



Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Hessen-Thüringen

DGB Hessen-Thüringen | Schillerstraße 44 | 99096 Erfurt

Thüringer Landtag
Haushalts- und Finanzausschuss

- ausschließlich per Mail -

Thüringer Landtag

Z u s c h r i f t

7/2530

zu Drs. 7/7122

Den Mitgliedern des
HuFA

26. April 2023

Stellungnahme DGB: Entwurf eines Thüringer Gesetzes zur Gewährleistung einer verfassungsgemäßen Alimentation im Jahr 2023 sowie zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften – Drucksache 7/7122 –

Öffentlicher Dienst/
Beamten- und Beamtenpolitik

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

ich bedanke mich im Namen des DGB Hessen-Thüringen für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Entwurf eines Thüringer Gesetzes zur Gewährleistung einer verfassungsgemäßen Alimentation im Jahr 2023 sowie zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften und nehme dazu im Folgenden Stellung.

I. Bewertung des Gesetzes insgesamt

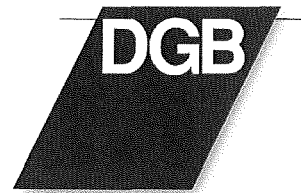
Wir begrüßen und unterstützen ausdrücklich das Ziel der Thüringer Landesregierung, die Alimentation zu jedem Zeitpunkt verfassungskonform auszugestalten, der Notwendigkeit der ständigen Beobachtung nachzukommen sowie Maßnahmen zu ergreifen, wenn die Besoldung verfassungsrechtlichen Anforderungen nicht mehr entspricht. Auch die Berücksichtigung der Versorgungsempfänger*innen war überfällig und wird begrüßt. Die Ruhestandsbeamt*innen haben weder von den bisherigen Maßnahmen zur Herstellung einer verfassungskonformen Alimentation noch von der „Corona-Prämie“ profitiert, sind von der starken Teuerung aber gleichermaßen betroffen. **Der individuelle grundrechtsgleiche Anspruch aller Beamt*innen auf eine amtsangemessene Alimentation besteht und muss unstrittig erfüllt werden.**

Diskussionswürdig ist jedoch das „Wie“. Hier verweise ich auch auf die Beantwortung Ihrer Fragen unter IV.

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist die Ausreichung einer „Inflationsausgleichsprämie“ (IAP) an die Beamt*innen zur Herstellung der amtsangemessenen Alimentation problematisch. Der Bundesgesetzgeber eröffnet Arbeitgebern die Möglichkeit, ihren Beschäftigten zwischen Oktober 2022 und Ende 2024 bis zu 3000 €

Schillerstraße 44
99096 Erfurt

hessen-thueringen.dgb.de



steuer- und abgabenfrei zu zahlen, um die Folgen der massiven Teuerung in den Jahren 2022 und 2023 abzumildern (vgl. 3. Entlastungspaket des Bundes).¹

Es handelt sich dabei um keine originäre gewerkschaftliche Forderung. **Wenn sich also das Land Thüringen entscheidet, die IAP den Beamt*innen als Teil der amtsangemessenen Alimentation zu gewähren (und damit im Vergleich mit einer zu versteuernden Zahlung Haushaltsmittel einzusparen), müssen diese freiwillige Arbeitgeberleistung statusgruppenunabhängig sowohl die Beamt*innen als auch die Tarifbeschäftigten des Landes Thüringen erhalten.** Unsere Mitgliedsgewerkschaften haben sich deswegen auch bereits schriftlich an die Landesregierung gewandt.

Problematisch ist zudem, dass nach dem Wegfall der Sonderzahlungen von bis zu 3000 € im Jahr 2024 die Besoldung nach heutigem Stand sicher wieder verfassungswidrig zu niedrig bemessen sein wird. Das ist den Thüringer Beamt*innen kaum zu vermitteln und wird teils als Mogelpackung bewertet.

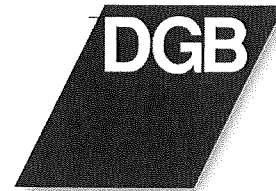
II. Zu den Änderungen im Einzelnen

Die Anhebung der Grundgehaltssätze der Besoldungsordnungen A und C wird begrüßt. **Wir begrüßen zudem ausdrücklich, dass unserer Forderung, die Anwärtergrundbeträge nach Anlage 7 ebenfalls linear anzuheben, gefolgt wurde.** Weiterhin begrüßen wir die Anhebung der in Anlage 1 Abschnitt II Nr. 7 der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B benannten allgemeinen Stellenzulage sowie der Amtszulagen nach Anlage 8 Tabelle 2. Wir kritisieren aber, dass die anderen in Anlage 8 Tabelle 1 benannten Stellenzulagen nicht angehoben werden. Insbesondere erforderlich ist die lineare Anhebung der Zulage nach Anlage 1 Abschnitt II Nr. 3 der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B – **Zulage für Polizeivollzugsbeamte und Beamte des Steuerfahndungsdienstes.** Wir wiederholen auch unseren Vorschlag, eine Anwärterwohnlulage i. H. v. 300 € zu gewähren, um die Ausbildungsverhältnisse attraktiver auszugestalten.

III. Hauptkritikpunkt

Inakzeptabel ist aus gewerkschaftlicher Sicht das Vorhaben, künftige tarifumsetzungsbedingte Besoldungsanpassungen auf die jetzt vorgesehenen Maßnahmen anzurechnen (Art. 2 Nr. 1). „Besoldung folgt Tarif“

¹ Vgl. Bundesregierung, Inflationsausgleichsprämie: Bis zu 3.000 Euro steuerfrei: „Die Inflationsausgleichsprämie muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Jeder Arbeitgeber kann die Steuer- und Abgabefreiheit für solche zusätzlichen Zahlungen nutzen. Es genügt, wenn der Arbeitgeber bei Gewährung der Prämie deutlich macht, dass diese im Zusammenhang mit der Preissteigerung steht – zum Beispiel durch entsprechenden Hinweis auf dem Überweisungsträger im Rahmen der Lohnabrechnung.“, (<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/entlastung-fuer-deutschland/inflationsausgleichspraemie-2130190>).



ist Grundsatz der gewerkschaftlichen Besoldungspolitik. Dies muss vom grundrechtsgleichen Anspruch auf amtsangemessene Alimentation getrennt werden. Eine differenzierte Betrachtung der Statusgruppen ist hier mit Blick auf Art. 33 Absatz 5 Grundgesetz unumgänglich.

Der Gesetzgeber ist nicht gehalten, genau die verfassungsrechtlich unabweisbare „Mindestbesoldung“ zu gewähren. Stattdessen hat er die Aufgabe, die Besoldung nach objektiven Kriterien begründet auszugestalten. Nur eine verfassungsgemäße Alimentation kann Ausgangspunkt für besoldungspolitische Entscheidungen sein. Die Einschränkung „insoweit anzurechnen, als eine verfassungsgemäße Alimentation gewährleistet bleibt“ (Art. 2 Nr. 1, § 14 Abs. 2 und 3 ThürBesG-Entwurf) weist zudem bereits darauf hin, dass die Regelung voraussichtlich ins Leere läuft. Aus heutiger Sicht ist davon auszugehen, dass eine Anrechnung bereits aus verfassungsrechtlichen Gründen ausscheidet.

Auch falls der Besoldungsgesetzgeber von der Zusage, Tarifabschlüsse zeit- und inhaltsgleich auf die Beamt*innen zu übertragen, in der Zukunft (wieder) abweichen möchte, ist keine gesetzliche Regelung zum jetzigen Zeitpunkt erforderlich. Hier „mal schnell nebenbei“ eine Vorentscheidung herbeizuführen, wird klar abgelehnt. Wir gehen davon aus, dass der Gesetzgeber ohnehin nach dem Vorliegen eines Tarifabschlusses entscheiden kann und muss. Eine Selbstbindung vorab wäre wirkungslos. Mit der Regelung würde nur scheinbar ein zukünftiger Konflikt entschärft.

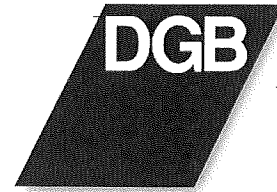
IV. Zur Beantwortung Ihrer Fragen

Zu 1. Anhebung der Grundgehälter

Die Anhebung der Grundgehälter ist der nachhaltigste und besoldungsrechtlich „sauberste“ Weg, die Besoldung verfassungskonform auszugestalten. Insbesondere ist zu beachten, dass die Versorgungsempfänger*innen nur hier gleichberechtigt Berücksichtigung finden. Gleichwohl ist der Haushaltsaufwand am höchsten und es profitieren die obersten Besoldungsgruppen am stärksten.

Im vorliegenden Fall ist die Anhebung der Grundbesoldung unseres Erachtens aber unbedingt erforderlich, das heißt „alternativlos“.

Der Gesetzgeber hat die Aufgabe, alle in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ausgeformten Parameter zu berücksichtigen und gleichzeitig von seinem Beurteilungsspielraum, die Besoldung begründet entsprechend der Wertigkeit der Ämter auszugestalten, Gebrauch zu machen. In der Praxis ist aktuell der vierte Parameter – Abstand der Eingangsbesoldung zum Grundsicherungsniveau von mindestens 15 Prozent und Beibehaltung der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen und -stufen – die größte Herausforderung. Thüringen hat hier einen aus unserer Sicht gangbaren Weg gewählt, die verfassungskonforme



Alimentation wesentlich über familienbezogene Bestandteile herzustellen. Dem sind verschiedene Bundesländer gefolgt. Der Weg über familienbezogene Besoldungsbestandteile findet aber eine Grenze, wenn die Wertigkeit der Ämter im Besoldungsfüge nicht mehr abgebildet wird. Wenn die familienbezogenen Bestandteile einen zu großen Anteil an der Alimentation einnehmen, wird voraussichtlich das Abstandsgebot unterlaufen.

Aufgrund der Tatsache, dass hierzu keine Rechtsprechung vorliegt, kann nur spekuliert werden, wann der familienbezogene Anteil an der Besoldung die verfassungsrechtlich zulässige Grenze überschreitet. Es ist aber davon auszugehen, dass der Thüringer Gesetzgeber seinen Beurteilungsspielraum weit ausreizt.

Zu 2. Dauerhafte Sicherung der verfassungsgemäßen Alimentation

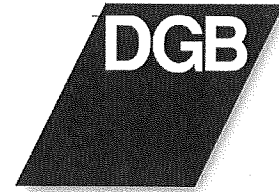
Zunächst ist festzuhalten, dass die vorgesehenen Maßnahmen ausschließlich im Jahr 2023 eine verfassungskonforme Besoldung gewährleisten können. Für 2024 ist nach Wegfall der Sonderzahlungen gemäß Art. 1, § 3 wiederum von einer verfassungswidrig zu niedrigen Besoldung auszugehen.

Die Berechnungen zur Besoldung sind insgesamt nachvollziehbar. Bei der Angabe der Kosten der Kranken- und Pflegeversicherung wird allerdings eine E-Mail des Verbandes der Privaten Krankenversicherung e. V. vom 27. Juli 2022 in Bezug genommen. Das kann nicht überprüft werden. Die Kosten erscheinen unrealistisch niedrig.

Die Berechnungen müssen umso präziser und transparenter sein, je näher der Gesetzgeber an die verfassungsrechtliche Untergrenze kommt. In der Gesetzesbegründung wird ein Abstandspuffers i. H. v. 1,01 Prozent zur Mindestbesoldung als besondere Leistung hervorgehoben. Der Puffer ist angesichts der Preisentwicklung allerdings denkbar gering. Ein höherer Puffer würde mehr Sicherheit schaffen.

Allgemein hat das Bundesverfassungsgericht verschiedene Wege eröffnet, die Besoldung verfassungskonform auszugestalten (vgl. BVerfG, Beschluss des Zweiten Senats vom 04. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 -, insbes. Rn. 49). Aus gewerkschaftlicher Sicht bietet sich ein Mix aus verschiedenen Instrumenten an.

Zusätzlich gibt es Diskussionen über eine Weiterentwicklung/Modernisierung der Familienalimentation, die an die verfassungsgerichtliche Rechtsprechung anknüpft, wonach die vierköpfige Alleinverdienerfamilie die aus der bisherigen Besoldungspraxis abgeleitete Bezugsgröße, aber nicht Leitbild der Beamtenbesoldung sei (vgl. ebd., Rn. 47). Die Länder Bayern und Schleswig-Holstein gehen hier neue Wege. Die Gewerkschaften beurteilen diese skeptisch. Wenn eine neue Praxis etabliert werden soll, müsste dies durch Bund und Länder im Konsens erfolgen.



Es wäre allerdings zu begrüßen, wenn die unterschiedliche Behandlung von Ehepaaren und eheähnlichen Gemeinschaften überwunden wird.

Schließlich kann der Gesetzgeber die Besoldung neu strukturieren, Ämter neu bewerten, Abstände zwischen Besoldungsgruppen verändern und das Laufbahnrecht umgestalten (vgl. BVerfG, Beschluss des Zweiten Senats vom 23. Mai 2017 - 2 BvR 883/14 -). Die Änderung der Besoldungsstruktur ist am langwierigsten und weist die höchste Komplexität auf. Auch das Recht des öffentlichen Dienstes muss sich aber in die Zeit stellen, einerseits um weiterhin Akzeptanz zu finden und andererseits, um die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu erhalten.

— **Eine „dauerhaft gesicherte verfassungsgemäße Alimentation“ setzt aber vor allem die dauerhafte Bereitschaft des Dienstherrn/Arbeitgebers voraus, Tarifabschlüsse zu tätigen, die Reallohnverluste grundsätzlich verhindern sowie den Beschäftigten eine angemessene Teilhabe an der Produktivitätsentwicklung ermöglichen, und diese zeit- und inhaltsgleich auf die Beamt*innen zu übertragen.** Auch zur Nachwuchsgewinnung und -haltung muss der öffentliche Dienst wieder gegenüber der Privatwirtschaft aufholen.

— Für Fragen und Gespräche stehen wir Ihnen gern zu Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen