
BDZ - Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft

Referentenentwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Bundesbesoldung und -versorgung für die Jahre 2025 und 2026, zur Sicherstellung einer amtsangemessenen Alimentation und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (Bundesalimentationsgesetz - BAimentG)

Der BDZ -Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft- nimmt zum Referentenentwurf eines Bundesalimentationsgesetzes (BAimentG) wie folgt Stellung:

A. Allgemeiner Teil

I. Zu Begründung A I. und II.: Zielsetzung und wesentliche Regelungen des Entwurfs

1. Zielsetzung und wesentliche Regelungen

Der vorliegende Entwurf zielt auf die folgenden Punkte.

a. Übertragung des Tarifabschlusses

Zunächst einmal zielt der Entwurf auf die Übertragung des Tarifabschlusses vom 6. April 2025 für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes des Bundes auf die Bundesbeamtinnen und -beamten in zwei Anpassungsschritten.

Hierzu werden insbesondere die folgenden Regelungen getroffen:

- Lineare Anhebung der Dienst-, Anwarter- und Versorgungsbezüge zum 1. April 2025 um 3 % (systemgerechte Übertragung)
- Lineare Anhebung der Dienst-, Anwarter- und Versorgungsbezüge zum 1. Mai 2026 um mindestens 2,8 % (Sicherstellung der systemgerechten Übertragung im Rahmen der Neustrukturierung der Besoldungstabelle, s. u.)
- Anhebung der Zulage für den Dienst zu wechselnden Zeiten nach § 17a EZuIV um rund 45% (systemgerechte Übertragung)
- Unbefristete Fortführung der bislang befristeten Regelungen zur Verminderung der Besoldungs- und Versorgungserhöhungen und Zuführung dieser Minderungsbeträge (0,2%) an die Versorgungsrücklage (§ 14a BbesG)
- Übertragung des Tarifabschlusses auch auf die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger (§ 71 BeamtVG neu)

b. Regelungen zur Herstellung einer amtsangemessenen Alimentation

Weiterhin zielt der Entwurf darauf, einzelne vom BMI festgestellte Lücken in der amtsangemessenen Alimentation rückwirkend zu füllen und für die Zukunft eine Anpassung der Besoldung an die Anforderungen an eine amtsangemessene Alimentation sicherzustellen.

Dabei überprüft das BMI zunächst anhand der aktualisierten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation vom 17.09.2025 die bisherige Bundesbesoldung auf Anpassungsbedarf. Dabei kommt es zu dem Ergebnis, dass die Bundesbesoldung auch unter Anwendung der nachjustierten Kriterien des Bundesverfassungsgerichts den Anforderungen an eine amtsangemessene Alimentation im Wesentlichen entspricht. Auf dieser Grundlage trifft das BMI-Regelungen, mit denen Lücken in der amtsangemessenen Alimentation (rückwirkend zum Jahr 2021) gefüllt werden sollen.

Maßgeblich sind dabei die folgenden Eckpunkte

aa. Prüfung der Einhaltung des Gebots der Mindestbesoldung unter Abkehr vom Alleinverdienermodell

Das BMI nimmt die Prüfung der Einhaltung des Gebots der Mindestbesoldung entsprechend der aktualisierten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts vom 17.09.2025 am Maßstab der Prekaritätsschwelle von 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens vor. Dabei erfolgt eine Neufestlegung der maßgeblichen Regelbezugsgröße. In Abkehr vom Alleinverdienermodell wird die Höhe der Mindestbesoldung auf Grundlage des sogenannten Doppelverdienermodells unter typisierender Berücksichtigung eines angenommenen Partnereinkommens bestimmt.

Das Partnereinkommen wird dabei pauschalierend in Höhe der Einkommensgrenze nach § 6 Absatz 2 BBhV unterstellt, welche seit 2024 dynamisch ausgestaltet ist.

In atypischen Fällen, in denen kein Partnereinkommen unterstellt werden kann, soll das Unterschreiten der Prekaritätsschwelle durch die Zahlung eines ergänzenden Familienzuschlags verhindert werden (für Verheiratete (§ 41 BBesG) und für Alleinerziehende (§ 41a BBesG))

bb. Anhebung der Eingangsbesoldung durch Abschaffung der Stufe 1 für alle Besoldungsgruppen

Zusammen mit der Neustrukturierung der Grundgehaltstabellen soll eine allgemeine Anhebung der Eingangsbesoldung für alle Laufbahngruppen durch Streichung der Stufe 1 ab dem 01.05.2026 erfolgen.

Dies wird vom BMI damit begründet, dass dadurch (im Zusammenhang mit der Neustrukturierung der Besoldungstabelle und unabhängig von der Erfüllung der Mindestanforderungen an eine amtsangemessene Alimentation) ein Anreiz für Bewerberinnen und Bewerber geschaffen werden soll, in die Bundesverwaltung einzutreten.

Es ist allerdings zu vermuten, dass mit der Anhebung der Eingangsbesoldung insbesondere ein ausreichend großer Abstand zur Prekaritätsschwelle sichergestellt werden soll. Im Rahmen der Vergleichsberechnung für eine verheiratete Besoldungsempfängerin bzw. einen verheirateten Besoldungsempfänger mit zwei Kindern (Seite 106) wird basierend auf dem Grundgehalt der Eingangsstufe der untersten Besoldungsgruppe (A 3, Stufe 1; ab Mai 2026 A 3, Stufe 2) die Prekaritätsschwelle nur um ca. 600 Euro überschritten.

Wäre wie bisher die Besoldungsgruppe A 3 Stufe 1 zugrunde gelegt worden, so hätte in der Vergleichsberechnung ein mittleres Grundgehalt i.H.v. 34.082,96 statt 36.010,88 angenommen werden müssen. In diesem Fall wäre die Prekaritätsschwelle deutlich unterschritten worden.

Unter diesem Gesichtspunkt wird (entgegen der Entwurfsbegründung) die Anhebung des Eingangsamts durch Streichung der Stufe 1 als Maßnahme zur Sicherstellung einer amtsangemessenen Alimentation an dieser Stelle und nicht im Rahmen der Neustrukturierung der Besoldungstabelle aufgeführt.

cc. Anpassung an zukünftige Entwicklungen

Es soll sichergestellt werden, dass kein (erneutes) Absinken der Besoldung unter das Niveau der amtsangemessenen Alimentation erfolgt.

Dies soll durch die folgenden Schritte vermieden werden:

- Es soll eine regelmäßige Anpassung der Besoldung entsprechend der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse erfolgen (§ 14 BBesG).
- Die Entwicklung des Verhältnisses des verfügbaren Nettoeinkommens zur Mindestbesoldung, das heißt zur Prekaritätsschwelle von 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens, ist fortlaufend zu beobachten.
- Es soll eine jährliche Überprüfung des ergänzenden Familienzuschlags nach §41 und 41a (neu) anhand einer Vergleichsberechnung wie im Entwurf erfolgen.

- Bei der Berechnung des pauschalierend angenommenen Partnereinkommens soll an den dynamisch ausgestalteten § 6 Absatz 2 (BBhV) Bezug genommen werden.

dd. dritte und weitere Kinder als eigene Bedarfsträger

Die alimentativ zu deckenden Bedarfe von dritten und weiteren Kindern sollen unabhängig von der Ausgestaltung des Grundgehalts, dem auf erste und zweite Kinder entfallenden Familienzuschlag und einem angenommenen Partnereinkommen allein durch den auf dritte und weitere Kinder entfallenden Familienzuschlag abgedeckt werden.

c. Neustrukturierung der Besoldungstabelle zum 1. Mai 2026

Weiterhin zielt der Entwurf auf eine Neustrukturierung der Besoldungstabelle. Es erfolgt eine Neujustierung der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen mit dem Ziel einer Vereinheitlichung der Abstände sowohl zwischen den Stufen als auch zwischen den Besoldungsgruppen.

Das BMI sieht darin keine Maßnahme zur Herstellung einer amtsangemessenen Alimentation. Wie oben dargestellt, geht das BMI von einer im Wesentlichen verfassungsgemäßen Alimentation aus.

Vielmehr begründet das BMI die Tabellenreform mit dem Ziel einer Stärkung des Leistungsprinzips, Erhöhung der Attraktivität der Bundesbesoldung sowie Steigerung von Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Akzeptanz der Besoldungsstruktur.

d. Reform des Familienzuschlags

Weiterhin erfolgt eine Reform des Familienzuschlags mit den folgenden Eckpunkten:

- Aufhebung verwaltungsaufwendiger Konkurrenzregelungen (mit dem Ziel der Umsetzung des Bundestagsbeschlusses vom 23.10.2019)
- Entfallen des Familienzuschlags der Stufe 1 und Überführung in die Grundgehaltstabellen (Verheiratenzuschlag – nicht im Bundestagsbeschluss gefordert) und Einbau in die Grundgehaltstabelle
- Übertragung und Folgewirkung für alle Versorgungsbezüge (§ 5 und § 69p BeamtVG)

Das BMI begründet diese im Rahmen der Neustrukturierung der Besoldung insbesondere auch vor dem Hintergrund des Beschlusses des Innenausschusses des Deutschen Bundestages vom 23.10.2019 auch mit dem Ziel einer Verwaltungsvereinfachung.

2. gewerkschaftliche Bewertung der wesentlichen Regelungen

a. Bewertung der Übertragung des Tarifabschlusses

Die Regelungen zur Übertragung der Ergebnisse der Tarifrunde 2025 sind im Hinblick auf die Anforderungen an eine systemgerechte Übertragung vom Tarifbereich auf den Beamtenbereich und insbesondere vor dem Hintergrund der aus dem Tarifergebnis vom dbb abgeleiteten Forderungen¹ zu bewerten.

Mit den geplanten Regelungen wird die Tarifeinigung im Wesentlichen zeitlich und inhaltlich systemgerecht übertragen:

- lineare Anpassung der Tabellenentgelte zum 1. April 2025 in Höhe von 3 Prozent
(umgesetzt mit Artikel 1 Nummer 12 - § 14 BBesG),
Amtszulagen
(umgesetzt mit Artikel 1 Nummer 12 - § 14 BBesG),
Familienzuschlag

¹ <https://www.dbb.de/artikel/faq-fuer-beamtinnen-und-beamte.html>

- (umgesetzt mit Artikel 1 Nummer 12 - § 14 BBesG),
Mehrarbeitsvergütung
(umgesetzt mit Artikel 19),
- die lineare Anpassung der Tabellenentgelte zum 1. Mai 2026 in Höhe von 2,8 Prozent
(umgesetzt mit Tabellenreform über Artikel 2 Nummer 9 - § 14 BBesG, Seite 137),
Amtszulagen
(umgesetzt mit Tabellenreform über Artikel 2 Nummer 9 - § 14 BBesG, Seite 137),
Familienzuschlag
(umgesetzt mit Tabellenreform über Artikel 2 Nummer 9 - § 14 BBesG, Seite 137),
nicht vom dbb aufgeführt: Mehrarbeitsvergütung
(umgesetzt mit Artikel 20),
- die Anhebung der Anwärterbezüge
 - zum 1. April 2025 um 75 Euro sowie
(umgesetzt mit Artikel 1 Nummer 12 - § 14 BBesG),
 - zum 1. Mai 2026 um weitere 75 Euro
(umgesetzt mit Tabellenreform über Artikel 2 Nummer 9 - § 14 BBesG, Seite 137),
- die systemgerechte Übertragung der Verbesserung der Schicht- und Wechselschichtzulagen und deren Dynamisierung
(umgesetzt über die Erhöhung der DuZ mit Artikel 21 und 23)
- Die geforderte Kompensation für den Mindestbetrag von 110 Euro monatlich könnte man im Rahmen der Tabellenreform als erfüllt betrachten.

Folgende dbb-Forderungen werden mit dem Entwurf nicht umgesetzt

- die Gewährung eines freien zusätzlichen Urlaubstages ab 2027,
- die systemgerechte Weiterentwicklung der Arbeitszeitregelungen und der Langzeitkonten mit qualifizierten Zuführungen und Entnahmen.

Im Übrigen bleibt die erneut vorgebrachte ergänzende Forderung nach einer Reduzierung der Wochenarbeitszeit von 41 auf 39 Stunden unerfüllt.

b. Bewertung der Regelungen zur Herstellung einer amtsangemessenen Alimentation

aa. Doppelverdienermodell und Berücksichtigung des Partnereinkommens – verfassungsrechtliche Bedenken

Der BDZ lehnt die Abkehr vom Alleinverdienermodell hin zum Doppelverdienermodell und die Berücksichtigung eines fiktiven Partnereinkommens ab.

Aus unserer Sicht bestehen unter verschiedenen Gesichtspunkten Zweifel daran, ob eine solche Regelung verfassungsgemäß ist.

(1) Mindestabstandsgebot

Die Berücksichtigung des Partnereinkommens könnte gegen das Mindestabstandsgebot verstoßen, indem der Gesetzgeber vom bisherigen Leitbild der Besoldung abweicht und die Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Abstands zur Mindestalimentation durch Einbeziehung des Partnereinkommens in unzulässiger Weise vergrößert.

Bislang legt der Gesetzgeber der Alimentation das Leitbild einer vierköpfigen Familie, also zwei Elternteile, von denen einer im Beamtenverhältnis steht und zwei Kinder zugrunde. Der Beamte muss so alimentiert sein, dass er die Familie unterhalten kann.

An diesem Punkt will der Gesetzgeber nunmehr eingreifen, indem er unter Aufgabe des bisherigen Leitbilds die Bemessungsgrundlage um ein fiktives Einkommen vergrößert, das dem Partner des Beamten zugerechnet wird.

Die Entscheidung des Beamten für eine Familie und Kinder hängt damit davon ab, ob der Partner ein Erwerbseinkommen erzielt. Lt. Bundesverfassungsgericht ist die Besoldung jedoch so zu regeln, dass Richter und Beamte nicht vor die Wahl gestellt werden, entweder eine ihrem Amt angemessene Lebensführung aufrechtzuerhalten oder, unter

Verzicht darauf, eine Familie zu haben und diese entsprechend den damit übernommenen Verpflichtungen angemessen zu unterhalten (BVerfGE 44, 249).

Die künstlich durch ein fiktives Partnereinkommen verbreiterte Bemessungsgrundlage ist daher aus unserer Sicht nicht geeignet, einen ausreichenden Abstand zum Prekariätsniveau zu wahren.

(2) Das Partnereinkommen als Alimentationsbestandteil überschreitet den gesetzgeberischen Gestaltungsspielraum

Für die mögliche Verfassungswidrigkeit spricht ein weiteres Argument. Die Einbeziehung eines fiktiven Partnereinkommens in die Bemessungsgrundlage für die Mindestbesoldung macht dessen Einkommen rechtlich zum Bestandteil der Alimentation. Es erscheint aus unserer Sicht verfassungsrechtlich fraglich, ob dies vom Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers gedeckt ist.

Das BMI beruft sich im Entwurf zwar zu Recht darauf, dass der Gesetzgeber lt. Bundesverfassungsgericht einen breiten Gestaltungsspielraum hat. Das Bundesverfassungsgericht hat aber zugleich eindeutig zu erkennen gegeben, dass dieser Spielraum nicht die Neudefinition des Alimentationsprinzips meint. Dieser Gestaltungsspielraum bezieht sich allein auf die Konstruktion der Alimentationsbestandteile.

Die Alimentation des Beamten ist eine Pflicht des Dienstherrn. Wenn der Gesetzgeber diese von dem Verhalten Dritter - auch wenn es sich um Mitglieder der Beamtenfamilie handelt - abhängig macht, überschreitet er aus unserer Sicht seinen Gestaltungsspielraum.

(3) Berücksichtigung des Partnereinkommens führt zu Folgeproblemen

Hinzu kommt, dass die Einberechnung eines fiktiven Partnereinkommens zu Folgeproblemen führt. In den „atypischen“ Fällen, in denen ein fiktives Partnereinkommen nicht unterstellt werden kann, ist das BMI gezwungen, eine Korrektur des Absinkens unter die

Prekaritätsschwelle durch einen ergänzenden Familienzuschlag vorzunehmen. Zudem soll das Absinken unter die Prekaritätsschwelle durch eine Anhebung des Einstiegsamts verhindert werden.

Durch eine realistische Berechnung ohne Berücksichtigung eines fiktiven Einkommens wären diese Folgeprobleme vermieden worden.

(4) Verstoß gegen das Rückwirkungsverbot

Fraglich erscheint darüber hinaus, ob eine Abkehr vom Alleinverdienermodell hin zum Mehrverdienermodell für die Vergangenheit zulässig ist oder eine echte oder zumindest problematische „unechte“ Rückwirkung darstellt, da abgeschlossene Zeiträume durch neue Berechnungsmethoden belastet werden.

Im Referentenentwurf wird vertreten, dass die Zugrundelegung des Doppelverdienermodells ab dem 1. Januar keinen Verstoß gegen das Rückwirkungsverbot darstellt. Seit dem Zeitpunkt, in dem Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit auch der Bundesbesoldung bestanden, hätten die Besoldungsempfängerinnen und -empfänger sich nicht mehr auf ein schutzwürdiges Vertrauen darauf berufen können, dass die Behebung eines Verfassungsverstoßes zur Gewährleistung der Mindestbesoldung weiterhin anhand des Maßstabs einer Alleinverdienerfamilie erfolgen würde (s. Begründung zu § 79a). Dabei beruft sich das BMI auf eine erstinstanzliche Entscheidung des VG Hamburg.

Es bleibt abzuwarten, ob diese Rechtsprechung einer höchstrichterlichen Überprüfung standhalten wird.

Aus unserer Sicht wurde durch das Schreiben des BMI vom 14.6.2021 ein Vertrauens- tagbestand geschaffen. Auf dieser Grundlage haben die Beamtinnen und Beamten sich darauf verlassen, dass die Besoldung ohne eine Abweichung vom Leitbild der Besoldung angepasst wird.

(5) weitere Klagen nicht ausgeschlossen

Letztlich sieht der BDZ das Risiko, dass im Hinblick auf die verfassungsrechtlichen Zweifel am Wechsel des Leitbilds und an der Berücksichtigung eines fiktiven Partnereinkommens Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit der Bundesbesoldung nicht vollständig ausgeräumt werden. Damit könnte das Ziel, nach Jahren der Verschleppung eine abschließende gesetzliche Lösung zu finden, verfehlt werden. Erneute Widerspruchs- und Klageverfahren sowie Nachzahlungen wären die Folge.

bb. Anpassung an zukünftige Entwicklungen

Die in § 14 vorgesehene jährliche Anpassung wird grundsätzlich begrüßt. Es wäre jedoch wünschenswert, wenn diese gesetzlich genauer ausgestaltet würde. Aus dem Entwurf ergibt sich kein eindeutiges Verfahren zur Anpassung der Besoldung an die jährlichen Veränderungen. Es fehlt insbesondere eine Frist, innerhalb der die Anpassung umgesetzt sein muss. Denkbar wäre aus unserer Sicht ein Indexierungsmodell.

Weiterhin muss sichergestellt werden, dass das für die Vergleichsberechnung erforderliche statistische Material für die aktualisierten Berechnungen im jeweiligen Kalenderjahr zeitnah zur Verfügung steht.

cc. Dritte und weitere Kinder als eigene Bedarfsträger

Die weitere Alimentation unabhängig vom Grundgehalt wird aus der Perspektive kinderreicher Familien positiv gesehen, birgt allerdings Gefahren hinsichtlich des Abstandsgebots und Leistungsprinzips, da hierdurch eine Nebenbesoldung aufgebaut wird, die Beschäftigte ohne Kinder benachteiligt.

c. Bewertung der Neustrukturierung der Besoldungstabelle zum 1. Mai 2026

Wir begrüßen grundsätzlich die Neustrukturierung der Besoldung.

Wir hatten im damaligen Entwurf kritisiert, dass sich das BMI an die alimentativen Untergrenzen heranrechnet. Daran ändert auch nichts, dass seitens des BMI die Notwendigkeit einer Tabellenreform nicht aus einer verfassungsrechtlichen Notwendigkeit hergeleitet wird.

Kritisch sehen wir, dass die Neustrukturierung der Besoldungstabelle nicht rückwirkend zum Jahr 2021 erfolgt. Im Fall einer Herleitung der Neustrukturierung aus einem Verstoß gegen die Mindestalimentation hätte die Neustrukturierung rückwirkend erfolgen müssen und entsprechende Nachzahlungen geleistet werden müssen.

Aus dem Entwurf geht nicht eindeutig hervor, in welchem Umfang die Abschlagszahlungen zum Mai erfolgen sollen. Wir gehen davon aus, dass hier nicht nur ein Mindestbetrag in Höhe von 2,8% vorab gezahlt wird, sondern der vollständige Betrag entsprechend der neu gefassten Besoldungstabelle.

d. Bewertung der Reform des Familienzuschlags

Gegen die Abschaffung des Familienzuschlags der Stufe 1 (Verheiratenzuschlag) bestehen im Hinblick auf den dauerhaften Einbau des Betrags in die neue Besoldungstabelle keine Einwendungen.

Im Entwurf wird das Modell des Zuschlags für Bereiche mit hohen Mieten (früher Regionaler Ergänzungszuschlag) nicht weiterverfolgt.

Aus Sicht des BDZ wäre ein Orts- und Familienzuschlag – OFZ), wie er beispielsweise auf Landesebene in Bayern gezahlt wird, wünschenswert.

II. Zu Begründung VI.: Vereinbarkeit mit Artikel 33 Absatz 5 GG:

Erfüllung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts für eine amtsangemessene Alimentation – Bestandsaufnahme und Maßnahmen des BMI zur Herstellung einer amtsangemessenen Alimentation

1. Ansatz des BMI zur Erfüllung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts bzgl. Überprüfung der Amtsangemessenheit der Alimentation (insbes. Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 17.09.2025 – 2 BvL 20/7 u.a.)

Im Referentenentwurf wird anhand der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts eine Überprüfung der bestehenden Besoldungsregeln vorgenommen, um so dem Plausibilisierungsgrundsatz gerecht zu werden.

a. Prüfungsstruktur des BVerfG und Modifizierung durch das BMI

aa. Vorabprüfung: wird das Gebot der Mindestbesoldung eingehalten (Prekaritätsschwelle) ?

Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner aktualisierten Rechtsprechung eine neue Prüfungsstruktur vorgegeben. Das BMI setzt auf dieser Prüfungsstruktur auf, modifiziert bzw. ergänzt dieses jedoch in zwei Punkten wie folgt.

Es wird zunächst geprüft, ob die Prekaritätsschwelle von 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens unterschritten wird.

Regelbezugsgröße für das Grundgehalt bleibt hier weiterhin der alimentative Bedarf einer vierköpfigen Familie mit zwei Erwachsenen und zwei Kindern.

Das BMI vollzieht jedoch zum einen bei der (rückwirkenden) Prüfung die Abkehr vom Alleinverdienermodell und ermittelt den Bedarf einer vierköpfigen Familie nach dem Doppelverdienermodell.

Weiterhin stellt sich für das BMI das Problem, dass die Frage nach Maßstab für Familien mit drei oder mehr Kindern vom Bundesverfassungsgericht offengelassen wurde.

Das BMI entwickelt daher den Faktor 0,35 für die Überprüfung der Besoldung.

bb. Fortschreibungsprüfung

Im Rahmen der Fortschreibungsprüfung wird geprüft, ob der Gesetzgeber bei der Fortschreibung der Besoldung die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards hinreichend Rechnung getragen hat.

Hier folgt das BMI den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts ohne Einschränkungen.

- Erste Prüfungsstufe: ist anhand von vier Parametern ein Verstoß gegen Artikel 33 Absatz 5 GG indiziert?
 - Besoldungsparameter: Tariflohnindex (Parameter 1), Nominallohnindex (Parameter 2), Verbraucherpreisindex (Parameter 3)

Eine Abweichung der Besoldungsentwicklung von den Entwicklungen der Parameter 1-3 in Höhe von mindestens 5 % stellt dem BVerfG zufolge ein Indiz für eine evidente Missachtung des Alimentationsprinzips dar.
 - Systeminterner Besoldungsvergleich - Abstandsgebot (Parameter 4)
 - Unmittelbarer Verstoß
 - ◆ Ein Verstoß ist hierbei zu bejahen, wenn die Abstände zweier zu vergleichender Besoldungsgruppen um mindestens 10 % in den zurückliegenden fünf Jahren abgeschmolzen wurden.
 - Mittelbarer Verstoß
 - ◆ von einem mittelbaren Verstoß gegen das Abstandsgebot wird ausgegangen, wenn die gebotene Mindestbesoldung nicht in der geprüften Besoldungsgruppe selbst, sondern in einer niedrigeren Besoldungsgruppe unterschritten wird
- Zweite Prüfungsstufe: wertende Betrachtung der Ergebnisse der Stufe 1

cc. Verfassungsrechtliche Rechtfertigung

Hier erfolgt eine Prüfung, ob eine als verfassungswidrig einzustufende Unteralimentation im Ausnahmefall verfassungsrechtlich gerechtfertigt sein kann.

Dieser Prüfungspunkt kommt im Entwurf nicht zum Tragen, da das BMI letztlich keine wesentlichen Verstöße gegen die Parameter feststellt.

b. Anwendung des (modifizierten) Prüfungsmaßstabs auf die Bundesbesoldung durch das BMI

Entsprechend dem modifizierten Prüfungsraster werden im Referentenentwurf eine (rückwirkende) Prüfung der Bundesbesoldung vorgenommen, Korrekturbedarf ermittelt und korrigierende Zahlungsansprüche entwickelt.

aa. Vorabprüfung (Einhaltung des Gebots der Mindestbesoldung)

(1.) Vorabprüfung durch das BMI

Das BMI prüft für den Zeitraum der Jahre 2021-2026, ob unter Annahme des Doppelverdienermodells im Regelfall die durch das Besoldungsrecht gewährleistete Nettoalimentation in der Eingangsstufe der untersten Besoldungsgruppe (A 3, Stufe 1; ab Mai 2026 A 3, Stufe 2 (vgl. Artikel 2 Nummer 9 Buchstabe a)) das Gebot der Mindestbesoldung erfüllt wurde. Beispielhaft dargestellt werden eine verheiratete Besoldungsempfängerin bzw. ein verheirateter Besoldungsempfänger jeweils ohne Kinder und eine verheiratete Besoldungsempfängerin bzw. ein verheirateter Besoldungsempfänger jeweils mit zwei Kindern.

Das BMI kommt im Rahmen dieser Prüfung zu den folgenden Ergebnissen:

- Die Besoldung des Bundes erweist sich (unter Berücksichtigung des Partnereinkommens) für eine bis zu vierköpfige Familie für die Jahre 2023 bis 2024 sowie im Hinblick auf den Zeitraum ab 2026 als mit Artikel 33 Absatz 5 GG vereinbar und damit verfassungsgemäß.
- Festgestellte Verstöße in den Jahren 2021, 2022 und 2025 werden durch Einmalzahlungen nach § 79b bzw. durch Ausgleichszahlungen nach § 79d ausgeglichen.
- Da der auf dritte und weitere Kinder entfallende Familienzuschlag in den Jahren vor Inkrafttreten des Gesetzes der Höhe nach nicht ausreichend war, um die alimentativ zu deckenden Bedarfe von dritten und weiteren Kindern abzudecken, sind Ergänzungszahlungen nach § 79e notwendig.

(2.) Bewertung des BDZ

Das BMI kann im Rahmen der Vorabprüfung nur unter Annahme und Einberechnung eines - von uns wie oben dargestellt abgelehnten - pauschalierten Partnereinkommens zu dem Ergebnis kommen, dass die Prekaritätsschwelle von 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens (im Wesentlichen) eingehalten wird. Andernfalls wären umfangreiche Nachzahlungen erforderlich geworden.

(a.) Herleitung der Höhe des anzurechnenden Partnereinkommens fraglich

fehlerhafte Berechnung Partnereinkommen

Bei der Berechnung der Höhe der anzurechnenden Partnereinkommen unterlaufen dem Gesetzgeber rechnerische Fehler. Während er in ausführlicher Schilderung statistisch die Arbeitsquoten der Partner und die wöchentlichen Arbeitszeiten sowie die durchschnittliche Einkommenshöhe erörtert, folgt er in seiner Berechnung eben nicht seinen selbst zuvor für die Kinderfaktoren aufgestellten Grundsätzen von gewichteten Durchschnitten. Denn bei der Ermittlung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von Partnern berücksichtigt der Entwurf dabei den Anteil der nichtarbeitenden Partner aufgrund der vorliegenden Studienlage (ILO-Konzept) nicht. Diese muss er jedoch zur Ermittlung der tatsächlichen durchschnittlichen Wochenarbeitszahl bei der Berechnung mit 0 berücksichtigen, stattdessen berücksichtigt die Studie jedoch nur Einkommen größer 0 bei der Ermittlung des durchschnittlichen Satzes. Wenn man die rund 30 % der Eltern, die nicht erwerbstätig sind (0 Stunden), in die Berechnung einbezieht, sinkt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit mathematisch deutlich ab.

Basierend auf den aktuellen Daten des Mikrozensus (Stand 2024/2025) ergibt sich folgendes Bild (Beispielrechnung für Mütter (Kind unter 18)):

Um die Gesamtdurchschnittszeit zu ermitteln, muss man die Arbeitszeit der Erwerbstätigen mit dem Anteil der Nichterwerbstätigen gewichten. Status Quo (nur Erwerbstätige): Etwa 69 % bis 75 % der Mütter sind erwerbstätig. Ihre durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit liegt bei ca. 26 bis 28 Stunden (stark geprägt durch die hohe Teilzeitquote von 66 %).

Inklusion der Nichterwerbstätigen: Bezieht man die restlichen 25 % bis 31 % Mütter mit 0 Stunden ein, sinkt der statistische Durchschnitt auf etwa 18 bis 20 Stunden pro Woche. Würde man alle Eltern (inkl. derer mit 0 Stunden) einberechnen, läge die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei Müttern grob geschätzt bei ca. 19 Stunden und bei Vätern bei ca. 34 Stunden. Damit liegt der realistische Wert deutlich unterhalb der vom Gesetzgeber veranschlagten Grenze und dient wiederum nur der Rechtfertigung eines ungerechtfertigten und zu hohen Partnereinkommens.

(b.) Herleitung des Maßstabs für die Alimentation von dritten Kindern und mehr

Die Herleitung des Maßstabs für die Alimentation von dritten Kindern und mehr als eigene Bedarfsträger (Faktor 0,35) erscheint fraglich.

Während das Verfassungsgericht für die ersten beiden Kinder einer Beamtenfamilie die Gewichtungen der modifizierten Äquivalenzskala der OECD in Form von 1 Kind Faktor 0,5 und ein Kind Faktor 0,3 anwendet, bildet der Besoldungsgeber für alle weiteren Kinder ein willkürlich gewichtetes Mittel anhand des Lebensalters. Diese Zugrundelegung in Abhängigkeit von deren Alter sowie deren Unterhalts-/Alimentationsverpflichtung bis zum 18. Lebensjahr ist insbesondere aus zwei verschiedenen Gründen unrichtig. Einerseits ist der Lebensrealität entsprechend eine Unterhaltsverpflichtung nur bis zum 18. Lebensjahr wirklichkeitsfern. Kinder sind in einer Vielzahl der Fälle (Ausbildung, Studium) deutlich länger als bis zum 18. Lebensjahr durch die Eltern zu unterhalten. Da die Unterhaltungspflicht somit nicht am 18. Geburtstag endet, ist diese auch bei der Faktorberechnung zur berücksichtigen. Da Beamtenkinder in der Regel zur bildungsnahen Schicht in der Bevölkerung gehören und deshalb eine deutlich höhere Studierneigung zu erwarten ist, muss von einer Unterhaltsverpflichtung bis zum 25. Lebensjahr ausgegangen werden. Mithin berechnet sich ein gewichteter Faktor $14 \text{ Jahre} \times \text{Faktor } 0,3 + 11 \text{ Jahre} \times \text{Faktor } 0,5/25 = 0,388$ und beträgt damit gerundet für die Kinder ab dem dritten Kind 0,39. Weiterhin verkennt der Gesetzentwurf in seiner Berechnung, dass abhängig vom Lebensalter und dem Abstand der Geburten der Kinder in Abhängigkeit vom Lebensalter der älteren Geschwister und deren Unterhaltsverpflichtung in den Status des ersten Kindes aufrücken und dann deutlich länger auf Basis der Berechnung des BVerfG dem Faktor 0,5 zuzuordnen sind. Somit ist diesen Kindern mindestens der Faktor 0,4 zuzuordnen.

Wie der Gesetzgeber in seinem Entwurf auf Seite 99 letzter Absatz schreibt, ist die Erwerbstätigkeit einer vierköpfigen Familie heute der Regelfall. Er belegt dies eindrucksvoll mit aktuellen Statistiken. Dabei verliert er jedoch völlig aus der Betrachtung, dass bei der Zugrundelegung der Kinderfaktoren für die Berechnung des Median-Äquivalenzeinkommens Kinderbetreuungskosten – die die Grundlage für die Berufstätigkeit der Eltern bilden – unberücksichtigt sind. Dadurch ergibt sich eine – auch vom Verfassungsgericht bisher unberücksichtigte – Schlechterstellung von Familien mit Kindern, die in der Sozialforschung allerdings längst bekannt ist (Dr. Irene Becker, „Reichtum in Deutschland:

erhebliche Messunsicherheiten bei hohen Einkommen“ WSI-Mitteilungen / Hans-Böckler-Stiftung). Auch an dieser Stelle muss zu Gunsten der Rechtssicherheit nachgebessert werden.

bb. Fortschreibungsprüfung

(1.) Fortschreibungsprüfung durch das BMI

(a.) Prüfung der Besoldungsparameter (Parameter 1-3)

Das BMI überprüft die Einhaltung der Besoldungs-Parameter (Parameter 1-3). Dabei kommt es zu den folgenden Ergebnissen:

(aa.) Tariflohnindex (Parameter 1)

Der Vergleich der Besoldungsentwicklung in den Besoldungsgruppen der BBesO A mit der Entwicklung des Tariflohnindex zeigt, dass sowohl im Zeitraum der Jahre von 1996 bis 2005 als auch ab dem Jahr 2006 die festgestellten Abweichungen sich innerhalb des vom BVerfG als zulässig definierten Rahmens von weniger als 5 % bewegen. Somit ist der Parameter des Tariflohnindex nicht erfüllt.

(bb.) Nominallohnindex (Parameter 2)

Der Vergleich der Besoldungsentwicklung in den Besoldungsgruppen der BBesO A mit der Entwicklung des – für den Bund für das gesamte Bundesgebiet ermittelten – Nominallohnindex zeigt, dass im zu prüfenden Zeitraum ab dem Basisjahr 1996 bis einschließlich dem Jahr 2024 die festgestellten Abweichungen sich innerhalb des vom BVerfG als zulässig definierten Rahmens von weniger als 5 % bewegen. Festgestellte Verstöße in den vorgenannten Besoldungsgruppen im Jahr 2025 werden durch Einmalzahlungen nach § 79c ausgeglichen.

(cc.) Verbraucherpreisindex (Parameter 3)

Der Vergleich der Besoldungsentwicklung in den Besoldungsgruppen der BBesO A mit der Entwicklung des Verbraucherpreisindex zeigt, dass im zu prüfenden Zeitraum ab dem Basisjahr 1996 die festgestellten Abweichungen sich innerhalb des vom BVerfG als zulässig definierten Rahmens von weniger als 5 % bewegen.

(b.) Systeminterner Besoldungsvergleich

Das BMI prüft weiterhin im Rahmen eines systeminternen Besoldungsvergleichs (Parameter 4) die Einhaltung des internen und externen Abstandsgebots und kommt dabei zu den folgenden Ergebnissen.

(aa.) Erste Prüfungsstufe

(aaa.) Unmittelbarer Verstoß gegen das Abstandsgebot

Das Besoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz (BBVAnpÄndG) 2021/2022 (BT Drucksache 19/28677) hat die relativen Abstände zwischen den Besoldungsgruppen nicht verändert. Die mit BBVAnpÄndG 2023/2024 (BT-Drucksache 20/8291) unter anderem er folgte Übertragung des tarifvertraglich vereinbarten Sockelbetrages in Höhe von 200 € einheitlich auf alle Besoldungsgruppen hat die relativen Abstände zwischen den Besoldungsgruppen verändert. Auf die Darstellung in der Gesetzesbegründung zum BBVAnpÄndG 2023/2024 (BT-Drucksache 20/8291, Seite 43) wird verwiesen. Der vom BVerfG als maximal zulässig angesehene o. g. Wert für das Abschmelzen der Abstände wurde seinerzeit nicht erreicht. Insofern ist kein Verstoß gegen das Abstandsgebot festzustellen.

Trotz fehlenden Verstoßes gegen das interne Abstandsgebot und somit Wahrung der Mindestanforderungen sieht das BMI Handlungsbedarf. Die aktuelle Struktur der Grundbesoldung erfülle die Anforderungen an Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Orientierung am Leistungsprinzip nicht mehr. Es sei zu konstatieren, dass Veränderungen im Ge

füge der Besoldungsgruppen auch unterhalb der vom BVerfG definierten Schwellen der Unzulässigkeit zu einer schleichenden Abschmelzung der Abstände geführt haben, welchen die vom BVerfG aufgestellten Kriterien gerade entgegenwirken sollen.

Obwohl (vermeintlich) kein unmittelbarer Verstoß gegen das Abstandsgebot (Parameter 4) vorliegt, soll daher eine Neustrukturierung des Besoldungsgefüges erfolgen.

Diese Veränderung des Besoldungsgefüges selbst führt aus Sicht des BMI ebenfalls nicht zu einem Verstoß gegen das interne Abstandsgebot, da sie eine „Neustrukturierung“ und keine „Weiterentwicklung“ des Besoldungssystems darstellt. Wenn durch eine gesetzgeberische Maßnahme dem vom BVerfG formulierten Verbot der schleichenden Abschmelzung von Abständen entsprochen wird, könne von einer Missachtung des Alimentationsprinzips nicht die Rede sein.

Zwar führt die Tabellenreform in den Besoldungsgruppen A 4, A 5, A 7, A 8, A 10, A 15, W 2 und R 3 dazu, dass sich der Abstand zu der jeweils darunter liegenden Besoldungsgruppe (bezogen auf die Endstufe) um mehr als die vorgegebenen 10 % innerhalb des generell zu betrachtenden Zeitraums von fünf Jahren reduziert.

Die horizontale Stufensteigerung nach Erfahrungszeit der BBesO A erfolgt über alle Besoldungsgruppen hinweg einheitlich mit 2,7 %. Die vertikalen Abstände zwischen den einzelnen Besoldungsgruppen werden, nach Laufbahngruppen gebündelt, vereinheitlicht. Die Überlappungsämter werden jeweils der höheren Laufbahngruppe zugeordnet. Damit ergibt sich zwischen den Besoldungsgruppen in der Laufbahngruppe des einfachen Dienstes ein Abstand von 2,2 %, in der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes ein Abstand von 5,0 %, in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes ein Abstand von 10,0 % und in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes ein Abstand von 11,0 %. Durch diese Abstände bleibt das bisherige Verhältnis der Laufbahngruppen zueinander im Wesentlichen gewahrt.

(bbb.) Mittelbarer Verstoß gegen das Abstandsgebot

Die Neustrukturierung stellt nach Auffassung des BMI auch keinen mittelbaren Verstoß gegen das Abstandsgebot dar.

Da mit dem hier vorgelegten Regelungsentwurf eine umfassende Neustrukturierung des gesamten Besoldungsgefüges unter Einhaltung des Gebots der Mindestbesoldung vorgenommen wird (insoweit auf die Feststellungen im Rahmen der Vorabprüfung verwiesen), kommt es zu keinen mittelbaren Verstößen gegen das Abstandsgebot.

(bb.) Zweite Prüfungsstufe

Ist ein Parameter erfüllt, müssen die Ergebnisse der ersten Prüfungsstufe zusammen mit den auf der zweiten Prüfungsstufe ausgewerteten alimentationsrelevanten Kriterien im Rahmen der Gesamtabwägung eingehend gewürdigt werden.

Da bei der mit diesem Gesetz neu geregelten Besoldung bei allen Parametern die Schwellenwerte unterschritten werden, wird eine amtsangemessene Alimentation vermutet.

(2.) Bewertung der Fortschreibungsprüfung

Die Berechnungen bei den Parametern 1-3 erscheinen schlüssig.

Wie oben bereits dargestellt begrüßen wir die Neustrukturierung der Besoldungstabelle. Wir hatten im Rahmen des früheren Entwurfs kritisiert, dass sich das BMI an die Untergrenzen „heranrechnet“.

Wie bereits dargestellt sind wir anders als das BMI der Auffassung, dass die verfassungsgemäße Alimentation im Hinblick auf die Einbeziehung eines Partnereinkommens bei der Vergleichsberechnung zumindest zweifelhaft ist. Die Tabellenreform wäre damit

eine (rückwirkende) verfassungsrechtliche Notwendigkeit (bei der statt der Berücksichtigung eines Partnereinkommens eine Erhöhung der Eingangsämter wie in anderen Bundesländern sinnvoll gewesen wäre).

Wir stimmen mit dem BMI überein, dass in einer grundsätzlichen Neustrukturierung der Besoldungstabelle mit dem Ziel, die intern geforderten Abstände wieder herzustellen, kein Verstoß gegen das Abstandsgebot liegen kann. Eine entsprechende Tabellenreform muss verfassungsrechtlich zulässig sein.

Abstandsgebot wird durch ergänzenden Familienzuschlag in Frage gestellt

Allerdings stellt sich die Frage, ob die Berücksichtigung eines ergänzenden Familienzuschlags im Hinblick auf das Abstandsgebot problematisch ist.

Korrektur der Besoldungstabelle in Bezug auf die B-Besoldung

Weiterhin kommt hinzu, dass zwischenzeitig die Besoldungstabelle in der B-Besoldung nachteilig verändert wurde.

Die Korrektur betrifft die **gesamte B-Besoldung**:

- **B 3**: Ursprünglich 10.854,48 Euro geplant, korrigiert auf 10.572,91 Euro (Kürzung um ca. 280 Euro monatlich)
- **B 10**: Ursprünglich ca. 17.930 Euro geplant, korrigiert auf 16.530,96 Euro (Kürzung um ca. 1.400 Euro monatlich)
- **B 11** (Staatssekretäre): Ursprünglich eine jährliche Steigerung um 19.831 Euro vorgesehen, korrigiert auf nur 5.556 Euro Steigerung (von ursprünglich 39.168 Euro auf 5.556 Euro reduziert)

Der Gesetzentwurf **insgesamt** sollte gerade das vom Bundesverfassungsgericht bemängelte Abstandsgebot **wiederherstellen**. Die strukturelle Reform zielt ausdrücklich darauf ab, "dem Abstandsgebot entsprechend den Maßgaben des BVerfG Geltung zu verschaffen". Die nachträgliche Korrektur wirft Fragen zur Einhaltung des Abstandsgebots auf.

Wenn ab der B-Besoldungsgruppe die Bezüge gekürzt werden und damit das Abstandsgebot ausgehöhlt wird, stellt das die verfassungsrechtliche Grundlage der Besoldung insgesamt infrage. Leistung, Verantwortung und Führungsaufgaben müssen sich auch in einer nachvollziehbaren und konsistenten Besoldungsstruktur widerspiegeln. Hier entsteht der Eindruck, dass fiskalische Erwägungen zu Gunsten einer Ersparnis von ca. 30 Millionen Euro über verfassungsrechtliche Prinzipien gestellt werden. Der Gesetzgeber darf die Systematik der Besoldung nicht beliebig verschieben. Wir sehen hier die reale Gefahr neuer verfassungsgerichtlicher Auseinandersetzungen.

cc. verfassungsrechtliche Rechtfertigung

(1.) Prüfung der verfassungsrechtlichen Rechtfertigung durch das BMI

Aus Sicht des BMI ist diese Prüfung nicht mehr relevant, da aufgrund der Parameter-Prüfung mit entsprechenden Korrekturen kein Verstoß gegen die amtsangemessene Alimentation zu vermuten ist.

(2.) Bewertung des BDZ

Auch an dieser Stelle wirkt sich wieder die Frage aus, ob die Einberechnung eines fiktiven Partnereinkommens verfassungsrechtlich zulässig ist.

B. Besonderer Teil (Seite 126 ff.)

Zu den Regelungen im Einzelnen nehmen wir wie folgt Stellung.

Zu Artikel 1 (tritt zum 01.04.2025 in Kraft)

Zu Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe b - § 3 Absatz 8 BBesG

- Verpflichtung zur Prüfung von Gehaltsabrechnungen

Im Entwurf wird die sich bisher nur mittelbar aus der beamtenrechtlichen Treuepflicht ergebende Obliegenheit der Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger, die Richtigkeit der Bezügemitteilung zu überprüfen, ausdrücklich geregelt.

Bereits in der Vergangenheit kam es öfter vor, dass gegen Beamte Disziplinarverfahren aufgrund des Unterlassens einer Prüfung der Gehaltsbescheinigung sowie daraus resultierender fehlender Anzeige einer Überzahlung von Zulagen geführt wurden. Mit der Verankerung der gesetzlichen Pflicht zur Prüfung der Gehaltsabrechnung laufen Beamtinnen und Beamte nun erstrecht Gefahr, bei deren Unterlassung eine Dienstpflichtverletzung vorgeworfen zu bekommen.

Die Besoldung an sich stellt, erst Recht im Hinblick auf die vorgesehenen gesetzlichen Änderungen, ein sehr komplexes Thema dar. Gehaltsbescheinigungen aus IT-Systemen (beispielsweise PVS) sind in ihrer Darstellung sowie ihrem Aufbau nicht einfach nachvollziehbar. Dies gilt erstrecht dann, wenn Rückrechnungen und Teilabrechnungen (keine ganzen Monate) erfolgen, denn in diesen Fällen kann lediglich der Besoldungssachbearbeitende die Richtigkeit der Gehaltsbescheinigungen im IT-System nachvollziehen und bestätigen.

Um die Beamtinnen und Beamten die Prüfung einer Gehaltsabrechnung überhaupt zu ermöglichen, müssen dann Klartextfelder zur Erläuterung, keine unklaren Abkürzungen sowie nachvollziehbare Abrechnungen erstellt werden. Nur dann ist es dem Beschäftigten jederzeit und mit vertretbarem Aufwand möglich, seine Abrechnungen nachzuvollziehen und der rechtlichen Prüfungspflicht genügen zu können. Zudem müssen die der Gehaltsabrechnung zu Grunde liegenden Bemessungsgrößen einfach nachzurecherchieren sein, insbesondere im Hinblick auf die beabsichtigte Zulagengestaltung.

Aus Sicht des BDZ wäre es wünschenswert, wenn seitens des BMI ein Online-Rechner zur Verfügung gestellt wird, der analog dem Online-Versorgungsrechner eine Nachprüfung der Bezügemitteilungen erlaubt.

- elektronische Bezügeabrechnung

In diesem Absatz werden weiterhin die rechtlichen Voraussetzungen dafür geschaffen, Bezügemitteilungen auch elektronisch übermitteln oder zum Datenabruf bereitstellen zu können. Damit soll ein Beitrag zur Digitalisierung der Verwaltung geleistet werden. Die entsprechenden Regelungen sind dabei bewusst technikoffen ausgestaltet.

Gegen diese Regelung bestehen keine Einwendungen.

Zu Artikel 1 Nummer 12 - § 14 BBesG

Umsetzung des Tarifabschlusses

In Umsetzung des Tarifabschlusses für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes des Bundes vom 6. April 2025 erhöhen sich die Beträge für die in der Anlage IV ausgewiesenen Grundgehälter (BBesO A, B, W und R), die Beträge des Familienzuschlags in der Anlage V, die Anwärtergrundbeträge in der Anlage VIII sowie die Beträge der Amtszulagen in der Anlage IX zum 1. April 2025 um 3,0 %.

Die Regelung wird begrüßt.

Zu Artikel 1 Nummer 60 – Anlage VIII (zu § 61): Anwärtergrundbetrag

Der Anwärtergrundbetrag wird in Umsetzung des Tarifiergebnisses erhöht.

Zu Artikel 2 – Weitere Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes (tritt zum 01.05.2026 in Kraft, Ausnahme § 42a BBesG-neu)

Zu Artikel 2 Nummer 2 - § 1 BBesG: Anwendungsbereich

Der ergänzende Familienzuschlag nach § 41 und 41a, der in „atypischen Fällen“ der fehlenden Anrechenbarkeit eines fiktiven Partnereinkommens gezahlt wird, wird als Teil der Besoldung definiert.

Wie oben dargestellt, sehen wir die Korrektur der Besoldung durch einen ergänzenden Familienzuschlag im Hinblick auf unsere Bedenken gegen die Anrechnung eines fiktiven Partnereinkommens kritisch.

Der familiäre Ergänzungszuschlag ist ein bürokratisches Monster. Während der Familienzuschlag Stufe 1 wegen zu hohen Bürokratieaufwands abgeschafft wurde, wird hier nun ein Verfahren geschaffen, was den Verwaltungsaufwand exorbitant steigert. Zudem dient dieses Instrument ausschließlich dazu, die vorherigen Änderungen in der Besoldungssystematik, ins-besondere die Anrechnung des Partnereinkommens, zu legalisieren. Zudem fällt bei genauerer Betrachtung des § 41 BBesG auf, dass die Besoldung zur Realisierung ggf. ideologischer Überlegungen eingesetzt werden soll. Genauer:

Außer im engen zeitlichen Zusammenhang mit der Geburt wird die Kinderziehung von nicht-beeinträchtigten Kindern nicht extra gewürdigt. Die Pflege von beeinträchtigten Personen wird gewürdigt. Auch die eigene Beeinträchtigung eines Ehegatten wird gewürdigt. Der reine Verzicht hingegen auf Erwerbstätigkeit wird eben nicht honoriert d.h. indirekt wird verlangt, dass ein Beamtenehegatte erwerbstätig ist. Selbst wenn man vom Wandel der gesellschaftlichen Umstände ausgeht, kommt man doch zum Schluss, dass es an einer Übergangsregelung fehlt für Personengruppen welche ggf. ein früheres vorherrschendes Familienmodell auch so damals gelebt haben. Dies trifft gerade die Pensionäre. Auch wird die Leistung durch verschiedene Formen der sog. Carearbeit in Nachgang entwertet, indem nach Jahren der Carearbeit (Aufziehen von Kindern, Pflege von Eltern) nach Abschluss dieser Lebensphase eine Erwerbstätigkeit mit rund 20.000 Euro Einkommen verlangt wird. Gerade bei den Pensionären macht dies keinen Sinn, da diese ja selbst nicht mehr arbeiten, aber indirekt wird durch das Mehrverdienerkonzept die Fortführung der Arbeit auch im hohen Alter von den Ehegatten verlangt; zumindest werden die Berechnungen, welche auf einem Mehrverdienerhaushalt auch die Versorgung zugrunde gelegt, da die Versorgung eine Ableitung der Besoldung ist.

Daher lehnen wir dieses Instrument vollumfänglich ab und fordern die Abkehr von der Anrechnung des Partnereinkommens unter Wegfall dann nicht mehr notwendiger Ergänzungszuschläge.

Wir gehen davon aus, dass an den Besoldungsstellen des Bundes inklusive der Service-Center durch den familiären Ergänzungszuschlag ein erheblich erhöhter Bearbeitungsaufwand entstehen wird.

Zu Artikel 2 Nummer 5 - § 6 BBesG: Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung

Es ist die Aufhebung der Ermächtigungsgrundlage für die Altersteilzeitzuschlagsverordnung (ATZV) vorgesehen.

Wir sehen diese Regelung kritisch. Die dbb Gewerkschaften verfolgen weiterhin das Ziel einer Wiedereinführung der Altersteilzeit. Mit der Aufhebung der Ermächtigungsgrundlage für eine Verordnung wird der Weg dahin weiter erschwert.

Zu Artikel 2 Nummer 9 - § 14 BBesG: Anpassung der Besoldung

§ 14 sieht die Neustrukturierung des Besoldungsgefüges (Tabellenreform) vor. Das Grundgehalt, der Familienzuschlag, die Amtszulagen, die Anwärtergrundbeträge werden unter Berücksichtigung einer Tabellenreform neu festgesetzt.

Hinsichtlich unserer Bewertung verweisen wir auf die obigen Ausführungen.

Zu Artikel 2 Nummer 10 - § 14a BBesG: Versorgungsrücklage

Der Entwurf sieht die Streichung der Befristung für die Zuführung zur Versorgungsrücklage vor. Da bei zeitlich gestaffelten Erhöhungen eine Verminderung nur bei der ersten Erhöhung erfolgt, führt das Inkrafttreten der Änderungen im § 14a BBesG zum 1. Mai 2026 dazu, dass ab der auf diese Tarifübertragung folgenden Erhöhung die Verminderung um 0,2 Prozentpunkte unbefristet fortgeführt wird.

Wir lehnen die unbefristete Verlängerung für die Zuführung zur Versorgungsrücklage ab.

Die gesetzliche dauerhafte Verankerung der Verminderung von Besoldungs- und Versorgungserhöhungen um 0,2% zu Gunsten der Versorgungsrücklage (§ 14a BBesG) stellt in die Zukunft gerichtet eine weitere ungerechtfertigte Besoldungsreduzierung dar. Dabei wird vergessen, dass dieser Minderungsbetrag mit seiner Einführung 1998 im Versorgungsrücklagengesetz so berechnet wurde, dass die ab 2032 zu erwartenden höheren Versorgungslasten des Bundes abgedeckt werden. Die nunmehr weitergehende Etablierung dieses Abschlages dient mangels Zweckerfüllung der bisherigen Kürzung nicht mehr dem eigentlichen Ziel, sondern einer willkürlichen Reduzierung zukünftiger Gehaltserhöhungen. Diese scheint auch nicht sinnvoll, da die dadurch erfolgende stückweise Abkopplung von der allgemeinen Gehaltsentwicklung ohnehin durch spätere Anpassungen der Gehaltshöhe bei zu weiter Entfernung von der allgemeinen Gehaltsentwicklung auf Basis der verfassungsgerichtlich verankerten Parameter (Abweichung um mehr als 5%) wieder erfolgen muss. Diese rein willkürliche Mogelpackung lehnen wir deshalb entschieden ab.

Zu Artikel 2 Nummer 11 - § 27 BBesG: Bemessung des Grundgehalts

Der Entwurf sieht die Abschaffung der Stufe 1 vor.

Die damit verbundene Erhöhung der Einstiegsbesoldung wird begrüßt. Im Übrigen verweisen wir auf unsere obigen Ausführungen.

Zu Artikel 2 Nummer 13 - Abschnitt 3 BBesG (Allgemein): Familienzuschlag und ergänzender Familienzuschlag

Der Entwurf sieht die Abschaffung des Familienzuschlags der Stufe 1 (Verheiratetenzuschlag) vor.

Im Hinblick auf den Einbau des Familienzuschlags in die Grundgehaltstabelle bestehen hiergegen keine Einwendungen.

Weiterhin sieht der Entwurf die Anhebung der Kinderanteile im Familienzuschlag und den Einbau der Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppen A 3 bis A 5 vor. Damit erhalten zukünftig alle Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger denselben Betrag.

Im Interesse einer vereinfachten Rechtsanwendung und besseren Nachvollziehbarkeit von Bezügebestandteilen wird dies begrüßt.

Weiterhin sieht der Entwurf ergänzende Familienzuschläge in atypischen Fällen (Verheiratete und Alleinerziehende) vor.

Wir verweisen diesbezüglich auf unsere obigen Ausführungen im Zusammenhang mit der Anrechnung eines fiktiven Partnereinkommens.

Der Entwurf sieht vor, dass Anwärtnerinnen und Anwärter keinen ergänzenden Familienzuschlag nach §§ 41 und 41a BBesG (vgl. § 59 Absatz 2 Satz 2 BBesG) erhalten.

Aus unserer Sicht sollte hier ein Weg gefunden werden, Anwärtnerinnen und Anwärter unter sozialen Gesichtspunkten und im Hinblick auf die Attraktivität der Ausbildung mit einzubeziehen.

Zu Artikel 2 Nummer 13 - Abschnitt 3 BBesG (§ 40 BBesG): Familienzuschlag

Der Entwurf sieht eine Beschränkung der Anspruchskonkurrenzen in § 40 Absatz 3 BBesG vor.

Diese Regelung ist an sich im Interesse der Verwaltungsvereinfachung zu befürworten, darf aber nicht zu nicht hinnehmbaren Nachteilen für die Betroffenen führen. Eine detaillierte Überprüfung bleibt hier dem dbb überlassen.

Zu Artikel 2 Nummer 13 - Abschnitt 3 BBesG (§ 41 BBesG): Ergänzender Familienzuschlag für Verheiratete

Der Entwurf sieht hier einen Ausgleich für atypische Fallgestaltungen eines fehlenden Partnereinkommens bei Verheirateten vor.

Hinsichtlich unserer Bewertung des ergänzenden Familienzuschlags verweisen wir auf obige Ausführungen im Zusammenhang mit der Einberechnung eines fiktiven Partnereinkommens.

Familien, in denen ein Partner aus tatsächlichen Gründen nicht oder nur eingeschränkt erwerbstätig sein kann, werden durch dieses Modell benachteiligt. Der im Entwurf vorgesehene ergänzende Familienzuschlag für atypische Fallgestaltungen soll dies zwar verhindern, wirft in der Praxis aber voraussichtlich erhebliche Abgrenzungsfragen auf.

Im Entwurf werden Anwärter mit der Begründung ausgenommen, dass Anwärterbezüge lediglich einen Beitrag zur Bestreitung des Lebensunterhalts darstellen und keinen alimentativen Charakter besitzen. Aus unserer Sicht sollte dennoch unter sozialen Gesichtspunkten sowie im Hinblick auf die Attraktivität der Ausbildung hier eine Einbeziehung erfolgen.

Zu Artikel 2 Nummer 13 - Abschnitt 3 BBesG (§ 41a BBesG): Ergänzender Familienzuschlag für Alleinerziehende

Der Entwurf sieht einen Ausgleich für atypische Fallgestaltungen eines nicht zu unterstellenden Partnereinkommens bei Alleinerziehenden vor.

Hinsichtlich unserer Bewertung des ergänzenden Familienzuschlags verweisen wir auf obige Ausführungen im Zusammenhang mit der Einberechnung eines fiktiven Partnereinkommens.

Zu Artikel 2 Nummer 14 - § 42a BBesG: Prämien und Zulagen für besondere Leistungen; Verordnungsermächtigung (tritt zum 01.01.2026 in Kraft)

Der Entwurf sieht vor, dass die Verteilung der im Bundeshaushalt zentral veranschlagten Mittel eingestellt wird.

Die Streichung der bislang zentral veranschlagten Mittel für die Anschubfinanzierung einer Leistungsbesoldung in Höhe von 31 Mio. Euro lehnen wir ab. Zu Gewährleistung von Leistungsanreizen im öffentlichen Dienst bedarf es auch weiterhin leistungsabhängiger Komponenten, die, anstelle ihrer Streichung, in ihrer Umsetzung deutlich flexibilisiert werden müssten. Durch die Streichung dieser Anschubfinanzierung besteht die Gefahr, dass entsprechende Leistungsprämien aus dem Alltag verschwinden und zukünftig nicht mehr zur Anwendung kommen. Zudem wurden diese Mittel seinerzeit im Besoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2003/2004 aus der eingefrorenen Sonderzahlung generiert. Zuvor wurden zur Schaffung solcher Haushaltsmittel Dienstaltersstufen gestreckt und Eingangsgehälter abgesenkt (1997 Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts). Somit stellt diese Streichung der Mittel nun mehrfach eine nachträgliche Besoldungssenkung dar. Diese lehnen wir ab.

Zu Artikel 2 Nummer 21 - § 79 bis 79e BBesG: (Übergangsregelungen etc.)

Zu § 79 BBesG: Übergangsregelung aus Anlass des Bundesalimentationsgesetzes

Soweit sich Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger am 30. April 2026 in der Stufe 1 befinden, werden diese so behandelt, als wären sie am 1. Mai 2026 eingestellt worden.

Die Übergangsregelung wird grundsätzlich begrüßt.

Folgende Fragen sind aus unserer Sicht hinsichtlich dieser Regelung klärungsbedürftig:

a) Wer am 30. April 2026 in Stufe 1 ist und zum 1. Mai 2026 in die neue Stufe 2 übergeleitet wird – beginnt dort eine neue Stufenlaufzeit, oder wird die bisherige Verweildauer in Stufe 1 angerechnet? Dies hat erhebliche Auswirkungen darauf, wann dieser Beamte in die Stufe 3 aufsteigt.

b) Wer sich bereits am 30. April 2026 in Stufe 2 befindet, rückt nach der neuen Tabellenstruktur ebenfalls in Stufe 2 ein – steht also rechnerisch auf derselben Stufe wie jemand, der gerade frisch verbeamtet wurde. Es ist unklar, ob die bisherige Verweildauer in der alten Stufe 2 auf die neue Stufe 2 angerechnet wird oder ob diese Personen faktisch zurückgesetzt werden.

Der Entwurf schweigt zu einer ausdrücklichen Anrechnungsregelung. § 79 regelt nur die Zuordnung, nicht die Frage der Stufenlaufzeit. Hier besteht Klarstellungsbedarf.

Es fehlt unseres Erachtens eine Regelung zur Anrechnung bereits zurückgelegter Stufenlaufzeiten.

Zu § 79a BBesG: Ergänzendes Familienzuschlag für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis einschließlich 30. April 2026

§ 79b BBesG: Einmalzahlung für das Haushaltsjahr 2021

§ 79c BBesG: Einmalzahlung für den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025

§ 79d BBesG: Ausgleichszahlung für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2022 und vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025

§ 79e BBesG: Ergänzungszahlung für den Zeitraum 1. Januar 2017 bis einschließlich 30. April 2026; Verordnungsermächtigung

Es wird kritisch gesehen, dass Nachzahlungen („Ergänzungszahlungen“) für 2021 nur für Besoldungsempfänger, für die weiteren Jahre nur Besoldungsempfänger mit Kindern erfolgen, die Versorgungsempfänger dagegen jeweils nicht genannt und nicht einbezogen werden.

Zu den grundsätzlichen Einwendungen gegen die Herleitung der Nachzahlungen verweisen wir auf die obigen Ausführungen.

Ausschluss der B-Besoldung von der Einmalzahlung

Der Ausschluss der B-Besoldung von der Einmalzahlung in § 79c lehnen wir ab. Sie stellt ein negatives Signal gegenüber dem dringend benötigten hochqualifizierten Personal dar.

Fehlende regionale Faktoren

Die Zugrundelegung des Bundesmedianäquivalenzeinkommens erkennt die regional deutlichen Unterschiede in den einzelnen Bundesländern hinsichtlich der Gehälterhöhe

sowie der regionalen Kaufkraft in Abhängigkeit von den Miethöhen usw. Diese sind anhand der entsprechenden Werte der Länder leicht nachvollziehbar und haben erhebliche Auswirkungen auf die Kaufkraft der Beschäftigten. Es wurde hier ohne Rechtfertigung ein willkürlicher Wert genutzt, der die tatsächliche Lebensrealität in Deutschland verkennt. Dies bleibt im Gesetz-entwurf vollständig unberücksichtigt, ein rechtssicherer Ansatz scheint hier deshalb nicht gegeben.

Zu Artikel 2 Nummer 25 (im Entwurf wohl fehlerhaft 23) – Anlage VIII (zu § 61) Anwörtergrundbetrag

Der Entwurf sieht die Erhöhung des Anwörtergrundbetrags über die Anlage 8 vor.

Die Erhöhung des Anwörtergrundbetrags in Umsetzung des Tarifergebnisses ist zu begrüßen.

Zu Artikel 3 – Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes (tritt zum 01.04.2025 in Kraft)

Zu Artikel 3 Nummer 4 - § 35 Absatz 1 Satz 2 BeamtVG: Unfallausgleich

Der Unfallausgleich im Rahmen der Unfallfürsorge gehört nach § 2 Nummer 4 i. V. m. § 30 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 zu den Versorgungsbezügen und ist deshalb genauso anzupassen wie die sonstigen Versorgungsbezüge.

Die Regelung wird begrüßt.

Zu Artikel 3 Nummer 6 - § 71 BeamtVG: Erhöhung der Versorgungsbezüge

Die in § 71 Absatz 1 genannten Bezügebestandteile, die der Ermittlung der Versorgungsbezüge zugrunde liegen, werden zum gleichen Zeitpunkt und um den gleichen Prozentsatz erhöht wie die Besoldungsbezüge nach § 14 BBesG.

Die für Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger zum 1. Mai 2026 in Kraft tretende Neufassung der Grundgehaltstabelle mit der Änderung der Grundgehaltssätze wird auf Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger übertragen (§ 70 Absatz 2 BeamtVG).

Die Einbeziehung der Versorgungsempfänger in die Übertragung des Tarifiergebnisses wird begrüßt.

Artikel 4 – Weitere Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes (tritt zum 01.05.2026 in Kraft)

Zu Artikel 4 Nummer 3 - § 5 Absatz 1 Satz 1:

Ruhegehaltfähige Dienstbezüge

Entfallen des Familienzuschlags der Stufe 1 als ruhegehaltfähiger Dienstbezug und Einbau in die Grundgehaltstabelle: (Folgeänderung für neue Versorgungsempfänger)

Als Folgeänderung zum Wegfall des Familienzuschlags der Stufe 1 im Besoldungsrecht ab dem 1. Mai 2026 entfällt auch dessen Berücksichtigung als ruhegehaltfähiger Dienstbezug.

Die Änderung des § 5 wirkt sich nicht auf bereits festgesetzte Versorgungsbezüge von am 30. April 2026 vorhandenen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern aus. Auf diesen Personenkreis findet § 69p Anwendung (siehe Begründung zu Artikel 4 Nummer 23).

Es bestehen keine Einwände bzw. dies ist zu begrüßen, da die Änderung für Verheiratete/Verpartnerte neutral ist und sich für Ledige/Geschiedene deutlich positiv darstellt.

Anpassung an Entfallen des Einbaufaktors

Zum anderen entfällt der sogenannte Einbaufaktor (Faktor 0,9901), der die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge verringerte. Künftig bilden nicht mehr nur 99,01 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge die Bemessungsbasis für das Ruhegehalt, sondern wieder die vollen 100 %.

Gegen die Streichung des Einbaufaktors (0,9901 - § 5 BeamtVG) und des Abzugs für Pflegeleistungen von aktuell 1,8 % (§ 50 f BeamtVG) und Einberechnung in den jährlichen Steigerungsfaktor (künftig 1,744 p. a. = Höchstruhegehalt 69,76 %) bestehen keine Einwände, da hiermit keine negative Auswirkung auf die Höhe der Versorgung verbunden ist.

Zu Artikel 4 Nummer 4 - § 14: Höhe des Ruhegehalts

Korrektur des Steigerungssatzes

Der Steigerungssatz sowie der Höchstruhegehaltssatz werden im Hinblick auf die Streichung des Einbaufaktors in § 5 und auf die Streichung des Abzugs für Pflegeleistungen angepasst.

Gegen die Streichung des Einbaufaktors (0,9901 - § 5 BeamtVG) und des Abzugs für Pflegeleistungen von aktuell 1,8 % (§ 50 f BeamtVG) und Einberechnung in den jährlichen Steigerungsfaktor (künftig 1,744 p. a. = Höchstruhegehalt 69,76 %) bestehen keine Einwände, da hiermit keine negative Auswirkung auf die Höhe der Versorgung verbunden ist.

Korrektur des (Mindest-)ruhegehaltssatzes

Im Entwurf erfolgt die Neufestlegung der Berechnung des Mindestruhegehalts auf 34,03 % (amtsabhängig) sowie 63,2 % aus der Endstufe A 4 + 30,68 € (amtsunabhängig). Letzteres steigt ab Mai 2026 – v. a. bedingt durch den Einbau des Familienzuschlags

der Stufe 1 – für Ledige und Verheiratete auf einen (medial relevanten) Betrag von 2.385,56 € brutto.

Gegen die Regelung bestehen keine Einwendungen.

Zu Artikel 4 Nummer 7 - § 31 Absatz 3 Satz 3: Dienstunfall

Der Entwurf sieht die dynamische Anknüpfung an die Berufskrankheitenliste vor. Bislang wird die dienstbedingte Zuziehung einer Krankheit gemäß § 31 Absatz 3 BeamtVG nur dann als Dienstunfall fingiert, wenn die Krankheit in der im Zeitpunkt der Erkrankung geltenden Berufskrankheitenliste aufgeführt ist. Die Aufnahme einer § 9 Absatz 2 SGB VII („Wie-Berufskrankheit“) entsprechenden Regelung in der beamteten versorgungsrechtlichen Unfallfürsorge schließt Lücken, die sich im Einzelfall aus der zeitlichen Verzögerung bei der Aktualisierung der Berufskrankheitenliste ergeben können.

Die Übernahme der GUV-Regelung, eine Berufskrankheit bereits vor einer formellen Einbeziehung in die Berufskrankheiten-Verordnung (BKV) anzuerkennen, wenn diese bereits in der Berufskrankheiten-Liste (Anlage zur BKV) neu aufgeführt wird, wird begrüßt.

Zu Artikel 4 Nummer 8 - § 35: Unfallausgleich

Der Unfallausgleich im Rahmen der Unfallfürsorge gehört nach § 2 Nummer 4 i. V. m. § 30 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 zu den Versorgungsbezügen und ist deshalb genauso anzupassen wie die sonstigen Versorgungsbezüge.

Die Dynamisierung der laufenden Zahlungsbeträge des Unfallausgleichs nach Maßgabe der Anpassungen der allgemeinen Bezüge wird begrüßt. Es wird kritisch gesehen, dass keine unmittelbare Kopplung an das SGB XIV erfolgt.

Zu Artikel 4 Nummer 9 - § 36: Unfallruhegehalt

Es erfolgen rechtsförmliche Anpassungen und eine Folgeänderung zur Neufassung des Steigerungssatzes in § 14 Absatz 1 Satz 1.

Gegen die Regelung bestehen keine Einwendungen.

Zu Artikel 4 Nummer 10 - § 37: Erhöhtes Unfallruhegehalt

Es erfolgen rechtsförmliche Anpassungen und eine Folgeänderung zur Neufassung des Steigerungssatzes in § 14 Absatz 1 Satz 1.

Gegen die Regelung bestehen keine Einwendungen.

Zu Artikel 4 Nummer 17 - § 50f: Abzug für Pflegeleistungen

Um die tatsächliche Höhe des Anteils des Ruhegehaltes an den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen wieder transparent und offen zu gestalten und zur Herstellung einer realitätsgerechten Darstellung der Rechtslage wird mit der entsprechenden Änderung von § 14 § 50f gestrichen.

Gegen die Regelung bestehen keine Einwendungen, da sie nicht mit Verlusten verbunden ist.

Zu Artikel 4 Nummer 25 - § 69p: Übergangsregelungen aus Anlass des Bundesalimentationsgesetzes

Ab 1. Mai 2026 entfällt die Berücksichtigung des Familienzuschlags der Stufe 1 als ruhegehaltfähiger Dienstbezug

Der Wegfall des Familienzuschlags der Stufe 1 (FZ Stufe 1) zum 1. Mai 2026 findet aufgrund des § 50 Absatz 1 Satz 1 grundsätzlich auch auf am 30. April 2026 vorhandene Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger Anwendung. Der Einbau des

Betrages des Familienzuschlags der Stufe 1 in die ab 1. Mai 2026 geltende Besoldungstabelle gilt auch für am 30. April 2026 bereits im Ruhestand befindliche Beamtinnen und Beamte gelten wird (s.a. § 71).

Gegen die Regelung bestehen keine Einwendungen, da sie nicht mit Verlusten verbunden ist.

Der Entwurf sieht die Anwendung des Faktors nach § 5 Absatz 1 Satz 1 in der bis zum 30. April 2026 geltenden Fassung auf die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge vor.

Die Streichung und Überführung jeweils des Einbaufaktors und des Abzugs für Pflegeleistungen in den Steigerungssatz hat grundsätzlich keine Auswirkungen auf am 30. April 2026 bereits vorhandene Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, da deren Versorgungsbezüge auf der Grundlage des Rechts festgesetzt wurden.

Gegen die Regelung bestehen keine Einwendungen.

Der den Versorgungsbezügen zugrunde liegende Ruhegehaltssatz wird am 1. Mai 2026 mit 0,97226 vervielfältigt. Dieser Ruhegehaltssatz gilt als neu festgesetzt.

Mit Nummer 2 wird festgelegt, dass der im Einzelfall individuell ermittelte, festgesetzte Ruhegehaltssatz mit 0,97226 vervielfältigt wird. Der Faktor ergibt sich aus dem Verhältnis zwischen dem alten Steigerungssatz von 1,79375 und dem neuen Steigerungssatz von 1,744. Der so verminderte Ruhegehaltssatz gilt als neu festgesetzt.

Gegen die Regelung bestehen keine Einwendungen.

Zu Artikel 4 Nummer 26 - § 71: Erhöhung der Versorgungsbezüge

Erhöhung der maßgeblichen Grundgehaltsbeträge und Erhöhung um 2,8 Prozent

Die für Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger zum 1. Mai 2026 in Kraft tretende Neufassung der Grundgehaltstabelle mit der Änderung der Grundgehaltssätze wird auf Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger übertragen (§ 70 Absatz 2 BeamtVG).

Gemäß § 71 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 gelten daher ab dem 1. Mai 2026 die in Anlage IV zum BBesG ausgebrachten Beträge für das im jeweiligen Einzelfall zu berücksichtigende Grundgehalt.

Die in § 71 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 genannten Bezügebestandteile, die neben einem Grundgehalt der Ermittlung der Versorgungsbezüge zugrunde liegen, werden zum 1. Mai 2026 um den genannten Prozentsatz erhöht. Dieser geht zurück auf die der Erhöhung der Grundgehaltssätze zugrunde liegenden Übertragung des Tarifabschlusses vom 6. April 2025.

Ständiger Praxis folgend werden auch die in § 71 Absatz 2 genannten Versorgungsbezüge erhöht.

Die Berechnung der Versorgungsbezüge auf der Basis der neuen Besoldungstabelle und die Erhöhung der weiteren der Versorgungsberechnung zugrunde liegenden Beträge um 2,8 % in Übertragung des Tarifergebnisses wird begrüßt.

Zu Artikel 5 – Änderung der Beamtenversorgungs-Übergangsverordnung

(tritt zum 01.05.2026 in Kraft)

Zu Artikel 5 Nummer 1 und 2 - § 2 Absatz 8: Ruhensberechnung bei Zusammentreffen von Mindestversorgung mit Rente

Der Entwurf sieht eine Folgeänderung zu den Änderungen beim Familienzuschlag im Besoldungsrecht vor.

Gegen die Regelung bestehe keine Einwendungen.

Zu Artikel 6 – Änderung des Altersgeldgesetzes (tritt zum 01.05.2026 in Kraft)

Der Entwurf enthält Folgeänderungen im Altersgeldgesetz, um den Gleichklang mit den Ruhegehaltsänderungen zu erzielen.

Gegen die Regelung bestehen keine Einwendungen.

Zu Artikel 18 – Änderung der Bundesbeihilfeverordnung (tritt zum 01.05.2026 in Kraft)

Regelungen des Entwurfs

Der Entwurf enthält redaktionelle Folgeänderungen in der Bundesbeihilfeverordnung.

Gegen die Regelungen bestehen keine Einwendungen.

Folgewirkungen der Abkehr vom Alleinverdienermodell für das Beihilferecht

Die Abkehr vom Alleinverdienermodell im Besoldungsrecht ist nicht isoliert zu betrachten. Die aktuell diskutierten Kabinettsbeschlüsse zur Reform der gesetzlichen Krankenkassen sehen vor, die kostenfreie Familienversicherung für nicht oder geringfügig berufstätige Ehegatten künftig zu beschränken oder ganz abzuschaffen. Auch mit dem Argument, dass das Alleinverdienermodell nicht mehr der gesellschaftlichen Realität entspricht. Es besteht hier die reale Gefahr, dass diese Argumentation auch auf das Beihilferecht übertragen werden könnte. Wenn im Besoldungsrecht das Doppelverdienermodell zugrunde gelegt wird, liegt es nahe, dass die Beihilfeberechtigung für Familienange-

hörige künftig ebenfalls in Frage gestellt wird. Eine Garantie, dass die Beihilfeberechtigung für Familienangehörige vom Doppelverdienermodell unangetastet bleibt, wäre daher wünschenswert.

Zu Artikel 19 – Änderung der Bundesmehrarbeitsvergütungsverordnung

(tritt zum 01.04.2025 in Kraft)

Der Entwurf sieht folgende Erhöhung der Beträge vor:

- in den Besoldungsgruppen A 3 bis A 4: 15,88
- in den Besoldungsgruppen A 5 bis A 8: 18,77
- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 25,78
- in den Besoldungsgruppen A 13 bis A 16: 35,49

Die geänderten Beträge sind Ausdruck der Übertragung der Besoldungserhöhung nach § 14 Absatz 2 BBesG um 3,0 % ab 1. April 2025 (siehe Artikel 1 Nummer 12).

Die Regelung wird begrüßt.

Zu Artikel 20 – Weitere Änderung der Bundesmehrarbeitsvergütungsverordnung

(tritt zum 01.05.2026 in Kraft)

Der Entwurf sieht folgende Erhöhung der Beträge vor:

- in den Besoldungsgruppen A 3 bis A 4: 16,32
- in den Besoldungsgruppen A 5 bis A 8: 19,30
- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 26,50
- in den Besoldungsgruppen A 13 bis A 16: 36,48

Die ab 1. Mai 2026 um 2,8 % erhöhten Beträge sind Ausdruck der Übertragung des Tarifabschlusses auf die vergleichbaren Vergütungen im Besoldungsbereich.

Die Regelung wird begrüßt.

Zu Artikel 21 – Änderung der Erschwerniszulagenverordnung (tritt zum 01.04.2025 in Kraft)

Der Entwurf sieht eine Erhöhung der Beträge der Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten (DuZ) vor.

Die geänderten Beträge sind Ausdruck der Übertragung der Besoldungserhöhung nach § 14 Absatz 2 BBesG um 3,0 % ab 1. April 2025 (siehe Artikel 1 Nummer 12).

Die Regelung wird begrüßt.

Zu Artikel 22 – Weitere Änderung der Erschwerniszulagenverordnung zum 01.07.2025

Der Entwurf sieht eine Erhöhung der Beträge für die Zulage für Dienst zu wechselnden Zeiten vor.

Die Beträge der Zulage für Dienst zu wechselnden Zeiten werden erstmals seit ihrer Einführung zum 1. Oktober 2013 um jeweils rund 45 % systemgerecht erhöht. Diese Erhöhung entspricht dem Volumen der Ausgaben im Tarifbereich.

Die Regelung wird begrüßt.

Zu Artikel 23 – Weitere Änderung der Erschwerniszulagenverordnung mit Wirkung zum 01.05.2026

Der Entwurf sieht eine Erhöhung der Beträge der Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten (DuZ) vor.

Die ab 1. Mai 2026 um 2,8 % erhöhten Beträge der Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten (§ 4 der EZuIV) sind Ausdruck der Übertragung des Tarifabschlusses (Tarif: Zeitzuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit) im Besoldungsbereich.

Die Regelung wird begrüßt.

Zu Artikel 32 - Außerkrafttreten (der Altersteilzeitverordnung zum 01.05.2026)

Die Altersteilzeitzuschlagsverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. August 2001 (BGBl. I S. 2239), die zuletzt durch Artikel 15 Absatz 38 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist, wird aufgehoben.

Die dbb-Gewerkschaften verfolgen weiterhin die Wiedereinführung der Altersteilzeit. Mit der Aufhebung der Ermächtigungsgrundlage für eine Verordnung wird der Weg dahin weiter erschwert (siehe schon oben bei Streichung der Ermächtigungsgrundlage).

Thomas Liebel

Bundesvorsitzender