



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

**Entwurf eines Gesetzes zur Sicherstellung einer amtsangemessenen Bundesbesoldung
und -versorgung sowie zur Änderung weiterer Vorschriften
(Bundesbesoldungs- und -versorgungsangemessenheitsgesetz – BBVAngG)**

(Stand: 20.08.2024)

Berlin, 25. September 2024



Vorbemerkungen:

Der öffentliche Dienst des Bundes steht aufgrund des demografischen Wandels und des damit einhergehenden Fachkräftemangels, der ständig steigenden Anforderungen durch die Gesetzgebung und des Aufgabenzuwachses seit Jahren vor immer weiter steigenden Herausforderungen.

Zugleich muss er – ebenso wie die Länder – im Wettbewerb um die besten Köpfe als attraktiver Dienstherr bestehen und auch perspektivisch ein nachvollziehbares und transparentes Personalentwicklungskonzept verfolgen. Dafür ist es unabdingbar, die Bereiche Personal, Haushalt und Besoldung in Einklang zu bringen und an die unterschiedlichen Anforderungen anzupassen.

Die Kompetenz und Motivation der vorhandenen und zu gewinnenden Beschäftigten ist elementar für eine funktionierende Verwaltung, das Ansehen des Staates und besonders für das Vertrauen der Bevölkerung in Rechtsstaat und Demokratie. Aufgrund der seit Jahren durch das Bundesverfassungsgericht festgestellten verfassungswidrig – bislang nicht beseitigten – zu niedrig gewährten Besoldung und Versorgung ist das Vertrauen der Beamtinnen und Beamten zurückgegangen, so dass die Aufrechterhaltung der Motivation in den vergangenen Jahren durch den Dienstherrn erheblich erschwert wurde.

Das Bundesverfassungsgericht hat bereits in den Jahren 2015 und 2020 eindeutig festgestellt, dass die gewährte Alimentation in vielen Bereichen noch nicht einmal dem Abstandsgebot genügte und nicht einmal einen 15-prozentigen Abstand zum Grundsicherungsniveau wahrte. Gleichwohl legt der Bund erst Mitte des Jahres 2024 (erneut) einen konsolidierten Entwurf eines Gesetzes zur Sicherstellung einer amtsangemessenen Bundesbesoldung und -versorgung (Bundesbesoldungs- und -versorgungsangemessenheitsgesetz – BBVAngG) vor, nachdem der erste Entwurf von Januar 2023 bereits ressortintern gescheitert war.

Damit ist der Bund die letzte Gebietskörperschaft, die die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts beabsichtigt umzusetzen. Zugleich hat er mit der späten Vorlage – völlig unnötig – seine seit Jahren etablierte Vorreiterrolle im Bereich der Besoldungsgesetzgebung leider aufgegeben. Im Gegenteil – der Bund greift nunmehr ein bereits in einigen Ländern entwickeltes Modell eines „Alimentativen(Familien)-Ergänzungszuschlags“ auf und rückt vom besoldungsrechtlich seit Jahrzehnten berechtigt bestehenden Modell der Alleinverdienerehe ab, um seiner verfassungsrechtlichen Verpflichtung zur Einhaltung des Mindestabstandsniveaus und damit der Mindestbesoldung überhaupt zu genügen.



Er nutzt damit die verstrichene Zeit von fast 4 Jahren nicht zu einer eigenständigen Weiterentwicklung der Besoldung und zu einer Erfüllung der berechtigten Erwartungen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten an eine deutliche Verbesserung und damit eine durchgängige, langfristig wirkende Sicherung einer amtsangemessenen Besoldung.

Der vorgelegte Gesetzentwurf enttäuscht besonders in der zentralen, strukturell und systematisch neuen Rechtsfigur des „Alimentativen Ergänzungszuschlags“ (AEZ) einschließlich der dabei anzuwendenden „Abschmelzbeträge“, da er schwer verständlich und aufgrund der deutlich erkennbaren durchgängigen Begrenzung der finanziellen Aufwendungen ausschließlich „auf Kante“ genäht ist. Der Gesetzentwurf ist so konzipiert, dass durch die zugrunde gelegte Systematik – einschließlich der pauschalierten Einbeziehung eines Partnereinkommens in Höhe der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze – das Abstandsgebot mit nur 200 Euro jährlich eingehalten werden soll. Dies ist kein Zeichen von Wertschätzung für die Beamtinnen und Beamten. Ein fiskalisch „auf Kante genähter“ Gesetzentwurf, der sich ausschließlich rechnerisch an der Einhaltung von Parametern – sei es an denen des Haushaltes oder des Bundesverfassungsgerichts – orientiert, darf und sollte nicht alleiniges Ziel des Gesetzgebers sein. Dies gilt um so mehr, als dass das Diktat der Haushalte zu der verfassungswidrigen Alimentation geführt hat.

Der Gesetzgeber Bund muss endlich Regelungen treffen, die den Beamtinnen und Beamten nicht nur die Mindestalimentation sicherstellen. Vielmehr hat der Bund für eine langfristige und nachhaltige amtsangemessene Besoldung zu sorgen, die für die verbeamteten Kolleginnen und Kollegen nachvollziehbar (Transparenz) und damit als wertschätzend wahrgenommen werden kann. Diesem Anspruch wird der vorliegende Gesetzentwurf nicht im Ansatz gerecht. Jede Bundesbeamtin und jeder Bundesbeamte unterliegt auch zukünftig der Ungewissheit, ob die ihr/ihm gewährte „mit heißer Nadel“ genähte Besoldung dem Grundgesetz genügt und ob sie bzw. er (wegen der Ungewissheit rein vorsorglich) jedes Jahr erneut ihre/seine Ansprüche haushaltsnah geltend machen muss. Eine solche permanente Verunsicherung ist kontraproduktiv und deshalb inakzeptabel.

Dies gilt um so mehr, als dass – völlig neu und rechtlich bedenklich – mit dem Gesetzentwurf ein Partnereinkommen in Höhe der Geringfügigkeitsgrenze bei der Berechnung der Mindestalimentation Berücksichtigung finden soll. Damit wird, wiederum allein aus fiskalischen Gründen, das seit Jahrzehnten der Besoldung zugrunde liegende Modell der Alleinverdienerfamilie mit zwei Kindern aufgegeben, obwohl das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 4. Mai 2020 davon (weiterhin) ausgegangen ist. Eine pauschalierte Berücksichtigung eines geringfügigen Einkommens ohne Ausnahmen entzieht dem Beamten die zustehende Entscheidungsfreiheit zwischen einer auskömmlichen, amtsangemessenen Besoldung und der Gründung einer Familie einschließlich mehrerer Kinder.



Von daher lehnt der dbb die Berücksichtigung des (pauschalierten) Partnereinkommens uneingeschränkt ab. Zudem verkennt der Gesetzentwurf, dass es vielfach tatsächlich Konstellationen bei Beamtenfamilien gibt, in denen kein zweites Familieneinkommen vorhanden ist. Dafür kann es verschiedene Gründe, wie z. B. Kindererziehung oder die Pflege naher Angehöriger oder auch die Veränderung der Lebenssituation durch Fortbildung, geben, die der alleinigen Entscheidungsfreiheit der Beamtin bzw. des Beamten unterliegen. Diese und auch weitere Gründe werden zunehmend eine wichtigere Rolle in der Lebensplanung der Beamtinnen und Beamten einnehmen, da eine Veränderung im Bereich der Lebensplanung heute nicht mehr die Ausnahme darstellt.

Anzuerkennen ist, dass der Bund seine rechtswidrig zu niedrig gewährte Besoldung nachträglich korrigieren will und grundsätzlich alle Beamtinnen und Beamten einbezogen sein sollen. Zu kritisieren sind aber die beabsichtigten Nachzahlungsregelungen für die Jahre 2017 bis 2020, indem diese auf die haushaltsnahe Geltendmachung abstellen. Damit werden diejenigen Beamtinnen und Beamten benachteiligt, die auf ihren Dienstherrn im Hinblick auf die von diesem gewährte Besoldung und Versorgung vertraut haben. Dieses Vertrauen wird erst ab dem Jahr 2021 honoriert, da dankenswerter Weise das Bundesministerium des Innern und für Heimat ausdrücklich auf die haushaltsnahe Geltendmachung ab diesem Jahr verzichtete. Dies war zumindest ein richtiges und klares Signal für die Beamtinnen und Beamten des Bundes, dass auch bei ihnen die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts – trotz fehlender Gesetzgebung – unmittelbar zur Anwendung kommt.

Positiv bewertet der dbb dagegen die mit dem Gesetzentwurf angestrebte (Teil)Umsetzung der vom Innenausschuss des Deutschen Bundestages geforderten zeitnahen Reform des Familienzuschlagsrechts durch den Wegfall der kaum nachvollziehbaren Konkurrenzregelungen. Dies führt zu einer wesentlichen Vereinfachung für vorhandene, aber auch zukünftige Beamtinnen und Beamte sowie die Personalstellen/-bereiche.

Abschließend kritisiert der dbb auf das Schärfste, dass der Entwurf erneut – wie seit Jahren – keine Vorschläge zur längst überfälligen und mehrfach zugesagten Rückführung der wöchentlichen Arbeitszeit oder zumindest ein entsprechendes Signal im Hinblick auf die Einführung/Ausweitung von Langzeitkonten enthält.

Dieses Unterlassen ist mehr als enttäuschend und ein Schlag ins Gesicht für die Beamtinnen und Beamten, die seit achtzehn Jahren eine erhöhte wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 41 Stunden leisten. Im Wettbewerb um die besten Talente mit der Wirtschaft, anderen Dienstherrn und im Vergleich zu anderen europäischen Verwaltungen hemmt die geltende Arbeitszeit die Personalgewinnung und erschwert das Halten von sehr gut qualifiziertem und leistungsstarkem Personal. Die verbeamteten Kolleginnen und Kollegen erleben das Hinhalten des Bundes als unfair und ungerecht.



Zusammenfassend ist somit festzustellen, dass der vorliegende Entwurf eines Bundesbesoldungs- und -versorgungsangemessenheitsgesetzes vom dbb nicht nur, aber besonders im Hinblick auf die Einführung des alimentativen Ergänzungszuschlages und der Berücksichtigung eines pauschalierten Partnereinkommens bei der Bemessung der Mindestbesoldung abgelehnt wird.

Der dbb fordert den Gesetzgeber auf, die Umsetzung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts nicht nur durch einen „auf Kante“ genähten Gesetzentwurf umzusetzen, sondern die Grundbesoldung angemessen und langfristig so zu erhöhen, dass jedwede Zweifel an der Gewährung einer verfassungsgemäßen Besoldung dauerhaft beseitigt werden. Dieser würde zudem die Attraktivität des Dienstherrn Bund auf einem Arbeitsmarkt erhöhen, der in den kommenden Jahren durch einen enormen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials gekennzeichnet sein wird. Mit dem vorliegendem Entwurf wird diese wichtige Zukunftschance leider verpasst.

B. Zu den Regelungen im Einzelnen:

Zu Artikel 1 – Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes

Zu Nr. 3 c

Änderung des § 3 BBesG: Anspruch auf Besoldung und Benachrichtigung

Die Anfügung eines neuen Absatzes 7 in § 3 mit dem Inhalt, dass die Beamtin/der Beamte Mitteilungen über die Höhe und die Zusammensetzung der Bezüge erhält, ist ausdrücklich zu begrüßen, da dies bislang überwiegend nur bei besoldungsrechtlichen Änderungen erfolgte. Die gesetzliche Neuregelung hin zu einer Richtigkeitsprüfung vermeidet die seit Jahren bestehenden regelmäßigen gerichtlichen Auseinandersetzungen über die Rückforderung von Bezügen, besonders bei mutmaßlicher Überzahlung in den Bereichen des Familienzuschlags und der (Nach-) Berechnung von variablen Bezügebestandteilen wie nichtständigen Zulagen (Erschwerniszulagen, z. B. für Dienst zu ungünstigen Zeiten, Wechselschichtzulagen, Mehrarbeitsstunden).

Problematisch ist jedoch die der Beamtin/dem Beamten nunmehr auferlegte Pflicht, die Richtigkeit der ausgezahlten Bezüge angesichts der komplexen Materie des Besoldungsrechts zu prüfen, auch wenn dies der bisherigen Rechtsprechung entspricht. Vor der Auferlegung dieser Pflicht bzw. zeitgleich bedarf es der Vereinfachung und besseren Lesbarkeit der Bezügemitteilungen und der Kenntlichmachung von Veränderungen gegenüber dem Vormonat. Zudem erscheint der Wechsel von der Bring- in eine Holschuld und die generelle Fiktion des Zugangs innerhalb von drei Tagen nicht als angemessen, da Beamtinnen und Beamte gerade bei Wechsel- und Schichtdiensten eine solche Obliegenheitspflicht genauso wenig zuzumuten ist wie im Falle von Urlaub oder Krankheit.



Zu Nr. 17

Änderungen des § 23 BBesG: Eingangsämter für Beamte

Die Streichung der Besoldungsgruppe A 3 als Eingangsamt für die Laufbahn des einfachen Dienstes wird seitens des dbb ausdrücklich begrüßt. Angesichts der Tatsache, dass aber in der überwiegenden Anzahl der Länder bereits die Besoldungsgruppe A 4 und teilweise A 5 als Eingangs-/Einstiegsamt gestrichen wurde, fordert der dbb die Streichung dieser Besoldungsgruppe für die Laufbahn des einfachen Dienstes. Dies ist auch damit zu begründen, dass die technischen, organisatorischen und personellen Herausforderungen für die Beschäftigten aller Laufbahnen steigen. Dies betrifft etwa den flächendeckenden Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien sowie die Bürotechnik. Ebenso verlangt die erhöhte Komplexität der dienstorganisatorischen Abläufe größere Anforderungen an die Beamtinnen und Beamten auch im einfachen Dienst, die eine höhere Besoldungsgruppe rechtfertigen.

Um dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung gerecht zu werden, sind die mit den Funktionen im einfachen Dienst verbundenen Anforderungen allesamt der Besoldungsgruppe A 6 zuzuordnen.

Zudem wäre es angebracht, die Beschäftigten des einfachen Dienstes in einem vereinfachten Verfahren für den mittleren Dienst zu qualifizieren (§ 38 BLV), wie dies bereits erfolgreich im Bereich der Zollverwaltung erfolgt ist.

Zu Nr. 19

Änderung des § 27 BBesG: Bemessung des Grundgehalts und Anhebung der Eingangsstufen

1. Verletzung des Abstandsgebots

Die Anhebung der Eingangsstufe bei den Besoldungsgruppen A 4 auf die Stufe 5 und bei den Besoldungsgruppen A 6 oder A 7 auf die Erfahrungsstufe 3 wird seitens des dbb zwar grundsätzlich begrüßt, da damit die Besoldung der betroffenen Beamtinnen und Beamten mindestens auf 115 Prozent des sozialhilferechtlichen Mindestsicherungsniveaus angehoben werden soll.

Gleichwohl ist diese Maßnahme als Mittel zur Beseitigung der festgestellten Unteralimentation bzw. Einhaltung des Mindestabstandsgebots zum sozialhilferechtlichen Mindestsicherungsniveau nach Ansicht des dbb nicht geeignet und daher abzulehnen.

Nach Ansicht des dbb ist es unabdingbar, nicht nur bei den untersten, sondern bei allen Besoldungsgruppen eine Anhebung des Grundgehalts vorzunehmen und den vorhandenen Erfahrungsstufenzuschnitt bei allen Besoldungsgruppen in der bewährten und bekannten Form zu belassen.



Das Bundesverfassungsgericht hat mit seinen Beschlüssen vom 4. Mai 2020 seine im Jahre 2015 grundlegend geänderte Rechtsprechung zur Prüfung der Amtsgemessenheit der Besoldungshöhe weiter konkretisiert. Danach können, weil die Besoldungshöhe die abgestufte Wertigkeit der verliehenen Ämter betragsmäßig umsetzt, untere Besoldungsgruppen nicht angehoben werden, ohne dass zugleich alle darüber liegenden Ämter ebenfalls angehoben werden, um nicht eine Verletzung des in dem Alimentationsprinzips enthaltenen Abstandsgebots herbeizuführen.

Genau dies erfolgt jedoch durch den vorgelegten Gesetzentwurf, indem die Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen A 4, A 6 und A 7 nicht mehr die Eingangs-, sondern eine höhere Erfahrungsstufe unabhängig von der tatsächlichen Berufserfahrung gewährt werden soll, sondern mit einem Grundgehalt in Stufe 5, in den Besoldungsgruppen A 6 oder A 7 in Stufe 3 als Eingangsamt „einzustellen“. Eine Anpassung der weiteren, höheren Besoldungsgruppen sieht der Entwurf nicht vor, was der eigenen Begründung des Gesetzentwurfes (S. 57) widerspricht, der eine Verletzung der Besoldungsstaffelung mindestens bis zur Ebene der Besoldungsgruppe A 11 annimmt.

Die Anhebung der Eingangsstufen bei den Besoldungsgruppen A 4, A 6 und A 7 und die damit einhergehende Verletzung des Abstandsgebots wird an den nachstehend von den Bundesbeamtengewerkschaften des dbb exemplarisch aufgezeigten Ausführungen deutlich.

a. Beispiel seitens des vbob - Gewerkschaft Bundesbeschäftigte

Betrag der Abstand bei Neueinstellungen beispielsweise in der Besoldungsgruppe A 6 in Stufe 1 zur Besoldungsgruppe A 9 in Stufe 1 bisher rund 16 Prozent, würde dieser Abstand nach dem Gesetzentwurf durch die höhere Stufe 3 in der Besoldungsgruppe A 6 nunmehr auf unter 10 Prozent sinken.

Weitere Folge wäre, dass das Grundgehalt in einem Amt der Besoldungsgruppe A 5 mit rund 3.061,57 Euro oberhalb des Grundgehalts in der Besoldungsgruppe A 6 mit rund 3.029,92 Euro läge. Durch die Nichtbetrachtung der oberen Besoldungsgruppen bei der „Neugestaltung“ der Besoldung schrumpft der bis dato bestehende Abstand zu den unteren Besoldungsgruppen, so dass die mit dem höheren Amt verknüpften amts- und funktionsbezogenen Aufgaben und Leistungen sowie besoldungssystematischen Vorgaben in der Besoldungstabelle zu gering dimensioniert werden.

b. Beispiel seitens des VBB - VERBAND DER BEAMTEN UND BESCHÄFTIGTEN DER BUNDESWEHR E.V. IM DBB – BEAMTENBUND UND TARIFUNION

Der Abstand zwischen der untersten Erfahrungsstufe der Besoldungsgruppe A 3 als Ausgangspunkt der Besoldungsstaffelung und der untersten Erfahrungsstufe A 8 betrug bislang 416,40 Euro, da hier bislang und auch weiterhin ein Betrag von 3.123,39 Euro gewährt wird. Ein in der ersten Erfahrungsstufe der Besoldungsgruppe A 8 besoldeter Beamter des mittleren Dienstes wurde um 15,4 Prozent höher besoldet als der im Besoldungsgefüge am niedrigsten besoldete Beamte. Mit der Neuregelung wird sich dieser



Abstand zwischen der niedrigsten Grundbesoldung, die nun in der fünften Erfahrungsstufe der Besoldungsgruppe A 4 gewährt wird, und der Besoldung des in der ersten Erfahrungsstufe der Besoldungsgruppe A 8 eingestuftten Beamten auf 122,31 Euro verringern, womit der letztgenannte Beamte nur noch um 4,1 Prozent höher besoldet wird als die entsprechend übergeleiteten Beamten.

Der Abstand zwischen der untersten Erfahrungsstufe der Besoldungsgruppe A 4 und der untersten Erfahrungsstufe der Besoldungsgruppen A 6, A 7 und A 8 belief sich bislang auf 74,17 Euro (2,7 Prozent), 204,74 Euro (7,4 Prozent) und 364,16 Euro (13,2 Prozent). Mit der Neuregelung ergeben sich folgende Unterschiede von 28,84 Euro (1,0 Prozent), 163,57 Euro (5,4 Prozent) und 122,31 Euro (4,1 Prozent). Insbesondere die weitgehende Einebnung der Unterschiede zwischen den Besoldungsgruppen A 4 und A 8 ist sachlich kaum zu rechtfertigen.

Darüber hinaus wird als Folge der Neuregelung ein in der untersten Erfahrungsstufe der Besoldungsgruppe A 7 eingestuftter Beamter um 41,26 Euro höher besoldet als ein in der untersten Erfahrungsstufe der Besoldungsgruppe A 8 eingestuftter Beamter. Die niedrigere Besoldung eines höherwertigen Amtes bzw. einer höherwertigen Tätigkeit als Folge einer nicht als Beförderung zu betrachtenden Überleitung ist nicht mit dem Alimentationsprinzip in Einklang zu bringen.

Wenngleich das BVerfG in seiner bisherigen Judikatur feststellt, dass der Maßstab für das verfassungsrechtliche Abstandsgebot der Besoldung zwischen den Ämtern der jeweilige Abstand des Endgrundgehaltes (Stufe 8) sei, darf nicht vernachlässigt werden, welche realen Effekte auf die Attraktivität diese Verschiebung der Eingangsbesoldung hat.

Lag bisher die Differenz zwischen der Stufe 1 in A 4 und Stufe 1 in A 6 bei rund 74 Euro, vermindert sich dieser Wert auf rund 28 Euro. Desgleichen ist nun das Einstiegsgehalt in A 4 (3.001,40) höher als in Stufe 4 des nächsten Beförderungsamtes dieser Laufbahn in A 5 (2.995,58).

Wenn alleiniger Maßstab für das ämterbezogene Abstandsgebot das Grundgehalt der Stufe 8 sein soll, darf auch nicht vernachlässigt werden, dass z. B. das Endgrundgehalt bei einer voraussetzungslosen Einstellung im einfachen Dienst in Stufe 5 bereits nach 6 Jahren erreicht wird, bei Einstellung im mittleren Dienst (A 6 Stufe 3) jedoch erst nach weiteren 19 Jahren. Es ist zu befürchten, dass durch solche Effekte das System der Erfahrungsstufen an Akzeptanz verliert, wie die Erfahrung bei der Umstellung vom Besoldungsdienstalter auf Erfahrungsstufen seinerzeit der Fall war.



c. Anmerkungen der DPoIG - Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB - Bundespolizeigewerkschaft

Erfolgt die Einstellung in die A 4 mit Stufe 5 mit einem Grundgehalt von 3.001,08 Euro, sind auch die Stufen 1 bis 4 in der Besoldungsgruppe A 5 obsolet, da erst die Stufe 5 mit 3.061,57 Euro über der Besoldung der Besoldungsgruppe 4 Stufe 5 liegt.

Die Einstufung in die A 6 Stufe 3 mit 3.029,92 Euro und damit die Einstellung in den mittleren Dienst liegt unterhalb der Besoldung des ersten Beförderungsamtes von A 5 Stufe 5. Um den Abstand zu wahren, muss daher die Einstellung in die Besoldungsgruppe A 6 mindestens mit der Stufe 4 erfolgen.

Die Einstellung in die Besoldungsgruppe A 7 soll zukünftig in die Stufe 3 vorgenommen werden. Auch in diesem Fall erfolgt eine Beförderung mindestens in die Stufe 3, wenn nicht gar aufgrund der gewonnenen Berufserfahrung in die Stufe 4, so dass die Stufen 2 und 3 eigentlich ebenfalls entbehrlich sind und sich die gewonnene Berufserfahrung in immer weniger Erfahrungsstufen abbilden kann.

Bei den Stufen der Besoldungstabelle handelt es sich jedoch gemäß § 27 BBesG um Erfahrungsstufen, die im Laufe des beruflichen Lebens gewonnene Berufserfahrungen in die Besoldung miteinfließen lassen. Beamte der Besoldungsgruppe A 9 oder höher benötigten bislang in der Regel 23 Jahre, um in die letzte Stufe 8 der Besoldungstabelle aufzusteigen. Zukünftig benötigen Berufseinsteiger in den unteren Besoldungsgruppen nur noch 9 Jahre, um die Stufe 8 der Besoldungstabelle zu erreichen. Dies sorgt für ein erhebliches Ungleichgewicht innerhalb der Besoldungsstruktur des Bundes. Wenn der Bund schon eine Neuordnung bei Beginn der Tätigkeit für die Besoldungsgruppen A 4, A 6 und A 7 vornimmt, ist es angezeigt, die „abgeschnittenen Stufen“ an die Tabelle für diese Besoldungsgruppen anzuschließen.

2. Verletzung des Leistungsprinzips

Ferner wird durch die abweichende Zuordnung zu einer höheren Stufe als der Eingangsstufe der Leistungsgrundsatz missachtet.

Mit der höheren Zuordnung kraft Gesetz über einen Zeitraum von zwei, fünf bzw. zwölf Jahren wird dauerhaft gute Leistung unterstellt, ohne dass eine geeignete Leistungsfeststellung bzw. Leistung vorliegt.

Die Anhebung der Eingangsstufe u. a. bei der Besoldungsgruppe A 6 auf die dritte Erfahrungsstufe für alle Beamtinnen und Beamten lässt die bisher erworbenen Erfahrungen von Beamtinnen und Beamten in den Stufen 1 und 2 entfallen, sie werden mit Neubeamtinnen und -beamten gleichgestellt. Diese Diskrepanz wird in dem Gesetzentwurf nicht entsprechend berücksichtigt. Gleiches gilt für die im letzten Jahr ernannten Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A 7 und damit für die Beamtinnen und Beamten des mittleren technischen oder nichttechnischen Dienstes.



Letztlich kann die Neuordnung der Erfahrungsstufen im mittleren Dienst dazu führen, dass Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppe A 6, die befördert werden, trotz weniger Berufserfahrung schneller eine höhere Erfahrungsstufe erreichen als Beamtinnen und Beamte mit höheren Besoldungsgruppen, was keinesfalls dem Leistungsgrundsatz entspricht.

Auch dies soll an nachstehenden Ausführungen des VBB - VERBAND DER BEAMTEN UND BESCHÄFTIGTEN DER BUNDESWEHR E.V. IM DBB – BEAMTENBUND UND TARIFUNION konkret dargelegt werden:

a. Die Regelung im neuen Satz 2 bewirkt, dass bei der Einstellung von Beamten in ein Amt der Besoldungsgruppe A 4 in die Stufe 5 sowie bei Einstellung in ein Amt der Besoldungsgruppe A 6 oder A 7 in die Stufe 3 erfolgt. Damit wird in den Laufbahnen des einfachen und mittleren Dienstes die Eingangsbesoldung signifikant erhöht. In den Laufbahnen des mittleren Dienstes werden mit der Neuregelung pauschal 5 Jahre Erfahrungszeit angerechnet. Eine gesonderte Regelung für die Besoldungsgruppe A 5 enthält der Entwurf jedoch nicht.

Bislang betrug der Grundgehaltssatz in der ersten Erfahrungsstufe der Besoldungsgruppe A 3 als niedrigste Besoldung 2.706,99 Euro. In der ersten Erfahrungsstufe der Besoldungsgruppen A 4, A 5, A 6 und A 7 wurde jeweils ein Grundgehaltssatz von 2.759,23,00 Euro, 2.778,44 Euro, 2.833,40 Euro und 2.963,97 Euro gewährt. Als Folge der geplanten Neuregelung sollen nun in den jeweils niedrigsten Erfahrungsstufen der genannten Besoldungsgruppen A 4 bis A 8 folgende Beträge gewährt werden: A 4 3.001,08 Euro, A 5 2.778,44 Euro, A 6 3.029,92 Euro, A 7 3.164,65 Euro und A 8 3.123,39 Euro.

Im Ergebnis werden nun die neueingestellten und übergeleiteten Beamten der Besoldungsgruppe A 4 höher besoldet als die Beamten im ersten Beförderungsamte in der Besoldungsgruppe A 5 in den ersten vier Erfahrungsstufen. Da der Beförderungserfolg in der Regel mit einer höheren Besoldung verbunden sein soll, dürften die dargestellten Folgen der Neuregelung verfassungsrechtlich bedenklich sein. Sofern ein unlängst in ein höheres Amt beförderter Beamter, der vormals die Besoldungsgruppe A 4 hatte, nun in den ersten Erfahrungsstufen der Besoldungsgruppe A 5 niedriger als zuvor besoldet werden soll. Der Beförderungserfolg würde ihm somit als Folge der geplanten gesetzlichen Regelung zum Nachteil gereichen.

b. Im Entwurf weitgehend ebenfalls nicht begründet, ist die Ausgangslage zu Satz 3 (Einstellung in ein Beförderungsamte). Einstellungen in ein Beförderungsamte erfolgen nach Maßgabe von § 25 BLV. Sie sind bei der Einstellung von Beamten insbesondere des mittleren Dienstes aus dem Kreis ehemaliger SaZ von weitgehender Wichtigkeit.

Das erste Beförderungsamte im mittleren nichttechnischen Dienst ist ein Amt nach der Besoldungsgruppe A 7. Nach Maßgabe von Satz 2 ist bei einer Einstellung in die Besoldungsgruppe A 7 die Stufe 3 festzusetzen. Da es sich im mittleren nichttechnischen Dienst um ein Beförderungsamte handelt, kommt Satz 3 zum Zuge. Danach wird das Grundgehalt der niedrigsten Stufe festgesetzt, welches das Grundgehalt nach Satz 2 übersteigt. Dies wäre bei der Besoldungsgruppe A 7 die Stufe 4. Folgte man wie bisher



der Einstufung nach Satz 1, also bei einem SaZ 20 die Berücksichtigung von 20 Jahren, käme man auf Stufe 6. Nach Satz 3 ist aber zwingend Stufe 4 festzusetzen. Die Regelung bewirkt also eine Verschlechterung der bisherigen Rechtslage.

Zu Nr. 25

Änderungen im Bereich des Familienzuschlags

1. Grundsätzliches

Positiv bewertet der dbb zunächst, dass mit dem vorliegenden Entwurf auf Änderungen im Bereich des Familienzuschlags der Stufe 1 verzichtet wird, wie dies noch im ersten Entwurf aus dem Jahr 2023 vorgesehen war. Die unveränderte Beibehaltung der Anspruchsberechtigung im Bereich des sogenannten Verheiratetenzuschlags bestätigt den besonderen Schutz von Ehe und Familie im Sinne des Artikels 6 Grundgesetz und auch den Personenkreis der Alleinerziehenden.

2. Änderung des § 40 Absatz 4 BBesG: Vereinfachung der Konkurrenzregelung im Bereich des Familienzuschlags der Stufe 1

a. Beschränkung der Konkurrenzregelung

Der dbb begrüßt ausdrücklich die Neustrukturierung des Familienzuschlags hinsichtlich der Beschränkung der Konkurrenzregelung auf den Bundesbereich. Dadurch werden die bisher fehleranfälligen Prüfungen im Bereich der Anwendung der Konkurrenzregelung bei Beamtenehepaaren von Bund und Land obsolet. Dies ist folgerichtig, da die landesrechtlichen Regelungen ständigen Änderungen unterworfen sind und zudem ggf. noch um einen in die Prüfung einzubeziehenden Familienergänzungszuschlag ergänzt werden.

Eine solche Prüfung ist kaum noch zu leisten und sehr verwaltungsintensiv. Angesichts der Anzahl der Fälle, die von der Neuregelung der Konkurrenzregelung profitieren und des im Gegenzug eingesparten Verwaltungsaufwandes, ist dies ein guter und richtiger Schritt zur Verwaltungsvereinfachung.

Im Sinne der Gleichbehandlung fordert der dbb jedoch auch, auf die Konkurrenzregelung zu verzichten, wenn beide Ehegatten im Bereich des Bundes ihren Dienst leisten.

b. Änderung des § 40 Absatz 5 BBesG: Umsetzung der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs des Landes Baden-Württemberg u. a.

Zunächst ist zu begrüßen, dass der vorliegende Gesetzentwurf bereits die Umsetzung der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs für das Land Baden-Württemberg vom 12. Juli 2024 (Az. 1 Gr 24/22) beabsichtigt. Der Verfassungsgerichtshof hatte entschieden, dass eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung im Bereich des Familienzuschlags für Kinder gegeben ist, wenn beide Eltern in Teilzeit beschäftigt sind, jedoch nicht in der Summe die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten erreichen.



Diese festgestellte Ungleichbehandlung, die auch nach dem bisherigen Wortlaut des § 40 Absatz 5 BBesG gegeben ist, soll dadurch beseitigt werden, dass in Fällen der Teilzeitbeschäftigung beider Elternteile ohne Erreichen der Vollzeitbeschäftigung die Arbeitszeit beider Beamten zusammengerechnet wird und erst dann die Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung zur Anwendung kommen.

Nach Ansicht des dbb ist die beabsichtigte Änderung zur Beseitigung der Ungleichbehandlung nicht ausreichend. Zwar erfolgt zunächst eine Addition der Arbeitszeitanteile beider Elternteile, jedoch erhält der berechnete Elternteil nicht den Kinderzuschlag in dieser Höhe, sondern dann wiederum nur entsprechend § 6 BBesG.

Dieses wäre jedoch nach der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs des Landes Baden-Württemberg geboten, da ansonsten weiterhin eine Ungleichbehandlung gegenüber den Elternteilen besteht, die mit ihrer Arbeitszeit gemeinsam die eines Vollzeitbeschäftigten erreichen. In diesen Fällen sieht § 40 Absatz 3 BBesG vor, dass eine Kürzung entsprechend der Teilzeitbeschäftigung nicht erfolgt. Auch besteht die Ungleichbehandlung gegenüber Teilzeitbeschäftigten weiter, die allein die Arbeitszeit erbringen, die die Elternteile gemeinsam leisten.

Zudem wird in Absatz 5 weiter der Begriff des „öffentlichen Dienstes“ verwandt, obwohl beabsichtigt ist, diese bisher in Absatz 6 vorhandene Definition zu streichen.

Positiv bewertet der dbb jedoch die Änderungen des Satzes 3, mit dem demjenigen Elternteil, der barunterhaltspflichtig ist, der Vorrang im Bereich des Kinderzuschlages gegenüber dem nicht barunterhaltspflichtigen Ehepartner des anderen Elternteils eingeräumt wird. Dies entspricht einer vom dbb erhobenen Forderung, um eine bestehende Ungerechtigkeit zu vermeiden. In diesem Fall findet der Kinderzuschlag bei Berechnung des Barunterhalts Berücksichtigung.

3. Einführung eines neuen Besoldungsinstrumentes des Alimentativen Ergänzungszuschlags (AEZ) in § 41 BBesG

Der dbb lehnt die Einführung des neuen Besoldungsinstrumentes des Alimentativen Ergänzungszuschlags in der vorgelegten Form aus mehreren, nachstehend dargestellten Gründen ab.

a. Anrechnung eines pauschalierten Partnereinkommens

Zunächst ist die Berücksichtigung eines pauschalierten Partnereinkommens zur Berechnung der Einhaltung der Mindestbesoldung nicht systemkonform, da damit eine Abkehr von dem der Besoldung bislang zugrundeliegenden Modell der Alleinverdiener-Ehe hin zum Modell einer Hinzuverdiener-Ehe vorgenommen wird.

Laut Begründung des Entwurfs (S. 60 f.) wird die *„zur Wahrung des Abstandes zur sozialen Grundsicherung erforderliche Nettobesoldung künftig in der Weise ermittelt, dass regelmäßig auch von der Ehepartnerin bzw. vom Ehepartner der Beamtin bzw. des Beamten oder der mit ihr oder ihm in häuslicher Gemeinschaft lebenden Partnerin oder des mit ihr*



oder ihm in häuslicher Gemeinschaft lebenden Partners ein ergänzender Beitrag zum gemeinschaftlichen Unterhalt der Ehe bzw. der Lebensgemeinschaft zu erwarten ist. Als Mindestrechengröße wird dabei pauschalierend ein Einkommen in Höhe einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 SGB IV (sog. Minijob, aktuell 538 Euro/Monat) unterstellt und der Berechnung zugrunde gelegt.“

Die Bemessung der Besoldung ist nach Ansicht des dbb weiterhin allein nach dem Modell der Alleinverdienerehe mit zwei Kindern vorzunehmen. Nur damit wird das bestehende und bewährte Grundprinzip der Besoldung gewahrt und dem Ausgangspunkt jeder Berechnung des Bundesverfassungsgerichts bei der Bestimmung einer amts angemessenen Besoldung Rechnung getragen. Auch wenn diesem Ausgangspunkt nicht selbst ein Verfassungsrang zukommt, so ist er gleichwohl der Kernbestand der Grundbesoldung und damit auch Ausdruck des in der abgestuften Besoldung zum Ausdruck kommenden Leistungsprinzips. Die Grundbesoldung soll den Beamten in die Lage versetzen, sich ganz seinem Beruf und dem Dienstherrn zu widmen und in der Familiengestaltung frei zu sein. Er wird damit in die Lage versetzt, sich und seine Familie amts angemessen zu unterhalten und einen entsprechenden Lebensstandard zu wahren. Von diesem Prinzip würde jedoch abgerückt, wenn pauschal ein Partnereinkommen in Höhe einer geringfügigen Beschäftigung bei der Bemessung „hinzugerechnet“ wird. Der Dienstherr würde sich damit in Höhe des Hinzuverdienstes „exkulpieren“. Die Höhe der Besoldung der untersten Besoldungsgruppen kann bei Berücksichtigung eines Partnereinkommens „niedriger“ bemessen werden, was wegen des zu beachtenden Abstandsgebots auch Auswirkungen bei den höheren Besoldungsgruppen hat.

Zudem ist zu bedenken, dass nach den einschlägigen Bestimmungen des BGB die Ehepartner eigenständig entscheiden können, ob sie Kinder haben wollen und wie sie deren Betreuung organisieren. Nach Artikel 6 Abs. 1 GG ist es Aufgabe des Staates, diese besondere Wahlfreiheit der Ehepartner zu schützen. Der Besoldungsgeber kann der Verfassung keinen Anhaltspunkt entnehmen, dass der Ehepartner von Bundesbeamten dazu verpflichtet wäre oder verpflichtet werden könnte, durch Erwerbseinkommen zum Familieneinkommen beizutragen. Er kann entsprechend nicht seine ihm obliegende verfassungsgemäße Verpflichtung zur Gewährung einer amts angemessenen Alimentation – weder als Ganzes noch – wie vorliegend geplant – auf Dritte (Ehepartner) abwälzen, sondern muss der Verpflichtung selbst nachkommen.

Die Anrechnung des Einkommens stellt auch eine versteckte Besoldungskürzung dar, da die Besoldungsbemessung auf eine völlig neue Grundlage gestellt wird und sich der Dienstherr seiner eigenen Verpflichtung zu Lasten des Einkommens des Ehegatten entzieht. Eine solche Neuberechnung der Besoldung bedarf eines besonderen Grundes und dürfte nur im Rahmen einer kompletten Neugestaltung der Besoldungsstrukturen und der Zusammensetzung der Dienstbezüge und deren Verhältnis untereinander erfolgen.



Zudem wird die staatliche Alimentationspflicht durch die Berücksichtigung eines Partnereinkommens „teilprivatisiert“, da das Partnereinkommen von der Amtserfüllung gänzlich losgelöst ist. Insofern bestehen erhebliche Bedenken, ob diese „Teilprivatisierung“ mit dem Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation vereinbar ist, zumal mit ihr ein qualitativer Unterschied zwischen beamtenrechtlicher Alimentation und sozialrechtlicher Grundsicherung zum Ausdruck gebracht werden soll:

So betont das Bundesverfassungsgericht, dass *„jede Beamtenfamilie, deren Alleinverdiener dem Staat vollzeitig seinen Dienst leistet, ... mit Blick auf die erlangte Nettoalimenta-tion besser dastehen (muss) als eine vergleichbare Familie, die Leistungen der Grundsicherung bezieht und in der kein Erwachsener arbeitet. Wer dagegen wie der Beamte für den Staat arbeitet, muss von ihm auch mehr bekommen als derjenige, der nicht arbeitet“*. Dieser qualitative Unterschied wird jedoch durch die Anrechnung eines Partnereinkommens verwässert, so dass sie vom dbb abgelehnt wird.

Auch der wissenschaftliche Dienst des Landtags Schleswig-Holstein sieht in einer Stellungnahme vom 2. März 2022 diesen Punkt kritisch, da der qualitative Unterschied zwischen einem erwerbstätigen Beamten/einer erwerbstätigen Beamtin und seiner/ihrer Familie und einem/einer Arbeitssuchenden mit seiner/ihrer Familie nicht ausreichend Berücksichtigung findet:

„Dass sich der Gesetzgeber entsprechende von der Amtserfüllung gänzlich losgelöste (nicht mit der Amtsbesoldung im Zusammenhang stehende) Einkünfte der Beamtinnen und Beamten (oder deren gemeinsam unterhaltspflichtigen Partnern) zunutze macht, um die seiner Fürsorge- und Versorgungspflichten unterstehenden Beamtinnen und Beamten geringer zu alimentieren als vom Bundesverfassungsgericht festgelegt, steht im Konflikt mit dem Mindestabstandsgebot. Hinter diesem steht der Gedanke eines qualitativen Unterschiedes zwischen der Grundsicherung, die als staatliche Sozialleistung den Lebensunterhalt von Arbeitssuchenden und ihren Familien sicherstellt, und dem Unterhalt, der erwerbstätigen Beamten und Richtern geschuldet ist. Ein entsprechender Unterschied wäre bei einer Nettoalimenta-tion, die aus sich heraus das verfassungsrechtliche Mindestniveau nicht ausnahmslos und unbedingt gewährleistet, jedoch gerade nicht hinreichend deutlich.“

Zudem besteht die Gefahr, dass die Schutzfunktion der Alimentation eingeschränkt wird. Das Verwaltungsgericht Koblenz hebt in seinem Vorlagebeschluss an das Bundesverfassungsgericht vom 29. April 2024 (5 K 686/22.KO) auf Seite 24 die Funktion des Alimentationsprinzips für den Beamten und das Beamtentum insgesamt hervor:

„Darüber hinaus ist die sich aus dem Alimentationsprinzip ergebende Verpflichtung des Besoldungsgesetzgebers vor Augen zu führen: Die dem Beamten gewährte Besoldung muss als Ganzes nach Abzug der Steuern den amtsangemessenen Unterhalt für die Beamtenfamilie als Einheit gewährleisten (...). Das Alimentationsprinzip fordert also, dass die amtsangemessene Alimentierung mit dem Beamtengehalt selbst gewahrt wird. Dies schon und vor allem deshalb, weil die Alimentation die Voraussetzung dafür bildet, dass



sich der Beamte ganz dem öffentlichen Dienst als Lebensberuf widmen und in rechtlicher wie wirtschaftlicher Sicherheit und Unabhängigkeit zur Erfüllung der dem Berufsbeamtentum vom Grundgesetz zugewiesenen Aufgabe, im politischen Kräftespiel eine stabile, gesetzestreue Verwaltung zu sichern, beitragen kann. Insoweit entfaltet das Alimentationsprinzip eine Schutzfunktion für den Beamten (...). Des Weiteren kann das Berufsbeamtentum seine Aufgabe nur erfüllen, wenn es rechtlich und wirtschaftlich gesichert ist. Nur wenn die innere und äußere Unabhängigkeit des Beamten gewährleistet ist und Widerspruch nicht das Risiko einer Bedrohung der Lebensgrundlagen des Amtsträgers und seiner Familie in sich birgt, kann realistisch erwartet werden, dass ein Beamter auch dann auf rechtsstaatlicher Amtsführung beharrt, wenn sie (partei-)politisch unerwünscht sein sollte. Das Berufsbeamtentum wird so zur tragenden Stütze des Rechtsstaates (...). Eingedenk dessen ist für die verfahrensgegenständlichen Jahre von der besoldungsrechtlichen Bezugsgröße der Alleinverdienerfamilie auszugehen.“

Bedenklich erscheint dem dbb auch die Unterstellung des Partnereinkommens in Höhe einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 SGB IV (sog. Minijob, aktuell 538 Euro/Monat). Die Bezugnahme auf den Höchstsatz des Minijobs ist statistisch nicht hinterlegt, so dass eine Erhöhung in Zukunft möglich ist, auf die der Gesetzgeber auch bei zukünftigen Besoldungsanpassungen jederzeit Zugriff hat. Durch die Variabilität in der Bezugsgröße wird ein weiterer Faktor eingeführt, der die Nachvollziehbarkeit der Bemessung der Besoldung erschwert und für die Beamtinnen und Beamte eine weitere Unsicherheit erzeugt, ob die ihr bzw. ihm gewährte Besoldung überhaupt noch amtsangemessen ausgestaltet ist.

Zudem führt die pauschalierende Annahme eines fiktiven Partnereinkommens besonders bei Alleinerziehenden zu Härtefällen. Hierzu heißt es auf Seite 61 des Entwurfes: *Ist keine Partnerin oder kein Partner vorhanden (Stichwort: Alleinerziehende), kann ein ergänzender Hinzuverdienst naturgemäß nicht unterstellt werden. Allerdings entfällt insoweit auch der dem Regelungskonzept einer vierköpfigen Alleinverdienerfamilie (siehe oben) zugrunde liegende Bedarf, soweit dieser auf die Partnerin oder den Partner bezogen ist. Eine Benachteiligung Alleinerziehender ist von daher mit der pauschalen Annahme eines partnerschaftlichen Hinzuverdienstes nicht verbunden.*

Bei dieser Begründung wird nicht berücksichtigt, dass Alleinerziehende zusätzlich zum Regelbedarf Anspruch auf einen Mehrbedarf nach § 21 Abs 3 SGB II haben. Besonders betroffen sind auch Patchworkfamilien, wenn aufgrund zahlreicher junger Kinder kein Partnereinkommen zumutbar ist.

Letztendlich findet in dem Gesetzentwurf auch keine Berücksichtigung, dass es zahlreiche Fallgestaltungen gibt, in denen der Beamte der Alleinverdiener ist. Dies betrifft u. a. Beamtenfamilien, bei denen sich ein Ehepartner ganz oder zeitweilig der Kindererziehung oder der Betreuung und Pflege von Angehörigen widmet. Diese Wahlmöglichkeit muss dem Beamten und seiner Familie besoldungsrechtlich erhalten bleiben – gerade auch und insbesondere in Zeiten des demografischen Wandels.



b. Anknüpfung des Alimentativen Ergänzungszuschlags an kindergeldberechtigte Beamte in Anknüpfung an den Wohnort

Zudem lehnt der dbb die Einführung eines Alimentativen Ergänzungszuschlags ausschließlich an kindergeldberechtigte Beamte in Abhängigkeit vom Wohnort inklusive der Abschmelzbeträge ab.

Zwar ist grundsätzlich zu begrüßen, dass mit dem Gesetzentwurf die immens gestiegenen Lebenshaltungskosten Berücksichtigung in der Besoldung finden sollen, da Miete und Nebenkosten einen wesentlichen Faktor bei der Lebensführung darstellen. Diese Berücksichtigung darf jedoch nicht in Form eines Zuschlages in Abhängigkeit von der Anzahl der Kinder und des Wohnortes stattfinden, sondern muss Eingang in die Grundbesoldung finden.

Das zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zählende Alimentationsprinzip verpflichtet den Dienstherrn, Beamtinnen und Beamte sowie ihre Familien lebenslang einen Lebensunterhalt zu gewähren, der ihrem Dienstrang und der mit dem Amt verbundenen Verantwortung angemessen ist und der Entwicklung des allgemeinen Lebensstandards entspricht. Damit wird der Bezug der Besoldung sowohl zur Einkommens- und Ausgabensituation der Gesamtbevölkerung als auch zur Lage der Staatsfinanzen hergestellt. Diese Gewährleistung einer rechtlich und wirtschaftlich gesicherten Position bildet die Voraussetzung und innere Rechtfertigung für die lebenslange Treuepflicht sowie das Streikverbot.

Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten muss demzufolge in ihrem Kernbestand grundsätzlich derart gestaltet sein, dass sie nicht auf „Wohngeld“ bzw. einen Alimentativen Ergänzungszuschlag in Abhängigkeit vom Wohnort angewiesen sind.

Zudem scheint der Lösungsansatz des Alimentativen Ergänzungszuschlags verfassungsrechtlich auch deswegen bedenklich, da mit ihm das Gesamtgefüge der Alimentation, weg vom Amt hin zu den sonstigen Faktoren der Anzahl der Kinder und des Wohnortes, verschoben wird. Durch diese sonstigen Faktoren nimmt die Grundbesoldung im Rahmen der gewährten Gesamtbesoldung einen wesentlich geringeren Anteil ein. Ausschließlich mit der Grundbesoldung und ggf. den Amtszulagen wird dem Abstandsgebot und dem Leistungsgrundsatz und damit dem Grundsatz der Alimentation Rechnung getragen.

Das Abstandsgebot zielt nicht auf eine Besoldungsdifferenz zwischen Beamten mit unterschiedlich vielen Kindern, sondern zwischen Beamten aus verschiedenen Besoldungsgruppen mit derselben Anzahl an Kindern bzw. allgemein dem gleichen familiären Alimentationsbedarf ab. Auch wenn es nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts grundsätzlich zulässig ist, den gebotenen Mindestabstand zur sozialen Grundversicherung durch die Erhöhung eines kinderbezogenen Zuschlags bei gleichbleibender Höhe der Grundbesoldung zu gewährleisten, wird diesem Grundsatz zumindest durch das Leistungsprinzip eine äußere Grenze gesetzt.



Nach Ansicht des dbb darf zwischen den Grundgehaltssätzen und der von der Besoldungsstufe unabhängigen Alimentation der Familie nicht derart zu Ungunsten der amtsbezogenen Grundbesoldung eine Veränderung stattfinden, dass der aus dem Leistungsprinzip heraus gebotene Abstand zwischen den Besoldungsgruppen nivelliert wird (so: Wissenschaftlicher Dienst der Landtagsverwaltung Thüringen, gutachterliche Stellungnahme vom 30. August 2021, sich anschließend: Battis, gutachterliche Stellungnahme vom 25. Februar 2022).

Mit dem Alimentativen Ergänzungszuschlag wird zudem eine kinderbezogene Nebenbesoldung etabliert, den der Hessische Verwaltungsgerichtshof mit Beschluss vom 30. November 2021 – 1 A 2704/20 insofern eine Absage erteilt hat, als dass er eine massive Anhebung familienbezogener Komponenten als Möglichkeit zur Überwindung des eklatanten alimentativen Fehlbetrags für rechtswidrig erklärte.

Weiterhin ist der dbb der Ansicht, dass auch die konkrete Höhe der Alimentativen Ergänzungszuschläge und der darauf noch nach Absatz 2 anzuwendenden Abschmelzbeträge nicht nachvollziehbar sind. Weder dem Gesetzestext noch der Begründung ist zu entnehmen, worauf die einzelnen Beträge – besonders was die Abschmelzbeträge betrifft – beruhen. Festzustellen ist ausschließlich, dass trotz des zusätzlichen bürokratischen Aufwandes besonders durch die Abschmelzregelungen für eine Vielzahl von Beamtinnen und Beamten kaum Verbesserungen vorgenommen werden. Dies war augenscheinlich unter haushälterischer Gründe Ziel des Gesetzgebungsvorhabens. Anzunehmen ist, dass die Beträge „passgenau“ so gewählt wurden, dass die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts spitzgerechnet erfüllt werden.

Ziel des Gesetzentwurfs war es somit nicht, klare, transparente und für jede Beamtin/jeden Beamten nachvollziehbare Regelungen zu treffen und die Besoldung langfristig amtsangemessen und zukunftsfest fortzuentwickeln. Im Vordergrund stand die Entwicklung der „kostengünstigen“ Lösung, um die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts „gerade so“ zu erfüllen.

Bereits jetzt absehbare Veränderungen im Bereich der Grundsicherung können bei einer so passgenauen Lösung in keinsten Weise mehr „abgefedert“ werden, so dass ein regelmäßiges (jährliches) Tätigwerden des Gesetzgebers bereits ersichtlich ist. Dieses Vorgehen des ständigen Nachsteuerns vermittelt keine Rechtssicherheit, so dass angesichts der bestehenden Unsicherheit von einer jährlichen haushaltsnahen Geltendmachung durch die Beamtinnen und Beamten von Rechts wegen nicht abgeraten werden kann.

Zu kritisieren ist auch die Anknüpfung des Alimentativen Ergänzungszuschlages an die Kindergeldberechtigung. Damit werden alleinstehende Beamtinnen und Beamte sowie Verheiratete von der Gewährung des AEZ ausgenommen. Dies ist rechtlich möglicherweise zulässig, führt jedoch dazu, dass gerade in Ballungsräumen nicht die notwendige Anzahl von Beamtinnen und Beamten gewonnen und gehalten werden können.

Besonders Beamtinnen und Beamte der unteren Besoldungsgruppen sind, auch wenn sie alleinstehend oder verheiratet sind, angesichts der steigenden Lebenshaltungs- und Mietkosten nicht nur aber besonders in teuren Wohngebieten darauf angewiesen, dass



diese Kosten sich angemessen in der Besoldung widerspiegeln. Beispielhaft wird angeführt, dass ein Großteil der Erstverwendungen im mittleren Polizeivollzugsdienst in Hochpreisregionen wie München, Düsseldorf, Frankfurt, Berlin und Stuttgart stattfindet. Bei dem eingesetzten Personenkreis handelt es sich in überwiegenden Fällen um junge, ledige Beamte im Eingangsamt A 7, die nach der jetzigen Regelung von einem finanziellen Ausgleich ausgenommen sind. Auch für diese Beamtinnen und Beamte ist angesichts der dramatischen Wohn- und Lebenshaltungskosten sicherzustellen, dass sie sich eine angemessene Wohnung leisten können, die sich zudem wegen der Residenzpflicht in der Nähe des Dienstortes befinden muss, um die ordnungsgemäße Wahrnehmung ihrer Dienstgeschäfte nicht zu beeinträchtigen.

Beamter A7 (Eingangsamt Polizeimeister) Stufe 3 (Einstellung), verheiratet, zwei Kinder, München (Stufe VII)		Beamter A9 (Eingangsamt Polizeikommissar) Stufe 1 (Einstellung), verheiratet, zwei Kinder, München (Stufe VII)	
Grundgehalt	3.164,65 Euro	Grundgehalt	3.354,26 Euro
Familienzuschlag	464,04 Euro	Familienzuschlag	464,04 Euro
Ergänzungszuschlag Stufe VII	240,00 Euro	Ergänzungszuschlag Stufe VII	240,00 Euro
Abschmelzungsbetrag	32,00 Euro	Abschmelzungsbetrag	69,00 Euro
Besoldung Brutto:	3.836,69 Euro	Besoldung Brutto:	3.989,30 Euro

Offen bleibt auch, wie sich Veränderungen bei der Grundsicherung und auch im Bereich der Mietenstufen auf die Höhe der alimentativen Ergänzungszuschläge auswirken. Im Fall von negativen Veränderungen ist zu erwarten, dass der Alimentative Ergänzungszuschlag ebenfalls verändert wird, die Lebenshaltungskosten jedoch wegen der Beibehaltung des Wohnumfeldes gleich bleiben. Dadurch kommt es indirekt zu nicht hinnehmbaren „Besoldungsverlusten“, so dass für die Beamtinnen und Beamten keine Planungssicherheit besteht.

Gleichfalls erscheint auch die Anknüpfung allein an die Mietenstufe bedenklich. Beispielhaft ist auszuführen, dass die Bundeshauptstadt Berlin mit unterschiedlichen Mietlagen und rund vier Millionen Einwohnerinnen und Einwohnern komplett der Mietstufe IV (für das dritte Kind 332 Euro) zugeordnet ist, die Bundesstadt Bonn demgegenüber mit rund 330.000 Menschen der Mietstufe V (351 Euro) zugeordnet wird. Dies entspricht unseres Erachtens nicht annähernd den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts, da die Alimentation mindestens 15 Prozent über dem realitätsgerecht ermittelten grundsicherungsrechtlichen Gesamtbedarf liegen muss.

Bedauerlich ist zudem, dass bei der Zuordnung zu den Mietenstufen allein der gemeldete Hauptwohnsitz ausschlaggebend sein soll. Diesbezüglich fordert der dbb ein Wahlrecht zwischen Haupt- und Zweitwohnsitz, da vielfach berufliche Veränderungen nicht automatisch zu einem Umzug der Familie oder der Verlagerung des Wohnsitzes führen. In diesen Fällen muss der Beamtin/dem Beamten die Entscheidung überlassen bleiben, wo er seinen Hauptwohnsitz wählen möchte, da dies vielfach unterschiedlichste rechtliche Folgen nach sich zieht. Die Bindung an den Wohnsitz des Besoldungsberechtigten bedeutet, dass bei einem kostenintensiven Umfeld des Studienstandorts des Kindes und kostengünstigem Wohnort des Besoldungsempfängers, für dieses Kind weniger Mittel zur Verfügung stehen, als wenn die Eltern in



einer kostenintensiveren Region leben. Letzteres benachteiligt z. B. Beamtinnen und Beamte, die im Freistaat Thüringen ihren Dienst verrichten, deren Kinder in einer westdeutschen Großstadt studieren. Gleichzeitig bedeutet dies in Fällen, in denen die Familie an einem günstigen Wohnort verbleibt, der Besoldungsempfänger aber getrennt lebend in einer Großstadt lebt, eine deutliche, finanzielle Bevorzugung.

Abschließend kritisiert der dbb, dass auch der Alimentative Ergänzungszuschlag durch die Aufnahme des Begriffs in die Dienstbezüge bei Teilzeitbeschäftigung entsprechend der Arbeitszeit gekürzt wird. Somit sind erneut teilzeitbeschäftigte Frauen und dabei besonders Alleinerziehende in den Blick zu nehmen, da sie die steigenden Lebenshaltungskosten allein tragen müssen und diese unabhängig von dem Beschäftigungsumfang zu bewältigen sind.

Positiv bewertet der dbb die Neuregelung des **Absatzes 4**, wonach in den Fällen, in denen der neue Ehepartner ebenfalls im Dienst des Bundes steht, der kinderbezogene Familienzuschlag an den leiblichen Elternteil gezahlt wird. Dieser ist – im Gegensatz zu dem neuen Ehepartner – dem Kind gegenüber zum Unterhalt verpflichtet. Insofern erscheint es sachgerecht, dem leiblichen Elternteil den Kinderzuschlag zukommen zu lassen.

Zu Nr. 29 b

§ 43 BBesG: Personalgewinnungs- und Personalbindungsprämie

Die in § 43 Abs. 6 BBesG bislang und auch künftig ausgesprochene Verpflichtung des Beamten, bei Festsetzung einer Prämie „für den **Festsetzungszeitraum** auf dem jeweiligen Dienstposten zu verbleiben oder eine Funktion im jeweiligen Verwendungsbereich wahrzunehmen“, verkehrt die im Besoldungsrecht übliche Rechtsfolge (Besoldungsrecht als Rechtsfolge des Statusrechts). Die Rechtsfolge einer Prämiengewährung kann nicht zu einer statusrechtlichen Verpflichtung (Verbleib auf einem Dienstposten oder in einer bestimmten Funktion) führen. Rechtssystematisch zielführender wäre es, die Rückzahlungspflicht als Rechtsfolge statusrechtlichen Handelns (Wechsel des Dienstpostens oder Funktionsbereichs) auszugestalten. Dabei sollte zwischen Wechseln aus persönlichen und dienstlichen Gründen unterschieden werden (vgl. Regelung über Ausgleichszulagen bei Wegfall von Stellenzulagen nach § 13 BBesG). Ebenso sollte die rigide Rückzahlungspflicht (in voller Höhe) abgeändert werden, in eine anteilige Rückzahlung gemessen an der Verbleibedauer im Festsetzungszeitraum.

Zu Nr. 55

Neueinführung eines § 79 BBesG: Übergangsregelungen

Die Einführung von Übergangsregelungen wird vom dbb grundsätzlich begrüßt, da dies zur Vermeidung von Härten führt. So sollen nach Absatz 1 den bisher noch in einem Amt der Besoldungsgruppe A 3 geführten Beamtinnen und Beamten ein Amt der Besoldungsgruppe A 4 unter Mitnahme ihrer Stufe übertragen werden. Das ist positiv zu



bewerten, da dies der neuen Zuordnung des Eingangsamtes des einfachen Dienstes zur Besoldungsgruppe A 4 entspricht.

Positiv ist grundsätzlich auch, dass Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppe A 4 bis A 7 in den Fällen, in denen das Grundgehalt niedriger ist, so gestellt werden sollen, als wären sie zum 1. Juli 2023 eingestellt worden. Dies ist nur folgerichtig, da vorhandene Beamtinnen und Beamte nicht schlechter gestellt werden dürfen als neue Beamtinnen und Beamte. Bedauerlich ist jedoch, dass die bereits erworbene Berufserfahrung vorhandener Beamtinnen und Beamter nicht berücksichtigt wird, wenn diese der Erfahrungsstufe für „Neuverbeamtete“ zugeordnet werden. Auch wenn damit ggf. eine Besserstellung bei den Stufen gegenüber der bisherigen Regelung einhergeht, erfolgt damit eine Gleichstellung mit Neueingestellten, obwohl bereits Berufserfahrung im öffentlichen Dienst erlangt wurde, die dazu führt, dass die Beamtin/der Beamte bereits qualitativ höherwertige Leistungen/Tätigkeiten erbringen kann. Zudem besteht die Möglichkeit, dass nach dem 1. Juli 2023 eingestellte Neubeamtinnen bzw. Neubeamte trotz fehlender Berufserfahrung im öffentlichen Dienst durch die Anerkennung „anderweitiger“ Berufserfahrung eine höhere Erfahrungsstufe zugeordnet erhalten als Beamtinnen und Beamte, die schon Berufserfahrung im öffentlichen Dienst erlangt haben und der „neuen“ Stufe zugeordnet wurden.

Neueinführung eines § 79a - Nachzahlungen; Verordnungsermächtigung

Zur Sicherstellung einer amtsangemessenen Alimentation sollen generell alle Beamtinnen und Beamten für die Jahre 2021 bis 2024 sowie für den Zeitraum bis zum Inkrafttreten des Gesetzes einen einmaligen Ausgleichsbetrag erhalten, der sich an den tatsächlichen Verhältnissen ausrichtet. Dies entspricht dem Rundschreiben des Bundesministeriums des Innern, in welchem auf die jeweilige haushaltsnahe Geltendmachung durch die Beamtinnen und Beamten verzichtet wird. Dies wird seitens des dbb ausdrücklich anerkannt und begrüßt.

Demgegenüber sollen für das Jahr 2020 nur diejenigen einen Ausgleichsbetrag erhalten, die ihren Anspruch auf amtsangemessene Alimentation mit einem zulässigen Rechtsbehelf geltend gemacht haben. Beamtinnen und Beamte mit drei oder mehr Kindern sollen für die Jahre 2017 bis 2019 einen Ausgleichsbetrag erhalten, sofern sie ihre Ansprüche mit zulässigem Rechtsbehelf geltend gemacht haben.

Auch wenn dies der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur haushaltsnahen Geltendmachung entspricht, ist in dem vorliegenden Fall zu beachten, dass das Bundesverfassungsgericht bereits im Jahr 2015 festgestellt hat, dass die Besoldung verfassungswidrig zu niedrig bemessen war. Diese Feststellung wurde erneut mit den Beschlüssen am 4. Mai 2020 konkretisiert und bestätigt.

Es erscheint angesichts des langen Zeitraums unbillig, die Nachzahlungen für die Jahre 2017 bis 2020 nur auf diejenigen zu beschränken, die ausdrücklich mit einem Rechtsbehelf gegen ihre Besoldung vorgegangen sind. Geboten wäre es vielmehr, im Sinne des Vertrauensschutzes der Beamtinnen und Beamten in seinen Dienstherrn und aus dem



gegenseitigen Dienst- und Treueverhältnis spätestens ab dem Jahr 2020 alle betroffenen Beamtinnen und Beamten in den Kreis der Berechtigten der Ausgleichsbeträge miteinzubeziehen und ab diesem Zeitpunkt eine Ausgleichszahlung unabhängig von einem Rechtsbehelf zu gewähren. Wir fordern die Bundesregierung auf, Ausgleichsbeträge für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2024 im vorliegenden Gesetzentwurf zu regeln und unverzüglich zu zahlen.

Abschließende Anmerkung für den besoldungsrechtlichen Teil:

Verletzung des Prozeduralisierungsgebots:

Aus Sicht des dbb wird mit dem vorliegenden Entwurf nicht die Struktur und Höhe der Alimentierung anhand sachgerechter Kriterien festgelegt und begründet. Der Gesetzgeber verfolgt nicht das Ziel, ein gerechtes und zweckmäßiges Besoldungssystem zu schaffen, sondern ist ausschließlich darauf bedacht, die Mindestvorgaben des Bundesverfassungsgerichts einzuhalten. Indem der Entwurf sich an die vom Bundesverfassungsgericht aufgestellten Untergrenzen „heranrechnet“ wird nur das Minimalziel verfolgt, die aktuelle Besoldung so anzupassen, dass sie nach den fünf Parametern nicht offensichtlich verfassungswidrig ist. Nur diese Vorgehensweise wird festgelegt und entsprechend begründet. Dies genügt den vom Bundesverfassungsgericht gestellten Prozeduralisierungsanforderungen nicht.

In dieser Hinsicht verweist der dbb nochmals auf die Ausführungen des Wissenschaftlichen Dienstes des Landtags Thüringen (bezogen auf den Thüringer Gesetzentwurf):

„Im Hinblick auf die vom Bundesverfassungsgericht aufgestellten Prozeduralisierungsanforderungen erscheint die grundsätzliche Herangehensweise, die Besoldungshöhe originär anhand der von der Rechtsprechung entwickelten konkreten Mindestvorgaben auszurichten, in erheblichem Maße verfassungsrechtlich risikobehaftet. Denn diese verfassungsgerichtlichen Minimalanforderungen sind weder dazu bestimmt noch erscheinen sie geeignet, den aus Artikel 33 Abs. 5 GG folgenden gesetzgeberischen Gestaltungsauftrag zu ersetzen. Vielmehr legt die vom Bundesverfassungsgericht eingeschlagene Rechtsprechungsentwicklung eine Neuausrichtung der Besoldungsgesetzgebung nahe. Deren Ergebnis kann zwar an den mit dem Orientierungsrahmen umrissenen Mindestanforderungen gemessen werden. Das suspendiert allerdings den Besoldungsgesetzgeber nicht von der Pflicht, die Struktur und Höhe der Alimentierung anhand sachgerechter Kriterien festzulegen und – gegebenenfalls auch im Rahmen der parlamentarischen Beratung – zu begründen.“



Zu Artikel 2 – Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes

Familienzuschlag für Verheiratete (allgemein)

Zunächst und vorab ist anlässlich des vorliegenden Gesetzentwurfs als explizit positiv herauszustellen, dass der bisherige Familienzuschlag der Stufe 1 für Verheiratete uneingeschränkt für die bisher begünstigten Personen- und Fallgruppen im Beamtenversorgungsrecht des Bundes erhalten bleiben sollen. Damit wurde von ursprünglichen Absichten Abstand genommen, verwitwete Ruhestandsbeamte und auch Hinterbliebene schrittweise aus der Bezugsberechtigung für den Verheiratetenzuschlag herausfallen zu lassen und deren Versorgungsbezüge zu vermindern. Der dbb hatte damals diese ursprünglichen Absichten als ungerechtfertigte Eingriffe in elementare Strukturen des Versorgungsrechts und materielle Besitzstände der betroffenen Versorgungsempfänger kritisiert und zeigt sich daher in Bezug auf diesen Aspekt des Gesetzentwurfs erfreut, dass nunmehr keine solchen Kürzungsmaßnahmen erfolgen sollen.

Allgemeiner Ergänzungszuschlag

Die Konsequenzen der verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung zur Reichweite des Grundsatzes der amtsangemessenen Alimentation sollen nach Maßgabe des Gesetzentwurfes und im Rahmen der gewählten Umsetzung auch für die Beamtenversorgung umgesetzt werden.

Auch im Beamtenversorgungsrecht soll in Entsprechung zu den besoldungsrechtlichen Regelungen ein Alimentativer Ergänzungszuschlag (AEZ) eingeführt werden, welcher sich – sofern und solange berücksichtigungsfähige Kinder vorhanden sind – nach der für den Wohnort des Versorgungsempfängers festgelegten Mietstufe der Wohngeldverordnung richtet. Dieser neue AEZ für Versorgungsempfänger soll gleichwohl mit steigender Besoldungsgruppe progressiv abgeschmolzen werden.

Anzuerkennen ist, dass sich dadurch für Beamte nach einem Ruhestandseintritt keine materielle Verschlechterung in Bezug auf den kinderbezogenen alimentativen Mehrbedarf ergibt und neben dem Ruhegehalt – wie zuvor neben der Besoldung – ein gleichbleibender, durchgehender Zuschlagsbetrag gewährt wird, der sich nicht entsprechend dem Ruhegehaltssatz reduziert. Allerdings verringert sich der AEZ bei den ersten beiden Kindern um einen Abschmelzbetrag und fällt dadurch in vielen Fällen – auch abhängig vom Wohnsitz der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger – eher gering aus oder wird sogar komplett aufgezehrt.

Auch wenn zugestanden werden muss, dass Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger vor allem altersbedingt nicht die vorrangige (weniger als 10 Prozent) Empfängergruppe von kinderbezogenen Bezügebestandteilen (nach Maßgabe der Kindergeldberechtigung bis zum 25./27. Lebensjahr) stellen, ist deren Anzahl deshalb aber insgesamt nicht unerheblich. Damit einher gehen auch bei ihnen die kinderbezogenen



Mehrbedarfe, welche nach Maßgabe der verfassungsrechtlichen Rechtsprechung Berücksichtigung bei der Besoldung und Versorgung finden müssen. Deshalb ist der dbb der Auffassung, dass die relativ weitreichende Anwendung des Abschmelzbetrages viele Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger mit Kindern von nennenswerten Einkommensverbesserungen ausschließen wird und lediglich bei einer Kombination von Hochpreis-Mietenregionen und relativ niedrigem Amt zu spürbar positiven Effekten führt. Wir halten es deshalb für angebracht – neben einer allgemeinen Anhebung der Grundgehaltstabelle – die Regelung eines etwaigen Ergänzungszuschlags in einer Art durchzuführen, die bei möglichst allen Versorgungsempfängern mit Kindern zu spürbaren Verbesserungen führt. Hierzu ist es u. E. erforderlich, auf die Abschmelzbeträge zu verzichten.

Der weiterführende Aspekt des Gesetzentwurfs für den Versorgungsbereich, dass auch Hinterbliebenen (Witwen/Witwern, nicht jedoch Waisen) der AEZ nach Maßgabe der berücksichtigungsfähigen Kinder des verstorbenen (Ruhestands)-beamten gezahlt wird, findet vom Grundsatz positive Bewertung. Gleichwohl gilt auch hier das soeben genannte in Bezug auf das Erfordernis von effektiven Verbesserungen für den entsprechenden Personenkreis und die damit verbundene grundsätzliche Kritik am Abschmelzbetrag.

Der im Gesetzentwurf enthaltenen grundsätzlichen Festlegungen, dass bei Anwendung der Ruhensregelungen zunächst bei vollständigem Ruhen ein Alimentativer Ergänzungszuschlag allein nicht zusteht und im Übrigen bei der jeweiligen Höchstgrenze außer Betracht bleiben soll, begegnet keinen durchgreifenden Bedenken.

Sonderfall: Abschmelzbeträge (auch) bei amtsunabhängiger Mindestversorgung

Für die Fälle des Bezugs einer amtsunabhängigen Mindestversorgung soll bei der Berechnung des Abschmelzbetrags die eigentliche, tatsächlich innegehabte Besoldungsgruppe berücksichtigt werden. Dies würde aber dazu führen, dass beispielsweise ein Ruhestandsbeamter des gehobenen Dienstes mit zwei Kindern und amtsunabhängiger Mindestversorgung im Einzelfall deutlich geringere Bezüge hätte als eine entsprechende Ruhestandsbeamtin/entsprechender Ruhestandsbeamter des mittleren Dienstes mit zwei Kindern. Insgesamt könnte man in diesen Fällen dann nicht mehr von einer tatsächlich amtsunabhängigen Mindestversorgung sprechen.

Der dbb fordert bei Empfängerinnen und Empfängern einer amtsunabhängigen Mindestversorgung, diejenigen Kriterien für einen alimentativen Ergänzungszuschlag anzuwenden, welche sich aus der Besoldungsgruppe A 4 ergeben, nach deren Maßgabe auch das gezahlte Ruhegehalt berechnet wird.



Entfallen der Konkurrenzregelung beim Familienzuschlag der Stufe 1

Die bisherige Konkurrenzregelung (Halbierung) beim Familienzuschlag der Stufe 1 soll auch für verheiratete Versorgungsempfänger nur noch für die Fälle von beiderseitigem Bundesdienstverhältnis zur Anwendung gelangen.

Der dbb kann nachvollziehen, dass eine solche Neuerung verwaltungsvereinfachend wirkt und zudem berücksichtigt, dass die tariflichen Regelungswerke des öffentlichen Dienstes und die gesetzlichen Regelungen in den Bundesländern einen Verheiratenzuschlag nicht mehr durchgehend enthalten und dadurch auch durchaus Anwendungsproblematiken entstehen können. In der Gesamtschau wird deshalb das weitgehende Entfallen nicht grundsätzlich abgelehnt, obgleich zugestanden werden muss, dass grundlegende Gerechtigkeitserwägungen hierbei keine Rolle spielen.

Nachzahlungen für die Jahre 2021 ff.

Alle Versorgungsempfänger des Bundes sollen in die voraussetzungslosen Nachzahlungsregelungen seit 2021 einbezogen werden; diese gilt indes nur für die Fallgruppen mit berücksichtigungsfähigen Kindern innerhalb der entsprechenden Zeiträume und nach der weiteren Maßgabe von Amt und Wohnsitz.

Der dbb begrüßt die Erstreckung der noch festzusetzenden Nachzahlungsregelungen des Besoldungsrechts auf die Versorgungsempfänger. Auch hier jedoch wird die grundsätzliche Kritik am dabei wohl anzuwendenden Abschmelzbetrag erneuert.