

ist im Sinne einer hohen argumentativen Stringenz zugute zu halten, dass es sich zu keinem obiter dictum hinreißen lassen hat. Dennoch lässt sich aus dem Gesamtkontext hinreichend deutlich schließen, dass das BVerwG auch *Vollanrechnungsregelungen* für mit Art. 33 Abs. 5 GG vereinbar hält – falls flankierend zu einer *Vollanrechnungsregelung* hinreichend hohe Grundgehaltssteigerungen erfolgen. Ob letzteres der Fall ist, kann aber letztlich allein anhand einer Gesamtbetrachtung der getätigten Maßnahmen des Besoldungsgesetzgebers beurteilt werden, nicht aber allein anhand der Ausgestaltung der Anrechnungsregelung.

Kurzum: Bei *isolierter* Betrachtung verstößt eine Anrechnungsregelung selbst dann nicht gegen Art. 33 Abs. 5 GG, wenn sie eine *Vollanrechnung* auf die Grundgehaltssteigerungen vorsieht.

3. Übertragbarkeit der BVerwG-Erwägungen auf die Rechtslage in anderen Bundesländern und im Bund

Für die Anrechnungsregelungen in den übrigen Bundesländern und im Bund ergibt sich, dass selbst die für die Beamten strengsten Anrechnungsregelungen – also diejenigen, die eine *Vollanrechnung* vorsehen – *für sich betrachtet* noch nicht gegen Art. 33 Abs. 5 GG verstoßen. Somit liegt auch bei den *Vollanrechnungsregelungen* in Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und

46) So insbesondere von *Gawell/Aguado*, ZBR 2014, S. 397 ff.; s. ferner – allerdings maßgeblich im Hinblick auf Art. 14 Abs. 1 GG ausgerichtet – *Sachs*, NWVB 2013, S. 309 ff.

47) Siehe dazu nochmals den unter I. 1. angeführten Leitsatz 1 der BVerfG-Entscheidung vom 14.2.2012, BVerfGE 130, 263 (263).

48) Siehe dazu nochmals oben bei und in Fußnoten 5 und 6.

Schleswig-Holstein (siehe jeweils oben II. 1.) *grundsätzlich* noch kein Verfassungsverstoß vor. Das BVerwG teilt daher zu treffend nicht die Bedenken, die im Schrifttum im Hinblick auf weitreichende Anrechnungsregelungen geäußert wurden⁴⁶.

Ein Verfassungsverstoß gegen Art. 33 Abs. 5 GG kann sich – bei *Voll- oder Teilanrechnungsregelungen* – allein daraus ergeben, dass in der Gesamtschau mit den Grundgehaltssätzen keine hinreichend hohe Besoldung gegeben ist. Ob dem so ist, ist danach zu bemessen, ob ein amtsangemessener Unterhalt, der nach der Wertigkeit des ausgeübten Amtes abgestuft ist, gewährt wird⁴⁷. Mittlerweile ist diese Frage zudem anhand der – auch in Form von Zahlenwerten – präzisierten Vorgaben des BVerfG aus dem Jahr 2015⁴⁸ zu den verfassungsrechtlich durch Art. 33 Abs. 5 GG geforderten Maßstäbe zu beantworten. Auch für die Professorenbesoldung sind *dies* die letztlich entscheidenden verfassungsrechtlichen Maßstäbe.

IV. Fazit

Der Argumentation des BVerwG, die es in seinen Entscheidungen vom 21.9.2017 und vom 6.6.2019 vertritt, ist zuzustimmen. Die Quintessenz liegt darin, dass Gesetzesregelungen, die eine Anrechnung von Grundgehaltserhöhungen auf Leistungsbezüge im Rahmen der Professorenbesoldung vorsehen, nie *per se* gegen Art. 33 Abs. 5 GG verstoßen. Dies gilt selbst dann, wenn eine *Vollanrechnung* erfolgt. Für die verfassungsrechtliche Bewertung im Hinblick auf eine Vereinbarkeit mit Art. 33 Abs. 5 GG ist allein maßgeblich, ob insgesamt eine hinreichend hohe, amtsangemessene Besoldung vorliegt. Ob dem so ist, lässt sich allein in einer Zusammenschau von den Anrechnungsregelungen mit der Ausgestaltung der Grundgehaltssätze ihrer Höhe nach bestimmen.

Die Entwicklung des Weihnachtsgeldes im Besoldungsrecht in Bund und Ländern – mit besonderem Blick auf die Veränderungen nach der Öffnung im Jahr 2003*)

Alexia Tepke, Andreas Becker

Die landläufig als „Weihnachtsgeld“ bezeichneten Leistungen zum Jahresende haben in der Wahrnehmung der Begünstigten einen erheblichen Stellenwert und sind in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst ein wichtiges Instrument der Anerkennung der im Jahr erbrachten Leistungen. Mit den langjährigen und deutlichen Einnahmesteigerungen der öffentlichen Haushalte der letzten Jahre steigen die Erwartungen in der Beamtenschaft, bei dem „Instrument Weihnachtsgeld“ endlich wieder besser zu werden. Die Entwicklung und der aktuelle Stand dieser zur sonstigen Besoldung gehörenden Bezüge in Bund und Ländern wird nachfolgend aufgezeigt.*

*) Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird der Einfachheit halber nur die männliche Form verwendet. Sämtliche Personen- und Berufsbezeichnungen gelten jedoch gleichermaßen für alle Geschlechter. Stand: August 2019

1) m. w. N. *Preis*, Universität zu Köln, Soziales Recht, Ausgabe 3, September 2012, S. 101 ff.

I. Allgemeines zum Weihnachtsgeld

Besondere Zahlungen zum Ende des Jahres werden als Personalbindungs- und Attraktivitätsinstrument in allen Wirtschaftsbereichen eingesetzt. Die Ausgestaltungen und Berechnungsgrundlagen sind dabei sehr unterschiedlich. So finden sich einheitliche Festbeträge für alle, Beträge gestaffelt nach Qualifikationsniveau, Beträge in prozentualer Abhängigkeit zur Grundvergütung, variable Beträge in Abhängigkeit von Unternehmenserfolgen oder Zielerreichung, um einige Beispiele zu nennen.¹ Gemeinsames Wesensmerkmal ist, dass das Weihnachtsgeld zum Jahresende als Bezahlungsinstrument eigener Art zusätzlich zur regulären Bezahlung gewährt werden. Auch die Verbindlichkeit der Gewährung und Qualität des rechtlichen Schutzes in Abhängigkeit von der finanziellen und wirtschaftlichen Situation des Gewährenden weisen Besonderheiten auf. In den letzten Jahren haben Sonderzahlungen zum Jahresende aufgrund der besonders guten allgemeinen wirt-

schaftlichen Entwicklung eine deutliche Renaissance erlebt. Gleichzeitig bleibt die Situation in den einzelnen Branchen und Wirtschaftszweigen sowohl zum „ob überhaupt“ als auch zur Höhe sehr inhomogen.

Zur Verbreitung im Jahr 2019 teilt das Statistische Bundesamt mit, dass knapp 9 von 10 Tarifbeschäftigte in Deutschland (86,9 vom Hundert) ein Weihnachtsgeld erhielten. Im Gesamtdurchschnitt beträgt das Weihnachtsgeld 2019 2.632 Euro brutto, was eine Steigerung von 1,9 vom Hundert gegenüber dem Jahr 2018 beinhaltete. Bei den Tarifbeschäftigten in Westdeutschland lag das Weihnachtsgeld mit 2.644 Euro um 3,8 vom Hundert höher als in Ostdeutschland mit 2.547 Euro.²

Ausgewählte Beispiele zu Umfang und Verbreitung von Weihnachtsgeldzahlungen³

Branche	„Gewinnung von Erdöl und Erdgas“		
Ø Weihnachtsgeld:	5.679 Euro	Ø Brutto-Monatsverdienst:	5.447 Euro
Verbreitung:	100 Prozent der tariflich Beschäftigten		
Branche	„Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien“		
Ø Weihnachtsgeld:	501 Euro	Ø Brutto-Monatsverdienst:	2.717 Euro
Verbreitung:	33 Prozent der tariflich Beschäftigten		

Nach einer in den Jahren 2014/2015 durchgeführten nicht repräsentativen Auswertung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung kamen nur rund 54 vom Hundert der Beschäftigten in Deutschland in den Genuss einer Jahressonderzahlung in Form eines Weihnachtsgeldes.⁴ Von den Beschäftigten mit Tarifvertrag erhielten danach 72 vom Hundert ein Weihnachtsgeld; ohne Tarifvertrag konnten sich nur 42 vom Hundert über eine Sonderzahlung freuen. In den tarifgebundenen Bereichen wurde das Weihnachtsgeld überwiegend als fester Prozentsatz vom Monatseinkommen gewährt. So erhielten Beschäftigte im Bankgewerbe, in der Süßwarenindustrie, in der Chemieindustrie, in der Druckindustrie sowie in Teilen der Textilindustrie mit 95 bis 100 vom Hundert eines Monatseinkommens ein hohes Weihnachtsgeld, gefolgt von den Bereichen Versicherungen, Einzelhandel sowie Metallindustrie.⁵

II. Jahressonderzahlungen im Tarifbereich des öffentlichen Dienstes

Im Tarifbereich des öffentlichen Dienstes werden im Vergleich zu allen Wirtschaftszweigen seit Jahrzehnten dauerhaft gute Jahressonderzahlungen gewährt.⁶ Über mehrere Anpassungsschritte wurde zudem die abgesenkte Sonderzahlung Tarifgebiet Ost beseitigt und im Jahr 2019 bzw. 2020 die vollständige Angleichung der Sonderzahlung Tarifgebiet Ost an Tarifgebiet West vollzogen.

Im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) mit Geltungsbereich für Beschäftigte mit einem Arbeitsverhältnis zum Bund oder der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände betrug/beträgt die Jahressonderzahlung für alle Beschäftigten in den Jahren 2018 bis 2020

in den Entgeltgruppen	im Tarifgebiet West	im Tarifgebiet Ost im Kalenderjahr		
		2018	2019	ab 2020
1 bis 8	90 v. H.	81 v. H.	85,5 v. H.	90 v. H.
9a bis 12	80 v. H.	72 v. H.	76 v. H.	80 v. H.
13 bis 15	60 v. H.	54 v. H.	57 v. H.	60 v. H.

des monatlichen Entgelts, das der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird.⁷

Im Tarifvertrag mit Beschäftigten, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied der Tarifgemeinschaft Deutscher Länder (TdL) oder eines Mitgliedsverbandes der TdL ist, betrug die Jahressonderzahlung in den Jahren 2018 und 2019 für alle Beschäftigten

in den Entgeltgruppen	Im Tarifgebiet West	Im Tarifgebiet Ost im Kalenderjahr	
		2018	ab 2019
1 bis 8	95 v. H.	90,3 v. H.	95 v. H.
9 bis 11	80 v. H.	76 v. H.	80 v. H.
12 bis 13	50 v. H.	49 v. H.	50 v. H.
14 bis 15	35 v. H.	34 v. H.	35 v. H.

des monatlichen Entgelts, das dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wurde.

III. Weihnachtsgeld im Besoldungsrecht ab 1949

Beamte erhielten nach 1949 besondere Weihnachtsgeldzahlungen aufgrund von Erlassen, Verordnungen und später Bundes- und Landesgesetzen, die teilweise den Tarifverträgen für die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst folgten.⁸ Insgesamt verlief die Entwicklung bis zu den späten 60er Jahren im Bund und in den Ländern im Gegensatz zum Tarifbereich des öffentlichen Dienstes sehr unterschiedlich und inhomogen⁹ und der „Besoldungswettlauf nach oben“ zur Erlangung von gut qualifiziertem Personal war auch bei den Sonderzahlungen nicht aufzuhalten. So versuchte der Bund im Jahre 1951 erfolglos beim Bundesverfassungsgericht im Wege des Erlasses einer einstweiligen

2) Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 426 vom 4. 11. 2019

3) Statistisches Bundesamt, Anlage zur Pressemitteilung Nr. 428 vom 5.5.2018.

4) Auswertung des WSI-Tarifarchivs zu einer Online-Befragung des Internet-Portals www.lohnspiegel.de, wobei die Daten des Online-Portals Lohnspiegel.de auf einer Online-Umfrage unter 8.800 Erwerbstätigen in Deutschland basieren, die zwischen Juli 2014 und September 2015 erhoben wurden.

5) Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de; Presdienst WSI-Tarifarchiv vom 9.11.2016 mit Erhebungszeitraum: April 2015 – August 2016.

6) Vgl. Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23.2.1961 (Bund, Länder, Gemeinden), Dritter Teil, Ergänzende Tarifverträge zu dem 1. Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte vom 12.10.1973, kurz: TV-Zuwendung, der mit Inkrafttreten zum 1.1.1974 das Weihnachtsgeld des öffentlichen Dienstes regelte.

7) Vgl. § 20 Abs. 3 TVöD.

8) Zimmer, in: Schwegmann/Summer, BesR 149. AL Juli 2010, § 67 BBesG, Rn. 5 ff.

9) Vgl. Meier, ZBR 2005, S. 408 ff.