



**Gewerkschaft
der Polizei**

Bundespolizei | Zoll

**Stellungnahme der Gewerkschaft der Polizei – Bezirk
Bundespolizei | Zoll – zum Entwurf eines Gesetzes zur
Anpassung des Bundesbesoldung und -versorgung für
die Jahre 2025 und 2026, zur Sicherstellung einer
amtsangemessenen Alimentation und zur Änderung
weiterer dienstrechtlicher Vorschriften
(Bundesalimentationsgesetz – BAlimentG)
vom 21.04.2026**



Sehr geehrte Damen und Herren,

der GdP Bezirk Bundespolizei | Zoll bedankt sich für die Übermittlung des Referentenentwurfs eines Gesetzes zur Anpassung der Bundesbesoldung und -versorgung für die Jahre 2025 und 2026, zur Sicherstellung einer amtsangemessenen Alimentation und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften und die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Der Referentenentwurf enthält Ansätze zur Verbesserung der Besoldung, etwa durch Anhebung der Eingangsbesoldung und Anpassungen der Tabellen. Dies ist grundsätzlich zu begrüßen. Gleichzeitig bleibt der Entwurf deutlich hinter den Erwartungen und den Lebensrealitäten der (Vollzugs-)Kräfte von Bundespolizei und Zoll zurück. In der jetzigen Form ist er nicht geeignet, Attraktivität, Motivation und Bindung nachhaltig zu stärken.

Die positiven Elemente des Entwurfs werden durch grundlegende systemische Fehlentscheidungen überlagert. Dies gilt insbesondere für den vorgesehenen Wechsel zu einem Doppelverdienermodell. Diesen Wechsel lehnen wir ab.

Die aktuelle Situation ist das Ergebnis einer über viele Jahre hinweg kumulierten Entwicklung. Seit der Versorgungsreform Ende der 1990er Jahre wurden insbesondere folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Dämpfung der Besoldungsanpassungen zur Finanzierung der Versorgungsrücklage (bis heute fortgeführt über § 14a BBesG),
- schrittweiser Abbau und faktische Abschaffung der Sonderzahlungen (Urlaubsgeld)
- Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit,
- Absenkung des Versorgungsniveaus,
- sowie zeitversetzte und teilweise gekürzte Übertragungen von Tarifergebnissen.

Die Beamtenschaft hat damit über Jahrzehnte hinweg einen substanziellen Beitrag zur Finanzierung der Versorgungslasten und zur Haushaltskonsolidierung geleistet.

Für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger stellt der Dienst in Hochpreis- und Metropolregionen zudem eine besondere finanzielle Herausforderung dar. Diejenigen, die noch am Anfang ihres Berufslebens stehen, verfügen noch nicht über finanzielle Rücklagen und sind gleichzeitig von



steigenden/hohen Mieten und Lebenshaltungskosten besonders betroffen. Gerade in Metropolregionen wie München, Berlin, Frankfurt am Main, Hamburg (etc.) sehen sich Beamtinnen und Beamte deutlich höheren Wohn- und Lebenshaltungskosten gegenüber, zumal der Bedarf an bezahlbarem Wohnraum durch die BfMG nicht gedeckt werden kann.

Wir kritisieren, dass die regional stark unterschiedlichen Lebenshaltungskosten nicht durch Schaffung von Regelungen kompensiert werden, die geeignet sind, dies individuell zu lösen. Der Entwurf hält stattdessen weiterhin an einer bundesweit einheitlichen Besoldung fest. Dies wird der tatsächlichen Lebensrealität vieler Beamtinnen und Beamten nicht gerecht.

Die zunehmende Komplexität des Systems macht dieses darüber hinaus gerade für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger schwer begreiflich und weniger nachvollziehbar.

Es mag richtig sein, dass bei Überführung des Abzugs für Pflegeleistungen nach dem bisherigen § 50f BeamtVG die gesonderte Berechnung des Abzugs entfällt und es für Standardfälle keinen Unterschied macht, ob dies schon bei der Berechnung des Ruhegehaltssatzes erfolgt. So kommt es zur Absenkung auf 69,76 % und den weiteren Kürzungen (z.B. beim Unfallruhegehalt). Problematisch ist dies allerdings beim Zusammentreffen von Versorgungsbezügen und Renten im Sinne von § 55 BeamtVG. Hier wäre ein doppelter Abzug für Pflegeleistungen die Folge. Das ist abzulehnen.

Bei detaillierter Betrachtung der einzelnen Vorschriften finden sich zahlreiche weitere kritikwürdige Regelungen. Dazu im Einzelnen:

A. Bundesbesoldungsgesetz (BBesG)

I. Kritik am Gesetzesentwurf

Ablehnung des Doppelverdienermodells als neue Bezugsgröße

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 20/17 –, Rn. 46, juris, klargestellt, dass die zur Sicherung der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes erforderliche Amtsangemessenheit der Besoldung nur gewahrt wird, wenn die wirtschaftliche Situation der Beamten **kontinuierlich** an die Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Lage angepasst wird. Der Gesetzgeber wird dieser Gestaltungsverantwortung nur gerecht, wenn er sich **an langfristig anwendbaren Maßstäben** orientiert, die auf einem nachvollziehbaren Zahlenwerk und schlüssigen Rechenschritten beruhen und aus denen die konkreten, in Zahlen gefassten Ansprüche auf Besoldung und Versorgung abgeleitet werden können (BVerfG, a.a.O., Rn. 54, juris m.w.N.).

Es ist zwar richtig, dass das Bundesverfassungsgericht die Bezugsgröße der vierköpfigen Familie, die aus verbeamteter und geehelichter Person sowie zwei Kindern besteht, deren alleiniges Einkommen die Besoldung einschließlich der Familienzuschläge für die geehelichte Person und die ersten beiden Kinder ist, nicht als Leitbild der Beamtenbesoldung betrachtet.



Eine Änderung dieser Bezugsgröße hin zu einem Modell, das auf einem Doppelverdiener-Haushalt basiert, würde allerdings zu einer Durchbrechung der bisher über Jahrzehnte etablierten Besoldungsstruktur führen würde. Dies deshalb, weil plötzlich ein nur fiktiv berechnetes weiteres (Partner-)Einkommen in das Berechnungsmodell eingeführt werden soll.

Wie das Bundesverfassungsgericht erläutert hat wird der Gesetzgeber seiner Gestaltungsverantwortung aber nur gerecht, wenn er sich **an langfristig anwendbaren Maßstäben** orientiert. Dabei wäre in den Blick zu nehmen gewesen, welche Auswirkungen das zukünftige Abstellen auf den Doppelverdiener-Haushalt als Bezugsgröße im Verhältnis zur Besoldungsentwicklung in der Vergangenheit nach dem Modell des Alleinverdiener-Haushalts hat. Hierin versagen Begründung und Gesetzesentwurf. Die einzelnen gesetzlichen Änderungen und Anpassungen am Besoldungsgefüge sind nicht geeignet, die Besoldung gemessen an der Entwicklung in den vergangenen Jahrzehnten nach dem vorigen Modell angemessen fortzuentwickeln.

Die Abkehr vom Alleinverdiener-Modell kann in logischer Konsequenz insbesondere auch nur dazu führen, dass die vom Bundesverfassungsgericht ebenfalls verlangte Einhaltung des Niveaus der bzw. Abstands zur Entwicklung des Verbraucherpreisindex (BVerfG, a.a.O., Rn. 88, juris) bei der Besoldungsentwicklung missachtet wird. Es ist mit Änderung des Bezugsgröße keine an einem langfristigen zu orientierenden Maßstab erfolgende Entwicklung mehr möglich, weil die krassen Auswirkungen der Änderung der Bezugsgröße zu einer harten Zäsur führen würden.

Der Gesetzgeber versucht sich durch Einführung einer neuen Berechnungsgrundlage kostenmäßig günstiger zu stellen. Dieser Versuch, so eine angemessene Alimentation der Bundesbeamten sicherzustellen, geht nicht nur aus den vorgenannten Gründen fehl: Die Annahme eines unterstellten Partnereinkommens führt faktisch dazu, dass ein Teil der Alimentsverantwortung vom Dienstherrn auf die private Lebensführung verlagert wird. Das Partnereinkommen wird mit ca. 1670 € brutto unterstellt.

Wenn ausreichende Alimentation künftig allein deshalb unterstellt wird, weil ein Partner-Einkommen pauschal und typisierend mit einbezogen wird, obwohl dieses Einkommen weder öffentlich-rechtlich garantiert, noch in der angenommenen Höhe rechtlich abgesichert ist, überträgt der Gesetzgeber seine verfassungsrechtliche Verantwortung unzulässigerweise auf die private Erwerbssphäre des jeweiligen Ehepartners.

Auch die Neustrukturierung der Besoldungstabellen wirft in diesem Zusammenhang Fragen im Hinblick auf das Abstandsgebot und das Leistungsprinzip auf. Teilweise reduzierte Abstände zwischen den Besoldungsgruppen werden langfristig zu Spannungen innerhalb des Systems führen und die Differenzierung nach Verantwortung und Leistung verwässern.

Das Abstandsgebot kann bei Annahme eines fiktiven Partnereinkommens denklogisch nicht gewahrt bleiben. Die Annahme eines fiktiven Einkommens wird den tatsächlichen, individuellen Einkommenssituationen nicht entsprechen. Daraus können sich große Unterschiede je nach Lebenssituation ergeben.



Das Doppelverdienermodell verfehlt darüber hinaus die Lebensrealitäten von Kolleginnen und Kollegen der Bundespolizei und des Zolls. Diese Personengruppen befinden sich aus gutem Grund in einem besonderen Dienst- und Treueverhältnis, denn Sie unterliegen der Folgepflicht. Das zeigt sich insbesondere in Einsatzgeschehen und/oder politisch angeordneten Einsätzen. Privatleben und auch die Kinderbetreuung sind dadurch allerdings nicht immer verbindlich planbar. Darüber hinaus versieht der Großteil der Kolleginnen und Kollegen den Dienst im Wechselschichtdienst (24/7) zu Tag und Nacht an 365 Tagen im Jahr. In einem Doppelverdienerhaushalt Kinder angemessen zu erziehen und zu betreuen, erfordert ein besonderes Maß an Flexibilität von beiden Partnern. Wenn einer oder gar beide Partner sich in genanntem Dienst- und Treueverhältnissen befindet bzw. befinden verschiebt sich automatisch der Zeitaufwand für die Kinder. Dies geht oft einher mit einer Änderung der Arbeitszeitvolumina. Daher erscheint es auch zwingend geboten, dass dem Besoldungsempfänger/der Besoldungsempfängerin hier eine größere Rolle für das Haushaltseinkommen zukommt. Nun das Vorliegen eines zweiten Einkommens als Dogma aufzustellen wird der Lebensrealität und auch der Fürsorgepflicht nicht gerecht. Sobald das zweite Einkommen wegen ggf. volatilen Arbeitsverhältnissen ausfällt oder nicht gegeben ist, würde dies zwangsläufig zu einer Unteralimentation führen. Für diese Fallkonstellationen bietet der Gesetzesentwurf keine Lösung. Eine Arbeitszeitverkürzung oder partielle Aussetzung des Zweitverdienstes – und sei es nur durch Teilzeit – wird durch Veranschlagung des Doppelverdienerhaushalts als Bezugsgröße mehr denn je in Frage gestellt. Durch die avisierte Minderung wird auch die selbstauferlegte Vereinbarung von Beruf und Familie konterkariert.

Der Gesetzgeber möchte die Berechnungsgrundlage bzw. Bezugsgröße zudem mit dem Gesetzesentwurf rückwirkend für die Vergangenheit ändern. Das ist auch nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts jedoch nicht möglich. Die Abkehr vom Alleinverdienerhaushalt als Bezugsgröße ist alimentationsrechtlich auch auf Bundesebene nicht verankert (vgl. BVerfG, a.a.O., Rn. 115, juris). Berechnungen auf Grundlage eines Doppelverdienerhaushalt verbieten sich rückwirkend aus diesem Grund. Das ist keine Frage gesetzlicher Rückwirkung, sondern eine Frage, welche Bezugsgröße zum maßgeblichen Zeitpunkt besoldungsrechtlich Gültigkeit hatte.

Die häufig – und leider nun wiederum medial – geführte Diskussion über vermeintliche Privilegien des Berufsbeamtentums greift jedenfalls zu kurz und verkennt die verfassungsrechtliche Funktion der Alimentation. Diese ist keine freiwillige Leistung des Staates, sondern integraler Bestandteil eines Systems, das die Funktionsfähigkeit, Neutralität und Unabhängigkeit der öffentlichen Verwaltung sicherstellen soll. Dem ist auch durch den Gesetzgeber und die Bundesregierung bewusst und transparent entgegenzutreten.



§ 14a BBesG – Versorgungsrücklage

Die bei Tariferhöhungen gleichzeitig erfolgende Kürzung der Besoldungsanpassung um 0,2 Prozentpunkte gemäß § 14a BBesG war bisher befristet. Die Umwandlung in eine unbefristete Regelung ist nicht akzeptabel. Im Ergebnis bedeutet dies, dass die Tariferhöhung nicht vollständig bei den Beamtinnen und Beamten ankommt und ein Teil der linearen Anpassung unmittelbar wieder abgeschmolzen wird.

Diese Vorgehensweise untergräbt Transparenz und Glaubwürdigkeit der Besoldungspolitik, belastet die Beamtenschaft nach Jahren realer Einkommensverluste zusätzlich und widerspricht dem Anspruch einer wirkungsgleichen Übertragung von Tarifergebnissen.

Die Kürzungsregelung des § 14a BBesG sollte daher ersatzlos gestrichen werden. Das Tarifergebnis muss vollständig, dauerhaft und ohne Abzüge übertragen werden.

§ 27 BBesG – Bemessung des Grundgehalts

Dass Beamtinnen und Beamte zukünftig im Eingangsamts die Stufe 2 zuerkannt bekommen ist grundsätzlich zu begrüßen.

Nicht nachvollziehbar ist, warum man an der Existenz der Stufe 1 weiterhin festhält, die praktisch keinen Anwendungsbereich mehr haben wird. Aus unserer Sicht ist es zwingend erforderlich, die Tabellenstruktur insgesamt weiterzuentwickeln. Gerade im Vollzugsdienst darf sich die Einkommensentwicklung nach vielen Dienstjahren nicht abflachen. Langjährige Erfahrung, Loyalität und besondere Belastbarkeit müssen sich auch finanziell widerspiegeln. Deshalb bedarf es eher mindestens einer zusätzlichen Erfahrungsstufe als einer Reduzierung der Erfahrungsstufen.

Es wäre zielführend die in dem aktuellen Entwurf als Stufe 2 vorgesehenen Beträge für die Stufe 1 vorzusehen und mindestens eine neue Stufe am Ende der Tabelle zu schaffen, die betragsmäßig höher liegt als die nach dem Entwurf derzeit vorgesehene letzte Stufe.

Wir fordern in jedem Fall die Laufzeiten der Stufen an das neue Stufengefüge anzupassen. Die Laufzeit der jetzt im Entwurf vorgesehenen Stufe 2 sollte demnach ein Jahr betragen. Die Laufzeit der dritten Stufe 2 Jahre usw. Anderenfalls wird die Zuerkennung der Stufe 2 gleichzeitig zumindest teilweise entwertet.

Kritisch betrachten wir auch den Umgang mit bereits ernannten Beamtinnen und Beamten. Darauf wird in den Ausführungen zu § 79 BBesG näher eingegangen.



§ 40 BBesG – Familienzuschlag

Der in diesem Referentenwurf (mit Blick auf vorherige Iterationen erneut) vorgesehene Wegfall des Familienzuschlag Stufe 1 wird scharf kritisiert. Die Einschnitte sind stärker als sogar in dem Referentenentwurf vom 16.01.2023, weil für verheiratete, kinderlose Beamtinnen und Beamte nicht einmal eine Übergangsregelung vorgesehen ist, nach der dieser Personenkreis den Familienzuschlag der Stufe 1 zukünftig weiter erhalten würde.

Dadurch wird eine Erhöhung, soweit sie sich aus der Tabellenanpassung ergibt, anteilig kompensiert. Dabei ist auch der bisherige Familienzuschlag der Stufe 1 Bestandteil der Überprüfung, ob die Alimentation amtsangemessen ist. Die zuvor dargestellte Kritik hinsichtlich der notwendigen Abhebung vom Verbrauchspreisindex verfängt in logischer Konsequenz auch hierbei.

Die Integration des bisherigen ehebezogenen Familienzuschlags in das Grundgehalt verändert die Systematik der Besoldung ebenso grundlegend. Diese Entscheidung kommt einer Entwertung der Ehe im Besoldungsrecht gleich. Ledige Beamtinnen und Beamte bekommen künftig denselben Aufschlag durch die Erhöhung der Grundtabelle, während Verheiratete ohne Kinder ihren spezifischen finanziellen Zuschlag ersatzlos verlieren. Die Ehe verliert damit ihre bisherige eigenständige besoldungsrechtliche Bedeutung, ohne dass die neuen Zuschlagsmechanismen in allen Konstellationen einen gleichwertigen Ausgleich gewährleisten.

Der Gesetzesentwurf rechtfertigt die aufgezeigten Einschnitte mit gesetzgeberischen Spielräumen wohl schon in Erwartung heftiger Kritik. Der Gesetzgeber verkennt dabei offensichtlich, dass diese Entscheidung fatale Auswirkungen auf die ohnehin schon stark bröckelnde Attraktivität des Bundesdienstes haben würde.

Kritik begegnet auch der Umstand, dass der Familienzuschlag entsprechend für Ruhestandsbeamte gestrichen werden soll. Dies auch bei bereits vorhandenen Ruhestandsbeamten. Hierauf werden wir an entsprechender Stelle noch eingehen.

Dem Gesetzgeber ist allerdings dahingehend zuzustimmen, dass die Besoldungssituation von kinderreichen Familien noch prekärer ist, als die der Beamtinnen und Beamten ohne Kinder. Deshalb ist die grundsätzliche Idee der Gewährung eines höheren Familienzuschlags für jedes Kind, für das Beamte Kindergeld erhalten oder für das Kindergeld zustehen würde, zu begrüßen.

§ 41 BBesG – Ergänzender Familienzuschlag für Verheiratete

Auch mit Blick auf den ergänzenden Familienzuschlag ist zuzustimmen, dass die Besoldungssituation von kinderreichen Familien noch prekärer ist, als derer ohne Kinder. Das gilt umso mehr für die besonderen Belastungssituationen, in denen § 41 BBesG Abhilfe schaffen möchte.



Gleichwohl müssen wir kritisieren, dass die zunehmende Bedeutung ergänzender Zuschläge zu einer stärkeren Bürokratisierung führen wird. Die Alimentation wird damit in Teilen von individuellen Anträgen, Nachweisen und Einzelfallprüfungen abhängig gemacht. Das zeigt sich an den Tatbestandsvoraussetzungen des ergänzenden Familienzuschlags deutlich. Dies beeinträchtigt aber die Transparenz und Verlässlichkeit des Systems und führt zu zusätzlichem Verwaltungsaufwand sowohl auf Seiten der Beschäftigten als auch auf Seite des Dienstherrn.

Schade ist auch, dass der ergänzende Familienzuschlag nur in den eng definierten Ausnahmefällen greifen soll. Es besteht die Gefahr, dass andere, tatsächlich bestehende Bedarfslagen nicht ausreichend erfasst werden.

Insbesondere ist nicht nachvollziehbar, warum der ergänzende Familienzuschlag nach Nummer 1 (Elternzeit) lediglich für ein Kind gewährt, welches das erste Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Die Elternzeit und die damit einhergehenden finanziellen Einbußen können bis zu drei Jahre dauern. Die Regelung widerspricht so § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II. Der Gesetzgeber hält in diesem Fall die Aufnahme jeder Arbeit nicht für zumutbar, wenn die Ausübung der Arbeit die Erziehung des Kindes oder des Kindes der Partnerin oder des Partners gefährden würde. Eine Rückausschüttung greift erst, wenn das Kind das dritte Lebensjahr vollendet hat.

Nicht nachvollziehbar ist auch die begrenzte Gewährungsdauer von einem Jahr im Falle des Krankengeldbezugs. Die zusätzliche finanzielle Belastung einer so belasteten Familie würde fortbestehen, wenn die gesundheitlichen Gründe für den Krankengeldbezug andauern. Dabei lässt der Gesetzgeber außer Acht, dass schon die Höchstdauer eines durchgehenden Krankengeldbezuges länger als ein Jahr ist. Ist die betroffene Person darüber hinaus krank, ist möglicherweise nur der Bezug von Leistungen nach dem SGB II möglich, wobei die Bezüge des verbeamteten Haushaltsangehörigen als Teil des Einkommens der Bedarfsgemeinschaft dazu führen können, dass ein Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II nicht besteht. In so einer Situation reicht die Alimentation selbstverständlich nicht aus. Die zeitliche Begrenzung des Zuschlags ergibt deshalb keinen Sinn. Logischer und verfassungsrechtlich geboten wäre es den Zuschlag nach Überschreitung der Höchstdauer des Krankengeldes aus den genannten Gründen sogar zu erhöhen.

Auch die zeitliche Begrenzung in den anderen Fällen ist zu kritisieren, weil die finanzielle Belastung sich durch Zeitablauf nicht automatisch immer von selbst erledigt.

Nicht nachvollziehbar ist zudem, dass Anwärtnerinnen und Anwärter von dieser Regelung ausgenommen sind. Natürlich können auch diese höhere Belastungen in den im Norm-Katalog vorgesehenen Situationen erfahren.



§ 41a BBesG – Ergänzender Familienzuschlag für Alleinerziehende

Die Regelungsidee ist grundsätzlich begrüßenswert (bzw. bei Anwendung des unsererseits abgelehnten Doppelverdienermodells sogar zwingend erforderlich). Nicht nachvollziehbar ist jedoch, dass als Betrag für Alleinerziehende mit nur einem Kind 0,00 € festgelegt werden sollen.

Darüber hinaus ist auch hierbei die zeitliche Begrenzung abzulehnen. Belastungen, die finanzieller Kompensation bedürfen, lassen bspw. auch bei einem 5 Jahre alten Kind nicht nach. Nicht umsonst geht bspw. § 3 AZV davon aus, dass Belastungen durch ein Kind, die mit einer Arbeitszeitverkürzung kompensiert werden, erst mit 12 Jahren nachlassen.

Auch hierbei ist nicht einzusehen, dass Anwärtinnen und Anwärter ausgenommen werden, die aufgrund geringeren Einkommens auch umso stärker belastet wären.

Es fehlen zudem weitere Stufen für Alleinerziehende mit mehr als zwei Kindern.

§ 70 BBesG – Unterkunft für Polizeivollzugsbeamte des Bundes

Wir lehnen die Anrechnung nach § 70 Abs. 3 Satz 2 bzw. Anlage IV auf das Grundgehalt bei Wohnen in Gemeinschaftsunterkunft aufgrund **dienstlicher Verpflichtung** grundsätzlich ab!

§ 79 BBesG – Übergangsregelung zur Stufenänderung

Personen, die sich in Stufe 1 befinden rücken zwar rückwirkend zum 01.05.2026 in Stufe 2 auf. Die bis dahin erlangte Erfahrungszeit entfällt jedoch und wird dadurch entwertet. Wir fordern die bereits zurückgelegte Zeit auf die Laufzeit der Stufe 3 anzurechnen. Anderenfalls würde jemand, der schon bis zu einem Jahr Erfahrung angesammelt hat, gleichgestellt mit jemanden, der gerade neu ernannt worden ist.

Überdies sieht das Gesetz keine Nachzahlung für diejenigen Beamtinnen und Beamten vor, die sich bereits in Stufe 2 oder höher befinden und seit 2021 eingestellt worden sind. Die Regelung ist daher nicht geeignet, die angemessene Alimentation für zurückliegende Zeiten sicherzustellen. Sie wirkt ausschließlich in die Zukunft.



§ 79a bis § 79e BBesG – Übergangsregelung zur Nachzahlung des ergänzenden Familienzuschlags ab 01.01.2021

Wie bereits weiter oben dargestellt ist es rechtlich nicht möglich das Doppelverdienermodell rückwirkend einzuführen. Die Besoldung für zurückliegende Zeiten bemisst sich anhand der besoldungsrechtlich für diese Zeiten festgelegten Bezugsgröße. Auch deshalb sind die Nachzahlungen für die Vergangenheit unzureichend.

Zu kritisieren ist auch, dass Beamtinnen und Beamte, die dem Staat vertraut und für den Zeitraum 2017 bis 2020 den Rechtsweg nicht beschritten haben, von Nachzahlungen ausgenommen sind. Dass die Alimentierung auch in diesem Zeitraum verfassungswidrig war ist offenkundig. Dass der Gesetzgeber in dem genannten Zeitraum nur diejenigen fair besolden möchte, die ihn rechtlich dazu zwingen, ist nicht einzusehen.

Die Übergangsregelungen sind zudem nicht abschließend, sondern teilweise einer noch nicht vorliegenden Rechtsverordnung überlassen (§ 79e BBesG in der Entwurfsfassung). So ist eine Aussage unmöglich, ob die Verfassungskonformität für die Vergangenheit hergestellt werden könnte. Vielmehr belegt es, dass die Besoldung nicht zum Zeitpunkt der Feststellung der Verfassungswidrigkeit neu aufgestellt und anschließend fortentwickelt wurde. Dieses Stückwerk belegt die Halbherzigkeit des Gesetzesentwurfes und kann auch als mangelnde Wertschätzung gegenüber den Beamtinnen und Beamten des Bundes angesehen werden.

II. Erfüllungsaufwand

Im Rahmen der Stellenkürzungen in der Bundesverwaltung soll unter anderem das BVA Stellen abbauen. Die einmalige Umsetzung des Gesetzes, als auch die fortwährende Berechnung der variablen Besoldungselemente muss zwingend dazu führen, dass das BVA personell in der Lage ist seine Aufgaben durchzuführen. Zeitliche Verzögerungen in der Berechnung oder Auszahlung sind inakzeptabel.

III. Ergänzender Regelungsbedarf

Wiedereinführung von Sonderzahlungen

Der vorliegende Referentenentwurf erreicht keine spürbare, für alle Beamtinnen und Beamten erkennbare Verbesserung der Einkommenssituation – insbesondere nicht in den unteren Besoldungsgruppen.



Aus Sicht des GdP-Bezirks Bundespolizei | Zoll ist die Wiedereinführung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld auch deshalb keine optionale Ergänzung, sondern eine zwingende Konsequenz aus der langjährigen strukturellen Belastung der Beamtenschaft. Zur Gesamtheit der Bezüge zählen nämlich auch Sonderzahlungen. Deren Absenkung oder Wegfall wirkt sich unmittelbar auf die verfassungsrechtlich maßgebliche Gesamtalimentation aus.

Wir fordern daher nachdrücklich die Wiedereinführung eines jährlichen Urlaubsgelds, die Wiedereinführung eines Weihnachtsgelds sowie eine einheitliche und transparente Ausgestaltung für alle Besoldungsgruppen.

Wohnortabhängiger Zuschlag

Ein zentraler Kritikpunkt, der gleichzeitig eine Forderung nach dringend notwendiger Ergänzung ist, betrifft die fehlende Berücksichtigung regional stark divergierender Lebenshaltungskosten. Der Entwurf hält an einer bundeseinheitlichen Besoldung fest und verzichtet darauf, regionale Unterschiede systematisch in die Alimentation einzubeziehen. Diese Entscheidung mag allenfalls aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung nachvollziehbar erscheinen, führt jedoch in der Realität zu erheblichen Verwerfungen.

In Metropolregionen wie München, Frankfurt oder Hamburg stehen Beamtinnen und Beamte – insbesondere in den unteren und mittleren Besoldungsgruppen – erheblich höheren Wohn- und Lebenshaltungskosten gegenüber. Nach Abzug dieser unvermeidbaren Kosten verbleibt ihnen ein deutlich geringerer Betrag zur freien Verfügung als vergleichbaren Beschäftigten in strukturschwächeren Regionen. Es entsteht damit eine Situation, in der zwar formal gleiche Besoldung gezahlt wird, die tatsächliche Lebensrealität aufgrund differenter Lebenshaltungskosten jedoch erheblich voneinander abweicht.

Verfassungsrechtlich ist eine solche Typisierung möglicherweise grundsätzlich zulässig. Sie findet jedoch dort ihre Grenze, wo die Alimentation in einzelnen Regionen faktisch nicht mehr ausreicht, um eine amtsangemessene Lebensführung sicherzustellen. Genau diese Gefahr ist in Hochpreisregionen erkennbar. Wenn ein erheblicher Teil der Besoldung durch steigende Wohnkosten aufgezehrt wird, besteht die Gefahr, dass das Alimentationsprinzip nur noch formal, nicht aber materiell erfüllt wird.

Die praktischen Folgen sind bereits heute sichtbar und werden sich durch den Entwurf voraussichtlich weiter verstärken. Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Metropolregionen nimmt ab, qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber weichen entweder in günstigere Regionen oder in andere Beschäftigungsformen aus. Für zentrale staatliche Aufgabenbereiche wie den unseren entsteht damit ein zunehmendes Risiko der Unterbesetzung. Dies betrifft ausgerechnet jene Regionen, in denen die Anforderungen an den Staat besonders hoch sind (Stichwort Großflughäfen & Gewaltbahnhöfe).



Darüber hinaus entsteht eine systemische Ungerechtigkeit innerhalb des öffentlichen Dienstes selbst. Beschäftigte mit identischer Qualifikation und Verantwortung verfügen je nach Dienstort über sehr unterschiedliche reale Lebensbedingungen. Dies untergräbt nicht nur die Motivation, sondern auch das Leistungsprinzip, das eigentlich eine tragende Säule des Besoldungsrechts darstellt.

Vor dem Hintergrund dieser Defizite besteht aus hiesiger Sicht dringender Nachbesserungsbedarf. Im Zentrum steht dabei die Forderung, die realen Lebensverhältnisse der Beamtinnen und Beamten stärker in den Blick zu nehmen. Eine amtsangemessene Alimentation kann nicht allein auf bundesweiten Durchschnittswerten beruhen, sondern muss auch die tatsächlichen Belastungen vor Ort berücksichtigen. Die Idee eines regionalen bzw. wohnortabhängigen Ausgleichsmechanismus aus den früheren Versuchen des Gesetzgebers die Alimentation des Bundesbeamten amtsangemessen zu regeln wäre ein Weg, dies zu erreichen.

§ 56 Abs. 2 Nr. 2 BBesG – Auslandsverwendungszuschlag

Die Vorschrift stellt aktuell auf die GSG 9 und Beamtinnen und Beamte ab, die zur unmittelbaren Unterstützung der GSG 9 eingesetzt werden. Nicht erfasst sind Kräfte der PSA (Personenschutz Ausland), die Aufgaben der GSG 9 bspw. an Auslandsvertretungen übernommen haben. Zu denken ist hier bspw. an Waffenwartungen im Ausland, die für den Einsatzablauf aus Effizienzgründen wichtig sind. Beamtinnen und Beamten sind bisher nicht zuschlagsberechtigt, aber den gleichen Gefahren ausgesetzt. Dies ist anzupassen.

B. Erschwerniszulagen

Die vorgesehene Anhebung der Zulagen für Dienste zu wechselnden Zeiten ist ausdrücklich positiv zu bewerten. Sie stellt ein wichtiges Signal der Anerkennung für die besonderen Belastungen des 24/7-Dienstes dar.

Diese Verbesserung darf im weiteren Gesetzgebungsverfahren jedoch nicht relativiert oder als Verhandlungsmasse behandelt werden.



C. Änderungen des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG)

I. Kritik am Gesetzesentwurf

§ 55 BeamtVG – Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten

Die Absenkung des Ruhehaltssatzes in § 14 BeamtVG und die Folgeregelung in den weiteren Vorschriften (bspw. beim Unfallruhegehalt nach § 37 BeamtVG) würden zu einem doppelten Abzug für Pflegeleistungen von dem Versorgungsbezug und gleichzeitig von der zustehenden Rentenleistung im Sinne von § 55 Abs. 1 Satz 2 BeamtVG führen. Die Abzüge wären in der Brutto-Berechnung des Versorgungsbezugs bereits enthalten. Der Ruhensbetrag nach § 55 BeamtVG entspricht dabei dem Brutto-Betrag der Rentenleistung.

Deshalb lehnen wir diese Änderung ohne entsprechende Anpassung von § 55 BeamtVG ab.

Ergänzend fordern wir bei § 55 BeamtVG die gruppenbezogene besondere Kappung der Höchstgrenze nach § 55 Abs. 2 S. 1 lit b BeamtVG/§ 2 Nr. 7 BeamtVÜV durch Streichung des Zusatzes „abzüglich von Zeiten nach § 12a“ abzuschaffen.

Die Bewertung des Petitionsausschusses, der sich klar für eine Abschaffung der Höchstgrenzenkappung ausgesprochen hat, wird nachdrücklich unterstützt (Pet 1-18-06-2013033670).

Auch in der Rechtswissenschaft wird die Kürzung des erdienten Ruhegehalts mit zutreffenden Argumenten kritisiert (vgl. Prof. Dr. Heinrich Amadeus Wolff, Die Kürzung des erdienten Ruhegehalts gem. § 55 Absatz 2 Nr. 1 b Var. 2 BeamtVG in ZBR 59 (2011), S. 146 ff.).

§ 12a BeamtVG / § 2 Nr. 7 BeamtVÜV verhindern hinreichend und wirksam eine Honorierung von inkriminierten Zeiten der betroffenen Beamten für die Versorgung, weil diese Zeiten auch weiterhin nicht ruhegehaltstfähig sind. Die darüber hinaus gehende Kappung der Höchstgrenze nach § 55 Abs. 2 S. 1 b) BeamtVG ist für die Verhinderung der Honorierung daher nicht erforderlich. Auch ohne die Kappung der Höchstgrenze hätten die betroffenen Beamten durch ihre inkriminierten Zeiten versorgungsrechtlich keinerlei Vorteil. Die gegenwärtige Kappung der Höchstgrenze bewirkt daher keine Verhinderung der Honorierung inkriminierter Zeiten, sondern vielmehr eine versorgungsrechtliche Schlechterstellung wegen der inkriminierten Zeiten.

So lange die Summe aus Rente und Versorgung nicht die Grenze nach § 14 Abs. 1 Satz 1, 2. HS BeamtVG erreichen, muss mindestens das erdiente Ruhegehalt gezahlt werden.

Die Länder Sachsen, Thüringen und Sachsen-Anhalt haben diese Änderung bereits vorgenommen.



§ 69p BeamtVG – Wegfall Familienzuschlag Stufe 1

Der Wegfall des Familienzuschlags der Stufe 1 würde bei Ruhestandsbeamten zu Einschnitten führen, die wir nur ablehnen können. Es ist nicht einsehbar, dass dies sogar Bestandsbeamten treffen soll.

II. Ergänzender Regelungsbedarf

Schließen der Versorgungslücke bei geschiedenen Partnerinnen und Partnern mit einer besonderen Altersgrenze

Um die Versorgungslücke bei geschiedenen Beamtinnen und Beamten mit einer besonderen Altersgrenze zu schließen, ist eine Ergänzung von § 14a BeamtVG erforderlich.

Jedem der beiden Ex-Partner steht die Hälfte des in der Ehezeit erworbenen Versorgungs- bzw. Rentenanspruchs als höchstpersönlicher Anspruch beim jeweiligen Versorgungs- bzw. Rentenversicherungsträger zu. Mit Erreichen der besonderen Altersgrenze von 62 Jahren wird bereits der eigene Ausgleich fällig, der Anspruch auf den Ausgleich des geschiedenen Partners/der geschiedenen Partnerin jedoch erst mit Erreichen des Renteneintrittsalters von 67 Jahren. In diesem Zeitraum entsteht eine Versorgungslücke, die auch durch die Regelungen des § 35 Versorgungsausgleichsgesetz nicht vollständig geschlossen wird.

§ 14a BeamtVG regelt eine vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes bei Dienstunfähigkeit oder dem Erreichen einer besonderen Altersgrenze, weil das gesetzliche Renteneintrittsalter noch nicht erreicht ist und der Anspruch auf die gesetzlichen Rentenzahlungen noch nicht besteht.

Als Ergänzung für die o.g. Fallkonstellation sollte in § 14a BeamtVG ein neuer Absatz 2a eingefügt werden:

So lange eine nach dem Versorgungsausgleichsgesetz ausgleichsempfangsberechtigte/r Beamter/Beamtin wegen Erreichen einer besonderen Altersgrenze bereits Versorgungsbezüge erhält, aber noch keine Leistungen aus einem Versorgungsausgleich bei der Rentenversicherung beziehen kann, wird ein Zuschuss zur Ergänzung des Ruhegehalts in Höhe des zustehenden Versorgungsausgleichs gewährt. Der Zuschuss wird höchstens bis zur Höhe des Ruhegehalts bei einem Ruhegehaltssatz von 66,97 v.H. gezahlt.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Roßkopf

Vorsitzender

GdP-Bezirk Bundespolizei | Zoll