplant.

Anpassung der Beamtenbesoldung

Dem Beamten steht aus dem Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation ein Anspruch auf einen angemessenen Lebensunterhalt zu. Dieser richtet sich nach der mit dem Dienstrang sowie der mit dem Amt verbundenen Verantwortung und nach der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit. Er ist entsprechend der Entwicklung der allgemeinen und wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse regelmäßig anzupassen.

Dem Beamten muss von dem Dienstherrn immer ein Nettoeinkommen zur Verfügung gestellt werden, das seine rechtliche und wirtschaftliche Sicherheit und Unabhängigkeit gewährleistet und ihm über die Befriedigung der Grundbedürfnisse hinaus einen seinem Amt angemessenen Lebenskomfort ermöglicht.

Diesen verfassungsrechtlichen Anspruch hat der Gesetzgeber noch einmal ausdrücklich für die aktiven Beamten im Besoldungsrecht und für Versorgungsempfänger im Beamtenversorgungsgesetz geregelt. Um dieser Verpflichtung nachzukommen, wurden die Bezüge der Beamtinnen und Beamten zuletzt mit dem Gesetz zur Anpassung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge vom 10. September 2003 (BGBl. I S. 1798 ff.) angehoben. Die Anhebung betrug zum 1. April 2003 bzw. 1. Juli 2003 (je nach Besoldungsgruppe) 2,4 Prozent und im Jahr 2004 zum 1. April und 1. August noch einmal jeweils 1 Prozent.

Für die Jahre 2005 bis 2007 erhielten die Beamtinnen und Beamten des Bundes jeweils eine Einmalzahlung von 300,00 Euro. Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten in den neuen Bundesländern betrug seit dem 1. Januar 2004 92,5 Prozent der sogenannten „West-Bezüge“. Zum 1. Januar 2008 findet die volle Angleichung der Bezüge für alle Beamtinnen und Beamten bei allen Dienstherrn der Besoldungsgruppe A 2 bis A 9 statt. Für die übrigen Beamtinnen und Beamten ist die volle Anpassung zum 1. Januar 2010 vorgesehen.

Die volle Anpassung Ost an West für die Beamtinnen und Beamten bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 9 wird auch von den Ländern eingehalten. Bislang hat kein Bundesland die ihm eingeräumte Gesetzgebungskompetenz im Besoldungsrecht dazu verwendet, die Besoldungsangleichung Ost an West auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben oder eine geringere Anpassung vorzunehmen.

Die Gesetzgebungskompetenz wurde vielmehr bislang dazu genutzt, bis auf marginale Änderungen im Besoldungsrecht lineare Anpassungen für die Beamtinnen und Beamten

des jeweiligen Landes für das Jahr 2008 (einzige Ausnahme Bayern bereits zum 1. Oktober 2007) zu verabschieden bzw. ins Gesetzgebungsverfahren einzubringen.

Geplante bzw. bereits verabschiedete Gesetze über Linearanpassungen in Bund und Ländern ab 2007

Bund/Länder	Lineare Anpassung
Bund	-----
Baden-Württemberg	1,5% zum 01.01.2008 sowie weitere 1,4% für die BesGr. A 2 bis A 9 zum 01.08.2008 für die Übrigen zum 01.11.2008
Bayern	3 % zum 01.10.2007
Berlin	-----
Brandenburg	1,5% zum 01.01.2008
Bremen	-----
Hamburg	1,9 % zum 01.01.2008
Hessen	2,4% zum 01.04.2008
Mecklenburg-Vorpommern	-----
Niedersachsen	3 % zum 01.01.2008
Nordrhein-Westfalen	2,9 % zum 01.07.2008
Rheinland-Pfalz	0,5 % für h.D. und g.D.; 1,1% m. D und e.D. 1,7% zum 01.07. 2007 0,5 % für h.D. und g.D.;m. D. teilweiser Ausgleich und e.D. voller Ausgleich der Inflationsrate in 2008 Anpassung mindestens in Höhe der Inflationsrate für alle 2009/2010 angestrebt.
Saarland	2,9 % zum 01.04.2008
Sachsen	2,9 % bis zur BesGr. A9 und Anwärter zum 01.05.2008 und übrige BesGr. zum 01.09.2008
Sachsen-Anhalt	2,9 % zum 01.05.2008
Schleswig-Holstein	2,9% zum 01.01.2008
Thüringen	2,9 % zum 01.07.2008

Die Besoldungstabellen für den Bund finden Sie auf den  Seiten 61 ff.

Im Tarifbereich wurden unterschiedliche Regelungen für Bund und VKA hinsichtlich der Einmalzahlungen getroffen. Im Bereich der VKA im Tarifgebiet Ost traten anstelle der Einmalzahlungen von jeweils 300,00 Euro Anpassungsschritte an die Westvergütung von je 1,5 Prozent zum 1. Juli in den Jahren 2005, 2006 und 2007. Ab Juli 2007 gilt im Bereich der VKA im Tarifgebiet Ost eine Anpassung von 97 Prozent an das Westgehalt. Nach der unkündbaren Einigung in der Einkommensrunde 2003 mit Bund, Ländern und VKA erfolgt die volle Anpassung an West gestaffelt nach bisherigen Vergütungsgruppen zum 1. Januar 2008 (alle bisherigen Arbeiter, Vergütungsgruppe X bis V b BAT-O sowie KR-Vergütungsgruppen I bis V III) bzw. zum 1. Januar 2010.

Im Bereich der Länder hatten sich die Tarifvertragsparteien bereits vor Inkrafttreten des TV-L über die Gewährung von drei Einmalzahlungen in den Jahren 2006 und 2007 verständigt, die nach sozialen Kriterien und nach Entgeltgruppen gestaffelt differenziert gezahlt wurden. Für das Jahr 2008 wurde eine allgemeine Erhöhung der Entgelte um 2,9 Prozent verein-

bart, wobei die Erhöhung im Tariffbereich West zum 1. Januar 2008 und für die Beschäftigten wegen der zeitgleichen Anpassung der Bezahlung von 92,5 Prozent auf 100 Prozent für die bereits beim Bund genannten Beschäftigtengruppen erst zum 1. Mai 2008 wirksam wird.

Leistungsorientierte Besoldung

Wesentliches Kernelement des Berufsbeamtentums ist seit je her das Leistungsprinzip, welches zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zählt. Art. 33 Abs. 2 GG bestimmt ausdrücklich, dass jeder Deutsche nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt hat. Diese Worte des Grundgesetzes hat der Gesetzgeber noch einmal zur Klarstellung in § 8 BBG wiedergegeben. Die Leistungsfeststellung erfolgt durch die Beurteilung in Form einer Regel- oder Anlassbeurteilung. Neben der Beförderung als klassisches Instrument der Honorierung dauerhaft guter Leistungen wird nach wie vor die Forderung nach mehr Instrumentarien zu Leistungsanerkennung erhoben. Dieser ist der Bund durch Erlass des Dienstrechtsreformgesetz 1997 nachgekommen. Der Gesetzgeber hat mit der Einführung von drei Leistungselementen die Möglichkeiten der Leistungsanerkennung gestärkt und das Besoldungssystem insgesamt attraktiver und flexibler gestaltet.

Neben der fachlichen Leistung und Eignung der Beschäftigten als entscheidende Faktoren für das berufliche Fortkommen und als Grundlage jeder Beförderung, sollen Eigenverantwortung der Beamtinnen und Beamten gesteigert und das Engagement belohnt werden. Der Gesetzgeber hat die Besoldung um folgende Leistungselemente ergänzt:

- Leistungsstufen,
- Leistungsprämien und
- Leistungszulagen

Diese Instrumente ermöglichen es dem Dienstherrn, zeitnah besondere Leistungen eines Beamten oder Teams anzuerkennen und dadurch das Einkommen unmittelbar zu steigern (siehe Beispiel auf der nächsten Seite). Mit dem Besoldungsstrukturgesetz wurden im Jahre 2002 die Rahmenbedingungen der Gewährung von leistungsbezogenen Besoldungselementen weiter verbessert. Konnten bis dahin nur 10 Prozent der Beamtinnen und Beamten bei einem Dienstherrn profitieren, ist dies nun grundsätzlich für 15 Prozent möglich. Hinzu kommt die Einführung einer so genannten „Transferklausel“. Sie ermöglicht Überschreitungen der Quote bei Leistungsprämien und -zulagen, wenn die Quote bei den Leistungsstufen nicht oder nicht vollständig ausgeschöpft worden ist.

Insgesamt ist festzustellen, dass ausschließlich der Bund die neu eingeführten Leistungselemente genutzt und entsprechende Verordnungen in Form einer Leistungsstufen-, Leistungsprämien- und Leistungszulagenverordnung erlassen hat. Diese regeln detailliert, wann, in welchem Verfahren und welcher Höhe die Vergabe zu erfolgen hat. Zudem erfolgte seitens des Bundes eine finanzielle Unterfütterung. Erste Erfahrungsberichte zeigen, dass größtenteils das Instrument der Leistungsprämie in der Praxis Anwendung und bei den Beschäftigten gute Akzeptanz findet. Die Länder nutzen lediglich vereinzelt die ihnen bereits vor der Föderalismusreform I zustehende Instrumentarien. Selbst wenn entsprechende Verordnungen erlassen wurden, fehlt es an der finanziellen Unterfütterung. Im Tariffbereich erfolgte erst durch Vereinbarung des TVÖD bzw. TVL die Einführung von Leistungsbezahlungsinstrumenten in oben beschriebener Form.

Leistungsstufe

Mit dem Reformgesetz wurden die Dienstaltersstufen abgeschafft und durch sogenannte Stufen ersetzt. Das Aufsteigen innerhalb der Stufen (horizontal) hängt künftig von der festgestellten Leistung der Beamtin bzw. des Beamten ab. Wer dauerhaft herausragende Gesamtleistungen erbringt, kann künftig vorzeitig in die nächste Stufe aufsteigen. Diese Regelung darf allerdings höchstens bei jedem zehnten aller Beamtinnen und Beamten angewendet werden.

Beispiel: Eine 21 jährige Obersekretärin (A 7) müßte normalerweise zwei Jahre (Vollendung des 23. Lebensjahres) warten, bis sie in die zweite Stufe aufsteigt. Auf Grund ihrer herausragenden Gesamtleistungen wird die junge Frau von ihrem Vorgesetzten mit einer „Leistungsstufe“ belohnt. Damit wird die Beamtin bereits mit 22 Jahren in die Stufe 2 vorrücken.

Leistungszulage

Die Regierungen in Bund und Länder sind ermächtigt, jeweils für ihren Bereich Regelungen zu treffen, wonach für besondere Leistungen Zulagen gezahlt werden können. Sie soll der Anerkennung einer über einen längeren Zeitraum (mindestens drei Monate) erbrachten und auch weiterhin zu erwartenden herausragenden besonderen Einzelleistung dienen. Sie beträgt maximal sieben Prozent des Anfangsgehalts der Besoldungsgruppe in der sich die Beamtin bzw. der Beamte befindet. Die Zulage wird monatlich gezahlt und darf längstens ein Jahr gewährt werden. Eine Neubewilligung ist frühestens nach einem weiteren Jahr zulässig.

Beispiel: Hauptsekretär in der BesGr A 8

Die Zulage kann monatlich bis zu 125,89 Euro (7 Prozent von 1.798,45 Euro) betragen.

Leistungsprämie

Die Regierungen in Bund und Länder sind ermächtigt, jeweils für ihren Bereich Regelungen zu treffen, wonach für besondere Leistungen Prämien gezahlt werden können. Sie dienen der Belohnung und sollen in einem engen Zusammenhang mit einer besonderen herausragenden Einzelleistung stehen.

Beispiel: Amtmann in der BesGr A 11

Der Einmalbetrag kann bis zu 2.379,94 Euro betragen.

Beamtinnen und Beamte (West) – ab 1. 8. 2004

Tabelle der Grundgehälter für die Besoldungsordnung A*

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus			S
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	
A 2	1474,59	1510,19	1545,81	1581,42	1617,03	1652,66	1688,28	
A 3	1536,09	1573,98	1611,87	1649,76	1687,67	1725,57	1763,47	
A 4	1570,97	1615,61	1660,20	1704,83	1749,44	1794,06	1838,66	
A 5	1583,67	1640,80	1685,19	1729,56	1773,96	1818,34	1862,73	
A 6	1621,17	1669,91	1718,65	1767,38	1816,11	1864,85	1913,60	
A 7	1682,42	1736,22	1797,55	1858,87	1920,19	1981,52	2042,86	2
A 8	–	1798,45	1850,84	1929,43	2008,02	2086,60	2166,21	
A 9	–	1916,09	1967,65	2051,52	2135,39	2219,27	2303,15	2
A 10	–	2064,60	2136,24	2243,69	2351,17	2458,63	2566,10	2
A 11	–	–	2379,94	2490,05	2600,16	2710,28	2820,40	28

Stufen und Leistungsstufen

Für die A-Besoldung erfolgte mit dem Dienstrechtsreformgesetz von 1997 ein Neuzuschnitt der Grundgehaltstabelle von 15 Stufen auf 12 Stufen. Zudem wurde der Stufenrhythmus von dem ursprünglichen durchgängigen 2 Jahresrhythmus auf einen 2, 3 und 4 Jahresrhythmus umgestellt. Folge war, dass das Grundgehalt nicht mehr wie ursprünglich in 15 Stufen alle 2 Jahre, sondern bis zur 5. Stufe und damit grds. bis zum 29. Lebensjahr alle zwei Jahre, von der 6. bis zur 9. Stufe und damit grds. bis zum 41. Lebensjahr alle 3 Jahre und von der 9. bis zur 12. Stufe alle vier Jahre steigt. Damit erreichen alle Beamtinnen und Beamten mit „normalem“ Dienstalter spätestens mit dem 53. Lebensjahr die Endstufe ihrer Besoldung.

Diese Struktur und damit die einheitliche Grundgehaltstabelle gilt bislang für alle Beamtinnen und Beamten in Bund, Ländern und Gemeinden, Soldatinnen und Soldaten sowie für die bei der Bahn und den Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost (Post, Postbank und Telekom) beschäftigten Beamtinnen und Beamten. Lediglich die Höhe der einzelnen Grundgehaltsbeträge differenziert zwischenzeitlich von Bundesland zu Bundesland, sofern die Bundesländer unterschiedlich hohe Besoldungsanpassungen für ihre Beamtinnen und Beamten beschlossen haben (vgl. unter Anpassung der Besoldung).

Zudem wurde mit dem Dienstrechtsreformgesetz 1997 in das Grundgehalt der ursprüngliche Ortszuschlags der Stufe 1 (für Ledige) sowie der Basisbetrag der Allgemeinen Stellenzulage eingebaut. Folge davon war, dass es seitdem im Besoldungsrecht im Gegensatz zum Tarifrecht lediglich noch einen sog. Familienzuschlag und keinen Ortszuschlag mehr gab. Die Höhe des jeweiligen Grundgehaltes richtet sich nach dem festgesetzten Besoldungsdienstalter und dem übertragenen statusrechtlichen Amt. Dieses ist in der Besoldungsordnung A und B einer Besoldungsgruppe zugeordnet. Für die Besoldungsordnung A ist neben dem Neuzuschnitt der Tabelle die Möglichkeit der Vergabe von Leistungsstufen eingeführt worden. Eine entsprechende Regelung gibt es für die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsordnung B (mit Festgehältern) und R (weiterhin Aufstieg alle 2 Jahre nach Lebensalter) nicht. Ebenso ist die Besoldung der Professoren nach der alten C-Besoldung nicht den Regelungen über die Leistungsstufen zugänglich.

Grundsätzlich erfolgt ein Aufstieg in der Besoldungsordnung A in die nächsthöhere Stufe ohne besondere Leistungsfeststellung nach Erreichen des jeweiligen Besoldungsdienstalters. Lediglich in den Fällen, in denen der Dienstherr ausdrücklich feststellt, dass der Beamte nicht die Leistung erbringt, die den mit dem Amt verbundenen durchschnittlichen Anforderungen entspricht, kann ein Verbleiben in der bisherigen Stufe „angeordnet“ werden. Die Feststellung erfolgt auf der Grundlage der letzten dienstlichen Beurteilung, die jedoch nicht älter als zwölf Monate sein darf. Vor dieser Feststellung sind Hinweise auf die Minderung der Leistung erforderlich, beispielsweise in Personalführungsgesprächen. Erst wenn die

**Alle Informationen und Vorschriften
zur Besoldung im Internet**

www.besoldungsrecht.de

Leistungen ein Aufsteigen rechtfertigen, ist der Weg in die nächste Stufe wieder frei. Das Aufsteigen in den Grundgehaltsstufen der Besoldungsordnung A richtet sich seit dem Dienstrechtsreformgesetz mithin nicht mehr allein nach dem Besoldungsdienstalter, sondern auch nach der erbrachten Leistung.

Die Praxis zeigt, dass von diesem Instrument nur in ganz seltenen Fällen überhaupt Gebrauch gemacht wird. Das Instrument der Leistungsstufen wird in viel größerem Maße von dem Dienstherrn dafür genutzt, dauerhaft herausragende Leistungen durch einen vorzeitigen Aufstieg in den Stufen – also vor Erreichen des dafür notwendigen Besoldungsdienstalters – anzuerkennen. Die Festsetzung erfolgt auf der Grundlage einer aktuellen Leistungseinschätzung, die die dauerhaft herausragenden Gesamtleistungen dokumentiert.

Allerdings kann diese Regelung nur auf bis zu „15 Prozent aller Beamtinnen und Beamten bei einem Dienstherrn, die noch nicht das Endgrundgehalt erreicht haben“ (Stichtag in den Behörden ist jeweils der 1. Januar), angewendet werden. Folglich können sich in der Praxis nur etwa sieben Prozent der Beamtinnen und Beamten Hoffnungen auf ein vorzeitiges Aufsteigen machen, denn in den meisten Behörden haben bereits zwischen 20 und 30 Prozent der Beschäftigten das Endgrundgehalt erreicht. Leistungsstufen sollen nicht in zeitlicher Nähe zu allgemeinen Beförderungen vergeben werden. Nur ausnahmsweise darf eine Leistungsstufe innerhalb eines Jahres nach der letzten Beförderung festgesetzt werden. Die Festsetzung kann nicht widerrufen werden.

Bund und Länder konnten und können Leistungsstufen und Hemmung des Aufstiegs in den Stufen jeweils eigenständig ausgestalten; sie müssen es aber nicht. Der Bund hat eine Rechtsverordnung über die Gewährung von Leistungsstufen zeitgleich mit dem Dienstrechtsreformgesetz in Kraft gesetzt.

Beispiel:

Eine 21-jährige Obersekretärin (A7) müsste normalerweise zwei Jahre (Vollendung des 23. Lebensjahres) warten, bis sie in die zweite Stufe aufsteigt. Auf Grund ihrer herausragenden Gesamtleistungen wird die junge Frau von ihrem Vorgesetzten mit einer „Leistungsstufe“ belohnt. Damit wird die Beamtin bereits mit 22 Jahren in die Stufe 2 vorrücken.

Leistungsprämien und Leistungszulagen

Neben dem Leistungselement der Leistungsstufe können Bund und Ländern „besonders herausragende“ Leistungen in Form von Leistungsprämien und -zulagen anerkennen. § 42 a BBesG als Gesetzesnorm regelt dabei nur die Grundsätze, die Einzelheiten müssen in den von Bund und Ländern zu erlassenden Rechtsverordnungen geregelt werden. Als Grundsatz ist festgelegt, dass ebenso wie bei den Leistungsstufen lediglich an 15 v.H. der Zahl der bei dem Dienstherrn vorhandenen Beamten Leistungsprämien und Leistungszulagen vergeben werden dürfen. Eine Überschreitung dieser Quote ist nur dann zulässig, sofern der Dienstherr nicht von der Möglichkeit der Vergabe von Leistungsstufen Gebrauch gemacht hat. Zudem können Leistungsprämien und -zulagen auch an Teams vergeben werden. Weitere Voraussetzung für die Gewährung ist die Bereitstellung der erforderlichen finanziellen Mittel. Leistungszulage: Sie soll der Anerkennung einer über einen längeren Zeitraum (mindestens drei Monate) erbrachten und auch weiterhin zu erwartenden herausragenden besonderen

Beamtenrecht in Bund und Ländern

Einzelleistung dienen und beträgt maximal sieben Prozent des Anfangsgehalts der Besoldungsgruppe in der sich die Beamtin bzw. der Beamte befindet. Die Zulage wird monatlich gezahlt und darf längstens ein Jahr gewährt werden. Eine Neubewilligung ist frühestens nach einem weiteren Jahr zulässig.

Beispiel:

Hauptsekretär in der BesGr A 8. Die Zulage kann monatlich bis zu 125,89 Euro (7 Prozent von 1.798,45 Euro) betragen.

Leistungsprämie: Sie dient der Belohnung herausragender besonderer Einzelleistungen und soll in engem zeitlichem Zusammenhang mit der Leistung stehen. Sie wird als Einmalzahlung gewährt. Die Höhe soll entsprechend der erbrachten Leistung bemessen werden und kann bis zur Höhe des Anfangsgrundgehalts der Besoldungsgruppe, der die Beamtin, der Beamte im Zeitpunkt der Entscheidung angehört, zuerkannt werden.

Beispiel:

Amtmann in der BesGr A 11. Der Einmalbetrag kann bis zu 2.379,94 Euro betragen.

Weder die Leistungsprämie noch die Leistungszulage sind ruhegehaltfähig. Sie können jedoch erneut bewilligt werden. Die Zahlung von Zulagen ist zu befristen und bei Leistungsabfall jederzeit widerruflich.

Die meisten Länder nutzen diese Instrumente der Leistungsanerkennung nicht, obwohl sie zwar entsprechende Verordnungen erlassen, diese jedoch aufgrund der angespannten Haushaltslagen nicht finanziell unterfüttern.

Besoldung von Beamtenanwärterinnen und -anwärtern

Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst (Anwärterinnen und Anwärter) erhalten Anwärterbezüge (☞ siehe Seite 108). Soweit die persönlichen Voraussetzungen vorliegen, wird neben dem Anwärtergrundbetrag noch ein Familienzuschlag nach den allgemeinen Regelungen (siehe unter Familienzuschlag) gezahlt. Der Anwärtergrundbetrag orientiert sich an der Besoldungsgruppe, die dem Eingangsamt der Laufbahn des Anwärters zugeordnet ist. Zusätzlich besteht rechtlich die Möglichkeit, bei einem erheblichen Mangel an qualifizierten Bewerbern einen Anwärtersonderzuschlag zu gewähren, der 70 vom Hundert des Anwärtergrundbetrages nicht überstiegen soll und 100 vom Hundert des Anwärterbetrages nicht übersteigen darf.

Reform der Professorenbesoldung

Das Professorenbesoldungsreformgesetz 2002 hat u.a. die Besoldung der Professoren vollständig neu geregelt. Die Neuregelung enthält folgende Kernpunkte:

- Besoldungssystematische Gleichstellung von Uni und FH
- Leistungsorientierte Ausgestaltung der Besoldungsstruktur
- Wegfall der bisherigen Obergrenze der Gesamtvergütung
- Gestaltungsräume für Bund, Länder und Hochschulen
- Optionsmodell für vorhandene Professoren

Weitere Informationen zur dieser Reform im Internet unter www.beamten-online.de