

**– Ausschussvorlage INA 20/65 –
– öffentlich –**

**Stellungnahmen der Anzuhörenden zur mündlichen Anhörung
des Innenausschusses**

Sitzung am 12. Januar 2023

Gesetzentwurf

Fraktion der CDU

Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Gesetz zur weiteren Anpassung der Besoldung und Versorgung im Jahr 2023 sowie im Jahr 2024

– Drucks. [20/9499](#) –

1.	Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband Hessen	S. 1
2.	Hessischer Landkreistag	S. 9
3.	gemeinsame Stellungnahme: GdP Hessen und DGB-Bezirk Hessen-Thüringen	S. 10
4.	GEW Hessen	S. 20
5.	BSBD Hessen	S. 21
6.	Deutscher Beamtenbund (DBB), Landesbund Hessen	S. 27
7.	Deutscher Richterbund, Landesverband Hessen	S. 47
8.	Prof. Dr. Gisela Färber, Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften	S. 51
9.	Hessischer Städtetag	S. 67

DSTG Hessen | Triangulum 1 | Hailerer Straße 16 | 63571 Gelnhausen

Innenausschuss des
Hessischen Landtags
Herrn Vorsitzender
MdL Christian Heinz
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

Gelnhausen, 21.12.2022

Gesetz zur weiteren Anpassung der Besoldung und Versorgung im Jahr 2023 sowie im Jahr 2024
Drucksache 20/9499 vom 08.11.2022

Schriftliche Stellungnahme der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Landesverband Hessen

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Heinz,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

haben Sie herzlichen Dank, dass Sie uns die Möglichkeit bieten, zu dem oben genannten Gesetzentwurf Stellung zu nehmen.

Mit der Föderalismusreform ist unter anderem auch die Kompetenz für die Besoldung und die Versorgung auf die jeweiligen Bundes- und Landesgesetzgeber übergegangen. Die bis dahin einheitliche Bezahlung der aktiven und passiven Beamtinnen und Beamten ist seit dieser Zeit Geschichte und mithin, zum Teil, großen Differenzen ausgesetzt.

Diese Uneinheitlichkeit, die sich gewiss auch stark an der Kassenlage bzw. der jeweiligen politischen Schwerpunktsetzung eines Haushalts- (gleichzeitig auch) Besoldungsgesetzgebers orientiert, führte zu zahlreichen Entscheidungen bezüglich Richterinnen und Richtern sowie für Beamtinnen und Beamte. Dabei stand zumeist die Frage einer amtsangemessenen Alimentierung zur Klärung an. Das Bundesverfassungsgericht normierte in einer Art Grundsatzurteil Parameter und Schritte, die dem Besoldungs- und Versorgungsgesetzgeber als klare Orientierungshilfe dienen müsse.

Mit dem hessischen Besoldungs- und Versorgungsgesetz im Jahre 2015 und 2016 und einer evident, im Verhältnis zum Tarifbereich des Landes Hessen, um etwa 3,5 Prozentpunkten zu niedriger Anpassung, trat -zurecht- massiver Unmut im Betroffenenkreis ein. Mit rund 70 Protestmaßnahmen (Marathon für Lohngerechtigkeit) der DSTG Hessen in den Jahren 2015 und 2016 sollten die politisch Verantwortlichen auf die diskriminierende Besoldung und Versorgung in Hessen aufmerksam gemacht werden und ein Umdenkungsprozess einsetzen.

Da dies zeitnah nicht geschah, wurde gegen diese „Minus-Null-Runde“ besagter Jahre interveniert. Bereits Ende 2015 rief die DSTG Hessen ihre Mitglieder auf, dieser eingetretenen

Unteralimentation zu widersprechen. Rund 7.000 Widersprüche von „Finanzern“ müssten für dieses Besoldungs- und Versorgungsjahr den Bezügestellen vorliegen. Im Jahr 2016 folgte der Beamtenbund dem steuergewerkschaftlichen Ansinnen, welches die DSTG Hessen unter die Überschrift „Wir jammern nicht, wir klagen“ stellte.

Die DSTG Hessen hatte zuvor im Rahmen des Gewerkschaftstages des dbb Hessen Ende 2015 erwirkt, dass der Antrag „Umsetzung von Klagen für eine amtsangemessene Alimentation hessischer Beamtinnen und Beamten sowie Pensionärinnen und Pensionäre“, den sie vorher an den selbigen Gewerkschaftstag gerichtet hatte und unter neuer Führung umgesetzt und fortgeführt wurde.

Die Umsetzung der Begehr führte zu drei Klagesachverhalten, zwei davon aus den Reihen der DSTG Hessen. Der weitere betroffene Beamte erstritt in zweiter Instanz die bekannte Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofs Kassel vom 30.11.2021 (Az.: 1K 3027/18.KS), welche neben einer weiteren Entscheidung zur Richterbezahlung, die aktuelle Hessische Landesregierung und die sie tragenden Fraktionen zum Handeln veranlasste.

Wir halten fest, dass der hessische Besoldungsgeber für seine Beamtinnen und Beamten sowie für die Pensionärinnen und Pensionäre nach nunmehr fast acht Jahren (2015 - 2022) einen entsprechenden Gesetzesentwurf eingebracht hat. Er hat damit anerkannt, dass die Besoldung und Versorgung bezüglich seiner seitherigen Tabellenstrukturen nicht ausreichend ist und verfassungskonform gesetzlich -neu- normiert werden muss.

Wir erkennen weiterhin an, dass der eingeschlagene Weg, die Alimentation strukturell, beginnend ab der Besoldungsgruppe A 5 unter Wahrung des Abstandsgebots (horizontal wie vertikal), anzugehen, der Richtige ist. Zahlreiche andere Gesetzgeber betreiben lediglich „Flickschusterei“ indem sie die Problematiken nur partiell angehen und somit weitere Widerspruchs- und Klageverfahren hervorrufen.

Wir gehen folgerichtig und auch hoffentlich einig darin, dass die verbeamteten Kolleginnen und Kollegen ihrer jeweiligen verfassungsgemäßen Besoldung und Versorgung nicht mehr permanent hinterherlaufen dürfen. Allen Beteiligten bereitet es wenig Freude, wenn sie sich mit ihrem Arbeitgeber, in unserem Fall dem Land Hessen, wegen ihrer Besoldungs- und Versorgungshöhe gerichtlich auseinandersetzen müssen.

Ungeachtet der weiteren politischen Herausforderungen erwarten die Betroffenen spürbare Besoldungs- und Versorgungsschritte im Landes-Doppelhaushalt 2023 und 2024. Die aktuell vorgesehenen Anpassungen für Besoldung und Versorgung mit jeweils 3 % zum 01.04.2023 und 01.01.2024 und die familienpolitische Komponente sowie die Anhebung des Eingangsamtes des mittleren Dienstes von A 5 nach A 6 gehen nicht weit genug.

Die beiden prozentualen Anpassungen hin zu einer verfassungsgemäßen Alimentation sind deutlich zu gering. Die Besoldungsgruppe A 5 liegt aktuell etwa 9 % unter Grundsicherung und schon gar nicht, wie vom BVerfG gefordert, 15 % über Grundsicherung. Dies zeugt von einer evidenten Unangemessenheit der Alimentation. Die neu geschaffene und die Grundsicherung ersetzende Regelung des Bürgergeldes liegt um etwa 50 € über Grundsicherung und verschärft ab 01.01.2023 die finanziellen Auswirkungen.

Der Besoldungsgesetzgeber schuldet seinen aktuellen und früheren Bediensteten ein Gesetz, dass dem Grunde nach, der Höhe nach und auch zeitlich einer verfassungskonformen Alimentation entspricht.

Der Gesetzesentwurf vom 08.11.2022, Drucksache 20/9499 geht, wie bereits erwähnt, ganz gewiss in die richtige Richtung. **Die Schritte müssen aber größer und rascher vorgenommen werden!**

Wir fordern für unsere betroffenen Mitglieder mindestens jeweils 8 Besoldungsprozentpunkte jeweils zum 01.01.2023 und 01.01.2024 und die Nachzahlungen für die sogenannten Alt- und Minusjahre ab 2015 sowie die Einbettung von mindestens plus 3,5 % Besoldungsprozentpunkten für die Jahre 2015 und 2016. Dabei gilt es diese Aufholung unter Einbeziehung der Einkommensrunden (Besoldungs- und Versorgungsgesetze 2017 ff) auch systemkonform zu dynamisieren.

Mit den dann verbleibenden, noch fehlenden, 8 % schlagen wir vor, im Dialog mit uns, die Herstellung einer belastbaren, verlässlichen und verfassungsgerechten Systematik der vertikalen und horizontalen Abstände in der hessischen Besoldungstabelle zu erreichen. Unsere Besoldungstabelle ist nicht mehr systemimmanent, was gewiss historisch bedingt ist und an der seinerzeitigen Verdichtung von 13 Dienstaltersstufen zu 8 Erfahrungsstufen liegen dürfte. Entsprechende Überlegungen in der Sache haben wir schon entwickelt. Diese dritte Anpassungsmaßnahme sollte dann spätestens im Haushaltsjahr 2025 auf solider Basis besoldungs- und versorgungsmäßig gesetzlich geregelt und umgesetzt werden.

Neben **familienpolitischen Verbesserungsaspekten**, die dem Grunde nach positiv zu bewerten und den Betroffenen auch zu gönnen sind, ist zu bemerken, dass diese auch wieder auslaufend sind und somit zu keiner nachhaltigen Verbesserung des Besoldungs- und Versorgungsniveaus beitragen können.

Die Schaffung eines neuen Eingangsamtes im mittleren Dienst (künftig mindestens Besoldungsgruppe A 6) ist dem Grunde nach positiv, geht aber ausgehend von dem 4-Säulen-Modell in Baden-Württemberg nicht weit genug. Nach unseren Informationen wurde im Nachbarland für alle Bereiche der Landesverwaltung, sprich in allen Laufbahnen das Eingangsamt und in den Laufbahnen des mittleren und gehobenen Dienstes die Spitzenämter angehoben. Dies soll der Attraktivität und der Wettbewerbsfähigkeit zuträglich sein. Insofern regen wir dies ebenfalls an, damit auch Hessen im öffentlichen Dienst konkurrenzfähig wird.

Eine Anhebung der Eingangsämter für Staatsanwälte und Richter begrüßen wir als richtiges Signal, mahnen aber an, dass dies ebenfalls für unsere Mitglieder des höheren Dienstes hergeleitet werden muss. In aller Regel haben sie aufgrund ihrer Bildung ebenfalls die Befähigung zum Richteramt. Eine verschärfte Konkurrenz zwischen den Geschäftsbereichen sollte nicht im Interesse des Gesetzgebers liegen. Insofern plädieren wir diese Entwicklung für die Hessische Finanzverwaltung auszudehnen.

Ausgehend von der herrschenden Konkurrenzsituation appellieren wir die Besoldungsgruppe **A 13 plus Zulage** beamtenrechtlich einzurichten. Dies nicht nur, aber auch aus Gründen der Synchronität zu den Laufbahnen des mittleren Dienstes - A 9 Z - und des höheren Dienstes

- A 16 Z -. Diese Besoldungsgruppe wurde bereits in mehreren Verwaltungsbereichen der Landesverwaltung erfolgreich etabliert. Die beamtenrechtlichen Bedingungen könnten im Rahmen dieser Gesetzesinitiative per Ergänzungsantrag mitgeregelt werden.

Der Haushaltsansatz in Höhe von zusätzlich jährlich 350.000 € für den Geschäftsbereich des HMdF wäre anzuheben, um die Besoldungsgruppe A 13 plus Amtszulage einzurichten. Unser Argumentationspapier fügen wir dieser Stellungnahme bei (siehe Anlage). Inwieweit eine diesbezügliche Finanzierung aus jährlichen Haushaltsresten und Ressortrückstellungen möglich ist, sollte in einem zweiten Schritt ggf. in Erwägung gezogen werden.

Denklogisch und konsequent insistieren wir für die **Inflationsausgleichsprämie** (3. Entlastungspaket) in Höhe von 3.000 € im Haushalt 2023 für unsere Mitglieder, wie sie für „Metaller“ und weitere Berufsgruppe umgesetzt wird und für Bundesbedienstete vorgesehen ist. Beschäftigte der Finanzbehörden sind von der Inflation bzw. der Rezession ebenso belastet. Dies gilt es zeitnah in 2023 aufzufangen. Ebenso steht auch den Tarifbeschäftigten außerhalb des Tarifvertrages eine Anpassung ihrer Bezüge zu.

Uns ist bewusst, dass dies, den in Beratung befindlichen Haushaltsplanentwurf 2023/2024 zusätzlich beanspruchen wird, sehen aber, dass die Entscheidung des VGH Kassel vom 30.11.2021, die auf den Grundsätzen des Bundesverfassungsgerichts fußt, **Verfassungsrang** hat und demzufolge als absolute Mussaufgabe des Haushaltsgesetzgebers zu sehen ist. Die Zeit des Vorenthaltens einer verfassungskonformen Besoldung und Versorgung auch für aktuelle und ehemaligen Beamtinnen und Beamte in unserem Mitgliederbereich muss Vergangenheit sein.

Wir möchten klar zum Ausdruck bringen, dass es uns hierbei nicht um „Rhythmen“ von Tarifverhandlungen bzw. Besoldungsrunden geht und auch kein direkter Bezug zur um sich greifenden Rezession besteht. Der Besoldungs- und Haushaltsgesetzgeber hat schlicht auch seine Finanzbeamtinnen und Finanzbeamten und unsere Mitglieder in anderen Ressorts verfassungskonform und alimentationsgerecht zu besolden und zu versorgen.

Insofern regen wir entsprechende gesetzliche Nachbesserungen in diesem besoldungs- und versorgungsgesetzlichen Gesetzesentwurf, wie vorgetragen, an. Darüber hinaus sind die entsprechenden Haushaltsmittel mit Änderungsanträgen vor der dritten Lesung des Doppelhaushalts 2023/2024 einzubringen.

Wir appellieren: „Setzen Sie in diesem Gesetzgebungsverfahren und bezüglich der weiteren Haushaltslesungen im Januar 2023 deutlichere Zeichen im Sinne eines stabilen öffentlichen Dienstes“.

In der mündlichen Anhörung führen wir gerne weiter aus und stehen für Fragen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Michael Volz
Vorsitzender



Schaffung des Spitzenamtes A 13 plus Zulage

Gezielte Personalentwicklung für die Laufbahn des gehobenen Dienstes der Hessischen Steuer- und Finanzverwaltung

I. Vorschlag

Aufgrund der in vielfältiger Hinsicht gestiegenen, sehr komplexen Anforderungen an die Tätigkeiten in der Steuerverwaltung sollte die Vergabe einer Amtszulage für Funktionen im Spitzenamt des gehobenen Dienstes (**A 13 plus Zulage**) auch für die hessische Steuerverwaltung ermöglicht werden.

Die DSTG Hessen fordert den Haushalts- und Besoldungsgesetzgeber auf, die erforderlichen Schritte mit dem Haushalt 2021 zu ergreifen.

Hierdurch könnten Stellen mit hoher Fach- oder Führungsverantwortung mit einer Zulagenwertigkeit versehen werden. Gerade für Konzernbetriebsprüfer, Hauptsachgebietsleiter, herausgehobene Sonderfunktionen oder für Steuerbeamten*innen, die einen Masterabschluss vorweisen können und die Steuerberaterprüfung erfolgreich durchlaufen haben, wäre dies sinnvoll.

Die Einrichtung dieser Amtszulage ist in der Landesverwaltung kein Novum. Mit dem Zweiten Dienstrechtsmodernisierungsgesetz wurden zuletzt am 27. Mai 2013 (GVBl. Seiten 218, 256) Anpassungen nach A 13 Z vorgenommen. Die Besoldungsgruppe A 13 Plus Zulage ist vorgesehen und wird u.a. wie folgt umgesetzt:

- im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst,
- im gehobenen Forstdienst,
- im gehobenen technischen Dienst,
- für Förderschullehrer*innen, wenn sie die Funktion der Abteilungs- oder Stufenleitung begleiten,
- für Funktionen einer Amtsanwältin oder eines Amtsanwaltes bei der Staatsanwaltschaft und
- für Funktionen der Rechtspfleger*innen bei Gerichten und Staatsanwaltschaften.

An dieser Aufzählung lässt sich unschwer erkennen, dass diese Amtszulage sich nicht nur auf eine Verwaltungsrichtung beschränkt, sondern auf unterschiedliche. Denn die Steuer- und Finanzverwaltung ist keine allgemeine, sondern eine Fachverwaltung – die Ausbildung wird durch das Steuerbeamtenausbildungsgesetz und die dazugehörige Prüfungsordnung bundesweit einheitlich geregelt. Vergleichbar dürfte hier die Rechtspflege sein, die gemeinsam mit den Steuerbeamten*innen des gehobenen Dienstes ihr Duales Studium an der Hessischen Hochschule für Finanzen und Rechtspflege in Rotenburg an der Fulda absolviert.

Einmal abgesehen davon, dass der Wettbewerb um die besten Köpfe mit der freien Wirtschaft finanziell derzeit nicht gewonnen werden kann, sollten wir bemüht sein, die Rahmenbedingungen unserer benachbarten Länder, des Bundes und der Kommunen im Blick zu behalten. Wie wir wissen, sind die Kommunen im Anlegen ihrer Entwicklungsmöglichkeiten flexibler und werden aus der Not heraus Übernahmeangebote machen, um ihre freien Stellen (Kämmerei, Bearbeitung des § 2 b UStG etc.) adäquat zu besetzen. Der Bund hat das Dienstrecht aktuell offensiv überarbeitet und liegt im Besoldungsvergleich deutlich oberhalb Hessens. Gleiches gilt im Südvergleich zum Nachbarland Bayern. Gehen wir ein Land weiter, so erfahren unsere Kollegen*innen in Finanzämtern in Baden-Württemberg in den Haushalten 2018 – 2020 eine Stellen- und Hebungsoffensive. Für den Haushalt 2020 sind dort rund 1.000 Hebungen geplant. Und Rheinland-Pfalz wird neben den üblichen Besoldungsanpassungen zum 1. Juli 2019 und 1. Juli 2020 Erhöhungen mit jeweils 2,0 % vornehmen. Was wollen wir damit sagen? Das alles sind Signale, die nicht im Verborgenen bleiben, sondern bei unseren Kollegen*innen in dieser medial offenen Welt zu Fragen und zum Nachdenken führen.

Uns als DSTG Hessen ist daran gelegen, dass diese hessische Steuer- und Finanzverwaltung auch künftig stabil gehalten wird und ihrem Staatsauftrag in ausreichendem, besser noch in hervorragendem Maße nachkommen kann. Ansonsten befürchten wir nach wie vor nachhaltige Abwanderungen von erstklassigen Kollegen*innen, wenn dieses Signal für die Laufbahn des gehobenen Dienstes in Hessen ausbleibt. Zumal gerade jüngere Menschen in unserer Verwaltung eine hohe Erwartungshaltung an den Arbeitgeber haben. Wir hegen diese Befürchtung auch deshalb, weil die Durchlässigkeit in die nächsthöhere Laufbahn aufgrund der sehr geringen Anzahl an Stellen im höheren Dienst nur sehr begrenzt möglich ist.

II. Kosten

Die Kosten für den Landeshaushalt stellen keine Hürde dar, wie die nachstehende Berechnung verdeutlicht.

Rund 500 Steuerbeamte*innen befinden sich in der Besoldungsgruppe A 13.

Die Obergrenzen lassen eine Ausweisung mit 20 % derzeit zu.

Die Amtszulage sollte rund 280 € betragen.

Maximal: $500 (A\ 13) \times 20\ \% = 100 (A\ 13\ Z) \times 280\ € = 28.000\ € \times 12\ \text{Monate} = 336.000\ €$ jährlich.

Fazit: Insbesondere die Steuerbeamt*innen des gehobenen Dienstes sind, wie bereits deutlich ausgeführt, bei der „Konkurrenz“ aufgrund ihrer hervorragenden dualen Ausbildung, ihrer Zusatzqualifikationen, ihrer enormen Verwendungsbreite, also ihrer Kompetenzen, sehr gefragt und werden zunehmend abgeworben. Diesem Umstand müssen wir gemeinsam begegnen.

III. Herausforderungen

Die maßgeblichen Herausforderungen für die Steuer- und Finanzverwaltung liegen auf der Hand:

Die **demografischen Gegebenheiten** greifen vollends um sich. So verlassen ganz viele erfahrene Kollegen*innen altersbedingt die Behörden. Daneben kehren auch zahlreiche jüngere Kollegen*innen der Verwaltung den Rücken und entscheiden sich für die Steuerabteilungen von Firmen oder Steuerberatungskanzleien, für eine Tätigkeit beim Bund, in anderen Ländern oder bei den Kommunen. Die Gründe hierfür sind vielfältiger Natur, insbesondere werden aber oftmals eine höhere Bezahlung, modernere Arbeitsformen und weitreichendere Personalentwicklungsmöglichkeiten beim künftigen Arbeitgeber genannt. All das führt dazu, dass die Personalmangelverwaltung trotz hoher Einstellungsjahrgänge voraussichtlich nicht behoben werden wird. Dabei gilt es heutzutage auch, in den Ämtern und Dienststellen keinen Generationenkonflikt zwischen Jung und Alt aufgrund unterschiedlicher Sichtweisen zu riskieren.

Die **Digitalisierung** und die damit einhergehenden Veränderungsprozesse führen in der Arbeitswelt auch zu Chancen und Risiken für Verwaltung und Beschäftigte. Trotz technischer Schwierigkeiten in der steuerlichen IT, die immerhin für 16 Bundesländer programmiert wird und anwendbar sein muss, dürfte die Finanzverwaltung im Verhältnis zu anderen Verwaltungen an der Spitze des digitalen Zeitalters stehen. Die Beschäftigten nehmen die Herausforderungen täglich an - und das bei ständig wechselnden Systemen, die auch von Arbeitsbereich zu Arbeitsbereich unterschiedlich sind. Dabei muss man sich vor Augen führen, dass jedes Jahressteuergesetz koordiniert programmiert werden muss, um dann in allen rund 600 Finanzämtern (35 davon in Hessen) bundesweit in Einsatz gehen zu können. Eine wahrhaftige **Herkulesaufgabe**. Durch Risikomanagement-Systeme und etwa die verstärkte Bearbeitung von Steuererklärungen in elektronischer Form hat sich die Arbeit im Innendienst, hier dem sogenannten Veranlagungsbereich, stark verdichtet und führt dazu, dass ausschließlich hochkomplexe Sachverhalte der personellen Bearbeitung zugeführt werden. Das erschwert den Bearbeitern*innen das tägliche Tun und führt zu Frust, zumal diese Arbeiterschwernis nicht mit verbesserten Entwicklungsmöglichkeiten versehen wurde.

Die **Aufgabeninhalte und die Schwerpunktsetzungen** innerhalb der Steuerverwaltung haben sich zwischenzeitlich erheblich verändert und sind ständigen Anpassungsprozessen, nicht nur wegen unserer deutschen, weil gründlichen, Steuergesetzgebung unterworfen. Laufbahnunabhängig ist festzustellen, dass sich die Verwaltung samt ihren Beschäftigten diesen Gegebenheiten stellen und nachhaltig zuwenden muss. Insbesondere die Herausforderungen zur Bekämpfung von Schattenwirtschaft, Steuerhinterziehung und Wirtschaftskriminalität sowie das Erkennen und Angehen von Steuergestaltungsmodellen am Rande der Legalität - national wie international - müssen aus Sicht des Fiskus und vor dem Hintergrund eines gleichmäßigen Steuervollzuges erfolgreich gestaltet werden. Hessen geht hier seit einigen Jahren einen auch aus unserer Sicht richtigen Weg! Das belegen hessische Ermittlungserfolge bspw. beim Emissionshandel, bei der Aufarbeitung der Panama Papers – in Zusammenarbeit mit dem Bundeskriminalamt - oder bei sogenannten CUM-EX-Geschäften, wie oben erwähnt. Dies wurde nur aufgrund gezielter Personalzuführung in den Außendienst erreicht. Um auch künftig diesen und den o.g. Aufgaben intensiv nachkommen zu können und um wünschenswerte Mehrergebnisse für den Staatshaushalt zu erzielen, ist es unabdingbar nachhaltig in das vorhandene Personal zu investieren.

Ein adäquates Arbeiten auf Augenhöhe mit „der anderen Seite“ kann nur gestärkt werden, wenn die notwendigen finanziellen Anreize für den Personalkörper geschaffen und bspw. auch entsprechende Fachfortbildungen angeboten werden. Die Herstellung dieser „Waffengleichheit“ würde uns auch im Innenverhältnis bei etwaigen Abwanderungsgedanken von Bediensteten zum Bund noch attraktiver werden lassen. Diesen Anforderungen, die uns deutlich von der allgemeinen Verwaltung abheben, wurde mit richtigen und begrüßenswerten politischen Weichenstellungen begegnet.

Aus unserer Sicht ist es unabdingbar, für das vorhandene Personal der hessischen Steuer- und Finanzverwaltung weitreichende zusätzliche Anreizmomente zu schaffen. Stabilität, Arbeiten auf Augenhöhe und Motivation bedingen einander.

Stand: August 2020



Hessischer Landkreistag · Frankfurter Str. 2 · 65189 Wiesbaden

Hessischer Landtag
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

Frankfurter Str. 2
65189 Wiesbaden
Telefon (0611) 17 06 - 0
Durchwahl (0611) 17 06- 16
Telefax-Zentrale (0611) 17 06- 27
PC-Fax-Zentrale (0611) 900 297-70
PC-Fax-direkt (0611) 900 297-71
e-mail-Zentrale: info@hlt.de
e-mail-direkt: Hilligardt@hlt.de
www.HLT.de

Per E-Mail an:
c.lingelbach@ltg.hessen.de
m.mueller@ltg.hessen.de

Datum: 02.01.2023
Az. : Hi/Str/054.1

Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung im Innenausschuss des Hessischen Landtags

Gesetzentwurf zur weiteren Anpassung der Besoldung und Versorgung im Jahr 2023 sowie im Jahr 2024 – Drucks. 20/9499 –

Sehr geehrte Damen und Herren,

gerne nimmt der Hessische Landkreistag als kommunaler Spitzenverband der 21 hessischen Landkreise die eingeräumte Gelegenheit zur Stellungnahme im Folgenden wahr.

Eingangs müssen wir darauf hinweisen, dass wir aufgrund der Terminierung der Anhörung bedauerlicherweise keine Gremienberatung und –beschlussfassung vornehmen konnten. Zu den Intensionen der antragstellenden Fraktionen, die Beseitigung des bestehenden Alimentationdefizits und die ausreichende Alimentierung der Beamtinnen und Beamten in Hessen und damit auch in den Landkreisen, erreichen uns keine gegenteiligen Rückmeldungen aus den Landkreisen. Darüberhinaus möchten wir bei dieser Gelegenheit an unsere Stellungnahmen zu früheren Verfahren der Besoldungsanpassung und unsere dortige Argumentation erinnern, nach denen eine angemessene und an den Entwicklungen der Bezahlungen insgesamt angepasste Besoldung der Beamtinnen und Beamten insbesondere aus Gründen der Fachkräftegewinnung und –bindung im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern sehr wichtig ist und weiterhin an Bedeutung gewinnt. Wir nehmen deshalb die mit dem Gesetzentwurf vorgesehenen Anpassungen zustimmend zur Kenntnis, halten sie aber vor dem Hintergrund der Finanzsituation der Landkreise in Hessen aber auch für ausreichend.

Weitere inhaltliche Anmerkungen zu dem Gesetzentwurf erachten wir nicht für erforderlich, so dass wir von einer persönlichen Teilnahme an der mündlichen Anhörung absehen. Hierfür bitten wir um Ihr Verständnis.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Jan Hilligardt
Direktor



**Gewerkschaft
der Polizei**
Hessen

Gewerkschaft der Polizei • Wilhelmstr. 60a • 65183 Wiesbaden

**Hessischer Landtag
Innenausschuss
Fr. Lingelbach / Fr. Müller**

Ausschließlich per Mail

**Wilhelmstr. 60a
65183 Wiesbaden**

Tel.: 06 11/9 92 27-0
Fax: 06 11/9 92 27-27

Jens.mohrherr@gdp.de
www.gdp.de/hessen

03.01.23
Zeichen

Gesetzentwurf Fraktion der Fraktion CDU und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Gesetz zur weiteren Anpassung der Besoldung und der Versorgung im Jahr 2023 / 2024 – DS 20 / 9499

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Heinz,
sehr geehrte Damen und Herren,

anbei übersenden wir Ihnen die schriftliche Stellungnahme der Gewerkschaft der Polizei zum o.a. Anhörungskomplex. Gemeinsam mit dem DGB haben wir die fachliche Stellungnahme erarbeitet, der wir uns inhaltlich anschließen.

Kollegiale Grüße

Jens Mohrherr
Landesvorsitzender

Bemerkung:

Der Entwurf für ein Gesetz zur weiteren Anpassung der Besoldung und Versorgung im Jahr 2023 sowie im Jahr 2024 wurde durch die Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN als Eilausfertigung mit Datum vom 08.11.2022 in der Hessischen Landtag eingebracht, bereits am 16.11. erfolgte die erste Lesung. Der Gesetzentwurf wurde jedoch völlig unstrittig durch das Hessische Ministerium des Inneren und für Sport (HMdIS) erarbeitet.

Dieses, aus der Sicht der Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten einseitige Vorgehen der Regierungsfaktionen beim Thema Beamtenbesoldung ist unerträglich. Entgegen anderer Verlautbarungen von Interessenvertretungen sieht die GdP diese Vorgehensweise kritisch und ausdrücklich nicht als ein Schritt in die richtige Richtung.

Mitten in den Sommerferien konnte es offensichtlich Ministerpräsident und Innenminister nicht schnell genug gehen: am späten Abend des 4. August 2022 unterrichtete Innenminister Beuth den DGB-Vorsitzenden Michael Rudolph, dass die Regierungsfaktionen beabsichtigen, in einer Pressekonferenz zum Thema „Verfassungswidrige Besoldung“ mit Kernaussagen an die Öffentlichkeit zu treten.

Es grenzt schon an gewaltiger Ignoranz, wie die Regierungsfaktionen mit den Gewerkschaften umgehen. Weder wurden zugesagte Gesprächstermine einberufen, noch gab es im Vorfeld Verlautbarungen der Landesregierung, in welche Richtung es gehen soll.

Weiterer Beleg der Ungeordnetheit innerhalb der CDU-Fraktion waren zudem die im April 2022 anlässlich des GdP-Landesdelegiertentages in Marburg getätigten Aussagen des Innenpolitischen Sprechers der CDU in einer Podiumsdiskussion. Zitat: „In diesem Jahr können wir keine Maßnahmen ergreifen, weil wir erst den höchstrichterlichen Spruch aus Karlsruhe abwarten müssen.“

Ganz klar: die Beamtinnen und Beamten haben einen Rechtsanspruch (!) darauf, dass Sie die durch höchstrichterliche Rechtsprechung zustehenden Geldleistungen bzw. Ausgleichszahlungen auch erhalten.

Unsere Kolleginnen und Kollegen, die rund um die Uhr die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger gewährleisten, haben einen Anspruch auf rechtmäßige Besoldung. Was hier geschehen soll, ist kein Ausgleich für eine höchstgerichtlich festgestellte verfassungswidrige Besoldung in der Vergangenheit. Es wird vielmehr versucht, mit Besoldungserhöhungen in zwei Schritten zukünftig für eine gewisse Ruhe im Beschäftigtenkreis zu sorgen.

Weitere Ausführungen erfolgen ggf. mündlich in der Anhörung.

Anlage:

Stellungnahme DGB

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Hessen-Thüringen

DGB Hessen-Thüringen | Schillerstraße 44 | 99096 Erfurt

Hessischer Landtag
Innenausschuss
Frau Lingelbach/Frau Müller

- Ausschließlich per Mail -

**Stellungnahme DGB zum Gesetzentwurf der Fraktion der CDU und der Fraktion
 BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Gesetz zur weiteren Anpassung der Besoldung und
 Versorgung im Jahr 2023 sowie im Jahr 2024 – Drucks. 20/9499 –**

Sehr geehrter Herr Ausschussvorsitzender,
 sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

im Namen des DGB Hessen-Thüringen und seiner Mitgliedsgewerkschaften be-
 danke ich mich für die Anhörung zum o. g. Gesetzentwurf und nehme dazu im
 Folgenden gern Stellung.

**I. Zum Verfahren der Hessischen Staatsregierung und der regierungstragen-
 den Fraktionen**

Der Entwurf für ein Gesetz zur weiteren Anpassung der Besoldung und Versorgung
 im Jahr 2023 sowie im Jahr 2024 wurde durch die Fraktionen von CDU und BÜND-
 NIS 90/DIE GRÜNEN als Eilausfertigung mit Datum vom 08.11.2022 in der Hessi-
 schen Landtag eingebracht, bereits am 16.11. erfolgte die erste Lesung. Der Ge-
 setzentwurf wurde jedoch völlig unstrittig durch das Hessische Ministerium des
 Inneren und für Sport (HMdIS) erarbeitet.

Wir kritisieren scharf, dass das mit diesem Vorgehen – zum wiederholten Male –
 die beamtenrechtliche Beteiligung nach §§ 95 Hessisches Beamtengesetz und 53
 Beamtenstatusgesetz sowie die Beratung in der Landespersonalkommission um-
 gangen wurden. Dies gilt umso mehr, da der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaf-
 ten seit 2020 Gespräche zum Thema verfassungskonforme Alimentation angeregt
 bzw. eingefordert hatten. Der Gesprächsbitte wurde von Seiten des Innenministers
 jedoch erst nach der Veröffentlichung der Landtagsdrucksache 20/9499 und mit-
 hin nach der Übergabe des aus Sicht der Landesregierung abschließenden bearbei-
 teten Gesetzentwurfs an die Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
 entsprochen.

Der Behauptung, es habe besondere Eilbedürftigkeit bestanden, kann nicht zuge-
 stimmt werden. Seit den Beschlüssen des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) von
 04. Mai 2020 (2 BvL 4/18, 2 BvL 6/17, 2 BvL 8/17, 2 BvL 7/17 und 2 BvL 6/17) ist
 bekannt, dass die hessische Besoldung den ausgeschärften Anforderungen an eine
 verfassungskonforme Alimentation nicht entspricht. Erwartungsgemäß wurde dies

31. Dezember 2022

Julia Langhammer

Öffentlicher Dienst/
 Beamtinnen und -beamtenpolitik

Wirtschaftspolitik Thüringen

julia.langhammer@dgb.de

Telefon: 0361/5961359
 Telefax: 0361/5961444
 Mobil: 0170/9268896

la

Schillerstraße 44
 99096 Erfurt

hessen-thueringen.dgb.de

unter Anwendung der Maßstäbe des BVerfG dann auch durch den Hessischen Verwaltungsgerichtshof (VGH) in zwei Entscheidungen vom 30. November 2021 bestätigt (1 A 863/18 und 1 A 2704/20).

Angesichts des durch das HMdIS vorgelegten Gesetzentwurfs ist allerdings nachvollziehbar, dass ein Dialog über die Alimentation und die Herstellung der Verfassungskonformität nicht gewünscht war. Der Gesetzentwurf ist völlig unzureichend, nicht nur bezüglich des Gesetzesziels, sondern auch in seiner Begründung. Damit werden die Fragen der seit mindestens seit 2013 unteralimentierten Hessischen Beamt:innen, wann und wie ihre Besoldung tatsächlich „repariert“ werden soll, nicht beantwortet und das Vertrauen in den Dienstherrn wird nicht wieder hergestellt.

II. Zur inhaltlichen Kritik am Gesetzentwurf

a. Recht der Beamt:innen auf eine verfassungskonforme Alimentation

Die Hessischen Beamt:innen haben ebenso wie die Beamt:innen des Bundes und der anderen Bundesländer einen subjektiven Anspruch auf eine amtsangemessene Alimentation. Das Alimentsprinzip zählt als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums zum Kernbestand des Beamtenstatus und ist durch Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz geschützt. Es handelt sich um ein grundrechtsgleiches Recht der Beamt:innen. Das Land Hessen kann sich darüber nicht hinwegsetzen.

Es ist mit dem vorliegenden Gesetzentwurf jedoch nicht beabsichtigt, eine amtsangemessene Alimentation herzustellen: „Dieses Gesetz zielt deshalb nicht darauf ab, die Schließung der vom VGH für Hessen festgestellten Alimentslücke (...) bis zum Jahr 2024 bereits vollständig zu erreichen, sondern es sollen (...) erste Maßnahmen zur Behebung des bestehenden Alimentsdefizits ergriffen werden“ (Begründung, S. 2). Dies wird mit der Kostenbelastung durch eine amtsangemessene Alimentation begründet. Das Land Hessen habe „weitere gleichrangige und vergleichbar haushaltsaufwändige Aufgaben zu tragen und zu finanzieren“, so der Klima- und Umweltschutz, die Bekämpfung der Pandemiefolgen, die Kosten der Folgen des Ukraine-Kriegs sowie die Inflation (ebd.).

Die rein monetäre Argumentation gipfelt in der Darstellung, die Weiterführung des verfassungswidrigen Zustands sei geboten, denn in „einer Sondersituation wie der im Jahr 2022 und absehbar auch für die Haushaltsjahre 2023 und 2024 mit außergewöhnlichen und unvorhersehbar hohen Belastungen für die öffentlichen Haushalte wäre anderenfalls die zwingende Umsetzung der höchstrichterlichen Vorgaben durch geeignete Maßnahmen aus Kostengründen nicht möglich und mit erheblichen Nachteilen für die Bediensteten verbunden“ (Begründung, S. 3). Die vorgeblichen Nachteile werden nicht erläutert. Eine vertiefte Auseinandersetzung mit Besoldungsstruktur und -höhe findet nicht statt.

b. Rechtfertigung mit gleichrangigen, konkurrierenden Verfassungsgütern

Gemäß Begründung des Gesetzentwurfs stellen die vorgesehenen Maßnahmen nicht mehr als einen Zwischenschritt auf dem Weg zur Herstellung der amtsangemessenen Besoldung in Hessen dar. Als Rechtfertigung dafür, lediglich ein Stufenverfahren umsetzen zu wollen, dient der Verweis auf andere, im Vergleich mit der

amtsangemessenen Alimentation „gleichrangige und vergleichbar haushaltsaufwändige Aufgaben“, die das Land zu tragen und zu finanzieren habe. Genannt werden aber lediglich Themenfelder (Klima- und Umweltschutz, Ukraine-Krieg und Energieversorgung, steigende Inflation). Was sich daraus für Hessen ergibt, wird nicht erläutert. Es fehlt jede Aussage zu bereits bezifferbaren Kosten, auch Prognosen oder zumindest Schätzungen werden nicht angestellt. Auch fehlen Prognosen zu – ggf. angesichts der Inflation auch steigenden – Einnahmen. Die Möglichkeit, auch die Einnahmeseite des Haushalts zu beeinflussen und ggf. zu stärken, wird nicht erwähnt. Insbesondere wird nicht dargestellt, wieso diese Belastungen das Land Hessen so erheblich und besonders betreffen, dass im Gegensatz zum Bund und zu anderen Ländern die Herstellung einer verfassungskonformen Alimentation nicht mal angestrebt werden kann. Stattdessen heißt es lediglich, die Kosten seien nicht absehbar, „werden aber mit Sicherheit erheblich sein“ (Begründung, S. 2)

Es erfolgt auch keine Auseinandersetzung mit der Maßgabe, dass Beamt:innen nicht stärker als andere Gruppen zur Konsolidierung öffentlicher Haushalte herangezogen werden dürfen. Demnach können Sparmaßnahmen nur im Rahmen eines schlüssigen und umfassenden Gesamtkonzepts erfolgen (BVerfG vom 16. Oktober 2018, 2 BvL 2/17).

Weiterhin führt das BVerfG aus, dass ungeachtet des Neuverschuldungsverbots in Art. 109 Abs. 3 GG allein die Finanzlage der öffentlichen Haushalte oder das Ziel der Haushaltskonsolidierung den Grundsatz der amtsangemessenen Alimentierung nicht einzuschränken vermag. Hintergrund der Auffassung der Hessischen Landesregierung, dass die Kosten einer verfassungskonformen Besoldung durch den Hessischen Landeshaushalt nicht zu tragen seien, kann nur allerdings nur die „Schuldenbremse“ gemäß Art. 9 Abs. 3 GG bzw. Art. 141 Hessische Verfassung sein.

Wenn aber das Erfordernis eines Gesamtkonzeptes bei Besoldungskürzungen aufgrund einer Ausnahmesituation gemäß Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG, die die Verfassungskonformität der Besoldung in der Höhe – entsprechend des 4. Prüfparameter – nicht in Frage stellt, gilt, muss dies erst recht bei der Weiterführung einer Besoldung gelten, die nach der Feststellung des VGH das Mindestabstandsgebots evident verletzt. Warum daher ein schlüssiges Konzept, mit dem Lasten gleichmäßig verteilt werden, „ersichtlich nicht“ erforderlich sein soll, bleibt offen (Begründung, S. 38).

Die rechtliche Konstruktion, dass eine haushaltspolitische Sondersituation, die durch unkonkrete und nicht absehbare Mehrausgaben in der Zukunft gekennzeichnet ist, den Anspruch auf verfassungskonforme Alimentation auf unbestimmte Zeit suspendiert, ist nicht haltbar und wird durch den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften scharf abgelehnt.

c. Prozeduralisierungsgebot

Selbst wenn die Prämisse geteilt würde, dass eine Besoldungsreparatur nur schrittweise erfolgen kann, wird dadurch nicht das Prozeduralisierungsgebot suspendiert. Die Einhaltung prozeduraler Anforderungen ist Teil des Alimentationsprinzips und dient seiner Flankierung, Absicherung und Verstärkung als zweite Säule neben der materiellen Dimension (BVerfG vom 16. Oktober 2018, 2 BvL 2/17). Der

Gesetzgeber muss erläutern, wieso eine Besoldung in einer bestimmten Höhe gewährt wird, ohne dies „spitz auszurechnen“. Die Begründungspflichten dienen auch der Ermöglichung von Rechtsschutz. Diesen erlangen zu können, ist angesichts der gewählten „windigen“ Konstruktion besonders dringlich.

Soweit der Gesetzentwurf das Auslassen der notwendigen Prüfungen mit dem Fehlen von validen Daten für zukünftige Zeiträume begründet, stellt sich diese Problematik immer. Sollen zukünftige Entwicklungen bei der Prüfung berücksichtigt werden, könnten aufgrund von Prognosenspannweiten durchaus Abschätzungen getroffen werden. Ein solches Verfahren würde dem vom Verfassungsgericht geforderten „Rationalisierungsgewinn“ bei der Bestimmung der Besoldungsentwicklung sehr viel stärker entsprechen, als zum Beispiel die Frage des Abstandes zum Mindestsicherungsniveau – wie es der Gesetzentwurf tut – gänzlich offen zu lassen.

Dass keine aktuellen Berechnungen zu den Prüfparametern 3, 4 (Mindestabstand) und 5 vorgelegt werden, ist umso erstaunlicher, weil die verfassungsrechtlichen Rahmenbedingungen der Besoldungsgesetzgebung ausführlich diskutiert werden.

Im Prüfparameter 3 (Verbraucherpreisindex) müsste sich die Inflation der Jahre 2021 und 2022 abbilden. Die Daten für 2021 liegen vor, die Inflationsrate betrug laut Statistischem Bundesamt 3,1 Prozent. Darüber hinaus können Prognosewerte herangezogen werden. So geht der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung in seiner Novemberprognose von einer Inflation für 2022 von 8,0 Prozent und für 2023 von 7,4 Prozent aus. Die EU-Kommission prognostiziert 8,8 Prozent und 7,5 Prozent.

Auf jede Erörterung hinsichtlich des Mindestabstandsgebots (4. Parameter) zu verzichten, obwohl die diesbezügliche Rechtsprechung dazu geführt hat, dass die Besoldungsgesetzte des Bundes und aller Länder jedenfalls 2020 teilweise als verfassungswidrig anzusehen waren und Hintergrund des vorliegenden Gesetzentwurfs ist, lässt sich nicht nachvollziehen. Es liegt nahe, dass auf den Versuch einer Prüfung verzichtet wird, um das Ausmaß der Erhöhungsbedarfs zu verschleiern.

Seit 2020 haben alle Bundesländer und der Bund, der Referentenentwurf wurde allerdings zurückgezogen und befindet sich erneut in der Abstimmung, Gesetzentwürfe vorgelegt. Elf Bundesländer haben bereits Gesetze beschlossen, mit denen die verfassungskonforme Besoldung hergestellt werden soll.

Dass bisher noch nicht alle Grundlagen zur Berechnung des erforderlichen Abstands „im Detail abschließend geklärt“ seien und zur endgültigen Bewertung eine Konkretisierung durch das BVerfG erforderlich sei, ist wenig überzeugend (Begründung, S. 38). Das gilt auch für die Erklärung, dass eine Prüfung nicht möglich sei, weil „zum jetzigen Zeitpunkt noch keine validen Daten zur Prüfung des Abstandes der Netto- zur Mindestalimentation für die Jahre 2023 und 2024“ vorliegen würden. Der Bundesgesetzgeber bestimmt das sozio-kulturelle Existenzminimum, das hier in Bezug zu nehmen ist, ebenfalls im Vorfeld. Der Gesetzentwurf der Bundesregierung für das Bürgergeld-Gesetz datiert beispielsweise vom 14.09.2022. Vorliegende Daten aus vorherigen Jahren bezüglich der Kosten der Unterkunft können unter Berücksichtigung einer Inflationskomponente fortgeschrieben werden. Selbst wenn einige Daten, bspw. zum Steuerrecht und den Auswirkungen weiterer

Entlastungspakete, mit Unsicherheit behaftet sein sollten, wären doch Größenordnungen und eine Konzeption der Landesregierung erkennbar geworden. Eine ggf. notwendige Aktualisierung hätte auch im parlamentarischen Verfahren noch erfolgen können.

Die seit 2015 anzuwendenden Prüfschritte werden angedeutet, aber an den kritischen Punkten nicht ausgeführt. Damit wird nicht nur keine amtsangemessene Alimentation hergestellt. Es bleibt auch völlig offen, was das Land Hessen darunter versteht. Selbst wenn nur zwei erste Schritte umgesetzt werden sollen, müsste beschrieben werden, wann und wie die amtsangemessene Alimentation hergestellt werden soll, in der Höhe und konzeptionell. Da eine Konzeption zur Ermittlung einer Besoldung, die den erforderlichen Mindestabstand zur Grundsicherung einhält, nicht mal angedeutet wird, bleibt zudem die Behauptung, der Hessische Landeshaushalt wäre durch eine verfassungskonforme Alimentation im Jahr 2023 überfordert, eine bloße unbelegte These.

d. Geplante Anhebung der Besoldung zum April 2023 und zum Jahr 2024 um jeweils 3 Prozent

In Bezug auf das Erhöhungsvolumen ist der Gesetzentwurf unzureichend. Im Gesetzentwurf wird eingestanden, dass trotz der angeführten Datenlücken derzeit „bereits erkennbar“ ist, dass mit den vorgesehenen Maßnahmen die Verfassungsmäßigkeit der Alimentation nicht erreicht werden kann (Begründung, S. 21).

Seit Jahren fordert der DGB Hessen-Thüringen als Sofortmaßnahme eine allgemeine Erhöhung der Besoldung um 3,4 Prozent – zur Kompensation der durch die „Besoldungslinie“ 2015/16 in Hessen entstandenen Lücke. Dies soll bis zum Jahr 2024 herausgezögert werden. Auch die Forderungen, einerseits für die unteren Besoldungsgruppen gezielte Maßnahmen zu treffen, u.a. durch die Erhöhung der Tabellenwerte mindestens um den 2021 tariflich vereinbarten Mindestbetrag von 65 Euro zum 1. August 2023, und andererseits eine Kompensation für die Nullmonate im Jahr 2021/22 bei der Versorgung zu schaffen, werden durch den Gesetzentwurf nicht erfüllt.

Das BVerfG betont zurecht den grundsätzlich weiten Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers, um dem Gebot des Mindestabstands zum Grundsicherungsniveau Rechnung zu tragen. Dabei komme neben der Anhebung der Grundgehaltssätze und Veränderungen im Beihilferecht auch eine Anhebung des Familienzuschlags in Betracht. (BVerfG vom 4. Mai 2020, 2 BvL 4/18).

In der Gesetzesbegründung wird dargestellt, dass aufgrund des Verhältnisses von Alimentations- und Leistungsprinzip die Anhebung der Grundbesoldung sowie eine – sehr – maßvolle Änderung bei den Familienzuschlägen erfolgt. Dabei wird der Leistungsgrundsatz überbetont, andererseits wird sehr kurz über die Hebung der Ämter gemäß Art. 1 Nr. 2 des Gesetzentwurfs hinweggegangen. Andere „Stellschrauben“ werden scheinbar nicht in Erwägung gezogen. Hier käme beispielsweise auch die Einführung der Pauschalen Beihilfe („Hamburger Modell“) in Betracht, um (alleinverdienende) Bedienstete mit Kindern zu entlasten.

Die gewählte Konstruktion führt jedenfalls angesichts der behaupteten Unmöglichkeit (und Unwilligkeit), die Grundbesoldung in der erforderlichen Weise anzuheben, dazu, dass niedrig besoldete Beamt:innen nicht nur sicher unter Verletzung

des Mindestabstandsgebots, sondern mit hoher Wahrscheinlichkeit weiterhin sogar unterhalb des Grundsicherungsniveaus alimentiert werden. Was dies für die betroffenen Beam:t:innenfamilien bedeutet und wieso es der Dienstherr für zumutbar hält, diesen Zustand weiterzuführen, wird nicht erörtert.

Da die Begründung für ein stufenweises Anhebungsverfahren nicht nachvollziehbar und rechtlich fragwürdig ist (vgl. b), muss der zweite Erhöhungsschritt möglichst weit vorgezogen werden, um die negativen Auswirkungen eines Stufenverfahrens für die Beam:t:innen abzumindern.

Dringend erforderlich und prioritär sind zudem weitere Maßnahmen zur Stärkung der unteren Besoldungsgruppen. Die niedrig besoldeten Kolleg:innen sind es, die durch die insbesondere im Ballungsraum immer schon sehr hohen und seit 2021 stark steigenden Lebenshaltungs- und Wohnkosten, teils deutlich, oberhalb ihrer Belastungsgrenze betroffen sind. Hier muss der Dienstherr auch unter Fürsorgegesichtspunkten handeln.

e. Aussagen zu zurückliegenden Zeiträumen

Wir kritisieren ebenfalls scharf, dass der Gesetzentwurf keine Regelungen für vergangene Zeiträume enthält. Der VGH hat am 30. November 2021 festgestellt, dass die Besoldung in Hessen mindestens seit 2013 nicht mehr den Anforderungen an eine verfassungskonforme Alimentation entspricht. Viele Kolleg:innen haben in der Vergangenheit Anträge auf die Gewährung einer amtsangemessene Besoldung gestellt. Insbesondere seit 2016 sind tausende Widersprüche anhängig.

Dabei ist immer im Blick zu behalten, dass die Hessische Landesregierung die massiv große Alimentslücke durch ihre Besoldungspolitik seit 2015 selbst verursacht hat. Die Tatsache, dass Hessen seit mindestens 2013 an seinen Beam:t:innen „spart“ und durch die „Nullrunde“ 2015 sowie die Anhebung um 1 Prozent im Jahr 2016 seinen Bediensteten 3,4 Prozent ihrer Besoldung vorenthält, wird nicht erwähnt. Im Gesetzentwurf fehlt jede Aussage zum Umgang mit Ansprüchen aus zurückliegenden Zeiten. Darauf warten die hessischen Beam:t:innen jedoch dringlich. Die Kolleg:innen erwarten jetzt Rechts- und Planungssicherheit.

Aufgrund der Größe der Lücke zu argumentieren, dass das Besoldungsdefizit aktuell nicht und ggf. in einer unbestimmten Zukunft irgendwann einmal abgebaut werden kann, ist ein Hohn für die Bediensteten. Genauso wie Bedienstete, deren Schreibtisch überfull ist, nicht erklären können, dass sie aufgrund des Arbeitsanfalls lieber erst einmal gar nichts tun, kann sich der Gesetzgeber nicht einfach wegdrücken.

Das eigentliche Haushaltsrisiko in Form der anhängigen Anträge auf eine verfassungskonforme Besoldung nach den Maßstäben des BVerfG wird mit dem vorliegenden Gesetzentwurf in die Zukunft verschoben, eine Lösung rückt nicht näher. Stattdessen werden bei Beschluss des vorliegenden Gesetzentwurfs erneut Widerspruchswellen ausgelöst werden. Ob das beabsichtigte Vorgehen dann einer verfassungsgerichtlichen Prüfung standhält, ist mehr als fraglich.

III. Fazit und Schlussfolgerungen

Der Gesetzentwurf ist für die hessischen Beamt:innen absolut enttäuschend. Die Besoldungsanhebung ist völlig unzureichend – das wird auch nicht bestritten. Stattdessen wird erklärt, wieso eine verfassungskonforme Besoldung absehbar nicht herstellbar sei. Dabei bleibt der Gesetzentwurf widersprüchlich, da einerseits das grundrechtsgleiche Recht der Beamt:innen auf eine amtsangemessene Alimentation hergeleitet und begründet wird, andererseits die angeblich entgegenstehenden und gleichrangigen konkurrierenden Verfassungsgüter nebulös bleiben. Der Pflicht zur Prozeduralisierung wird nicht nachgekommen.

Die bisherige und künftig vorgesehene Besoldungsentwicklung bleibt deutlich hinter der Entwicklung der Lebenshaltungskosten zurück. So wurde die Besoldung zum 1. Januar 2021 um 1,3 Prozent und zum 1. August 2022 um 2,2 Prozent erhöht. Zum 1. April 2023 soll die Erhöhung um 3 Prozent, zusätzlich zu den bereits gesetzlich geregelten 1,89 Prozent zum 1. August 2023 erfolgen. Demnach stieg die Besoldung zwischen 2021 und Ende 2023 um 8,39 Prozent. Im gleichen Zeitraum betrug die allgemeine Teuerung jedoch 19 Prozent (2021 3,1 Prozent, 2022 8,4 Prozent (Prognose der EU-Kommission, Nov. 22) und 2023 7,5 Prozent (Prognose der EU-Kommission, Nov. 22)). Aufgrund der Kopplung der Mindestalimentations an die Entwicklung der Grundsicherungsleistungen sowie der tatsächlich angekannten Kosten für Unterkunft und Heizung dürfte die Alimentationslücke noch anwachsen.

Das Institut für Makroökonomie und Konjunkturpolitik der Hans-Böckler-Stiftung hat untersucht, wie unterschiedliche Einkommensgruppen von der Inflation betroffen sind. Danach lag bei einer Steigerung des Verbraucherpreisindex von 10,4 Prozent zwischen Oktober 2021 und Oktober 2022 die Belastung durch die Inflation für einen Paarhaushalt mit zwei Kindern und einem Nettoeinkommen von 2000 bis 2600 € bei 11,8 Prozent, bei einem Paar mit zwei Kindern und einem Nettoeinkommen von 2600 bis 5000 € bei 10,8 Prozent. Die maßgebliche vierköpfige Beamt:innenfamilie ist also – zusätzlich zu der verfassungswidrigen Unteralimentations – von einem spürbaren Realeinkommensverlust betroffen, wenn die schrittweise Anhebung der Besoldung wie vorgesehen umgesetzt wird.

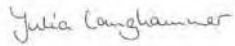
Das Land Hessen hat seinen Beamt:innen mit dem bisherigen Agieren viel zugemutet. Dazu gehört auch die überlange Arbeitszeit von 41 Stunden pro Woche. Deswegen kann keinesfalls die amtsangemessene Alimentation durch Kürzungen bei „nicht alimentationsrelevanten Besoldungsbestandteilen“, wie Amts- und Stellenzulagen realisiert werden. Eine noch stärkere Ausweitung der Arbeitszeit würde keinesfalls akzeptiert.

Im Gesetzentwurf wird zugestanden, dass die beiden vorgesehenen Erhöhungsschritte um jeweils 3 Prozent nicht ausreichen, auch wenn keine hinreichende rechnerische Prüfung erfolgt. In der Konsequenz sollte mindestens die Erhöhung um insgesamt 6 Prozent sehr schnell erfolgen. Mit dem zweiten Anhebungsschritt erst in 2024 bleibt der Gesetzgeber noch hinter der Entwicklung des Grundsicherungsniveaus zurück. Damit nimmt Hessen das Risiko in Kauf, die Alimentationslücke weiter zu vergrößern, anstatt sie zu schließen. Beide geplanten Anhebungsschritte sind daher in 2023 umzusetzen. Eine weitere Anhebung muss dann 2024 erfolgen. Durch zusätzliche Maßnahmen für die niedrig besoldeten Beamt:innen ist sicherzustellen, dass der gebotene Abstand von mindestens 15 Prozent zum Grundsicherungsniveau jederzeit gewahrt wird.

Wir fordern Sie als Abgeordnete des Hessischen Landtags auf, die Hausaufgaben zu machen, die die Landesregierung offenbar verweigert. Stellen Sie die Besoldung verfassungskonform auf! In der vorliegenden Form werden hessische Beamt:innen nach dem Maßstab des BVerfG sehr wahrscheinlich weiterhin unterhalb der Grundsicherung und ganz sicher unterhalb des Mindestabstands von 15 Prozent zum Grundsicherungsniveau besoldet. Das können Sie nicht wollen. Wenn die Landesregierung die rechnerischen Grundlagen zur Prüfung der Verfassungskonformität nicht bereitstellt, sind Sie in der Pflicht, die Besoldung mit ausreichendem Sicherheitsabstand und deutlich über die beabsichtigten 2 mal 3 Prozent hinaus anzuheben.

Gern beantworten wir Ihre Nachfragen in der mündlichen Anhörung am 12. Januar 2023.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in cursive script, reading "Julia Langhammer".

Julia Langhammer

// Vorsitzender //

GEW Hessen • Postfach 170316 • 60077 Frankfurt

Hessischer Landtag
Innenausschuss
Frau Lingelbach / Frau Müller

- per Mail -

Telefon: 069 971293 -0
Fax: 069 971293 -93
E-Mail: info@gew-hessen.de
Web: www.gew-hessen.de
Frankfurt, 03. Januar 2023

**Öffentliche Anhörung im Innenausschuss des Hessischen Landtags
zur Drs. 20/9499 – Besoldungsanpassungsgesetz 2023/2024**

Sehr geehrter Herr Heinz,

vielen Dank für die Möglichkeit zu dem oben genannten Gesetzentwurf Stellung nehmen zu können.

Die GEW Hessen schließt sich inhaltlich der schriftlichen Stellungnahme des DGB Hessen-Thüringen an.

Mit GEWERKSCHAFTLICHEN GRÜßEN



Thilo Hartmann
Vorsitzender

Birgit Kannegießer, Notisweg 59, 64342 Seeheim-Jugenheim

Birgit Kannegießer
Landesvorsitzende

**Herrn Vorsitzenden des Innenausschusses
des Hessischen Landtags
Christian Heinz
z.H.v. Frau Lingelbach
Schlossplatz 1 – 3
65183 Wiesbaden**

Telefon dienstlich: 0611/46806-20
Homeoffice: 0175/8920633
Telefon privat: 06257/9440680
E-Mail: Vorsitzende@
bsbd-hessen.de
Datum: 03.01.2023

Per e-mail

**Öffentliche Anhörung im Innenausschuss des Hessischen
Landtags
Gesetzentwurf der Fraktionen CDU und Bündnis 90/Die Grünen
über die weitere Anpassung der Besoldung und Versorgung im
Jahr 2023 sowie im Jahr 2024 – Drucks. 20/9499**

Sehr geehrter Herr Heinz,
sehr geehrte Damen und Herren,

Im Namen des BSBD Hessen bedanke ich mich zunächst für die
Gelegenheit zur Stellungnahme zu diesem Gesetzentwurf.

Der BSBD Hessen schließt sich den inhaltlichen Ausführungen und
Bewertungen unseres Dachverbandes, dem dbb Hessen, grundsätzlich
an.

Als Fachgewerkschaft des Justizvollzugs, wo die große Mehrheit der
Bediensteten in der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes beschäftigt
ist, drückt sich die einhellige Rückmeldung der Kolleginnen und Kollegen
zu diesem Gesetzentwurf allerdings eher in großer Enttäuschung aus.

Sie halten zweimal drei Prozent für deutlich zu gering, zumal die Lebenshaltungskosten sowie die Kosten für den Weg zur Arbeit in den letzten Monaten sehr deutlich gestiegen sind. Nur wenige Kolleginnen und Kollegen des hessischen Justizvollzugs wohnen am Ort der Dienststelle oder in deren Einzugsgebiet; viele der Bediensteten fahren 50 bis 130 km (einfache Strecke), um zum Dienstort zu gelangen, da sie sich die Mieten im Großraum Rhein-Main-Gebiet oder gar die Immobilienpreise schlicht nicht leisten können.

Viele fragen mittlerweile, warum die Korrektur der richterlich bestätigten verfassungswidrigen Besoldung derart lange dauert, an der Basis fragen die Kolleginnen und Kollegen: „Wir haben uns als Beamtinnen und Beamte an Recht und Gesetz zu halten, unser Dienstherr im Hinblick auf eine verfassungsgemäße Alimentation aber nicht?“

Dies vorangestellt, nimmt der BSBD Hessen insbesondere zur beabsichtigten Änderung des § 25 HBesG, d.h. dem beabsichtigten Wegfall der Besoldungsgruppe A 5 in der hessischen Besoldungsstruktur Stellung. Zunächst einmal ist festzustellen, dass die Bediensteten des mittleren Dienstes im hessischen Justizvollzug nun wieder in der untersten bzw. zweitniedrigsten Besoldungsgruppe in Hessen angekommen sind. Alle Hebungen, für die wir als BSBD Hessen insbesondere in den 80er und 90er Jahren des letzten Jahrhunderts gekämpft haben und die wir durchsetzen konnten, sind nun insgesamt hinfällig. Das schwierige Berufsfeld des Justizvollzugs, insbesondere der direkte Dienst an der besonders schwierigen gesellschaftlichen Klientel der Inhaftierten, ist den Besoldungsgebern nun keine besondere Anerkennung mehr wert. Für die Bediensteten der hessischen Vollzugsanstalten wirkt das schwer, zumal die Nerven – auch mangels

genügender Neueinstellungen – mittlerweile schlicht blank liegen in den allermeisten Anstalten. Besonders angespannt ist die Situation – und zwar ausnahmslos - in der Rhein-Main-Region.

Besonders hinweisen wollen wir aber auf die laufbahnrechtlichen Folgen. Mit dem Wegfall der A 5 fällt nun das letzte Besoldungsamt des bisherigen „einfachen Dienstes“. Dieser hatte deutlich niedrigere Eingangsvoraussetzungen als die Laufbahngruppe des mittleren Dienstes. Dies beginnt beim Schulabschluss – gefordert wurde im einfachen Dienst „möglichst“ ein Hauptschulabschluss – und nach der Einstellung dann eine Einarbeitungszeit sowie die Teilnahme an einem mehrwöchigen fachtheoretischen Einführungslehrgang. Im Justizressort sind bzw. waren es die Gerichtswachtmeister und Gerichtswachtmeisterinnen, die in EG 4 eingestellt werden, einen mehrwöchigen fachtheoretischen Lehrgang in Rotenburg an der Fulda absolvieren und nach einem Jahr Berufspraxis bei den Gerichten dann in das Beamtenverhältnis auf Probe berufen wurden – Gesamtdauer bisher bis zur Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe (besoldet zuletzt nach A 5): ein Jahr; zukünftig erreicht diese Berufsgruppe die Besoldungsgruppe A6 ein Jahr nach der Einstellung im Justizwachtmeisterdienst.

Im hessischen Justizvollzug werden die Bediensteten auch zunächst im Tarifbeschäftigtenverhältnis eingestellt – dies gilt für alle Laufbahnzweige, neben dem Allgemeinen Vollzugsdienst (AVD) gilt das für den Werkdienst, den Krankenpflegedienst und den mittleren Verwaltungsdienst. Die Tarifbeschäftigtenzeit vor Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf dauert besonders im Rhein-Main-Gebiet mittlerweile bis zu zwei Jahren (bei einzelnen Bediensteten sogar

länger). Danach folgt für AVD und Verwaltungsdienst der zweijährige Vorbereitungsdienst nach Anwärterbezügen, wobei die Auszubildenden des AVDs Anwärterbezüge nach A 7 und einen Anwärtersonderzuschlag erhalten, während die Anwärter*innen des mittleren Verwaltungsdienstes tatsächlich über zwei Jahre lediglich mit Anwärterbezügen nach A6 bezahlt werden.

Das Beamtenverhältnis auf Widerruf bedeutet insbesondere für den mittleren Verwaltungsdienst einen nicht mehr zu vertretenden Einschnitt bzgl. deren Einkünfte. Für die Gruppe des Verwaltungsdienstes wird es mithin immer schwieriger, die Ausbildungsgänge zu besetzen, da diese schon lange nicht mehr mit 16-jährigen Realschulabsolventen und Absolventinnen besetzt werden, die noch im Elternhaus wohnen und deshalb tatsächlich mit Anwärterbezügen nach A6 auskämen. Vielmehr handelt es sich in der Regel um 25 bis 35-jährige Absolventen und Absolventinnen mit eigenem Hausstand, eigenem Auto, etliche haben bereits eine Familie. Diese absolvieren nun in der Gesamtschau eine bis zu vier Jahren dauernde Einarbeitungs- und Ausbildungszeit, um danach in das Beamtenverhältnis auf Probe im Eingangsamt A6 besoldet zu werden. Zur Erinnerung: im Gerichtswachtmeisterdienst dauert diese Periode bis zur A 6 lediglich ein Jahr!

Für den Allgemeinen Vollzugsdienst gilt das Gleiche, auch hier dauert es bis zur Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe und einer Besoldung nach A 7 bis zu vier Jahren.

Für den AVD wiederum gibt es eine weitere Konkurrenz am Arbeitsmarkt, die Wachpolizei bei der hessischen Polizei, die direkt mit EG 8 eingestellt wird, während der AVD in EG 4 beginnt und in der Regel erst nach 6 Monaten nach EG 6 höhergruppiert wird. Darüber

hinaus hatte die Änderung der Laufbahnverordnung der Polizei, konkret die Anhebung des Einstellungsalters auf 36 Jahre zur Folge, dass hier nun eine direkte Konkurrenz zur bisherigen Zielgruppe des AVDs entstanden ist; für den AVD suchen wir gerne Bewerberinnen und Bewerber mit etwas Berufs- und Lebenserfahrung aus, da der Umgang mit den Gefangenen tatsächlich immer wieder sehr fordernd ist und eine persönliche Stabilität erfordert.

Fazit: Wir halten die beabsichtigte Änderung, d.h. den Wegfall der Besoldungsgruppe A 5 für einen Verstoß gegen den Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung nach § 21 HBesG. Es kann nicht sein, dass Berufsgruppen mit deutlichen höheren Anforderungen genauso bezahlt werden wie diejenigen, die deutlich geringere Anforderungen zu erfüllen haben, was sich in der Vergangenheit richtigerweise auch in der Aufgabenbewertung und der Zuordnung zu unterschiedlichen Besoldungsgruppen manifestierte.

Wenn die Besoldungsgruppe A 5 gestrichen wird und die Ämter dieser Besoldungsgruppe nun A6 zugeordnet werden, dann muss es folglich zwingend auch Verbesserungen für diejenigen geben, die bisher nach Besoldungsgruppe A 6, A7 ff. besoldet waren, um dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung weiter zu genügen.

Für den hessischen Justizvollzug und seine mittlerweile mehr als schwierige Personalnachfolgeplanung wird es immer härter. In vielen Anstalten – ich wiederhole mich - liegen die Nerven mittlerweile blank. Nein, sie liegen nicht nur blank, es macht sich eine richtige Resignation breit, es ist keinerlei Verbesserung in Sicht.

Als BSBD Hessen appellieren wir an Sie: bitte erhöhen Sie die von Ihnen beabsichtigte Besoldungserhöhung deutlich deutlicher! 2 x 3 Prozent reichen nicht und führen nicht zu verfassungsgemäßer Alimentation.

Bitte wahren Sie für den hessischen Justizvollzug den Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung. Wenn Sie bezüglich der Ämterzuordnung keine Lösung sehen, dann erhöhen Sie zumindest deutlich die sogenannte Vollzugszulage nach Nr. 8 des Anhangs zur Besoldungsordnung und machen Sie diese wieder ruhegehaltsfähig.

Und schließlich: wir brauchen finanzielle Einstellungsprämien für neu geworbene Bedienstete wie auch für werbende Kolleginnen und Kollegen. In vielen Bereichen der freien Wirtschaft, in Krankenhäusern etc. werden solche Prämien gezahlt, um der Personalnot zu begegnen.

Mit Blick auf das unbestritten schwierige Aufgabenfeld Justizvollzug bleibt nur, finanzielle Anreize für diesen Berufsstand zu setzen, sonst bleiben demnächst die Haftraumtüren tatsächlich zu, da niemand mehr da ist, der sie aufschließen wird. Leider ist dies keine Übertreibung mehr.

An der Anhörung am 12.01.2023 werde ich für den BSBD Hessen selbstverständlich teilnehmen.

Mit freundlichen Grüßen



Birgit Kannegießer

Der Vorsitzende
des Innenausschusses
Herr Christian Heinz, MdL
z. H. der Geschäftsführerin
Frau Claudia Lingelbach
Hessischer Landtag

per E-Mail an:
c.lingelbach@ltg.hessen.de
m.mueller@ltg.hessen.de

4. Januar 2023

**Gesetzentwurf der Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN;
Gesetzentwurf zur weiteren Anpassung der Besoldung und Versorgung
im Jahr 2023 sowie im Jahr 2024;
– Drucks. 20/9499 –**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Heinz,
sehr geehrte Frau Geschäftsführerin Lingelbach,

wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf sollen folgende Verbesserungen umgesetzt werden:

Zum 1.4.2023:

- Erhöhung von Besoldung und Versorgung um 3 Prozent
- Erhöhung des Familienzuschlags um je 100 Euro für das 1. und 2. Kind
- Erhöhung des Familienzuschlags um je 300 Euro ab dem 3. Kind
- Wegfall der Bes.-Gruppe A 5, Überleitung der Beamtinnen und Beamten von A 5 nach A 6
- Wegfall der ersten beiden Erfahrungsstufen für Richter und Staatsanwälte bzw. Überleitung in die jeweils übernächste Erfahrungsstufe in R 1 und R 2
- Erhöhung der Mehrarbeitsvergütungen.

Zum 1.8.2023:

- **Erhöhung von Besoldung und Versorgung um 1,89 Prozent.**

Zum 1.1.2024:

- **Erhöhung von Besoldung und Versorgung um 3 Prozent.**

Die Erhöhung um 1,89 Prozent zum 1.8.2023 war bereits im Besoldungsgesetz 2022-2023 geregelt als zweiter Schritt der Übertragung des Tarifiergebnisses vom 15. Oktober 2021.

Dieser Teil des damaligen Gesetzes soll nun aufgehoben und in den vorliegenden Gesetzentwurf mit hineingenommen werden.

Zum besseren Verständnis ist es erforderlich, die Entwicklung bis zur Vorlage des jetzigen Gesetzentwurfs noch einmal darzustellen.

Am 30. November 2021 stellte der Hessische Verwaltungsgerichtshof (VGH) in einem vom dbb Hessen initiierten und begleiteten Klageverfahren (1 A 863/18) fest, dass die Alimentation in Hessen verfassungswidrig zu niedrig ist.

So hatte der VGH errechnet, dass im Jahr 2020 am untersten Ende des hessischen Besoldungsgefüges, in A 5, Stufe 1, nicht nur der Mindestabstand zur Grundsicherung von 15 Prozent nicht eingehalten wurde. Vielmehr hatte die Besoldung in diesem Amt sogar das Niveau der Grundsicherung selbst um über 9,3 Prozent unterschritten, so die Berechnungen des Gerichts. Es fehlten also 24,3 Prozent bis zur verfassungskonformen Nettoalimentation.

Der VGH hatte weiterhin festgestellt, dass die Besoldung in Hessen mindestens seit 2013 verfassungswidrig zu niedrig war und dass bis zur Besoldungsgruppe A 9, Stufe 1, in manchen Jahren sogar bis A 10, Stufe 1, der Mindestabstand zur Grundsicherung nicht eingehalten wurde.

Die diesem Verfahren zugrunde liegende Klage wurde von uns bereits im Januar 2017 beim Verwaltungsgericht in Frankfurt eingereicht. Als Kläger trat ein Justizwachtmeister auf, der in Frankfurt seinen Dienst versieht. Er ist Mitglied in der Deutschen Justizgewerkschaft (DJG). Der renommierte Verfassungsrechtler Prof. (em.) Dr. Dr. h.c. Ulrich Battis aus Berlin wurde vom dbb Hessen mit der Einreichung und Vertretung der Klage beauftragt.

Von Anfang an konzentrierten wir uns -ausgehend von der Rechtsprechung des BVerfG aus 2015- auf Berechnungen zur Nettoalimentation unseres Klägers im Vergleich zum Niveau der Grundsicherung in hessischen Ballungsräumen.

Ausgelöst wurde das Ganze durch die Festlegungen in der Koalitionsvereinbarung von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für die 19. Legislaturperiode im Januar 2014.

Den Beamtinnen und Beamten in Hessen wurden danach 2015 eine „Nullrunde“ und eine Beihilfekürzung zugemutet. Außerdem sollten von 2016 bis 2018 Besoldungsanpassungen von höchstens 1 Prozent erfolgen.

Immerhin haben diese Einschnitte bei den Beamtinnen und Beamten dem hessischen Landeshaushalt bis Ende 2021 rd. zwei Mrd. Euro eingespart.

Dies führte zur Entscheidung des dbb Hessen, gegen diese Besoldungsfestsetzungen zu klagen.

Nach entsprechenden Widerspruchsverfahren 2016 erfolgte dann im Januar 2017 die Einreichung dreier Klagen bei den Verwaltungsgerichten Frankfurt, Wiesbaden und Darmstadt.

Das VG Frankfurt wies unsere Klage im Verfahren im März 2018 ab, was uns durchaus verwunderte. Denn das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hatte bereits im September 2017 in Vorlagebeschlüssen (2 C 56.16) an das BVerfG u.a. konkretere Maßstäbe zur Berechnung des Mindestabstands der Nettoalimentation zur Grundsicherung zugrunde gelegt.

Die Zugrundelegung dieser Maßstäbe zeigte die verfassungswidrige Unteralimentation unseres Klägers nach unserer Überzeugung noch deutlicher auf.

Also legten wir Berufung ein, woraufhin unser Verfahren beim VGH anhängig wurde. Wir erstellten aufwändig neue Berechnungen nach den Maßstäben des BVerwG und Prof. Dr. Dr. Battis trug sie dem VGH in entsprechenden Schriftsätzen vor.

Dabei erhoben wir auch fortlaufend aktualisierte Daten bspw. zur Grundsicherung, zu den Kosten für das Wohnen und Heizen in hessischen Kommunen, zu den Beiträgen für die private Restkostenrankenversicherung der Beamten usw., so wie wir das schon vor der ersten Klageeinreichung mit den damals angenommenen Daten getan hatten.

Unsere Berechnungen, die wir dem VGH vorgetragen haben, wurden letztlich weitestgehend anerkannt, in Teilen vom Gericht sogar noch höher (bzw. noch verfassungswidriger) angesetzt.

Der VGH verhandelte am gleichen Tag (30.11.2022) auch die Klage einer W-2-Professorin (1 A 2704/20). Auch hier kam er zum Ergebnis, dass eine verfassungswidrige Unteralimentation vorliegt.

Der VGH betonte sinngemäß, dass ein Verstoß gegen das Mindestabstandsgebot nicht zu rechtfertigen ist und dass ein so deutlicher Missstand am unteren Ende weitreichende Auswirkungen auf das gesamte Besoldungsgefüge haben muss.

Zur letztgültigen Feststellung der Verfassungswidrigkeit legte der VGH die Entscheidungen dem BVerfG vor.

Es kam zu einem überragenden und positiven medialen Echo, ohne die sonst übliche Neiddebatte. Die vom BVerfG bereits 2015 sinngemäß getroffene, nüchterne Feststellung, dass eine Beamtin bzw. ein Beamter, die/der in Vollzeit arbeitet und seinem Dienstherrn das ganze Berufsleben lang in einem besonderen Dienst- und Treueverhältnis verpflichtet ist, wirtschaftlich etwas besser gestellt sein muss als jemand, der nicht arbeitet, wird natürlich auch von den meisten Bürgerinnen und Bürgern geteilt.

Die Befassung des BVerfG mit den Vorlagen vom 30.11.2021 steht noch aus. Wir rechnen jedoch nicht mit Überraschungen aus Karlsruhe, denn der VGH hatte sich -erwartungsgemäß- in seinen Entscheidungen eng an den Vorgaben des BVerfG vom Mai 2020 (2 BvL 4/18) orientiert.

Diese Vorgaben zur Berechnung des Mindestabstands der Nettoalimentation zur Grundsicherung, mit denen das BVerfG im Mai 2020 die Annahmen des BVerwG aus 2017 weitgehend bestätigte und seine eigenen Maßstäbe aus 2015 deutlich ausschärfte, sehen seither wie folgt aus und wurden infolge dessen auch vom VGH zugrunde gelegt:

- Berechnung der jährlichen Gesamtunterstützungsleistungen für eine vierköpfige Familie, die Grundsicherung erhält (persönliche Regelsätze, zusätzlich realistische Kosten der Unterkunft in der teuersten Kommune des Rechtskreises, zusätzlich realistische Beträge für Bildung und Teilhabe der Kinder)
- Gegenüberstellung der jährlichen Nettoalimentation einer/s Beamten/in in der untersten Besoldungsgruppe und Erfahrungsstufe im Rechtskreis, als Alleinverdiener/in mit Partner/in und zwei Kindern (Bruttobezüge, abzüglich der Einkommenssteuer in Kl. 3, abzüglich der realistischen Beträge für die private Restkosten-Krankenversicherung, zuzüglich Kindergeld)
- Der Betrag der Nettoalimentation muss 15 Prozent über dem Niveau der Grundsicherung liegen, sonst liegt verfassungswidrige Unteralimentation vor.

Es wird also die vierköpfige Musterfamilie im Ballungsraum, die Grundsicherung erhält, verglichen mit der vierköpfigen Beamten-Alleinverdiener-Musterfamilie in einer typisierenden Betrachtung.

D. h., es wird vom Gericht nicht der individuelle Kläger betrachtet, sondern es wird abstrakt ein Beamter betrachtet, der im in Frage kommenden Rechtskreis am untersten Ende des Besoldungsgefüges angesiedelt ist.

Das BVerfG und der VGH haben festgestellt, dass ein Verstoß gegen das Mindestabstandsgebot nicht gerechtfertigt werden kann. Das bedeutet, dass sich dann die weitere Prüfung erübrigt hat.

Je deutlicher der Verstoß gegen das Mindestabstandsgebot ausfällt, umso deutlicher fällt der „Reparaturbedarf“ auch des übrigen Besoldungsgefüges aus.

Denn das generelle Abstandsgebot besteht fort, d. h., es ist nicht zulässig, die vormalig bestehenden Abstände zwischen den einzelnen Besoldungsgruppen und -ordnungen immer weiter einzuebnen.

Die amtsangemessene Alimentation muss sich in einem abgestuften Besoldungsgefüge widerspiegeln.

Je höher der Anspruch an und die Belastung durch das jeweilige Amt ist, umso höher muss auch die Alimentation ausfallen und umso größer wird die Bedeutung der qualitätssichernden Funktion von Alimentation.

Und: **Besoldung und Versorgung sind gleichrangige Elemente der Alimentation.** Das bedeutet, dass es durch eine Neugestaltung der Alimentation nicht zur einseitigen Anhebung der Besoldung und damit zu einer mittelbaren Absenkung des Versorgungsniveaus kommen darf.

Es kann also festgestellt werden, dass die Gesetzgeber in Bund und Ländern, so auch in Hessen, über ausreichend Rüstzeug zur Erstellung von Besoldungsgesetzen und -ordnungen verfügen, um die Maßstäbe der Verfassung einzuhalten.

Dabei hat das BVerfG wiederholt deutlich gemacht, dass es nicht seine Aufgabe ist, zu beurteilen, ob die Alimentation in einem Rechtskreis insgesamt angemessen ist.

Das BVerfG hat (nur) die Aufgabe, Maßstäbe für die Festlegung der absoluten Untergrenze einer gerade eben noch verfassungskonformen Alimentation und generelle Maßstäbe zur Alimentation, also u. a. zum Abstandsgebot oder zur qualitätssichernden Funktion der Alimentation festzulegen.

Es soll deshalb hier noch einmal darauf hingewiesen werden, dass einem Besoldungsgesetzgeber keine „Schranken nach oben“ auferlegt werden, es sei denn, er würde gegen andere verfassungsrechtliche Vorgaben verstoßen.

Gerade angesichts erheblicher Probleme bei der Nachwuchsgewinnung sollte sich auch die hessische Landesregierung nicht ausschließlich an der absoluten Untergrenze der verfassungskonformen Alimentation orientieren.

Zunächst jedoch ist es natürlich zwingend erforderlich, wenigstens dieser Mindestanforderung gerecht zu werden, was angesichts des derzeitigen Ausmaßes der verfassungswidrigen Unteralimentation schon eine enorme Herausforderung für den Haushalt bedeutet.

Überraschend kommt die jetzige Situation nicht. Es hat sich in den vergangenen Jahren, auch schon vor 2020, durchaus deutlich abgezeichnet, dass die Alimentation nicht mehr den verfassungsrechtlichen Vorgaben genügt. Man hätte sich also haushaltsplanerisch darauf einstellen können und müssen.

Seit Mai 2020 gab es zuerst einen Gesetzentwurf des BMI der vergangenen Legislaturperiode, der jedoch ausschließlich die deutliche Anhebung des kinderbezogenen Familienzuschlags in einer Kombination mit einem regionalen Zuschlag zum Inhalt hatte.

Wir bewerteten diesen Gesetzentwurf als eine „**Veredelung der Beamtenkinder**“, denn er hätte das Leistungsprinzip völlig außer Kraft gesetzt. Dieser Gesetzentwurf wurde damals vom BMI wieder zurückgenommen und vom derzeitigen BMI wurde bislang kein neuer vorgelegt.

Die bisher in den anderen Bundesländern vorgelegten Gesetzentwürfe bzw. verabschiedeten Gesetze entsprechen im Wesentlichen nicht unseren Vorstellungen von einer verfassungskonformen Alimentation, die zudem vermeidet, dass die Beamtenschaft in Gewinner und Verlierer aufgespalten wird oder es zu einer mittelbaren Absenkung des Versorgungsniveaus kommt.

Eine Überbetonung einzelner Besoldungsbestandteile wie des Familienzuschlags oder des regionalen Zuschlags jenseits des Grundgehalts lehnen wir ebenso ab wie „Reparaturvarianten“, die maßgeblich Verbesserungen über die Beihilfesätze oder die (teilweise) Anerkennung von Partnereinkommen zum Inhalt haben.

Wir haben uns sehr aufwändig und arbeitsintensiv mit den einzelnen „Reparaturvarianten“ auseinandergesetzt.

Denn das BVerfG hatte neben der Anhebung des Grundgehalts weitere Möglichkeiten wie regionale oder familienbezogene Zuschläge sowie beihilferechtliche oder steuerrechtliche Verbesserungen genannt.

Nachstehend stellen wir einzelne Korrekturmöglichkeiten sowie deren Vor- und Nachteile kurz dar.

- **Anhebung des Grundgehalts;**
Die verfassungsfesteste Variante, vom BVerfG hervorgehoben, wahrt den Grundsatz der Besoldung anhand Qualifikation, Leistung und Bedeutung des Amtes sowie der qualitätssichernden Funktion der Besoldung, berücksichtigt Versorgungsempfänger; auch vom dbb Bund als maßgebliche Variante beschlossen.
- **Einführung möglichst flach abgestufter, regionaler Besoldungsbestandteile;**
Abgrenzungsprobleme, in Hessen große Regionen mit hohen Mieten, Wohnortprinzip, zusätzliche zeitliche und finanzielle Aufwände von entlegen und günstiger wohnenden Kollegen fürs tägliche Pendeln werden nicht berücksichtigt, hoher gesetzgeberischer Aufwand, fortlaufender Anpassungsbedarf.
- **Anhebung kinder- (familienstandbezogener) Besoldungsbestandteile;**
Schon jetzt Berücksichtigung im Besoldungsrecht, im Beihilferecht, Steuerrecht; BVerfG hat Alimentation bis zum zweiten Kind nicht beanstandet, erst ab dem dritten Kind (Urteil v. Mai 2020 für NRW), Kinderalimentation über die Vorgaben des BVerfG hinaus verstößt gg. den Grundsatz der Besoldung anhand Qualifikation, Leistung und Bedeutung des Amtes, benachteiligt Versorgungsempfänger, senkt das Versorgungsniveau ab, Familienstand ist ein außerdienstlicher Faktor,

(s. Aufsätze Prof. Dr. Färber, Schwan), erschwert Nachwuchsgewinnung, demotiviert junge, kinderlose Beamte, stört Betriebsfrieden erheblich.

- **Verbesserung der Beihilfeleistungen;**
Beihilfe gehört nicht zum Kern der Alimentation, bevorzugt Familien, vor allem mit Kindern, es gilt das vorstehend Ausgeführte.
- **Verbesserung von steuerrechtlichen Regelungen;**
Umsetzung sehr komplex, Gestaltungsspielraum zu gering, schwierige Nachvollziehbarkeit in der Beamtenschaft, Neiddebatte in der Öffentlichkeit.
- **Streichung von unteren Besoldungsgruppen oder Erfahrungsstufen;**
Ggf. Verstoß gg. Abstandsgebot, laufbahnrechtliche Verwerfungen, darüber liegende Besoldungsgruppen werden „entwertet“ (s. auch Gutachten Prof. Dr. Dr. Battis zur Einführung der zweigeteilten Laufbahn in der hessischen Polizei), nach Abschaffung des einfachen Dienstes z. 1.3.2014 (2. DRModG) und Besoldungsanpassung um Mindestbeträge 2016 (35 Euro) und 2017 (75 Euro) mit hoher Wahrscheinlichkeit zu große Abstandsverkürzung, zumindest nicht unproblematisch.

Nach Bewertung der einzelnen Varianten sahen und sehen wir nur einen Weg, um eine verfassungskonforme Alimentation in Hessen auf den Weg zu bringen.

Nämlich die lineare Anhebung von Besoldung und Versorgung über das Grundgehalt, nur ggf. ergänzt durch einen möglichst flach abgestuften regionalen Zuschlag, und die Anhebung des Familienzuschlags ab dem 3. Kind, so wie es das BVerfG im Mai 2020 in einem weiteren Urteil entschieden hatte, das in NRW seinen Ursprung hatte.

In mehreren Passagen der Entscheidungsgründe des BVerfG und des VGH wurde die besondere Bedeutung des Grundgehalts hervorgehoben und es wurde klargestellt, dass andere Reparaturvarianten nicht in den Vordergrund treten dürfen.

Die übermäßige Anhebung familienbezogener oder regionaler Zuschläge bzw. deutliche Verbesserungen der Beihilfe würden die Gefahr erneuter Verfassungswidrigkeit mit sich bringen.

Zudem würden sie mittelbar das Versorgungsniveau absenken und die Beamtenschaft in Gewinner und Verlierer spalten.

Die Annahme verfassungswidriger Unteralimentation besteht bei den Versorgungsempfängern mindestens in gleichem Umfang.

In unseren Berechnungen sind wir auch zu dem Ergebnis gekommen, dass es sich dabei um ein milliardenschweres Vorhaben handelt, weshalb wir realistischerweise die Umsetzung in drei oder vier Jahresschritten eingeräumt hatten.

Es ist gut möglich, dass das BVerfG bzw. der VGH hier letztlich strengere zeitliche Umsetzungsvorgaben machen werden.

Ebenso stellten wir bei weiteren Berechnungen anhand des bestehenden Besoldungsgefüges in Hessen fest, dass das generelle Abstandsgebot einer evtl. Veränderung der Struktur sehr enge Grenzen setzt.

Unsere zunächst favorisierte Korrekturvariante, die eine unterschiedliche Anhebung des Grundgehalts, gestaffelt nach mittlerem, gehobenem, höherem Dienst sowie der B-, R- und W- Besoldung, haben wir daraufhin wieder verworfen.

Das wäre zwar eine „sozialere“ Vorgehensweise gewesen, jedoch lässt das Abstandsgebot Verkürzungen der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen nur in einem sehr geringen Umfang zu und der Gesetzgeber müsste dies auch nachvollziehbar begründen.

Neben den in die Zukunft wirkenden Maßnahmen ist noch die Frage der rückwirkenden Entschädigung zu klären.

Hierzu hat der VGH keine Hinweise gegeben, nachdem er ja einen Vorlagebeschluss an das BVerfG erlassen hat. Wir erwarten diese Hinweise also erst noch.

In den beiden Urteilen vom Mai 2020 hatte das BVerfG jeweils festgelegt, dass eine rückwirkende Entschädigung den Klägern selbst und den Beamtinnen und Beamten zusteht, die rechtsgültig ihre Ansprüche geltend gemacht hatten.

Seit dem 30.11.2021 haben wir fortwährend mit dem Innenminister, den Regierungsfractionen, dem Finanzminister und den Oppositionsfractionen von SPD und FDP in Kontakt gestanden, um unsere Forderungen, Berechnungen und Argumente vorzutragen und zu untermauern.

Wiederholt kam es auch zu entsprechenden Debatten im Hessischen Landtag.

Im Juli fand auch ein Gespräch mit dem neuen Hessischen Ministerpräsidenten Boris Rhein statt, bei dem wir unsere Forderungen und Argumente zur Alimentation noch einmal darstellten.

Ihm gegenüber und auch ggü. dem Hessischen Innenminister Peter Beuth sowie den Regierungsfractionen haben wir die Vorlage eines Gesetzentwurfs noch vor der Sommerpause 2022, der die ersten Korrekturschritte noch in der laufenden Legislaturperiode regelt und im Haushalt 2023/2024 abgebildet wird, gefordert.

Wir wollten unbedingt erreichen, dass die ersten Korrekturen zusammen mit dem Doppelhaushalt 2023/2024 verabschiedet werden.

Tatsächlich kam es am 5. August 2022 zu einer Pressekonferenz des Hess. Ministerpräsidenten mit dem Hess. Innenminister, in der sie die im vorliegenden Gesetzentwurf vorgesehenen Maßnahmen ankündigten.

Ohne die dargestellten Maßnahmen unmittelbar in konkrete Berechnungen überführt zu haben, haben wir in unserer damaligen, ersten öffentlichen Bewertung unmittelbar nach der Pressekonferenz begrüßt, dass nun überhaupt ein Gesetzentwurf kommt und dass die Korrekturen maßgeblich über die Anhebung des Grundgehalts geschehen sollen.

Ebenso haben wir begrüßt, dass die Versorgung in gleicher Weise angehoben wird.

Auch den Verzicht auf unterschiedliche regionale Zuschläge haben wir begrüßt.

Aber wir haben auch deutlich gemacht, dass das Volumen zu gering ist und das Erreichen des Ziels einer verfassungskonformen Alimentation damit zu lange dauern wird.

Schließlich hielten wir die damalige Zusage der Landesregierung, dass weitere „Reparatur-schritte“ bis zur Erreichung der Verfassungskonformität insgesamt erfolgen werden, für besonders bedeutsam.

Und wir wiesen darauf hin, dass entsprechende Mittel für die rückwirkende Entschädigung eingeplant werden müssen. Denn sobald das Gericht (BVerfG bzw. VGH) hierzu konkrete Festlegungen getroffen hat, wird auch das auf den Haushalt zukommen.

Nun zum vorliegenden Gesetzentwurf im Einzelnen:

Um die im vorliegenden Gesetzentwurf geplanten besoldungsrechtlichen Maßnahmen einer präzisen Bewertung zuzuführen, ist es unerlässlich, bei den Berechnungen des VGH vom 30.11.2021 anzuknüpfen.

Da das Ausmaß der verfassungswidrigen Unteralimentation bzw. der fehlende Mindestabstand der Nettoalimentation zur Grundsicherung so groß sind, kann die Prüfung im Wesentlichen auf den systeminternen Besoldungsvergleich beschränkt werden.

Nachstehend Berechnungen des Mindestabstands der Nettoalimentation zur Grundsicherung, ausgehend von den Berechnungen des VGH v. 30.11.2021 bis zum 1.1.2024*:

*= Da uns keine „amtlichen Zahlen“ zur Entwicklung der Wohnkosten, der Kosten für Bildung und Teilhabe sowie der PKV vorliegen, wurde mit möglichst realitätsnahen Zahlen gearbeitet.

Berechnungen des VGH Hessen:

Tabelle 1

A 5, Stufe 1		2020	Grundsicherung	
Grundgehalt 2.210,29 x 12	26.523,48		Regelleistung für zwei Erwachsene	9.336
Amts-/St.-Zul. 21,62 x 12	259,44			
Fam.-Zuschl. 376,66 + 6,76 + 20,25 x 12	4.843,80		Regelleistung für zwei Kinder	7.034,67
Sonderzahlung 1.581,34 + 51,12 + 166,17	1.798,63		Bildung und Teilhabe	1.080
Jahresbrutto	33.425,35		Wohnkosten (95-%-Perzentil)	16.200
Lohnsteuer	-1.910			
Jahresnetto	31.515,35			
KV/Pfl.-Vers.	-6499,32			
Kindergeld 204 x 2 x 12 + 200 x 2 + 100 x 2	5.496			
Jahresnettoalimentation	30.512,03 €		Summe	33.650,67 €
Differenz zur Grundsicherung	-3.138,64 € -9,3 %			
Vergleichsschwelle 115 %	38.698,27 €			
Differenz zur Vergleichsschwelle	-8.186,24 €* -24,3 %			

- Zahlen VGH v. 30.11.2021 für das Jahr 2020
- Nettoalimentation 9,3 % unter Grundsicherung
- Eigene Berechnung: Nettoalimentation 24,3 % unter Vergleichsschwelle
- Im Jahr 2020 lag die Nettoalimentation um 24,3 Prozent unter dem verfassungsrechtlich vorgegebenen Niveau.

1.1.2021: Inkrafttreten der letzten linearen Erhöhung des Besoldungsgesetzes
2019-2021 **Tabelle 2**

A 5, Stufe 1		2021 (ab. 1.1.)	Grundsicherung	
Grundgehalt 2.241,23 x 12	26.894,76		Regelleistung für zwei Erwachsene 401 x 2 x 12	9.624
Amts-/St.-Zul. 21,92 x 12	263,04			
Fam.-Zuschl. 381,93 + 6,83 + 20,53 x 12	4.911,48		Regelleistung für zwei Kinder 309 x 2 x 12	7.416
Sonderzahlung 113,16 + 20,46 x 12 + 166,17 + 51,12	1.820,73		Bildung und Teilhabe	1.080
Jahresbrutto	33.890,01		Wohnkosten	16.686 Wert 2020 + 3 %
Lohnsteuer	-2.074			
Jahresnetto	31.816,01			
Kranken-/Pflege-Versicherung	-6.881,30 (Wert 2020+2,8%)			
Kindergeld 219 x 2 x 12 Kinderbonus 150 x 2	5.556		150 x 2 Kinderbonus	300
Jahresnetto-alimentation	30.490,71 €		Summe	35.106 €
Differenz zur Grundsicherung	-4.615,29 € -13,15 %			
Vergleichsschwelle 115 %	40.371,90 €			
Differenz zur Vergleichsschwelle	-9.881,19 € -28,15 %			

- Kranken-/Pflegeversicherung + 2,8 Prozent angenommen (langjährige, durchschnittliche Steigerung)
- Wohnkosten + 3 Prozent angenommen
- Bildung und Teilhabe wie 2020
- Im Jahr 2021 lag die Nettoalimentation um 28,15 Prozent unter dem verfassungsrechtlich vorgegebenen Niveau.

1.8.2022: Erste Stufe Besoldungsgesetz 2022-2023; 2,2 % + 2 x 500 Euro Tabelle 3

A 5, Stufe 1		2022 (ab. 1.8.)	Grundsicherung	
Grundgehalt 2.290,54 x 12	27.486,48		Regelleistung für zwei Erwachsene 404 x 2 x 12	9.696
Amts-/St.-Zul. 22,40 x 12	268,80			
Fam.-Zuschl. 390,33 + 6,98 + 20,98 x 12	5.019,84		Regelleistung für zwei Kinder 311 x 2 x 12	7.464
Sonderzahlung 115,65 + 20,91 x 12 + 166,17 + 51,12	1.856,01		Bildung und Teilhabe	1.080
Jahresbrutto	34.630,77		Wohnkosten	17.186,58 (Wert 2021 + 3 %)
Lohnsteuer	-1.644			
Jahresnetto	32.986,77			
2 x 500 Corona	1.000			
Kranken-/Pflege- Versicherung	-7.068,38 (Wert 2021+2,8%)			
Kindergeld 219 x 2 x 12 Kinderbonus 100 x 2	5.456		100 x 2 Kinderbonus; 20 x 2 x 6 Sofortzu- schlag	680
Jahresnetto- alimentation	32.374,39 €		Summe	36.106,58 €
Differenz zur Grundsicherung	-3.732,19 € -10,34 %			
Vergleichsschwelle 115 %	41.522,57 €			
Differenz zur Ver- gleichsschwelle	-9.148,18 € -25,34 %			

- Kranken-/Pflegeversicherung + 2,8 Prozent angenommen (langjährige, durchschnittliche Steigerung)
- Wohnkosten + 3 Prozent angenommen
- Bildung und Teilhabe wie 2020
- Am 1.8.2022 lag die Nettoalimentation um 25,34 Prozent unter dem verfassungsrechtlich vorgegebenen Niveau.

1.4.2023: Erste Stufe Gesetzentwurf Besoldung 2023-2024

Tabelle 4

A 6, Stufe 1		2023 (ab. 1.4.)	Grundsicherung	
Grundgehalt 2.411,71 x 12	28.940,52		Regelleistung für zwei Erwachsene 451 x 2 x 12	10.824
Amts-/St.-Zul. 23,07 x 12	276,84			
Fam.-Zuschl. 602,03 x 12	7.224,36		Regelleistung für zwei Kinder 348 x 2 x 12	8.352
Sonderzahlung 151,84 x 12 + 166,17 + 51,12	2.039,37		Bildung und Teilhabe	1.080
Jahresbrutto	38.481,09		Wohnkosten	17.702,18 (Wert 2022 + 3 %)
Lohnsteuer	-2.475			
Jahresnetto	36.006,09			
Kranken-/Pflege-Versicherung	-7.266,29 (Wert 2022+2,8%)			
Kindergeld 250 x 2 x 12	6.288			
Jahresnetto-alimentation	35.027,12 €		Summe	37.958,18 €
Differenz zur Grundsicherung	-2.931,06 € -7,72 %			
Vergleichsschwelle 115 %	43.651,91 €			
Differenz zur Vergleichsschwelle	-8.624,79 € -22,72 %			

- Kranken-/Pflegeversicherung + 2,8 Prozent angenommen (langjährige, durchschnittliche Steigerung)
- Wohnkosten + 3 Prozent angenommen
- Bildung und Teilhabe wie 2020
- Keine Berücksichtigung evtl. Kinderzuschläge bei der Grundsicherung
- Am 1.4.2023 wird die Nettoalimentation um 22,72 Prozent unter dem verfassungsrechtlich vorgegebenen Niveau liegen, wenn die vorgesehenen Änderungen in Kraft treten.

1.8.2023: Zweite Stufe Gesetzentwurf Besoldung 2023-2024; 1,89 % Tabelle 5

A 6, Stufe 1		2023 (ab. 1.8.)	Grundsicherung	
Grundgehalt 2.457,29 x 12	29.487,48		Regelleistung für zwei Erwachsene 451 x 2 x 12	10.824
Amts-/St.-Zul. 23,51 x 12	282,13			
Fam.-Zuschl. 613,41	7.360,92		Regelleistung für zwei Kinder 348 x 2 x 12	8.352
Sonderzahlung 154,71 x 12 + 166,17 + 51,12	2.073,81		Bildung und Teilhaben	1.080
Jahresbrutto	39.204,34		Wohnkosten	17.702,18 (Wert 2022 + 3 %)
Lohnsteuer	-2.642,00			
Jahresnetto	36.562,34			
Kranken-/Pfl.- Versicherung	-7.266,29 Wert 2022 + 2,8 %			
Kindergeld 250 x 2 x 12	6.288			
Jahresnetto- alimentation	35.584,05 €		Summe	37.958,18 €
Differenz zur Grundsicherung	-2.374,13 € -6,25 %			
Vergleichs- schwelle 115 %	43.651,91 €			
Differenz zur Vergleichs- schwelle	-8.067,86 € -21,25 %			

- Bildung und Teilhabe wie 2020
- Keine Berücksichtigung evtl. Kinderzuschläge bei der Grundsicherung
- Am 1.8.2023 wird die Nettoalimentation um 21,25 Prozent unter dem verfassungsrechtlich vorgegebenen Niveau liegen, wenn die vorgesehenen Änderungen in Kraft treten.

1.1.2024: Dritte Stufe Gesetzentwurf Besoldung 2023-2024; 3 %**Tabelle 6**

A 6, Stufe 1		2024 (ab. 1.1.)	Grundsicherung	
Grundgehalt 2.531,01 x 12	30.372,12		Regelleistung für zwei Erwachsene	11.148,72 (Wert 2023 + 3 %)
Amts-/St.-Zul. 24,22 x 12	290,64			
Fam.-Zuschl. 631,80 x 12	7.581,60		Regelleistung für zwei Kinder	8.602,56 (Wert 2023 + 3 %)
Sonderzahlung 159,55 x 12 + 166,17 + 51,12	2.131,89		Bildung und Teilhabe	1.112,40 (Wert 2023 + 3 %)
Jahresbrutto	40.376,25		Wohnkosten	18.621,24 (Wert 2023 + 3 %)
Lohnsteuer	-2.910,00			
Jahresnetto	37.466,25			
Kranken-/Pfl.- Versicherung	-7.469,75 Wert 2023 + 2,8 %			
Kindergeld 250 x 2 x 12	6.476,64 Wert 2023 + 3 %			
Jahresnettoali- mentation	36.473,14 €		Summe	39.484,92 €
Differenz zur Grundsicherung	-3.011,78 € -7,63 %			
Vergleichs- schwelle 115 %	45.407,66 €			
Differenz zur Vergleichs- schwelle	-8.934,52 € -22,63 %			

- Kranken-/Pflegeversicherung + 2,8 Prozent angenommen (langjährige, durchschnittliche Steigerung)
- Kindergeld + 3 %
- Regelleistungen und Wohnkosten + 3 Prozent angenommen
- Bildung und Teilhabe Wert 2020 bis 2023 + 3 %
- Keine Berücksichtigung evtl. Kinderzuschläge bei der Grundsicherung
- Am 1.1.2024 wird die Nettoalimentation um 22,63 Prozent unter dem verfassungsrechtlich vorgegebenen Niveau liegen, wenn die vorgesehenen Änderungen in Kraft treten.

Gegenüberstellung Musterfamilie mit 2 Kindern und verh. Beamter/in ohne Kinder

1.8.2022: Letzte Regelung vor Inkrafttreten der separaten Anhebung des Familienzuschlags für das 1. und 2. Kind

Tabelle 7

A 5, Stufe 1, verheiratet, 2 Kinder		2022 (ab. 1.8.)	A 5, Stufe 1, verheiratet, keine Kinder	
Grundgehalt 2.290,54 x 12	27.486,48		2.290,54 x 12	27.486,48
Amts-/St.-Zul. 22,40 x 12	268,80		22,40 x 12	268,80
Fam.-Zuschl. 418,29 x 12	5.019,48		144,01 x 12	1.728,12
Sonderzahlung 115,65 + 20,91 x 12 + 166,17 + 51,12	1.856,01		115,65 + 7,20 x 12 + 166,17 + 51,12	1.691,49
Jahresbrutto	34.630,77			31.594,89
Lohnsteuer	-1.644			1162
Jahresnetto	32.986,77			30.381,77
2 x 500 Corona	1.000			1.000
Kranken-/Pfl.- Versicherung	-7.068,38 Wert 2021 + 2,8 %			-5352
Kindergeld 219 x 2 x 12 100 x 2 Kinderbonus	5.856			
Jahresnettoali- mentation	32.374,39 €			26.080,89 €
Differenz	6.381,50			

- Eine verheiratete Beamtin oder ein verheirateter Beamter ohne Kinder stellt sich im Vergleich zu einer oder einem mit zwei Kindern bei der Nettoalimentation um 6.293,50 € schlechter.
- Dabei ist der ungünstigere Beihilfesatz noch nicht berücksichtigt.

1.4.2023: Inkrafttreten des erhöhten Familienzuschlags für das 1. und 2. Kind
Tabelle 8

A 6, Stufe 1, verheiratet, 2 Kinder		2023 (ab. 1.4.)	A 6, Stufe 1, verheiratet, keine Kinder	
Grundgehalt 2.411,71 x 12	28.940,52			28.940,52
Amts-/St.-Zul. 23,07 x 12	276,84			276,84
Fam.-Zuschl. 602,03 x 12	7.224,36		148,33 x 12	1.779,96
Sonderzahlung 121,74 + 30,15 x 12 + 166,17 + 51,12	2.039,97		121,74 + 7,42 x 12 + 166,17	1.716,09
Jahresbrutto	38.481,09			32.713,41
Lohnsteuer	-2.475			1.410
Jahresnetto	36.006,09 €			31.303,41 €
Kranken-/Pfl.- Versicherung	-7.266,29 Wert 2022 + 2,8 %			
Kindergeld 250 x 2 x 12	6.288			
Jahresnettoali- mentation	35.027,12 €		Summe	25.795,41 €
Differenz	9.231,71 €			

- Nach Inkrafttreten der Regelungen ab dem 1.4.2023 würde sich eine verheiratete Beamtin oder ein verheirateter Beamter ohne Kinder im Vergleich zu einer oder einem mit zwei Kindern bei der Nettoalimentation um 9.231,71 schlechter stellen.
- Dabei ist der ungünstigere Beihilfesatz noch nicht berücksichtigt.
- Eine Beamtin oder ein Beamter in A 6, Stufe 1, mit zwei Kindern würde über die gleiche Nettoalimentation verfügen wie eine Beamtin oder ein Beamter in A 9, Stufe 1, ohne Kinder.
- Leistungsprinzip wird in Frage gestellt.
- Mittelbare Absenkung des Versorgungsniveaus.

Die vorstehenden Berechnungen wurden mit großer Sorgfalt und mit möglichst realitätsnahen Werten durchgeführt.

Die Steigerungswerte bei der PKV orientieren sich am langjährigen Mittel, die Steigerungswerte bei den Wohnkosten und bei den Kosten für Bildung und Teilhabe wurden sehr zurückhaltend angesetzt.

Zusammenfassung:

An unserer grundsätzlichen ersten groben Bewertung vom August 2022 halten wir im Wesentlichen fest.

Wir begrüßen, dass das Thema Beamtenalimentation noch in der laufenden Legislaturperiode angepackt wird und nun die ersten Schritte unternommen werden.

Auch die Abbildung der Mittel im Doppelhaushalt 2023/2024 begrüßen wir.

Die zweimalige lineare Anhebung von Grundgehalt, Amts-/Stellenzulagen, Familienzulagen sowie die insgesamt gleichlautende Anhebung der Versorgung ist zu begrüßen, weil sie methodisch die verfassungsfesteste Lösung ist und alle Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger in gleicher Weise profitieren.

Der Verzicht auf regionale Zuschläge, auf Reparaturvarianten über die Beihilfe, die Steuer oder gar die (teilweise) Anerkennung von Partnereinkommen wird von uns ausdrücklich begrüßt.

Auch halten wir die Anhebung des Familienzuschlags ab dem 3. Kind für geboten, um der Rechtsprechung des BVerfG zu entsprechen.

Schließlich halten wir auch die Verbesserung der Erfahrungsstufenverläufe bei den Richtern und Staatsanwälten für richtig.

Es bestehen jedoch zwei eklatante Kritikpunkte:

1.)

Das Gesamtvolumen ist zu gering!

Mit dem im Gesetzentwurf vorgesehenen Volumen wird die Besoldung bis Anfang 2024 nach wie vor 7,63 Prozent unter dem Niveau der Grundsicherung liegen.

Von der verfassungsrechtlichen Untergrenze (Vergleichsschwelle 115 %) wird die Besoldung 22,63 Prozent entfernt sein (Tabelle 6).

Wobei selbst das nur für die Beamtinnen und Beamten gilt, die der Musterfamilie entsprechen.

D. h., es wird -natürlich auch aufgrund der stark steigenden Grundsicherung- nur einen marginalen Fortschritt geben.

Auf diese Weise ist eine Herstellung des Mindestabstands zur Grundsicherung selbst für die Musterfamilie in absehbarer Zeit nicht zu erreichen.

Dies ist angesichts der bereits seit Jahren andauernden Verfassungswidrigkeit der Alimentation keinesfalls hinzunehmen.

Eine auch nur annähernde Befriedung in der Beamtenschaft kann ebenso nicht erreicht werden.

Deshalb muss die lineare Erhöhung von Besoldung und Versorgung deutlich höher ausfallen!

2.)

Die Anhebung des Familienzuschlags bereits für das 1. und 2. Kind in Höhe von 100 Euro mtl. führt zu einer erheblichen Schieflage, was sich uns in dieser Deutlichkeit erst durch die vorstehenden, detaillierten Berechnungen gezeigt hat (Tabellen 7 und 8).

Wir haben immer wieder darauf hingewiesen, dass wir keinerlei Veranlassung sehen, den Familienzuschlag schon beim 1. und 2. Kind anzuheben, denn es gab schon bisher eine hinreichende Berücksichtigung im Familienzuschlag, bei der Beihilfe sowie der steuerrechtlichen Behandlung.

Aus guten Gründen hat das BVerfG in der Entscheidung zu kinderreichen Beamten in NRW lediglich die unzureichende Alimentation ab dem 3. Kind festgestellt.

Durch die beabsichtigte Neuregelung würde der Vorteil bei der Nettoalimentation durch zwei Kinder von 6.293,50 € in 2022 auf 9.231,71 € ab 2023 anwachsen.

Dabei ist die beihilferechtliche Besserstellung noch gar nicht berücksichtigt.

Hier sehen wir deutlich die Gefahr der Verletzung des Leistungsprinzips.

Zu deutliche Verbesserungen des Familienzuschlags bereits für das 1. und 2. Kind sind auch nicht geeignet, Nachwuchsprobleme zu entschärfen. Denn junge, leistungsfähige und -bereite Menschen, die zunächst die Karriere und erst danach die Familienplanung im Sinn haben, profitieren von den Verbesserungen der Alimentation erheblich weniger als Beamtenfamilien mit Kindern.

Daneben führt die Anhebung von Zuschlägen, die später nicht mehr Grundlage für die Versorgungsbezüge sind, zu einer mittelbaren Absenkung des Versorgungsniveaus.

Denn die Versorgungsbezüge werden künftig -gemessen am höheren Niveau der Besoldung während des Bezugs des höheren Familienzuschlags- anteilig niedriger sein.

Deshalb muss der erhöhte Familienzuschlag für das erste und zweite Kind zumindest deutlich reduziert werden!

Für die folgenden Reparaturschritte muss man sich intensiv mit dem Abstandsgebot befassen.

Es müssen sorgfältig verfassungsmäßig noch zulässige Verkürzungen geprüft werden, um dort (etwas) mehr tun zu können, wo die Situation am schwierigsten ist, nämlich in den untersten und unteren Besoldungsgruppen.

Mit freundlichen Grüßen



Heini Schmitt
Landesvorsitzender

4. Januar 2023

Stellungnahme zu dem Entwurf eines Gesetzes zur weiteren Anpassung der Besoldung und Versorgung im Jahr 2023 sowie im Jahr 2024

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Deutsche Richterbund, Landesverband Hessen e. V., bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu dem genannten Gesetzesentwurf.

1. Zur Anhebung der Besoldung im Allgemeinen

Die zentrale Säule des Rechtsstaates ist eine starke, unabhängige und handlungsfähige Justiz, wozu nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts verfassungsunmittelbar neben dem Prinzip der Bestenauslese auch eine amtsangemessene Alimentation gehört. Der Richterbund begrüßt es daher, dass nun mit einer Verspätung von über zwei Jahren auch der hessische Gesetzgeber Konsequenzen aus der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts in den Leitentscheidungen vom Mai 2020 ziehen will und damit anerkennt, was der Richterbund schon seit vielen Jahren rügt: Die verfassungsrechtlichen Anforderungen an eine amtsangemessene Besoldung der Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte werden in Hessen mindestens seit dem Jahr 2013 nicht erfüllt. Nicht nachvollziehbar ist es, dass trotz der mit diesem Entwurf anerkannten zwingenden und klaren Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts der Gesetzgeber über zwei Jahre lang zugewartet hat, um nun in einer „gestuften Vorgehensweise“ lediglich „erste Maßnahmen“ zu ergreifen, welche nach der zutreffenden Einschätzung der Gesetzesbegründung das Alimentationsdefizit nicht ausgleichen. Auch dieser Gesetzesentwurf stellt damit keine verfassungskonforme Lage her. Zu den weiteren, rechtlich zwingenden Schritten schweigt der Gesetzentwurf.

Vor dem Hintergrund der jahrelangen Untätigkeit des Gesetzgebers ist es bemerkenswert, wenn nun in der Gesetzesbegründung als „gleichrangige und vergleichbar

haushaltsaufwändige Aufgaben“ unter anderem die „Folgen des Ukraine-Krieges, insbesondere auch hinsichtlich der Energieversorgung sowie der steigenden Inflation“ angeführt werden. Der russische Angriff auf die Ukraine hat am 24. Februar 2022 begonnen. Dass der Gesetzgeber spätestens in den Jahren 2020 und 2021 nichts unternommen hat, um eine verfassungskonforme Alimentation zu gewährleisten, ist mit dem Verweis auf die jüngsten Ereignisse nicht erklärbar.

Der Gesetzentwurf ist nicht nur im Hinblick auf das Fehlen der von ihm selbst anerkannten zwingenden weiteren Schritte zur Schaffung einer verfassungskonformen Alimentation defizitär. Auch verhält er sich in keiner Weise zu den Nachzahlungen für die von der verfassungswidrigen Unteralimentation betroffenen Jahre 2013 bis 2022. Die zögerliche Haltung des Landes im Umgang mit den Rechtspositionen der Kolleginnen und Kollegen ist diesbezüglich nicht zufriedenstellend. Hier geht es um substanzielle finanzielle Beträge, die nach Schätzungen des Beamtenbundes regelmäßig im deutlich fünfstelligen Euro-Bereich liegen dürften. Weitere Verzögerungen gehen angesichts der gegenwärtig historisch hohen Inflation allein zu Lasten der Bediensteten, die in der Vergangenheit bei der Durchsetzung ihrer Ansprüche stets fair und kooperativ aufgetreten sind.

Sowohl bei den überfälligen Nachzahlungen wie auch bei der gebotenen Neuordnung des Besoldungsgefüges ist das in der Gesetzesbegründung angeführte Abwarten auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts über die Vorlage des Hessischen Verwaltungsgerichtshofes vom 30. November 2021 nicht nachvollziehbar. Denn die vorliegenden Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts zur Besoldung in anderen Bundesländern haben, wie die Gesetzesbegründung selbst ausführt, in ihren Kernfeststellungen Grundsatzcharakter. Dem Verwaltungsgerichtshof war es in Anwendung dieser Grundsätze problemlos möglich, die bisherige Unteralimentierung bis auf die Nachkommastelle auszurechnen.

2. Zur Veränderung des Systems der Erfahrungsstufen

Die beabsichtigte Verbesserung der Bezüge für Assessoren durch den Wegfall der ersten beiden Erfahrungsstufen ist im Grundsatz als erste Maßnahme zur Steigerung der Attraktivität des höheren Justizdienstes zu begrüßen. Im Hinblick auf die Nachwuchsgewinnung ist dies ein wichtiger Baustein eines dringend umzusetzenden Gesamtkonzepts. Es wäre jedoch bedauerlich und würde den Zusammenhalt in der Justiz schwächen, wenn nicht alle

Kolleginnen und Kollegen hiervon in gleichem Maße profitieren, insbesondere auch diejenigen, die bereits die Erfahrungsstufen 11 und 12 erreicht haben. Gerade diese Kolleginnen und Kollegen haben die Hauptlast der seit den 2000er Jahren vorgenommenen Dienstzeitverlängerung und Arbeitsverdichtung, der tiefen Einschnitte in die öffentliche Infrastruktur sowie der Null- bzw. 1%-Runde in der Besoldung und der Beihilfekürzung getragen. Die erfahrenen Berufsträger haben das Ausbleiben einer Steigerung der Realbezüge selbst in Zeiten gut gefüllter Haushaltskassen und sprudelnder Steuereinnahmen hingenommen, während außerhalb des öffentlichen Dienstes kräftige Einkommensverbesserungen erzielt wurden. Hinzu kommt, dass natürlich auch innerhalb einer Besoldungsordnung der Gleichbehandlungsgrundsatz und der Alimentationsgrundsatz gelten müssen. Hierzu ist nach unserer Rechtsauffassung ein systeminterner Besoldungsvergleich entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Verwaltungsgerichtshofes auch innerhalb der Erfahrungsstufen anzustellen, mit der Folge, dass ein „Zusammenschnurren“ der Erfahrungsstufen von derzeit zwölf auf künftig zehn rechtfertigungsbedürftig ist.

3. Dringender Nachbesserungsbedarf

Als weitere Schritte mahnen wir eine Regelung bezüglich der Nachzahlung der evident verfassungswidrigen Bezüge an. Diese muss zeitnah ohne weiteres Zuwarten erfolgen. Angesichts der dynamischen Inflationsentwicklung sollten ein voller Inflationsausgleich im Hinblick auf die Nachzahlungen sowie eine vollständige Anpassung der gegenwärtigen Besoldungshöhe an die Geldentwertung selbstverständlich sein. Zudem müssen alle Kolleginnen und Kollegen in gleicher Weise von der beabsichtigten Besoldungsverbesserung bei den Assessoren profitieren.

Dr. Johannes Schmidt

Dr. Michael Demel

Landesvorsitzender

Referent Besoldung und Dienstrecht

Der Deutsche Richterbund ist mit mehr als 17.000 Mitgliedern in 25 Landes- und Fachverbänden (bei bundesweit 25.000 Richtern und Staatsanwälten insgesamt) der mit Abstand größte Berufsverband der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in Deutschland.

Kontakt:

Dr. Johannes Schmidt
Landesvorsitzender
Richterbund Hessen
c/o Amtsgericht Frankfurt am Main
Gerichtsstraße 2, 60313 Frankfurt am Main
Tel. 069 – 1367-0



Forschungsstelle öffentlicher Dienst – Prof Dr. Gisela Färber



Öffentliche Anhörung im Innenausschuss des Hessischen Landtags zum

Gesetzentwurf von Fraktion der CDU Fraktion und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zum Gesetz zur weiteren Anpassung der Besoldung und Versorgung im Jahr 2023 sowie im Jahr 2024 – Drucks. 20/9499 – am 12.1.2023



Gesetz zur weiteren Anpassung der Besoldung und Versorgung im Jahr 2023 sowie im Jahr 2024

Zielsetzung:

- » Annäherung an eine verfassungsrechtlich nicht zu beanstandende Beamtenbesoldung unter Berücksichtigung der budgetären Leistungsfähigkeit

Maßnahmen:

- » Besoldungserhöhungen zum 1.4.2023 um 3%, (1.8.2023 um 1,89%) und 1.1.2024 um 3%
- » Anhebung der Familienzuschläge für 1. und 2. Kinder um gut 103 Euro auf 226,85 Euro sowie um 312 Euro auf 695,25 Euro ab dem 3. Kind zum 1.4.2023
- » Wegfall der Besoldungsgruppe A5 incl. Überleitung von Ämtern
- » Wegfall der beiden untersten Erfahrungsstufen in R1 und R2



Die ersten 3 Kriterien des BVerfG

Parameter	Schwelle	Betrachtungszeitraum
Differenz zwischen Besoldungsentwicklung und den Tarifergebnissen der Angestellten im öffentlichen Dienst des jeweils betroffenen Landes	5% des Indexwertes der erhöhten Besoldung	Zurückliegende 15 Jahre (ggf. gleichlanger Zeitraum, der 5 Jahre zuvor beginnt)
Abweichung der Besoldungsentwicklung von der Entwicklung des Nominallohnindex im jeweils betroffenen Land		
Abweichung der Besoldungsentwicklung von dem Verbraucherpreisindex in dem jeweils betreffenden Land	5%	

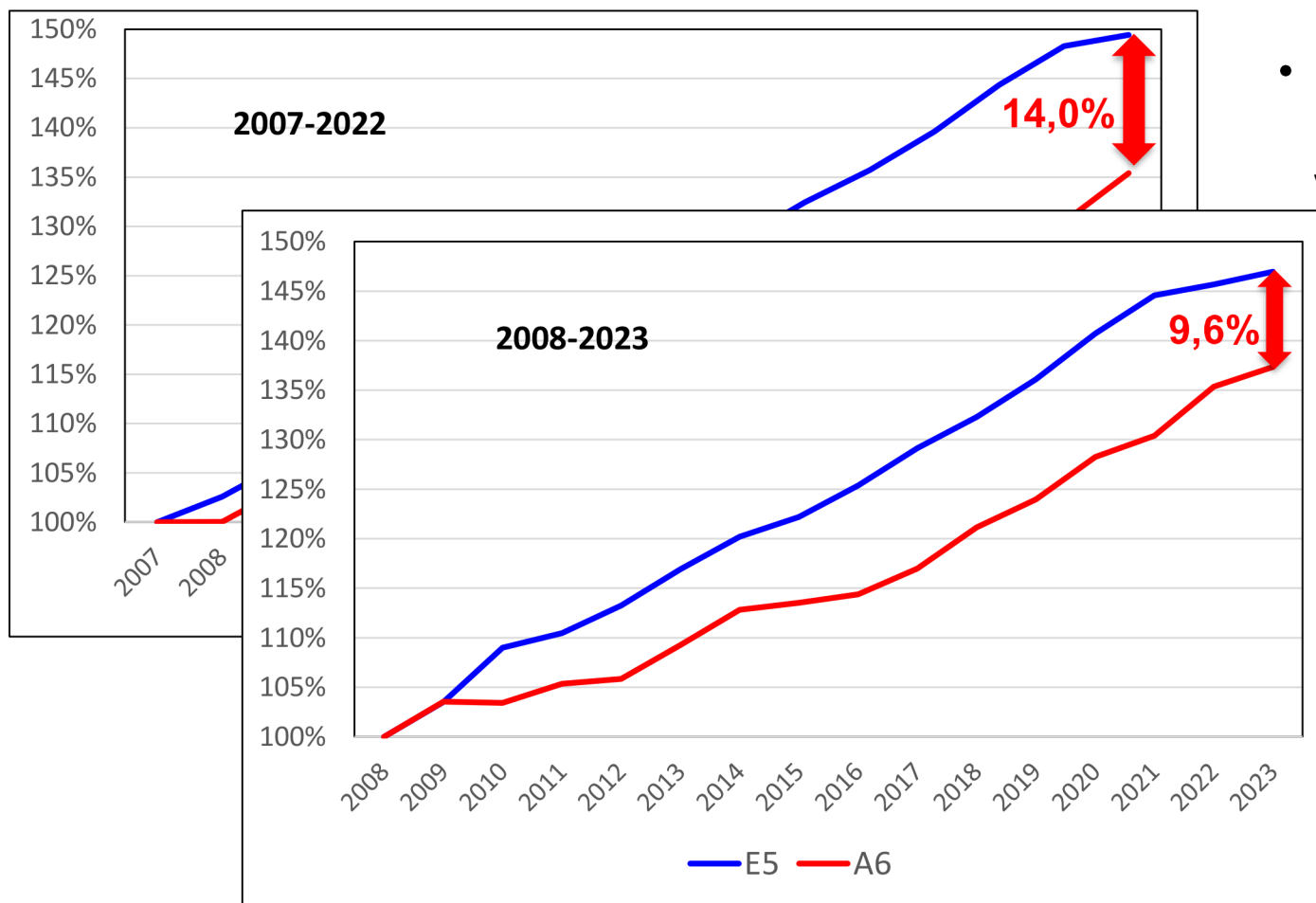


Zur Besoldungserhöhung

- Hessischer Sonderweg, weil nicht Teil des TV-L
- Maßstab: die 5 Kriterien des BVerfG, insb. Abstand zu Tarifverdiensten, reale Einkommensentwicklung, Nominallohnindex als Indikator Verdienste in Privatwirtschaft
- keine vollständige und ausreichend dokumentierte Prüfung im Gesetzentwurf, insoweit nicht alles nachvollziehbar insb.: warum verschiedene Zeiträume (NLI bis 2017???)
- Eigene Prüfung anhand von Jahresbruttoeinkommen
 - ermöglicht Einbeziehung von Einmalzahlungen, Brüchen durch Tarifreformen und unterjährigen Anpassungen
 - kommt über einen längeren Zeitraum (15 Jahre) zu de facto gleichen Ergebnissen, wenn keine Fehler gemacht werden oder Brüche vorhanden sind



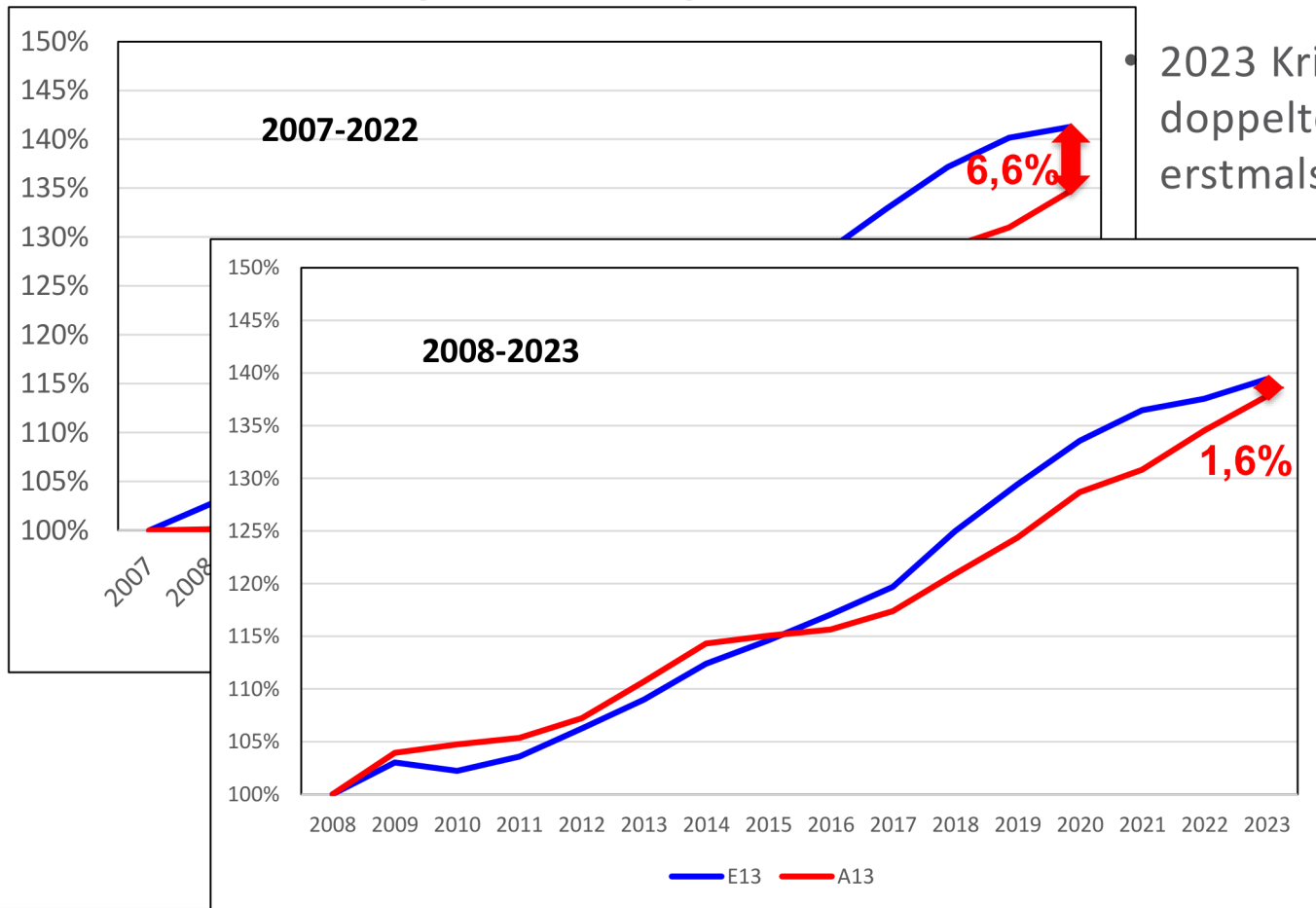
Tarif- und Besoldungsentwicklung 2007-2022 bzw. 2008-2023 - A6 und E5 oberste ES



- Kriterium für untere Besoldungsgruppen verletzt



Tarif- und Besoldungsentwicklung 2007-2022 bzw. 2008-2023 – A/E13 oberste ES

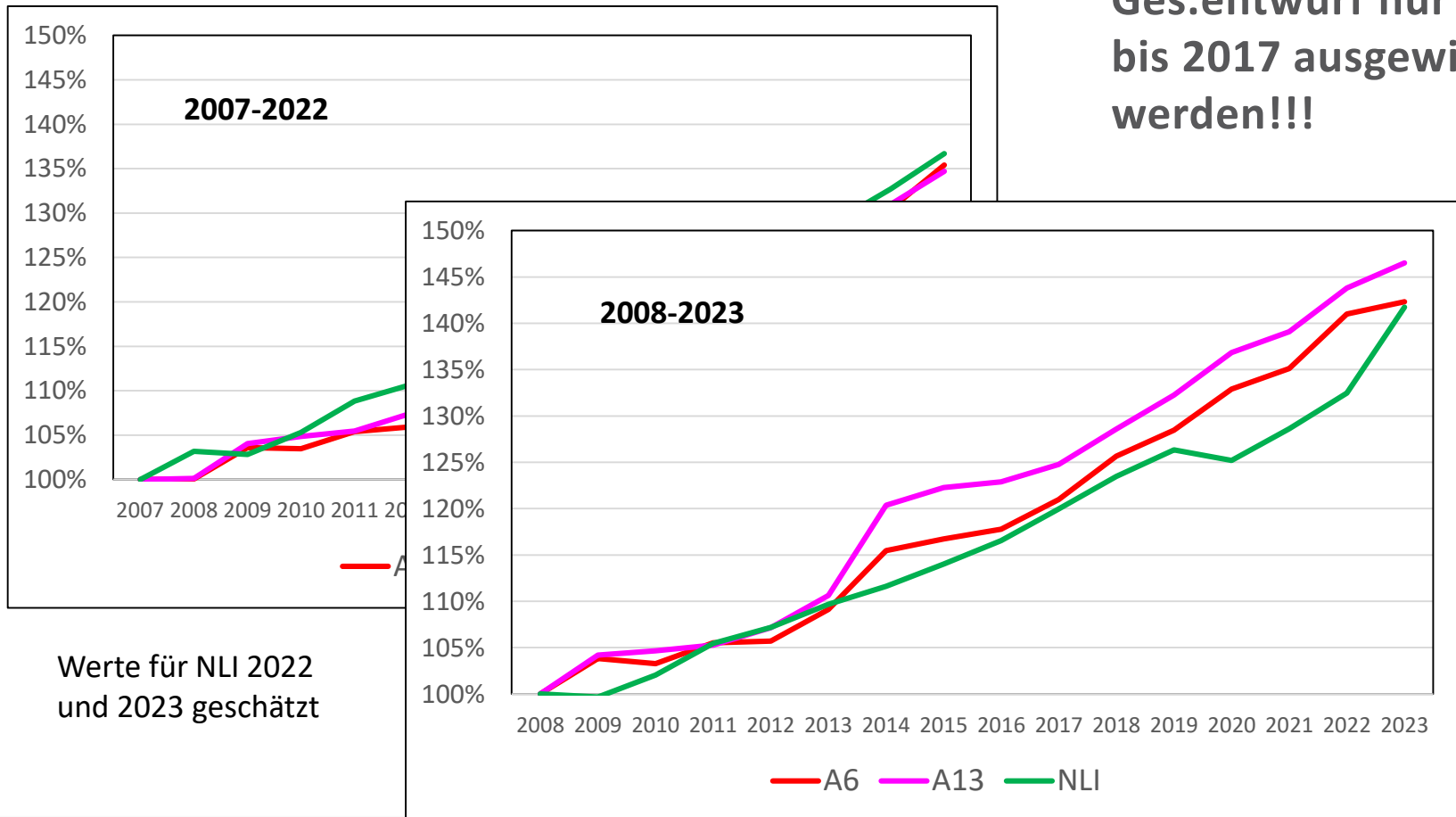


- 2023 Kriterium für E13 durch doppelte Besoldungserhöhung erstmals erfüllt!

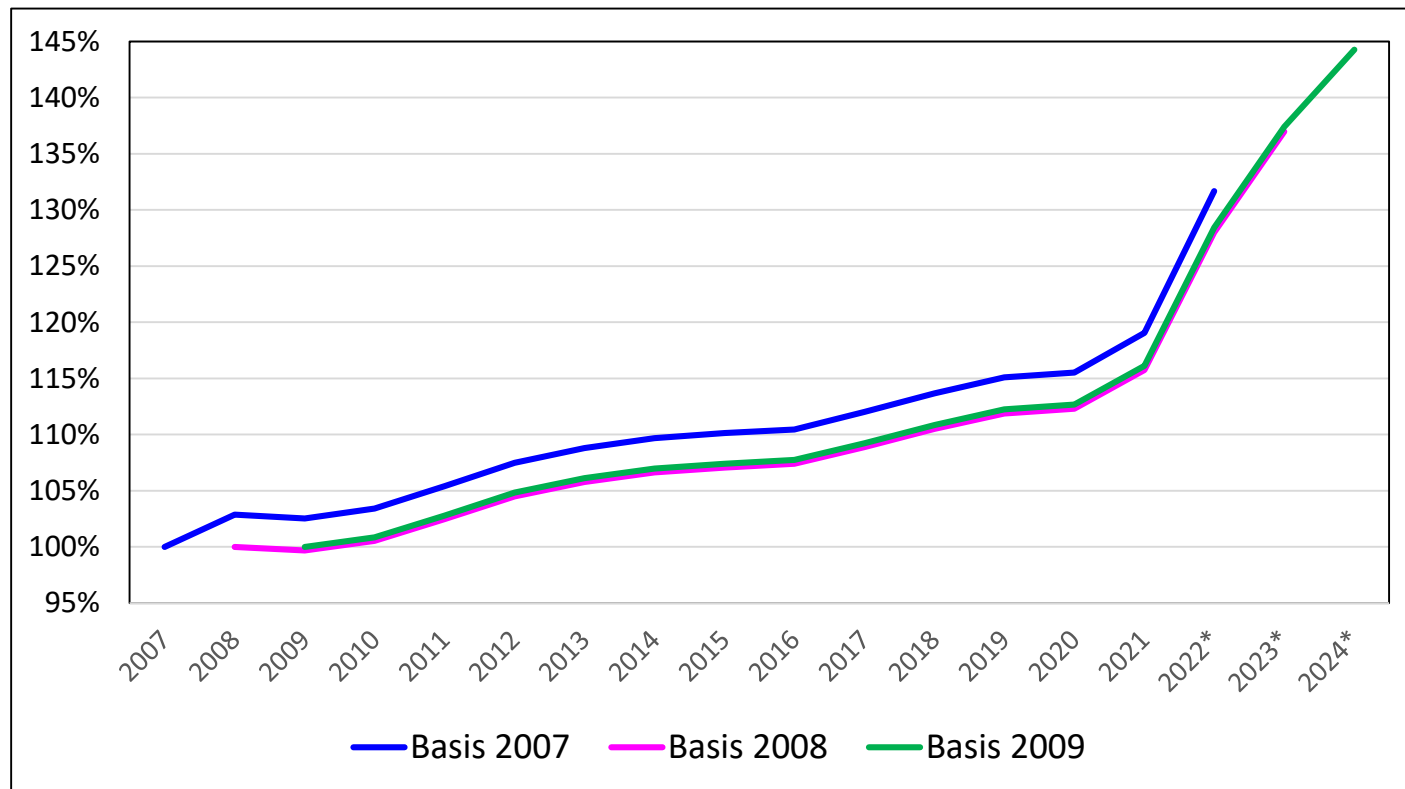


Abstand zum Nominallohnindex

- Völlig unklar, warum im Ges.entwurf nur Werte bis 2017 ausgewiesen werden!!!



Anstieg des Verbraucherpreisindex in 15-Jahreszeiträumen





Preisbereinigter Besoldungsanstieg (Basisjahr = 100%)

	Basisjahr 2007		Basisjahr 2008		Basisjahr 2009	
	A6	A13	A6	A13	A6	A13
2007	100,0%	100,0%				
2008	97,0%	97,0%	100,0%	100,0%		
2009	100,7%	101,2%	103,9%	104,3%	100,0%	100,0%
2010	98,3%	99,6%	101,3%	102,6%	97,5%	98,4%
2011	96,9%	96,9%	99,9%	99,9%	96,2%	95,8%
2012	95,8%	97,1%	98,8%	100,0%	95,1%	95,9%
2013	96,6%	97,9%	99,6%	100,9%	95,9%	96,8%
2014	98,0%	99,4%	101,1%	102,4%	97,3%	98,2%
2015	96,5%	97,9%	99,6%	100,9%	95,8%	96,8%
2016	95,2%	96,3%	98,1%	99,2%	94,5%	95,2%
2017	94,6%	94,9%	97,5%	97,9%	93,9%	93,8%
2018	95,1%	95,0%	98,1%	97,9%	94,4%	93,9%
2019	95,1%	95,5%	98,1%	98,4%	94,4%	94,4%
2020	99,3%	99,7%	102,5%	102,8%	98,6%	98,6%
2021	98,3%	98,7%	101,4%	101,7%	97,6%	97,5%
2022*	99,1%	98,6%	102,2%	101,6%	98,3%	97,4%
2023*			96,9%	97,2%	93,3%	93,2%
2024*					93,2%	93,1%



Anhebung der Familienzuschläge

- Anhebung derzeit vorläufig, weil Berechnungsmaßstab noch nicht abschließend geklärt
- Aufschläge liegen im Ländervergleich im Mittelfeld (s. Folie 10) 
- betragen aber dennoch bei 4 Kindern 83% der niedrigsten Grundbesoldung!
- die hier zugrundeliegende Interpretation des Alimentationsprinzips
 - beruht auf Rechtsprechungen des BVerfGs aus bzw. seit den 1970er Jahren
 - unterstellt Einverdienstehe
 - jüngere Rechtsprechung verneint, dass Beamt*innen Sozialleistungen beziehen (dürfen), widerspricht aber früheren Urteilen, die „allgemeine“ Sozialleistungen zulassen
 - BVerfG lässt andere empirisch belastbare Auslegung zu!





Familienzuschläge 2021/22 ausgewählter Länder



2021/22	NRW	BW*	SH***	SAT	Th	Be	RP****	He (2023)
verh.	144,88 – 148,52	158,8	144,53	145,34	156,01	100,24	75,01	148,33
1. Kind	132,52- 129,32	188,84 – 163,84	163,89	158,99	287,29	168,96	210,43	226,85
2. Kind	132,42 – 129,32	588,84 – 138,84**	163,89	304,33	465,74	186,05	210,43	226,85
3. Kind	816,79- 807,15	730,00	423,55	724,01	730,97	819,76	605,00	695,25
4. Kind	772,05 - 762,41	730,00	423,55	724,01	706,97	678,99	605,00	695,25
Summe bei 4 Kindern	1998,76	2396,48	1319,41	2056,68	2346,98	1954	1705,87	1992,53
niedrigste Grundbesoldung	2549,8	2621,49	2493,27	2315,95	2404,44	2404,44	2404,44	2404,44
Besoldung 4K in % niedrigste	101,2%	91,4%	52,9%	88,8%	97,6%	81,3%	70,9%	82,9%



- Einverdienstehe als Maßstab empirisch nicht mehr haltbar und lässt andere Familienformen außer acht:
 - 90% der Partner*innen von Beamt*innen sind erwerbstätig, 65% in Vollzeit, 23% in Teilzeit, nur 2,3% geringfügig beschäftigt
 - 28% dieser Beamt*innen üben eine Nebentätigkeit aus, d.h. haben weitere Erwerbseinkommen
 - 15% dieser Haushalte zahlen Unterhalt an Kinder oder geschiedene Ehegatten
 - 26% der Alleinlebenden mit Kindergeldanspruch zahlen Unterhalt, aber auch 7% der Alleinlebenden ohne Kindergeldanspruch
- Hessen vermeidet Modelle der
 - Einkommens- und Nebenverdienstanrechnung (RP, SH) bzw. der
 - nach Wohnkosten gestaffelten Ortszuschläge (By)
- außerdem: Anhebungen reichen nicht für Einverdienstmodell (s. Beiblatt), obwohl sie von Finanzern als das „Sparmodelle“ bezeichnet werden
- **widerspricht klar dem Leistungsprinzip**, welches **auch** zu den hergebrachten Grundsätzen gehört



Wegfall der Besoldungsgruppe A5 und ES bei R1 und R2

- Motivation: vermutlich weiterer Versuch, dem Abstandsgebot zum sozialrechtlichen Existenzminimum zu entkommen
- Modellrechnung zeigt aber, dass weitere Anhebungen von Sozialleistungen den öffentlichen Dienst „treiben“
- Verkürzungen der Laufbahnen nicht motivationsfördernd
- Wo soll das enden? BW hat gerade A6 abgeschafft!
- kritisch außerdem: wachsende „Asymmetrie“ zum Tarifbereich bei häufig gleichen oder ähnlichen Tätigkeiten
- schafft keine substantiellen Chancen, um dem Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst entgegenzuwirken



Einige Schlussfolgerungen

- Hessen reiht sich mit dem Gesetzentwurf ein in die Reihe der Länder, die am Besoldungssystem „rumwerkeln“ und es damit weiter aushöhlen, wenn nicht gar beschädigen.
- Es fehlt – auch hier - eine grundlegende Debatte, wie ein modernes Alimentationsprinzip im Rahmen von „fortentwickelten“ Grundsätzen des Berufsbeamtentums aussehen könnte.
- Problematische Asymmetrien zwischen Beamten- und Tarifbereich wachsen weiter.
- Fiskalische Motive verhindern eine Anhebung des gesamten Besoldungsgefüges auf ein auskömmliches Maß für alle.
- So lässt sich kein wettbewerbsfähiger öffentlicher Dienst bei schrumpfender Erwerbsbevölkerung und anhaltendem Fachkräftemangel erreichen!

Prof. Dr Gisela Färber

Aug 22	Regelsatz	Bildung & Teilhabe	Kosten der Unterkunft	Existenz- minimum		A6 ES1
ledig					Bruttobezüge 2.363,87	
					KV und PV 450,67	
					ESt 240,41	
					Nettoeinkommen 1.672,79	
					Schwellenwert	Differenz
Frankfurt	449,00		558,03	1.007,03	1.158,08	514,71
Wiesbaden	449,00		544,58	993,58	1.142,61	530,18
Darmstadt	449,00		502,98	951,98	1.094,78	578,02
verheiratet					Bruttobezüge 2.507,88	
					KV und PV 498,91	
					ESt 44,50	
					Nettoeinkommen 1.964,47	
					Schwellenwert	Differenz
Frankfurt	853,00		712,74	1.565,74	1.800,60	163,87
Wiesbaden	853,00		713,55	1.566,55	1.801,54	162,94
Darmstadt	853,00		705,36	1.558,36	1.792,11	172,36
verheiratet 1 Kind über 6 Jahre					Bruttobezüge 2.631,04	
					KV und PV 506,67	
					ESt 302,16	
					Kindergeld 227,33	
					Nettoeinkommen 2.049,55	
				Schwellenwert	Differenz	
Frankfurt	1.164,00	93,07	795,15	2.052,22	2.360,05	-310,51
Wiesbaden	1.164,00	93,07	851,13	2.108,20	2.424,43	-374,88
Darmstadt	1.164,00	93,07	823,72	2.080,79	2.392,91	-343,36
verheiratet 2 Kinder (1 unter 6, 1 über 6 Jahre alt)					Bruttobezüge 2.754,20	
					KV und PV 507,54	
					ESt 337,25	
					Kindergeld 454,67	
					Nettoeinkommen 2.364,08	
				Schwellenwert	Differenz	
Frankfurt	1.449,00	186,14	891,22	2.526,36	2.905,31	-541,23
Wiesbaden	1.449,00	186,14	946,80	2.581,93	2.969,22	-605,15
Darmstadt	1.449,00	186,14	927,47	2.562,61	2.947,00	-582,92
verheiratet 3 Kinder (1 unter 6, 2 6 - 14 Jahre)					Bruttobezüge 3.137,94	
					KV und PV 508,29	
					ESt 406,03	
					Kindergeld 688,00	
					Nettoeinkommen 2.911,62	
				Schwellenwert	Differenz	
Frankfurt	1.760,00	279,21	1.029,29	3.068,50	3.528,77	-617,15
Wiesbaden	1.760,00	279,21	1.047,60	3.086,81	3.549,83	-638,21
Darmstadt	1.760,00	279,21	1.036,45	3.075,66	3.537,01	-625,38
					Bruttobezüge 3.521,68	
					KV und PV 545,29	
					ESt 564,00	
					Kindergeld 946,33	
					Nettoeinkommen 3.358,73	
				Schwellenwert	Differenz	
Frankfurt	2.071,00	372,28	1.243,59	3.686,87	4.239,90	-881,17
Wiesbaden	2.071,00	372,28	1.219,54	3.662,82	4.212,24	-853,51
Darmstadt	2.071,00	372,28	1.259,11	3.702,39	4.257,74	-899,02

Modellrechnungen zum Abstandsgebot zum sozialrechtlichen Existenzminimum 2022

Aug 23	Regelsatz	Bildung und Teilhabe	Kosten der Unterkunft	Existenz- minimum	Schwelle	A6 ES1	
ledig					Bruttobezüge	2.480,80	
					KV und PV	450,67	
					ESt	255,41	
					Nettoeinkommen	1.774,72	
					Schwellenwert	Differenz	
Frankfurt	502,00		613,83	1.055,28	1.213,57	561,15	
Wiesbaden	502,00		599,03	1.101,03	1.266,19	508,53	
Darmstadt	502,00		553,28	1.055,28	1.213,57	561,15	
verheiratet					Bruttobezüge	2.623,70	
					KV und PV	498,91	
					ESt	47,83	
					Nettoeinkommen	2.076,96	
					Schwellenwert	Differenz	
Frankfurt	953,00		784,01	1.737,01	1.997,57	79,39	
Wiesbaden	953,00		784,91	1.737,91	1.998,59	78,37	
Darmstadt	953,00		775,90	1.728,90	1.988,23	88,73	
verheiratet 1 Kind über 6 Jahre					Bruttobezüge	2.854,84	
					KV und PV	506,67	
					ESt	90,33	
					Kindergeld	250,00	
					Nettoeinkommen	2.507,84	
Frankfurt	1.301,00	93,07	874,67	2.268,73	2.609,04	-101,20	
Wiesbaden	1.301,00	93,07	936,24	2.330,31	2.679,86	-172,01	
Darmstadt	1.301,00	93,07	906,09	2.300,16	2.645,19	-137,34	
verheiratet 2 Kinder (1 unter 6, 1 über 6 Jahre alt)					Bruttobezüge	3.085,98	
					KV und PV	507,54	
					ESt	140,00	
					Kindergeld	500,00	
					Nettoeinkommen	2.938,44	
Frankfurt	1.619,00	186,14	980,34	2.785,48	3.203,30	-264,86	
Wiesbaden	1.619,00	186,14	1.041,47	2.846,61	3.273,61	-335,16	
Darmstadt	1.619,00	186,14	1.020,22	2.825,36	3.249,16	-310,72	
verheiratet 3 Kinder (1 unter 6, 2 6 - 14 Jahre)					Bruttobezüge	3.794,37	
					KV und PV	508,29	
					ESt	313,83	
					Kindergeld	750,00	
					Nettoeinkommen	3.722,25	
Frankfurt	1.967,00	279,21	1.132,22	3.378,43	3.885,19	-162,94	
Wiesbaden	1.967,00	279,21	1.152,36	3.398,57	3.908,36	-186,10	
Darmstadt	1.967,00	279,21	1.140,10	3.386,30	3.894,25	-171,99	
					Bruttobezüge	4.502,76	
					KV und PV	545,29	
					ESt	491,33	
					Kindergeld	1.000,00	
					Nettoeinkommen	4.466,14	
Frankfurt	2.315,00	372,28	1.367,95	4.055,23	4.663,51	-197,37	
Wiesbaden	2.315,00	372,28	1.341,49	4.028,77	4.633,08	-166,94	
Darmstadt	2.315,00	372,28	1.385,02	4.072,30	4.683,14	-217,00	

Modellrechnungen zum Abstandsgebot zum sozialrechtlichen Existenzminimum 2023

Hessischer Städtetag · Frankfurter Straße 2 · 65189 Wiesbaden

Hessischer Landtag
Der Vorsitzende des
Innenausschusses
Schlossplatz 1 – 3
65183 Wiesbaden

Öffentliche Anhörung im Innenausschuss des Hessischen Landtags
Entwurf eines Gesetzes zur weiteren Anpassung der Besoldung und Versorgung im Jahr 2023 sowie im Jahr 2024

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir bedanken uns für die Übersendung des Entwurfs eines Gesetzes zur weiteren Anpassung der Besoldung und Versorgung im Jahr 2023 sowie im Jahr 2024 und nehmen hierzu wie folgt Stellung:

Gegen die vorgesehene Anpassung der Dienst-, Amts- und Versorgungsbezüge der Beamtinnen und Beamten in zwei Schritten (zum 1. April 2023 sowie zum 1. Januar 2024 linear um 3 %) zusätzlich zu der Besoldungsanpassung nach dem Gesetz über die Anpassung der Besoldung und Versorgung in Hessen in den Jahren 2022 und 2023 bestehen keine Bedenken. Ein

Ihre Nachricht vom:
29.11.2022

Ihr Zeichen:
I 2.2

Unser Zeichen:
054.10 Ba/Ve-Zi

Durchwahl:
0611/1702-20

E-Mail:
baum@hess-staedtetag.de

Datum:
29.12.2022

Stellungnahme Nr.:
133-2022

Verband der kreisfreien und
kreisangehörigen Städte im
Land Hessen

Frankfurter Straße 2
65189 Wiesbaden

Telefon: 0611/1702-0
Telefax: 0611/1702-17

posteingang@hess-staedtetag.de
www.hess-staedtetag.de

gleichförmiges Vorgehen für alle Beamtinnen und Beamten begrüßen wir. Die zeitnahe Herstellung einer verfassungskonformen Alimentationsstruktur ist wünschenswert.

Der vorgesehenen Erhöhung des Familienzuschlags für das erste und zweite Kind um jeweils monatlich 100 € und für das dritte sowie für jedes weitere Kind um jeweils monatlich 300 € können wir zustimmen.

Dass die Besoldungsgruppe A5 zum 1. April 2023 entfällt und die Beamtinnen und Beamten in die Besoldungsgruppe A6 übergeleitet werden, erscheint unter Berücksichtigung der vom Bundesverfassungsgericht normierten Parameter sachgerecht.

Die Neufassung des § 43 Abs. 1 Nr. 4 HBesG ist grundsätzlich zu begrüßen, jedoch wäre es aufgrund des hohen Verwaltungsaufwands in der Praxis zweckmäßig, wenn der Anspruch auf Gewährung der Stufe 1 für eine aufgenommene Person nach § 43 Abs. 1 Nr. 4 HBesG gänzlich unabhängig von der Prüfung vorhandener Eigenmittel bestehen würde. Als Vorlage könnte die Regelung des § 40 BBesG dienen.

Ergänzend regen wir an, in der Anlage I Ziffer 2 zum Hessischen Besoldungsgesetz (Zusätze zu den Grundamtsbezeichnungen) eine Anpassung vorzunehmen. Hier findet sich in Nr. 7 die Einschränkung, dass es die Amtsbezeichnung Leitender Branddirektor / Leitende Branddirektorin nur „*in einer Stadt mit mehr als 180 000 Einwohnerinnen und Einwohnern*“ geben kann. Das ist inhaltlich nicht zu begründen und widerspricht auch der Musterbewertung der KGSt, wonach die Amtsleitung der Feuerwehr in der Größenklasse 3 mit A 16 bewertet ist, so dass wir um Streichung des vorgenannten Zusatzes bitten.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Stephan Gieseler
Direktor