



**Stellungnahme
der Gewerkschaft der Polizei (GdP)**

Referentenentwurf
des Bundesministeriums des Innern

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

Berlin, 27.04.2026

Abt. II, Ref. 21

I. Vorbemerkung

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) dankt für die Beteiligung am Gesetzgebungsverfahren und nimmt zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Bundesbesoldung und -versorgung für die Jahre 2025 und 2026, zur Sicherstellung einer amtsangemessenen Alimentation und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (Bundesalimentationsgesetz – BAlimentG) wie folgt Stellung.

Seit Anfang 2012 ist dies bereits der dritte Gesetzentwurf, der den Gewerkschaften zur Beteiligung vorgelegt wurde. Die beiden vorangegangenen Entwürfe sind vor der Kabinettsbefassung zurückgezogen worden. Die GdP begrüßt ausdrücklich, dass das BMI mit dem RefE anstrebt, die im September 2025 fortgeschriebenen Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation umzusetzen. Die GdP hat den Reformstau im Bereich des Dienstrechts wiederholt deutlich kritisiert. Es ist dringend notwendig, dass der Bund nun handelt und das Dienstrecht verfassungsgemäß und attraktiv gestaltet.

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 Beamt:innen in den Sicherheitsbehörden zurück. In der jetzigen Form ist der Entwurf 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.

Das Berufsbeamtentum ist Garant der freiheitlich-demokratischen Grundordnung

Beamtinnen und Beamte haben einen grundgesetzlich festgeschriebenen Anspruch darauf, amtsangemessen alimentiert zu werden. Die wiederholte Verzögerung des Herstellens der verfassungskonformen Besoldung der Bundesbeamt:innen führt zu einem kaum zu reparierenden Vertrauensverlust. Angesichts der Bedeutung der Beamt:innen für das demokratische Gefüge ist dies in der Gefahr, in der sich unsere Demokratie derzeit befindet, umso weniger nachvollziehbar. Es ist bemerkenswert, dass das BMI den GE auch mit der Notwendigkeit begründet, dass die Handlungsfähigkeit des Staates mittels eines loyalen und leistungsfähigen öffentlichen Dienstes jederzeit gesichert sein muss.

Auch ist die Diagnose richtig, dass der öffentliche Dienst im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft um hochqualifizierte und leistungsfähige steht. Für die Polizei in Deutschland ist es zunehmend ein Problem, eine ausreichende Anzahl junger Menschen zu finden, die die Einstellungs voraussetzung für den Polizeivollzugsdienst erfüllen und die anspruchsvolle Ausbildung erfolgreich abschließen. Die erforderliche Personalstärke der Einsatzkräfte wird gefährdet, weil die haushalterisch vorgesehenen Stellen nicht mit qualifizierten und leistungsfähigen Kräften besetzt werden können. Einer Recherche des Medienunternehmens „Correctiv“ vom März 2026 zufolge ist die Zahl der Bewerbungen für eine Ausbildung bei der Polizei zwischen 2020 und 2025 in fast allen Bundesländern deutlich gesunken. In Niedersachsen und Bremen bewarben sich jeweils rund 40 Prozent weniger Menschen auf eine Polizeiausbildung. In Brandenburg und im Saarland wie auch in anderen Bundesländern und im Bund brechen zwischen 25 und 30 Prozent der Anwärter:innen ihre Ausbildung ab oder verfehlen endgültig die

Prüfungsanforderungen. Im Ergebnis hat die Polizei zu wenige Bewerber:innen und zu viele Ausbildungsabbrüche. Am Ende steht zu wenig Personal zur Verfügung.

Verschärft wird die Situation durch den Wettbewerbsföderalismus, durch den die Dienstherren von Bund, Ländern und Kommunen um Personal konkurrieren. Die zunehmende Komplexität des Besoldungssystems macht dieses darüber hinaus gerade für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger schwer begreiflich und weniger nachvollziehbar. Aufgrund der Föderalismusreform entwickelt sich das Dienstrecht im Bund und den Bundesländern seit 20 Jahren auseinander. Der Wechsel von Beamt:innen von einem zum anderen Dienstherrn ist äußerst schwierig. Die GdP hat bereits im Jahr 2022 ein Polizeibesoldungsstatusgesetz vorgeschlagen, um zumindest die Besoldung wieder einigermaßen zu vereinheitlichen. Gleiches Geld für gleiche Arbeit – diese Idee ist bis heute leider bei der Polizei nicht verwirklicht worden. Weder die Polizeizulage noch die einmaligen Entschädigungsleistungen im Dienstunfallrecht sind in ihren jeweiligen Leistungshöhen vereinheitlicht. Es ist höchste Zeit, dass Bund und Länder die negativen Effekte der Föderalisierung des Dienstrechts – Ungerechtigkeiten sowie Überlastung von Verwaltung und Justiz – erkennen.

Durchsetzung des Verfassungsrechts und Streikrecht

Aufgrund der herrschenden Rechtsauffassung, der zufolge Beamt:innen das Streikrecht verwehrt ist, blieb den Beamt:innen nichts anderes übrig, als gegen die verfassungswidrige Alimentation zu widersprechen und zu klagen. Die Verwirklichung des aufgrund des Verfassungsrechts zwingend zu beachtenden Alimentationsprinzips als institutioneller Garantie des Berufsbeamtentums und damit der freiheitlich-demokratischen Grundordnung in Deutschland ist abhängig von der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, solange die Dienstherren dieses Prinzip ignorieren und den Beamt:innen vorenthalten, was ihnen rechtlich zusteht. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte, dass die verfassungsgerichtliche Kontrolle den Beamt:innen die Gewähr dafür bietet, ihr „individuelles verfassungsmäßiges Recht auf einen angemessenen Lebensunterhalt gerichtlich durchzusetzen“ (Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 17. September 2025). Für die Besoldung der Beamt:innen des Landes Berlin wurde mit diesem Beschluss festgestellt, „dass rund 95% der zu prüfenden Besoldungsgruppen in den Jahren 2008 bis 2020 mit dem Alimentationsprinzip aus Art. 33 Abs. 5 GG unvereinbar und damit verfassungswidrig sind.“ Somit wurden die Berliner Beamt:innen und Versorgungsempfänger:innen in mindestens 13 Jahren verfassungswidrig besoldet. Ihnen wurden Alimentationsleistungen vorenthalten, die ihnen verfassungsrechtlich zustanden, ohne dass sie eine Möglichkeit hatten, ihr Recht anders als auf dem langwierigen Rechtsweg zu erstreiten. Was das für die Berliner Verwaltung und Gerichtsbarkeit bedeutet, hat das Bundesverfassungsgericht ebenfalls festgestellt: Etwa 100.000 ruhende Widerspruchsverfahren und zwischen 2.000 und 3.000 anhängige Klageverfahren. Entsprechende Zahlen gelten für andere Bundesländer und auch für den Bund. Insofern stehen das den Beamt:innen verwehrt Streikrecht und die langjährige Untätigkeit der Dienstherren der Effizienz und Modernisierung der Verwaltung entgegen.

Zugleich **muss der vorliegende Entwurf aus Sicht der GdP dringend nachgebessert werden.**
Dies gilt insbesondere für:

- eine Alimentation, die weiterhin gefährdet bleibt, verfassungswidrig zu sein,
- den verfassungsrechtlich weiterhin zweifelhaften Paradigmenwechsel zum Doppelverdienermodell ohne ausreichende Härtefallabsicherung,
- die fehlende Ruhegehaltsfähigkeit des ergänzenden Familienzuschlags nach §§ 41 und 41a BBesG-E,
- die nur teilweise automatisierte Rückwirkungsregelung – für die Haushaltsjahre 2017 bis 2020 bleibt die Nachzahlung an einen Rechtsbehelf gebunden,
- die Absenkung des Ruhegehaltssatzes und des Höchstruhegehaltssatzes mit Auswirkungen auf die Versorgungsattraktivität,
- die unvollständige systemgerechte Übertragung des TVöD-Tarifabschlusses vom 6. April 2025 und
- die unbefristete Fortschreibung der Versorgungsrücklage als strukturelle Dauerlast.

II. Zur Übertragung des TVöD-Tarifabschlusses vom 6. April 2025

1. Lineare Entgelterhöhungen – grundsätzlich zu begrüßen

Der Tarifabschluss für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen vom 6. April 2025 sieht eine Erhöhung der Tabellenentgelte um 3,0 Prozent (mindestens 110 Euro) zum 1. April 2025 sowie um weitere 2,8 Prozent zum 1. Mai 2026 vor. Der Gesetzentwurf überträgt diese linearen Erhöhungsschritte in das Besoldungsrecht. Die GdP begrüßt, dass das BMI zugleich die Tabellenreform mit der Tarifrundenübertragung verbindet und sicherstellt, dass die Dienst- und Versorgungsbezüge nominell nicht geringer ausfallen als bei einer isolierten linearen Anhebung um 2,8 Prozent.

Positiv hervorzuheben ist ferner, dass die Abschlagszahlungen für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte, die ab November 2025 geleistet wurden, nunmehr eine belastbare gesetzliche Grundlage erhalten (§ 79c BBesG-E).

2. Schicht- und Wechselschichtzulagen – unvollständige Übertragung

Die GdP kritisiert ausdrücklich, dass die im Tarifabschluss vom 6. April 2025 vereinbarte erhebliche Aufwertung der Schicht- und Wechselschichtzulagen im Beamtenrecht nicht systemgerecht und nicht in vergleichbarer Höhe nachvollzogen wird.

Zulagenart	TVöD bisher	TVöD ab 1.7.2025	Δ
Schichtzulage (ständig)	40 €/Monat	100 €/Monat	+150 %
Wechselschichtzulage (ständig)	105 €/Monat	200 €/Monat	+90 %

Diese tariflichen Verbesserungen spiegeln die besondere Belastung des Schicht- und Nachtdienstes wider und sind ein zentrales Anliegen der Gewerkschaften in der Tarifrunde 2025 gewesen. Im Beamtenrecht wird diesen Zulagen die sogenannte Zulage für Dienst zu wechselnden Zeiten gemäß § 17a der Erschwerniszulagenverordnung (EZuLV) äquivalent.

Der Gesetzentwurf sieht in Artikel 22 BALimentG eine Erhöhung der Zulage für Dienst zu wechselnden Zeiten nach § 17a EZuLV um rund 45 Prozent mit Wirkung vom 1. Juli 2025 vor. Das Bundesministerium des Innern begründet dies damit, dass diese Erhöhung „erstmalig seit ihrer Einführung zum 1. Oktober 2013“ erfolgt und „dem Volumen der Ausgaben im Tarifbereich“ entspricht.

Die GdP bewertet dies als einen richtigen Schritt, den sie ausdrücklich begrüßt. Gleichwohl bestehen erhebliche Kritikpunkte:

- **Fehlende Strukturkongruenz:** Die beamtenrechtliche Systematik der EZuLV bildet die tarifliche Differenzierung zwischen Schicht- und Wechselschichtarbeit nicht trennscharf ab. Während der Tarifbereich zwischen ständiger Schichtarbeit (100 Euro/Monat) und ständiger Wechselschichtarbeit (200 Euro/Monat) differenziert, sieht § 17a EZuLV weiterhin eine stundenbasierte Berechnung vor. Eine echte Strukturkongruenz ist nicht hergestellt.
- **Volumenmethode statt Strukturkongruenz:** Das BMI überträgt nach eigener Auskunft das „Volumen der Ausgaben“ – nicht die Struktur. Dies benachteiligt Beamte mit intensiver Wechselschichtbelastung gegenüber Tarifbeschäftigten mit vergleichbarem Dienst, da letztere den Festbetrag als monatlichen Sockelbetrag erhalten, während Beamte weiterhin auf stundenbasierte Abrechnung angewiesen sind.
- **Spätere Dynamisierung tariflicher Zulagen:** Der Tarifabschluss 2025 sieht vor, dass die Schicht- und Wechselschichtzulagen ab dem Jahr 2027 dynamisiert werden, also an allgemeine Tariflohnentwicklungen gekoppelt werden. Eine entsprechende Regelung zur Dynamisierung der § 17a-EZuLV-Zulage fehlt im BALimentG vollständig. Damit droht ab 2027 erneut eine strukturelle Lohnlücke zwischen Tarifbeschäftigten und Beamten.
- **Jahressonderzahlung:** Im TVöD-Abschluss wurde die Jahressonderzahlung für Tarifbeschäftigte ab 2026 deutlich erhöht (Entgeltgruppen 1–8 von 90 % auf 95 %, Entgeltgruppen 9a–12 von 80 % auf 90 %, Entgeltgruppen 13–15 von 60 % auf 75 %). Im Beamtenrecht existiert seit der schrittweisen Überführung der Sonderzahlung in das Grundgehalt (2009 und 2012) und der Aufhebung des Bundessonderzahlungsgesetzes kein separates Sonderzahlungsinstrument mehr. Die tarifliche Erhöhung der Jahressonderzahlung kann daher aus Sicht des BMI als durch die allgemeine Besoldungsanpassung und die Tabellenreform „kompensiert“ gelten. Die GdP hält dieses Argument für unzureichend: Der Einbau der Sonderzahlung in das Grundgehalt erfolgte damals rechnerisch neutral (Einbaufaktor 0,9901), d. h. die damalige Einmalzahlung wurde nicht als reale Erhöhung der Gesamtbesoldung strukturiert. Eine analoge Verbesserung der Jahresbezüge, wie sie TVöD-Beschäftigte ab 2026 durch die erhöhten Jahressonderzahlungsprozentsätze tatsächlich erfahren, fehlt im Beamtenrecht vollständig.
- **Kein zusätzlicher Urlaubstag:** Der TVöD-Abschluss sieht ab dem Jahr 2027 einen zusätzlichen Urlaubstag vor. Eine entsprechende Änderung der Erholungsurlaubsverordnung (EUrlV) für Bundesbeamte ist im BALimentG nicht vorgesehen. Die GdP fordert das BMI auf, diese Lücke im Rahmen einer parallel zu initiierten Verordnungsänderung zu schließen.

Der Bund muss bei der nächsten sich bietenden Gelegenheit – spätestens bei der Tarifrunde 2027 – eine vollständige systemgerechte Übertragung aller Tarifabschlussbestandteile sicherstellen. Dies schließt die Dynamisierung der Zulage nach § 17a EZuV, eine strukturkongruente Abbildung von Schicht- und Wechselschichtarbeit sowie eine Änderung der Erholungsurlaubsverordnung mit ein.

III. Tabellenreform und Streichung der Eingangsstufe (Stufe 1)

1. Grundsätzliche Bewertung

Der Gesetzentwurf sieht vor, die Stufe 1 aller Besoldungsgruppen der Bundesbesoldungsordnung A sowie der Besoldungsgruppe R 2 zu streichen. Dies ist Bestandteil einer umfassenden Tabellenreform, mit der horizontale und vertikale Abstände in der Grundgehaltstabelle neu justiert werden. Die GdP erkennt an, dass die Streichung der Eingangsstufe für alle Berufseinsteiger zu einer unmittelbaren Gehaltssteigerung führt und die Attraktivität des öffentlichen Dienstes für Nachwuchskräfte erhöht.

Die Grundgehaltstabelle wird künftig mit einer einheitlichen horizontalen Stufensteigerung von 2,7 Prozent pro Erfahrungsstufe über alle Besoldungsgruppen hinweg strukturiert. Die vertikalen Abstände zwischen den Laufbahngruppen werden nach dem Entwurf systematisiert: einfacher Dienst +2,2 Prozent, mittlerer Dienst +5,0 Prozent, gehobener Dienst +10,0 Prozent, höherer Dienst +11,0 Prozent. Diese Vereinheitlichung ist rechtsanwendungsfreundlich und nachvollziehbar.

2. Auswirkungen auf die Eingangsstufe der Beamten

Für Beamte des Bundes in den typischen Eingangssämtern (A 7/A 9 mittlerer Dienst, A 9g/A 11 gehobener Dienst) bedeutet die Streichung der bisherigen Stufe 1, dass sie künftig direkt in Stufe 2 der neuen Tabelle eingruppiert werden. Die GdP begrüßt dies, weist jedoch auf folgenden Klärungsbedarf hin:

- Das Abstandsgebot zwischen den Besoldungsgruppen muss in der neuen Tabellenstruktur gewahrt bleiben. Insbesondere die Überlappungsämter müssen nach der im Entwurf vorgesehenen Zuordnung zur jeweils höheren Laufbahn klar und widerspruchsfrei geregelt sein.
- Die Übergangsregelungen des neuen § 79 BBesG-E müssen sicherstellen, dass Bestandsbeamte, die sich aktuell in Stufe 1 befinden, nahtlos und ohne Nachteil in die neue Stufensystematik übergeleitet werden. Nach § 79 BBesG-E werden Bestandsbeamte so behandelt, als wären sie am 1. Mai 2026 eingestellt worden. Die GdP fordert Klarstellung, dass dies nicht zu einer Neubewertung oder Verkürzung der bereits anerkannten Erfahrungszeiten für den Aufstieg in die folgende Stufe führt.
- Die Anwärtergrundbeträge werden gemäß Artikel 2 des Gesetzentwurfs (Anhang 10) erneut angehoben: im mittleren Dienst auf 1.742 Euro, im gehobenen Dienst auf 2.029 Euro und im höheren Dienst auf 2.960 Euro. Damit liegen die Anwärterbezüge deutlich über der TVAÖD-Ausbildungsvergütung (1. Ausbildungsjahr ab 1. Mai 2026: 1.368,26 Euro) und sind auch im Vergleich zu Ausbildungsvergütungen im privaten Sektor konkurrenzfähig. Die GdP begrüßt diese Anhebung ausdrücklich und sieht darin einen wichtigen Beitrag zur Nachwuchsgewinnung der Sicherheitsbehörden des Bundes.

3. Zur Änderung des Familienzuschlages (Artikel 2 Nr. 13 BAImentG)

Der Plan, den Familienzuschlag der Stufe 1 abzuschaffen und einfach ins Grundgehalt zu integrieren, ist aus Sicht der GdP ein falsches Signal. Was nach Vereinfachung aussieht, entpuppt sich bei genauerem Hinsehen als handfester Nachteil für Beamtinnen und Beamte mit Familie.

- Bisher war der Familienzuschlag ein klares Zeichen: Wer Familie hat und Verantwortung übernimmt, bekommt vom Dienstherrn eine gezielte Unterstützung. Wenn dieser Betrag nun im allgemeinen Grundgehalt „verschwindet“, geht diese Wertschätzung verloren. Die Besoldung wird pauschalisiert, statt die tatsächliche Belastung von Familien anzuerkennen.
- Durch die Integration profitieren künftig alle Beamtinnen und Beamten gleichermaßen von der Erhöhung – egal ob sie Kinder haben oder nicht. Das entwertet die ursprüngliche Idee des Zuschlags. Die gezielte Förderung von Familien wird durch ein bloßes „Auffüllen“ des Grundgehalts ersetzt, was die Steuerungswirkung der Besoldungspolitik komplett aushebelt.
- Der öffentliche Dienst steht in einem harten Konkurrenzkampf um qualifizierte Köpfe. Für die Polizei ist es entscheidend, als familienfreundlicher Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Ein eigenständiger Familienzuschlag ist ein sichtbares Argument bei der Berufswahl. Fällt diese Transparenz weg, sinkt die Attraktivität für junge Menschen, die gerade in der Phase der Familiengründung stehen.
- Die familienbezogene Besoldung ist kein Bonus, sondern Teil der verfassungsrechtlich geschuldeten Alimentation. Eine strukturelle Schwächung dieser Komponente rüttelt an den Grundsätzen des Berufsbeamtentums. Ein kleiner, eng begrenzter „Ergänzungszuschlag“ für Sonderfälle kann diesen Substanzverlust nicht auffangen.

Wir lehnen die vollständige Integration des Familienzuschlags der Stufe 1 in das Grundgehalt ab. Die familienbezogene Besoldung muss in ihrer Substanz erkennbar und eigenständig bleiben. Statt einer intransparenten Pauschallösung brauchen wir ein System, das familiäre Belastungen weiterhin gezielt und nachvollziehbar berücksichtigt. Das gilt auch für Beamt:innen, die in Teilzeit arbeiten; ihnen steht der volle Familienzuschlag zu. Außerdem braucht es beim Familienzuschlag – wie in allen besoldungs- und auch beihilferechtlichen Fragen – mehr Beratungsangebote der Behörden. Nur so bleibt der öffentliche Dienst ein attraktiver und wettbewerbsfähiger Arbeitgeber, der dem Alimentationsprinzip wirklich gerecht wird.

4. Fehlende Kompensation für hochpreisige Metropolregionen

Für Berufseinsteiger:innen und Beamt:innen in den unteren Besoldungsgruppen 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 BIMA nicht gedeckt werden kann. Wir kritisieren, dass die regional stark unterschiedlichen Lebenshaltungskosten – wie sie auch in der differenzierte statistischen Erfassung der Median-Äquivalenzeinkommen ablesbar sind – 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. Beispiel: Der Unterschied der Median-Äquivalenzeinkommen im Jahr 2024 zwischen der NUTS-II-Regionen Bremen (1.890 EUR) und Oberbayern (2.558 EUR) betrug

668 Euro. Der vom Bundesverfassungsgericht für eine verfassungsrechtlich ausreichende Besoldung (80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens) betrug mithin für Bremen im Jahr 2024 1.512 Euro/Monat und für Oberbayern. Für die Stadt Bremen galt laut Anlage I der Wohngeldverordnung die Mietstufe IV, somit die gleiche wie für die oberbayrischen Kreise Freising, Garmisch-Partenkirchen, Miesbach und Rosenheim. Für die Kommunen Dachau, Fürstenfeldbruck, München und Starnberg galten deutlich höhere Mietstufen.

Im Gesetzentwurf eines Bundesbesoldungs- und -versorgungsangemessenheitsgesetzes (BBVAngG) hat das BMI im November 2024 aufgrund der starken regionalen Unterschiede einen „Alimentativen Ergänzungszuschlag“ (AEV) vorgeschlagen, um die bundesweit differenten Lebenshaltungskosten bei der Besoldung auszugleichen. Diese sinnvolle Differenzierung fehlt im vorliegenden Gesetzentwurf. Das BMI hat im BBVAngG aus guten Gründen die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Beschlüsse 2 BvL 4/18 Rn. 61 und 2 BvL 6/17 Rn. 53 vom 4. Mai 2020) aufgenommen und einen neuen Alimentationsbestandteil vorgeschlagen, um die unterschiedlichen Wohnkosten zu berücksichtigen. Leider fehlt der AEV im vorliegenden Gesetzentwurf. Solange die regionalen Unterschiede der Median-Äquivalenzeinkommen und der Lebenshaltungskosten nicht bei der Berechnung einer amtsangemessenen Alimentation berücksichtigt werden, ist davon auszugehen, dass die Bundesbesoldung zumindest in diesen Hochpreisregionen verfassungswidrig bleibt. Deshalb empfiehlt es sich, den AEV in den Gesetzentwurf aufzunehmen.

5. Unverhältnismäßige Anhebung der Spitzenbesoldung (Besoldungsordnung B)

Auch wenn der Bundesinnenminister bereits angekündigt hat, dass die Besoldung der Minister:innen nicht erhöht werden soll, so enthält der vorliegende Entwurf diese Regelungen noch: Die Tabellenreform führt in der Besoldungsordnung B zu Anhebungen, die erheblich aus der Systematik der übrigen Besoldungstabelle herausfallen. Während die Grundgehälter in der Endstufe der Besoldungsgruppen A 8 bis A 13 – also in den Ämtern, in denen die Mehrheit der Polizeivollzugsbeamten des Bundes eingruppiert ist – zwischen +7,47 Prozent (A 11 Endstufe) und +10,72 Prozent (A 14 Endstufe) steigen, erhöht sich das Grundgehalt in der Besoldungsgruppe B 11 um 19,70 Prozent oder monatlich um 3.264,21 Euro brutto (von 16.566,89 Euro auf 19.831,10 Euro). Auf das Jahr gerechnet bedeutet dies eine Mehrvergütung von rund 39.170 Euro, ohne Ministerialzulagen und ohne Sonderzahlungen.

Auch innerhalb der Besoldungsordnung B stellt B 11 einen Ausreißer dar: Die Nachbargruppen B 9 und B 10 steigen mit +13,08 Prozent beziehungsweise +11,60 Prozent in einem deutlich gemäßigteren Rahmen. Das Verhältnis zwischen B 11 und einer typischen polizeilichen Endstufe wie A 11 wächst damit von 3,03 im Jahr 2025 auf 3,38 im Jahr 2026 weiter auseinander. Ein beamteter Staatssekretär erhält durch die Tabellenreform in der Endstufe eine monatliche Mehrvergütung, die rund das Achtfache dessen beträgt, was ein Polizeihauptkommissar in A 11 Endstufe erhält (+408,73 Euro).

Die GdP erkennt an, dass das Abstandsgebot zwischen den Besoldungsgruppen Differenzierungen erfordert und dass die Tabellenreform strukturelle Nejustierungen vornimmt. Die vorliegende Anhebung der Spitzenbesoldung ist jedoch weder durch den Tarifabschluss vom 6. April 2025 (+3,0 % und +2,8 %) noch durch die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zur Prekariätsschwelle ableitbar. In einer wirtschaftlich und haushaltspolitisch angespannten Lage, in der parallel über Einschnitte im Sozialstaat diskutiert wird, ist eine Anhebung der Spitzenbesoldung

insbesondere im B-Bereich in dieser Größenordnung politisch und gesellschaftlich nicht vermittelbar und strukturell nicht erforderlich.

IV. Amtsangemessene Alimentation – Umsetzung der Verfassungsrechtsprechung

1. Umsetzung des BVerfG-Beschlusses vom 17. September 2025

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 17. September 2025 (2 BvL 20/17 u. a.) zur Berliner Beamtenbesoldung seine Rechtsprechung zum Alimentsprinzip wesentlich fortentwickelt. Kernelemente sind:

- Die neue „Prekaritätsschwelle“: Die Besoldung muss mindestens 80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens erreichen (statt bisher: Grundsicherungsniveau plus 15 Prozent).
- Neues Basisjahr 1996 für die Fortschreibungsprüfung der drei volkswirtschaftlichen Vergleichsgrößen (Tariflohnindex, Nominallohnindex, Verbraucherpreisindex).
- Erstmals nannte das BVerfG konkrete Berechnungsparameter, die auch für den Bundesgesetzgeber verbindlich sind.

Die GdP nimmt zur Kenntnis, dass der Gesetzentwurf nach eigenem Bekunden der Begründung sicherstellt, dass die Besoldung der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten ab Inkrafttreten des Gesetzes die Prekaritätsschwelle einhält. Die Berechnungen im Begründungsteil des Entwurfs weisen nach, dass dies für die überwiegende Zahl der Besoldungsgruppen erfüllt ist. Allerdings liegt die Besoldung nur leicht über der verfassungsrechtlich geforderten Mindestalimentation. Hohe Mieten, Änderungen bei der Beihilfe oder andere für die Alimentation relevante Kürzungen werden unweigerlich dazu führen, dass die Alimentation in den unteren Besoldungsgruppen erneut verfassungswidrig wird.

Es ist auch fraglich, warum die Bundesregierung zum 1. Januar 2026 die Pendlerpauschale dauerhaft ab dem ersten Kilometer auf 38 Cent erhöht hat, ohne eine entsprechende Kompensation im Bundesreisekostenrecht zu regeln. Aufgrund des Iran-Krieges sind die Kraftstoffpreise seit Anfang März 2026 um rund 30 Prozent gestiegen. Die Wegstreckenentschädigung des geltenden Bundesreisekostengesetzes ist bislang nicht an die Pendlerpauschale angepasst worden und ignoriert auch die in den vergangenen Wochen massiv gestiegenen Preise. Viele Beschäftigte in den Polizeibehörden sind dienstlich auf ihr Fahrzeug angewiesen. Auch die Personalräte sind von den hohen Kraftstoffpreisen betroffen. Öffentlicher Personennahverkehr ist meist aus verschiedenen Gründen keine Alternative. Eine zu geringe Kilometerpauschale und ein zu geringer Erstattungsbetrag für Übernachtungskosten in Höhe von 70 Euro/Nacht wirken sich auf die Nettobesoldung der reisenden Beamt:innen aus. Es ist offensichtlich, dass die geltenden Beträge unter den tatsächlichen Kosten liegen; durch das Begründungserfordernis entsteht unnötiger Verwaltungsaufwand. Auch an dieser Stelle besteht Nachbesserungsbedarf.

2. § 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 vorgesehen 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.

3. Wechsel zum Doppelverdienermodell – kritische Bewertung

Die gewichtigste strukturelle Änderung des Gesetzentwurfs ist der Wechsel vom Alleinverdienermodell zum Doppelverdienermodell als Regelbezugsgröße bei der Bemessung der Mindestbesoldung. Der Gesetzentwurf unterstellt bei der Berechnung der Mindestalimentation einer vierköpfigen Familie ein Partnereinkommen in Höhe der beihilferechtlichen Einkommensgrenze nach § 6 Absatz 2 der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV). Für das Jahr 2026 beträgt diese Einkommensgrenze 22.648 Euro brutto jährlich. Die Zeitschrift „Der Spiegel“ bezeichnet diese weitreichende Änderung als „Kniff“.

Die GdP hat bei diesem Paradigmenwechsel verfassungsrechtliche Bedenken und sieht folgende grundlegende Probleme:

Das BVerfG hat in seinem Beschluss vom 5. Mai 2020 (BVerfGE 155, 1 (24 Rn. 47)) ausgeführt, dass der Gesetzgeber die Grundbesoldung nicht so bemessen muss, dass Beamte ihre Familie als Alleinverdiener unterhalten können. Daraus leitet der Gesetzentwurf ab, dass ein fiktives Partnereinkommen bei der Berechnung der Mindestalimentation berücksichtigt werden darf. Diese Ableitung ist nach Auffassung der GdP methodisch überdehnt. Das BVerfG hat lediglich festgestellt, dass die Grundbesoldung allein nicht die Last des Alleinverdieners tragen muss – es hat aber nie gesagt, dass Partnerlöhne zur Grundlage der Berechnung der Mindestalimentationsverpflichtung des Dienstherrn gemacht werden dürfen. Die Alimentation ist eine eigenständige Leistungspflicht des Dienstherrn und darf nicht von privaten Einkommensverhältnissen Dritter abhängig gemacht werden.

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 der 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 Alimentationsverantwortung 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 Kolleg:innen der Bundespolizei, des Zolls und des BKA. 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.

Der Gesetzesentwurf räumt in seiner eigenen Begründung (S. 99) ein, dass der Gesetzgeber „angehalten [ist], auch bei grundsätzlich zulässiger Typisierung die Zahl der hierdurch benachteiligten Personen möglichst gering zu halten“. Wie viele Beamtinnen und Beamte durch die Typisierung faktisch benachteiligt werden – insbesondere in Konstellationen mit unterdurchschnittlichem oder fehlendem Partnereinkommen – wird im Entwurf nicht quantifiziert. Die GdP fordert das BMI auf, diese Größenordnung transparent zu machen. Dies entspricht auch der Position des DGB in seiner Stellungnahme vom 25. September 2024 zum Vorgängerentwurf BBVAngG, wo der DGB explizit dargelegt hat, dass der Dienstherr sich seiner Alimentationsverpflichtung nicht unter Verweis auf Leistungen Privater entziehen darf.

Schließlich wollen wir darauf hinweisen, dass jede Änderung im Beihilferecht zulasten der Beamt:innen die verfassungsrechtliche Zulässigkeit der Alimentation in Frage stellte. Geringere Beihilfesätze, Kürzungen im Leistungskatalog der Beihilfe und eine geringere Einkommensgrenze für die Beihilfefähigkeit der Aufwendungen von Ehepartner:innen/Lebenspartner:innen gefährden die verfassungsrechtlich gebotene Alimentation.

4. Familienzuschlag und Härtefallregelung unzureichend – §§ 41 und 41a BBesG

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 amts angemessen 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.

Der Gesetzesentwurf sieht mit dem neuen § 41 BBesG (ergänzender Familienzuschlag für Verheiratete) und § 41a BBesG (ergänzender Familienzuschlag für Alleinerziehende) Ausgleichsmechanismen für atypische Fälle vor. Dadurch entstünden erhebliche Defizite in der Ausgestaltung:

- Der ergänzende Familienzuschlag setzt voraus, dass der Partner „aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen“ kein oder kein hinreichendes Einkommen hat. Unklar bleibt, wie mit

der im Polizeidienst häufigen Konstellation umzugehen ist, dass ein Partner zwar erwerbstätig ist, aber das fiktiv angenommene Einkommen nicht erreicht.

- Der Mangel an Betreuungsplätzen in Deutschland ([Betreuungsquote Karte | Statistikportal.de](#)) stellt de facto eine tatsächliche Erwerbshinderung dar, die in der Berechnung nicht berücksichtigt wird. Im Frühjahr 2023 waren 57 Prozent der erwerbstätigen Eltern von Kitaschließungen oder verkürzten Betreuungszeiten betroffen.
- Die Regelung ist für die Betroffenen intransparent, weil der Paradigmenwechsel selbst nicht in einem Paragraphen normiert ist, sondern nur im Begründungsteil als Rechenweg erscheint. Beamtinnen und Beamte werden kaum erkennen können, welches Familienmodell ihrer Besoldung zugrunde gelegt wird.

Wir kritisieren, 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 Rückausnahme hiervon 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 Anwärtinnen und Anwärter von dieser Regelung ausgenommen sind. Natürlich können auch diese höhere Belastungen in den im Norm-Katalog vorgesehenen Situationen erfahren.

5. § 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 Anwärtnerinnen und Anwärtner ausgenommen werden, die aufgrund geringeren Einkommens auch umso stärker belastet wären.

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

6. § 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!

7. § 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.

Deshalb muss der Wegfall der Erfahrungsstufe 1 kompensiert werden, zum Beispiel durch eine pauschale Zeitgutschrift auf die nächste Stufe oder einen früheren Aufstieg, um den leistungsbezogenen Abstand zu Dienstanfängern zu wahren. Insbesondere sollte aber zumindest eine Anrechnung abgeleiteter Freiwilligendienste oder Vordienstzeiten weiterhin sichergestellt werden, damit diese durch den Gesetzgeber in § 28 BbesG gesondert genannten Anrechnungszeiten nicht ersatzlos verfallen.

8. § 79a bis § 79e BBesG – Übergangsregelung zur Nachzahlung des ergänzenden Familieneinzuschlags ab 01.01.2021

Wie bereits weiter oben dargestellt ist es rechtlich verwehrt 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.

Die GdP kritisiert entschieden, dass nach § 79e Absatz 1 die Ergänzungszahlungen für die Haushaltsjahre 2017 bis 2020 weiterhin an das Vorliegen eines statthaften Rechtsbehelfs gebunden sind. Besoldungsempfänger mit drei oder mehr Kindern, die zwar betroffen waren, aber im Vertrauen auf die Fürsorgepflicht des Dienstherrn und in Kenntnis des BMI-Rundschreibens vom 1. Februar 2018 -auch auf Bitten des BMI selbst- keinen individuellen Widerspruch eingelegt haben, bleiben von jeglicher Nachzahlung ausgeschlossen. Diese Differenzierung widerspricht dem Geist der Fürsorgepflicht: Das BMI hat selbst mit genanntem Rundschreiben signalisiert, dass Widersprüche nicht erforderlich seien. Dass nun ausgerechnet jene, die dieser Einschätzung gefolgt sind, leer ausgehen, schafft eine doppelte Ungerechtigkeit – gegenüber jenen, die widersprochen haben, und gegenüber der Rechtsklarheit, die der Dienstherr ursprünglich selbst herbeizuführen versuchte. Darüber hinaus sorgt diese Vorgehensweise für einen Vertrauensverlust bezüglich der Verlässlichkeit gegenüber getätigten Aussagen des BMI in diesem Kontext.

Wir halten es für angemessen, den automatischen Nachzahlungsanspruchs nach § 79e BBesG-E für die Haushaltsjahre 2017 bis 2020 für alle Berechtigten mit drei oder mehr Kindern, unabhängig von der Einlegung eines Rechtsbehelfs, auszuweiten. Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn darf nicht dadurch unterlaufen werden, dass das Unterlassen eines Widerspruchs – welches das BMI durch sein Rundschreiben vom 1. Februar 2018 selbst als entbehrlich dargestellt hat – nachträglich zu einem Nachteil wird.

V. Versorgungsrechtliche Änderungen

Auch beim Thema Versorgung der Ruhestandsbeamt:innen werden die gesetzlichen Änderungen weiterhin vom Ziel bestimmt, Finanzmittel einzusparen. Seit der Versorgungsreform Ende der 1990er Jahre wurden insbesondere folgende Maßnahmen umgesetzt:

In den vergangenen 25 Jahren wurde die Ruhestandsversorgung der Beamt:innen in Deutschland durch zahlreiche Maßnahmen gekürzt:

Mit dem Gesetz zur Neuregelung der Versorgungsabschlüsse wurden im Jahr 2000 die Kürzungen beim vorzeitigen Ruhestand in Höhe von 3,6 Prozent pro Jahr erheblich verschärft, ohne die besonderen Belastungen von Polizeivollzugsbeamten zu berücksichtigen. Hier gilt es, Abhilfe zu schaffen, zumal bereits ein Jahr später mit dem Versorgungsänderungsgesetz die Absenkung des Höchstruhegehaltssatzes von 75 Prozent der Ruhegehaltfähigen Dienstbezüge auf 71,75 Prozent beschlossen wurde. Gleichzeitig wurde der jährliche Steigerungssatz von 1,875 Prozent pro Dienstjahr auf 1,79375 Prozent pro Dienstjahr abgesenkt. Drittens wurden die Ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mittels mehrerer Anpassungsfaktoren gemindert.

Die Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage ist über viele Jahre im Bund und den Bundesländern weggefallen. In einigen Bundesländern ist sie noch immer weder Ruhegehaltsfähig noch dynamisiert. Auch die Ausbildungszeiten werden von den meisten Dienstherrn nicht für die Berechnung des Ruhegehalts berücksichtigt.

Mit dem Versorgungsreformgesetz des Jahres 1999 wurde die Wartefrist für die Berücksichtigung des letzten Statusamtes für die Berechnung des Versorgungsanspruchs von zwei auf drei Jahre verlängert; als sachlichen Grund dafür nannte der Gesetzgeber die „finanzielle Lage“; die Regelung war somit ausdrücklich eine Sparmaßnahme. Auch die Bundesländer orientierten sich in der Folge an dieser Änderung. Erst im Jahr 2007 wurde die Verlängerung auf drei Jahre vom

Bundesverfassungsgericht gekippt. Damit zeigte sich bereits vor fast 20 Jahren, dass die Gesetzgeber willens waren (und noch immer sind), aufgrund der Haushaltslage gegen Verfassungsrecht zu verstoßen und auf Kosten der Beamt:innen zu sparen.

Bei der Beihilfe wurde im Jahr 2001 eine Kostendämpfungspauschale eingeführt. Die beihilfefähigen Leistungen wurden im Laufe der vergangenen 20 Jahre verringert. Auch das trifft die Versorgungsempfänger:innen besonders stark.

Seit dem Jahr 2004 werden die Versorgungsleistungen zusätzlich gemindert, weil die Beamt:innen im Ruhestand zur Finanzierung der sozialen Pflegeversicherung beitragen müssen.

Mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz wurde 2009 ein Faktor eingeführt, um den Einbau der Einmalzahlung (Weihnachtsgeld) in das Grundgehalt entsprechend auf die Versorgungsempfänger:innen zu übertragen.

Bis 1999 wurde Beamt:innen im Beitrittsgebiet ihr Ruhegehaltssatz nicht gemäß 14a BeamtVG erhöht. Erst auf Initiative des Innenausschusses des Deutschen Bundestages wurde diese Regelung geändert. Bis heute gilt die gruppenbezogene besondere Kappung der Höchstgrenze nach § 55 Abs. 2 S. 1 lit b BeamtVG/§ 2 Nr. 7 BeamtVÜV. Die Höchstgrenzenkappung wird in der Rechtswissenschaft 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.

Schließlich wurde bereits 1998 der Versorgungsabschlag eingeführt und in den folgenden Jahren erhöht. Im Bund und allen Bundesländern wird im Falle eines vorzeitigen Ruhestandes je Monat der früheren Eintritts 0,3 Prozent der Versorgung gekürzt, im Bund maximal 14,4 Prozent (für Schwerbehinderte höchstens 10,8 Prozent, in Niedersachsen zukünftig sogar bis 25,2 Prozent).

Seit rund 25 Jahren auf dem Rücken der Beamt:innen gespart, im Bund wie auch in allen Bundesländern. Mittlerweile diskutiert die Politik öffentlich über einen „kleineren Staat“. Mit der Faktorisierung des Höchstruhegehaltssatzes beabsichtigt das BMI nun, den Zahlenwert öffentlichkeitswirksam unter die Marke von 70 Prozent zu drücken. Diese Maßnahme muss als reiner Populismus verstanden werden.

Sowohl die Regierungsparteien als auch die – teilweise rechtsextreme Opposition – suggerieren, dass das Beamtentum – zumindest in Teilen – ein Problem darstelle. Diesem Eindruck müssen alle Kräfte, die auf dem Boden der freiheitlichen-demokratischen Grundordnung stehen, öffentlich durch Wort und Tat entgegenstehen. Dafür braucht es wertschätzende Maßnahmen, die zeigen, wie wichtig sie für unsere Gesellschaft sind. Das Bundesverfassungsgericht hat die Richtung gewiesen (2 BvL 5/18 u.a. vom 17.09.2025):

„Das Alimentationsprinzip hat – im Zusammenwirken mit dem Lebenszeitprinzip – vor allem die Funktion, die Unabhängigkeit der Beamtinnen und Beamten im Interesse einer rechtsstaatlichen Verwaltung zu gewährleisten.“ (Rn. 50)

Das Berufsbeamtentum ist ein tragendes Element des Rechtsstaats und Garant „für eine demokratisch und rechtsstaatlich rückgebundene Verwaltung geworden und sichert durch die Dauerhaftigkeit dieser Rückbindung das Prinzip der freiheitlichen Demokratie gegen Übergriffe zusätzlich ab“ (Rn. 51, 52).

Die Versorgungsleistungen sind Teil des Alimentationsprinzips und gründen sich in Artikel 33 Abs. 5 Grundgesetz. Insofern sind Versorgungsempfänger:innen für die Sicherung der freiheitlichen Demokratie in Deutschland ebenso wichtig wie aktive Beamt:innen. Die Beamtenschaft hat damit über Jahrzehnte hinweg einen substanziellen Beitrag zur Finanzierung der Versorgungslasten und zur Haushaltskonsolidierung geleistet.

1. Absenkung des Ruhegehalts- und Höchstruhegehaltssatzes -Absenkung

Der Gesetzentwurf sieht in Artikel 4 Nr. 4 BALimentG eine Absenkung des Ruhegehaltssatzes von bisher 1,79375 Prozent auf künftig 1,744 Prozent pro Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit vor. Der Höchstruhegehaltssatz sinkt entsprechend von 71,75 Prozent auf 69,76 Prozent. Beide Änderungen stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Wegfall des Familienzuschlags der Stufe 1 als ruhegehaltfähigem Dienstbezug, dem Wegfall des Einbaufaktors 0,9901 sowie der Überführung des bislang gesonderten Pflegeabzugs nach § 50f BeamtVG in den Steigerungssatz. Die Begründung des Entwurfs führt aus, dass dieser Effekt durch die Tabellenreform überkompensiert wird, weil die Grundgehaltsbasis durch die Neujustierung höher ausfällt. Die GdP nimmt diese Erklärung zur Kenntnis, fordert aber eine prüfbare Darstellung, dass alle vorhandenen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger durch den Multiplikator 0,97226 in § 69p BeamtVG-E, der als Neufestsetzungsmechanismus dient, keine nominellen Versorgungsverluste erleiden. Diese Zusicherung muss über alle Besoldungsgruppen hinweg gelten und nicht nur für Neuzugänge.

(1) Eine überprüfbare Darstellung, dass aktuelle und zukünftige Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger durch die Neuberechnung in keiner Weise nominellen Versorgungsverluste erleiden.

(2) Keinerlei Überlegungen ob und wie das Ruhegehalt gesenkt werden kann. Eine Senkung des Ruhegehalts hätte eine deutlich Attraktivitätsminderung des Bundes als Dienstherr zur Folge.

2. Versorgungsrücklage (§ 14a BBesG) – Entfristung abgelehnt

Der Gesetzentwurf hebt mit Artikel 2 BALimentG die bisherige zeitliche Befristung der Minderung von Besoldungs- und Versorgungserhöhungen zugunsten der Versorgungsrücklage auf. Bisher endete die Zuführungspflicht zum 31. Dezember 2024. Künftig wird bei jeder Tarifrunde die erste Erhöhung um 0,2 Prozentpunkte vermindert, ohne zeitliche Begrenzung und ohne parlamentarischen Handlungsbedarf.

Die GdP lehnt diese Entfristung in der vorliegenden Form ab und begründet dies wie folgt:

- Die Versorgungsrücklage wurde ursprünglich als Überbrückungsinstrument eingeführt, um den demografisch bedingten Versorgungsausgabengipfel abzufedern. Ihre unbegrenzte Fortführung als Haushaltsentlastungsinstrument wandelt sie von einem Vorsorgevehikel in eine dauerhaft verdeckte Besoldungskürzung um.
- Die Begründung, dass das Sondervermögen weiter befüllt werden müsse, überzeugt nicht, solange kein Maximum des Sondervermögens definiert ist, bei dem die Minderung entfällt.

Die Absenkung des Ruhegehaltssatzes 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.

(1) Die Entfristung des § 14a BBesG darf nur in Verbindung mit einer klaren Obergrenze für das Sondervermögen der Versorgungsrücklage einhergehen, deren Erreichen zum automatischen Einfrieren der 0,2-Prozentpunkte-Minderung führt.

(2) Alternativ: Befristung der Entfristungsregelung auf eine Laufzeit von 10 Jahren mit obligatorischer parlamentarischer Evaluation vor Verlängerung.

(3) Transparente jährliche Berichterstattung über den Füllstand des Sondervermögens gegenüber den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften.

3. Pensionsunwirksamkeit des ergänzenden Familienzuschlags

Der neue ergänzende Familienzuschlag nach §§ 41 und 41a BBesG-E wird nach dem Entwurf nicht als ruhegehaltfähiger Dienstbezug qualifiziert. Das bedeutet, dass Beamtinnen und Beamte, die aufgrund atypischer Konstellationen (fehlendes oder geringes Partnereinkommen, Alleinerziehende) im aktiven Dienst auf diesen Zuschlag angewiesen sind, im Ruhestand einen entsprechenden Einkommensverlust erleiden. Zugleich entfällt mit dem 1. Mai 2026 der bisherige Familienzuschlag der Stufe 1 als ruhegehaltfähiger Dienstbezug (Artikel 4 Nummer 3 Buchstabe a BALimentG). Während der Wegfall des Familienzuschlags der Stufe 1 durch die Tabellenreform im aktiven Dienst kompensiert werden soll, fehlt eine entsprechende Kompensation im Versorgungsrecht für Bezieherinnen und Bezieher des ergänzenden Familienzuschlags.

Die GdP hält diese Regelung für einen systematischen Bruch: Der ergänzende Familienzuschlag soll gerade die verfassungsrechtlich geschuldete Mindestalimentation sicherstellen. Wird er im aktiven Dienst zu Recht als Teil der amtsangemessenen Alimentation gewährt, muss er konsequenterweise auch in die versorgungsrechtliche Bemessung einfließen. Die Aufspaltung zwischen aktiver Besoldung und Versorgung eröffnet eine Lücke, die insbesondere langgediente Beamtinnen und Beamte mit atypischen Familienkonstellationen trifft.

Aufnahme des ergänzenden Familienzuschlags nach §§ 41 und 41a BBesG-E in den Katalog der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge nach § 5 Absatz 1 BeamtVG. Alternativ: eine Übergangs- und Ausgleichsregelung, die sicherstellt, dass der im aktiven Dienst gewährte ergänzende Familienzuschlag bei Eintritt in den Ruhestand durch eine entsprechende Versorgungsergänzung substituiert wird.

4. 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 ausgleichsempfangsberechtigter 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.“

VI. Weitere Anmerkungen und Forderungen

1. Besoldung nach Amt und Funktion

Das Bundesverfassungsgericht hat bereits im Jahr 2022 (2 BvR 1330/16, Rn. 45) Bedenken geäußert, sofern Statusamt und Amt im konkreten und abstrakten Sinne auseinanderfallen. Zum Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation gehört auch, dass die Beamt:innen beschäftigungsangemessen besoldet werden. Wenn eine Beamtin oder ein Beamter eine höherwertige Tätigkeit für einen Zeitraum übernimmt, der mehr als sechs Monate beträgt, muss diese Aufgabenwahrnehmung mindestens durch die Zahlung einer amtsangemessenen Zulage alimentiert werden.

2. Mehrarbeitsvergütung für Polizeivollzugsbeamte

Der Gesetzentwurf enthält in den Artikeln 19 und 20 Anpassungen der Bundesmehrarbeitsvergütungsverordnung. Die GdP verlangt, dass die Mehrarbeitsvergütungssätze für Beamte des Bundes in allen Besoldungsgruppen vollständig mit den Erhöhungsschritten des BALimentG mitgezogen werden. Die in § 4 Absatz 1 BMVergV genannten Stundensätze sind nach Maßgabe der ab dem 1. Mai 2026 geltenden Stundenlohnsätze der Grundbesoldung in der jeweiligen Stufe 2 anzupassen:

in den Besoldungsgruppen A 3 bis A 4	19,40 Euro
in den Besoldungsgruppen A 5 bis A 8	23,00 Euro
in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12	33,50 Euro
in den Besoldungsgruppen A 13 bis A 16	50,90 Euro

3. § 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.

4. 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 der GdP ist die Wiedereinführung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld 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.

5. Dienstkleidung, Heilfürsorge und Unterkunft (§ 70 BBesG)

§ 70 BBesG, der die Dienstkleidung, Heilfürsorge und Unterkunft für Polizeivollzugsbeamte des Bundes regelt, wird im Entwurf nicht substantiell geändert. Die GdP nimmt dies zur Kenntnis, weist aber darauf hin, dass im Zuge der nächsten Besoldungsanpassung eine Modernisierung der Heilfürsorgevorschriften sowie eine Klärung der Pauschalbeihilfe für gesetzlich krankenversicherte Beamte geboten ist.

6. Anspruch auf Kur in BBhV und BPolHfV verankern (Artikel 18 BALimentG)

Mit der geplanten Änderung der Bundesbeihilfeverordnung durch das BALimentG sollte die Chance genutzt werden, für die Bundesbeamt:innen in BBhV und BPolHfV das Recht zu verankern, Kuren und besondere Heilverfahren in Bädern, Kuranstalten und Heilstätten beanspruchen zu können. Es gibt keinen Grund, Polizeibeamt:innen des Bundes Leistungen vorzuenthalten, auf die Beamt:innen in Bayern oder Nordrhein-Westfalen Anspruch haben.

7. Berufskrankheiten (§ 31 Abs. 3 BeamtVG)

Artikel 4 Nr. 7 BALimentG aktualisiert § 31 Absatz 3 Satz 3 BeamtVG dahingehend, dass als Krankheiten im Sinne des Dienstunfallbegriffs künftig die in der Berufskrankheiten-Verordnung

genannten Krankheiten mit den dort bezeichneten Maßgaben in Betracht kommen. Für nicht in der BKV genannte Krankheiten gilt § 9 Absatz 2 und 2a Nummer 2 SGB VII entsprechend. Die GdP begrüßt diese dynamische Verweisung auf die Berufskrankheitenliste, weil sie insbesondere polizeispezifische Berufskrankheiten (z. B. psychische Erkrankungen im Einsatzdienst, Hörschäden durch Waffen- oder Schießstandbelastung) besser erfasst als die bisherige Regelung. Die GdP regt an, zu prüfen, ob polizeispezifische Erkrankungsbilder, die in der allgemeinen BKV nicht abgebildet sind, einer eigenständigen Regelung bedürfen.

8. Altersteilzeit – Aufhebung der ATZV

Die Altersteilzeitzuschlagsverordnung (ATZV) wird mit Artikel 32 BAImEntG aufgehoben. Die relevanten Regelungen werden inhaltlich unverändert in § 6 Absatz 3 BBesG-E überführt. Die GdP nimmt dies als redaktionelle Konsolidierung zur Kenntnis und verlangt, dass die Übergangsvorschriften zur Altersteilzeit so ausgestaltet sind, dass Beamtinnen und Beamte, die sich aktuell in der Freistellungsphase befinden, keinerlei Nachteile erleiden.

9. 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.