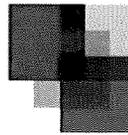


# Den Mitgliedern des

HuFA



**tbb**  
**beamtenbund**  
**und tarifunion**  
**thüringen**

tbb beamtenbund und tarifunion thüringen e.V. – Schmidtstedter Str. 9 – 99084 Erfurt

Per E-Mail:

Thüringer Landtag  
Haushalts- und Finanzausschuss  
Jürgen-Fuchs-Straße 1  
99096 Erfurt

Thüringer Landtag

Z u s c h r i f t  
7/3737

zu Drs. 7/9853, Vorl. 7/6526

THÜR. LANDTAG POST  
24.05.2024 13:21

14/130/2024

**Landesvorsitzender**

Spitzenorganisation der Fachgewerkschaften und -verbände des öffentlichen Dienstes

Schmidtstedter Str. 9  
D-99084 Erfurt

Telefon: 0361.6547521  
Telefax: 0361.6547522

E-Mail: [post@dbbth.de](mailto:post@dbbth.de)

[www.thueringer-beamtenbund.de](http://www.thueringer-beamtenbund.de)

Ihre Nachricht vom  
26. April 2024

Datum  
24. Mai 2024

Anhörungsverfahren gemäß § 79 der Geschäftsordnung des Thüringer Landtags

**Thüringer Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung in den Jahren 2024 und 2025 und zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher sowie anderer Vorschriften (Drucksache 7/9853)**

Sehr geehrter Herr Bieler,

der tbb beamtenbund und tarifunion thüringen bedankt sich für die Möglichkeit am schriftlichen Anhörungsverfahren teilzunehmen.

Die Besoldung der Thüringer Beamtinnen und Beamten ist nicht nur eine Herzensangelegenheit des Thüringer Beamtenbundes, sondern ihre Ausgestaltung mit ihrer qualitätssichernden Funktion ist ein Kernstück unserer Arbeit. Die Urteile des Bundesverfassungsgerichtes zur Ausgestaltung einer amtsangemessenen Alimentation haben nicht nur den Gesetzgeber, sondern auch uns Spitzengewerkschaften ein wesentlich erhöhtes Maß an einer regelmäßigen Überprüfung unter anderem der Besoldung abgefordert. Der hier vorgelegte Gesetzentwurf von wiederum mehr als 100 Seiten zeigt, dass der Gesetzgeber Thüringen seine Überprüfungspflichten ernst nimmt. Dafür gebührt ihm unsererseits zunächst Anerkennung.

Wir begrüßen zwar die Besoldungsverbesserungen für Beamtinnen und Beamte mit Unterhaltsverpflichtungen gegenüber Kindern. Vermisst wird weiterhin eine insgesamt ausgewogene Gestaltung der Besoldungsstruktur, die nicht allein dem Abstandsgebot zur sozialen Grundsicherung, sondern auch dem besoldungsinternen Abstandsgebot, d.h. der Durchstufung der Besoldung nach der Wertigkeit der übertragenen Ämter hinreichend Rechnung trägt. Erforderlich ist deshalb eine ergänzende tabellarische Aufwertung der Besoldung, um diese auch unabhängig von Familienstand, Kinderzahl und Einkommen des Ehepartners hinreichend attraktiv und wettbewerbsgerecht auszugestalten. Andernfalls liefe die Vorgabe des Bundesverfassungsgerichtes zur Besoldung „Sie dient damit nicht allein dem Lebensunterhalt, sondern hat - angesichts der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit - zugleich eine qualitätssichernde Funktion“ (vgl. BVerfGE 150, 169 <182 Rn. 30>; stRspr)“ leer.

Die Bedeutung der Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 erschöpft sich insoweit gerade nicht in der von der Landesregierung für richtig erachteten Bemessung der Familienzuschläge bzw. der Wahrung eines ausreichenden Abstands der Beamtenbesoldung zur sozialen Grundsicherung. Es geht vielmehr darum, eine insgesamt system- und zukunftsgerichte Besoldungsstruktur zu schaffen, die besoldungsinterne Verwerfungen vermeidet und für alle Ämter der Besoldungsordnung sachgerechte Lösungen vollzieht, was durch den Gesetzentwurf nach wie vor weitgehend nicht geschieht.

Der ehemalige Präsident des Bundesverfassungsgerichts Andreas Voßkuhle fasste bei einem Vortrag die Zielsetzung der bundesverfassungsgerichtlichen Rechtsprechung wie folgt zusammen:

Das Bundesverfassungsgericht verfolge mit seiner neueren Rechtsprechung drei Anliegen

- 1) die Verbindlichkeit des Alimentationsprinzips zu stärken, um die Heranziehung der Beamtenbesoldung zur Haushaltskonsolidierung zu begrenzen,
- 2) einer zu starken Besoldungsdivergenz zwischen den Bundesländern entgegenzuwirken und
- 3) den (Landes-)Gesetzgebern vor Augen zu führen, dass qualifizierte Fachkräfte ohne angemessene Alimentierung nicht zu gewinnen sind (Voßkuhle/Kaiser in: Voßkuhle/Eifert/Möllers (Hrsg.), Grundlagen des Verwaltungsrechts, Band II, 3. Aufl. 2022 § 43 Personal, Rn. 118d.).

An diesen Zielen sollte sich der Besoldungsgesetzgeber orientieren, denn wir müssen endlich zu einem Besoldungsrecht finden, das nicht einmal mehr den Anschein erweckt, es könnte nicht verfassungskonform sein.

Die Gewährleistung einer rechtlich und wirtschaftlich gesicherten Position, zu der die individuelle Garantie einer amtsangemessenen Besoldung und Versorgung durch das Alimentationsprinzip und die Möglichkeit ihrer gerichtlichen Durchsetzung wesentlich beitragen, bildet die Voraussetzung und innere Rechtfertigung für die lebenslange Treuepflicht sowie das Streikverbot; diese Strukturprinzipien sind untrennbar miteinander verbunden (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 6/17 Rn. 27).

Thüringen ist dabei keine Insel und trägt seinen Anteil am besoldungsrechtlichen Auseinanderdriften der Bundesländer bei. Wenn in der Besoldungspolitik vornehmlich das Ziel der Kostenminimierung verfolgt wird, geht das Vertrauen der Beamten in das rechtsstaatliche Handeln ihrer Dienstherrn bei Besoldungsfragen verloren. In diesem Zusammenhang sei ausdrücklich darauf hingewiesen, dass aus der hier einschlägigen Verfassungsnorm des Artikel 33 GG auch bestimmte Rechte der Beamten von der verfassungsrechtlichen Garantie erfasst werden; mithin gehen aus Artikel 33 GG grundrechtsähnliche Rechte der Beamten hervor (vgl. hierzu auch Badura in Düring/Herzog/Scholz, Grundgesetz, Kommentar, Lose Blattsammlung, Stand: Lfg. 88 August 2019; Rdnr. 6 ff., 53). Angesichts der Anzahl anhängiger Normenkontrollverfahren beim Bundesverfassungsgericht und der Dauer der Verfahren in besoldungsrechtlichen Streitigkeiten und der Praxis der Bundesländer, seine Beamten auf den Klageweg zu verweisen, bekommt die starke Verbundenheit der Strukturprinzipien dauerhaft Risse, deren Auswirkungen wir zunehmen spüren können.

In diesem Sinne fassen wir unsere Stellungnahme wie folgt zusammen: Der Gesetzentwurf schafft es nicht, eine amtsangemessene Alimentation herzustellen. Wir fordern daher, in einem ersten Schritt eine verfassungsgemäße Alimentation herzustellen und dann in einem zweiten Schritt das Tarifergebnis zu übernehmen.

### Zur Übernahme der Tarifergebnisse

#### **Lineare Erhöhung statt Sockelbeträge um Abstände zu wahren**

Der tbb befürwortet, dass die verhandelten Tarifergebnisse auf die Beamtenbesoldung übertragen werden sollen.

**Der tbb spricht sich ausdrücklich für die lineare Erhöhung anstelle einer Erhöhung um Sockelbeträge aus, da dadurch die Abstände zwischen den Besoldungsgruppen gewahrt bleiben.**

Das Bundesverfassungsgericht hatte bereits die im Tarifbereich verhandelten, vorrangig sozialpolitisch motivierten Veränderungen der Grundgehaltstabelle, vor allem durch ungleichmäßige Erhöhungsfaktoren und Sockelbeträge praktisch für unzulässig erklärt (BVerfGE 140, 240 <Rn 91>; 145, 304 <Rn. 99>).

Insofern geht Thüringen hier den richtigen Weg und lässt ein weiteres Abschmelzen der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen diesmal nicht zu.

Nur zur Verdeutlichung des bereits Gesagten anbei eine Tabelle, die die prozentualen Erhöhungswerte bei einer Sockelbetragserhöhung von 200€ ausweist. Aus dieser Tabelle lässt sich ablesen, dass zahlreiche Besoldungsgruppen mit einer Sockelbetragserhöhung nicht nur den Abstand zur nächstniedrigeren Besoldungsgruppe verringern, nein auch mehr als die Hälfte der Besoldungsgruppen schlechter gestellt wäre als bei einer Anhebung um 4,76%. Die unterstrichenen Besoldungsgruppen müssten bei einer geplanten Anrechnung von 3,25% in diesem Fall sogar Rückzahlungen leisten.

Tabelle mit prozentualen Werten bei einer Sockelbetragserhöhung von 200€

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	Erfahrungsstufen											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 6		7,62%	7,42%	7,23%	7,04%	6,87%	6,71%	6,55%	6,40%			
A 7		7,41%	7,17%	6,95%	6,74%	6,54%	6,35%	6,23%	6,10%	5,99%		
A 8		7,16%	6,97%	6,71%	6,46%	6,23%	6,01%	5,88%	5,75%	5,62%	5,51%	
A 9		6,75%	6,58%	6,33%	6,09%	5,87%	5,67%	5,54%	5,41%	5,29%	5,17%	
A 10		6,37%	6,17%	5,89%	5,63%	5,40%	5,18%	5,05%	4,92%	4,79%	4,67%	
A 11			5,57%	5,33%	5,12%	4,91%	4,73%	4,61%	4,50%	4,39%	4,29%	4,19%
A 12			5,19%	4,95%	4,72%	4,52%	4,33%	4,21%	4,10%	3,99%	3,89%	3,80%
A 13				4,41%	4,22%	4,04%	3,88%	3,78%	3,68%	3,59%	3,50%	3,42%
A 14				4,21%	3,99%	3,78%	3,60%	3,49%	3,38%	3,28%	<u>3,19%</u>	<u>3,10%</u>
A 15						3,44%	3,28%	<u>3,15%</u>	<u>3,04%</u>	<u>2,94%</u>	<u>2,84%</u>	<u>2,74%</u>
A 16						<u>3,12%</u>	<u>2,96%</u>	<u>2,85%</u>	<u>2,74%</u>	<u>2,64%</u>	<u>2,55%</u>	<u>2,46%</u>

Dies zeigt auf, dass eine Sockelbetragserhöhung nicht nur zu einer potentiell verfassungswidrigen Besoldung führt, sondern auch zu einer massiven Ungleichbehandlung.

#### **Keine Anrechnung von 3,25%**

Kritisch sehen wir jedoch die Anrechnung mit der im Jahr 2023 erfolgten Anhebung um 3,25%.

Der widerspricht jedoch der vorgesehenen Anrechnung mit der im Jahr 2023 vorgenommenen Erhöhung der Besoldung um 3,25%.

Anders als dargestellt besteht für die Anrechnung keine Verpflichtung, da diese nach § 14 Abs. 2 ThürBesG nur „...insoweit anzurechnen (ist), als eine verfassungsgemäße Alimentation gewährleistet bleibt.“ Wie das TFM jedoch in seiner Antwort an den tbb vom 21. Februar 2024 ausführt, hätte „ein Absehen von der Anrechnung allein nicht zur Darstellung einer verfassungsgemäßen Alimentation ausgereicht...“ Es ergänzt dazu zusätzlich: „Vielmehr wären auch in diesem Fall weitere besoldungsrechtliche Maßnahmen erforderlich gewesen.“

*a. Grund: Durch Anrechnung Abstand zur Grundsicherung nicht gewahrt*

Hinzu kommt, dass in der für den Abstand zur Grundsicherung maßgeblichen untersten Besoldungsgruppe (hier A6) die angesetzten Erhöhungsbeträge nicht mit den Tarifergebnissen übereinstimmen.

(Vorab möchten wir jedoch nochmals betonen, dass der tbb sich grundsätzlich für eine lineare Erhöhung anstelle von festen Sockelbeträgen im Besoldungsrecht ausspricht. Feste Sockelbeträge führen mit einer nicht geringen Wahrscheinlichkeit zu einem Abschmelzen der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen, was wiederum zu einer Verfassungswidrigkeit der Besoldung führen könnte.)

Die Tariflöhne steigen im Jahr 2024 ab November um einen Sockelbetrag von 200€ und im Februar 2025 um 5,5%. Das TFM geht in seinem Ansatz für die Beamtenbesoldung jedoch von einer Erhöhung um 4,76 % im Jahr 2024 aus. Dieser Wert entspricht jedoch ausschließlich der Erhöhung der dynamischen Zulagen im Tarifbereich, nicht jedoch dem prozentualen Erhöhungswert bei Umrechnung der Sockelbetragswerte in der Grundtabelle.

Bei einer Bezahlung nach E 6 (entspricht der untersten Besoldung in Thüringen A6) wird diese bei einer Umrechnung des Sockelbetrages in prozentuale Werte in den Jahren 2024 und 2025 um 13,24% steigen, davon 5,5% in 2025. Damit entsprach die Sockelbetragserhöhung im November 2024 einer Erhöhung um 7,74% (13,24%-5,5%). Zieht man hiervon 3,25% Erhöhung ab, die nach der Lesart der Landesregierung bereits im Jahr 2023 vorweg gewährt wurde, kommt man auf eine prozentuale Erhöhung ab A6 um mindestens 4,49%.

Der Gesetzentwurf der Landesregierung sieht jedoch nur eine Erhöhung um 1,462% im Jahr 2024 vor. Damit würde die Beamtenbesoldung im Jahr 2024 in der niedrigsten Besoldungsgruppe um 3,028% weniger steigen als der vergleichbare Tariflohn, was am Ende dazu beitragen wird, in der anstehenden Kontrolle der geplanten gesetzlichen Regelung eine verfassungswidrige Unteralimentation zu indizieren.

Es ist darüber hinaus ein nicht hinnehmbarer Zustand für alle Beamtinnen und Beamten und besonders hart für die Kolleginnen und Kollegen im mittleren Dienst, d.h. zum Beispiel für die Bereiche Justiz, Polizei, Strafvollzug, Steuer, Sachbearbeitung...

*b. Grund: Reallohnverlust droht Nominallöhne und Verbraucherpreise stiegen stärker*

Der Vergleich mit dem Verbraucherpreisindex (dritter Parameter) zeigt schließlich an, dass sich der Lebensstandard der Tarifbeschäftigten sowie der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter, über den zu betrachtenden 15-Jahreszeitraum nur aufgrund der über lange Jahre hinweg niedrigen Inflation positiv entwickelt hat. Weder die gestiegenen Anforderungen an ihre Tätigkeiten noch Effektivitätsgewinne haben sich auf ihr Einkommen ausgewirkt. Angesichts der aktuellen Entwicklung droht zudem ein realer Einkommensverlust in 2024.

Dieses Bild verstärkt sich, betrachtet man nur den Zeitraum der jeweils letzten fünf Jahre:

#### Entwicklung im 15 Jahres Zeitraum

	Anstieg der Besoldung in unterster Besoldungsgruppe (Besoldungsindex)	Anstieg der Tariflöhne TV-L bis E 9 (Tarifindex)	Anstieg der Nominallöhne (Nominallohnindex)	Anstieg des Verbraucherpreises (Verbraucherpreisindex)
2008-2023	21,80	9,90	16,33	6,04
2019-2024*	13,89	13,65	32,03	14,27
2020-2025*	22,22	22,20	25,47	17,47

\* Die Werte vom NLI und VPI wurden wie vom TFM vorgenommen fortgeschrieben.

#### Entwicklung im 5 Jahres Zeitraum

	Anstieg der Besoldung in unterster Besoldungsgruppe (Besoldungsindex)	Anstieg der Tariflöhne TV-L bis E 9 (Tarifindex)	Anstieg der Nominallöhne (Nominallohnindex)	Anstieg des Verbraucherpreises (Verbraucherpreisindex)
2018-2023	15,11	4,55	12,79	12,72
2019-2024*	3,25	8,23	17,79	16,22
2020-2025*	4,81	10,09	9,15	19,40

\* Die Werte vom NLI und VPI wurden wie vom TFM vorgenommen fortgeschrieben.

#### c. Lösung: Ländervergleich zeigt Lösungen auf

Der tbb spricht sich für eine anrechnungsfreie Übertragung der Tarifergebnisse aus. In 2023 waren eine Erhöhung der Tabelle um 3,25 % als auch eine Inflationsausgleichsprämie von 3.000 EUR notwendig, da anderenfalls die Besoldung in 2023 den Mindestabstand zur Grundsicherung unterschritten hätte und damit verfassungswidrig gewesen wäre. Dies kann der Begründung zum „Thüringer Gesetz zur Gewährleistung einer verfassungsgemäßen Alimentation im Jahr 2023 Drs. 7/7122“ entnommen werden. Eine Anrechnung ist auch nicht geboten, da es im benannten Gesetzentwurf zu einer späteren Anrechnung heißt: *„...lineare Anpassung der Besoldung infolge der Umsetzung der Tarifeinigung hinsichtlich der prozentualen Erhöhung der Tabellenentgelte für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder, welche auf die Tarifeinigung vom 29. November 2021 folgt, insoweit anzurechnen, als eine verfassungsgemäße Alimentation gewährleistet bleibt.“*

## **Wie der tbb aufgezeigt hat, ist das gerade nicht der Fall.**

Ein Blick über den Tellerrand Thüringens hinaus zeigt, dass auch andere Möglichkeiten gäbe: So erhöht das Land Brandenburg bereits zum 01.01.2024 linear um 4,76% sowie ab 01.07.2024 um 5,54% (Thüringen erst ab dem 01.11.2024 und um gerade einmal 1,462%). Auch der Freistaat Sachsen erkennt, dass die Übertragung der Tarifergebnisse (hier im Übrigen ungekürzt zum 01.11.2024 um 4,75% sowie – wie in Thüringen - zum 01.02.2025 um 5,5%) allein nicht reichen zur Herstellung einer verfassungskonformen Besoldung und ergreift daher zusätzliche Maßnahmen, darunter eine zusätzliche generelle Erhöhung um 4,1% in Form einer monatlichen Sonderzahlung auf das Grundgehalt und die Amtszulage sowie Verbesserungen in der Beihilfegewährung.

### **Zur Streichung von Erfahrungsstufen**

Die Stauchung der Besoldungstabellen ohne gesetzgeberische Neueinschätzung der Ämterwertigkeit, nur zur rechnerischen Herstellung des Mindestabstands, führt zu einer mit einer verfassungsgemäßen Besoldungsstruktur unvereinbaren Einebnung der Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Ämtern.

Bedenklich ist auch, dass damit den Beamtinnen und Beamten der entsprechenden Besoldungsgruppen nur noch geringe Entwicklungsmöglichkeiten im Rahmen der Erfahrungsstufen zustehen. Die Begrifflichkeit der „*Erfahrung*“ und die Honorierung der zusätzlich erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten werden damit entwertet oder gar völlig in ihr Gegenteil verkehrt.

Der tbb spricht sich daher gegen das Streichen von Erfahrungsstufen ohne Ausgleich für das Bestandspersonal aus.

Der tbb erkennt darin die Notwendigkeit, diese Besoldungsgruppen jetzt neu auszugestalten, um den Betroffenen noch ausreichende Möglichkeiten des horizontalen Aufstiegs bzw. Weiterentwicklung aufgrund der gewonnenen Berufserfahrung zu ermöglichen.

Durch Überleitung wird für vorhandene Beamtinnen und Beamte zwar sichergestellt, dass diese nicht schlechter gestellt werden als neue Beamtinnen und Beamte. Es reicht aber nicht aus, dass die vorhandenen Beamtinnen und Beamten so gestellt werden, als wären sie zum Stichtag eingestellt worden. Dadurch wird zwar ggf. gewährleistet, dass sie mindestens ebenfalls in die genannten Erfahrungsstufen eingestuft werden und somit finanziell nicht schlechter stehen als sogenannte neue Beamtinnen und Beamte. Zu bedenken ist dabei aber, dass diese bereits über umfangreiche Berufserfahrung verfügen und bereits Stufenaufstiege durchlaufen haben. Dass diese nun durch die wiederholte Streichung von Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen ein weiteres Mal gegenüber anderen Beamtinnen und Beamten entwertet werden, dürfte sich mit einiger Wahrscheinlichkeit ebenfalls nicht als sachgerecht erweisen. Auch an dieser Stelle vermischen wir weiterhin eine sachgerechte Begründung, die also u.a. insbesondere die Ämterwertigkeit hinreichend in den Blick nimmt und sie zum Ausgangspunkt von geplanten Regelungen nimmt, die am Ende verfassungskonform sind.

## Zur Einführung eines alimentativen Ergänzungszuschlags

Mit diesem „Zuschlag“ wird das Einkommen des Ehepartners bei der Berechnung des Mindestabstandes der Besoldung zur Grundsicherung einberechnet und fiktiv erst einmal mit Netto in Höhe von 531,40 EUR pro Monat angenommen.

Der tbb spricht sich vehement gegen die Einführung eines alimentativen Ergänzungszuschlags aus.

Wir halten daran fest, dass eine solche „Herdprämie“ nicht nur verfassungsrechtlich bedenklich ist, sie widerspricht zudem politischen Zielen der Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau, der freien Entscheidung über Formen des Zusammenlebens sowie der diskriminierungsfreien Fachkräftegewinnung unabhängig vom Familienstand. Der alimentative Ergänzungszuschlag ist mittelbar geschlechterdiskriminierend und prozedural nicht gerechtfertigt.

Der Zuschlag setzt sowohl in seiner Höhe als auch durch den Anknüpfungspunkt der Ehe einen Anreiz in die Richtung, einen der Ehegatten „ins Haus zurückzuführen“. Diese Wirkung ist mit Blick auf Artikel 6 Abs. 1 GG sachlich nicht zu rechtfertigen. Denn Artikel 6 Abs. 1 GG schützt in seiner abwehrrechtlichen Dimension neben der Freiheit zur Eheschließung und dessen Verzicht auch die freie Gestaltung der Eheführung, insbesondere die freie Entscheidung über die Aufgabenverteilung in der Ehe. Dabei ist von einem individualistischen Eheverständnis auszugehen. Der Grundrechtsschutz erstreckt sich nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes auf die „Alleinverdiener Ehe“ ebenso wie auf die „Doppelverdiener Ehe“ und verwehrt dem Staat jedwede Einwirkung zur inhaltlichen Formung in die eine oder die andere Richtung. Ist ein ehebezogenes Besoldungssystem geeignet, auf die freie Entscheidung der Ehegatten über die innere Organisation der Ehe einzuwirken, greift es in den Schutzbereich des Artikel 6 Abs. 1 GG ein.

Darüber hinaus hat sich der Gesetzgeber, stellt er einen die Ehegatten entlastenden Rahmen zur Verfügung, auch an anderen Grundrechten, insbesondere an Artikel 3 Abs. 2 GG zu orientieren, der die Ehe als eine Lebensgemeinschaft gleichberechtigter Partner schützt und den Staat zur Sicherung und Gewährleistung der Gleichberechtigung und Eigenverantwortlichkeit beider Ehegatten verpflichtet. Eine gleichberechtigte Lebensführung kann aber gerade nicht durch eine Mitversorgung durch den erwerbsarbeitenden Ehegatten, sondern nur durch individuelle Existenzsicherung erreicht werden. Auch wenn sich ein ehebedingt höherer Besoldungsanspruch positiv auf die finanzielle Situation der Beamtenfamilie auswirkt, ein Grundrechtsverstoß insofern fernliegend erscheinen mag, wird die finanzielle Besserstellung letztlich ausschließlich gegenüber dem Beamten vollzogen und führt so zu einer verstärkten Abhängigkeitsbeziehung in der Ehe (Füßler/Nowak: Die Alimentation der Beamtenfamilie: Pflicht oder Mythos? NVwZ 2018, 447 (451))“.

Dass die dargestellte Gefahr real ist, möchten wir an dieser Stelle verdeutlichen (eigene Darstellung):

Summe Familienzuschlag inklusive Ergänzungszuschlag

Familien-zuschlag	2023	2024	2025
verheiratet	165,59 €	168,01 €	177,25 €
alimentativer Ergänzungszuschlag		538,40 €	376,87 €
Summe	165,59 €	706,41 €	554,12 €

Kinderbetreuungskosten (Ansatz nach Rechnung TFM GE S.38)

Kind 1	87,08 €	87,08 €	87,08 €
Kind 2	60,17 €	60,17 €	60,17 €

Summe 1 Kind	252,67 €	793,49 €	641,20 €
Summe 2 Kinder	312,84 €	853,66 €	701,37 €

Entsprechende Wochenarbeitszeit in Stunden (Mindestlohn)

keine Kinder	3,23	13,78	10,81
Summe 1 Kind	4,93	15,47	12,50
Summe 2 Kinder	6,10	16,65	13,68

Aus den o.a. tabellarischen Darstellungen lässt sich sehr gut erkennen, was ein Ehegatte an Arbeitsleistung erbringen muss, um über den Zuschlag hinweg zu kommen, sprich mehr verdienen zu müssen, als er durch den Verzicht auf ein eigenes Einkommen erlangen könnte.

Der tbb hat über diese Ausführungen hinaus Herrn Dr. Torsten Schwan, bekannt durch verschiedene Fachbeiträge insbesondere in der ZBR und DÖV, um Stellungnahme zu dem geplanten Ergänzungszuschlag gebeten. Die Stellungnahme legen wir als Bestandteil unserer eigenen Ausführungen bei. Wir schließen uns wie schon eingangs hervorgehoben deren abschließendem Ergebnis an und folgen insofern ebenfalls durchgehend der sachlichen Argumentation im Einzelnen.

Der dargestellte Vermögensvorteil ist zudem auch seiner Höhe nach geeignet, die Familienentscheidung der Beamten hin zu einer Ehe zu beeinflussen. Dies stellt bereits für sich betrachtet einen staatlichen Eingriff dar, den der Gesetzgeber zunächst einmal sachlich rechtfertigen müsste. Daneben widerspricht es auch dem Grundgedanken der Besoldung, wonach sich der Beamte unabhängig von seinem Familienstand nahezu das Gleiche leisten können muss. Der finanzielle Unterschied zwischen verheirateten und nicht verheirateten Beamten beträgt im Jahr 2024 genau 853,66 € im Monat, d.h. 10.243,92 € im Jahr. Der tbb

stellt die Vermutung an, dass für eine Beamtenfamilie mit einer A 6 Besoldung mehr als 10.000 € keine unerhebliche Summe darstellt.

Wir möchten an dieser Stelle die Diskussion offen lassen, ob das Alleinverdienermodell verfassungsrechtlichen Schutz findet. Unbestritten ist es jedoch, dass sich aus Artikel 6 Abs. 1 GG die familienbezogene Unterhaltspflicht des Dienstherrn in Bezug auf die Kinder stützen lässt. Auch hier erscheint eine Ungleichbehandlung von unverheirateten Familien mit Kindern im Verhältnis zu verheirateten Familien mit Kindern im Raum zu stehen, die sich bei einem Einkommensunterschied von mehr als 10.000 € im Jahr nicht mehr auf den besonderen Schutz der Ehe als Rechtfertigung zurückführen lassen kann und die sich vielmehr als evidente Verletzung von Artikel 6 Abs. 5 GG erweist, da sich die unterschiedliche Leistungshöhe für Beamtenfamilien auf der einen Seite und für eingetragene und nicht eingetragene Lebenspartnerschaften mit identischer Kinderzahl auf der anderen Seite nicht vor Artikel 3 Abs. 1 GG rechtfertigen lässt.

Jedenfalls sichert das Alleinverdienermodell die Wahlfreiheit des Beamten zwischen den verschiedenen Familienmodellen und ist daher – im Gegensatz zum Ergänzungszuschlag – verfassungsrechtlich unbedenklich.

Auch die Begründung des alimentativen Ergänzungszuschlags im Gesetzentwurf vermag nicht zu überzeugen: Der Gesetzentwurf verweist zur Begründung der Einführung des alimentativen Ergänzungszuschlags auf Ausführungen des Bundesverfassungsgerichtes. Der Gesetzentwurf gibt die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts, wenn zwar nicht unzutreffend, so doch jedenfalls unvollständig wieder. Das Bundesverfassungsgericht führt in dem zitierten Beschluss auch aus: Das Alimentsprinzip wird von verschiedenen Determinanten geprägt. Es verpflichtet den Dienstherrn, Richter und Staatsanwälte sowie ihre Familien lebenslang angemessen zu alimentieren und ihnen nach ihrem Dienstrang, nach der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung und nach der Bedeutung der rechtsprechenden Gewalt und des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, juris Rn. 23).

Dem ist nicht zu entnehmen, dass Bestandteil der beamtenrechtlichen Alimentation auch das Einkommen eines Partners aus einem Minijob sein kann. Das ist schon begriffsnotwendig ausgeschlossen.

Weiter führt das Bundesverfassungsgericht aus: Die Amtangemessenheit der Alimentation der Richter und Staatsanwälte bestimmt sich auch im Übrigen durch ihr Verhältnis zur Besoldung und Versorgung anderer Beamtengruppen. Gleichzeitig kommt darin zum Ausdruck, dass jedem Amt eine Wertigkeit immanent ist, die sich in der Besoldungshöhe widerspiegeln muss (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, juris Rn. 43).

Bereits hieran wird deutlich, dass es ausgeschlossen sein dürfte, pauschal 538€ monatlich in die Alimentation einzustellen. Denn mit dem Anstieg der Besoldung durch die Besoldungsgruppen und Stufen schmilzt die Bedeutung dieses Betrags zusammen, ohne dass dafür eine Rechtfertigung ersichtlich ist. Einen neuen Alimentsbestandteil zu erfinden, um das Mindestabstandsgebot zu wahren, dürfte kaum dem weiten Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers entsprechen oder mit der Fortentwicklungsklausel des Artikel 33 Abs. 5 GG zu begründen sein, welche dabei die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums hinreichend zu beachten hat. Insbesondere das hiermit verbundene und zu berücksichtigende Leistungsprinzip lässt sich in diesem Zusammenhang nicht einmal ansatzweise erkennen.

Zwar führt das Bundesverfassungsgericht weiter aus: Mangels gegenteiliger Anhaltspunkte ist nach wie vor davon auszugehen, dass die Besoldungsgesetzgeber das Grundgehalt von vornherein so bemessen, dass - zusammen mit den Familienzuschlägen für den Ehepartner und die ersten beiden Kinder – eine bis zu vierköpfige Familie amtsangemessen unterhalten werden kann, so dass es einer gesonderten Prüfung der Besoldung mit Blick auf die Kinderzahl erst ab dem dritten Kind bedarf. Die vierköpfige Alleinverdienerfamilie ist demnach eine aus der bisherigen Besoldungspraxis abgeleitete Bezugsgröße, nicht Leitbild der Beamtenbesoldung. Auch hinsichtlich der Strukturierung der Besoldung verfügt der Besoldungsgesetzgeber über einen breiten Gestaltungsspielraum. Es besteht insbesondere keine Verpflichtung, die Grundbesoldung so zu bemessen, dass Beamte und Richter ihre Familie als Alleinverdiener unterhalten können. Vielmehr steht es dem Besoldungsgesetzgeber frei, etwa durch höhere Familienzuschläge bereits für das erste und zweite Kind stärker als bisher die Besoldung von den tatsächlichen Lebensverhältnissen abhängig zu machen (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 -, juris Rn. 47).

Insoweit geht das Bundesverfassungsgericht davon aus, dass ein Beamtengehalt mit entsprechenden Zuschlägen eine vierköpfige Familie allein unterhalten können soll. Dass das Bundesverfassungsgericht noch nicht berücksichtigt haben könnte, dass überwiegend beide Partner erwerbstätig sind, erscheint abwegig. Die einzige Aussage, die sich dem Beschluss sicher entnehmen lässt, ist, dass die Grundbesoldung nicht allein ausreichen muss.

Das Bundesverfassungsgericht berücksichtigt in seinen Berechnungen auch nur Bezügebestandteile, die allen Beamten einer Besoldungsgruppe gewährt werden (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 -, juris Rn. 72 -74). Der familiäre Ergänzungszuschlag würde jedoch nur in bestimmten Fallkonstellationen gelten. Auch unter diesem Aspekt erscheint es fraglich, ob er überhaupt zur Herstellung des verpflichtenden Abstands zur Grundsicherung herangezogen werden kann. Die Einführung eines zudem nur auf Antrag gewährten Besoldungsergänzungszuschusses, welcher zudem auch an den Ehepartner des Beamten adressiert ist und unter Umständen nach § 154 StGB einer Strafbewehrung unterliegt, widerspricht nach hiesiger Einschätzung klar dem Grundsatz, dass eine angemessene und verfassungskonforme Besoldung der Beamten von Amts wegen zu gewähren ist.

**Der tbb fordert daher die ersatzlose Streichung des § 39 einschließlich aller weiteren gesetzlichen Regelungen, die hierauf Bezug nehmen bzw. verweisen.**

### **Sonstige Forderung:**

#### **Streichung von § 3 Abs. 6 ThürBesG**

Es ist davon auszugehen, dass der Ausschluss der Verzinsung der Nachzahlungen von Besoldung gem. § 3 Abs. 6 ThürBesG gegen Artikel 14 GG, Art. 17 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, sowie Art. 1 des Zusatzprotokolls zur EMRK, verstoßen könnte.

Die Beamtenbesoldung sowie die Beamtenversorgung stellen ein grundrechtsähnliches Recht dar und unterstehen dem Schutz des Artikel 33 Abs. 5 GG sowie der Eigentumsgarantie des Artikel 14 Abs. 1 GG. Es wird hierzu auf die Abhandlung von Prof. Dr. Rainer Hofmann (Adresse: [https://www.jura.uni-frankfurt.de/43680490/\\_-15-Menschenrechtsschutz.pdf](https://www.jura.uni-frankfurt.de/43680490/_-15-Menschenrechtsschutz.pdf) Letzter Zugriff am: 23. Mai 2024) und insbesondere auf folgendes Verfahren hingewiesen: Meidanis ./GRE, 22.05.2008.

Außerdem wird auf die Stellungnahme des Landesverbandes Brandenburg des Deutschen Richterbundes an das BVerfG vom 29. Januar 2024 (Adresse: [https://www.drbr-brandenburg.de/fileadmin/Landesverband-Brandenburg/Stellungnahme\\_BVerfG-final.pdf](https://www.drbr-brandenburg.de/fileadmin/Landesverband-Brandenburg/Stellungnahme_BVerfG-final.pdf) Letzter Zugriff am: 25. Mai 2024) verwiesen, in dem dieser die Verfassungskonformität des Ausschlusses von Verzugszinsen anzweifelt: „Aus Sicht des Landesverbands Brandenburg des

*Deutschen Richterbundes wird daher das Bundesverfassungsgericht erwägen müssen, ob wirklich an dem Erfordernis individuellen vorherigen Rechtsschutzes festzuhalten ist, der Ausschluss der Verzinsung der Nachzahlungen verfassungskonform sein kann sowie, ob durch eine praxistauglichere Konkretisierung der aufgestellten Kriterien in der Entscheidung Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit der Umsetzungsgesetze minimiert werden können.“*

### **Inflationsausgleichsprämie für Beschäftigte in Elternzeit auszahlen**

Der tbb fordert die Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie auch an Beschäftigte in Elternzeit.

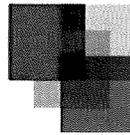
Hintergrund ist ein Urteil des Arbeitsgerichtes Essen hat im Anwendungsbereich des TVöD VKA, dass eine Arbeitnehmerin auch dann Anspruch auf die vollen Inflationsausgleichszahlungen hat, wenn sie durchgehend in Elternzeit war. Die dementsprechenden tarifrechtlichen Regelungen in §§ 2 Abs. 1 und 3 Abs. 1 TV Inflationsausgleich, die Zahlungen grundsätzlich nur bei einem Anspruch auf Entgelt vorsehen, verstoßen nach Auffassung des Gerichts gegen den allgemeinen Gleichheitssatz. Das Gericht bewertete es als willkürliche Ungleichbehandlung („Der Ausschluss von Arbeitnehmern in Elternzeit verstößt gegen das vorstehende Willkürverbot.“ ArbG Essen vom 16.04.2024, 3 Ca 2231/23)

Der tbb verweist ausdrücklich auf seine bisher eingebrachten Stellungnahmen. Die letzten beiden, die sich auf dieses Gesetz beziehen, legen wir bei. Wir haben uns für diesen Weg entschieden, um unsere Stellungnahme lesbar zu halten und die Kritikpunkte zu verdeutlichen. Die im Schwerpunkt mathematische Herangehensweise des Fachreferates des TFM machte es notwendig, dass auch der tbb die Ausführungen mathematisch überprüft hat. Unsere ausführlichen Ausführungen hierzu finden Sie in der beiliegenden Stellungnahme vom 7. Februar 2024 nebst Anlage zum alimentativen Ergänzungszuschlag.

**Der tbb bedankt sich bei den Abgeordneten, für die Möglichkeit der schriftlichen Stellungnahme und für die Kenntnisnahme derselben. Wir würden uns über einen mündlichen Austausch freuen und stehen dafür bereit.**

Mit freundlichen Grüßen

Landesvorsitzender



**tbb  
beamtenbund  
und tarifunion  
thüringen**

tbb beamtenbund und tarifunion thüringen e.V. – Schmidtstedter Str. 9 – 99084 Erfurt

Per E-Mail:

Thüringer Finanzministerium

Ludwig-Erhard-Ring 7  
99099 Erfurt

**Landesvorsitzender**

Spitzenorganisation der Fachgewerkschaften und -verbände des öffentlichen Dienstes

Schmidtstedter Str. 9  
D-99084 Erfurt

Telefon: 0361.6547521

Telefax: 0361.6547522

E-Mail: [post@dbbth.de](mailto:post@dbbth.de)

[www.thueringer-beamtenbund.de](http://www.thueringer-beamtenbund.de)

Ihre Nachricht vom  
26. Januar 2024

Datum  
7. Februar 2024

## **Entwurf eines Thüringer Gesetzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung im Jahr 2024 und 2025 und zur Änderung besoldungs-, versorgungs- und anderer dienstrechtlicher Vorschriften**

Beteiligung nach § 6 Beteiligungsvereinbarung

Sehr geehrter Herr  
sehr geehrte Damen und Herren,

der tbb beamtenbund und tarifunion thüringen bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme zum Gesetzentwurf.

Die Besoldung der Thüringer Beamtinnen und Beamten ist nicht nur eine Herzensangelegenheit des Thüringer Beamtenbundes, sondern ihre Ausgestaltung ein Kernstück unserer Arbeit. Die Urteile des Bundesverfassungsgerichtes zur Ausgestaltung einer amtsangemessenen Alimentation haben nicht nur den Gesetzgeber, sondern auch uns Spitzengewerkschaften ein wesentlich erhöhtes Maß an einer regelmäßigen Überprüfung unter anderem der Besoldung abgefordert. Der hier vorgelegte Gesetzentwurf von wiederum mehr als 100 Seiten zeigt, dass der Gesetzgeber Thüringen seine Überprüfungspflichten ernst nimmt. Dafür gebührt ihm unsererseits Anerkennung.

Eine Frist zur Stellungnahme zu einem solch umfangreichem Gesetzentwurf von lediglich 12 Tagen (8 Arbeitstagen) muss jedoch von uns als viel zu kurz gerügt werden. Eine solche knapp bemessene Frist gibt uns nicht die Möglichkeit im erforderlichen Umfang den Gesetzentwurf zu prüfen und im erforderlichen Maße auf die ihm zugrundeliegenden Aspekte und Berechnungsmethoden hinzuweisen.

Bezüglich der vom TFM angewandten Berechnungsmethoden verweisen wir im Übrigen auf unsere bisher zu den Besoldungsgesetzen seit 2020 vorgebrachten Kritikpunkte.

Das Bundesverfassungsgericht ist seit spätestens 2007 darum besorgt, ob die Alimentation der deutschen Beamten amtsangemessen ist oder nicht, weil es im Sinne des Grundgesetzes davon ausgeht, dass ein attraktiver und leistungsfähiger Öffentlicher Dienst nur dann zu gewährleisten ist, wenn die Alimentation hinreichend hoch bemessen ist. Dies auch im Vergleich der unbestritten bestehenden Konkurrenzsituation zur Privatwirtschaft in vergleichbaren Tätigkeitsfeldern bzw. Leistungsgruppen.

Der vorgelegte Entwurf verwirklicht den Verfassungsauftrag, eine amtsangemessene Besoldung herzustellen, nach unserer Ansicht nur teilweise.

Der Teil des Gesetzentwurfes, der sich mit der Übertragung der Tarifergebnisse auf die Thüringer Beamtinnen und Beamten beschäftigt findet unsere Zustimmung. Besonders erwähnenswert ist hier der Weg, den der Gesetzgeber anstelle der im Tarifbereich verhandelten Sockelbetragsanhebung gewählt hat. An ihrer Stelle wurde eine prozentuale Anhebung im Gesetzentwurf vorgesehen, was den Grundsätzen der Alimentation – hier das Abstandsgebot zwischen den Besoldungsgruppen – und damit einen der vom Bundesverfassungsgericht festgelegten Parameter (4. Parameter) berücksichtigt. Wir werden darauf noch in unserer weiteren Stellungnahme eingehen.

Gleichwohl merken wir hierzu kritisch an, dass die im Rahmen des ThürBesG 2023 vorgenommenen Anpassungen über das „Tabellentgelt“ ausweislich der seinerzeitigen Gesetzesbegründung ausschließlich dem Umstand geschuldet war, dass anderenfalls eine verfassungskonforme Besoldung im Jahre 2023 nicht mehr gewährleistet worden wäre (in anderen Bundesländern ist das der Fall).

Allein dieser Umstand zeigt, dass die Übertragung der Tarifergebnisse nicht immer und nicht immer allein zu einer „verfassungskonformen Alimentation“ führt. Insoweit sehen wir es vor diesem Hintergrund weiterhin kritisch, dass das ausgehandelte Tarifergebnis, auf das sich auf Länderebene bei der Übertragung auf die Beamtenschaft auf 4,76 % geeinigt wurde, auf die im Jahr 2023 vorgenommene Erhöhung um 3,25 % angerechnet wird. Würde man diesen Weg der Anrechnung im Gesetzentwurf nicht gehen, sondern um 4,76% im Jahr 2024 linear erhöhen, wäre höchstwahrscheinlich die Besoldung in Thüringen im Jahr 2024 auch ohne den „Kniff“ eines alimentativen Ergänzungszuschlags verfassungskonform.

Der Teil des Gesetzentwurfes, der sich nach Übertragung der Tarifergebnisse der danach noch notwendigen Herstellung einer amtsangemessenen Alimentation widmet, betrachten wir als verfassungswidrig und verweisen dabei auf die beigefügte Stellungnahme Dr. Schwans vom 06.02.2024, der wir uns in der Argumentation vollständig anschließen, ohne sie im Folgenden – auch um Redundanzen zu vermeiden – i.d.R. weiter anzuführen. Wir gehen in diesem Zusammenhang darüber hinaus davon aus, dass seitens des Gesetzgebers nachvollziehbare Anhaltspunkte für die Bestimmung der Höhe des jeweiligen materiellen Guts gegeben sein müssen; dabei müssen die vom Gesetzgeber vorgenommenen Größenordnungen nicht nur genannt, sondern hinreichend konkretisiert werden, wobei er darüber hinaus sachlich berechtigte Kritik nach unserem Verständnis bereits im Gesetzgebungsverfahren hinlänglich entkräften muss, sodass die Begründung in ihrem sachlichen Gehalt nachvollzogen werden kann (BVerfG, Urt. v. 24.01.2023, 2 BvF 2/18, Rn. 151 ff.). Wir verweisen in diesem Zusammenhang insbesondere auf die vom Zweiten Senat angeordneten Ausführungen zu einem unzulässigen Nachschieben von Gründen, für die sich also kein im Gesetzgebungsverfahren vollzogener Bezug findet (BVerfG, Urt. v. 24.01.2023, 2 BvF 2/18, Rn. 149).

Auch dieser Entwurf beschränkt sich zudem wiederum nur darauf, allein rechnerisch den Mindestabstand der Besoldung von der Grundsicherung herstellen und mit 1% „Puffer“ eine Nachhaltigkeit darstellen zu wollen. Er geht dabei allerdings nicht nur methodisch unzureichend vor. Er wählt auch Mittel, die ihrerseits den verfassungsrechtlichen Anforderungen nicht standhalten dürften. Er stellt das Besoldungssystem fortsetzend auf den Kopf. Die verfassungsrechtliche Vorgabe, dass sich die Besoldung am jeweils ausgeübten Amt zu orientieren hat, wird fortgesetzt durch soziale Besoldungsparameter wie Familienstand, Kinderzahl und einem neu eingefügten alimentativen Ergänzungszuschlag erheblich verwässert. Die Verwendung eines „1 %-Puffers“ stellt sich uns im Lichte der Rechtsprechung des Zweiten Senats als ein rein mathematisches Vorgehen dar, das die methodische Zielrichtung der Besoldungsrechtsprechung des Senats verkennt (BVerfGE 155, 1 (17 Rn. 30)).

Das führt aus der ursprünglich am Leistungsprinzip und der Ämterwertigkeit orientierten Besoldung zu einem System, das sich nach seiner Art an der sozialrechtlichen Bedarfsgemeinschaft im Sinne des SGB II ausrichtet und damit den nach Art. 33 Abs. 5 GG vom Gesetzgeber zu beachtenden hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums widerspricht bzw. diesen diametral entgegen steht.

## I. Übertragung der Tarifergebnisse

### 1. Lineare Besoldungserhöhungen

Der tbb spricht sich ausdrücklich für die lineare Erhöhung anstelle einer Erhöhung um Sockelbeträge aus, da dadurch die Abstände zwischen den Besoldungsgruppen gewahrt bleiben.

Das Bundesverfassungsgericht hatte bereits die im Tarifbereich verhandelten, vorrangig sozialpolitisch motivierten Veränderungen der Grundgehaltstabelle, vor allem durch ungleichmäßige Erhöhungsfaktoren und Sockelbeträge praktisch für unzulässig erklärt (BVerfGE 140, 240 <Rn 91>; 145, 304 <Rn. 99>).

Insofern geht Thüringen hier den richtigen Weg und lässt ein weiteres Abschmelzen der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen diesmal nicht zu.

Kritisch sehen wir jedoch die Anrechnung mit der im Jahr 2023 erfolgten Anhebung um 3,25%.

#### *Anwärtergrundbeträge*

Da die Anwärtergrundbeträge anderen Regeln folgen, spricht unsererseits nichts gegen die Sockelbetragserhöhung nebst prozentualer Erhöhung im Jahr 2025.

### 2. Sonderzahlung im Jahr 2024

#### 2.1. aktive Beamte

„Die vorübergehende, wenn auch gravierende Einebnung des Besoldungsabstands wirkte sich letztlich nicht auf das dauernde Besoldungsgefüge aus und wiegt damit weniger schwer als etwa die teilweise Ersetzung von linearen Besoldungserhöhungen durch Einmalzahlungen ((BVerwGE Urteil vom 12.12.2013 - 2 C 26.13, Rn. 21)).“

#### 2.2. Versorgungsempfänger

Allgemein ist hinsichtlich der Sonderzahlungen an Ruhestandsbeamte anzumerken, dass der Gesamthöchstbetrag von 1.800 Euro und deren pauschale Bemessung mit 60 % der Leistungen für aktive Beamte sich von der ruhegehaltssatzabhängigen Bemessung beim

Bund und in den anderen Ländern unterscheidet. Diese hatten sich zu einer Regelung entschieden, wonach „... derjenige Ruhegehaltssatz zugrunde zu legen (ist), der für die Bestimmung der Versorgung maßgeblich ist ...“. Da Thüringens Versorgungsempfänger jedoch größtenteils eine sogenannte Mischversorgung (fester Rentenanteil mit Versorgung) erhalten, wäre eine solche Regelung für die meisten Versorgungsempfänger nachteilig. Der tbb empfindet daher die vorgesehene Regelung für sachgerecht.

Bei den Hinterbliebenen wird in sachgerechter Weise der jeweilige prozentuale Anteilssatz gewährt. Dieser Ansatz ist bei einer durchschnittlich wertenden Betrachtung akzeptabel und nachvollziehbar. Hier und auch bei den (z. T. prozentual umgerechneten) Anpassungen der Bezüge ist – auch bei Ansehung der Verrechnung mit den Leistungen des Jahres 2023 - keine unangemessene Behandlung der Versorgungsempfänger festzustellen.

## **II. Gewährleistung einer verfassungsgemäßen Alimentation**

Einleitend ist anzumerken, dass der Gesetzentwurf sehr sauber zwischen der Übertragung der Tarifergebnisse auf die Beamten und der Gewährleistung einer verfassungsgemäßen Alimentation differenziert. Insoweit kam mit der bundesverfassungsgerichtlichen Rechtsprechung diese notwendige Ausdifferenzierung, den Beamten einerseits an der allgemeinen Einkommensentwicklung teilhaben zu lassen, andererseits aber immer wieder den Abstand zur Grundsicherung im Auge zu behalten.

Der tbb erkennt ebenso an, dass der vorliegende Gesetzentwurf zutreffend nach Übertragung der Tarifergebnisse auf die Beamten davon ausgeht, dass die nach diesem Ergebnis gewährte Gesamtbesoldung in den unteren Besoldungsgruppen nicht ausreichend ist, um das verfassungsrechtlich gebotene Mindestniveau, das heißt, den Abstand zur Grundsicherung, zu erreichen.

Der nun vorgelegte Entwurf weicht jedoch erheblich vom bisher durch den Landesgesetzgeber gewählten Weg ab und überschreitet den verfassungsrechtlichen Gestaltungsauftrag des Besoldungsgesetzgebers nach Art. 33 Abs. 5 GG.

Zu den vom Gesetzgeber zu beachtenden hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zählt das Alimentationsprinzip. Artikel 33 Abs. 5 GG ist unmittelbar geltendes Recht und enthält einen Regelungsauftrag an den Gesetzgeber. Bei der Konkretisierung der aus Art. 33 Absatz 5 GG resultierenden Pflichten hat der Gesetzgeber einen weiten Gestaltungsspielraum (BVerfGE 140, 240, 277 f. (Rn. 71); 139, 64, 111 (Rn. 92)).

Das Alimentationsprinzip verpflichtet den Dienstherrn, Beamte und Richter sowie ihre Familien lebenslang angemessen zu alimentieren und ihnen nach ihrem Dienstrang, nach der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung und nach der Bedeutung der rechtsprechenden Gewalt und des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren.

Die Besoldung stellt in diesem Zusammenhang kein Entgelt für bestimmte Dienstleistungen dar. Sie ist vielmehr ein „Korrelat“ des Dienstherrn für die mit der Berufung in das Richter- und Beamtenverhältnis verbundene Pflicht, unter Einsatz der ganzen Persönlichkeit – grundsätzlich auf Lebenszeit – die volle Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen und gemäß den jeweiligen Anforderungen die Dienstplichten nach Kräften zu erfüllen (Vgl. BVerfGE 155, 1,

13 f. (Rn. 24), unter Verweis auf BVerfGE 39, 196, 200 f.; 121, 241, 261; 139, 64, 123 (Rn. 123); 140, 240, 292 (Rn. 106); 145, 1, 14 (Rn. 32); 150, 169, 180 (Rn. 28)).

Die Gewährleistung einer rechtlich und wirtschaftlich gesicherten Position, zu der die individuelle Garantie einer amtsangemessenen Besoldung und Versorgung durch das Alimentationsprinzip und die Möglichkeit ihrer gerichtlichen Durchsetzung wesentlich beitragen, bildet die Voraussetzung und innere Rechtfertigung für die lebenslange Treuepflicht sowie das Streikverbot, während diese umgekehrt eine gerichtliche Kontrolle der Alimentation erfordern.

Dieser Auftrag erfordert, dass der Gesetzgeber Vorstellung davon entwickelt, welche Besoldung welchem Amt angemessen ist. Das gilt grundsätzlich bereits, wenn ein vorhandenes Besoldungssystem lediglich fortgeschrieben werden soll. Es gilt jedoch in besonderer Weise, wenn – wie hier – eine grundlegende Veränderung vorgenommen wird.

Der tbb hält eine Anpassung der Grundgehälter weiterhin für zwingend notwendig, um nicht nur Nachwuchsbeamte sondern auch Bestandsbeamte (jeweils auch ohne Familienanhang) zu gewinnen bzw. zu binden. Die Abwanderung zu anderen Dienstherrn ist in einigen Bereichen bereits weiter vorangeschritten. Es ist dringender Handlungsbedarf zur Attraktivitätssteigerung geboten. Hier sollte unter Überarbeitung der Grundgehältsstrukturen neu überlegt werden.

Wenn wir dauerhaft Abwanderung vermeiden wollen, ist eine attraktive Besoldungsstruktur eine zwingende Voraussetzung.

Der Gesetzentwurf konzentriert sich an dieser Stelle jedoch vorrangig an finanzielle Aspekte und blendet dringende anderweitige notwendige Veränderungen durch Anhebung der Grundbeträge – außerhalb der Streichung von Eingangsstufen - aus.

Der Gesetzentwurf erscheint erneut - in diesem Abschnitt – das vorrangige Ziel zu verfolgen, rechnerisch den Mindestabstand der Besoldung von der Grundsicherung herstellen zu wollen. Dies wohl geleitet durch das Ziel, möglichst geringfügige Belastungen für den Landeshaushalt zu erzeugen.

Die verfassungsrechtliche Vorgabe, dass sich die Besoldung am jeweils ausgeübten Amt zu orientieren hat, wird fortgesetzt durch soziale Besoldungsparameter wie Familienstand, Kinderzahl und - jetzt neu - Hinzuverdienst des Ehegatten und wird erheblich weiter verwässert. Das macht aus der am Leistungsprinzip orientierten Besoldung ein System, das nach Art einer Sozialleistung am individuellen Bedarf ausgerichtet ist. Dies widerspricht den nach Art. 33 Abs. 5 GG vom Gesetzgeber zu beachtenden hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums.

Die Neuregelung führt zudem zu personalpolitischen Verwerfungen im gesamten Besoldungsgefüge und auch im Verhältnis zu den Angestelltenvergütungen, die von den Tarifvertragsparteien aus gutem Grunde heraus unabhängig von den vorgenannten sozialpolitischen Gesichtspunkten ausgestaltet worden sind.

## 1. Erster bis dritter Parameter der ersten Prüfungsstufe

Die Ausführungen zum ersten bis dritten Parameter der ersten Prüfungsstufe treffen im Wesentlichen zu.

Festzuhalten ist zunächst, dass die Besoldung sich nicht schneller entwickelt hat, als die Einkommen der Tarifbeschäftigten (Tariflohnindex – erster Parameter) sowie die Einkommen der Gesamtbevölkerung (Nominallohnindex – zweiter Parameter).

Im Übrigen zeigt der Vergleich vor allem, dass die Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst in Krisenzeiten weitestgehend stabil bleibt, dafür allerdings die Aufholbewegung in wirtschaftlich günstigen Jahren nicht mitvollzieht. Schwierig wirkt sich hier ebenfalls der Tarifabschluss TV-L in 2023 aus, der für das Jahr 2023 eine Nullrunde vorsah, obwohl die Nominallöhne um 4,5% und die Verbraucherpreise um 5,0% im gleichen Jahr stiegen.

Beim Vergleich mit den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ist zudem mit zu berücksichtigen, dass der Index ausschließlich die lineare Entwicklung der Tabellengehälter betrachtet. Tatsächlich werden im Tarifbereich weitere Leistungen gewährt, sodass die reale Entwicklung dieser Einkommen höher ist, als sie in der Tabelle dargestellt wird. Unberücksichtigt bleibt dabei auch, dass im Tarifbereich ausgehandelte Sockelbetragserhöhungen in den unteren Einkommensgruppe deutlich höhere prozentuale Anstiege bedeuten, als ein gemittelter Erhöhungswert bei der Besoldungsanpassung.

Soweit man den Besoldungsindex mit dem Nominallohnindex vergleicht, darf überdies nicht vergessen werden, dass der Nominallohnindex die kontinuierlich sinkende durchschnittliche Wochenarbeitszeit aller Beschäftigten nicht mit abbildet, die nach dem Statistischen Bundesamt im Jahr 2022 nur noch 34,7 Stunden betrug, während sie bei den Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern in Vollzeit in Thüringen weiter bei 40 Stunden liegt. Beim Vergleich mit dem Nominal-Stundenlohn würde sich daher ein erheblicher Vorsprung der Einkommensentwicklung der Gesamtbevölkerung im Vergleich zur Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst, sowohl bezogen auf die Tarifbeschäftigten als auch auf die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern ergeben.

Insgesamt weisen diese beiden Parameter (Tarifindex und Besoldungsindex) darauf hin, dass die Entwicklung der Einkommen im öffentlichen Dienst hinter der Wirtschaftsentwicklung als solcher zurückbleibt. Im Zeitraum 2007 bis 2022 ist das deutsche Bruttosozialprodukt von 2.499 auf 3.867 Mrd. € also um 54,71 % gewachsen, das Thüringer Bruttosozialprodukt um 53,79% (Quelle [www.statistikportal.de](http://www.statistikportal.de)) während die Einkommen im selben Zeitraum nur um etwa 44% (Tariflöhne) bzw. 45% (Besoldung), die Nominallöhne jedoch um 54,44% wuchsen.

Der Vergleich mit dem Verbraucherpreisindex (dritter Parameter) zeigt schließlich an, dass sich der Lebensstandard der Tarifbeschäftigten sowie der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter, über den zu betrachtenden 15-Jahreszeitraum nur aufgrund der über lange Jahre hinweg niedrigen Inflation positiv entwickelt hat. Weder die gestiegenen Anforderungen an ihre Tätigkeiten noch Effektivitätsgewinne haben sich auf ihr Einkommen ausgewirkt. Angesichts der aktuellen Entwicklung droht zudem ein realer Einkommensverlust in 2024. Dieses Bild verstärkt sich, betrachtet man nur den Zeitraum der jeweils letzten 5 Jahre:

#### Entwicklung im 15 Jahres Zeitraum

	Anstieg der Besoldung in unterster Besoldungsgruppe (Besoldungsindex)	Anstieg der Tarife-löhne TV-L bis E 9 (Tarifindex)	Anstieg der Nominal-löhne (Nominallohnindex)	Anstieg des Verbraucherpreises (Verbraucherpreisindex)
2008-2023	21,80	9,90	16,33	6,04
2019-2024*	13,89	13,65	32,03	14,27
2020-2025*	22,22	22,20	25,47	17,47

\* Die Werte vom NLI und VPI wurden wie vom TFM vorgenommen fortgeschrieben.

#### Entwicklung im 5 Jahres Zeitraum

	Anstieg der Besoldung in unterster Besoldungsgruppe (Besoldungsindex)	Anstieg der Tarife-löhne TV-L bis E 9 (Tarifindex)	Anstieg der Nominal-löhne (Nominallohnindex)	Anstieg des Verbraucherpreises (Verbraucherpreisindex)
2018-2023	15,11	4,55	12,79	12,72
2019-2024*	3,25	8,23	17,79	16,22
2020-2025*	4,81	10,09	9,15	19,40

\* Die Werte vom NLI und VPI wurden wie vom TFM vorgenommen fortgeschrieben.

## 2. Vierter Parameter der ersten Prüfungsstufe

Der Gesetzentwurf ermittelt die Werte des vierten Parameters der ersten Prüfungsstufe unzureichend und zum Teil methodisch falsch. Darüber hinaus erweist sich das Mindestabstandsgebot als aktuell gravierend verletzt.

### a) Systeminterner Besoldungsvergleich – Binnenabstandsgebot

Die Ausführungen zum systeminternen Besoldungsvergleich sind verfassungsrechtlich mindestens zweifelhaft.

Der systeminterne Besoldungsvergleich trägt dem besoldungsrechtlichen Leistungsprinzip und damit dem Erfordernis der Amtsbezogenheit der Besoldung Rechnung. Die Amtsmessenhaftigkeit der Alimentation der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter bestimmt sich auch durch ihr Verhältnis zur Besoldung und Versorgung anderer Beamtengruppen. Durch die Anknüpfung der Alimentation an innerdienstliche, unmittelbar amtsbezogene Kriterien wie den Dienstrang soll sichergestellt werden, dass die Bezüge entsprechend der unterschiedlichen Wertigkeit der Ämter abgestuft sind. Gleichzeitig kommt darin zum Aus-

druck, dass jedem Amt eine Wertigkeit immanent ist, die sich in der Besoldungshöhe widerspiegeln muss. Die Wertigkeit wird insbesondere durch die Verantwortung des Amtes und die Inanspruchnahme des Amtsinhabers bestimmt. Die „amts“-angemessene Besoldung ist notwendigerweise eine abgestufte Besoldung. Die Organisation der öffentlichen Verwaltung stellt darauf ab, dass in den höher besoldeten Ämtern die für den Dienstherrn wertvolleren Leistungen erbracht werden. Deshalb muss im Hinblick auf das Leistungs- und das Laufbahnprinzip mit der organisationsrechtlichen Gliederung der Ämter eine Staffelung der Gehälter einhergehen. Vergleiche sind dabei nicht nur innerhalb einer Besoldungsordnung, sondern gerade auch zwischen den verschiedenen Besoldungsordnungen geboten (BVerfGE 155, 1 <Rn. 43>).

Dieser Parameter ist verletzt, wenn es beispielsweise infolge unterschiedlich hoher linearer oder zeitlich verzögerter Besoldungsanpassungen zu einer deutlichen Verringerung der Abstände zwischen zwei zu vergleichenden Besoldungsgruppen kommt, nämlich wenn der Abstand von zwei zu vergleichenden Besoldungsgruppen innerhalb von 5 Jahren um mindestens 10 % abschnilzt (BVerfGE 155, 1 <Rn. 44>).

*(1) Abstände zwischen den verschiedenen Besoldungsgruppen*

*(a) Betrachtung der Abstände zwischen den Grundgehältern*

Der Gesetzentwurf verneint ein solches Abschmelzen der Abstände innerhalb der Tabelle der Grundgehälter; diese haben sich bei Betrachtung der Endgrundgehälter in den letzten 5 Jahren in der Tat allenfalls geringfügig geändert.

Das Abstandsgebot zwischen den Besoldungsgruppen wurde als vierter Parameter vom BVerfG nochmal besonders gestärkt.

Stuttman (NVwZ 2015, 1007) etwa kommentierte die Entscheidung des BVerfG zur Richterbesoldung aus dem Jahr 2015 (Urteil vom 5.5.2015 – 2 BvL 17/09 u.a., NJW 2015, 1935) bereits dahin, dass „durch den internen Vergleich der hierarchisch gestuften Besoldungsgruppen (...) das BVerfG der verfassungsrechtlich unhaltbaren Tendenz einen Riegel vorschleibt, die Besoldung wie eine Sozialleistung zu behandeln, deren Höhe nach Bedürftigkeit bemessen“ werde.

Aktuell wirkt sich die Überprüfung dieses vierten Parameters nach Berechnung des TFM nicht aus. Nichtsdestoweniger ist die Herangehensweise systematisch falsch und sollte umgehend korrigiert werden. Die alleinige Betrachtung des Endgrundgehaltes ist eine unzulässige Verkürzung der Sichtweise. Das Endgrundgehalt war durch die Streichung von Eingangsstufen in den letzten Jahren nicht betroffen.

Betrachtet man jedoch die Anfangsgrundgehälter zeigt sich zusammen mit der Streichung der Besoldungsgruppen des ehemaligen einfachen Dienstes (2015), der Streichung der Stufen 1 bzw. 1 und 2 in den untersten Besoldungsgruppen (A6 und A7 in 2020/ 2021) sowie der Einführung von einmaligen Sonderzahlungen (2023), ein anderes Bild. Wir gehen davon aus, dass hier bereits sowohl in den Eingangsstufen als auch den Endstufen eine evidente Verletzung des Abstandsgebots zwischen vergleichbaren Besoldungsgruppen vorliegt, die sich weiterhin nicht vor Art. 33 Abs. 5 GG und Art. 3 Abs. 1 rechtfertigen lässt und durch die nun geplanten weiteren Eingriffe in die Besoldungssystematik noch weiter vorangetrieben wird (vgl. nur Schwan, DÖV 2022, S. 198 (208)).

Bei angesprochener Betrachtung der Anfangsgrundgehälter der Besoldungsgruppe A 6 im Verhältnis zum Anfangsgrundgehalt der Besoldungsgruppe A 9 der Abstand in den letzten

5 Jahren (2019-2024) um 2,59% gesunken ist. Dies liegt zwar jenseits der vom Bundesverfassungsgericht geforderten 10%, zeigt aber eine zu beachtende und im Auge zu behaltende Entwicklung.

Wir erinnern daran, dass eine noch im Jahr 2020 erfolgte Überprüfung (des tbb im Rahmen der Stellungnahme) der Abstände der Besoldungsgruppen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes sowie der Besoldungsordnungen B, R und W zur jeweils untersten Besoldung eine fast durchgehende Verletzung des notwendigen Abstands von mehr als 5% innerhalb eines 5 Jahres Zeitraumes bis zum Jahr 2020 ergab.

Dies war maßgeblich auf die Abschaffung des einfachen Dienstes und Überführung desselben in den mittleren Dienst zurückzuführen. Diese isolierte Neubewertung der Ämter des einfachen Dienstes, die dadurch von einer Besoldung nach A 4 bis A 6 schlagartig in eine Besoldung nach A 6 bis A 9 gehoben wurden wirkte sich in der Besoldung ab September 2015 aus.

So hat sich der Abstand des Endgrundgehaltes im Verhältnis zum Endgrundgehalt der jeweils untersten Besoldungsgruppe im Betrachtungszeitraum 2011-2016 im Minimum um 13,75% in der Spitze um 49,00% verändert. Vergleichbare Werte gab es im Betrachtungszeitraum 2015 bis 2020.

Zulässig wäre nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgericht eine Veränderung innerhalb eines Zeitraum von 5 Jahren um nicht mehr als 10%.

Bei Betrachtung längere Zeiträume ergeben sich auch heute noch erschreckende Veränderungen der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen. So ist der Abstand bei einer Betrachtung über 10 Jahre bzw. 15 Jahre um signifikante 10,18% bzw. 10,34% geschmolzen. Dies resultiert aus der sich ab dem Jahr 2015 sich besoldungsrechtlich auswirkenden Streichung der Ämter des einfachen Dienstes.

Der Gesetzgeber hat diesen Zustand bis heute nicht korrigiert. Unsere Kritik hierzu erhalten wir aufrecht.

*(b) Betrachtung der Abstände zwischen Grundgehältern inklusive Familienzuschläge*

Nach unserer Auffassung entspricht es dem Sinn des systeminternen Besoldungsvergleichs, die geänderten Familienzuschläge -einschließlich des alimentativen Ergänzungszuschlags - bei einem systeminternen Besoldungsvergleich mit zu berücksichtigen.

Früheren Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts ist das Verhältnis zwischen Familienzuschlägen und Grundgehalt leider nicht zu entnehmen. Dies hat jedoch keinen für sich stehenden Aussagegehalt, da bis zum Jahr 2021 die Familienzuschläge einen deutlich geringeren Anteil am Gesamteinkommen hatten. Sie sollten auch nicht einen angemessenen Lebensstandard ermöglichen, sondern die besondere Belastung der Familie durch Verfügbarkeit des Beamten für seinen Dienstherrn und leisteten einen Beitrag zu der aus der Kindererziehung resultierenden Belastung kompensierten (BVerfGE 21, 329 <345 f.>; BVerwGE 124, 227 <Rn. 9>).

Seit dem Jahr 2021 findet aber ein Paradigmenwechsel statt und der Familienzuschlag erlangt eine erhöhte Bedeutung für die Gewährleistung des amtsangemessenen Lebensstandard.

### Familienzuschläge (verh. + 2 Kinder)

Jahr	bis A8		ab A9	
	Betrag	Anteil an Gesamtbesoldung in%	Betrag	Anteil an Gesamtbesoldung in%
2008	351,18 €	21,04%	313,78 €	16,11%
2009	361,72 €	20,55%	332,27 €	14,86%
2010	366,06 €	20,55%	336,26 €	14,86%
2011	371,55 €	20,55%	341,30 €	14,86%
2012	378,60 €	20,36%	347,78 €	14,76%
2013	386,98 €	20,31%	356,30 €	14,76%
2014	396,61 €	20,26%	366,10 €	14,76%
2015	373,06 €	17,62%	373,06 €	14,76%
2016	380,89 €	17,40%	380,89 €	14,65%
2017	387,75 €	17,56%	387,75 €	15,16%
2018	396,87 €	17,56%	396,87 €	15,16%
2019	409,57 €	17,56%	409,57 €	15,16%
2020	422,68 €	17,56%	422,68 €	15,16%
2021	909,04 €	36,65%	909,04 €	31,70%
2022	934,49 €	35,68%	934,49 €	31,70%
2023	964,86 €	35,68%	964,86 €	31,70%
2024	1.517,37 €	53,03%	1.517,37 €	47,28%
2025	1.409,69 €	46,95%	1.409,69 €	41,83%

Erkennbar ist deutlich in der Tabelle, dass die Familienzuschläge sich im Jahr 2021 im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt haben. Die nunmehr im Gesetzentwurf vorgesehenen Erhöhungen durch Einbeziehung eines alimentativen Ergänzungszuschlages führen sogar zu einer Verdreifachung der Beträge.

Daher erscheint es an dieser Stelle richtig, ihn in den systeminternen Besoldungsvergleich einzubeziehen.

Es ergibt sich bei Einbeziehung der Familienzuschläge (verheiratet, 2 Kinder, Ergänzungszuschlag) folgende Entwicklung für den Abstand zwischen zwei vergleichbaren Besoldungsgruppen:

Rechnung Grundgehalt zzgl. Familienzuschläge (verh. + 2 Kinder)					
Jahr	A9	unterste Besoldungsgruppe A4/A6		A13	
	Betrag	Betrag	Abstand zu A9 in %	Betrag	Abstand zu A9 in %
2008	26.827,08 €	23.893,08 €	10,94%	39.634,20 €	-47,74%
2009	30.479,76 €	25.104,36 €	17,64%	41.389,44 €	-35,79%
2010	30.845,52 €	25.405,56 €	17,64%	44.955,24 €	-45,74%
2011	31.308,12 €	25.786,68 €	17,64%	45.629,52 €	-45,74%
2012	32.106,96 €	26.480,52 €	17,52%	46.700,52 €	-45,45%
2013	32.893,56 €	27.118,56 €	17,56%	47.844,60 €	-45,45%
2014	33.798,12 €	27.852,12 €	17,59%	49.160,40 €	-45,45%

2015	34.440,24 €	29.509,56 €	14,32%	50.094,48 €	-45,45%
2016	35.398,08 €	30.459,00 €	13,95%	51.146,40 €	-44,49%
2017	34.962,48 €	30.757,08 €	12,03%	50.994,24 €	-45,85%
2018	35.784,24 €	31.479,96 €	12,03%	52.192,68 €	-45,85%
2019	36.929,28 €	32.487,36 €	12,03%	53.862,96 €	-45,85%
2020	38.111,04 €	33.527,04 €	12,03%	55.586,64 €	-45,85%
2021	44.409,84 €	39.761,76 €	10,47%	62.130,12 €	-39,90%
2022	45.653,40 €	41.708,40 €	8,64%	63.869,76 €	-39,90%
2023	47.137,12 €	43.063,91 €	8,64%	65.945,52 €	-39,90%
2024	55.203,36 €	51.027,72 €	7,56%	75.912,12 €	-37,51%
2025	55.945,92 €	51.540,60 €	7,87%	77.793,72 €	-39,05%

Diese Darstellung zeigt das systematische Abschmelzen der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen in den letzten Jahren sehr deutlich. In dem vom Bundesverfassungsgericht geforderten 5 Jahreszeitraum kommt es im Verhältnis zwischen einer Besoldung nach A 9 und der unteren Besoldungsgruppe A 6 zu einem Abschmelzen des Abstandes im Jahr 2024 um 4,47% und im Jahr 2025 um 4,16%. Deutlicher noch erkennbar ist im Verhältnis zwischen einer Besoldung nach A 13 und der Besoldung nach A 6. Hier erfolgt ein Abschmelzen des Abstandes im Jahr 2024 um 8,34% und im Jahr 2025 um 6,8%.

Hier ist einerseits zu erkennen, dass die neuen Familienleistungen einen erheblichen Einfluss auf den Abstand zwischen den Besoldungsgruppen haben und andererseits die Erhöhung den Abstand zwischen den Besoldungsgruppen signifikant abschmilzt.

Ein solches Abschmelzen der Besoldungsabstände ist aber nur im Rahmen einer Neueinschätzung der Ämterwertigkeit und der Neustrukturierung des Besoldungsgefüges selbst zulässig; im Übrigen greift das Abschmelzverbot (BVerfGE 145, 304 <Rn. 79>), das sich darüber hinaus, wie das die vorletzte Tabelle zeigt, mit einer Anhebung des Anteils familienbezogener Besoldungskomponenten am Besoldungsniveau von 17,56 % bzw. 15,16 % 2020 auf 35,68 % und 31,70 % 2022 und 2023 als evident verletzt darstellt, was nun noch einmal auf die Spitze getrieben wird. Dass im vorliegenden Fall eine Neueinschätzung der Ämterwertigkeit oder eine Neustrukturierung des Besoldungsgefüges beabsichtigt wäre, behauptet die Entwurfsbegründung nicht. Auch aus ihrem Text lässt sich dies nicht erkennen.

## *(2) Ermittlung des alimentationsrelevanten Grundsicherungsbedarfs*

Bei der Berechnung der absoluten Besoldungsuntergrenze erfolgt im Gesetzentwurf eine differenzierte Betrachtung der Grundsicherungsbedarfe.

Hier werden zudem rechnerisch sehr detailliert und aufgrund der Darstellung sehr gut rechnerisch nachvollziehbar weitere Leistungen berücksichtigt, welche über die pauschalen Vorgaben aus BVerfGE – 2 BvL 4/18 – hinausgehen (bspw. GEZ Gebühren). Bzgl. der Wohnkosten wurde für den Gesetzentwurf richtigerweise zwar auf die von der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellten Daten („Aktualisierung der Auswertung zum Verfahren einer verfassungsrechtlichen Prüfung des Bundesbesoldungsgesetzes (Vorgang 2 BvL 4/18)“, Jahresdurchschnittswerte "Jahr", Bundesagentur für Arbeit, Tabelle Frage 3 (95%-Perzentil), 16 Thüringen, Herausgabe jeweils im Mai des Folgejahrs) für das Jahr 2022 abgestellt und diese fortgeschrieben, da die Daten ab dem Jahr 2023 noch nicht vorliegen. Jedoch werden im Gesetzentwurf abweichend der Darstellungen des Bundesverfassungsgerichts wiederholt andere Werte innerhalb der Darstellung verwendet. Das Bundesverfassungsgericht setzt in seinen Berechnungen aus dieser Darstellung die Werte jeweils aus

„Frage 3 (95% Perzentil, hier 16 Thüringen)“ aus den Zeilen 3 (Unterkunftskosten) und 5 (Betriebskosten) an. Der Gesetzentwurf übernimmt für seine Berechnungen andere Werte.

Der tbb folgt in seinen Berechnungen den Ansätzen, die das Bundesverfassungsgericht gewählt hat und kommt daher im Vergleich zum Gesetzentwurf zu unterschiedlichen Ergebnissen.

Er kommt dabei trotz Einbeziehung des alimentativen Ergänzungszuschlages zu dem Ergebnis, dass die Alimentation in 2024 und 2025 nicht ausreichend wäre und die Alimentation für das Jahr 2023 ausschließlich bei Einbeziehung der Sonderzahlung zu einem Wert kommt, der gerade so noch die Anforderungen an einen Mindestabstand zur Grundsicherung einhält.

Werte	Art	2023	2024	2024
tbb	Jahresdurchschnittswerte (95% Perzentil) laufende Unterkunftskosten + Betriebskosten	836,40 €	857,31 €	878,74 €
	Heizkosten lt. Heizspiegel berechnet für 85qm Wohnfläche	280,57 €	287,59 €	294,77 €
	Summe	1.116,97 €	1.144,90 €	1.173,52 €
TFM	Kosten der Unterkunft und Heizung	1.050,00 €	1.075,00 €	1.102,95 €
Differenz monatlich		-66,97 €	-69,90 €	-70,57 €
Differenz im Jahr		-803,65 €	-838,74 €	-846,81 €

Allein durch den Ansatz dieser anderen Werte kommt das TFM rechnerisch auf einen anderen alimentationsrelevanten Grundsicherungsbedarf. Der tbb bezieht zudem in seine Rechnungen noch den Mehrbedarf für IT-Ausstattung altersgewichtet mit 27,78 € im Jahr ein (Fachliche Weisung der Bundesagentur für Arbeit vom 01.02.2021 unter der lfd. Nr. 202102001, erhöht im Betrag von Landessozialgericht TH v. 08.01.2021 - 9 AS 862/20 B ER -; juris).

Der tbb ist zudem der Auffassung, dass bei der Berechnung des alimentationsrelevanten Grundsicherungsbedarfes auch der Bonus für Erwerbstätigkeit (§ 11b Abs. 2 und 3 SGB II) mitberücksichtigt werden sollte. Das bedeutet in der Grundsicherung, dass vom Erwerbseinkommen nach Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge ein Pauschalbetrag von 5,20 Euro für Arbeitsmittel sowie die notwendigen Fahrtkosten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte abgesetzt werden kann. Bei der Hilfe zum Lebensunterhalt und der Grundsicherung bleibt monatlich ein Freibetrag von in der Regel 30 Prozent des Erwerbseinkommens anrechnungsfrei. Der Freibetrag darf jedoch die Hälfte der Regelbedarfsstufe 1 nicht überschreiten (das sind ab dem Jahr 2023 höchstens 281,50 Euro).

Das Bundesverfassungsgericht berücksichtigte den Erwerbstätigenbonus bislang nicht, stellte jedoch bei seinen Berechnungen noch auf das Alleinverdiener Modell ab. Der Gesetzentwurf weicht von diesem Modell nun ab und stellt auf ein Modell unter Berücksichtigung des Ehegattenverdienstes ab. Folgerichtig wäre dann auch die Einberechnung des Erwerbstätigenbonus bei der Ermittlung des Grundsicherungsbedarfes nach § 11b Abs. 3 SGB II. Würde man den für den Sozialleistungsbezug unschädlichen Hinzuverdienst nach § 11b Abs. 3 SGB II bei Grundsicherungsempfängern mitberücksichtigen – so wie das fiktiv

bzw. typisierende Ehepartnereinkommen bei Beamten – würde der Abstand zur Grundsicherung in Höhe von 15 % mitnichten eingehalten, sondern deutlich unterschritten.

Für uns aufgrund der umfangreichen Berechnungen und der Kürze der Stellungnahmefrist nicht nachvollziehbar ist, ob der Gesetzentwurf einmalige Leistungen für Grundsicherungsempfänger miteinbezieht.

So können auf Antrag die Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende einmalige Leistungen gewähren. Möglich sind Zahlungen beispielsweise, wenn ein Haushalt zu gründen ist (Erstausrüstung für die Wohnung), die Geburt eines Kindes (Erstausrüstung für die Einrichtung des Kinderzimmers, für Bekleidung während Schwangerschaft sowie Bekleidung Kind) bevorsteht oder wenn die Versorgung mit orthopädischen Schuhen erforderlich ist. Einmalige Leistungen können auch für Personen erbracht werden, die keine laufenden Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts als Bürgergeld erhalten, jedoch ihr Einkommen für den besonderen Bedarf - beispielsweise für die Erstausrüstung bei Schwangerschaft und Geburt - nicht ausreicht (<https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Grundsicherung-Buergergeld/Leistungen-und-Bedarfe-im-Buergergeld/leistungen-und-bedarfe-im-buergergeld.html>).

Bei der Ermittlung des Nettoeinkommens verwendet der tbb die Zahlen, die jährlich vom PKV Verband übermittelt werden.

Folgende Werte ergeben sich aus diesen Berechnungen:

	2023	2024	2025
Grundsicherungsbedarf	36.537,19 €	39.634,80 €	40.074,99 €
Jahresnettoalimention in niedrigster Besoldungsgruppe	42.425,17 €	45.289,10 €	45.766,07 €
(IST-)Abstand in %	116,12	114,27	114,20
(Soll)Mindestabstand	115,00	116,00	117,00
Differenz Abstand (IST) zu Mindestabstand (SOLL)	1,12	-1,73	-2,80

Der tbb kommt mit dieser Berechnung trotz Einbeziehung des alimentativen Ergänzungszuschlages zu dem Ergebnis, dass die Alimention in 2024 und 2025 nicht ausreichend wäre und die Alimention für das Jahr 2023 ausschließlich bei Einbeziehung der Sonderzahlung zu einem Wert kommt, der die Anforderungen an einen Mindestabstand zur Grundsicherung knapp einhält.

Der tbb hat sich mit den Werten für 2023 an die Wohngeldstellen verschiedener Gemeinden mit folgender Frage gewandt: „Für eine vierköpfigen (Beamten-)familie (verheiratet, 2 Kinder 6 und 14 Jahre) mit einem A6 Einkommen (Jahresbrutto inkl. aller Zuschläge aber ohne Kindergeld: 43.715,88 €) soll der fiktive Wohngeldbedarf ermittelt werden.

*In unserem Beispiel lebt die Familie in Erfurt in einer 85qm Wohnung mit Warmmiete 1.050€ (850 kalt). Die Familie hat Belastungen für die PKV (Private Krankenversicherung) in Höhe von 7.299,60€ im Jahr (BEG Anteil 5.184€).“*

Die Antwort lautete: Bei einem monatlichen Gesamteinkommen von 2.832,39 € und einer zu berücksichtigenden Miete von 891,20 € ergibt sich aufgrund der Berechnung nach § 19 WoGG ein monatliches Wohngeld von 154,00 €.

Sofern dem Beamten jedoch Wohngeld zustehen würde, folgt daraus, dass er durch seine Alimentation nicht im ausreichenden Maße abgesichert ist.

Auch eine weitere selbst vorgenommene Kontrollrechnung für einen alleinerziehenden unverheirateten Beamten mit 2 Kindern kommt zum Ergebnis, dass die im Gesetzentwurf vorgesehenen Anhebungen hier nicht ausreichend wären:

<b>Grundsicherungsbedarf</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Regelsatz Alleinstehend zzgl. 34% Zuschlag erziehend (gemittelt über 18 Jahre)	673,02 €	754,42 €	754,42 €
Regelsätze für 2 Kinder (Bedarfsstufen 4-6, altersgewichtet***) (monatl)	708,00 €	794,00 €	794,00 €
Wohnkosten (monatl)	1.116,97 €	1.144,90 €	1.173,52 €
Bildung und Teilhabe (monatl) 1)	161,18 €	186,80 €	191,66 €
Kinderbetreuungskosten 2 Kinder gewichtet auf 18 Jahre im Monat 1)	85,34 €	84,86 €	87,07 €
Sozialtarife (monatl) 1)	10,60 €	19,67 €	20,18 €
Mehrbedarf IT Ausstattung Kind gewichtet auf 18 Jahre*	27,78 €	27,78 €	27,78 €
Berücksichtigung der Rundfunkbeitragsbefreiung ****	18,36 €	18,36 €	18,84 €
monatliche Sonderzahlungen	40,00 €	40,00 €	40,00 €
Monatsbetrag	2.813,47 €	3.043,01 €	3.079,69 €
Jahresbetrag	33.789,43 €	36.543,84 €	36.984,03 €

<b>Mindestalimentation (115 % des Grundsicherungsbedarfs)</b>			
Monatsbetrag	3.235,49 €	3.499,46 €	3.541,64 €
Jahresbetrag	38.857,84 €	42.025,42 €	42.531,63 €

<b>Besoldung</b>			
Bruttobesoldung im Jahr	41.076,83 €	42.550,80 €	44.891,16 €
Nettobesoldung im Jahr	38.153,36 €	39.453,30 €	41.517,02 €

<b>Differenz Mindestabstand zu Besoldung</b>			
Betrag	-704,48 €	-2.572,12 €	-1.014,61 €
in %	-1,81	-6,12	-2,39

Der tbb hält es daher für erforderlich, Nachbesserungen vorzunehmen. Diese könnten in der Form erfolgen, dass bei der linearen Erhöhung aufgrund der Tarifergebnisse auf die Anrechnung der Besoldungserhöhung in 2023 um 3,25% verzichtet wird.

### 3. Fünfter Parameter der ersten Prüfungsstufe

Die Darstellungen des Quervergleichs der Besoldung des Bundes und der anderen Bundesländer sind ausführlich, nachvollziehbar und bezeugen keiner Beanstandung.

### 4. Zweite Prüfungsstufe

Die Angemessenheit der Besoldung ergibt sich nicht allein aus der entwicklungsbezogenen Betrachtung der Vergleichswerte der ersten Prüfungsstufe. Auch ist die zweite Prüfungsstufe nicht verschlossen, wenn keiner der Vergleichsparameter der ersten Prüfungsstufe verletzt ist.

Daher muss der Blick auch auf die absoluten Verdienstverhältnisse gehen. Diesen Vergleich nimmt das Bundesverfassungsgericht anhand der Leistungsgruppen der Verdienststatistik vor (BVerfGE 140, 240 <Rn. 137>). Nach den beim Statistischen Bundesamt abrufbaren Zahlen (Statistisches Bundesamt, Fachserie 16, Reihe 2.3, Verdienste und Arbeitskosten, letzte Ausgabe aus 2021) betrug der durchschnittliche Bruttojahresverdienst (dBJV) der Vollbeschäftigten in Deutschland im Jahr 2021 (neuere Zahlen sind nicht verfügbar) 54.163 € (im Jahr 2022 56.334 €, hierzu wurde jedoch keine abrufbare Verdienststrukturstatistik gefunden).

#### a) Vergleich Beamtenbesoldung mit durchschnittlichen Bruttoverdiensten nach Leistungsgruppen

Das Statistische Bundesamt gibt als durchschnittliche Bruttomonatsverdienste in der Gesamtwirtschaft im 4. Quartal 2021 (aktuellere Zahlen sind nicht verfügbar) nach Leistungsgruppen (Männer und Frauen gesamt) folgende Werte (Tabelle 4. „Durchschnittliche Arbeitszeiten und Bruttoverdienste der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer im 4. Quartal 2021“ Nr. 4.2.4.) an. Es wurden die Zahlen der Leistungsgruppen ohne Sonderzahlungen berücksichtigt. Der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst betrug im Jahr 2021 4.513,58 € Das Verhältnis zum dBJV wurde hier rechnerisch ermittelt und wird zur besseren Einordnung angegeben:

Leistungsgruppe	pro Monat	pro Stunde	Wochenarbeitszeit	Verhältnis zum durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst
1 = h.D.	7.517 €	43,85 €	39,5 h	166,54%
2 = g.D.	4.962 €	29,31 €	39,0 h	109,93%
3 = m.D.	3.471 €	20,59 €	38,8 h	76,90%
4 = e.D.	2.778 €	16,50 €	38,7 h	61,55%

#### Zur Erklärung:

Erfasst werden in der

Leistungsgruppe 1 - Beschäftigte in leitender Tätigkeit (üblicherweise mit Hochschulabschluss),

Leistungsgruppe 2 - herausgehobene Fachkräfte (üblicherweise mit Fachschulabschluss),

Leistungsgruppe 3 - Fachkräfte (üblicherweise mit abgeschlossener Berufsausbildung).

Die ebenfalls abgebildete Leistungsgruppe 4 - angeleitete Beschäftigte - wird im weiteren Verlauf in unseren Darstellungen nicht berücksichtigt, da ihr im Besoldungsrecht keine Besoldungsgruppe in Thüringen mehr entspricht.

Aus diesen Daten ist erkennbar, dass vor allem im Bereich der Leistungsgruppe 4 das Einkommen zwar bereits deutlich oberhalb des Mindestlohns liegt, aber in der Konstellation der Alleinverdienerehe mit 2 Kindern das Grundsicherungsniveau einer 4-Personen-Bedarfsgemeinschaft mit 2 Kindern (errechneter alimentationsrelevanter Grundsicherungsbedarf im Jahr 2021 monatlich 2.631,19 €) nur knapp übersteigt. Diese Zahlen zeigen zudem auf, welches Niveau die Grundsicherungsleistungen tatsächlich im Verhältnis zu Tätigkeiten im Niedriglohnbereich haben.

Erkennbar ist weiterhin, dass die Verdienste herausgehobener Fachkräfte (siehe Leistungsgruppe 2), also üblicherweise Beschäftigter mit einer Fachhochschulausbildung, leicht oberhalb des Durchschnitts der Gesamtbevölkerung liegen. Die Verdienste von Führungskräften (siehe Leistungsgruppe 1), also üblicherweise Beschäftigter mit Hochschulausbildung, liegen deutlich, nämlich um 2/3 über dem Durchschnitt der Gesamtbevölkerung.

Die Verdienste der Leistungsgruppen lassen sich mit den Grundgehältern nach dem Thüringer Besoldungsgesetz für das Jahr 2021 in Beziehung setzen. Weil keine Daten darüber vorliegen, wie schnell die jeweilige Laufbahn durchlaufen und wann das jeweilige Endamt erreicht wird, kann keine Durchschnittsbesoldung angegeben werden, sondern nur der Besoldungsrahmen vom Dienstantritt bis zur Pensionierung. Als Anfangsgrundgehalt wird das Grundgehalt der untersten Besoldungsgruppe der jeweiligen Laufbahngruppe in der ersten Erfahrungsstufe herangezogen, als Endgrundgehalt das Grundgehalt der höchsten Besoldungsgruppe der jeweiligen Erfahrungsgruppe in der höchsten Erfahrungsstufe. Das Verhältnis zum Durchschnittseinkommen der zum Vergleich herangezogenen Leistungsgruppe sowie zum durchschnittlichen Bruttojahresverdienst aller Vollzeitbeschäftigten wurde hier rechnerisch ermittelt und zur Einordnung angegeben:

#### Vergleich mit Grundgehalt der jeweiligen Besoldungsgruppe

Laufbahngruppe	Leistungs- gruppe (LG)  Betrag pro Monat hochge- rechnet auf Arbeitszeit 40h/ Woche	Anfangsgrundgehalt			Endgrundgehalt		
		Höhe	Verhältnis		Höhe	Verhältnis	
			zur LG	zum durch- schnittlichen Bruttomo- natsver- dienst		zur LG	zum durch- schnittlichen Bruttomo- natsver- dienst
1 = h.D. A13 – A16	7.809,87 €	4.268,47 €	54,65%	94,57%	7.648,73 €	97,94%	169,46%
2 = g.D. A9 – A12	5.089,23 €	2.791,79 €	54,86%	61,85%	4.961,56 €	97,49%	109,93%
3 = m.D. A6 – A8	3.578,35 €	2.404,44 €	67,19%	53,27%	3.422,57 €	95,65%	75,83%

Erkennbar ist, dass in den Laufbahngruppen die Einkommen vom Beginn des Berufslebens bis an sein Ende unterschiedlich stark ansteigen. Im mittleren Dienst um 42,43 %, im gehobenen Dienst um 77,72 % und im höheren Dienst um 79,19 %, was auf die stärkere Steigerung der Anforderungen zwischen dem Eingangs- und dem Endamt im höheren und im gehobenen Dienst im Vergleich zur Steigerung der Anforderungen zwischen dem Eingangs- und dem Endamt im mittleren Dienst zurückzuführen ist.

Daraus ergibt sich: Beamtinnen und Beamte aller Laufbahnen wurden 2021 über das Grundgehalt zu niedrig besoldet, also unteralimentiert. Es ist anzunehmen, dass auch in den darauffolgenden Jahren trotz Anpassungen im Vergleich die Grundbesoldung zu durchschnittlichen Verdiensten in der Privatwirtschaft zurückbleibt.

Die Argumentation des TFM erahnend möchten wir natürlich auch noch darstellen, wie sich das Verhältnis zu den durchschnittlichen Bruttoverdiensten aus der Privatwirtschaft unter Einbeziehung der Familienzuschläge (verheiratet, 2 Kinder, Werte von 2021) darstellt. Anzumerken ist jedoch, dass die Durchschnittsverdienste der Privatwirtschaft unabhängig vom Familienstand gezahlt werden und daher keine Aussagekraft durch diese Darstellung für die Angemessenheit der Alimentation entfaltet wird. Dies entspricht der Rechtsauffassung des tbb.

*Vergleich mit Grundgehalt zzgl. Familienzuschläge der jeweiligen Besoldungsgruppe*

Laufbahngruppe	Leistungsgruppe (LG) Betrag pro Monat hochgerechnet auf Arbeitszeit 40h/ Woche	Anfangsgrundgehalt			Endgrundgehalt		
		Höhe	Verhältnis		Höhe	Verhältnis	
			zur LG	zum durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst		zur LG	zum durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst
1 = h.D. A13 – A16	7.809,87 €	5.177,51 €	66,29%	114,71%	8.557,77 €	109,58%	189,60%
2 = g.D. A9 – A12	5.089,23 €	3.700,83 €	72,72%	81,99%	5.870,60 €	115,35%	130,07%
3 = m.D. A6 – A8	3.578,35 €	3.313,48 €	92,60%	73,41%	4.331,61 €	121,05%	95,97%

Erkennbar ist auch bei dieser Darstellung, dass die Eingangsbesoldung in jeder Laufbahngruppe erheblich unter dem Verdienstdurchschnitt der Leistungsgruppe sowie in den Laufbahngruppen des mittleren und gehobenen Dienstes deutlich unter dem Durchschnittsverdienst liegt. Selbst unter Einbeziehung der Familienbestandteile der Besoldung erreicht der mittlere Dienst im Endgrundgehalt nicht den Durchschnittsverdienst.

**b) Vergleich Besoldung der Referatsleiter mit Bruttoverdienst der Leistungsgruppe 1**

Der Befund zu den Beamtinnen und Beamten gilt auch für die exemplarisch herausgenommene Gruppe der Referatsleiter in den Behörden. Nach unserem Kenntnisstand werden diese nach A 15 besoldet, der Vollständigkeit halber werden wir auch die Besoldung nach A 16 mitberücksichtigen.

Laufbahngruppe	Leistungsgruppe (LG) Betrag pro Monat hochgerechnet auf Arbeitszeit 40h/ Woche	Anfangsgrundgehalt			Endgrundgehalt		
		Höhe	Verhältnis		Höhe	Verhältnis	
			zur LG	zum durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst		zur LG	zum durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst
1 = h.D. A 16	7.809,87 €	6.033,29 €	77,25%	133,67%	7.648,00 €	97,93%	169,44%
2 = h.D. A 15	7.809,87 €	5.469,64 €	70,03%	121,18%	6.866,42 €	87,92%	152,13%

Selbst im Vergleich der Besoldung auf Referatsleiterebene mit dem der Durchschnittsverdienste bleibt die Besoldung im Endgrundgehalt deutlich unter der in der Privatwirtschaft.

Da Juristen im höheren Dienst verbeamtet werden, können hier auch ergänzend die Verdienste von Juristen in der Privatwirtschaft und in Anwaltskanzleien betrachtet werden. Es zeigt sich, dass die Verdienste im Vergleich zur Justiz im Verdienstmedian der Privatwirtschaft um 15% bis 35% höher sind und im Verdienstmedian der Anwaltschaft sogar um 50 bis 150 %. Um den öffentlichen Dienst im Vergleich zur Privatwirtschaft weiterhin attraktiv für Leistungsträger auch ohne familiäre Bindungen zu halten, bedarf es einer deutlichen Anhebung der Besoldung über die Grundgehälter.

## **5. Bewertung der gewählten Maßnahmen**

Mit dem Ziel, eine verfassungsmäßige Besoldung herbeizuführen, nutzt der Entwurf zwei Instrumente, nämlich den alimentativen Ergänzungszuschlag und die Streichung der jeweils niedrigsten Erfahrungsstufe.

Die Einführung eines alimentativen Ergänzungszuschlags lehnt der tbb mit aller Deutlichkeit ab. Die Streichung der jeweils niedrigsten Erfahrungsstufe halten wir ohne weitere Ausgleichsmaßnahmen nicht für ausreichend.

Thüringen hat in den letzten Jahren in Bezug auf Reparaturmaßnahmen im Hinblick auf die Besoldung einen guten Weg beschritten. Der tbb möchte an dieser Stelle anerkennen, dass der Gesetzgeber in unserem Bundesland bereits viel auf den Weg gebracht hat und einiges in der Thüringer Besoldung verbessert hat, so dass Thüringen im Vergleich der Besoldung der Bundesländer einen erheblichen Schritt nach vorn gemacht hat.

Leider gehört zu diesem Vergleich auch die Berücksichtigung der Tatsache, dass sich alle Bundesländer inklusive Bund mit der Umsetzung der Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichtes zur Besoldung sehr schwer tun und anstelle eines Kampfes um die besten Köpfe für den Öffentlichen Dienst vielfach ein Unterbietungswettkampf darum stattfand, was der Dienstherr gerade noch so zahlen muss, um zumindest rechnerisch den Abstand zur Grundbesoldung nicht zu unterschreiten. Wir als Interessenverband der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, wir, der Thüringer Beamtenbund, fragen uns jedoch, ob diese Vorgehensweise tatsächlich einem demokratischen Rechtsstaat würdig ist.

Angesichts der oben aufgezeigten Größe der zu schließenden Lücke bedarf es einer weitgehenden linearen Erhöhung der Tabelle, zumindest als eine von mehreren Maßnahmen. Ohne eine lineare Erhöhung der Besoldungstabellen entstehen Unwuchten und Verwerfungen im Besoldungssystem und es wird insbesondere das Binnenabstandsgebot verletzt, weil Leistungen, deren Höhe nicht durch das Amt bestimmt werden, gegen das Leistungsprinzip verstoßen. Es widerspricht zudem dem Abstandsgebot, die Abstände zwischen den Besoldungsgruppen einzuebennen, ohne dass dies mit einer anderen Bewertung der Ämter selbst verbunden wäre.

Dass es allein mit familienbezogenen Leistungen nicht sein Bewenden haben kann, ergibt sich bereits aus dem Umstand, dass die umzusetzende Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes unter anderem zu einem unverheirateten und kinderlosen Richter ergangen ist. Wenn die Besoldung auch solcher Personen verfassungswidrig war, würde sich daran durch die in diesem Entwurf vorgesehenen Regelungen nichts ändern. Mit seinem bereits mehrfach zitierten Hinweis hat das Bundesverfassungsgericht allerdings klargestellt, dass sich die Höhe der Unterbesoldung nicht bereits aus dem Prozentwert des fehlenden Abstandes ergibt und die Herstellung des Abstandes nicht allein durch eine Anhebung der Tabelle verlangt werden kann.

Hätte das Bundesverfassungsgericht aber die Möglichkeit gesehen, dass nicht tabellarische Maßnahmen zur Herstellung des Mindestabstands ausreichen würden, hätte es mit Blick auf die Besoldung des unverheirateten und kinderlosen Richters keine Verletzung des Grundgesetzes feststellen können.

Weil der Entwurf diesen Zusammenhang verkennt, ist er nach unserer Auffassung unzureichend.

Kritik findet es wie oben bereits ausgeführt auch weiterhin, dass der Gesetzgeber bislang keine Kompensation vorgesehen hat für die Ämter des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes, nach Neubewertung der Ämter des einfachen Dienstes.

Durch die Streichung der Ämter des einfachen Dienstes ist die Bedeutung des Dienstrangs für die amtsangemessene Alimentation missachtet worden; eine verfassungskonforme Besoldungssystematik ist in Thüringen spätestens seit 2015 fraglich.

Der Gesetzgeber hatte damals auf die Stellungnahme des tbb hin geäußert (Drs. 5/7453 S. 267): „Durch die Überleitungsregelung des § 53 Abs. 2 ThürLaufbG-E wird deutlich, dass das Ziel der Änderung nicht darin besteht, die Aufgaben des einfachen Dienstes ersatzlos wegfallen zu lassen, sondern dass die Tätigkeit aufgewertet wird.“ Dies zeigt auf, dass der Gesetzgeber hier bewusst eine unbegründete Neubewertung allein der Tätigkeiten des einfachen Dienstes vorgenommen hat.

Wie in der Stellungnahme bereits ausgeführt hat diese Neubewertung das Abstandsgebot verletzt.

Die Auswirkungen möchten wir nochmal verdeutlichen: Bis zum 31.08.2015 war die A 3 Stufe 1 mit einem Grundgehaltssatz von 1.924,40 € in Thüringen die unterste Besoldung. Zum 01.09.2015 ist dann A 6 Stufe 1 mit einem Grundgehaltssatz von 2.066,01 € zur untersten Besoldung geworden. Der Grundgehaltssatz hat sich so für die von A 3 Stufe 1 nach A 6 Stufe 1 übergeleiteten Beamten um rund 7,4 % erhöht. Dahingegen waren die Grundgehaltssätze der übrigen Besoldungsgruppen um nur 2,1 % erhöht worden.

In der siebten Erfahrungsstufe als Endstufe der Besoldungsgruppe A 3 betrug der Grundgehaltssatz bis zum 31.08.2015 2.199,89 €, in der siebten Erfahrungsstufe der Besoldungsgruppe A 6 zum 01.09.2015 2.381,60 € und in der neunten Erfahrungsstufe als Endstufe 2.499,86 €. Zwischen den beiden siebten Erfahrungsstufen bestand ein Unterschied von rund 8,3 % und zwischen den beiden Endstufen von 13,6 %.

Nach unserer Auffassung bedarf die Rückkehr zu einer wieder amtsangemessenen Alimentation in Thüringen entweder einer sachgerechten Ämterneubewertung oder es wird einer differenzierten neue Besoldungsordnung bedürfen, die die überkommene Ämterbewertung sachgerecht abbildet.

Das eine derartige Neubewertung nötig ist, zeigt sich bereits an den Entwicklungen der Besoldung im Bereich der Lehrer und Polizei.

Im Übrigen sind die vorgesehenen Maßnahmen auch für sich betrachtet verfassungsrechtlich zumindest fragwürdig und zum Teil auch eindeutig verfassungswidrig.

#### **a) Alimentativer Ergänzungszuschlag**

Der Entwurf sieht einen sog. „alimentativen Ergänzungszuschlag“ vor. Diese Regelung lehnen wir gänzlich und mit Nachdruck ab.

Eine solche „Herdprämie“ ist nicht nur verfassungsrechtlich bedenklich und widerspricht zudem politischen Zielen der Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau, der freien Ent-

scheidung über Formen des Zusammenlebens sowie der diskriminierungsfreien Fachkräftegewinnung unabhängig vom Familienstand. Der alimentative Ergänzungszuschlag ist mittelbar geschlechterdiskriminierend und prozedural nicht gerechtfertigt.

Der Zuschlag setzt sowohl in seiner Höhe als auch durch den Anknüpfungspunkt der Ehe einen Anreiz in die Richtung, einen der Ehegatten „ins Haus zurückzuführen“. Diese Wirkung ist mit Blick auf Art. 6 Abs. 1 GG sachlich nicht zu rechtfertigen. Denn Art. 6 Abs. 1 GG schützt in seiner abwehrrechtlichen Dimension neben der Freiheit zur Eheschließung und dessen Verzicht auch die freie Gestaltung der Eheführung, insbesondere die freie Entscheidung über die Aufgabenverteilung in der Ehe. „Dabei ist von einem individualistischen Eheverständnis auszugehen. Der Grundrechtsschutz erstreckt sich nach der Rechtsprechung des *BVerfG* auf die „Alleinverdiener Ehe“ ebenso wie auf die „Doppelverdiener Ehe“ und wehrt dem Staat jede Einwirkung zur inhaltlichen Formung in die eine oder die andere Richtung. Ist ein ehebezogenes Besoldungssystem geeignet, auf die freie Entscheidung der Ehegatten über die innere Organisation der Ehe einzuwirken, greift es in den Schutzbereich des Art. 6 Abs. 1 GG ein.

Darüber hinaus hat sich der Gesetzgeber, stellt er einen die Ehegatten entlastenden Rahmen zur Verfügung, auch an anderen Grundrechten, insbesondere Art. 3 Abs. 2 GG zu orientieren, der die Ehe als eine Lebensgemeinschaft gleichberechtigter Partner schützt und den Staat zur Sicherung und Gewährleistung der Gleichberechtigung und Eigenverantwortlichkeit beider Ehegatten verpflichtet. Eine gleichberechtigte Lebensführung kann aber gerade nicht durch eine Mitversorgung durch den erwerbsarbeitenden Ehegatten, sondern nur durch individuelle Existenzsicherung erreicht werden. Auch wenn sich ein ehebedingt höherer Besoldungsanspruch positiv auf die finanzielle Situation der Beamtenfamilie auswirkt, ein Grundrechtsverstoß insofern fernliegend erscheinen mag, wird die finanzielle Besserstellung letztlich ausschließlich gegenüber dem Beamten vollzogen und führt so zu einer verstärkten Abhängigkeitsbeziehung in der Ehe (Füßer/Nowak: Die Alimentation der Beamtenfamilie: Pflicht oder Mythos? NVwZ 2018, 447 (451))“.

Dass die dargestellte Gefahr real ist, möchten wir an dieser Stelle verdeutlichen (eigene Darstellung):

Summe Familienzuschlag inklusive Ergänzungszuschlag

Familien-zuschlag	2023	2024	2025
verheiratet	165,59 €	168,01 €	177,25 €
alimentativer Ergänzungszuschlag		538,40 €	376,87 €
Summe	165,59 €	706,41 €	554,12 €

Kinderbetreuungskosten (Ansatz nach Rechnung TFM GE S. 38)

Kind 1	87,08 €	87,08 €	87,08 €
Kind 2	60,17 €	60,17 €	60,17 €

Summe 1 Kind	252,67 €	793,49 €	641,20 €
Summe 2 Kinder	312,84 €	853,66 €	701,37 €

Entsprechende Wochenarbeitszeit in Stunden (Mindestlohn)

keine Kinder	3,23	13,78	10,81
Summe 1 Kind	4,93	15,47	12,50
Summe 2 Kinder	6,10	16,65	13,68

Aus der Tabelle lässt sich sehr gut entnehmen, was ein Ehegatte an Arbeitsleistung erbringen muss, um über den Zuschlag hinweg zu kommen, sprich mehr verdienen zu müssen, als er durch den Verzicht auf ein eigenes Einkommen erlangen könnte.

Der tbb hat über diese Ausführungen hinaus Herrn Dr. Torsten Schwan, bekannt durch verschiedene Fachbeiträge insbesondere in der ZBR und DÖV, um Stellungnahme zu dem geplanten Ergänzungszuschlag gebeten. Die Stellungnahme legen wir als Bestandteil unserer eigenen Ausführungen bei. Wir schließen uns wie schon eingangs hervorgehoben deren abschließendem Ergebnis an und folgen insofern ebenfalls durchgehend der sachlichen Argumentation im Einzelnen.

Der dargestellte Vermögensvorteil ist zudem auch seiner Höhe nach geeignet, die Familienentscheidung der Beamten hin zu einer Ehe zu beeinflussen. Dies stellt bereits für sich betrachtet einen staatlichen Eingriff dar, den der Gesetzgeber zunächst einmal sachlich rechtfertigen müsste. Daneben widerspricht es auch dem Grundgedanken der Besoldung, wonach sich der Beamte unabhängig von seinem Familienstand nahezu das Gleiche leisten können muss. Der finanzielle Unterschied zwischen verheirateten und nicht verheirateten Beamten beträgt im Jahr 2024 genau 853,66 € im Monat, d.h. 10.243,92 € im Jahr. Der tbb stellt die Vermutung an, dass für eine Beamtenfamilie mit einer A 6 Besoldung mehr als 10.000 € keine unerhebliche Summe darstellt.

Wir möchten an dieser Stelle die Diskussion offen lassen, ob das Alleinverdienermodell verfassungsrechtlichen Schutz findet. Unbestritten ist es jedoch, dass sich aus Artikel 6 Absatz 1 GG die familienbezogene Unterhaltspflicht des Dienstherrn in Bezug auf die Kinder stützen lässt. Auch hier erscheint eine Ungleichbehandlung (von unverheirateten Familien mit Kindern im Verhältnis zu verheirateten Familien mit Kindern im Raum zu stehen, die sich bei einem Einkommensunterschied von mehr als 10.000 € im Jahr nicht mehr auf den besonderen Schutz der Ehe als Rechtfertigung zurückführen lassen kann und die sich vielmehr als evidente Verletzung von Art. 6 Abs. 5 GG erweist, da sich die unterschiedliche Leistungshöhe für Beamtenfamilien auf der einen Seite und für eingetragene und nicht eingetragene Lebenspartnerschaften mit identischer Kinderzahl auf der anderen Seite nicht vor Art. 3 Abs. 1 GG rechtfertigen lässt.

Jedenfalls sichert das Alleinverdienermodell die Wahlfreiheit des Beamten zwischen den verschiedenen Familienmodellen und ist daher – im Gegensatz zum Ergänzungszuschlag – verfassungsrechtlich unbedenklich.

**Der tbb fordert daher die Streichung aller Passagen, die der gewollten Einführung eines alimentativen Ergänzungszuschlags geschuldet sind aus dem Gesetzentwurf. Sollte hierzu keine schnelle Einigung innerhalb des Kabinetts erzielt werden können, fordern wir die Aufspaltung des Gesetzentwurfes in 2 Gesetzentwürfe. Der Entwurf, der die Anpassung der Besoldung an die Tarifergebnisse beinhaltet, sollte schnellstmöglich auf den Weg gebracht werden.**

### *Hilfsweise Ausführungen:*

Der tbb kritisiert rein hilfsweise auch die inhaltliche Ausgestaltung des alimentativen Ergänzungszuschlags.

Wir finden es problematisch, dass auch Einnahmen, die nicht aus einem Erwerbseinkommen stammen, berücksichtigt werden sollen. Nach unserem Verständnis muss bei der Alimentation das verfassungsrechtliche Mindestniveau durch das Erwerbseinkommen des Beamten gewährleistet sein, nicht durch sonstige private Einkünfte.

Das muss jedoch dann auch für etwaige Zuschläge gelten. In der Konsequenz könnte der Ansatz des Gesetzentwurfs zu der Auffassung führen, dass ein Beamter, der sein verfassungsrechtliches Mindestniveau aus Vermögenseinkünften bestreiten kann, einen generell niedrigeren Alimentsanspruch hat.

Auch abgelehnt wird unsererseits, dass die Zahlung eines alimentativen Ergänzungszuschlags an die tatsächliche Zahlung des Kindergeldes gekoppelt wird. Dies verkennt vielfach die Lebenswirklichkeit insbesondere bei getrenntlebenden Elternteilen, die sich jedoch gemeinsam das Sorgerecht teilen und auch wechselseitig die Kinder in ihren jeweiligen Wohnungen aufnehmen.

Darüber hinaus weisen wir darauf hin, dass der Beamte gegenüber seinem auskunftsunwilligen Ehegatten die Offenlegung dessen Einkommens einklagen müsste. Dies trägt Unfrieden in die Beamtenfamilien und stellt den jeweils betroffenen Beamten mitsamt seiner Kinder mindestens für den Klagezeitraum unmittelbar schutzlos, da ihm für jener Zeit die Beantragung des alimentativen Ergänzungszuschlags verwehrt ist.

Trotz der grundsätzlichen Gleichwertigkeit von erwerbs- und unbezahlter Arbeit hat der Ehegatte keinen Anspruch auf das hälftige Einkommen seines Partners; ihm steht vielmehr nur ein aus §§ 1360, 1360a BGB abgeleiteter Taschengeldanspruch zu. Damit besteht zwischen den Ehegatten grundsätzlich keine Offenlegungspflicht über Einkommens- und Vermögenswerte.

„Hiergegen lässt sich auch nicht überzeugend einwenden, in einer Ehe werde ohnehin gemeinsam gewirtschaftet, so dass es auf diesen Aspekt nicht ankäme. Einer solchen Argumentation liegt eine verromantisierte (was ist das?), jedenfalls unzeitgemäße Vorstellung von Familie zugrunde, nach der Ehegatten stets gemeinsam leben und wirtschaften. Dass dem nicht so ist, zeigt sich schon allein an der Möglichkeit, Gütertrennung zu vereinbaren (§ 1414 BGB) und so eine gemeinschaftliche Verwaltung des Vermögens auszuschließen. Ein ehebezogener, sich jedoch ausschließlich auf den ökonomischen Status des Beamten positiv auswirkender Zuschlag läuft daher der staatlichen Pflicht zur Gewährleistung einer eigenverantwortlichen Lebensgemeinschaft zuwider. Mithin könnte einer ehebezogene Besoldungspflicht im Rahmen des Art. 33 Abs. 5 GG – ihre Grundsatzqualität weiterhin lediglich unterstellt – auch aufgrund ihres Widerspruchs zu Art. 6 Abs. 1 und 3 Abs. 2 GG keine Bindungswirkung zukommen (Füßer/Nowak: Die Alimentation der Beamtenfamilie: Pflicht oder Mythos? NVwZ 2018, 447 (452))“.

Mit diesem Modell würden auch Auskunftspflichten der Ehegatten untereinander korrelieren, die sonst nur bei Unterhaltsansprüchen existieren, mithin die Besoldung so ausgestaltet wird, dass sie nicht auskömmlich ist und durch Unterhaltsleistungen des Ehegatten ergänzt werden muss.

Diesen Aspekt vorangestellt, hat die Auflage des Gesetzgebers, der eidesstaatlichen Versicherung über die Einkommenserklärung einen bösen Beigeschmack. Das Verwaltungsgericht Meiningen in Thüringen hat in einem Urteil vom 02.06.08 - 6 D 60008 / 06 - ausgeführt, dass ein Meineid ein schweres Dienstvergehen darstellt, das zur Entfernung aus dem Dienst führen kann, aber nicht in jedem Fall zur Entfernung führen muss. Da sich nun aber der Beamte, der keinen unmittelbaren Zugriff auf die Einkommensverhältnisse seines Ehepartners hat, nur auf dessen ihm gegebenen Aussagen verlassen kann, kann die Regelung im Einzelnen für den entsprechenden Beamten nur zu zwei Alternativen führen, nämlich dem Ehepartner nicht zu glauben und also zum unmittelbaren Nachteil seiner Familie auf die Beantragung des alimentativen Ergänzungszuschlags zu verzichten, oder ihm zu glauben und sich dadurch der Gefahr seiner Kriminalisierung auszusetzen. Beide Ergebnisse lassen sich sachlich nicht rechtfertigen. Das Auspielen des Mindestabstandsgebots gegen die Schutzrechte von nicht in einem unmittelbaren Dienstverhältnis stehenden Ehepartnern stellt eine perfide Verrechtlichung von sachlich nicht zu rechtfertigenden Tatbeständen dar, was hier in dieser gebotenen Deutlichkeit festgehalten werden muss: Wir lehnen es ab, die Thüringer Beamten unter Generalverdacht zu stellen!

Letztere steht jedoch als Konsequenz im Raum.

Nur am Rande angemerkt sei die neue Bürokratie, die mit der Einführung einer solchen Nachweispflicht einherginge.

Allein aus diesen Aspekten sollte der Gesetzgeber auch die Ausgestaltung eines solchen Ergänzungszuschlags überarbeiten.

#### **b) Streichung der jeweils niedrigsten Erfahrungsstufe**

Der Wegfall der jeweils ersten Erfahrungsstufe diesmal in allen Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A wird vom Gedanken her begrüßt.

Allerdings ergeben sich daraus lediglich befristete Verbesserungen, beschränkt auf die Gruppe der Berufseinsteiger. Weder wird die Zeitstaffelung der Erfahrungsstufen angepasst noch werden die Verbesserungen mit Auswirkung auf die Besoldung der übrigen Beamtinnen und Beamten durchgeschlüsselt.

Der tbb regt an, die Erfahrungsstufen in allen Besoldungsgruppen insgesamt auf mindestens 10 Stufen festzusetzen und die bisherige Zeitstaffelung im Stufenaufstieg wieder in Kraft zu setzen.

Um unsere Überlegungen hierzu zu veranschaulichen folgende Darstellung:

Besoldungsgruppe	Zeit bis Erreichen Endstufe in Jahren	finanzieller Vorteil im gesamten Zeitraum	durchschnittlicher finanzieller Vorteil im Jahr
A 6	16	115,96%	7,25%
A 7	20	119,71%	5,99%
A 8	24	126,66%	5,28%
A 9	24	127,20%	5,30%

A 10	24	132,03%	5,50%
A 11	28	132,86%	4,74%
A 12	28	136,74%	4,88%
A 13	24	129,19%	5,38%
A 14	24	135,98%	5,67%
A 15	21	125,54%	5,98%
A 16	21	126,78%	6,04%

Mittelwert	23	128,06%	5,64%
------------	----	---------	-------

Die Streichungen der letzten Jahre bei den untersten Erfahrungsstufen wirken sich vor allem für Bestandskräfte negativ aus. Nach durchschnittlich 23 Jahren haben diese ihre Endbesoldung erreicht und damit im Alter von 46-50 Jahren. Zu diesem Zeitpunkt haben Sie jedoch noch 17-21 Jahre Berufsleben vor sich.

Den Mittleren Dienst in den Besoldungsgruppen A 6 und A 7 treffen diese Entwicklungen besonders hart. Sie erreichen ihre Endbesoldung bereits nach 16 bzw. 20 Jahren und haben zu diesem Zeitpunkt noch 27-30 Jahre Berufsleben vor sich.

Verstärkt wird dieses Problem über die nach maximal 24 Jahren wegfallenden Kinderzuschläge. Schlimmstenfalls fallen beide Aspekte zum gleichen Zeitraum an: keine automatische Einkommensverbesserung und ein Wegfall der Kinderzuschläge von mehreren hundert bis tausend Euro.

Um sich nach diesem Zeitpunkt noch im Einkommen zu verbessern bleibt nur noch der Weg über die Beförderung oder als berufserfahrene Person – und dann wahrscheinlich auch mit erwachsenen Kindern – der Weg in die Privatwirtschaft. Diese zahlt, wie in der Stellungnahme bereits aufgezeigt gerade für Beschäftigte im mittleren Dienst bzw. Leistungsgruppe 3 bessere Gehälter.

Verschärft dargestellt gewinnt der Freistaat mit dieser Politik junge Fachkräfte mit Familie, verliert aber berufserfahrene flexibel einsetzbare Fachkräfte.

Der Freistaat sollte sich daher überlegen, ob er diese Entwicklung weiter begünstigen möchte.

Darüber hinaus stellt sich der tbb die Frage, ob der Gesetzgeber sich hier nicht widersprüchlich verhält. Aufgrund der Zeitknappheit für eine Stellungnahme kann der Gedanke hier vorerst nur skizziert werden:

Der Besoldungsgesetzgeber hat bei der Umstellung der Altersstufen auf Erfahrungsstufen ein System gewählt, wonach das Grundgehalt, „...soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, nach der dienstlichen Erfahrung (Erfahrungsstufen) bemessen [ist]. Das Aufsteigen in den Erfahrungsstufen beginnt im Anfangsgrundgehalt der jeweiligen Besoldungsgruppe am Ersten des Monats, in dem der Beamte erstmals in ein Dienstverhältnis mit Dienstbezügen bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn eingestellt wird; bei Beamten, die nicht im Eingangsamts ihrer Laufbahn eingestellt werden, ist von der Besoldungsgruppe des jeweiligen Eingangsamtes auszugehen (§ 24 Abs. 1 ThürBesG).“

Das Streichen von Eingangsstufen führt nunmehr jedoch zur unterschiedlichen Laufzeiten in den Stufen und das auch innerhalb der gleichen Besoldungsgruppe. Besondere Auswirkungen zeigt dies vor allem bei den Besoldungsgruppen A 13 und A 14. Hier hat bislang für das Aufsteigen von der Anfangsstufe ein Zeitraum von 2 Jahren gereicht. Nunmehr benötigt man dafür 4 Jahre. In allen anderen Besoldungsgruppen ist eine neue Stufenlaufzeit der

Anfangsstufe nicht vorgesehen. Eine Begründung dafür ist dem Gesetzestext jedoch nicht zu entnehmen.

### **III. Zu den Regelungen im Einzelnen:**

#### **Zu Artikel 1 – Thüringer Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung in den Jahren 2024 und 2025**

##### **Zu § 3**

Der tbb bittet um Überarbeitung der Formulierung in § 3 Abs. 4 anstelle von „Anwärter und Rechtsreferendare“ in „Anwärter und Referendare“. Nach unserem Erkenntnisstand gibt es außerhalb des juristischen Vorbereitungsdienstes auch andere Referendariate in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis.

#### **Zu den Artikel 2 bis 4 – Änderungen des Thüringer Besoldungsgesetzes**

##### **Zu Nr. 15 Einführung des Amtes A 10 Sonderpädagogischer Oberassistent**

Der tbb begrüßt die Überprüfung der besoldungsrechtlichen Einordnung grundsätzlich und bedauert, dass sie hier wiederum nur für eine Berufsgruppe durchgeführt wurde. Der tbb fordert grundsätzlich eine Überprüfung aller Berufsgruppen mit Hinblick auf der ihr zugrundeliegenden Ausbildungen und eine dementsprechende Neubewertung der besoldungsrechtlichen Einordnung.

#### **Zu den Artikeln 5 und 6 – Änderung des ThürBeamtVG**

##### **Nr. 2 - § 9**

Die insgesamt klarstellende Überarbeitung und Präzisierung der Anzeigepflichten der Versorgungsberechtigten begegnet keinen Einwänden.

Das Erfordernis des fruchtlosen Ablaufs von 6 Monaten nach Auskunftsverlangen der Pensionsbehörde für den (teilweisen) Entzug der Versorgung erscheint zeitlich recht großzügig bemessen, dürfte jedoch in Ansehung der bisherigen Verwaltungspraxis festgesetzt sein.

##### **Zu Nr. 5 - § 19**

Die Ergänzung wird als überflüssig angesehen. Falls damit in einzelnen Fällen eine Überschreitung der höchstmöglichen Berücksichtigung von 5 Jahren ermöglicht werden soll, ist dies – im Hinblick auf die seit Jahrzehnten, auf den Einigungsvertrag zurückgehende, bestehende Rechtslage in Bund und Ländern – nicht nachvollziehbar.

##### **Zu Nr. 6 - § 22**

Die Streichung des Ausschlusskriteriums des Bezugs von relevantem Erwerbseinkommens wird als nachvollziehbarer Schritt zur Verwaltungsvereinfachung begrüßt. Eine solche Gesetzesänderung ist auch u. a. auch beim Bund durchgeführt worden.

##### **Zu Nr. 10 - § 64**

Die Übertragung der neuen Regelungen zum alimentativen Ergänzungszuschlag in das Beamtenversorgungsrecht ist zwangsläufig und folgerichtig. Eine Weitergewährung des Zuschlags nach dem Tod des Ruhestandsbeamten neben dem Witwengeld für 12 Monate erscheint nicht unangemessen, jedoch könnte auch in Erwägung gezogen werden, den bisherigen Zuschlag aus Fürsorgegründen für den Zeitraum der Kindergeldberechtigung weiterzuzahlen.

Zu Nr. 12 - § 70

Die Anhebung des pauschal unschädlichen Hinzuverdienstbetrages nach Maßgabe der aktuellen Geringfügigkeitsgrenze wird begrüßt. Die zukünftig dynamische Verweisung ist aufgrund der künftig regelmäßigen Anpassungen im Sozialgesetzbuch IV als sinnvoll anzusehen. Die Nichtberücksichtigung der im Sozialrecht zweimal jährlich möglichen Überschreitens wird dagegen abgelehnt: unproblematisch könnte eine Jahresbetrachtung vorgenommen werden und dabei dann der SGB-Betrag mit einem Faktor 14/12 zur Anwendung gelangen.

Die Freistellung besonderer Auslandszuschläge bei der Berechnung eines Verwendungseinkommens findet Zustimmung.

Zu Nr. 13 - § 73a

Die Einführung von besonderen Ruhensregelungen für Altersgeldansprüche und entsprechende Abfindungszahlungen wird als erforderlich und sachgerecht angesehen.

### **Zu Artikel 7 – Änderung des ThürAltGG**

Die inhaltlichen und redaktionellen Änderungen im Thüringer Altersgeldgesetz begegnen keinen Einwänden.

**Zu den Artikeln 9 und 10 – Änderung der Thüringer Erschwerniszulagenverordnung**  
Keine Anmerkungen.

**Zu den Artikeln 11 und 12 Änderung der Thüringer Mehrarbeitsvergütungsverordnung**  
Keine Anmerkungen.

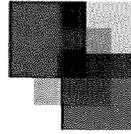
**Im Rahmen der Vereinbarung über die Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände bei allgemeinen Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse nach § 95 des Thüringer Beamtengesetzes zwischen der Landesregierung und den Spitzengewerkschaften bitten wir, sofern in den Stellungnahmen enthaltene Vorschläge der Spitzenorganisationen nicht berücksichtigt worden sind, um eine schriftliche Erläuterung.**

Mit freundlichen Grüßen

Landesvorsitzender

Anlage: Übersicht Stellungnahmen des tbb (über den tbb erhältlich)

Aufforderung Stellungnahme am	Durch (Institution)	Frist zur Stellungnahme	Name des Gesetz
23.11.2020	Landtag / HUFa	02.12.2020	Gesetz zur Änderung des Thüringer Besoldungsgesetzes
09.03.2021	TFM	25.03.2021	Entwurf eines Thüringer Gesetzes zur Gewährleistung einer verfassungsgemäßen Alimentation
04.05.2021	TFM	10.06.2021	Entwurf eines Thüringer Gesetzes zur Gewährung einer verfassungsgemäßen Alimentation
19.07.2021	Landtag / HUFa	06.09.2021	Thüringer Gesetz zur Gewährleistung einer verfassungsgemäßen Alimentation so wie über die Gewährung einer Anerkennungsleistung für ehemalige angestellte Professoren neuen Rechts
03.01.2022	TFM	30.03.2022	Sicherstellung einer verfassungsgemäßen Alimentation und Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes Evaluation
23.05.2022	TFM	07.06.2022	Entwurf eines Thüringer Gesetzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung im Jahr 2022 und zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften
29.06.2022	TFM	21.07.2022	Entwurf eines Thüringer Gesetzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung im Jahr 2022 und zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften
13.10.2022	TFM	24.10.2022	Entwurf eines Thüringer Gesetzes zur Gewährleistung einer verfassungsgemäßen Alimentation im Jahr 2023 sowie zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften
29.08.2022	Landtag / HUFa	28.10.2022	Thüringer Gesetzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung im Jahr 2022 und zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften
14.09.2022	TFM	01.11.2022	Entwurf der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Thüringer Beamtenversorgungsgesetz
15.03.2023	Landtag / HUFa	28.04.2023	Thüringer Gesetz zur Gewährung einer verfassungsgemäßen Alimentation im Jahr 2023 sowie zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften
26.01.2024	TFM	07.02.2024	Entwurf eines Thüringer Gesetzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung im Jahr 2024 und 2025 und zur Änderung besoldungs-, versorgungs- und anderer dienstrechtlicher Vorschriften



**tbb  
beamtenbund  
und tarifunion  
thüringen**

tbb beamtenbund und tarifunion thüringen e.V. – Schmidtstedter Str. 9 – 99084 Erfurt

Per E-Mail:

Thüringer Finanzministerium

Ludwig-Erhard-Ring 7  
99099 Erfurt

**Landesvorsitzender**

Spitzenorganisation der Fachgewerkschaften und -verbände des öffentlichen Dienstes

Schmidtstedter Str. 9  
D-99084 Erfurt

Telefon: 0361.6547521

Telefax: 0361.6547522

E-Mail: [post@dbbth.de](mailto:post@dbbth.de)

[www.thueringer-beamtenbund.de](http://www.thueringer-beamtenbund.de)

Ihre Nachricht vom  
21. Februar 2024

Datum  
20. März 2024

## **Entwurf eines Thüringer Gesetzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung im Jahr 2024 und 2025 und zur Änderung besoldungs-, versorgungs- und anderer dienstrechtlicher Vorschriften**

Beteiligung nach § 95 ThürBG, § 7 Beteiligungsvereinbarung

Sehr geehrter Herr  
sehr geehrte Damen und Herren,

der tbb beamtenbund und tarifunion thüringen bedankt sich für die Möglichkeit der erneuten Stellungnahme zum Gesetzentwurf.

Wir erhalten unserer Stellungnahme vom 7. Februar 2024 aufrecht und ergänzen unsere Ausführungen wie folgend.

Wir begrüßen zwar die Besoldungsverbesserungen für Beamtinnen und Beamte mit Unterhaltsverpflichtungen gegenüber Kindern. Vermisst wird weiterhin eine insgesamt ausgewogene Gestaltung der Besoldungsstruktur, die nicht allein dem Abstandsgebot zur sozialen Grundversicherung, sondern auch dem besoldungsinternen Abstandsgebot, d.h. der Durchstufung der Besoldung nach der Wertigkeit der übertragenen Ämter hinreichend Rechnung trägt. Erforderlich ist deshalb eine ergänzende tabellarische Aufwertung der Besoldung, um diese auch unabhängig von Familienstand, Kinderzahl und Einkommen des Ehepartners hinreichend attraktiv und wettbewerbsgerecht auszugestalten.

Die Bedeutung der Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 erschöpft sich nicht in der von der Landesregierung für richtig erachteten Bemessung der Familienzuschläge bzw. der Wahrung eines ausreichenden Abstands der Beamtenbesoldung zur sozialen Grundversicherung. Es geht vielmehr darum, eine insgesamt system- und zukunftsgerechte Besoldungsstruktur zu schaffen, die besoldungsinterne Verwerfungen vermeidet und für alle Ämter der Besoldungsordnung sachgerechte Lösungen vollzieht, was durch den Gesetzentwurf nach wie vor

weitgehend nicht geschieht. Auch deshalb halten wir wie oben hervorgehoben unsere Stellungnahme vom 7. Februar aufrecht und erinnern vorsorglich auch an dieser Stelle daran, was das Bundesverfassungsgericht unlängst zum unzulässigen Nachschieben von Gründen ausgeführt hat, die nicht im Gesetzgebungsverfahren erfolgt und dementsprechend dokumentiert sind (BVerfG, Urteil des Zweiten Senats vom 24. Januar 2023 - 2 BvF 2/18 -, BVerfG, Rn. 149).

Der ehemalige Präsident des Bundesverfassungsgerichts Andreas Voßkuhle fasst dabei die Zielsetzung der bundesverfassungsgerichtlichen Rechtsprechung wie folgt zusammen: Das Bundesverfassungsgericht verfolge mit seiner neueren Rechtsprechung drei Anliegen: 1) die Verbindlichkeit des Alimentationsprinzips zu stärken, um die Heranziehung der Beamtenbesoldung zur Haushaltskonsolidierung zu begrenzen, 2) einer zu starken Besoldungsdivergenz zwischen den Bundesländern entgegenzuwirken, 3) den (Landes-)Gesetzgebern vor Augen zu führen, dass qualifizierte Fachkräfte ohne angemessene Alimentierung nicht zu gewinnen sind (Voßkuhle/Kaiser in: Voßkuhle/Eifert/Möllers (Hrsg.), Grundlagen des Verwaltungsrechts, Band II, 3. Aufl. 2022 § 43 Personal, Rn. 118d.).

An diesen Zielen sollte sich der Besoldungsgesetzgeber orientieren, denn wir müssen endlich zu einem Besoldungsrecht finden, das nicht einmal mehr den Anschein erweckt, es könnte nicht verfassungskonform sein.

**Die Gewährleistung einer rechtlich und wirtschaftlich gesicherten Position, zu der die individuelle Garantie einer amtsangemessenen Besoldung und Versorgung durch das Alimentationsprinzip und die Möglichkeit ihrer gerichtlichen Durchsetzung wesentlich beitragen, bildet die Voraussetzung und innere Rechtfertigung für die lebenslange Treuepflicht sowie das Streikverbot; diese Strukturprinzipien sind untrennbar miteinander verbunden (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 6/17 Rn. 27). Thüringen ist dabei keine Insel und trägt seinen Anteil am besoldungsrechtlichen Auseinanderdriften der Bundesländer bei. Wenn in der Besoldungspolitik vornehmlich das Ziel der Kostenminimierung verfolgt wird, geht das Vertrauen der Beamten in das rechtsstaatliche Handeln ihrer Dienstherrn bei Besoldungsfragen verloren. Angesichts der Anzahl anhängiger Normenkontrollverfahren beim Bundesverfassungsgericht und der Dauer der Verfahren in besoldungsrechtlichen Streitigkeiten und der Praxis der Bundesländer, seine Beamten auf den Klageweg zu verweisen, bekommt die starke Verbundenheit der Strukturprinzipien dauerhaft Risse, deren Auswirkungen wir zunehmen spüren können.**

## Übernahme der Tarifergebnisse

Der tbb befürwortet, dass die verhandelten Tarifergebnisse auf die Beamtenbesoldung übertragen werden sollen. Er widerspricht jedoch der vorgesehenen Anrechnung mit der im Jahr 2023 vorgenommenen Erhöhung der Besoldung um 3,25%.

Anders als dargestellt besteht für die Anrechnung keine Verpflichtung, da diese nach § 14 Abs. 2 ThürBesG nur „...insoweit anzurechnen (ist), als eine verfassungsgemäße Alimentation gewährleistet bleibt.“ Wie das TFM jedoch in seiner Antwort an den tbb vom 21. Februar 2024 ausführt, hätte „ein Absehen von der Anrechnung allein nicht zur Darstellung einer verfassungsgemäßen Alimentation ausgereicht...“ Es ergänzt dazu zusätzlich: „Vielmehr wären auch in diesem Fall weitere besoldungsrechtliche Maßnahmen erforderlich gewesen.“

*Der tbb fordert daher eine anrechnungsfreie Erhöhung.*

Hinzu kommt, dass in der für den Abstand zur Grundsicherung maßgeblichen untersten Besoldungsgruppe (hier A6) die angesetzten Erhöhungsbeträge nicht mit den Tarifergebnissen übereinstimmen.

(Vorab möchten wir jedoch betonen, dass der tbb sich grundsätzlich für eine lineare Erhöhung anstelle von festen Sockelbeträgen im Besoldungsrecht ausspricht. Feste Sockelbeträge führen

mit einer nicht geringen Wahrscheinlichkeit zu einem Abschmelzen der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen, was wiederum zu einer Verfassungswidrigkeit der Besoldung führen könnte.)

Die Tariflöhne steigen im Jahr 2024 ab November um einen Sockelbetrag von 200€ und im Februar 2025 um 5,5%. Das TFM geht in seinem Ansatz für die Beamtenbesoldung jedoch von einer Erhöhung um 4,76 % im Jahr 2024 aus. Dieser Wert entspricht jedoch ausschließlich der Erhöhung der dynamischen Zulagen im Tarifbereich, nicht jedoch dem prozentualen Erhöhungswert bei Umrechnung der Sockelbetragswerte in der Grundtabelle.

Bei einer Bezahlung nach E 6 (entspricht der untersten Besoldung in Thüringen A6) wird diese bei einer Umrechnung des Sockelbetrages in prozentuale Werte in den Jahren 2024 und 2025 um 13,24% steigen, davon 5,5% in 2025. Damit entsprach die Sockelbetragerhöhung im November 2024 einer Erhöhung um 7,74% (13,24%-5,5%). Zieht man hiervon 3,25% Erhöhung ab, die nach der Lesart der Landesregierung bereits im Jahr 2023 vorweg gewährt wurde, kommt man auf eine prozentuale Erhöhung ab A6 um mindestens 4,49%.

Der Gesetzentwurf der Landesregierung sieht nach der Medieninformation des TFM jedoch nur eine Erhöhung um 1,462% im Jahr 2024 vor. Damit würde die Beamtenbesoldung im Jahr 2024 in der niedrigsten Besoldungsgruppe um 3,028% weniger steigen als der vergleichbare Tariflohn, was am Ende dazu beitragen wird, in der anstehenden Kontrolle der geplanten gesetzlichen Regelung eine verfassungswidrige Unteralimentation zu indizieren.

Es ist darüber hinaus ein nicht hinnehmbarer Zustand für alle Beamtinnen und Beamten und besonders hart für die Kolleginnen und Kollegen im mittleren Dienst, d.h. zum Beispiel für die Bereiche Justiz, Polizei, Strafvollzug, Steuer, Sachbearbeitung...

*Das dies auch anders geht, zeigt der Blick über den Tellerrand Thüringens hinaus. So erhöht das Land Brandenburg bereits zum 01.01.2024 linear um 4,76% sowie ab 01.07.2024 um 5,54% (Thüringen erst ab dem 01.11.2024 und um gerade einmal 1,462%).*

*Auch der Freistaat Sachsen erkennt, dass die Übertragung der Tarifergebnisse (hier im Übrigen ungekürzt zum 01.11.2024 um 4,75% sowie – wie in Thüringen - zum 01.02.2025 um 5,5%) allein nicht reichen zur Herstellung einer verfassungskonformen Besoldung und ergreift daher zusätzliche Maßnahmen, darunter eine zusätzliche generelle Erhöhung um 4,1% in Form einer monatlichen Sonderzahlung auf das Grundgehalt und die Amtszulage sowie Verbesserungen in der Beihilfegewährung.*

### **Streichung von Erfahrungsstufen**

Die Stauchung der Besoldungstabellen ohne gesetzgeberische Neueinschätzung der Ämterwertigkeit, nur zur rechnerischen Herstellung des Mindestabstands, führt zu einer mit einer verfassungsgemäßen Besoldungsstruktur unvereinbaren Einebnung der Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Ämtern.

Bedenklich ist auch, dass damit den Beamtinnen und Beamten der entsprechenden Besoldungsgruppen nur noch wenige Aufstiege nach den Erfahrungsstufen zustehen.

Es ist deshalb angezeigt, diese Besoldungsgruppen jetzt neu auszugestalten, um den Betroffenen noch ausreichende Möglichkeiten des Aufstiegs aufgrund der gewonnenen Berufserfahrung zu ermöglichen.

Durch Überleitung wird für vorhandene Beamtinnen und Beamte zwar sichergestellt, dass diese nicht schlechter gestellt werden als neue Beamtinnen und Beamte. Es reicht aber nicht aus, dass die vorhandenen Beamtinnen und Beamten so gestellt werden, als wären sie zum Stichtag eingestellt worden. Dadurch wird zwar ggf. gewährleistet, dass sie mindestens ebenfalls in die

genannten Erfahrungsstufen eingestuft werden und somit finanziell nicht schlechter stehen als sogenannte neue Beamtinnen und Beamte. Zu bedenken ist dabei aber, dass diese bereits über umfangreiche Berufserfahrung verfügen und bereits Stufenaufstiege durchlaufen haben. Dass diese nun durch die wiederholte Streichung von Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen ein weiteres Mal gegenüber anderen Beamtinnen und Beamten entwertet werden, dürfte sich mit einiger Wahrscheinlichkeit ebenfalls nicht als sachgerecht erweisen. Auch an dieser Stelle vermissen wir weiterhin eine sachgerechte Begründung, die also u.a. insbesondere die Ämterwertigkeit hinreichend in den Blick nimmt und sie zum Ausgangspunkt von geplanten Regelungen nimmt, die am Ende verfassungskonform sind.

### **Einführung des alimentativen Ergänzungszuschlags**

Der tbb spricht sich vehement gegen die Einführung des alimentativen Ergänzungszuschlags aus.

Wir halten daran fest, dass eine solche „Herdprämie“ nicht nur verfassungsrechtlich bedenklich ist, sie widerspricht zudem politischen Zielen der Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau, der freien Entscheidung über Formen des Zusammenlebens sowie der diskriminierungsfreien Fachkräftegewinnung unabhängig vom Familienstand. Der alimentative Ergänzungszuschlag ist mittelbar geschlechterdiskriminierend und prozedural nicht gerechtfertigt. Wir verweisen zur diesbezüglich auf die Stellungnahme von uns vom 07. Februar 2024, die wir nochmals beifügen.

Der Gesetzentwurf verweist zur Begründung der Einführung des alimentativen Ergänzungszuschlags auf Ausführungen des Bundesverfassungsgerichtes. Der Gesetzesentwurf gibt die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts, wenn zwar nicht unzutreffend, so doch jedenfalls unvollständig wieder. Das Bundesverfassungsgericht führt in dem zitierten Beschluss auch aus: Das Alimentsprinzip wird von verschiedenen Determinanten geprägt. Es verpflichtet den Dienstherrn, Richter und Staatsanwälte sowie ihre Familien lebenslang angemessen zu alimentieren und ihnen nach ihrem Dienstrang, nach der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung und nach der Bedeutung der rechtsprechenden Gewalt und des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 -, juris Rn. 23).

Dem ist nicht zu entnehmen, dass Bestandteil der beamtenrechtlichen Alimentation auch das Einkommen eines Partners aus einem Minijob sein kann. Das ist schon begriffsnotwendig ausgeschlossen.

Weiter führt das Bundesverfassungsgericht aus: Die Amtsanngemessenheit der Alimentation der Richter und Staatsanwälte bestimmt sich auch im Übrigen durch ihr Verhältnis zur Besoldung und Versorgung anderer Beamtengruppen. Gleichzeitig kommt darin zum Ausdruck, dass jedem Amt eine Wertigkeit immanent ist, die sich in der Besoldungshöhe widerspiegeln muss (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18—, juris Rn. 43).

Bereits hieran wird deutlich, dass es ausgeschlossen sein dürfte, pauschal 538€ monatlich in die Alimentation einzustellen. Denn mit dem Anstieg der Besoldung durch die Besoldungsgruppen und Stufen schmilzt die Bedeutung dieses Betrags zusammen, ohne dass dafür eine Rechtfertigung ersichtlich ist. Einen neuen Alimentsbestandteil zu erfinden, um das Mindestabstandsgebot zu wahren, dürfte kaum dem weiten Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers entsprechen.

Zwar führt das Bundesverfassungsgericht weiter aus: Mangels gegenteiliger Anhaltspunkte ist nach wie vor davon auszugehen, dass die Besoldungsgesetzgeber das Grundgehalt von vornherein so bemessen, dass - zusammen mit den Familienzuschlägen für den Ehepartner und die ersten beiden Kinder – eine bis zu vierköpfige Familie amtsangemessen unterhalten werden kann, so dass es einer gesonderten Prüfung der Besoldung mit Blick auf die Kinderzahl erst ab

dem dritten Kind bedarf. Die vierköpfige Alleinverdienerfamilie ist demnach eine aus der bisherigen Besoldungspraxis abgeleitete Bezugsgröße, nicht Leitbild der Beamtenbesoldung. Auch hinsichtlich der Strukturierung der Besoldung verfügt der Besoldungsgesetzgeber über einen breiten Gestaltungsspielraum. Es besteht insbesondere keine Verpflichtung, die Grundbesoldung so zu bemessen, dass Beamte und Richter ihre Familie als Alleinverdiener unterhalten können. Vielmehr steht es dem Besoldungsgesetzgeber frei, etwa durch höhere Familienzuschläge bereits für das erste und zweite Kind stärker als bisher die Besoldung von den tatsächlichen Lebensverhältnissen abhängig zu machen (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 -, juris Rn. 47).

Insoweit geht das Bundesverfassungsgericht davon aus, dass ein Beamtengehalt mit entsprechenden Zuschlägen eine vierköpfige Familie alleine unterhalten können soll. Dass das Bundesverfassungsgericht noch nicht berücksichtigt haben könnte, dass überwiegend beide Partner erwerbstätig sind, erscheint abwegig. Die einzige Aussage, die sich dem Beschluss sicher entnehmen lässt, ist, dass die Grundbesoldung nicht allein ausreichen muss.

Das Bundesverfassungsgericht berücksichtigt in seinen Berechnungen auch nur Bezügebestandteile, die allen Beamten einer Besoldungsgruppe gewährt werden (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 -, juris Rn. 72 -74). Der familiäre Ergänzungszuschlag würde jedoch nur in bestimmten Fallkonstellationen gelten. Auch unter diesem Aspekt erscheint es fraglich, ob er überhaupt zur Herstellung des verpflichtenden Abstands zur Grundsicherung herangezogen werden kann. Die Einführung eines zudem nur auf Antrag gewährten Besoldungsergänzungszuschusses widerspricht dem Grundsatz, dass eine angemessene Besoldung von Amts wegen zu gewähren ist.

*Wir sehen darüber hinaus auch an dieser zentralen Stelle der geplanten Besoldungsgesetzgebung keinen unserer in der Stellungnahme vom 07. Februar 2024 umfassend dargelegten Kritikpunkte als zwischenzeitlich sachlich entkräftet an. Die Landesregierung mag hinsichtlich der Einführung von verfassungswidrigen „Herdprämien“ eine andere Auffassung haben als wir. Deshalb ist es ihr aber weiterhin nicht gestattet, unbegründet eine solche „Herdprämie“ einzuführen.*

### **Sonstige Forderung:**

#### **Streichung von § 3 Abs. 6 ThürBesG**

Es ist davon auszugehen, dass der Ausschluss der Verzinsung der Nachzahlungen von Besoldung gem. § 3 Abs. 6 ThürBesG gegen Art. 14 GG, Art. 17 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, sowie Art. 1 des Zusatzprotokolls zur EMRK, verstoßen könnte.

Die Beamtenbesoldung sowie die Beamtenversorgung stellen ein grundrechtsähnliches Recht dar und unterstehen dem Schutz des Art. 33 Abs. 5 GG sowie der Eigentumsgarantie des Art. 14 Abs. 1 GG. Es wird hierzu auf die Abhandlung von Prof. Dr. Dr. Rainer Hofmann ([https://www.jura.uni-frankfurt.de/43680490/\\_-15-Menschenrechtsschutz.pdf](https://www.jura.uni-frankfurt.de/43680490/_-15-Menschenrechtsschutz.pdf)) und insbesondere auf folgendes Verfahren hingewiesen: (Meidanis ./GRE, 22.05.2008).

Außerdem wird auf die Stellungnahme des Landesverbandes Brandenburg des Deutschen Richterbundes an das BVerfG vom 29. Januar 2024 ([https://www.drb-brandenburg.de/fileadmin/Landesverband-Brandenburg/Stellungnahme\\_BVerfG-final.pdf](https://www.drb-brandenburg.de/fileadmin/Landesverband-Brandenburg/Stellungnahme_BVerfG-final.pdf)) verwiesen, in dem dieser die Verfassungskonformität des Ausschlusses von Verzugszinsen anzweifelt: „Aus Sicht des Landesverbandes Brandenburg des Deutschen Richterbundes wird daher das Bundesverfassungsgericht erwägen müssen, ob wirklich an dem Erfordernis individuellen vorherigen Rechtsschutzes festzuhalten ist, der Ausschluss der Verzinsung der Nachzahlungen verfassungskonform sein kann sowie, ob durch eine praxistauglichere Konkretisierung der aufgestellten Kriterien in der Entscheidung Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit der Umsetzungsgesetze minimiert werden können.“

Im Rahmen der Vereinbarung über die Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände bei allgemeinen Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse nach § 95 des Thüringer Beamtengesetzes zwischen der Landesregierung und den Spitzengewerkschaften bitten wir, sofern in den Stellungnahmen enthaltene Vorschläge der Spitzenorganisationen nicht berücksichtigt worden sind, um Zuleitung unserer Stellungnahme an den Landtag mit einer Stellungnahme der Landesregierung.

Mit freundlichen Grüßen

Landesvorsitzender

Aufforderung Stellungnahme am	Durch (Institution)	Frist zur Stellungnahme	Name des Gesetz
23.11.2020	Landtag / HUFa	02.12.2020	Gesetz zur Änderung des Thüringer Besoldungsgesetzes
09.03.2021	TFM	25.03.2021	Entwurf eines Thüringer Gesetzes zur Gewährleistung einer verfassungsgemäßen Alimentation
04.05.2021	TFM	10.06.2021	Entwurf eines Thüringer Gesetzes zur Gewährung einer verfassungsgemäßen Alimentation
19.07.2021	Landtag / HUFa	06.09.2021	Thüringer Gesetz zur Gewährleistung einer verfassungsgemäßen Alimentation so wie über die Gewährung einer Anerkennungsleistung für ehemalige angestellte Professoren neuen Rechts
03.01.2022	TFM	30.03.2022	Sicherstellung einer verfassungsgemäßen Alimentation und Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes Evaluation
23.05.2022	TFM	07.06.2022	Entwurf eines Thüringer Gesetzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung im Jahr 2022 und zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften
29.06.2022	TFM	21.07.2022	Entwurf eines Thüringer Gesetzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung im Jahr 2022 und zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften
13.10.2022	TFM	24.10.2022	Entwurf eines Thüringer Gesetzes zur Gewährleistung einer verfassungsgemäßen Alimentation im Jahr 2023 sowie zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften
29.08.2022	Landtag / HUFa	28.10.2022	Thüringer Gesetzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung im Jahr 2022 und zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften
14.09.2022	TFM	01.11.2022	Entwurf der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Thüringer Beamtenversorgungsgesetz
15.03.2023	Landtag / HUFa	28.04.2023	Thüringer Gesetz zur Gewährung einer verfassungsgemäßen Alimentation im Jahr 2023 sowie zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften
26.01.2024	TFM	07.02.2024	Entwurf eines Thüringer Gesetzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung im Jahr 2024 und 2025 und zur Änderung besoldungs-, versorgungs- und anderer dienstrechtlicher Vorschriften