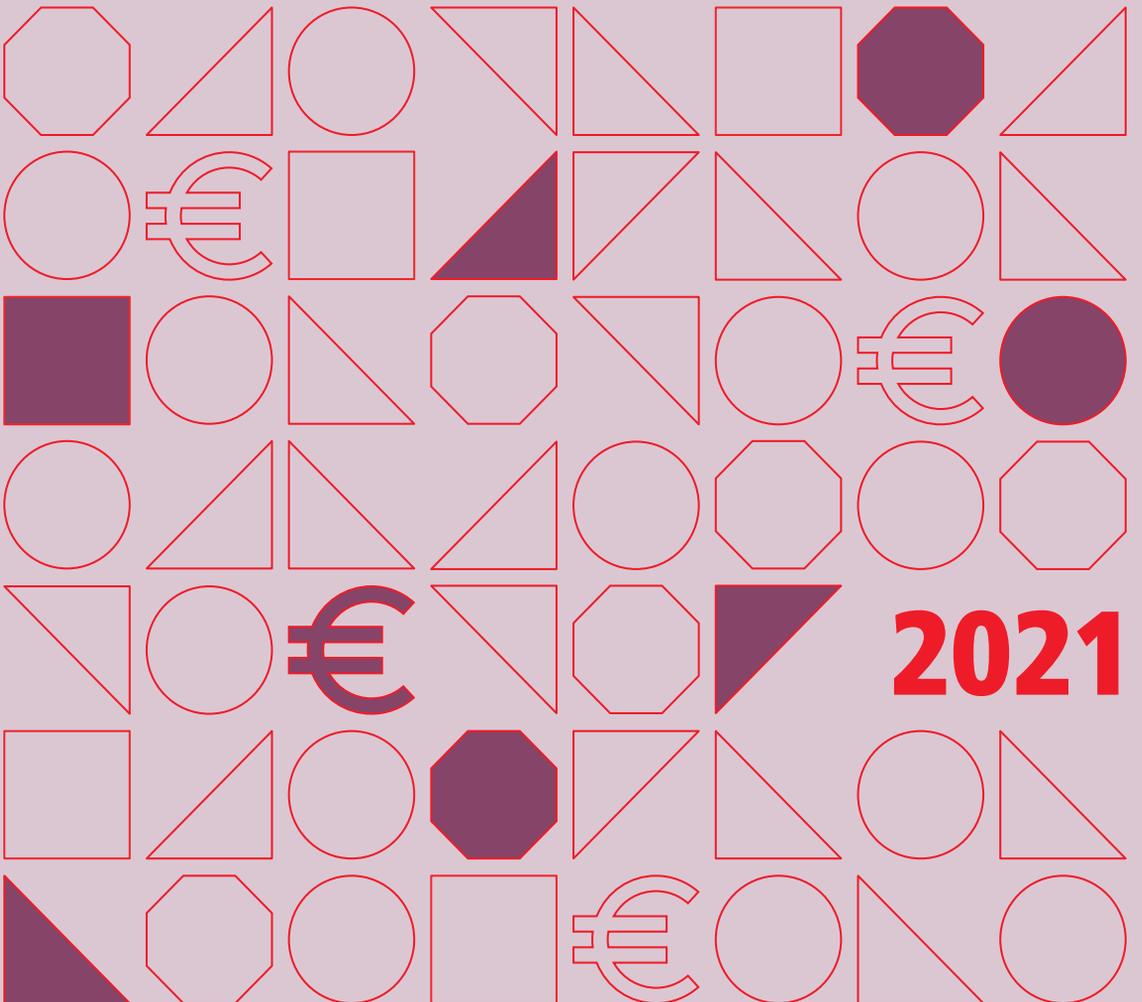


BESOLDUNGSREPORT



INHALT

Einleitung: Besoldungspolitik im Reparaturmodus	
Die Einkommensentwicklung der BeamtInnen in Deutschland.....	3
Kapitel 1: Die Jahresbruttobesoldung 2021 der Besoldungsgruppen A 7, A 9 und A 13	5
Interview mit Prof. Dr. Andreas Voßkuhle: »Was mir Sorge bereitet, sind die mittlerweile sehr großen Besoldungsunterschiede zwischen den Ländern.«	12
Kapitel 2: Die Jahresbruttobesoldung 2021 der Besoldungsgruppen A 7, A 9 und A 13 unter Berücksichtigung der Wochenarbeitszeit	16
Kapitel 3: Die prozentuale Entwicklung der Jahresbruttobesoldung von 2008 bis 2021	24
Anhang: Ergebnisse der Tarifrunden im öffentlichen Dienst ab 2014/2015	28
Glossar: Besoldungsgruppen	36
Veröffentlichungen der Abteilung: Weiterlesen!	37
Acht gute Gründe Mitglied zu werden: Mitmachen!.....	38
Impressum	39

EINLEITUNG

Besoldungspolitik im Reparaturmodus Die Einkommensentwicklung der BeamtInnen in Deutschland

Das Saarland verfestigt seine Schlusslichtposition, Berlin holt weiter auf und Bayern führt wie gehabt mit großem Abstand – so kann der DGB Besoldungsreport 2021 knapp zusammengefasst werden. Während die Besoldungslücke in kleinen Schritten schrumpft, bringt die jüngere Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation zweifellos erhebliche Bewegung in die Besoldungspolitik von Bund und Ländern.

Zum Erscheinen des vergangenen DGB Besoldungsreports war die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation noch taufisch.¹ Seitdem haben einige Länder ihre Besoldung auf den Prüfstand gestellt und sich zu Anpassungen gezwungen gesehen. Meist handelt(e) es sich bei diesen um konkrete Eingriffe in die Besoldungstabelle.

Schleswig-Holstein hob zum 1. Januar 2021 zusätzlich zur regulären Anpassung in der Besoldungsordnung A sowie in den Besoldungsgruppen R 1 und R 2 die Grundgehaltssätze in der jeweils ersten Stufe um 3,0 Prozent, die Grundgehaltssätze der jeweils zweiten Stufe um 2,0 Prozent und die Grundgehaltssätze der jeweils dritten Stufe um 1,0 Prozent an. Berlin strich gar die Besoldungsgruppe A 4 komplett und setzt mit einer Besoldungserhöhung um 2,5 Prozent zum 1. Januar 2021 – statt wie die Mehrzahl der anderen Länder um 1,4 Prozent – seine Aufholjagd fort. Und Thüringen plant in den Besoldungsgruppen A 6 und A 7 jeweils die Streichung der Erfahrungsstufe 1. Zudem haben einige Länder den Familienzuschlag ab dem dritten Kind deutlich angehoben, manche auch für das erste und zweite Kind.

Und was macht der Bund? Der hatte im Zuge des Anpassungsgesetzes 2021/2022 ursprünglich die Streichung der Besoldungsgruppe A 3 sowie einiger Stufen der Besoldungsgruppen A 4 bis A 7 vorgesehen. Außerdem sollte der Familienzuschlag verändert sowie ein regionaler Ergänzungszuschlag eingeführt werden. Doch auf diese Umstrukturierung konnten sich die beiden Regierungsfractionen nicht einigen, sodass das Thema nach der anstehenden Bundestagswahl erneut auf die Agenda der künftigen Bundesregierung gehört.

Diese unterschiedlichen Vorgehensweisen führen zu einer bislang unbekanntem Maßnahmenvielfalt in der bundesweiten Besoldungspolitik.

Diese unterschiedlichen Vorgehensweisen führen zu einer bislang unbekanntem Maßnahmenvielfalt in der bundesweiten Besoldungspolitik. Teilweise mögen die Instrumente ein Versuch der Attraktivitätssteigerung sein, in erster Linie dürfte es sich aber um direkte Reaktionen auf die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation handeln.

Die seit 2015 ergangene Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Frage der amtsangemessenen Alimentation ist ein Armutszeugnis für die Besoldungspolitik der seit der Föderalismusreform I zuständigen Gesetzgeber. Nun wird die Rechnung fällig und der Schaden ist groß. Die notwendigen Reparaturmaßnahmen kosten Geld und dies zu einem denkbar ungünstigen Zeitpunkt. Schließlich belasten die Folgen der Corona-Pandemie die öffentlichen Haushalte bereits jetzt stark. Die Tatsache, dass die Dienstherren zunächst Kosten eingespart, sie letztlich aber nur in die Zukunft verlagert haben, darf nicht erneut zu Lasten der BeamtInnen gehen. Deshalb sind der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes der Auffassung:

VEREINBARUNGEN AUF AUGENHÖHE ZWISCHEN DGB UND DEN GESETZGEBERN SIND DER BESSERE WEG!

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften EVG, GdP, GEW, IG BAU, IG BCE und ver.di setzen sich für gute Arbeitsbedingungen und angemessene Einkommen für ALLE Beschäftigten im öffentlichen Dienst² ein. Sie machen sich für gute Tarifabschlüsse³ und deren zeit- und wirkungsgleiche Übertragung auf die BeamtInnen stark.

DER REPORT

Der jährlich erscheinende DGB Besoldungsreport⁴ stellt die Auswirkungen der Besoldungspolitik von Bund und Ländern anhand der Jahresbruttobesoldung der Besoldungsgruppen A 7, A 9 und A 13 einer ledigen und kinderlosen Beamtin bzw. eines ledigen und kinderlosen Beamten dar. Er veranschaulicht, welche Wege die 17 Besoldungsgesetzgeber seit der Föderalismusreform I im Jahr 2006 beschritten haben und wie die einseitig ausgeübte Gesetzgebungskompetenz zu einem Auseinandertriften der Besoldungslandschaft geführt hat. Auch wenn die Unterschiede – wie für 2021 feststellbar – leicht abnehmen, bedeutet gleiche Tätigkeit lange noch nicht wieder gleiche Besoldung.

1 | BVerfG, Beschluss des Zweiten Senats vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 sowie 2 BvL 6/17 u.a.

2 | 4,88 Millionen Beschäftigte, darunter 3 Millionen ArbeitnehmerInnen und 1,87 Millionen BeamtInnen, RichterInnen und SoldatInnen (Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, Tab 2.1, Stand: 30.06.2019)

3 | Verhandelt wird der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) mit dem Bund und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) (ohne Hessen) sowie der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) mit dem Land Hessen.

4 | Er liefert keine eurogenaue einzelfallbezogene Bezügeberechnung.

KAPITEL 1

Die Jahresbruttobesoldung 2021 der Besoldungsgruppen A 7, A 9 und A 13

Wie 2020 finden auch die diesjährigen Tarifverhandlungen für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst unter Corona-Bedingungen statt. Ein wesentlicher Unterschied liegt allerdings darin, dass das Ausmaß der Kosten der Pandemiebewältigung nun noch deutlicher zutage tritt. Es wird daher eine besondere Herausforderung sein, bei der angespannten Situation der öffentlichen Haushalte einen Tarifabschluss zu erzielen, der ausreichend Wertschätzung für die Arbeit der Beschäftigten ausdrückt.

Die Verhandlungsrunden zwischen den Gewerkschaften und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder sind terminiert für den 8. Oktober, den 1./2. November sowie den 27./28. November.

Der Tarifabschluss für die Tarifbeschäftigten von Bund (rund 146.000)⁵ und Kommunen (knapp 1,37 Millionen) beinhaltet eine Corona-Sonderzahlung in 2020. Zum 1. April 2021 und zum 1. April 2022 stiegen bzw. steigen sodann die Entgelte um 1,4 Prozent sowie um 1,8 Prozent. Das Tarifiergebnis wurde auf die fast 356.000 BeamtInnen, SoldatInnen und RichterInnen sowie – mit Ausnahme der Corona-Sonderzahlung – die VersorgungsempfängerInnen des Bundes übertragen.

Auch die diesjährige ausstehende Einigung über die Erhöhung der Entgelte der knapp 1,16 Millionen Tarifbeschäftigten der Länder wird wieder direkten Einfluss auf die Entwicklung der Besoldung und Versorgung haben, diesmal für die 1,49 Millionen BeamtInnen von Ländern und Kommunen. Während eine Tarifeinigung einheitlich für alle Tarifbeschäftigten der Länder mit Ausnahme Hessens gilt, liegt es bei der Besoldung und Versorgung in der Hand der jeweiligen Gesetzgeber, wann und wie sie diese anpassen. Die damit einhergehenden Unterschiede macht die grafische Aufbereitung des aktuellen

Standes der Jahresbruttobesoldung in Bund und Ländern deutlich. Die Abbildungen 1 bis 6 veranschaulichen die Höhe der Jahresbruttobesoldungen 2021 in der Eingangs- und Endstufe der Besoldungsgruppen A 7, A 9 und A 13. Berechnungsgrundlage sind die Besoldungsgesetze im Kalenderjahr 2021 (Stand Juni 2021). Der Report zeigt auf, wie sich die Situation in diesem Jahr vor den anstehenden Besoldungsrunden in den Ländern darstellt.

5 | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, Tab 2.1, Stand: 30.06.2019

Besoldungsgruppe A7

EINGANGSSTUFE

Betrachtet man die Eingangsstufe der Besoldungsgruppe A7, so steht das Saarland unverändert zum Jahr 2020 an letzter Position – mit 29.759 Euro. Die durchschnittliche Jahresbruttobesoldung beträgt derzeit 30.770 Euro. Das Saarland hat dazu einen

Rückstand von 1.011 Euro bzw. 3,3 Prozent und von 3.870 Euro bzw. 11,5 Prozent zum Spitzenreiter Bayern, das seine BeamtInnen in der Eingangsstufe der Besoldungsgruppe A7 mit einer Jahresbruttobesoldung von 33.628 Euro aktuell am höchsten besoldet. Bayern behält damit seine Führungsposi-

Abbildung 1



tion bei. Schleswig-Holstein klettert mit 31.275 Euro von Rang zwölf im vergangenen Jahr auf Rang vier. Grund hierfür dürften diesjährige gezielte zusätzliche Anhebungen der Grundgehaltssätze jeweils in der ersten bis dritten Stufe der Besoldungsgruppen sein.

ENDSTUFE

Die durchschnittliche Jahresbruttobesoldung der Besoldungsgruppe A 7 für das Jahr 2021 beträgt in der Endstufe 38.314 Euro. Bayern steht mit 39.964 Euro

unverändert an vorderster Stelle. Wie im vergangenen Jahr besoldet das Saarland seine BeamtInnen in der Endstufe der Besoldungsgruppe A 7 deutschlandweit am niedrigsten. Das kleinste Bundesland unter den Flächenländern liegt mit 37.288 Euro rund 1.027 Euro bzw. 2,7 Prozent hinter der durchschnittlichen Jahresbruttobesoldung 2021 zurück. Die Besoldungslücke zwischen dem Saarland und Bayern beträgt 2.676 Euro bzw. 6,7 Prozent. 2020 waren es noch knapp 400 Euro mehr.

Abbildung 2



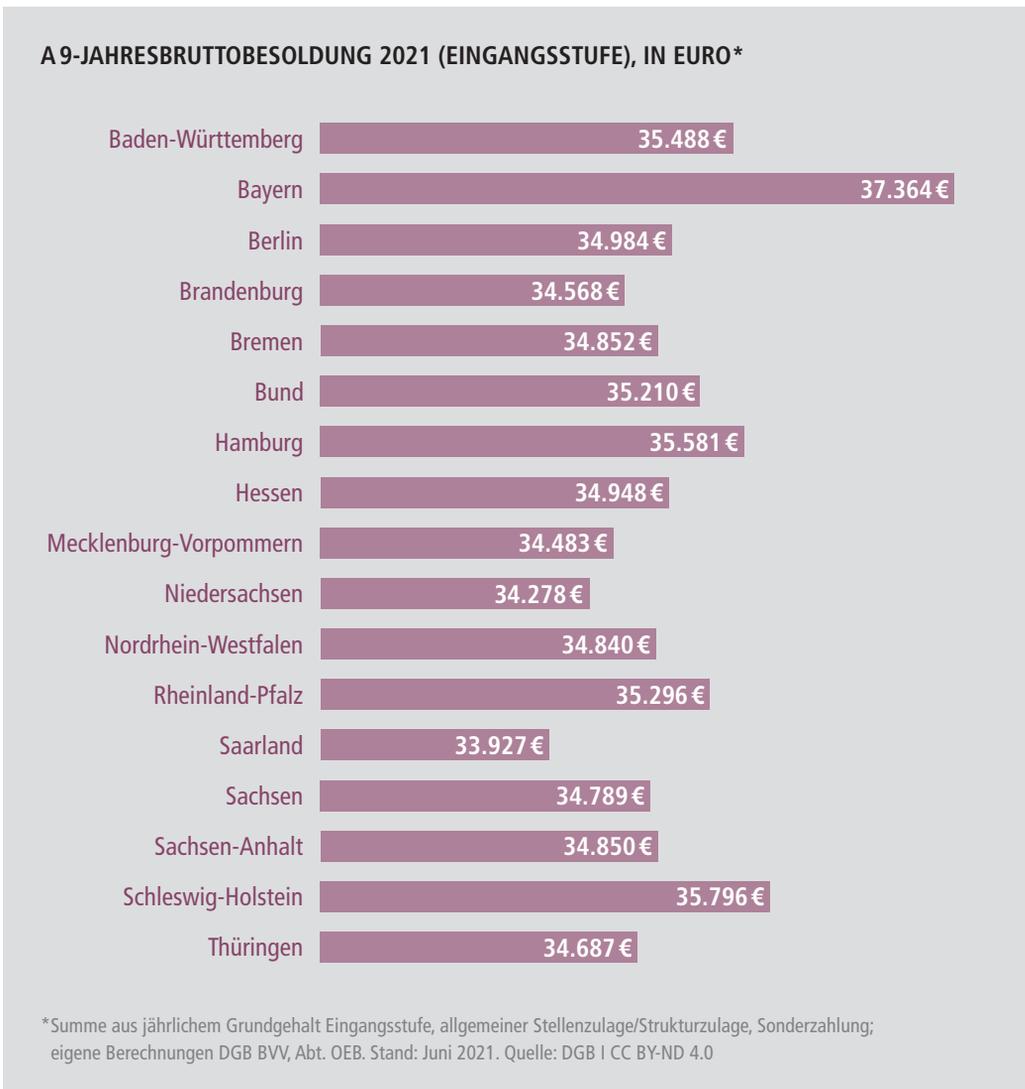
Besoldungsgruppe A 9

EINGANGSSTUFE

Bayern kommt mit 37.364 Euro nach wie vor der erste Rang zu. Der Freistaat hat einen deutlichen Abstand zu allen anderen Dienstherren. An zweiter Stelle folgt Schleswig-Holstein mit 35.796 Euro. 2020 befand sich das Land noch auf dem elften

Platz. Grund für die Veränderung dürften diesjährige gezielte zusätzliche Anhebungen der Grundgehälter jeweils in der ersten bis dritten Stufe der Besoldungsgruppen sein. Das Saarland verfestigt mit einer Jahresbruttobesoldung von 33.927 Euro auch bei der Besoldungsgruppe A9 seine Schlusslichtpo-

Abbildung 3



sition. Die betroffenen BeamtInnen erhalten 1.128 Euro bzw. 3,2 Prozent weniger als der bundesweite Durchschnitt (35.055 Euro). Der Abstand zur Besoldung in Bayern beträgt 3.436 Euro bzw. 9,2 Prozent.

ENDSTUFE

Auch in der Endstufe der Besoldungsgruppe A9 liegt das Saarland mit einer Jahresbruttobesoldung von 43.580 Euro weiterhin auf dem hintersten Rang und weist zur durchschnittlichen Jahresbruttobesoldung

von 44.855 Euro eine Lücke von 2,8 Prozent auf. Die Differenz zwischen dem Saarland und dem unangefochtenen Spitzenreiter Bayern mit einer Jahresbruttobesoldung von 46.886 Euro beträgt 3.306 Euro bzw. 7,1 Prozent. Berlin rückt – wie politisch angestrebt – stetig weiter auf. Von Platz elf im Vorjahr ist es mit einer Jahresbruttobesoldung von 45.062 Euro auf Platz sechs aufgestiegen.

Abbildung 4



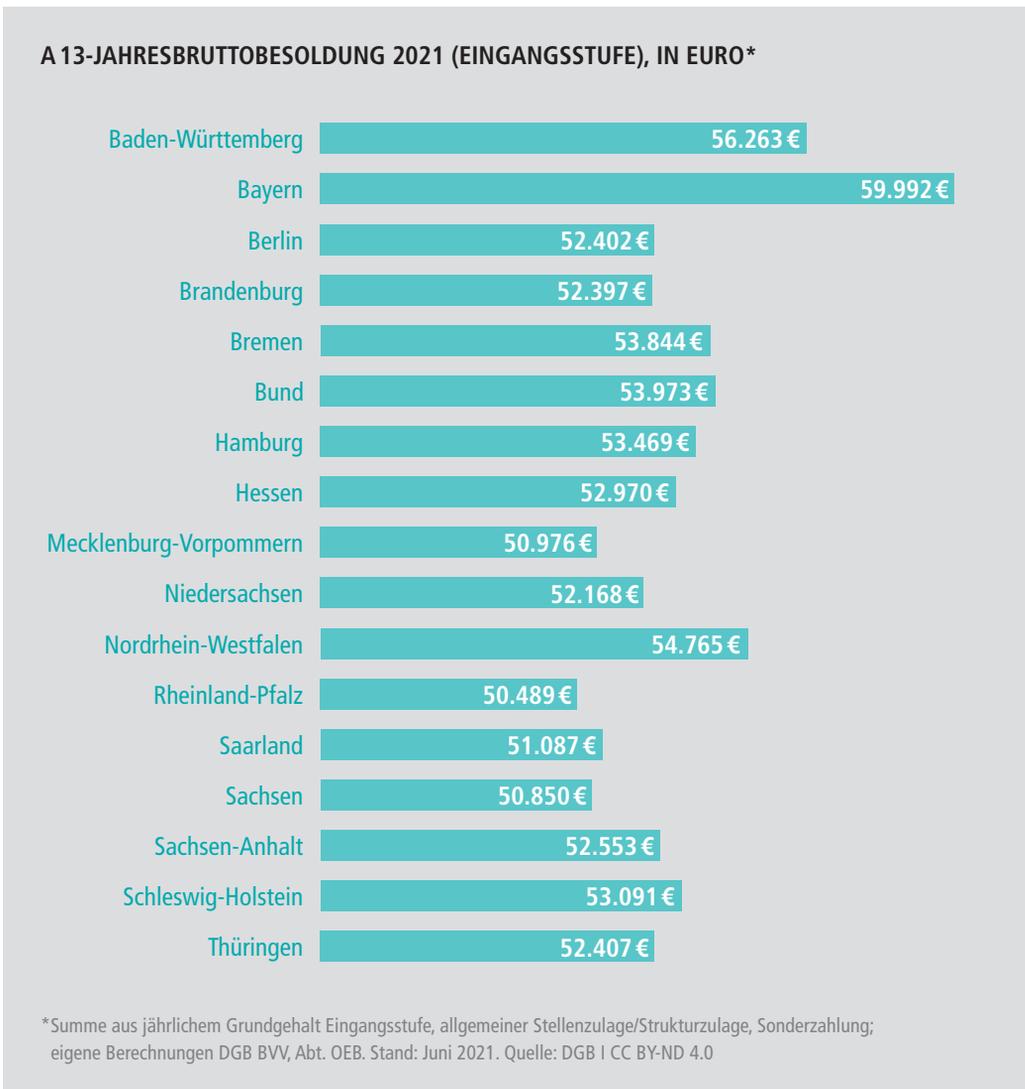
Besoldungsgruppe A 13

EINGANGSSTUFE

Mit einer Jahresbruttobesoldung von 50.489 Euro in der Eingangsstufe der Besoldungsgruppe A13 rutscht Rheinland-Pfalz 2021 auf den letzten Platz und nimmt damit wieder die Position aus 2019 ein. Mecklenburg-Vorpommern klettert hingegen

vom letzten auf den drittletzten Platz. Ausschlaggebend hierfür dürfte die Streichung der bisherigen Eingangsstufe (Stufe 3) zum 1. Juni dieses Jahres sein. Die durchschnittliche Besoldung beträgt 53.158 Euro. Rheinland-Pfalz liegt 2.670 Euro bzw. 5,0 Prozent dahinter zurück. Der Abstand zwischen

Abbildung 5



Spitzenreiter Bayern (59.992 Euro) und dem letztplatzierten Rheinland-Pfalz ist mit 9.503 Euro bzw. 15,8 Prozent weiterhin der höchste, der sich im Report darstellt. Gegenüber 2020 hat er sich aber um mehr als 600 Euro verkleinert.

ENDSTUFE

Schlusslicht in der Endstufe der Besoldungsgruppe A 13 bleibt auch 2021 das Saarland mit 65.440 Euro. Damit weist es eine Lücke von 2.104 Euro bzw. von

3,1 Prozent zur durchschnittlichen Jahresbruttobesoldung von 67.554 Euro auf. Das Land zahlt seinen BeamtInnen in der Endstufe der Besoldungsgruppe A 13 jährlich 5.290 Euro weniger als vergleichbare BeamtInnen in Bayern (70.730 Euro) erhalten. Das ist eine Differenz von 7,5 Prozent. Im vergangenen Jahr war die Lücke allerdings noch um weitere 680 Euro größer.

Abbildung 6



**INTERVIEW MIT
PROF. DR. ANDREAS VOßKUHLE**



ZUR PERSON

Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Andreas Voßkuhle, Jahrgang 1963, ist Rechtswissenschaftler und war bis Juni 2020 Präsident des Bundesverfassungsgerichts in Karlsruhe. Als Vorsitzender des Zweiten Senats war er an wegweisenden Entscheidungen zur amtsangemessenen Besoldung von Beamtinnen und Beamten beteiligt, mit denen die Prüfungsschritte zur Ermittlung des verfassungsrechtlich geschuldeten Alimentationsniveaus konkretisiert wurden. 2020 kehrte er in den Lehrbetrieb der Universität Freiburg zurück. Dort ist er am Institut für Staatswissenschaft und Rechtsphilosophie Direktor der Abteilung 1 (Staatswissenschaft).

»Was mir Sorge bereitet, sind die mittlerweile sehr großen Besoldungsunterschiede zwischen den Ländern.«

Zum Einstieg eine etwas ungewöhnliche Frage. Für nicht wenige Juristinnen und Juristen ist das Beamtenrecht wenig attraktiv. Sie haben sich während Ihrer Zeit am Bundesverfassungsgericht mehrfach vertieft mit beamtenrechtlichen Fragen befassen müssen. Wie würden Sie für dieses Rechtsgebiet werben?

Andreas Voßkuhle: Mein Interesse für beamtenrechtliche Fragen stammt schon aus meiner Zeit als junger Wissenschaftler. Ein ausführlicher Beitrag von mir zum »Personal« in den von mir mitherausgegebenen »Grundlagen des Verwaltungsrechts« beginnt mit dem Satz: »Die Leistungsfähigkeit jeder Organisation und damit auch jeder Verwaltungseinheit hängt in erster Line von den dort arbeitenden Menschen ab.« Wer sich ernsthaft für das Gemeinwesen und die Verwaltung interessiert, kommt daher um das Beamtenrecht nicht herum.

Seit der Föderalismusreform I und der damit einhergehenden Zuständigkeit der Länder für die Besoldung ihrer Beamtenschaft nahm die Zahl der Verfahren, mittels derer Beamtinnen und Beamte ihren Anspruch auf amtsangemessene Besoldung geltend machen, stetig zu. Das Alimentationsprinzip scheint die Gesetzgeber also wenig zu tangieren. Ist es demnach noch immer ein – wie von Ihnen einst beschrieben – »zahnloser Tiger«?

Die Verlagerung der Kompetenz für das Besoldungsrecht zu den Ländern hat tatsächlich – wie von vielen erwartet – zunächst zu einem »race to the bottom« geführt. Durch eine Reihe von grundlegenden Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts zur W-Besoldung, zur R-Besoldung und zur A-Besoldung konnte diese Entwicklung jedoch gestoppt werden. Mittlerweile wird die in diesen Entscheidungen konkretisierte Grenze der Unteralimentation auch nur noch von einigen wenigen Ländern »millimetergenau« angesteuert. Was mir Sorge bereitet, sind die mittlerweile sehr großen Besoldungsunterschiede zwischen den Ländern. Sie werden mittelfristig zu einem unterschiedlichen Leistungsniveau innerhalb

Was mir Sorge bereitet, sind die mittlerweile sehr großen Besoldungsunterschiede zwischen den Ländern. Sie werden mittelfristig zu einem unterschiedlichen Leistungsniveau innerhalb der Verwaltung und der Justiz führen. Die guten Leute gehen dahin, wo am meisten bezahlt wird.

der Verwaltung und der Justiz führen. Die guten Leute gehen dahin, wo am meisten bezahlt wird.

Mit ihrer Besoldungspolitik nahmen viele Gesetzgeber Verstöße gegen den Grundsatz der amtsangemessenen Besoldung regelrecht in Kauf. Beamtinnen und Beamten blieb da nur, den ihnen offenstehenden Rechtsweg zu bestreiten. Doch wie passen Verfahrensdauern von oftmals über zehn Jahren und das Grundrecht auf effektiven Rechtsschutz eigentlich zusammen?

Selbstverständlich würde man sich wünschen, dass der Besoldungsgesetzgeber großzügiger agiert. Aus meiner Sicht hat sich die Situation aber in den letzten Jahren etwas gebessert. Dass Beamten, die nicht streiken dürfen, klagen müssen, ist im System angelegt, die Verfahrensdauer vor Gericht ist aber zu lang.

Es gibt Stimmen, für die der Grundsatz des Mindestabstands zum Grundsicherungsniveau den Sargnagel für den einfachen und auch mittleren Dienst bedeutet. Für wie begründet halten Sie diese Befürchtung?

Mir leuchtet diese Befürchtung nicht ein. Auf die Tätigkeiten, die durch den einfachen und mittleren Dienst vorgenommen werden, kann die Verwaltung dauerhaft nicht verzichten. Entweder der Gesetzgeber hält den Mindestabstand in diesem Bereich ein oder die vorhandenen Stellen müssen in ihrer Wertigkeit angehoben werden, was teilweise auch passiert. Beides kostet Geld.

Aus meiner Sicht ist die Wertschätzung für den öffentlichen Dienst und seine Leistungsfähigkeit in vielen Bereichen durch die Erfahrungen in der Pandemie gestiegen.

Dass Beamten, die nicht streiken dürfen, klagen müssen, ist im System angelegt, die Verfahrensdauer vor Gericht ist aber zu lang.

Wagen wir zum Schluss einen Blick in die Glaskugel: Die Folgen der Corona-Pandemie werden die öffentlichen Haushalte noch lange belasten. Viele Beamtinnen und Beamte befürchten deshalb Nullrunden wie Ende der 2000er, Anfang der 2010er Jahre. Zurecht?

Prognosen in diesem Bereich sind bekanntlich schwierig. Viel wird hier vom Ausgang der Bundestagswahl im Herbst abhängen, die den politischen Kurs für die nächsten Jahre vorgeben wird. Aus meiner Sicht ist die Wertschätzung für den öffentlichen Dienst und seine Leistungsfähigkeit in vielen Bereichen durch die Erfahrungen in der Pandemie gestiegen. Außerdem wird der »gerechte Lohn« wieder zu einem ernsthaften politischen Thema werden. Das erleben wir gerade in Bezug auf den Pflegesektor. Beide Aspekte sprechen gegen Nullrunden. Auf der anderen Seite haben die Beamtinnen und Beamten während der Pandemie weiter ihre vollen Bezüge erhalten; in vielen anderen Bereichen mussten die Menschen dagegen mit gewaltigen Abstrichen bei ihrem Lohn leben. Das könnte für ein begrenztes Solidarpflicht sprechen.

DAS ALIMENTATIONSPRINZIP

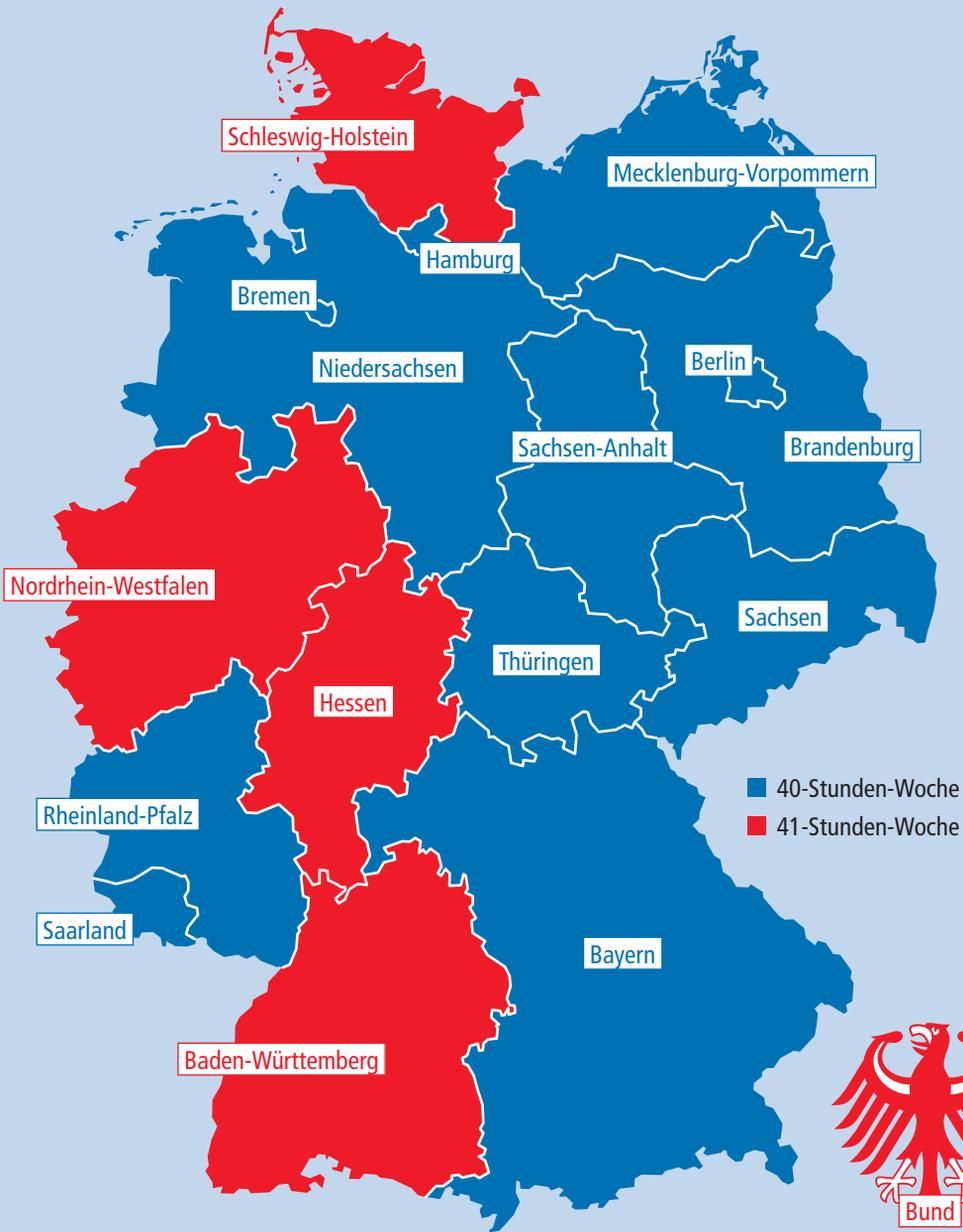
Das Alimentationsprinzip gehört zu den sogenannten hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums und besagt, dass der Staat seinen BeamtInnen und deren Familien einen amtsangemessenen Unterhalt gewähren muss. Dabei sind die Dienstbezüge so zu bemessen, dass sie dem Dienstrang, der Bedeutung und Verantwortung des Amtes und der Entwicklung der allgemeinen Lebensverhältnisse entsprechen. Letztlich müssen sie die rechtliche und wirtschaftliche Unabhängigkeit der Beamtin bzw. des Beamten sicherstellen, damit sich diese bzw. dieser voll der mit dem Amt einhergehenden Aufgabe widmen kann. Das Ver-

hältnis der BeamtInnen zu ihren Dienstherren unterscheidet sich dabei von einem »normalen« Arbeitsverhältnis. Während dieses auf einem privatrechtlichen Arbeitsvertrag beruht, ist das Beamtenverhältnis öffentlich-rechtlicher Natur und grundsätzlich gesetzlich – also durch Gesetz oder Rechtsverordnung – geregelt.

DAS ABSTANDSGEBOT

Auch das Abstandsgebot gehört zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums. Im Wesentlichen sagt es aus, dass die Höhe der Besoldung für ein Amt von dessen Wertigkeit abhängt. Das Abstandsgebot bedingt also eine Abstufung des angemessenen Lebensunterhalts entsprechend des von der Beamtin bzw. dem Beamten bekleideten Status. Dabei ist es nicht nur im Vergleich der einzelnen Ämter untereinander relevant. Es spielt auch eine Rolle im Verhältnis der niedrigsten Besoldungsgruppe zum Grundsicherungsniveau. Diesbezüglich legte das Bundesverfassungsgericht einen Mindestabstand fest, wonach die Höhe der Besoldung der niedrigsten Besoldungsgruppe (Eingangs-

amt) mindestens 15 Prozent über dem Grundsicherungsniveau liegen muss. Das Gericht geht bei der Berechnung des Grundsicherungsniveaus davon aus, dass – beispielsweise bei Miet- und Heizkosten – die tatsächlichen Bedürfnisse und nicht nur Pauschalierungen zu Grunde gelegt werden müssen. Die RichterInnen haben damit die Maßstäbe früherer Rechtsprechung angesichts von Veränderungen im Sozialrecht angepasst.



KAPITEL 2

Die Jahresbruttobesoldung 2021 der Besoldungsgruppen A 7, A 9 und A 13 unter Berücksichtigung der Arbeitszeit

40 Stunden beträgt die regelmäßige Wochenarbeitszeit für die Mehrheit der BeamtInnen. Fünf der 17 Dienstherrn schreiben allerdings eine höhere Wochenarbeitszeit vor.

So muss die Beamtenschaft beim Bund, in Baden-Württemberg, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein 41 Stunden pro Woche Dienst leisten. Um die in den Abbildungen 1 bis 6 aufgezeigten Besoldungssituationen bei den einzelnen Dienstherrn besser vergleichen zu können, bietet sich die Berücksichtigung der jeweils geltenden Wochenarbeitszeit an. Ausgehend von der Annahme, dass auch bei den genannten fünf Dienstherrn die Wochenarbeitszeit 40 Stunden betragen würde, hat dies folgerichtig eine der reduzierten Arbeitszeit entsprechende Verminderung der dort gezahlten Bezüge zur Folge.

Eine zentrale Forderung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften EVG, GdP, GEW, IG BAU, IG BCE und ver.di ist eine beschäftigtenfreundliche Arbeitszeitgestaltung im öffentlichen Dienst. Der Schutz der Gesundheit der Beschäftigten und eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind mit einer 41-Stunden-Woche nicht zu verwirklichen. Eine Rücknahme der erhöhten Arbeitszeit im Bund und in den betreffenden Ländern ist schon lange überfällig. Das bisherige Festhalten der Gesetzgeber an den ursprünglich als Übergangslösung gedachten 41 Stunden ist ein Wortbruch und wird von vielen als mangelnde Wertschätzung ihrer Arbeit verstanden.

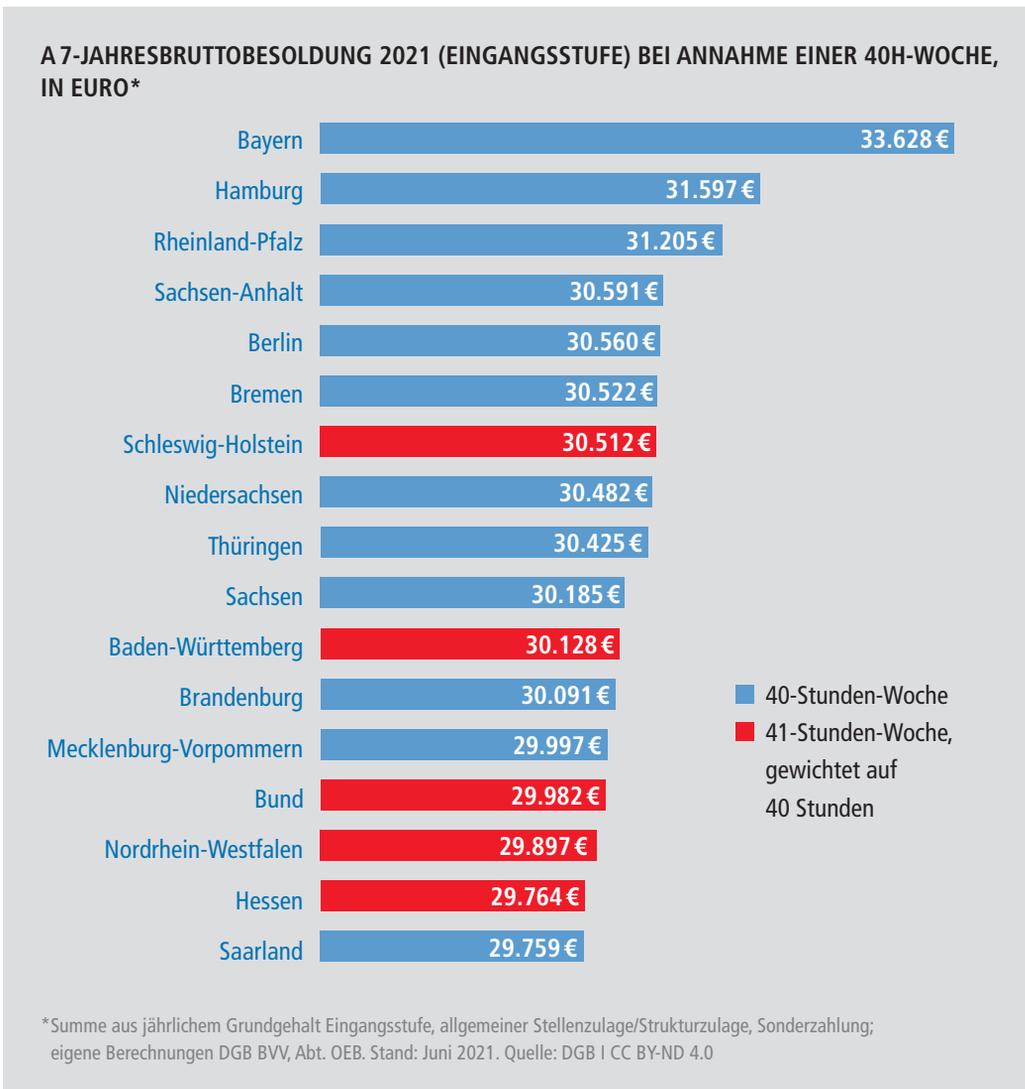
Besoldungsgruppe A7

EINGANGSSTUFE

Die Arbeitszeitgewichtung ändert in der Eingangsstufe der Besoldungsgruppe A7 nichts an der Schlusslichtposition des Saarlandes. Jedoch kommt es zu Verschiebungen an zweit-, dritt- und viertletzter Stelle. Dort finden sich Hessen (von 30.508 Euro

auf 29.764 Euro), Nordrhein-Westfalen (von 30.644 Euro auf 29.897 Euro) und der Bund (von 30.731 Euro auf 29.982 Euro) wieder, die ohne Berücksichtigung der Wochenarbeitszeit auf den Plätzen elf, sieben und sechs liegen würden. Schleswig-Holstein rutscht auf Grund der höheren Wochenarbeitszeit

Abbildung 7



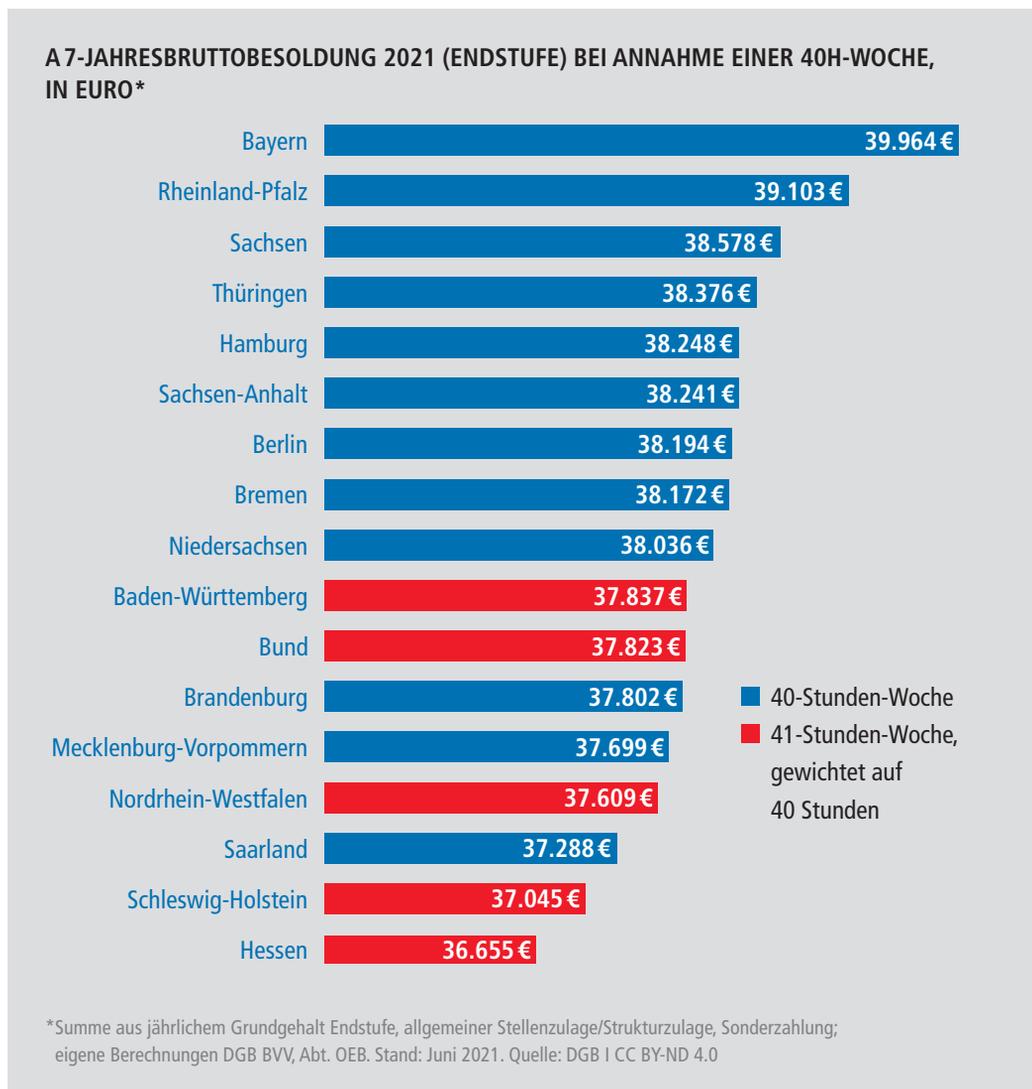
von Rang drei auf Platz sieben, hatte 2020 allerdings noch den vorletzten Platz inne.

ENDSTUFE

In der Endstufe der Besoldungsgruppe A 7 landen bei einer Arbeitszeitgewichtung mit Hessen, Schles-

wig-Holstein und Nordrhein-Westfalen drei Länder auf den hinteren Plätzen, die allerdings auch sonst in der unteren Hälfte des Rankings liegen. Das Saarland gibt die Schlusslichtposition somit an Hessen (von 37.571 Euro auf 36.655 Euro) und Schleswig-Holstein (von 37.971 Euro auf 37.045 Euro) ab.

Abbildung 8



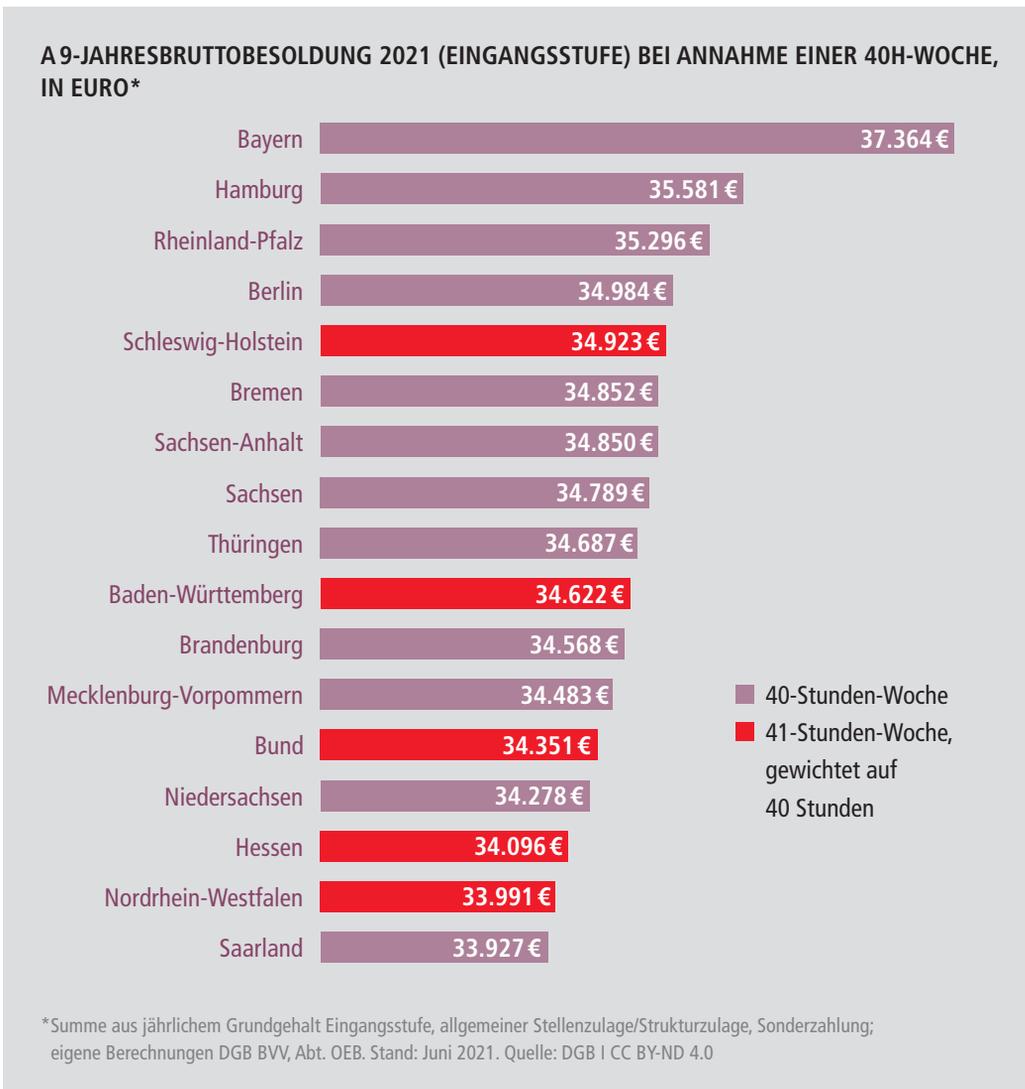
Besoldungsgruppe A 9

EINGANGSSTUFE

Die rote Laterne geht in der Eingangsstufe der Besoldungsgruppe A 9 mit einer Jahresbruttobesoldung von 33.927 Euro an das Saarland – wie auch bei der Datenaufbereitung ohne Arbeitszeitgewichtung. Mit Nordrhein-Westfalen und Hessen folgen

jedoch zwei Länder mit einer 41-Stunden-Woche auf den Plätzen 16 und 15 und einer Jahresbruttobesoldung knapp unter bzw. knapp über 34.000 Euro. Schleswig-Holstein gelingt im Vorjahresvergleich der Aufstieg vom vorletzten Platz auf Rang fünf.

Abbildung 9

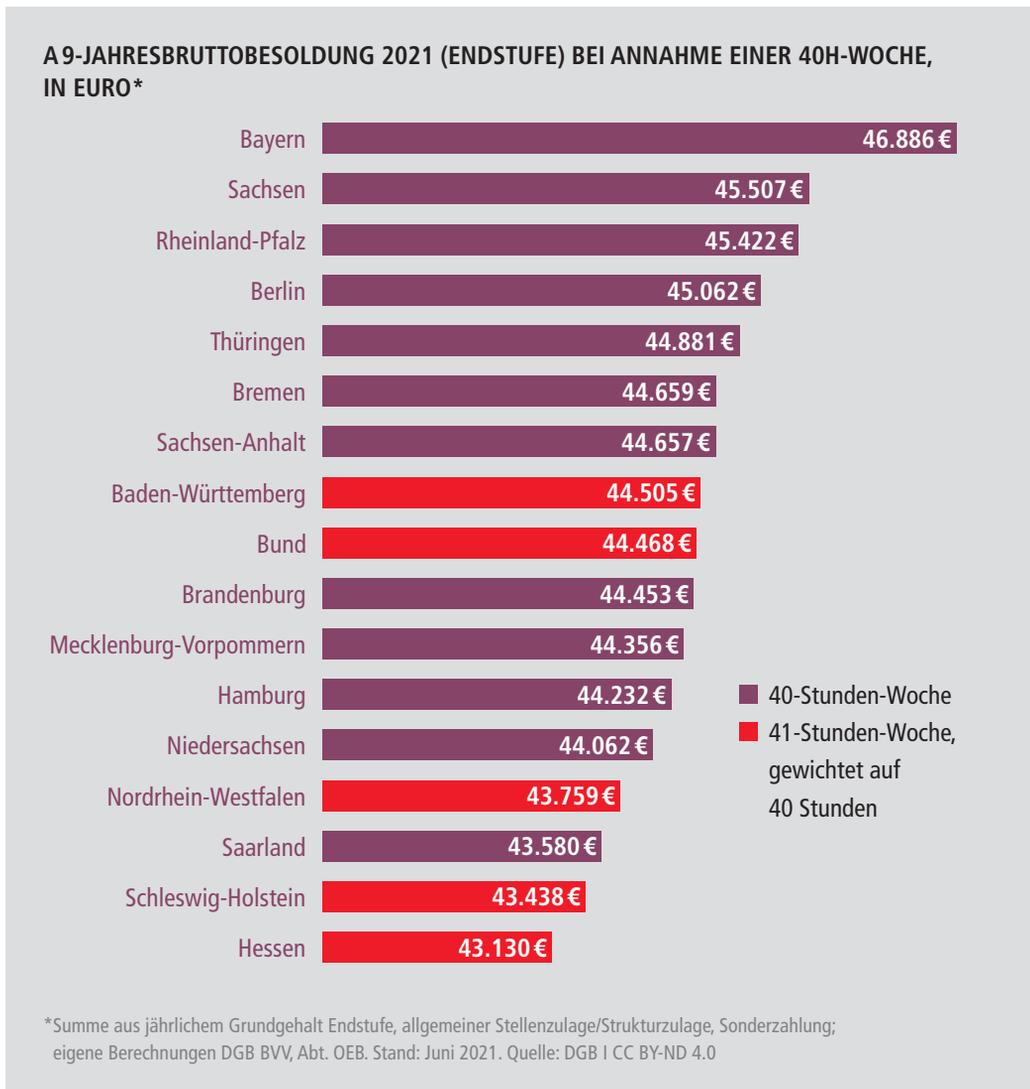


ENDSTUFE

Wie in der Endstufe der Besoldungsgruppe A 7 belegen auch in der Endstufe der Besoldungsgruppe A 9 die Länder Hessen (von 44.208 Euro auf 43.130 Euro) und Schleswig-Holstein (von 44.524 Euro auf 43.438 Euro) die beiden letzten Plätze im Ranking.

Nordrhein-Westfalen rangiert wie in 2020 auf dem viertletzten Platz. Damit sind drei Länder mit einer 41-Stunden-Woche am Ende des Rankings vertreten.

Abbildung 10



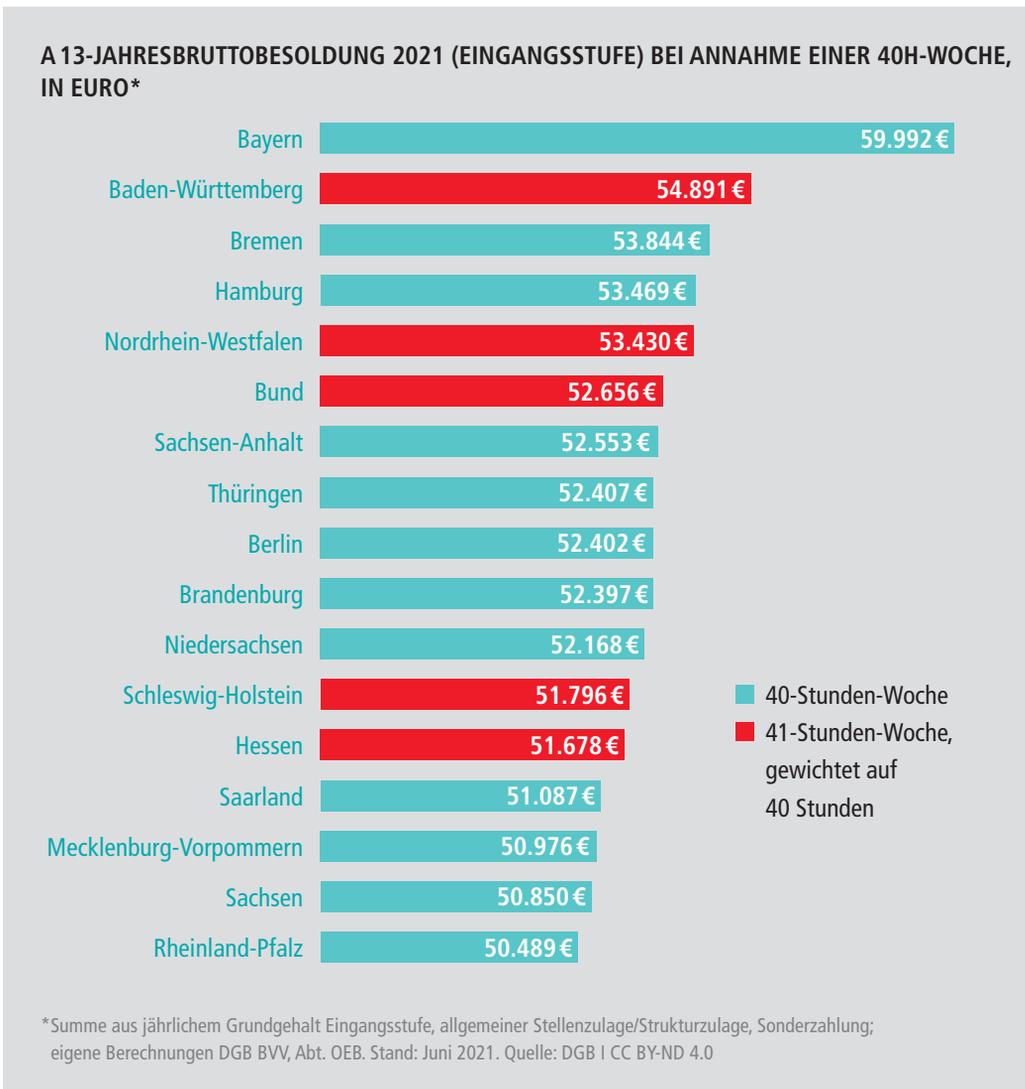
Besoldungsgruppe A 13

EINGANGSSTUFE

In der Eingangsstufe der Besoldungsgruppe A13 fällt auf, dass die Arbeitszeitgewichtung die Dienstherren mit einer 41-Stunden-Woche nicht so sehr abrutschen lassen wie in A7 und A9. So verbleibt Baden-Württemberg auf Rang zwei, wo es auch

ohne Berücksichtigung der Arbeitszeit steht. Schleswig-Holstein wandert von Platz sieben auf Platz zwölf und Hessen von acht auf dreizehn. Mit Rheinland-Pfalz und Sachsen befinden sich zwei Länder mit einer 40-Stunden-Woche auf den letzten beiden Plätzen.

Abbildung 11

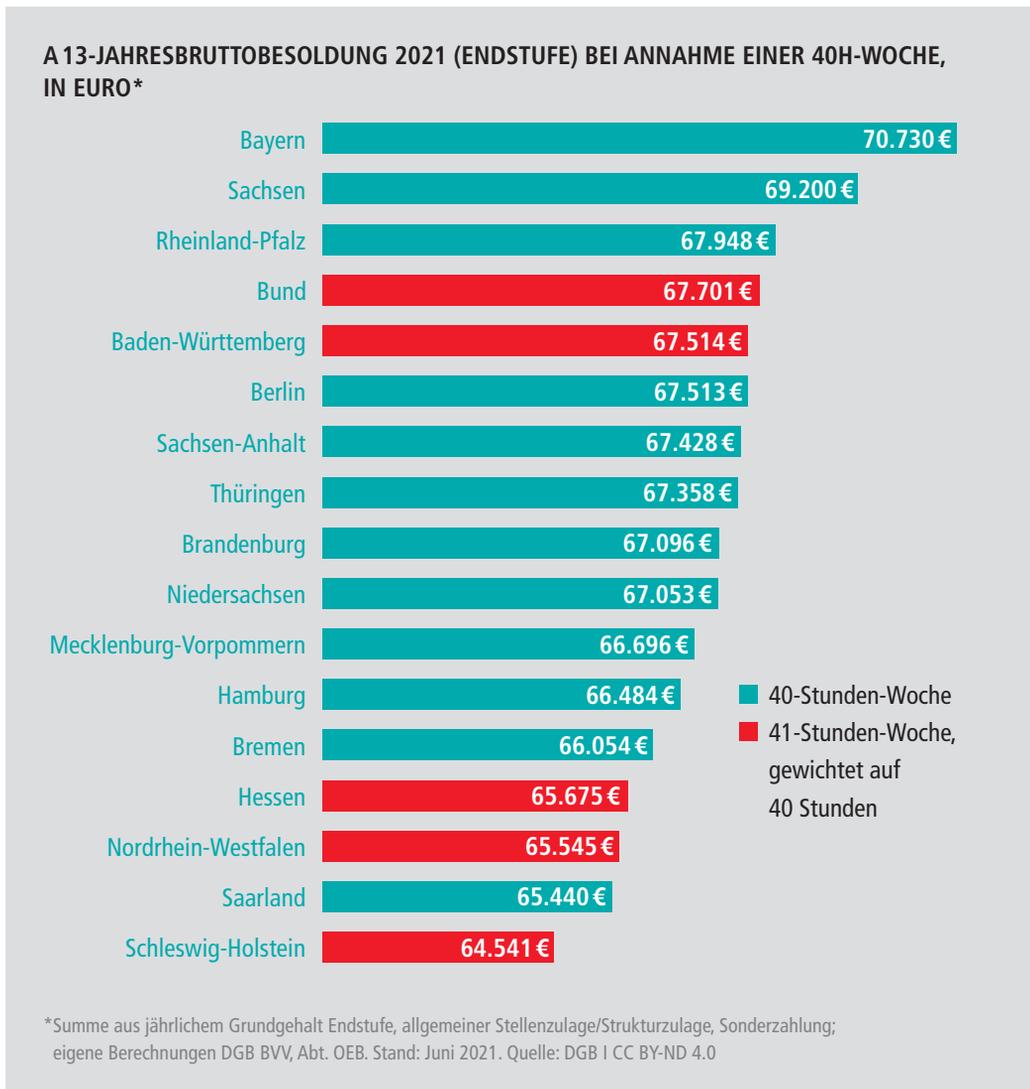


ENDSTUFE

Anders verhält es sich in der Endstufe der Besoldungsgruppe A 13. Schleswig-Holstein (von 66.155 Euro auf 64.541 Euro) löst – wie im vergangenen Jahr – das Saarland als Schlusslicht ab. Damit finden sich auf den vier hinteren Plätzen drei Länder

mit einer 41-Stunden-Woche wieder. Der Bund und Baden-Württemberg rutschen bei Berücksichtigung der Wochenarbeitszeit von Rang zwei und drei auf Rang vier und fünf.

Abbildung 12



Die prozentuale Entwicklung der Jahresbruttobesoldung von 2008 bis 2021

Seit der Föderalismusreform I 2006 können die Landesgesetzgeber die Besoldung und Versorgung ihrer BeamtInnen, VersorgungsempfängerInnen und RichterInnen eigenständig regeln. Während bis zu diesem Zeitpunkt lediglich eine gemeinsame Besoldungsrunde für Bund, Länder und Kommunen stattfand, entscheiden seitdem Bundes- und Landesgesetzgeber unabhängig voneinander über die Erhöhungen der Bezüge ihrer beamteten Beschäftigten.

Der überwiegende Teil der Landesgesetzgeber hat erstmalig 2008 die Besoldung ihrer BeamtInnen angepasst. Lediglich Bayern, das bereits zum Oktober 2007 seine wiedergewonnene Gesetzgebungskompetenz nutzte, und das Saarland, welches erst 2009 davon Gebrauch machte, wichen davon ab. Die folgenden Grafiken verdeutlichen die Entwicklungen in den Endstufen der Besoldungsgruppen A 7, A 9 und A 13 von 2008 bis zum Jahr 2021. Auffällig dabei ist der starke prozentuale Anstieg insbesondere in den fünf neuen Bundesländern. Berücksichtigt man jedoch die Tatsache, dass in diesen früher nach der sogenannten Ost-Tabelle besoldet wurde, erklärt sich das Bild. In Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen wurde ab 2008 schrittweise eine Angleichung an das Westniveau um insgesamt 8,1 Prozentpunkte vorgenommen, die zur Bereinigung der Darstellung abgezogen wurden.

Nicht abgebildet werden aufgrund des gewählten Betrachtungszeitraums die bei der überwiegenden Zahl der Dienstherren vor 2008 vorgenommenen Streichungen bzw. Kürzungen der Sonderzahlungen, die sich – in einem nicht unerheblichen Maße – negativ auf die Besoldungsentwicklung ausgewirkt haben.

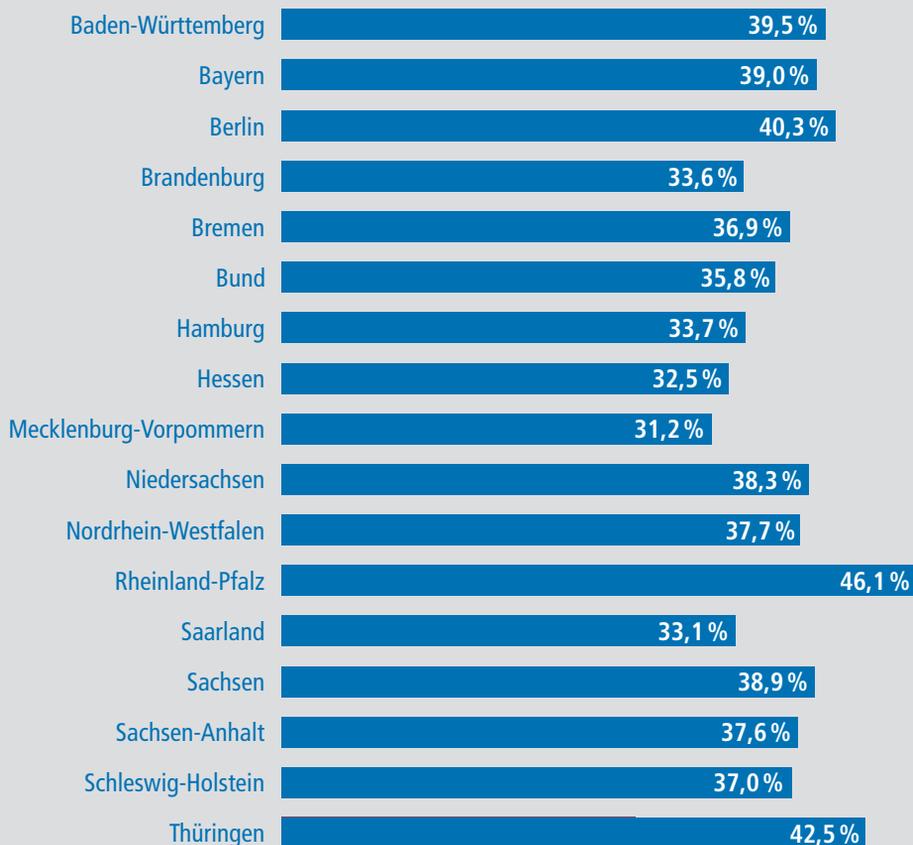
Besoldungsgruppe A 7

Die durchschnittliche Erhöhung der Bezüge der Besoldungsgruppe A 7 zwischen 2008 und 2021 beträgt 37,3 Prozent. Bei acht Dienstherren liegt die Besoldungsentwicklung in diesem Zeitraum unter dem Durchschnitt. Mecklenburg-Vorpommern hat mit 6,0 Prozentpunkten den größten Abstand zur

durchschnittlichen Erhöhung. Rheinland-Pfalz erreicht dank zurückliegender zusätzlicher Besoldungserhöhungen 46,1 Prozent. Berlin steigert sich im Vergleich zum Zeitraum 2008 bis 2020 mit zusätzlichen 3,8 Prozentpunkten von Rang sechs auf Rang drei.

Abbildung 13

PROZENTUALE ENTWICKLUNG DER A 7-JAHRESBRUTTOBESOLDUNG VON 2008 BIS 2021



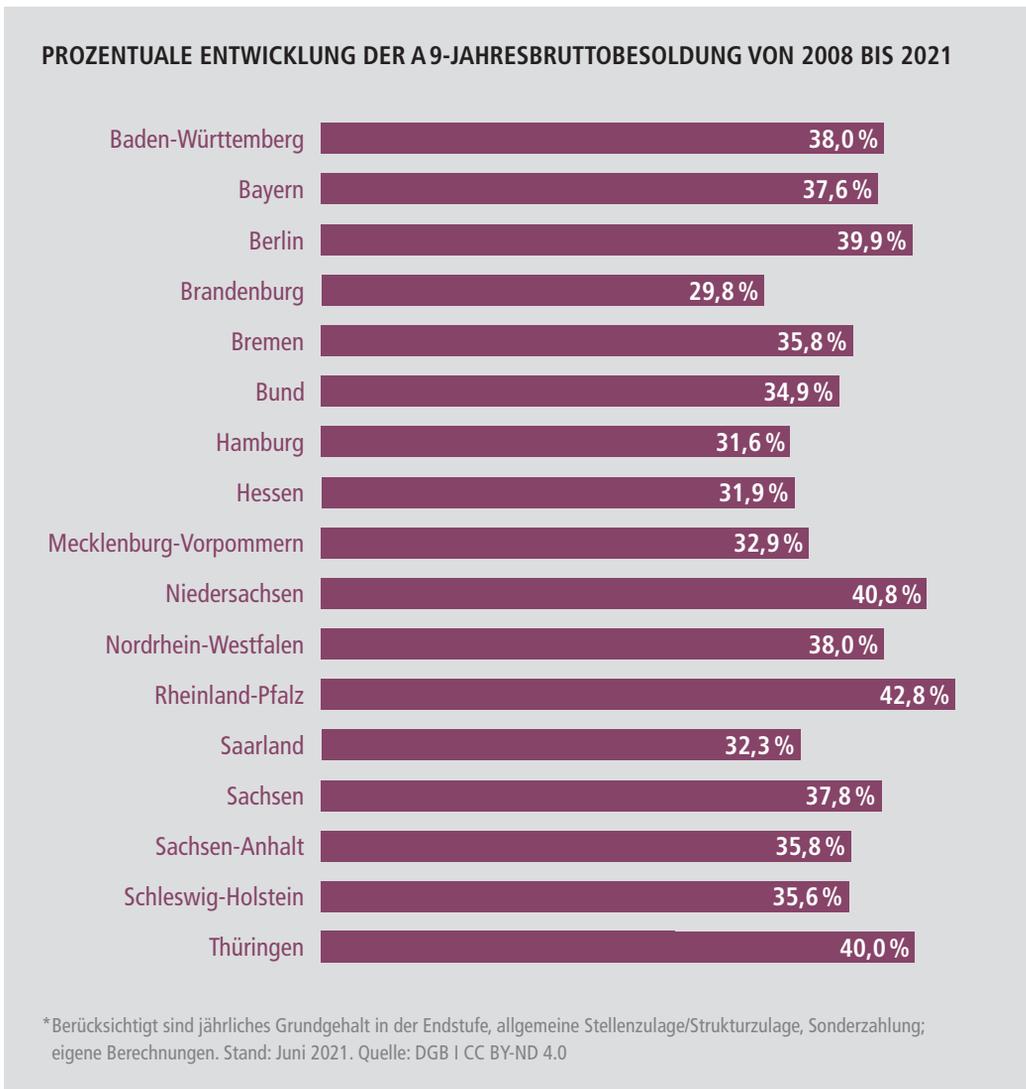
*Berücksichtigt sind jährliches Grundgehalt in der Endstufe, allgemeine Stellenzulage/Strukturzulage, Sonderzahlung; eigene Berechnungen. Stand: Juni 2021. Quelle: DGB I CC BY-ND 4.0

Besoldungsgruppe A 9

Um 36,2 Prozent wurde die Besoldung der Besoldungsgruppe A 9 zwischen 2008 und 2021 durchschnittlich angehoben. Neun Länder bleiben unter dem Durchschnitt, davon am deutlichsten Brandenburg mit 6,4 Prozentpunkten Differenz, gefolgt von Hamburg und Hessen mit 4,6 Prozentpunkten

bzw. 4,3 Prozentpunkten sowie vom Saarland mit 3,9 Prozentpunkten Abstand. Auch in der Endstufe der Besoldungsgruppe A 9 steht Rheinland-Pfalz mit einer prozentualen Erhöhung um 42,8 Prozent weiterhin an der Spitze.

Abbildung 14



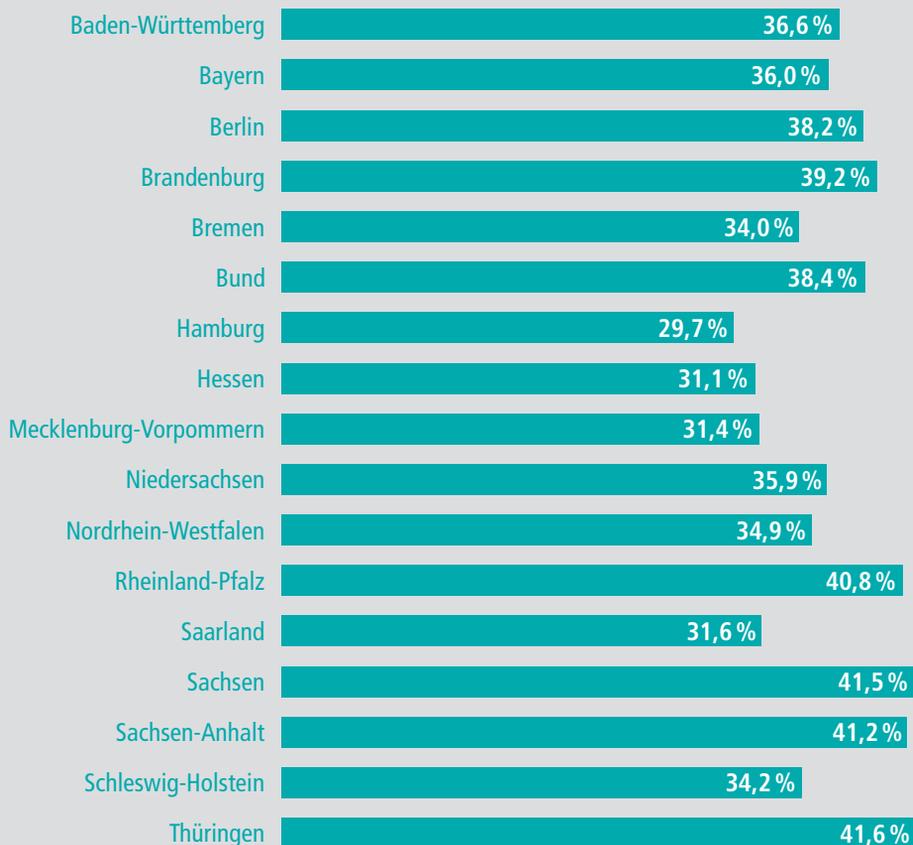
Besoldungsgruppe A 13

Der Anstieg der Bezüge der Besoldungsgruppe A 13 beträgt zwischen 2008 und 2021 durchschnittlich 36,3 Prozent. Neun Länder haben ihre Besoldung in diesem Zeitraum unterdurchschnittlich angepasst, darunter Hamburg mit 6,5 Prozentpunkten weniger als der Durchschnitt, Hessen mit 5,2 Prozentpunk-

ten und Mecklenburg-Vorpommern mit 4,8 Prozentpunkten. Thüringen liegt mit einer Erhöhung um insgesamt 41,6 Prozent weiterhin vorn.

Abbildung 15

PROZENTUALE ENTWICKLUNG DER A 13-JAHRESBRUTTOBESOLDUNG VON 2008 BIS 2021



*Berücksichtigt sind jährliches Grundgehalt in der Endstufe, allgemeine Stellenzulage/Strukturzulage, Sonderzahlung; eigene Berechnungen. Stand: Juni 2021. Quelle: DGB I CC BY-ND 4.0

Anhang

TARIFRUNDE BUND UND KOMMUNEN 2014/2015

Die Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen einigten sich am 1. April 2014 darauf, die Gehälter der Tarifbeschäftigten in zwei Stufen zu erhöhen.

Tarifergebnis

- Laufzeit: 24 Monate
- Entgelterhöhung:
 - 1. März 2014: +3,0 Prozent, mind. 90 Euro
 - 1. März 2015: +2,4 Prozent
- 30 Tage Erholungsurlaub für alle Tarifbeschäftigten

BESOLDUNGSRUNDE BUND 2014/2015

Das Tarifergebnis wurde 1:1 auf die BeamtInnen, VersorgungsempfängerInnen und RichterInnen übertragen, wobei jeweils 0,2 Prozentpunkte in die Versorgungsrücklage flossen.

TARIFRUNDE LÄNDER 2015/2016

Tarifergebnis

- Laufzeit: 24 Monate
- lineare Entgelterhöhung in 2 Stufen:
 - 1. März 2015: + 2,1 Prozent
 - 1. März 2016: + 2,3 Prozent, mind. 75 Euro
- Auszubildende: 2015 und 2016 Anhebung der Vergütung um jeweils 30 Euro sowie 28 Tage Erholungsurlaub

BESOLDUNGSRUNDE LÄNDER UND KOMMUNEN 2015/2016

Baden-Württemberg: Bis einschließlich A9 erfolgte eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung (abzüglich 0,2 Prozentpunkte für die Versorgungsrücklage), für A10 und A11 wurde eine zeitliche Verschiebung der Übertragung um vier Monate (abzüglich 0,2 Prozentpunkte für die Versorgungsrücklage) vorgesehen und ab A12 wurde das Ergebnis zeitlich um acht Monate (abzüglich 0,2 Prozentpunkte für die Versorgungsrücklage) verschoben umgesetzt.

Bayern: Das Tarifergebnis wurde 1:1 übertragen.

Berlin: Die Bezüge wurden zum 1. August 2015 um 3,0 Prozent und zum 1. August 2016 um 3,2 Prozent (abzüglich 0,2 Prozentpunkte für die Versorgungsrücklage) angehoben.

Brandenburg: Die Bezüge wurden zum 1. Juni 2015 um 1,9 Prozent und zum 1. Juli 2016 um 2,1 Prozent, mindestens um 75 Euro, erhöht.

Bremen: Die Bezüge wurden zum 1. Juli 2015 um 2,1 Prozent und zum 1. Juli 2016 um 2,3 Prozent, mindestens um 75 Euro, erhöht.

Hamburg: Das Tarifergebnis wurde zeit- und wirkungsgleich (abzüglich 0,2 Prozentpunkte für die Versorgungsrücklage) auf die Beamtenschaft übertragen.

Mecklenburg-Vorpommern: Die Bezüge wurden zum 1. Januar 2015 und zum 1. September 2016 um jeweils 2,0 Prozent angehoben.

Niedersachsen: Die Bezüge wurden zum 1. Juni 2015 um 2,5 Prozent und zum 1. Juni 2016 um 2,0 Prozent angehoben.

Nordrhein-Westfalen: Die Bezüge der Besoldungsgruppen wurden entsprechend der Tarifierhöhung angepasst. Die Anpassung erfolgte einschließlich der vereinbarten Mindestbeträge für alle Besoldungsgruppen mit einer zeitlichen Verzögerung von

drei Monaten in 2015 und fünf Monaten in 2016.

Rheinland-Pfalz: Das Land hat das Tarifergebnis 1:1 übertragen.

Sachsen: Das Tarifergebnis wurde 1:1 übertragen.

Sachsen-Anhalt: Das Ergebnis wurde zum 1. Juni 2015 übertragen. Die nächste entsprechende Erhöhung erfolgte zum 1. Juni 2016.

Schleswig-Holstein: Die Bezüge wurden zum 1. März 2015 um 1,9 Prozent und zum 1. Mai 2016 um 2,1 Prozent, mindestens um 75 Euro, angehoben.

Thüringen: Die Bezüge wurden zum 1. September 2015 um 2,1 Prozent (abzüglich 0,2 Prozentpunkte für die Versorgungsrücklage) und zum 1. September 2016 um 2,3 Prozent, mindestens um 75 Euro (abzüglich 0,2 Prozentpunkte für die Versorgungsrücklage) erhöht.

Hessen: Das Land blieb 2015 bei der angekündigten Nullrunde. Zum 1. Juli 2016 wurden die Bezüge um 1,0 Prozent angehoben, mindestens um 35 Euro.

TARIFRUNDE BUND UND KOMMUNEN 2016/2017

Die Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst einigten sich am 29. April 2016 darauf, die Gehälter der Tarifbeschäftigten des Bundes und der Kommunen in zwei Stufen um insgesamt 4,75 Prozent zu erhöhen. Die Laufzeit betrug 24 Monate und die Vereinbarung wurde zum 1. März 2016 wirksam.

Tarifergebnis

- 1. März 2016: + 2,4 Prozent
- 1. Februar 2017: + 2,35 Prozent
- Erhöhung der Ausbildungsentgelte um insgesamt 65 Euro

BESOLDUNGSRUNDE BUND 2016/2017

Das Tarifergebnis wurde mit dem Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2016/2017 auf die BeamtInnen, VersorgungsempfängerInnen und RichterInnen übertragen. Allerdings betrug die Erhöhung in 2016 lediglich 2,2 Prozent, da 0,2 Prozentpunkte in die Versorgungsrücklage flossen. Beschlossen wurde eine Neuregelung, nachdem die Verminderung für die Versorgungsrücklage zukünftig einmal pro Besoldungsrunde vorgenommen wird, auch wenn die Besoldungserhöhung in mehreren Anpassungsschritten erfolgt. In 2017 betrug die prozentuale Erhöhung deshalb wie im Tarifbereich 2,35 Prozent.

TARIFRUNDE LÄNDER 2017/2018

Tarifergebnis

- Laufzeit: 24 Monate
- lineare Entgelterhöhung in 2 Stufen:
 - 1. Januar 2017: +2,0 Prozent, mindestens 75 Euro bis zu einem Bruttogehalt von 3.200 Euro
 - 1. Januar 2018: + 2,35 Prozent
- Eine neue Stufe 6 in der EG 9 bis EG 15 wurde geschaffen, indem der Betrag der Stufe 5 um 1,5 Prozent ab 1. Januar 2018 und um weitere 1,5 Prozent zum 1. Oktober 2018 erhöht wurde.
- Die Entgelte der Auszubildenden wurden rückwirkend zum 1. Januar 2017 um 35 Euro erhöht.
- Zum 1. Januar 2018 wurden die Entgelte der Auszubildenden um weitere 35 Euro erhöht (30 Euro Anhebung der Entgelte plus 5 Euro Lehrmittelzuschuss).

BESOLDUNGSRUNDE LÄNDER UND KOMMUNEN 2017/2018

Baden-Württemberg: Die Bezüge wurden rückwirkend zum 1. März 2017 um 1,8 Prozent (eigentlich 2,0 Prozent, aber 0,2 Prozentpunkte für Versorgungsrücklage abgezogen) angehoben, wobei BeamtInnen mindestens ein Plus von ca. 69 Euro erhielten. Zum 1. Juli 2018 wurde eine Erhöhung um 2,35 Prozent sowie zusätzlich um 0,325 Prozent (als Ausgleich für die neue Entgeltstufe 6 im Entgeltbereich) vorgenommen. Darüber hinaus wurde zum 1. Januar 2018 die Absenkung der Eingangsbesoldung rückgängig gemacht. Als Ausgleich für den geänderten Anpassungszeitpunkt im Jahr 2018 gab es im März 2018 Einmalzahlungen für:

- AnwärterInnen: 140,00 Euro
- Besoldungsgruppen A 5 bis A 9: 400,00 Euro
- Besoldungsgruppen A 10 und A 11: 100,00 Euro

Bayern: Die Bezüge wurden rückwirkend zum 1. Januar 2017 um 2,0 Prozent, mindestens um 75 Euro, und zum 1. Januar 2018 um 2,35 Prozent erhöht. Zudem erfolgte 2017 eine Einmalzahlung in Höhe von 500 Euro.

Berlin: Zum 1. August 2017 wurden die Besoldungs- und Versorgungsbezüge um 2,6 Prozent erhöht, mindestens um 75 Euro (eigentlich 2,8 Prozent, aber 0,2 Prozentpunkte für Versorgungsrücklage abgezogen). Die Sonderzahlung in Höhe von ursprünglich 640 Euro wurde in 2017 für die Besoldungsgruppen bis A 9 auf 1.000 Euro und ab A 10 auf 800 Euro erhöht. Für 2018 wurden diese Beträge nochmals deutlich auf 1.300 Euro bzw. 900 Euro angehoben. Im Zuge der Haushaltsgesetzgebung 2018/2019 wurde entschieden, die eigentlich zum 1. August 2018 geplante Besoldungsanpassung um 3,2 Prozent auf den 1. Juni 2018 vorzuziehen. Berlin versucht mit diesen Schritten den Anschluss an die Besoldungshöhe anderer Bundesländer zu erreichen.

Brandenburg: Die Dienst- und Versorgungsbezüge stiegen zum 1. Januar 2017 um 2,45 Prozent (eigentlich 2,65 Prozent, aber 0,2 Prozentpunkte für Versorgungsrücklage abgezogen) und zum 1. Januar

2018 um weitere 2,85 Prozent. Zudem wurde für die Jahre 2017 bis 2020 ein so genannter Attraktivitätszuschlag eingeführt. Er beträgt in 2017 800 Euro, in 2018 600 Euro, in 2019 400 Euro und in 2020 200 Euro und wird mit den Novemberbezügen ausbezahlt.

Bremen: Die Bezüge wurden zum 1. Juli 2017 um 2,0 Prozent, mindestens aber um 75 Euro, erhöht und stiegen zum 1. Juli 2018 um weitere 2,35 Prozent.

Hamburg: Gemäß der 2011 abgegebenen Zusage des Ersten Bürgermeisters wurde das Tarifiergebnis auf die Beamtenschaft übertragen, wobei 0,2 Prozentpunkte abgezogen wurden und in die Versorgungsrücklage flossen.

Mecklenburg-Vorpommern: Das Land hat im Vorfeld eine Erhöhung zum 1. Juni 2017 um 1,75 Prozent beschlossen. Der DGB forderte die Regierung dennoch auf, über eine Übertragung des Tarifiergebnisses ins Gespräch zu kommen. Das Gesprächsergebnis:

- 2018 und 2019 werden die Tarifiergebnisse TV-L zeit- und wirkungsgleich auf die BeamtInnen übertragen, für die Jahre 2020 bis 2022 geschieht dies vorbehaltlich keiner gravierenden Verschlechterung der Haushaltslage.
- Die Absenkungen der Besoldungserhöhungen um jeweils 0,2 Prozentpunkte zur Bildung einer Versorgungsrücklage werden bis 2022 verlängert.
- Die seit Jahren abgeschmolzene Jahressonderzahlung nimmt ab 2018 wieder an der Besoldungserhöhung teil. Die in 2017 erreichten Prozentsätze wurden zudem festgeschrieben: 38,001 v.H. für A 1 bis A 9; 33,300 v.H. für A 10 bis A 12 und C 1; 29,382 v.H. für alle übrigen – bezogen auf die Dezemberbezüge.
- Zur Revision der im Jahr 2017 gegenüber dem Tarifbereich um fünf Monate verzögerten Bezügeanpassung, erhalten BeamtInnen in 2018 eine Zahlung in Höhe von 9,35 Prozent, der im November 2017 zugestanden Bezüge.

Niedersachsen: Bereits 2016 hat sich der Gesetz-

geber auf eine Erhöhung um 2,5 Prozent zum 1. Juni 2017 festgelegt. Nachträglich wurde die soziale Komponente aus der Tarifeinigung in Höhe von 75 Euro übernommen. Die Bezüge stiegen also zum 1. Juni 2017 um 2,5 Prozent, mindestens aber um 75 Euro. Zum 1. Juni 2018 erfolgte eine Erhöhung um 2,0 Prozent.

Nordrhein-Westfalen: Zum 1. April 2017 stieg die Besoldung um 2,0 Prozent, mindestens um 75 Euro (ohne Beachtung der Kappungsgrenze, wie sie der TV-L Abschluss vorsieht), und zum 1. Januar 2018 um 2,35 Prozent.

Rheinland-Pfalz: Die Bezüge wurden rückwirkend zum 1. Januar 2017 um 2,0 Prozent, mindestens um 75 Euro, und zum 1. Januar 2018 um 2,35 Prozent erhöht.

Saarland: Zum 1. Mai 2017 wurden die Bezüge um 2,0 Prozent (eigentlich 2,2 Prozent, aber 0,2 Prozentpunkte für Versorgungsrücklage abgezogen) erhöht. Zum 1. September 2018 wurden sie um weitere 2,25 Prozent angehoben. Der im Tarifergebnis vorgesehene Mindestbetrag von 75 Euro wurde prozentual umgerechnet und 2018 in die Tabelle eingebaut.

Sachsen: Das Kabinett hat die Übernahme der linearen Anpassung beschlossen. Damit erhöhten sich die Bezüge jeweils zum ersten des Jahres um 2,0 Prozent in 2017 und 2,35 Prozent in 2018. BeamtInnen mit einem Grundgehalt von bis zu 3.200 Euro bekamen 2017 eine Einmalzahlung in Höhe von 100 Euro. Zudem wurden die Beträge der Endstufen zum 1. Januar 2018 zusätzlich um 1,12 Prozent angehoben und seit 1. Oktober 2018 gibt es einen ruhegehaltfähigen Zuschlag von 1,03 Prozent ab Besoldungsgruppe A9 nach Ablauf einer fünfjährigen Wartezeit in der Endstufe.

Sachsen-Anhalt: Die Bezüge wurden rückwirkend zum 1. Januar 2017 um 2,0 Prozent, mindestens um 75 Euro, und zum 1. Januar 2018 um 2,35 Prozent erhöht. Zum 1. Dezember 2017 wurde die Jahressonderzahlung wieder eingeführt, zahlbar mit den Dezemberbezügen. Sie beträgt 600 Euro für die Besoldungsgruppen A 4 bis A 8, ansonsten 400 Euro.

Schleswig-Holstein: Zum 1. Januar 2017 wurden die Bezüge um 1,8 Prozent, mindestens um 75 Euro, erhöht (eigentlich 2,0 Prozent, aber 0,2 Prozentpunkte für Versorgungsrücklage abgezogen). Zum 1. Januar 2018 Erhöhung um 2,35 Prozent. Die Landesregierung hat mit den Gewerkschaften vereinbart, Verbesserungen der Besoldung struktureller Art in einem gesonderten Gesetzgebungsverfahren zu regeln.

Thüringen: Die Landesregierung hat die Bezüge zum 1. April 2017 um 1,8 Prozent (eigentlich 2,0 Prozent, aber 0,2 Prozentpunkte für Versorgungsrücklage abgezogen) und zum 1. April 2018 um 2,35 Prozent erhöht. Anstelle des Festbetrags von 75 Euro wurde für die Besoldungsgruppen A 6 bis A 8 die allgemeine Stellenzulage vor der prozentualen Anpassung um 25 Euro erhöht.

Hessen: Zum 1. Juli 2017 wurden die Bezüge um 2,0 Prozent, mindestens um 75 Euro, und zum 1. Februar 2018 um 2,2 Prozent erhöht. Zudem erhielten die BeamtInnen zum 1. Januar 2018 ein Jobticket. Damit wurde das TV-H-Ergebnis auf die Beamtenschaft übertragen.

TARIFRUNDE BUND UND KOMMUNEN 2018/2019/2020

Die Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst einigten sich am 17. April 2018 darauf, die Gehälter der Tarifbeschäftigten des Bundes und der Kommunen in drei Stufen um insgesamt 7,5 Prozent zu erhöhen. Die Erhöhung erfolgt allerdings nicht über klassische prozentuale Erhöhungen in allen Entgeltgruppen, sondern über eine Überarbeitung und Anpassung der Tabellenwerte. Die Laufzeit beträgt 30 Monate und die Vereinbarung wurde zum 1. März 2018 wirksam.

Tarifergebnis

- 1. März 2018: + 3,19 Prozent
(Durchschnittswert)
- 1. April 2019: + 3,09 Prozent
(Durchschnittswert)
- 1. März 2020: + 1,06 Prozent
(Durchschnittswert)
- Einmalzahlung von 250 EUR für
Beschäftigte der EG 1 bis EG 6 in 2018
- Erhöhung der Ausbildungsentgelte
um 50 Euro zum 1. März 2018 und
um 50 Euro zum 1. März 2019

BESOLDUNGSRUNDE BUND 2018/2019/2020

Das Tarifergebnis wurde mit dem Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2018/2019/2020 auf die BeamtInnen, VersorgungsempfängerInnen und RichterInnen übertragen. Allerdings betrug die Erhöhung in 2018 lediglich 2,99 Prozent, da 0,2 Prozentpunkte zur weiteren Füllung der Versorgungsrücklage abgezogen wurden. In 2019 beträgt die Erhöhung zum 1. April 3,09 Prozent und in 2020 zum 1. März 1,06 Prozent. BeamtInnen in den Besoldungsgruppen A2 bis A6 erhielten 2018 eine Einmalzahlung in Höhe von 250 Euro. Die Anwärterbezüge wurden zum 1. März 2018 um 50 Euro und werden zum 1. März 2019 um weitere 50 Euro angehoben.

TARIFRUNDE LÄNDER 2019/2020/2021

Am 2. März 2019 haben sich die Gewerkschaften mit der TdL in den Tarifverhandlungen für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder auf ein Tarifergebnis geeinigt. Die Gehälter der Tarifbeschäftigten der Länder (mit Ausnahme Hessens) werden in drei Stufen um insgesamt Prozent erhöht. Die Laufzeit beträgt 33 Monate.

Tarifergebnis

- 1. Januar 2019: + 3,01 Prozent, mindestens 100 Euro
- 1. Januar 2020: + 3,12 Prozent, mindestens 90 Euro
- 1. Januar 2021: + 1,29 Prozent, mindestens 50 Euro

Abweichende Anhebung der Stufen 1 aller Entgeltgruppen:

- 1. Januar 2019: + 4,5 Prozent, mindestens 100 €
- 1. Januar 2020: + 4,3 Prozent, mindestens 90 €
- 1. Januar 2021: + 1,8 Prozent, mindestens 50 €
- Einfrieren der Jahressonderzahlung auf dem Niveau des Jahres 2018 für die Jahre 2019 bis einschließlich 2022
- Erhöhung der Ausbildungsentgelte um 50 Euro zum 1. Januar 2019 und um 50 Euro zum 1. Januar 2020 und Festsetzung des Jahresurlaubsanspruchs auf 30 Tage (bisher 29 Tage)

BESOLDUNGSRUNDE LÄNDER UND KOMMUNEN 2019/2020/2021

Baden-Württemberg: Die Besoldung wurde zum 1. Januar 2019 sowie zum 1. Januar 2020 um jeweils 3,2 Prozent angehoben. Zum 1. Januar 2021 stieg sie um 1,4 Prozent.

Bayern: Die Bezüge stiegen zum 1. Januar 2019 sowie zum 1. Januar 2020 um jeweils 3,2 Prozent. Zum 1. Januar 2021 wurden sie um 1,4 Prozent angehoben. Zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber hob das Land zudem zum 1. Januar 2020 die Eingangsbesoldung an, indem die erste mit einem Wert besetzte Stufe in allen Besoldungsgruppen gestrichen wurde.

Berlin: Der Finanzsenat kündigte ein Aufholen des Landes zum Besoldungsdurchschnitt der Länder bis zum Jahr 2021 an. Entsprechend wurde die Besoldung zum 1. April 2019 um 4,3 Prozent erhöht und zum 1. Februar 2020 um 4,3 Prozent. Mittels Evaluierung wurde die Besoldungserhöhung um 2,5 Prozent für 1. Januar 2021 ermittelt.

Brandenburg: Der Gesetzgeber hatte bereits im vorherigen Besoldungsanpassungsgesetz festgelegt, dass weitere Besoldungsanpassungen um 0,5 Prozentpunkte höher ausfallen sollen als das Tarifergebnis. Dementsprechend wurden die Bezüge zum 1. Januar 2019 sowie zum 1. Januar 2020 um 3,7 Prozent angehoben. Zum 1. Januar 2021 stiegen sie um 1,4 Prozent. Zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber beschloss das Land außerdem zum 1. Januar 2019 den Wegfall der niedrigsten Besoldungsgruppe der A-Besoldung (A 4).

Bremen: Die Besoldung stieg zum 1. Januar 2019 sowie zum 1. Januar 2020 um jeweils 3,2 Prozent. Zum 1. Januar 2021 wurde sie um 1,4 Prozent angehoben.

Hamburg: Die Besoldungserhöhung zum 1. Januar 2019 betrug nur 3,0 Prozent, da 0,2 Prozentpunkte zur Abführung an die Versorgungsrücklage abgezogen wurden. Zum 1. Januar 2020 stiegen die Bezüge um 3,2 Prozent und zum 1. Januar 2021 um 1,4 Prozent.

Mecklenburg-Vorpommern: Bei allen drei Anpassungsschritten wurde der Abzug von 0,2 Prozentpunkten für die Versorgungsrücklage vorgenommen. Die Bezüge stiegen zum 1. Januar 2019 sowie zum 1. Januar 2020 um jeweils 3,0 Prozent und zum 1. Januar 2021 um 1,2 Prozent. Um die Attraktivität des Landes als Arbeitgeber zu erhöhen, strich der Gesetzgeber die Besoldungsgruppen A 2 und A 3 zum 1. Januar 2020.

Niedersachsen: Die Besoldung wurde zum 1. März 2019 um 3,16 Prozent, mindestens um 100 Euro angehoben. Zum 1. März 2020 stiegen die Bezüge um 3,2 Prozent und zum 1. März 2021 um 1,4 Prozent. Zum 1. März 2019 wurde die Besoldungsgruppe A 4 gestrichen. Ab 2020 wird die Sonderzahlung für die Besoldungsgruppen A 5 bis A 8 auf 920 Euro angehoben und für die übrigen Besoldungsgruppen mit einem Betrag von 300 Euro eingeführt. AnwärterInnen erhalten 150 Euro.

Nordrhein-Westfalen: Die Bezüge wurden zum 1. Januar 2019 sowie zum 1. Januar 2020 um jeweils 3,2 Prozent und zum 1. Januar 2021 um 1,4 Prozent angehoben.

Rheinland-Pfalz: Die Besoldung wurde zum 1. Januar 2019 sowie zum 1. Januar 2020 um jeweils 3,2 Prozent erhöht. Zum 1. Januar 2021 stiegen die Bezüge um 1,4 Prozent. Das Land hatte bereits im Vorfeld der Tarif- und Besoldungsrunde angekündigt, Maßnahmen ergreifen zu wollen, um zum Jahresende im Vergleich der Endgrundgehälter von Bund und Ländern ein Platz im verdichteten Mittelfeld erreichen zu wollen. Deshalb erhöhte der Gesetzgeber die Bezüge zusätzlich zum 1. Juli 2019 sowie zum 1. Juli 2020 um jeweils 2,0 Prozent.

Saarland: Der Gesetzgeber erhöhte die Besoldung zeitverzögert zum 1. August 2019 sowie zum 1. Juni 2020 um jeweils 3,2 Prozent. Zum 1. April 2021 stiegen die Bezüge um 1,7 Prozent. Bei Neuverbeamten galt für einen Zeitraum von zwei Jahren eine abgesenkte Eingangsbesoldung. Diese Regelung wurde im Jahr 2019 aufgehoben.

Sachsen: Die Besoldung wurde zum 1. Januar 2019 sowie zum 1. Januar 2020 um jeweils 3,2 Prozent

und zum 1. Januar 2021 um 1,4 Prozent angehoben. Sachsen-Anhalt: Die Bezüge stiegen zum 1. Januar 2019 sowie zum 1. Januar 2020 um jeweils 3,2 Prozent, zum 1. Januar 2021 um 1,4 Prozent.

Schleswig-Holstein: Die Besoldung wurde zum 1. Januar 2019 um 3,01 Prozent erhöht. Zudem gab es im Jahr 2019 eine Einmalzahlung in Höhe von 100 Euro. Zum 1. Januar 2020 stiegen die Bezüge um 3,12 Prozent, zum 1. Januar 2021 um 1,29 Prozent. Zusätzlich wurden in der Besoldungsordnung A sowie in den Besoldungsgruppen R 1 und R 2 die Grundgehaltssätze der jeweils ersten Stufe um 3,0 Prozent, die Grundgehaltssätze der jeweils zweiten Stufe um 2,0 Prozent und die Grundgehaltssätze der jeweils dritten Stufe um 1,0 Prozent angehoben. Zum 1. Juni 2021 stieg die Besoldung um weitere 0,4 Prozent.

Thüringen: Die Besoldung wurde zum 1. Januar 2019 sowie zum 1. Januar 2020 um jeweils 3,2 Prozent angehoben, zum 1. Januar 2021 um 1,4 Prozent.

Hessen: Der Gesetzgeber hob die Bezüge zeitverzögert zum 1. März 2019 sowie zum 1. Februar 2020 um jeweils 3,2 Prozent an. Zum 1. Januar 2021 stiegen sie um 1,4 Prozent.

TARIFRUNDE BUND UND KOMMUNEN 2020/2021/2022

Am 25. Oktober 2020 haben sich die Gewerkschaften mit dem Bund und der VKA darauf geeinigt, die Gehälter der Tarifbeschäftigten des Bundes und der Kommunen in zwei Stufen um insgesamt 3,2 Prozent anzuheben. Gegenstand der Einigung ist außerdem eine einmalige Corona-Sonderzahlung im Jahr 2020. Die Laufzeit beträgt 28 Monate. Die Vereinbarung wurde zum 1. September 2020 wirksam. Die ersten sieben Monate gelten als Leermonate.

Tarifergebnis

- einmalige Corona-Sonderzahlung im Dezember 2020:
 - 600 Euro für die Beschäftigten in EG 1 bis EG 8
 - 400 Euro für die Beschäftigten in EG 9a bis EG 12
 - 300 Euro für die Beschäftigten in EG 13 bis EG 15
 - Auszubildende des Bundes: 200 Euro
- zum 1. April 2021 eine Erhöhung um 1,4 Prozent, mindestens um 50 Euro
- zum 1. April 2022 eine Erhöhung um 1,8 Prozent
- Erhöhung der Ausbildungsentgelte um 25 Euro zum 1. April 2021 und um 25 Euro zum 1. April 2022

BESOLDUNGSRUNDE BUND 2020/2021/2022

Die einmalige Corona-Sonderzahlung erhielten EmpfängerInnen von Dienst- und Anwärterbezügen sowie SoldatInnen analog zur Tarifeinigung im Jahr 2020. Die Übertragung erfolgte mit dem Gesetz über eine einmalige Sonderzahlung aus Anlass der COVID-19-Pandemie an Besoldungs- und Wehrsoldempfänger. Die Tarifsteigerungen wurden mit dem Gesetz zur Anpassung der Bundesbesoldung und -versorgung 2021/2022 und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften auf die Beamtinnen, VersorgungsempfängerInnen, SoldatInnen und RichterInnen übertragen. Allerdings betrug die Erhöhung zum 1. April 2021 lediglich 1,2 Prozent, da 0,2 Prozentpunkte zur weiteren Füllung der Versorgungsrücklage abgezogen wurden. Zum 1. April 2022 steigt die Besoldung um 1,8 Prozent. Die Anwärtergrundbeträge wurden bzw. werden wie die Dienst- und Versorgungsbezüge linear in zwei Schritten angehoben.

Besoldungsgruppen

Beispiele für Amtsbezeichnungen gemäß der Bundesbesoldungs- sowie Landesbesoldungsordnungen

A 7

- Brandmeister, Brandmeisterin
- Hafenmeister, Hafenmeisterin
- Lebensmittelkontrolleur, Lebensmittelkontrolleurin
- Obersekretär, Obersekretärin
(z. B. im Justizvollzugsdienst oder beim Zoll)
- Polizeimeister, Polizeimeisterin
- Restaurator, Restauratorin

A 9

- Amtsinspektor, Amtsinspektorin
(z. B. im Justizvollzugsdienst)
- Hauptbrandmeister, Hauptbrandmeisterin
- Kriminalkommissar, Kriminalkommissarin
- Obergerichtsvollzieher, Obergerichtsvollzieherin
- Polizeihauptmeister, Polizeihauptmeisterin
- Steuerinspektor, Steuerinspektorin
- Straßenobermeister, Straßenobermeisterin

A 13

- Akademischer Rat, Akademische Rätin
(an einer Hochschule)
- Erster Polizeihauptkommissar, Erste Polizeihauptkommissarin
- Konservator, Konservatorin
- Oberrechnungsrat, Oberrechnungsrätin
(als Prüfungsbeamter oder Prüfungsbeamtin beim Landesrechnungshof)
- Regierungsrat, Regierungsrätin
- Rektor, Rektorin
- Studienrat, Studienrätin
- Stabsarzt, Stabsärztin

VERÖFFENTLICHUNGEN DER ABTEILUNG Weiterlesen!



Magazin für Beamtinnen und Beamte

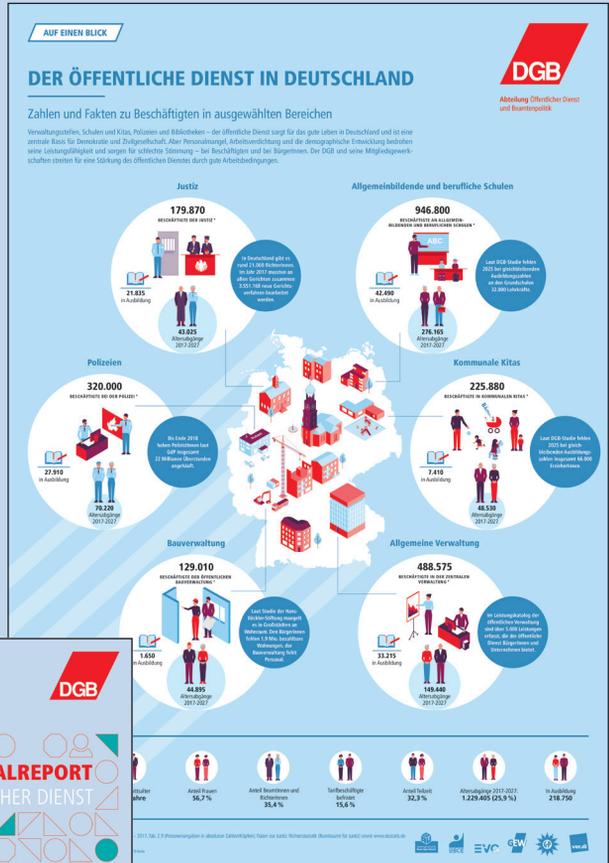


Umfragen

DGB Besoldungsreport



Schwerpunkt-Broschüren



Infografiken

DGB Newsletter
Öffentlicher Dienst
und Beamtenpolitik:
www.dgb.de/beamte

ACHT GUTE GRÜNDE MITGLIED ZU WERDEN

Mitmachen!

RECHTSSCHUTZ

Für Gewerkschaftsmitglieder gibt es einen kostenfreien Rechtsschutz. Er hilft bei juristischen Auseinandersetzungen rund um das Arbeitsleben. Bei Meinungsverschiedenheiten mit der Berufsgenossenschaft oder der Sozialversicherung hilft der Sozialrechtsschutz – ebenfalls kostenfrei.

TARIFLICHE LEISTUNGEN

Die von den DGB-Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge bieten viele Vorteile. Nur Mitglieder haben einen Rechtsanspruch auf alle Leistungen aus den Tarifverträgen.

UNTERSTÜTZUNG BEI TARIFKONFLIKTEN

Beim Arbeitskampf kann es hart zur Sache gehen. Die Gewerkschaften unterstützen ihre Mitglieder bei Streik, Aussperrung und Maßregelungen durch den Arbeitgeber.

QUALIFIZIERUNG UND WEITERBILDUNG

Fortbildung wird immer wichtiger. Die Gewerkschaften bieten ihren Mitgliedern Seminare zu betrieblichen und gesellschaftspolitischen Themen.

FREIZEIT-UNFALLVERSICHERUNG

Eine Freizeit- und Unfallversicherung ist bei vielen Gewerkschaften Standard und im Mitgliedsbeitrag enthalten. Wenn Sie in der Freizeit einen Unfall haben und stationär behandelt werden müssen, bekommen Sie ein Unfall-Krankenhaustagegeld. Bei schweren Schicksalsschlägen gibt es eine Invaliditäts- oder Todesfallentschädigung.

BERATUNG UND INFORMATION

Welche Rechte sichert mir der Tarifvertrag? Welche Ansprüche habe ich bei Arbeitslosigkeit? Wie sieht es mit der betrieblichen Altersvorsorge aus? In ihren kostenfreien Informationsbroschüren und Mitgliedszeitschriften informieren die DGB-Gewerkschaften ihre Mitglieder laufend über aktuelle Sachthemen und bieten praktische Tipps für den Betriebsalltag. Wer konkrete Fragen hat, kann sich von den KollegInnen der DGB-Gewerkschaften individuell und kompetent beraten lassen.

SPEZIALSERVICE UND SONDERKONDITIONEN

In einigen DGB-Gewerkschaften gibt es Sonderkonditionen für die Mitglieder, z. B. bei Reisen, beim Autokauf, bei der Autoversicherung oder beim Handytarif. Nähere Informationen hierzu erhalten Sie bei den Gewerkschaften.

POLITISCHE ARBEIT

Die Stärke der DGB-Mitgliedsgewerkschaften in der politischen Arena erwächst aus ihrer Mitgliederzahl. Fast sechs Millionen Mitglieder sichern den Gewerkschaften beträchtlichen Einfluss auf die Politik. Und je mehr wir sind, desto größer sind unsere Möglichkeiten.

ÜBERZEUGT?

Beitreten unter: www.dgb.de/-/CBV

IMPRESSUM

Herausgeber: Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, www.dgb.de/beamte

Verantwortlich: Elke Hannack, stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Redaktion: Lisa Kranz, Henriette Schwarz

Foto: S. 12: Bundesverfassungsgericht

Gestaltung: stockmarpluswalter.de

Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH

Stand: Juni 2021

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

Die Abbildungen dieser Publikation stehen unter der Creative-Commons-Lizenz

»Namensnennung – 4.0 international« (CC BY-ND 4.0). Der Text der Lizenz ist unter

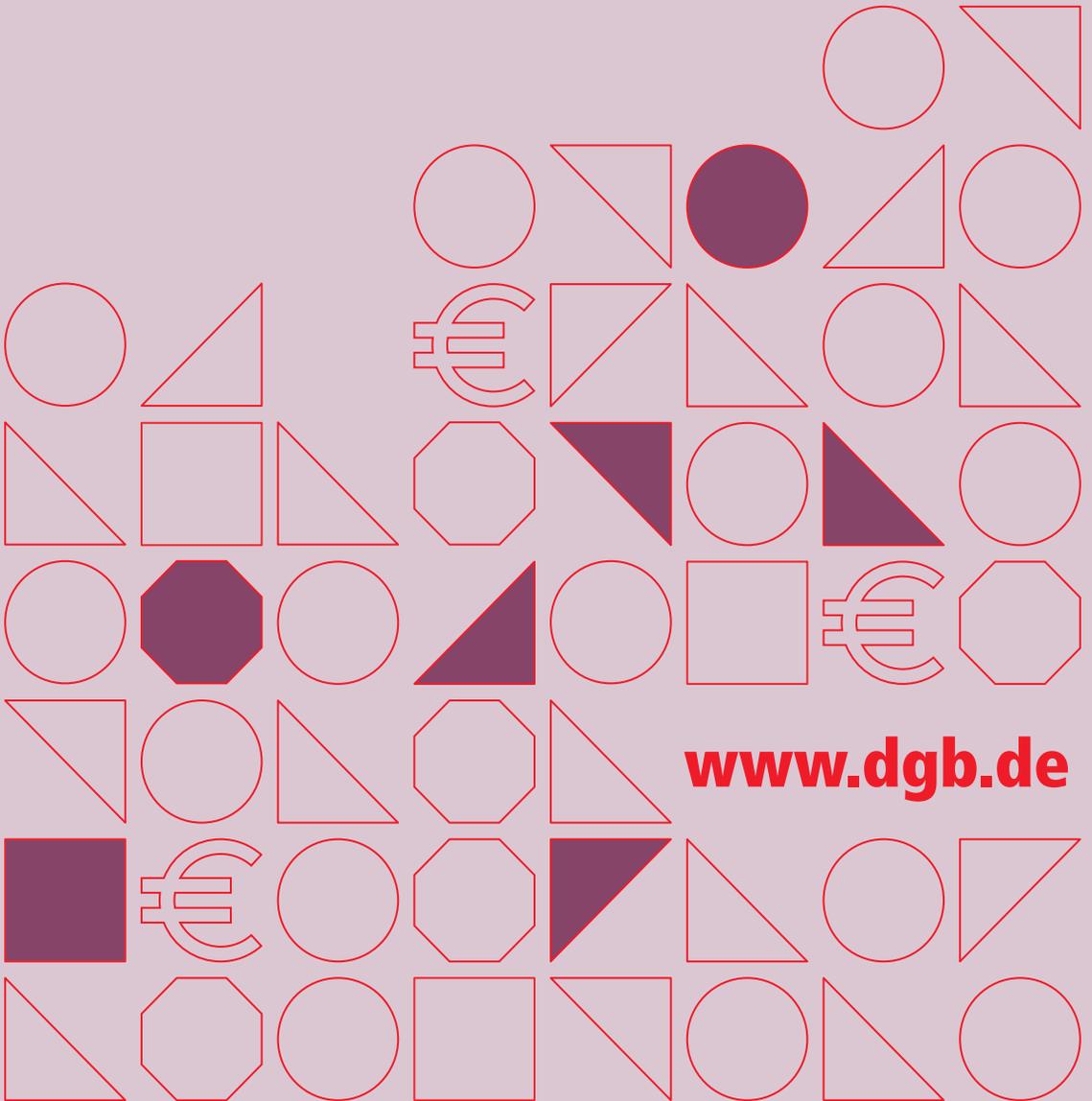
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode> abrufbar. Eine Zusammenfassung

(kein Ersatz) ist unter <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de> nachzulesen.

Sie können die einzelnen Grafiken für eigene Zwecke nutzen, wenn der Urhebernachweis

»DGB, CC BY-ND 4.0« in der Nähe der Grafik steht.

EINE VERÖFFENTLICHUNG DER ABTEILUNG
ÖFFENTLICHER DIENST UND BEAMTENPOLITIK



www.dgb.de