

Stellungnahme

der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Thüringen

zum

Thüringer Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung in den Jahren 2026 bis 2028 und zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher sowie anderer Vorschriften

**Thüringer Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz
2026 bis 2028**

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU, des BSW und der SPD

Drucksache 8/3723

vorgelegt gegenüber dem

Thüringer Landtag

Haushalts- und Finanzausschuss

Inhaltsübersicht

I. Vorbemerkung der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Thüringen

II. Gesamtbewertung des Gesetzentwurfs

III. Stellungnahme zum Fragenkatalog des Haushalts- und Finanzausschusses

1. Jahressonderzahlung und Sicherstellung der amtsangemessenen Alimentation

2. Anhebung der Antragsaltersgrenze und Übergangsregelungen

3. Kinderbezogener Familienzuschlag und Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts

4. Einführung eines Doppelverdienermodells

5. Weitere Ausdifferenzierung zwischen Beamten und Tarifbeschäftigten

I. Vorbemerkung

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft Thüringen bedankt sich für die Möglichkeit, zum Thüringer Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung in den Jahren 2026 bis 2028 sowie zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher sowie anderer Vorschriften Stellung nehmen zu können.

Die Ausgestaltung des Besoldungs- und Versorgungsrechts gehört zu den zentralen Aufgaben des Dienstherrn. Sie betrifft nicht nur die Umsetzung verfassungsrechtlicher Vorgaben aus Art. 33 Abs. 5 des Grundgesetzes, sondern zugleich die grundlegende Frage, ob der Staat dauerhaft in der Lage ist, seine Aufgaben mit qualifizierten und motivierten Beschäftigten zu erfüllen.

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft Thüringen vertritt die Interessen der Beschäftigten in der Finanzverwaltung des Freistaats Thüringen. Die Finanzverwaltung ist eine tragende Säule der staatlichen Handlungsfähigkeit. Sie gewährleistet die gleichmäßige Festsetzung und Erhebung von Steuern nach Maßgabe der Gesetze und schafft damit die finanzielle Grundlage für staatliches Handeln.

Die Anforderungen an die Steuerverwaltung haben in den vergangenen Jahren erheblich zugenommen. Komplexere steuerrechtliche Fragestellungen, fortschreitende Digitalisierung, internationale Entwicklungen sowie der demografische Wandel stellen die Verwaltung vor große Herausforderungen.

Gleichzeitig verschärft sich der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte. Der öffentliche Dienst in Thüringen steht dabei nicht nur mit anderen Dienstherrn (etwa wegen der voneinander abweichenden Besoldungen), sondern zunehmend auch mit der Privatwirtschaft im Wettbewerb.

Eine zukunftsfähige Besoldungs- und Personalpolitik muss deshalb sicherstellen, dass der Freistaat Thüringen als Arbeitgeber attraktiv bleibt.

Aus Sicht der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Thüringen muss eine moderne Besoldungsordnung insbesondere folgende Anforderungen erfüllen:

- Sie muss den verfassungsrechtlichen Anforderungen an eine amtsangemessene Alimentation entsprechen.
- Sie muss die besondere Verantwortung und die besonderen Pflichten des Berufsbeamtentums berücksichtigen.
- Sie muss familienbezogene Belastungen angemessen abbilden.
- Sie muss transparent, nachvollziehbar und dauerhaft rechtssicher ausgestaltet sein.
- Sie muss dazu beitragen, qualifizierte Beschäftigte zu gewinnen und langfristig zu binden.

Die DSTG Thüringen begrüßt, dass der vorliegende Gesetzentwurf verschiedene Bereiche des Besoldungs- und Versorgungsrechts weiterentwickelt und insbesondere auf aktuelle verfassungsrechtliche Anforderungen reagiert.

Gleichzeitig weist die DSTG Thüringen darauf hin, dass einzelne Regelungen einer sorgfältigen Prüfung bedürfen. Besoldungsrechtliche Entscheidungen dürfen nicht ausschließlich oder vorrangig nach politischen oder Haushaltsgesichtspunkten getroffen werden. Maßgeblich

müssen vielmehr die verfassungsrechtlichen Vorgaben (Art. 33 Abs. 5 GG), die tatsächlichen Lebensverhältnisse der Beschäftigten sowie die langfristige Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes sein.

II. Gesamtbewertung des Gesetzentwurfs

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft Thüringen bewertet den vorliegenden Gesetzentwurf insgesamt als einen wichtigen Schritt zur Weiterentwicklung des Thüringer Besoldungs- und Versorgungsrechts.

Die Wiedereinführung einer Jahressonderzahlung, die Anpassung familienbezogener Besoldungsbestandteile sowie die Überarbeitung einzelner beamtenrechtlicher Regelungen greifen zentrale Fragestellungen auf, die sich aus der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und den veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ergeben.

Die DSTG Thüringen begrüßt insbesondere, dass der Gesetzgeber die Notwendigkeit erkannt hat, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes dauerhaft sicherzustellen.

Der Dienstherr trägt die Verantwortung dafür, dass die Besoldung dauerhaft den Anforderungen des Art. 33 Abs. 5 GG entspricht. Dazu gehören insbesondere:

- die Sicherung eines angemessenen Lebensunterhalts,
- die Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen,
- die Wahrung der inneren Besoldungsgerechtigkeit,
- eine nachvollziehbare Anpassung an wirtschaftliche Entwicklungen.

Die DSTG Thüringen begrüßt Maßnahmen, die zu einer höheren Transparenz und einer besseren Anpassungsfähigkeit des Besoldungssystems beitragen.

Gleichzeitig muss gewährleistet bleiben, dass wesentliche Entscheidungen über Struktur und Höhe der Besoldung weiterhin durch den parlamentarischen Gesetzgeber getroffen werden und nachvollziehbar begründet sind. Die Besoldung ist aus Sicht der DSTG Thüringen nicht lediglich ein Kostenfaktor des Haushalts, sondern ein wesentlicher Bestandteil der Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber seinen Bediensteten.

Eine verlässliche und attraktive Besoldung ist zugleich ein entscheidender Faktor für die Gewinnung und Bindung qualifizierter Beschäftigter. Dies gilt insbesondere für die Thüringer Steuerverwaltung. Die Sicherstellung einer leistungsfähigen Finanzverwaltung setzt voraus, dass der Freistaat Thüringen attraktive Rahmenbedingungen bietet und die besondere Bedeutung der dort geleisteten Arbeit angemessen berücksichtigt.

Auch über die Fragestellungen des Haushalts- und Finanzausschusses hinaus muss darauf hingewiesen werden, dass einige Prämissen im Gesetzentwurf wohl nicht haltbar sein werden. Beispielsweise geht der Gesetzentwurf davon aus, dass der Dienstherr mit der Zahlung der steuerfreien Inflationsausgleichsprämie in 2023 eine in dem Jahr amtsangemessene Besoldung gewährleiste. Tatsächlich ging der Bundesgesetzgeber bei Einfügung des § 3 Nr. 11c des Einkommensteuergesetzes

„Steuerfrei sind... *zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn* ... zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise bis zu einem Betrag von 3000 Euro.“

davon aus, dass es sich bei dieser Zahlung nicht um bereits geschuldeten Lohn – hier übertragen also amtsangemessene Alimentation – handelt.

Der Thüringer Besoldungsgesetzgeber selbst hielt aber eine Zahlung im Jahr 2023 offenbar für notwendig, um wegen der gestiegenen Inflation nicht hinter den Parametern des BVerfG zurückzubleiben. In der damaligen Gesetzesbegründung hieß es: „Daher sind zur Sicherstellung einer verfassungsgemäßen Alimentation, insbesondere zur Wahrung des Mindestabstands zur Grundsicherung, ab dem 1. Januar 2023 eine Anpassung der alimentationsrelevanten Besoldungsbestandteile um 3,25 Prozent sowie Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise, welche nach § 3 Nr. 11c des Einkommensteuergesetzes (EStG) steuerfrei gewährt werden können, zwingend erforderlich.“

Diese Umstände lassen also auch die amtsangemessene Alimentation für 2023 fragwürdig erscheinen. Nicht zuletzt heißt Zahlung einer gleichen Summe an Bedienstete aller Besoldungsgruppen auch Annäherung dieser Besoldungsgruppen aneinander, was das Abstandsgebot berührt.

Vor diesem Hintergrund nimmt die Deutsche Steuer-Gewerkschaft Thüringen zu den Fragen des Haushalts- und Finanzausschusses wie folgt Stellung.

III. Stellungnahme zum Fragenkatalog des Haushalts- und Finanzausschusses

1. Jahressonderzahlung und Sicherstellung der amtsangemessenen Alimentation

Frage des Haushalts- und Finanzausschusses

§ 48a ThürBesG n. F. führt eine Jahressonderzahlung von 4,8 Prozent ein. § 14 Abs. 2 ThürBesG n. F. ermächtigt das zuständige Ministerium, diesen Prozentsatz per Rechtsverordnung anzuheben, sofern die Prekaritätsschwelle von 80 Prozent des OECD-Median-Äquivalenzeinkommens unterschritten wird. Teilen Sie die Einschätzung, dass diese Regelungssystematik die durch den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 17. September 2025 geforderte amtsangemessene Alimentation dauerhaft sicherstellt?

Stellungnahme der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Thüringen

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft Thüringen begrüßt die Einführung einer Jahressonderzahlung im Thüringer Besoldungsrecht.

Die Wiedereinführung eines solchen Besoldungsbestandteils stellt einen wichtigen Schritt dar, um die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu stärken und der Wertschätzung der Bediensteten in Thüringen Rechnung zu tragen.

Gleichzeitig weist die DSTG Thüringen darauf hin, dass eine Jahressonderzahlung allein keine dauerhafte Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation sicherstellen kann. Das Instrument der jährlichen Sonderzahlung steht – wie die Vergangenheit gezeigt hat - zur freien Disposition des Besoldungsgesetzgebers, da sie nicht zum Kernbereich der amtsangemessenen Alimentation zählt und auch nicht in die regelmäßigen Anpassungen einbezogen ist. Die DSTG Thüringen ist der Ansicht, dass der Gesetzgeber die verfassungsmäßige Alimentation nur durch die Besoldungsinstrumente gewährleisten sollte, die zum Kernbereich derselben gehören und damit der Disposition des Gesetzgebers vor ständigen Änderungen oder auch Absenkungen entzogen sind.

Der Gesetzentwurf sieht vor, die in Artikel 2 Nummer 7 vorgesehene Jahressonderzahlung in Höhe von 4,8 Prozent mit den Bezügen im Dezember auszus zahlen. Nach dem neu eingefügten § 48a ThürBesG errechnet sie sich aus der im jeweiligen Kalenderjahr gewährten Summe aus Grundgehalt, Amtszulage und allgemeiner Zulage. Die Einmalzahlung zur Gewährung einer amtsangemessenen Besoldung als "Jahressonderzahlung" mit den Dezemberbezügen bedeutet einen jährlichen Verlust von Kaufkraft in elf Monaten, da erst zum Ende eines Jahres die Maßgaben des BVerfG erfüllt werden. Das bedeutet ebenfalls eine steuerliche Besserstellung des Freistaates sowie einen Zinsverlust für die Betroffenen.

Hinzu tritt, dass die Jahressonderzahlung daneben gleich zwei fiskalische Interessen bedient: zum Einen besteht im jeweiligen Jahr die Option zu sehen, wie hoch sie angepasst werden muss, um gerade so nicht die Parameter des BVerfG zu verletzen, zum Anderen findet sie keine Erwähnung im § 12 des Thüringer Beamtenversorgungsgesetzes, wird also nicht „pensionsfest“.

Die amtsangemessene Alimentation ist nach Art. 33 Abs. 5 GG ein eigenständiger verfassungsrechtlicher Anspruch. Daher sollte für beide Seiten – Dienstherr wie Bedienstete – Planungssicherheit und Verlässlichkeit geschaffen und im Wege der Anhebung der Grundbesoldung die amtsangemessene Alimentation gewährleistet werden.

2. Anhebung der Antragsaltersgrenze und Übergangsregelungen

Frage des Haushalts- und Finanzausschusses

§ 26 ThürBG n. F. hebt die Antragsaltersgrenze auf 63 Jahre an und gleicht sie damit dem deutschlandweiten Länderdurchschnitt an. § 26 Abs. 2 ThürBG n. F. nimmt schwerbehinderte Beamte aus. § 26 Abs. 5 ThürBG n. F. sowie § 101 Abs. 4 ThürRiStAG n. F. schützen bereits bewilligte Ruhestandsversetzungen. Teilen Sie die Einschätzung, dass diese Angleichung an den bundesweiten Standard sachgerecht ist, und welche Hinweise können Sie zur Ausgestaltung der Übergangsregelungen, insbesondere hinsichtlich noch nicht angetretener, bereits bewilligter Ruhestandsversetzungen einbringen?

Stellungnahme der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Thüringen

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft Thüringen erkennt an, dass eine Anpassung der Antragsaltersgrenze an die Entwicklung in anderen Ländern grundsätzlich nachvollziehbar sein kann. Die Verlängerung der aktiven Dienstzeit kann dazu beitragen, dem zunehmenden Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst entgegenzuwirken und vorhandenes Erfahrungswissen länger zu erhalten.

Gleichzeitig weist die DSTG Thüringen darauf hin, dass Änderungen der Altersgrenzen einen erheblichen Eingriff in die Lebensplanung der betroffenen Beamtinnen und Beamten darstellen können. Die Entscheidung über den Zeitpunkt des Ruhestands ist für viele Beschäftigte ein wesentlicher Bestandteil ihrer langfristigen persönlichen und beruflichen Planung.

Die DSTG Thüringen begrüßt ausdrücklich, dass der Gesetzentwurf Schutzregelungen für bereits bewilligte Ruhestandsversetzungen vorsieht. Der Schutz berechtigter Erwartungen entspricht dem rechtsstaatlichen Grundsatz des Vertrauensschutzes. Eine Änderung der Altersgrenzen darf das Vertrauen der Beschäftigten in die Verlässlichkeit beamtenrechtlicher Regelungen nicht beeinträchtigen. Der dafür vorgesehene Abs. 5 zum § 26 des BeamtenVersG entspricht den Handhabungen zurückliegender Gesetzesänderungen.

Zur Ausgestaltung der Übergangsregelungen:

- Positiv zu bewerten ist, dass bereits bewilligte Ruhestandsversetzungen unangetastet bleiben.
- Gänzlich unberücksichtigt bleiben jedoch Anträge, die zum jetzigen Zeitpunkt bereits gestellt, aber bis zum Inkrafttreten des Thüringer Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2026 bis 2028 (aus außerhalb des Einflussbereichs des Beamten/der Beamtin liegenden Gründen) noch nicht bewilligt worden sind. Hier fordert die DSTG Thüringen, dass die bisherige Rechtslage angewendet wird.
- Darüber hinaus halten wir eine Übergangsregelung für Härtefälle mit konkreter Lebensplanung im Einzelfall für angemessen. Denn Beamtinnen und Beamte, die in Ansehung der derzeit geltenden Rechtslage (Möglichkeit des Ruhestands auf Antrag ab dem 62. Lebensjahr bzw. bei Schwerbehinderung je nach stufenweise geregelter Anhebung) bereits konkrete Schritte mit Blick auf einen früheren Ruhestandseintritt eingeleitet haben, den diesbezüglichen Antrag aber noch nicht gestellt haben, sollten zumindest die Möglichkeit einer Antragstellung (mit darauffolgender individueller Sachverhaltsprüfung) in einem festgelegtem Zeitraum von bis zu 6 Monaten ab Inkrafttreten des Gesetzes erhalten.

Gleichwohl stellt sich die grundsätzliche Frage, was die Änderungen des Thüringer Beamtengesetzes (Art. 10 des Gesetzentwurfes) insgesamt mit der erkannten Pflicht des Dienstherrn, eine bis in das Jahr 2008 zurückreichende Verfassungswidrigkeit der Alimentation seiner Beamten korrigieren zu müssen, zu tun haben. Das BVerfG hat zuletzt unter Beweis gestellt, dass es über das Sprichwort „iudex non calculat“ erhaben ist und mithin – auch rechnerisch - feststellen wird, dass jede Erweiterung der Jahresarbeitszeit (Streichung der Arbeitszeitverkürzung) de facto die Beamten ihre verfassungsrechtlich gebotene Besoldungsanhebung miterarbeiten lässt.

3. Kinderbezogener Familienzuschlag und Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts

Frage des Haushalts- und Finanzausschusses

Artikel 5 des Gesetzentwurfs fügt in § 14 Abs. 3 ThürBesG n. F. einen Anspruch auf einen monatlichen Erhöhungsbetrag zum kinderbezogenen Familienzuschlag ab dem dritten Kind ein, dessen Höhe durch Rechtsverordnung festgelegt wird. § 65 ThürBesG n. F. gewährt Beamten und Richtern, die am 30. Juni 2027 einen ununterbrochenen Anspruch auf diesen Familienzuschlag besitzen, eine Bestandsschutzregelung.

Halten Sie die Regelungstechnik des § 14 Abs. 3 ThürBesG n. F. und damit auch die Verlagerung der Betragsfestsetzung in eine Rechtsverordnung zur Umsetzung der Anforderungen des Bundesverfassungsgerichts aus dem Beschluss vom 4. Mai 2020 für angemessen?

Sehen Sie die Bestandsschutzregelung des § 65 ThürBesG n. F. als sachlich gerechtfertigte flankierende Maßnahme an, um bereits bestehende Ansprüche auf den kinderbezogenen Familienzuschlag beim Übergang zur neuen Regelungssystematik abzusichern?

Stellungnahme der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Thüringen

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft Thüringen begrüßt, dass der Gesetzgeber mit der Neuregelung des kinderbezogenen Familienzuschlags auf die verfassungsrechtlichen Anforderungen des Bundesverfassungsgerichts reagiert.

Die amtsangemessene Alimentation verpflichtet den Dienstherrn nicht nur zur Sicherstellung eines angemessenen Grundgehalts, sondern verlangt auch eine angemessene Berücksichtigung der familiären Belastungen von Beamtinnen und Beamten. Dies gilt insbesondere für kinderreiche Familien, bei denen sich die tatsächlichen Lebenshaltungskosten in besonderem Maße auf die finanzielle Situation auswirken.

Gleichzeitig weist die DSTG Thüringen darauf hin, dass familienbezogene Besoldungsbestandteile nicht ausschließlich als haushaltsrechtliche Ausgleichsmechanismen betrachtet werden dürfen. Sie sind Ausdruck der besonderen Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber seinen Beamtinnen und Beamten und deren Familien.

Die Gestaltung familienbezogener Leistungen muss daher die tatsächlichen Belastungen berücksichtigen und darf nicht zu einer Benachteiligung bestimmter Familienformen führen. Gerade angesichts steigender Lebenshaltungskosten ist eine kontinuierliche Überprüfung der familienbezogenen Besoldungsbestandteile erforderlich.

Generell lehnt die DSTG Thüringen die Verlagerung der Bestimmung des monatlichen Erhöhungsbetrags zum kinderbezogenen Familienzuschlag in eine Rechtsverordnung ab, da dies die Komplexität der besoldungsrechtlichen Regelungen noch verschärfen würde. Die

gesonderte Regelung in einer entsprechenden Rechtsverordnung birgt die Gefahr, dass die gebotene Anpassung an die finanzielle und wirtschaftliche Entwicklung verspätet erfolgt, da sie jeweils separat in den Blick genommen und geregelt werden muss. Bei einer entsprechenden gesetzlichen Regelung würde dies jeweils bei den entsprechenden Anpassungsgesetzen (automatisch) erfolgen, was aus Sicht der DSTG Thüringen unstreitig zu begrüßen wäre. Mit den zu regelnden Erhöhungsbeträgen für kinderreiche Beamtenfamilien soll deren verfassungsrechtlicher Anspruch auf amtsangemessene Alimentation gewährleistet werden.

Insgesamt verpasst der Gesetzentwurf jedoch die Gelegenheit, das Schwergewicht der Besoldung wieder nach dem Leistungsprinzip auszurichten. Das BVerfG hat in seinem Beschluss vom 17.09.2025 auch das Abstandsgebot als eigenständigen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums betont. Beides ist durch den großen Anteil sozialer Komponenten in Frage gestellt.

4. Einführung eines Doppelverdienermodells

Frage des Haushalts- und Finanzausschusses

Im Bund ist im Referentenentwurf zur Beamtenbesoldung ein grundlegender Systemwechsel vom traditionellen Alleinverdiener-Modell zum Doppelverdiener-Modell vorgesehen (typisierende Berücksichtigung eines angenommenen Partnereinkommens und Integration des Familienzuschlags Stufe 1 in die Grundgehaltstabelle). Teilen Sie die Einschätzung, dass Thüringen diesem Modell folgen sollte?

Welche Aspekte sprechen aus Ihrer Sicht für oder gegen die Einführung eines solchen „Doppelverdienermodells“ in Thüringen, insbesondere hinsichtlich der amtsangemessenen Alimentation, der Auswirkungen auf unterschiedliche Familiensituationen (z. B. Alleinerziehende, Beamte ohne erwerbstätigen Partner) sowie der Haushaltsauswirkungen?

Stellungnahme der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Thüringen

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft Thüringen erkennt an, dass sich gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Erwerbsbiografien in den vergangenen Jahrzehnten verändert haben. In vielen Familien sind heute beide Partner erwerbstätig, was auf der freien Entscheidung der Beteiligten beruht.

Gleichzeitig sieht die DSTG Thüringen die Einführung eines sogenannten Doppelverdienermodells kritisch, soweit dieses auf der pauschalen Annahme eines tatsächlich vorhandenen und dauerhaft erzielbaren Partnereinkommens beruht. Die beamtenrechtliche Alimentation darf nach Auffassung der DSTG Thüringen nicht von einer bestimmten privaten Lebensgestaltung abhängig gemacht werden.

Daher lehnt die DSTG Thüringen unmissverständlich die Abkehr von dem bislang der Bemessung der Besoldung zugrunde liegenden Modell der vierköpfigen Alleinverdienerehe hin zu der Anrechnung eines (fiktiven) Partnereinkommens zum Erreichen der Mindestbesoldung ab, da sie diese Anrechnung für verfassungswidrig erachtet. Der Besoldungsgeber darf sich seiner verfassungsrechtlichen Verpflichtung zur Gewährung der amtsangemessenen Alimentation keinesfalls durch eine Verlagerung (eines Teils) auf den Partner entziehen.

Das Bundesverfassungsgericht hat seine gesamte Besoldungsrechtsprechung zur amtsangemessenen Alimentation ausschließlich auf die vierköpfige Alleinverdienerehe gestützt und diese auch in seinen Beschlüssen vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 – sowie vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u. a. fortgeführt. In sämtlichen Entscheidungen normiert es ausdrücklich, dass die vierköpfige Alleinverdienerehe abgeleitete Bezugsgröße der bisherigen Besoldungspraxis, wenn auch nicht Leitbild, ist. Daraus ist zu folgern, dass die Mindestbesoldung nicht in verfassungsrechtlich zulässiger Weise dadurch „errechnet“ werden darf, dass ein zweites, (fiktives) Einkommen als Standardannahme angesetzt werden darf.

Besoldungssystematisch ist das Grundgehalt der familienneutrale Kern der Alimentation; es bildet das Leistungsprinzip und das verfassungsrechtlich normierte Abstandsgebot ab. Es ist Korrelat des gegenseitigen Dienst- und Treueverhältnis zwischen Beamtin/Beamten und Dienstherrn, sodass dieses auch ausschließlich von Letzterem zu gewährleisten ist. Ausschließlich der Dienstherr muss seinem Beamten als Gegenleistung für die von ihm erbrachte Dienstleistung die Besoldung gewähren, die ihm eine seinem Amt entsprechende Lebensführung ermöglicht. Die Grundbesoldung hat dabei die amtsbezogene Funktion, während familienbezogene Leistungen ausschließlich ergänzenden Charakter haben, um die vierköpfige Alleinverdienerehe besoldungsrechtlich abzubilden.

Das Bundesverfassungsgericht betont seit Jahren bzw. Jahrzehnten, dass die Besoldung typisierend so ausreichend zu bemessen ist, dass die Beamtinnen und Beamten nicht vor die Wahl gestellt werden dürfen, sich für eine amtsangemessene Lebensführung oder die Unterhaltung einer Familie zu entscheiden. Zugleich muss der Beamte gemäß der Rechtsprechung für sein drittes und jedes weitere Kind nicht auf seine Besoldung (Grundbesoldung sowie Familienzuschlag der Stufe 1 und 2) zurückgreifen. Sofern jedoch ein Partnereinkommen in Ansatz gebracht wird, wird der Beamte zusammen mit seinem Partner oder auch als Alleinerziehende/Alleinerziehender durch die Einschränkung seiner finanziellen Mittel eben vor diese Wahl gestellt.

Ergänzend ist gegen die Anrechnung des Einkommens des (Ehe-) Partners anzuführen, dass Familienangehörige von der Besoldung grundsätzlich nur reflexhaft begünstigt sind (vgl. „Verfassungsmäßigkeit des Leitbilds der Mehrverdienerfamilie im nordrhein-westfälischen Besoldungssystem“ von Prof. Dr. Di Fabio in „Schriften zum öffentlichen Dienst recht – Band 13“), sie jedoch bei der Anrechnung unmittelbar ihren Beitrag leisten. Gegen die Einbeziehung ist auch der tatsächliche Umstand anzuführen, dass der Beamte keine bzw. allenfalls eine mittelbare Entscheidungsbefugnis darüber hat, ob und in welcher Höhe der Partner überhaupt ein Einkommen erzielt. Dies hängt ausschließlich vom Verhalten des Partners ab, was dieser auch unter Berücksichtigung der bestehenden und stets sich ändernden Rahmenbedingungen (Betreuung, Arbeitsmarkt, Einsatzmöglichkeiten, Ehe, Gesundheit, Familienkonstellationen inkl. der Erfüllung von Unterhaltungspflichten durch Haushaltsführung) trifft. Von daher ist es nach Ansicht der DSTG Thüringen dem Gesetzgeber verwehrt, die verfassungsrechtlich zu gewährende (Mindest-)Besoldung unter Anrechnung eines typischerweise – aber eben nicht generell und dauerhaft tatsächlich vorhandenen – zusätzlichen Erwerbseinkommens eines nicht im Dienst- und Treueverhältnis stehenden Dritten festzulegen.

Letztlich weist die DSTG Thüringen auch darauf hin, dass von der Regelung überwiegend mehr Frauen als Männer betroffen sein werden, sodass die Regelung eine mittelbare Diskriminierung darstellen könnte. Die Betroffenheit entsteht dadurch, dass unstreitig Frauen die überwiegende Care-Arbeit leisten und vielfach deswegen in Teilzeit beschäftigt sind. Sofern die dabei erzielten Einkünfte als Partnereinkommen angerechnet werden, wird sich vielfach die Frage stellen, ob eine Berufstätigkeit neben der Carearbeit überhaupt noch ausgeübt bzw. wegen fehlender oder wesentlich geringerer finanzieller Anerkennung aufgegeben wird.

Das Alimentationsprinzip aus Art. 33 Abs. 5 GG verpflichtet den Dienstherrn, Beamtinnen und Beamten sowie ihren Familien einen amtsangemessenen Lebensunterhalt zu gewährleisten. Diese Verpflichtung besteht unabhängig davon, ob ein Ehe- oder Lebenspartner über eigenes Einkommen verfügt. Die private Lebensgestaltung der Beschäftigten darf nicht zum Maßstab der staatlichen Alimentationspflicht werden.

5. Weitere Ausdifferenzierung zwischen Beamten und Tarifbeschäftigten

Frage des Haushalts- und Finanzausschusses

Wie bewerten Sie die weitere Ausdifferenzierung im öffentlichen Dienst zwischen Beamten und Tarifbeschäftigten?

Stellungnahme der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Thüringen

Zunächst ist festzustellen, dass beide Beschäftigtengruppen unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen unterliegen.

Das Beamtenverhältnis ist durch die besonderen verfassungsrechtlichen Vorgaben des Art. 33 Abs. 5 GG geprägt. Hierzu gehören insbesondere die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, die gegenseitige Treuepflicht zwischen Dienstherrn und Beamten, die Dienstpflicht des Beamten, die Fürsorgepflicht des Dienstherrn sowie das Alimentationsprinzip.

Tarifbeschäftigte stehen hingegen in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, dessen wesentliche Bedingungen durch Tarifverträge und arbeitsrechtliche Regelungen bestimmt werden.

Diese unterschiedlichen Systeme rechtfertigen bestimmte Unterschiede.

Die DSTG Thüringen weist jedoch darauf hin, dass die rechtliche Differenzierung nicht zu einer dauerhaften und sachlich nicht begründbaren Auseinanderentwicklung innerhalb des öffentlichen Dienstes führen darf. Beide Beschäftigtengruppen erfüllen wichtige Aufgaben und tragen gemeinsam dazu bei, dass die öffentliche Verwaltung ihre gesetzlichen Aufgaben

zuverlässig erfüllen kann. Die täglichen Arbeitsabläufe zeigen, dass Beamte und Tarifbeschäftigte vielfach gemeinsam Verantwortung übernehmen und nur durch ihr Zusammenwirken eine leistungsfähige Finanzverwaltung gewährleistet werden kann. Eine Personalpolitik, die beide Gruppen zunehmend voneinander entfernt, würde dieser tatsächlichen Verwaltungsrealität nicht gerecht.

Die DSTG Thüringen spricht sich daher für eine Personalpolitik aus, die die Besonderheiten beider Beschäftigungsformen berücksichtigt und zugleich den Zusammenhalt des öffentlichen Dienstes stärkt. Es sollte daher ein Anliegen auch des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers sein, ein völliges Auseinanderdriften zu vermeiden. Dies wäre durch eine Anhebung der Grundbesoldung zur Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation statt der Einführung zusätzlicher Besoldungsinstrumente möglich und auch geboten.