



An die

- Mitgliedsgewerkschaften und –verbände des NBB

nachrichtlich:

- Mitglieder des Landesvorstandes des NBB
- Vorsitzende der Mitgliedsgewerkschaften und –verbände des NBB
- Mitglieder der Landeshauptvorstandskommission für Besoldung und Versorgung

Ellernstr. 38
D-30175 Hannover

Telefon 0511.3539883-0
Telefax 0511.35398 83-6
post@nbb.dbb.de
www.nbb.dbb.de

18. Dezember 2017

Wahrung von individuellen Rechten – Hinweise für Mitglieder

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir übermitteln heute Informationen (zum Teil mit Musterwiderspruch - zu richten an die zuständige Besoldungsstelle) aus denen sich ergibt, zu welchen Fragen es nach unserem aktuellen Kenntnisstand Sinn macht bzw. machen könnte, noch vor Jahresende Widerspruch einzulegen bzw. Anträge zu stellen, um mögliche eigene Rechte zu wahren.

In diesem Anschreiben haben wir die nachfolgenden Themenfelder bewusst noch einmal ausführlich aufbereitet, damit entsprechende Mitgliederanfragen beantwortet werden können.

In einer gesonderten Anlage haben wir eine „Kurzfassung“ zur Weiterleitung an die Einzelmitglieder beigefügt.

- 1. Musterklagen NBB seit 2005 wegen Unteralimentierung – Revision beim BVerwG und Vorlagebeschluss beim BVerfG - aktueller Musterwiderspruch**
- 2. Altersdiskriminierende Besoldung**
- 3. Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit**
- 4. Amtsangemessene Alimentation für Beamte mit drei und mehr berücksichtigungsfähigen Kindern – vorgesehene Musterverfahren und Musterwiderspruch**
- 5. Sonstiges**

Zu 1.: Musterklagen NBB seit 2005 wegen Unteralimentierung – Revision beim BVerwG und Vorlagebeschluss beim BVerfG - aktueller Musterwiderspruch

Die Musterverfahren des NBB zur Unteralimentierung nach der Streichung des Weihnachts- und Urlaubsgeldes laufen wie bekannt seit dem Jahr 2005. Seitdem hatten wir regelmäßig empfohlen, Widerspruch gegen die Besoldung/Versorgung einzulegen.

Das Verwaltungsgericht Braunschweig hatte, wie im niedersachsen magazin und anlässlich verschiedenster Sitzungen berichtet, am 3. April 2014 erneut beschlossen, die Sache dem Bundesverfassungsgericht vorzulegen, weil es die Besoldung in Niedersachsen bezogen auf das Jahr 2005 nicht mehr für amtsangemessen und damit für verfassungswidrig hält.

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 17. November 2015 in diesem Musterfall entschieden, dass die Besoldung des Klägers im Jahr 2005 amtsangemessen war.

Wir hatten dem VG Braunschweig und dem OVG Lüneburg (bei dem weitere drei Musterverfahren des NBB anhängig sind) mitgeteilt, dass die Klagen aufrecht erhalten werden und dabei auf die Problemstellen der BVerfG-Entscheidung mit Blick auf das Prüfungsschema hingewiesen.

Damit wurden Entscheidungen der Gerichte erforderlich gemacht.

Das OVG hat in der Folge umfangreiches Material von den Verfahrensbeteiligten abgefordert.

Die mündliche Verhandlung in unseren drei Musterverfahren fand am 25. April 2017 statt. Die Entscheidung des OVG vom selben Tag lautet zusammengefasst:

- Die Alimentation der Kläger für das Jahr 2013 ist mit Artikel 33 Abs. 5 GG unvereinbar und demnach nicht amtsangemessen. Deshalb erfolgt die Aussetzung der Verfahren und Einholung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts.
- Die Alimentation der Kläger für die Jahre 2005 bis 2012 und 2014 bis 25. April 2017 ist noch mit Artikel 33 Abs. 5 GG vereinbar, aber wegen grundsätzlicher Bedeutung wurde die Revision beim Bundesverwaltungsgericht zugelassen.

Die Revision beim Bundesverwaltungsgericht ist eingelegt und begründet. Wie und wann es dort konkret weitergeht ist derzeit nicht bekannt.

Wann sich das Bundesverfassungsgericht mit den Vorlagebeschlüssen befassen wird, ist ebenfalls derzeit nicht bekannt.

Die Verfahren beim Verwaltungsgericht Braunschweig ruhen nach Zustimmung der Verfahrensbeteiligten.

Mit Blick auf die Vielzahl der Verfahren hatte das Land ab dem Jahr 2005 einer von uns angestrebten Musterprozessvereinbarung zugestimmt. Das bedeutet, dass einmal eingelegte Widersprüche ausreichen, eventuelle Ansprüche auch für die Zukunft zu sichern. Die Verfahren werden bis zur höchstrichterlichen Entscheidung in den Musterverfahren ruhend gestellt und es wird auf die Einrede der Verjährung

verzichtet. Betroffene, die bereits Widerspruch eingelegt haben, haben eine entsprechende schriftliche Bestätigung des Niedersächsischen Landesamtes für Besoldung und Versorgung erhalten.

Im kommunalen Bereich gibt es nach unserem Kenntnisstand weiterhin keine einheitliche Verfahrensweise.

Widerspruch einlegen, wenn noch nicht erfolgt

Wer bisher keinen (auch nicht in den vergangenen Jahren) Widerspruch eingelegt hat, sollte dies zumindest noch für das Jahr 2017 in diesem Jahr tun, um seine Rechte zu wahren. Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass das Einlegen eines Widerspruchs aktuell nur dann zur Wahrung der Rechte der Betroffenen im Landesbereich erforderlich ist, wenn nicht schon in den Vorjahren entsprechend Widerspruch eingelegt wurde und es eine entsprechende schriftliche Information des NLBV gab.

Ein aktueller Musterwiderspruch ist dieser Information beigelegt.

Zu 2.: Altersdiskriminierende Besoldung

Zu diesem Themenfeld hatten wir in den vergangenen Jahren mehrfach Handlungsempfehlungen zur Verfügung gestellt und jeweils aktuell im niedersachsen magazin und im Landeshauptvorstand berichtet.

Mit dem Inkrafttreten des eigenständigen Niedersächsischen Besoldungsgesetzes zum 1. Januar 2017 wurde das sogenannte Erfahrungsstufensystem – für „Bestandsbeamte“ rückwirkend zum 1. September 2011 - eingeführt.

Eine Altersdiskriminierung der am 31.08.2011 bereits vorhandenen Besoldungsempfänger/innen liegt aufgrund der rückwirkenden Überleitung in die neuen Erfahrungsstufen nicht vor. Eine entsprechende Umstellung des Besoldungssystems ist nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichtes zulässig (Beschlüsse vom 7. Oktober 2015, Az. 2 BvR 413/15 u.a.). Danach sind sowohl die Rückwirkung als auch die Regelungen zur Bemessung des Grundgehalts mit dem Grundgesetz vereinbar. Materiell rechtlich hat das Sächsische Besoldungsgesetz – wie auch das neue niedersächsische Besoldungsgesetz und die Besoldungsgesetze vieler anderer Länder – die grundsätzliche Dauer der Erfahrungsstufen den alten Dienstaltersstufen entsprechend geregelt.

Verfahren zur grundsätzliche rechtlichen Überprüfung der Neuregelung haben daher aus unserer Sicht keine Aussicht auf Erfolg. Die Bundesleitung des dbb hat in der Folge in Absprache mit dem Dienstleistungszentrum Nord des dbb und uns entschieden, dass kein Rechtsschutz in der grundsätzlichen Frage der Regelungen zur altersdiskriminierenden Besoldung in Niedersachsen gewährt wird.

Im Juli des Jahres hatte die 13. Kammer des Verwaltungsgerichts (VG) Hannover Klagen von Beamten der Landeshauptstadt Hannover auf Entschädigungszahlungen wegen einer altersdiskriminierenden Besoldung abgewiesen.

Die Kläger halten die Neuregelung ebenfalls für diskriminierend und haben -

teilweise bereits ab August 2006 - Ansprüche auf Entschädigung oder Schadensersatz in Höhe von 100 bzw. 300 EUR monatlich geltend gemacht.

Nach Auffassung der Kammer hat das Land Niedersachsen mit seinem neuen Besoldungsgesetz rückwirkend ab September 2011 den Verstoß gegen das unionsrechtliche Diskriminierungsverbot beseitigt und damit Entschädigungsansprüchen die Grundlage entzogen.

Dass auch nach den neuen Vorschriften die Beamtenbesoldung im Laufe der Dienstzeit ansteigt, ist nicht zu beanstanden, weil es im Ermessensspielraum des Gesetzgebers liegt, die im Laufe der Dienstjahre erworbene Erfahrung auch entsprechend zu honorieren.

Ansprüche für den Zeitraum vor September 2011, in dem eine Altersdiskriminierung bejaht wird, scheitern aber an der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geregelten materiellen Ausschlussfrist von zwei Monaten, die bereits mit der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 8. September 2011 zu laufen begann. Diese Frist wurde hier versäumt.

Die von der Kammer zugelassene Berufung zum Niedersächsischen Obergerverwaltungsgericht wurde erhoben.

Die Entscheidungen bestätigen damit die vom NBB auf der Grundlage bereits vorhandener Rechtsprechung vorgenommene rechtliche Einschätzung zur Thematik „altersdiskriminierende Besoldung“.

Das NLBV sieht wie mehrfach berichtet wegen der großen Zahl von Einzelfällen aus verwaltungsökonomischen Gründen grundsätzlich von einer förmlichen Bescheidung der offenen Anträge/Widersprüche wegen altersdiskriminierender Besoldung ab. Eine individuelle Bescheidung sollte nur erfolgen, wenn dieses von den Antrags- und Widersprüchsführern ausdrücklich innerhalb eines Zeitraums bis Ende Mai erbeten wurde, wobei dies keine Ausschlussfrist im ureigensten Sinn darstellt.

Wegen der beim Obergerverwaltungsgericht anhängigen Berufungsverfahren verzichtet das NLBV derzeit auf die Erteilung von Widerspruchsbescheiden.

Wir hatten eine Initiative gegenüber dem Niedersächsischen Finanzministerium zur rechtlichen Absicherung derjenigen auf den Weg gebracht, die bislang keine förmliche Bescheidung ihrer Anträge/Widersprüche wegen Altersdiskriminierung bzw. Anträge auf diskriminierungsfreie Besoldung beantragt hatten, um erheblichen Verwaltungsaufwand von vornherein zu vermeiden.

Das NLBV und das MF haben zwischenzeitlich unsere Initiative aufgegriffen. Falls sich aus einer höchstrichterlichen Entscheidung mit Bindungswirkung für das Land Niedersachsen ergeben sollte, dass die rückwirkend zum 01.09.2011 erfolgte Umstellung auf die Erfahrungsstufen-Systematik nicht dazu führte, Schadensersatzansprüche wegen Altersdiskriminierung zu beseitigen, werden sämtliche Widersprüche nach Maßgabe dieser Entscheidung behandelt. Da alle beim NLBV eingegangene Schreiben als „offene Widersprüche“ behandelt werden, wenn sie sich nach ihrem Inhalt gegen eine vermeintliche Altersdiskriminierung richten, werden solche gestellten „Anträge“ als Widersprüche ausgelegt und bearbeitet. Für Sie gilt also die oben dargestellte Regelung ebenfalls.

Es muss also nichts weiter unternommen werden.

Eine entsprechende Information ist auch auf der Website des NLBV zu finden.

Zu 3.: Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit

Zu dieser Thematik hatten wir mehrfach dargelegt, dass wir auch nach den letzten Änderungen davon ausgehen, dass die Höhe der Zuschläge nicht der Rechtsprechung des OVG Lüneburg und des BVerwG entspricht.

Dies gilt aus unserer Sicht auch für die aktuell geltende Regelung. Diese Auffassung wird durch einen Vorlagebeschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 18. Juni 2015 bestätigt. Wann das Bundesverfassungsgericht über diesen Vorlagebeschluss entscheiden wird, ist uns derzeit nicht bekannt.

Betroffene sollten formlos gegen die Besoldung und konkret gegen die Höhe des Zuschlags zur Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit mit Hinweis auf den o.a. Vorlagebeschluss (2 BvL 3/15) Widerspruch einlegen und sich mit dem Ruhen des Verfahrens unter Verzicht auf die Einrede der Verjährung einverstanden erklären. Sollten Schwierigkeiten auftreten, kann auch Rechtsschutz über das DBB Dienstleistungszentrum beantragt und gewährt werden.

Zu 4.: Amtsangemessenen Alimentation für Beamte mit drei und mehr berücksichtigungsfähigen Kindern – vorgesehene Musterverfahren und Musterwiderspruch

Eine Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen (OVG NRW) hat erneut die Frage aufgeworfen, ob die Alimentation kinderreicher Beamter (drei oder mehr Kinder) rechtens ist.

Das OVG NRW hatte zuvor einem Finanzbeamten des Landes – über den bereits gewährten Familienzuschlag hinaus – für sein drittes Kind einen weiteren Anspruch zugebilligt. Zur Begründung führte das Gericht aus, dass Beamte für das dritte und jedes weitere Kind einen Anspruch auf höhere familienbezogene Gehaltsbestandteile haben, nämlich jeweils 115 Prozent des durchschnittlichen sozialhilferechtlichen Gesamtbedarfs eines Kindes. Dies ergebe sich unmittelbar aus einem Bundesverfassungsgerichtsurteils aus dem Jahr 1998. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung hat das OVG NRW die Revision zum Bundesverwaltungsgericht zugelassen.

Ob das Bundesverwaltungsgericht die Revisionen zur Entscheidung annimmt und das Urteil des OVG NRW bestätigt, kann derzeit nicht verlässlich eingeschätzt werden. Das betrifft auch die Frage, welche Auswirkung das Urteil letztlich auf die in Bund und Ländern völlig unterschiedlich ausgestaltete Besoldung haben könnte.

Der NBB Landesvorstand hat am 15. November 2017 beschlossen, auch für Niedersachsen Musterverfahren zu führen. Dies ist aus Sicht des Landesvorstandes schon wegen des eigenständigen Besoldungsrechts in Niedersachsen erforderlich.

Die Vorbereitung zur Führung der Verfahren laufen bereits.

Wir raten in der Folge niedersächsischen Beamtinnen und Beamten mit drei und mehr kindergeldberechtigten Kindern **bis zum 31. Dezember 2017** bei Ihrem Dienstherrn einen Widerspruch gegen die Höhe der Familienzuschläge einzulegen und diesen mit einem entsprechenden Antrag auf amtsangemessene Alimentation für das dritte und gegebenenfalls jedes weitere Kind – also einem Antrag auf Besoldungserhöhung - zu verbinden.

Dieser Widerspruch sollte zudem den Antrag enthalten, das Verfahren bis zu einer Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts ruhend zu stellen.“

Ein entsprechendes Muster auf der Basis eines Musterwiderspruchs des dbb ist als Anlage beigefügt.

Das Land hat im Vorgriff auf die vorgesehenen Verfahren und dem vorgesehenen Abschluss einer Musterprozessvereinbarung erklärt, diese Widersprüche nicht zu bescheiden.

Ein analoges Vorgehen wird für den kommunalen Bereich angestrebt.

Weitere Informationen zu den Musterverfahren folgen zu gegebener Zeit.

Mit kollegialen Grüßen
Ihre



Sabine Köhler
Leiterin der Landesgeschäftsstelle