

**Schriftliche und mündliche Anhörung  
zu Gesetzentwurf zu Drucks. [21/4422](#)**

**Stellungnahmen von Anzuhörenden und Sachverständigen**



# HSGB

HESSISCHER STÄDTE-  
UND GEMEINDEBUND

Hessischer Städte- und Gemeindebund · Postfach 1351 · 63153 Mühlheim/Main

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

Referent Herr Jung  
Abteilung 1.2  
Unser Zeichen 1.2-Ju/Eh

Telefon 06108 6001-24  
Telefax 06108 6001-57  
E-Mail hsgb@hsgb.de

Ihr Zeichen P 2.5  
Ihre Nachricht vom 27.05.2026

Datum 01.06.2026

## **Betreff: Öffentliche mündliche Anhörung des Innenausschusses des Hessischen Landtags**

### **Gesetzentwurf der Fraktionen CDU/SPD für ein Gesetz über die Anpassung der Besoldung und Versorgung in Hessen in den Jahren 2026 und 2027 und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (HBesVAnpG 2026/2027) – Drs. 21/4422**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Hering,

sehr geehrte Damen und Herren,

zunächst bedanken wir uns für die eingeräumte Äußerungsmöglichkeit. Von einer Teilnahme zur mündlichen Anhörung am 23.06.2026 sehen wir wegen Terminüberschneidungen ab.

Aus Sicht unserer Mitgliedskommunen ist der vorliegende Gesetzentwurf dem Grunde nach zwar zu begrüßen. Denn er dient der Anpassung des bisherigen Besoldungsrechts an die durch das Bundesverfassungsgericht konkretisierten Maßstäbe für die Bestimmung einer amtsangemessenen Besoldung und Versorgung und soll daher für den jeweiligen Dienstherr und die Beamtinnen und Beamten für die Zukunft Rechtssicherheit und Verlässlichkeit schaffen. Gleichzeitig wird durch die zeitnahe Übernahme des Tarifergebnisses für die Beamtinnen und Beamten in Zeiten steigender Lebenshaltungskosten auch deren Bedürfnissen einer Weiterentwicklung der Besoldung Rechnung getragen.

**Hessischer Städte- und  
Gemeindebund e.V.**  
Henri-Dunant-Str. 13  
D-63165 Mühlheim am Main  
Telefon 06108 6001-0  
Telefax 06108 6001-57

**BANKVERBINDUNG**  
Sparkasse Langen-Seligenstadt  
IBAN DE66 5065 2124 0008 0500 31  
BIC: HELADEF1SLS  
Steuernummer: 044 224 00204

**PRÄSIDENT**  
Markus Röder  
**ERSTER VIZEPRÄSIDENT**  
Dr. Johannes Hanisch  
**VIZEPRÄSIDENT**  
Matthias Baaß

**GESCHÄFTSFÜHRER**  
Johannes Heger  
Dr. David Rauber  
Harald Semler

Ob der Gesetzentwurf die angestrebte Rechtssicherheit tatsächlich leisten wird, bleibt zweifelhaft.

Der Gesetzesentwurf nimmt neben der Umsetzung der durch das Bundesverfassungsgericht aufgestellten Parameter für eine amtsangemessene Besoldung eine entscheidende Änderung des bisherigen Alimentationssystems vor. Die bisherige Bezugsgröße der Alleinverdiener-Familie mit zwei Erwachsenen und zwei Kindern mit einem Haushaltseinkommen wird nunmehr ergänzt durch eine Betrachtung eines Familieneinkommens unter Berücksichtigung eines fingierten Zuverdienstes des (Ehe-)Partners. Ob sich dies noch im Gestaltungs- und Typisierungsspielraum des Gesetzgebers bewegt und angesichts der angespannten Haushaltslage des Landes, die noch keine Notlage darstellt, rechtfertigen lässt, wurde hinsichtlich ähnlicher Regelungen anderer Bundesländer bereits wiederholt fachlich in Zweifel gezogen und dürfte die nächste Welle von Widersprüchen und Klagen von Beamten hinsichtlich der Besoldung auslösen.

Das Bundesverfassungsgericht selbst hat deutlich herausgestellt, dass den Beamten nur eine konkrete Möglichkeit offen steht, ihre Ansprüche auf eine amtsangemessene Alimentation durchzusetzen, und dass dies das Potenzial hat, die Arbeitsfähigkeit des Bundesverfassungsgerichts bis hin zur Blockade zu beeinträchtigen. Die vorliegend durch den Gesetzentwurf angedachte Systemumstellung hat durchaus das Potenzial, das Bundesverfassungsgericht entgegen seines Appells erneut intensiv zu beschäftigen.

Die angestrebte Rechtssicherheit wird somit durch den Gesetzentwurf eher nicht erreicht.

Daneben bleibt es eine politische Frage der Wertschätzung gegenüber den Beamten und der Attraktivität des öffentlichen Dienstes. Mit der Anrechnung eines fiktiven Familieneinkommens wird im Ergebnis in die konkrete Lebensplanung und -einteilung der Beamten und ihrer Familien eingegriffen und de facto ihre Freiheit aus haushalterischen Gründen beschränkt. Zudem wird den Beamten ein Mehr an Besoldung, was ihnen bei Beibehaltung des bisherigen Systems zugestanden hätte, vorenthalten. Daher darf bezweifelt werden, dass der vorliegende Gesetzentwurf die Motivation und Leistungsbereitschaft der aktiven Beamten heben wird.

Weiterhin offen sind die Fragen der amtsangemessenen Alimentation für die vergangenen Jahre. Diese werden durch den Gesetzentwurf ausgespart, so dass jedenfalls für die Vergangenheit noch keine Rechtssicherheit besteht.

Mit freundlichen Grüßen

**gez.**

Dr. Rauber  
Geschäftsführer

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

An den  
Innenausschuss des  
Hessischen Landtags  
Herrn  
MdL Thomas Hering  
Vorsitzender  
Schlossplatz 1-3  
65183 Wiesbaden



Gelnhausen, 15.06.2026

**Gesetzentwurf - Fraktion der CDU und Fraktion der SPD  
für ein Gesetz über die Anpassung der Besoldung und Versorgung in Hessen in den Jahren 2026  
und 2027 und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (HBesVAnpG 2026/2027) –  
Drucks. 21/4422**

**Schriftliche Stellungnahme der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Landesverband Hessen**

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

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

Die DSTG Hessen fokussiert sich in der folgenden Stellungnahme auf die Interessen ihrer  
Mitglieder und mithin auf die Interessen der Beschäftigten der Hessischen Finanz- und  
Steuerverwaltung.




Die DSTG Hessen sieht im vorliegenden Gesetzentwurf erheblichen und teilweise grundlegenden  
Nachbesserungsbedarf und verbindet dies mit verfassungsrechtlich relevanten Zweifelsfragen  
zur zukünftigen Ausgestaltung der Beamtentalimentation in Hessen.

Die vorgesehene stärkere Orientierung an einem sogenannten Familieneinkommensmodell wird  
ausdrücklich kritisch bewertet. Aus Sicht der DSTG Hessen bestehen erhebliche Zweifel, ob diese  
Systemumstellung mit den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums gemäß Artikel  
33 Absatz 5 Grundgesetz in Einklang steht bzw. vereinbar ist.

Besonders kritisch ist hierbei, dass die Landesregierung die Alimentation künftig nicht mehr  
primär aus der eigenständigen Besoldung der Beamtinnen und Beamten herleitet, sondern  
ergänzend ein fiktives Einkommen eines zweiten Erwachsenen im Haushalt berücksichtigt. Damit  
wird das traditionelle Leitbild der amtsangemessenen Eigenalimentation schrittweise durch ein  
haushaltsbezogenes angenommenes Einkommensmodell ersetzt.

Hailerer Straße 16  
63571 Gelnhausen  
Telefon 06051 / 5389500  
Telefax 06051 / 5389509  
landesverband@dstghessen.de  
www.dstg-hessen.de

**Gleitende Arbeitszeit:**  
Bitte Besuche und Anrufe möglichst  
montags bis donnerstags  
von 8.30 - 12.00 Uhr und 13.30 - 15.30  
Uhr und freitags von 8.30 - 12.00 Uhr oder  
nach Vereinbarung

**Anfahrt**  
 und  befinden sich ca.  
100 m entfernt  
 direkt vor dem Haupteingang

**Steuernummer**  
35/224/00048

Der Dienstherr geht dabei typischerweise davon aus, dass das Familieneinkommen regelmäßig durch ein weiteres Erwerbseinkommen ergänzt wird. Dies mag gesellschaftliche Entwicklungen statistisch abbilden, entbindet den Staat jedoch nicht von seiner originären verfassungsrechtlichen Alimentationsverantwortung. Die Fiktion, die angenommen und als Gesetz gelten soll, ist allerdings in einem Großteil des Besoldungsbereich gerade auch so nicht existent, sie führt ins Leere.

Besonders problematisch erscheint, dass das zusätzlich angerechnete Einkommen teilweise rein fiktiv angesetzt wird. Die vorgesehene Orientierung an einem rechnerischen Anteil des Median-Äquivalenzeinkommens, welche das Bundesverfassungsgericht in seiner Berliner Entscheidung vom September 2025 eingeführt hatte, lenkt dazu, dass die amtsangemessene Alimentation nicht mehr allein durch die Besoldung selbst gewährleistet wird, sondern erst unter Einbeziehung hypothetischer privater Einkommensverhältnisse erreicht werden soll. Damit verschiebt sich die Verantwortung des Dienstherrn faktisch auf familiäre Lebensgemeinschaften.

### **Fortentwicklung der hergebrachten Grundsätze**

Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz verpflichtet den Gesetzgeber, das Recht des öffentlichen Dienstes unter Wahrung der hergebrachten Grundsätze fortzuentwickeln. Zu diesen zählt insbesondere das Alimentationsprinzip, das den Dienstherrn verpflichtet, Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern einen amtsangemessenen Lebensunterhalt aus eigenen Mitteln des Dienstherrn zu gewährleisten.

Die Alimentation ist dabei keine Sozialleistung und darf nicht zu einem systemfremden Ausgleichsmechanismus umgestaltet werden, der private Einkommensverhältnisse – insbesondere Partnereinkommen – in die amtsangemessene Besoldung einbezieht. Eine solche Konstruktion verschiebt die verfassungsrechtliche Verantwortung des Dienstherrn faktisch auf private Lebensgemeinschaften und unterläuft damit den Kerngedanken des Alimentationsprinzips.

Beispielhaft führt dies zu systemwidrigen Ergebnissen: Zwei Beamtinnen oder Beamte mit identischem Statusamt, identischer Funktion und identischer Leistung würden unterschiedlich behandelt und besoldet, je nachdem, ob ein Partnereinkommen vorhanden ist oder nicht. Die amtsangemessene Alimentation würde damit nicht mehr ausschließlich am Amt, sondern mittelbar an privaten (und faktisch noch fiktiven) Lebensentscheidungen ausgerichtet. Dies stellt eine strukturelle Abkehr vom statusbezogenen Besoldungsprinzip dar.

Wir erachten den vollzogenen Paradigmenwechsel vom „Alleinverdiener-Modell“ zum „fiktiven Partnereinkommen“ nicht als Fortentwicklung der hergebrachten Grundsätze. Diese Fiktion ist nicht hergebracht und dabei wollen wir nicht auf die Überlegungen von Kanzler Otto von Bismarck zum Berufsbeamtentum zurückgehen.

### **Gleichbehandlungsgrundsatz**

Zudem bestehen erhebliche Bedenken im Hinblick auf Artikel 3 Grundgesetz. Die geplante Systematik führt zu einer mittelbaren Ungleichbehandlung, da identische Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber je nach familiärer Konstellation unterschiedlich alimentiert werden. Eine solche Differenzierung ist mit dem hergebrachten statusbezogenen Besoldungsverständnis nicht vereinbar.

Über diese grundlegenden Systemfragen hinaus bestehen weitere verfassungsrechtliche Zweifel an der Gesamtkonzeption der vorgesehenen hessischen Besoldungssystematik. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts muss die Alimentation so ausgestaltet sein, dass sie eine amtsangemessene Lebensführung, unabhängig von ergänzender sozialstaatlicher Absicherung gewährleistet und einen hinreichenden Abstand zur Grundsicherung, wahrt. Vor diesem Hintergrund ist zweifelhaft, ob die vorgesehenen Maßnahmen insgesamt -noch- geeignet sind, das Abstandsgebot zwischen den Besoldungsgruppen sowie den erforderlichen Abstand zur sozialen Grundsicherung verlässlich sicherzustellen.

Gerade hierin liegt die zentrale Problematik des vorliegenden Ansatzes: Wenn die verfassungsrechtlich gebotene Mindestalimentation rechnerisch nur noch unter Hinzurechnung eines weiteren – teilweise sogar fiktiven – Haushaltseinkommens erreicht wird, entsteht der Eindruck, dass sich die Mindestbesoldung zunehmend der gesellschaftlichen Prekaritätsschwelle annähert. Die eigentliche Besoldung droht damit ihre eigenständige und herkömmliche Sicherungsfunktion einzubüßen.

Auch das vom Bundesverfassungsgericht erneut bestätigte Leistungs- und Abstandsgebot innerhalb der Besoldungsordnung droht weiter an Substanz zu verlieren. Eine strukturelle Annäherung der unteren Besoldungsgruppen an das Niveau der sozialen Mindestsicherung birgt die Gefahr einer schleichenden Nivellierung der Besoldungsstruktur und damit einer Aushöhlung der verfassungsrechtlich gebotenen Differenzierung nach Amt, Verantwortung und Qualifikation.

Die DSTG Hessen erkennt an, dass die erstmalige Einführung eines Mindestbetrags im Rahmen der aktuell vorgesehenen Besoldungsanpassungen kurzfristig zu einer stärkeren finanziellen Entlastung insbesondere der unteren Besoldungsgruppen -als soziale Komponente- beitragen wird. Insofern äußern wir systemische bzw. verfassungsrechtliche Bedenken gegen eine dauerhafte oder übermäßige Nutzung derlei Instrumente innerhalb der Beamtenbesoldung.

Das verfassungsrechtlich geschützte Leistungs-, Abstands- und Alimentationsprinzip verlangt jedoch, dass Unterschiede in Funktion, Verantwortung, Qualifikation und beruflicher Belastung weiterhin nachvollziehbar und angemessen in der Struktur abgebildet werden. Eine fortschreitende Verdichtung der Besoldung gefährdet diese Differenzierung. Vielmehr halten wir es für angezeigt, Abstände klar und strukturiert zu definieren. Dies gilt auch für die im Rahmen der Dienstrechtsreformen 2011 ff. mit ihren früheren 13 Dienstaltersstufen, die zu 8 Erfahrungsstufen -nun 7 Erfahrungsstufen- umgewidmet wurden. Die Abstände zwischen den Besoldungsgruppen und den Erfahrungsstufen waren und sind zum Teil mit erheblich unterschiedlichen Abständen ausgestaltet. Diese Synchronisation gilt es vergleichbar zu gestalten.

Hinzu kommt, dass höhere Qualifikation, langjährige Berufserfahrung und größere Verantwortung zunehmend nicht mehr in einem ausreichenden besoldungsrechtlichen Abstand abgebildet werden. Gerade im Bereich der mittleren und gehobenen Besoldungsgruppen entsteht dadurch die Gefahr wachsender Unzufriedenheit und eines Verlusts an Identifikation mit dem Dienstherrn.

Die DSTG Hessen weist zudem darauf hin, dass soziale Komponenten im Besoldungsrecht nicht isoliert betrachtet werden dürfen. Eine amtsangemessene Alimentation muss dauerhaft

systemgerecht ausgestaltet sein und darf nicht durch punktuelle Mindestbeträge strukturelle Defizite der Grundbesoldung überdecken.

### **Wegfall der Erfahrungsstufe 1**

Nicht unkritisch sehen wir darüber hinaus den vorgesehenen Wegfall der ersten Erfahrungsstufe (ES 1). Mit dem Wegfall geht einher, dass die Gehaltsermittlung stets mit Grundgehalt Stufe 2 vorgenommen wird, um die Mindestalimentation tatsächlich und rechnerisch zu überschreiten, aktuell sicherstellen zu können. Auf der anderen Seite wird die Zielsetzung, den Berufseinstieg finanziell attraktiver zu gestalten, grundsätzlich nachvollzogen und anerkannt. Die konkrete Ausgestaltung wirft jedoch systemische, leistungsbezogene und personalpolitische Fragen auf.

Der Wegfall der ersten Erfahrungsstufe sollte nicht dazu führen, dass innerhalb der Besoldungsstruktur neue Ungleichgewichte entstehen oder bereits erworbene Erfahrungszeiten faktisch entwertet werden. Besonders problematisch wäre es, wenn neu eingestellte Beamtinnen und Beamte im Verhältnis zu bereits länger Beschäftigten unverhältnismäßig schnell aufschließen, ohne dass sich Berufserfahrung, langjährige Dienstleistung und zunehmende Verantwortung weiterhin ausreichend in der Besoldung widerspiegeln.

Auf drohende Akzeptanzprobleme innerhalb der Kollegschaft sowie einen Verlust an Motivation und Identifikation mit dem Dienstherrn weisen wir hin. Das Erfahrungsstufensystem erfüllt nicht nur eine finanzielle, sondern auch eine anerkennende Funktion für berufliche Entwicklung, Kontinuität und Diensttreue. Wird diese Differenzierung abgeschwächt, besteht die Gefahr einer schleichenden Entwertung des Leistungs- und Erfahrungsprinzips.

Darüber hinaus kann der Wegfall der ES 1 zu einer weiteren Verdichtung der unteren Erfahrungsstufen führen und damit das besoldungsrechtliche Abstandsgebot innerhalb der Laufbahnen zusätzlich schwächen. Gerade im Bereich der unteren und mittleren Besoldungsgruppen besteht bereits heute die Gefahr einer zunehmenden Nivellierung, die langfristig die Attraktivität des öffentlichen Dienstes beeinträchtigen kann.

Auch personalpolitisch bestehen erhebliche Risiken. Eine rein strukturelle Veränderung der Erfahrungsstufen ersetzt keine nachhaltige Stärkung der Grundbesoldung. Ohne spürbare Verbesserungen der tatsächlichen Einkommenssituation wird es kaum gelingen, die bestehenden Probleme bei Nachwuchsgewinnung, Fachkräftebindung und langfristiger Personalentwicklung wirksam zu lösen. Dies gilt insbesondere für die hessische Steuerverwaltung, die bereits heute in erheblichem Maße unter Konkurrenzdruck gegenüber Bund, anderen Ländern und der Privatwirtschaft sowie der steuerberatenden Berufe steht.

### **Qualitätssicherung**

Hinzu kommt, dass das Alimentationsprinzip ausdrücklich auch eine qualitätssichernde Funktion erfüllt. Diese wird gefährdet, wenn die Besoldung nicht mehr ausreicht, um qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber im Wettbewerb mit Bund, Ländern und Privatwirtschaft dauerhaft zu gewinnen und zu halten. Bereits heute zeigen sich erhebliche strukturelle Probleme bei der Nachwuchsgewinnung und Personalbindung, insbesondere in den Finanzämtern.

Positiv anerkennt die DSTG Hessen, dass die aktuelle zeit- und systemgerechte Übertragung des Tarifergebnisses des TV-H auf den Beamtenbereich grundsätzlich erfolgt. Auch die vorgesehene

soziale Komponente durch den Mindestbetrag sowie die Streichung der ersten Erfahrungsstufe werden dem Grunde nach als Schritte in die richtige Richtung gesehen, wenngleich deren Wirkung nicht ausreicht, um die bestehenden strukturellen Defizite zu kompensieren.

Gleichzeitig wird betont, dass die Ausgestaltung der Überleitung beim Wegfall der ersten Erfahrungsstufe zwingend sicherstellen muss, dass erworbene Erfahrungszeiten vollständig und diskriminierungsfrei berücksichtigt werden. Jede Benachteiligung bestehender Beschäftigter gegenüber Neueinstellungen wäre systemwidrig und rechtlich hochproblematisch.

### **Weitere Aufholschritte wären angezeigt gewesen**

Wir erkennen auch an, dass der Gesetzgeber mit 2 x 3 % in Vorjahren, wenn auch unzureichend, eine Aufwertung in der Besoldung und Versorgung vorgenommen hat. Dies hat er in seinem seinerzeitigen Gesetz damit begründet, dass er die Verfassungsmäßigkeit herstellen wolle. Auf Basis des Alleinverdiener-Modells hat er selbst diese gesetzgeberischen Versäumnisse eingeräumt, allerdings nur ansatzweise geheilt. Beamtenbund und auch Steuergewerkschaft haben je nach Zeitpunkt etwa 18 – 22 % -unter Einbeziehung der 2 x 3 %- eine Unteralimentation ermittelt. Vor diesem Hintergrund hätte es dem Landesgesetzgeber mehr als gut zu Gesicht gestanden aktuell einen weiteren prozentualen Hebungsschritt von zusätzlichen mindestens 3 % vorzunehmen.

Derzeit widmen sich etwa zehn Rechtskreise der Berliner Entscheidungen. Die Vorgehensweisen ähneln aneinander, sind aber zum Teil unterschiedlich. Im Gesetzentwurf selbst ist die Berechnung der Mindestbesoldung nicht enthalten, sondern lediglich in der Gesetzesbegründung. Aus Transparenzgründen erwarten und erbitten wir eine Einbeziehung bezüglich der jährlichen Berechnungen.

### **Altjahre zeitnah endlich ausgleichen**

Darüber hinaus hält die DSTG Hessen eine rückwirkende finanzielle Kompensation für zwingend erforderlich. Da die hessische Besoldung in den vergangenen Jahren nicht den verfassungsrechtlichen Anforderungen an eine amtsangemessene Alimentation entsprochen hat.

Bereits der Hessische Verwaltungsgerichtshof hat in seinen Entscheidungen aus dem Jahr 2021 erhebliche Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit der hessischen Besoldung geäußert und entsprechende Verfahren dem Bundesverfassungsgericht vorgelegt. Im Mittelpunkt steht insbesondere die Frage, ob die Besoldung den verfassungsrechtlich gebotenen Mindestabstand zur sozialrechtlichen Grundsicherung ausreichend gewahrt hat.

Aus Sicht der DSTG Hessen kann eine verfassungswidrig zu niedrige Alimentation nicht folgenlos bleiben. Wurden Beamtinnen und Beamte über Jahre hinweg unterhalb der verfassungsrechtlich gebotenen Alimentationshöhe besoldet, besteht nicht nur Anpassungsbedarf für die Zukunft, sondern auch die Verpflichtung zu einer angemessenen rückwirkenden Korrektur.

Besonders kritisch bewertet die DSTG Hessen daher, dass bislang keine klare und transparente Aussage der Landesregierung zu möglichen Nachzahlungen für zurückliegende Jahre erfolgt ist. Dies führt innerhalb der Beamtenschaft zunehmend zu Verunsicherung und Vertrauensverlust.

Die DSTG Hessen erwartet deshalb, dass im weiteren Gesetzgebungsverfahren auch die Frage möglicher rückwirkender Ausgleichsansprüche rechtssicher, transparent und verfassungskonform geregelt wird. Eine ausschließlich zukunftsbezogene Anpassung würde dem Ausmaß der verfassungsrechtlichen Problematik nicht gerecht.

Darüber hinaus besteht die Gefahr erheblicher Ungleichbehandlungen, wenn Nachzahlungen nur eingeschränkt oder lediglich einzelnen Gruppen gewährt würden. Bereits heute haben zahlreiche Beamtinnen und Beamte vorsorglich Widerspruch gegen ihre Besoldung eingelegt, um mögliche Ansprüche auf amtsangemessene Alimentation zu sichern.

### **Klare Position**

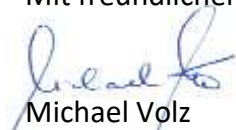
Die DSTG Hessen erwartet im weiteren Gesetzgebungsverfahren und darüber hinaus unmissverständlich:

- die umgehende Abkehr vom „hessischen fiktiven Familieneinkommen“ - insofern das Bundesverfassungsgericht das Medianäquivalenz-Einkommen rechtlich in Frage stellt
- die strikte Wahrung des Alimentsprinzips als eigenständige staatliche Verantwortung
- die Vermeidung jeglicher Vermischung mit privaten Einkommensverhältnissen
- die tatsächliche und spürbare strukturelle Stärkung der Grundbesoldung
- die Wahrung des Leistungs-, Abstands- und Alimentsprinzips innerhalb der gesamten Besoldungsstruktur
- transparente und rechtssichere Übergangsregelungen ohne Benachteiligungen
- eine sachgerechte und faire Überleitung beim Wegfall der ersten Erfahrungsstufe
- eine transparente Prüfung sämtlicher Nachzahlungsansprüche
- eine verfassungsgerechte rückwirkende Korrektur festgestellter Unteralimentationen
- eine rechtssichere und einheitliche Behandlung aller betroffenen Beamtinnen und Beamten
- eine klare Kommunikation der Landesregierung über Umfang, Zeitraum und Voraussetzungen möglicher Nachzahlungen
- eine nachhaltige Sicherung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes

Abschließend stellt die DSTG Hessen klar, dass die Funktionsfähigkeit des Berufsbeamtentums nicht durch eine systematische Relativierung der Alimentation gefährdet werden darf. Die Besoldung ist Ausdruck staatlicher Verantwortung – nicht Ergebnis familiärer Einkommenskombinationen. Wer über Jahre hinweg verfassungswidrig zu niedrig alimentiert wurde, hat Anspruch auf eine faire, nachvollziehbare und rechtssichere Korrektur.

Für Fragen stehen wir Ihnen, wie mitgeteilt, in der mündlichen Anhörung gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Michael Volz  
Vorsitzender DSTG Hessen



**Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands**  
**Landesverband der Justizvollzugsbediensteten**

**Hessen**



Wilma Volkenand  
Landesvorsitzende BSBD Hessen  
Fuldablick 15; 36 199 Rotenburg a. d. Fulda  
Tel.: 0151 400 93 93 7  
E-Mail: w.volkenand@bsbd-hessen.de

Rotenburg, den **15.06.2026**

**Stellungnahme des  
BSBD Hessen zum Gesetzentwurf 2026/2027 HBesGVAnpG 2026/2027,  
Drucksache 21/4422 in 1. Lesung in den Landtag  
Mündliche Anhörung im Landtag 23.06.2026 um 15:00 Uhr**

### **Anerkennung ja, Vertrauen nein**

Der BSBD begrüßt ausdrücklich die Übertragung des Tarifergebnisses auf die hessischen Beamtinnen und Beamten und Versorgungsempfänger. Doch eines ist ebenso klar: Erst mit dem tatsächlichen Vollzug kann von einer ernstgemeinten Wertschätzung gesprochen werden.

Zu frisch sind die Erfahrungen der vergangenen Jahre. Die verschobene Besoldungserhöhung um 4 Monate aus den vergangenen Tarifverhandlungen. Unterm Strich haben die Kolleginnen und Kollegen die Inflationsausgleichsprämie zum großen Teil sich selbst finanziert. Die Erinnerung daran ist nachhaltig. Wir wurden von einem solchen Vorgehen überrascht. Rechnen nun mit allem, damit wir nicht nochmals von unlauterem Verhalten überrascht werden. Grundvertrauen in den Gesetzgeber wurde mehr als erschüttert. Die politische Botschaft dahinter, dass Zusagen offenbar nur unter Vorbehalt und Kassenlage gegeben werden.

Der uns vorliegender Gesetzentwurf entkräftet diese Eindrücke nicht. Das Gegenteil ist der Fall. Noch vor wenigen Jahren wurde stets referiert Besoldung kenne keine Sockelbeträge. Das Abstandsgebot zwischen den Besoldungsstufen würde einen Sockel wie im Tarifbereich nicht zulassen. Die prozentuale Erhöhung der Besoldungsstufen würde dieses Abstandsgebot zwischen den Besoldungsstufen weiter erhalten. Ihr Vorgehen zeigt deutlich, dass der Gesetzgeber auf dem Weg zu sein scheint, die Besoldung dem Tarif anzunähern. Ein klarer Widerspruch zu früheren politischen Aussagen.

Einfach die Besoldungsstufe 1 wegzulassen wirkt für Farbe auf rostigem Untergrund. Kaum jemand ist in der Besoldungsstufe 1. Ein Großteil startet mit Anerkennungswürdigen Bestandteilen aus Vorbeschäftigungen. Einzig und allein sieht es erstmal sehr großzügig aus. Der Eindruck einer Alibi-Alimentation verstärkt sich durch ein solches Unterfangen. Strukturelle Probleme werden kosmetisch behandelt.

Entschieden lehnen wir das im Gesetzentwurf vorgesehene fiktive Partnereinkommen ab. Unsere Position ist eindeutig. Was nicht vorhanden ist, kann nicht fiktiv angerechnet werden. Die Besoldung bemisst sich nicht nach dem Familienstand, sondern nach Amt, Verantwortung, Treuepflicht und Leistung. Eine solche Konstruktion ist sachfremd, verfassungsrechtlich hochproblematisch und öffnet Tür und Tor für neue Klageverfahren. Wenn Einkommen fiktiv angenommen wird, könnte man ebenso fiktiv Kinder, Immobilien oder Vermögen unterstellen. Rechtsstaatlich unhaltbar.

Der unfreiwillige Zinssenkungskredit ist ein Schlag ins Gesicht. Unsere Tarifvertretung hat bereits ausführlich dargelegt, dass die Beamtinnen und Beamten Hessens über Jahre hinweg einen unfreiwilligen Zinssenkungskredit geleistet haben. Nun abermals leisten. Die Politik hat sich diesen Vorteil des Sparens auf dem Rücken der Beschäftigten zunutze gemacht.

Der vorliegende Gesetzentwurf vermittelt den Eindruck, dass es weniger um eine echte Reparatur als vielmehr um ein Vertrösten geht. Ein Alibi-Gesetz. Ein leidenschaftsloser Aktionismus. Ein Versuch, die dringend notwendige verfassungskonforme Besoldung weiter hinauszuschieben.

Durch die Einführung sachfremder Elemente, insbesondere des fiktiven Partnereinkommens, schafft der Gesetzgeber erneut die Grundlage für weitere Klagen wegen Unteralimentation. Anstatt die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtes klar umzusetzen, wird ein Modell geschaffen, das erneut verfassungsrechtliche angreifbar ist. Das ist weder verantwortungsvoll noch nachhaltig.

Politische Verantwortung Fehlanzeige. Die Art und Weise, wie dieser Gesetzentwurf entstanden ist, hinterlässt bei den Beschäftigten einen tief negativen Eindruck. Scheinbar wird lediglich in Legislaturperioden gedacht. Eine langfristige Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes scheint keine Priorität mehr zu haben.

Der BSBD Hessen fordert den Gesetzgeber auf, endlich eine wirklich verfassungskonforme Besoldung herzustellen. Ohne fiktive Konstruktionen, ohne Verzögerungen, ohne politische Spielräume zu Lasten der Beschäftigten.

Wir erwarten echte strukturelle Korrekturen statt kosmetischer Maßnahmen. Eine vollständige Umsetzung der Rechtsprechung. Respekt vor der Lebensleistung, der Treue und Verantwortung aus dem Amt heraus und das Ende der politischen Vertröstungen.

Sie haben die Verantwortung für das Fortbestehen unserer Demokratie. Nutzen Sie diese.

Hessischer Städtetag · Frankfurter Straße 2 · 65189 Wiesbaden

Hessischer Landtag  
Schlossplatz 1–3  
65183 Wiesbaden

per Mail an [d.erdmann@ltg.hessen.de](mailto:d.erdmann@ltg.hessen.de)

**Gesetzentwurf für ein Gesetz über die Anpassung der  
Besoldung und Versorgung in Hessen in den Jahren 2026  
und 2027 und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher  
Vorschriften (HBesVAnpG 2026/2027) – Drucks. 21/4422 –**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung der Besoldung und Versorgung in Hessen in den Jahren 2026 und 2027 und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften.

Die durch Änderung des Hessischen Besoldungsgesetzes (Art. 1) vorgesehene Anpassung der Besoldung und Versorgung um 3,02 Prozent zum 1. Juli 2026 sowie um weitere 2,8 Prozent zum 1. Oktober 2027 werden von unseren Mitgliedern insgesamt als notwendig und angemessen bewertet.

Die vorgesehene Anpassung trägt in nachvollziehbarer Weise den derzeitigen gesamtwirtschaftlichen und finanzpolitischen Rahmenbedingungen Rechnung. Sie stellt einen tragfähigen

Ihre Nachricht vom:

Ihr Zeichen:

Unser Zeichen:  
054.10 Ba/Bö

Durchwahl:  
(0611) 1702-0

E-Mail:  
posteingang@hess-staedtetag.de

Datum:  
15.06.2026

Stellungnahme Nr.:  
029-2026

Verband der kreisfreien und  
kreisangehöriger 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

Ausgleich zwischen den berechtigten Interessen der Beamtinnen und Beamten an einer wettbewerbsfähigen und attraktiven Besoldung einerseits sowie den erheblichen fiskalischen Herausforderungen der kommunalen Haushalte andererseits dar.

Unsere Mitglieder stehen unter erheblichem finanziellem Druck. Neben dauerhaft hohen Sozialausgaben wirkt sich insbesondere der hohe Investitionsbedarf belastend auf die kommunalen Haushalte aus. Gleichzeitig nehmen die Erwartungen an die kommunale Aufgabenerfüllung kontinuierlich zu. Vor diesem Hintergrund ist eine verantwortungsvolle Balance zwischen der finanziellen Leistungsfähigkeit und einer sachgerechten Entwicklung der Beamtenbesoldung erforderlich.

Gleichzeitig ist festzustellen, dass der öffentliche Dienst auch auf kommunaler Ebene zunehmend in einem intensiven Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte steht. Die Gewinnung und langfristige Bindung geeigneten Personals ist für die Funktionsfähigkeit der kommunalen Verwaltungen von zentraler Bedeutung; dies nicht zuletzt auch mit Blick auf den demografischen Wandel und einen zunehmenden Fachkräftemangel in zahlreichen Verwaltungsbereichen.

Eine wettbewerbsfähige Besoldung stellt hierbei einen wesentlichen Faktor für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes dar. Die vorgesehenen Anpassungen leisten insofern einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der Konkurrenzfähigkeit der Kommunen gegenüber anderen Arbeitgebern und stärken die Möglichkeiten der Personalgewinnung und Personalbindung.

Vor diesem Hintergrund kann auch die maßvolle Erhöhung des kinderbezogenen Anteils des Familienzuschlags für die ersten beiden Kinder sowie der Wegfall der ersten Erfahrungsstufe in allen Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A mitgetragen werden.

Der Wegfall der ersten Erfahrungsstufe in allen Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A führt dazu, dass Beamtinnen und Beamte bereits zu Beginn ihrer Laufbahn eine attraktivere Besoldung erhalten und der öffentliche Dienst im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte gestärkt wird. Die Anhebung des Einstiegsniveaus kann, da so der Abstand zu den Einstiegsgehältern vergleichbarer Tätigkeit in der Privatwirtschaft

verringert wird, die Nachwuchsgewinnung erleichtern und die Attraktivität einer Verbeamtung steigern.

Der Wegfall der ersten Erfahrungsstufe in allen Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A macht eine Änderung der Hessischen Leistungsanreizverordnung erforderlich. Wir bitten um eine zeitnahe Anpassung der Regelungen zur Gewährung von Leistungsprämien und Leistungszulagen, damit die maßgebenden Obergrenzen rechtssicher von unseren Mitgliedern bestimmt werden können.

Hinsichtlich der avisierten Änderung der Erschwerniszulagenverordnung (Art. 14) wird die Übertragung der tariflichen Erhöhung der Zulagen für Wechselschichtdienst und Schichtdienst auf den Besoldungsbereich für sinnvoll erachtet. Ergänzend wird um eine weitergehende Überarbeitung der Erschwerniszulagenverordnung gebeten, die die speziellen Verhältnisse in Hessen angemessen berücksichtigt:

So sollte die Möglichkeit geschaffen werden, Beamtinnen und Beamten, die als fliegendes Personal eingesetzt werden, eine sog. „Fliegerzulage“ gewähren zu können. Konkret sollten auch Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten sowie Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter der städtischen Branddirektion eine solche Zulage erhalten, die zur Crew des Rettungshubschraubers „Christoph 2“ gehören. Die Branddirektion ist zur Mitwirkung in der Luftrettung durch das Land Hessen beauftragt und im Zuge dessen verpflichtet, das genannte Personal zu stellen. Ein Einsatz des Rettungshubschraubers ohne das durch die Branddirektion gestellte, rettungsdienstlich ausgebildete Besatzungsmitglied ist nicht möglich. Es wäre wünschenswert und angemessen, die mit dieser fliegerischen Tätigkeit verbundenen besonderen Erschwernisse kommunaler Beamtinnen und Beamten – entsprechend anderer Bereiche – durch die Gewährung einer Zulage abgelten zu können.

Gleiches gilt im Ergebnis für die Schaffung einer Rechtsgrundlage für die Gewährung einer Erschwerniszulage für Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter. Die regelmäßig erhebliche körperliche Belastung, aber auch die hohe psychische und emotionale Beanspruchung im Einsatzdienst, verbunden mit gesteigerter Verantwortung und Kompetenzen lassen die Gewährung einer Erschwerniszulage für Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter als geboten und angemessen erscheinen.

Ergänzend bitten wir um die Schaffung einer gesetzlichen Regelung, die das Dienstradleasing für Beamtinnen und Beamte ermöglicht:

Unsere Mitgliedstädte haben ein erhebliches Interesse daran, Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte im Rahmen des Dienstradleasings gleichstellen zu können. Bislang ist es den Kommunen aufgrund der tarifrechtlichen Regelungen zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern möglich, ihren Tarifbeschäftigten das Dienstradleasing anzubieten. Für die Beamtinnen und Beamten besteht diese Möglichkeit, mangels gesetzlicher Regelung, nicht.

Die Beratungen in unseren Gremien haben gezeigt, dass es für die Akzeptanz vor Ort wichtig ist, Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte gleichstellen zu können. Wird das Dienstradleasing für Tarifbeschäftigte angeboten, so besteht regelmäßig ein großes Interesse der Beamtinnen und Beamten an einer Teilhabe.

In zahlreichen Bundesländern ist eine entsprechende Möglichkeit in den jeweiligen Besoldungsgesetzen ausdrücklich vorgesehen. So ist beispielsweise in § 3 Abs. 3 LBesG Baden-Württemberg seit dem Jahr 2017 geregelt: „Der Beamte oder Richter kann auf die ihm gesetzlich zustehende Besoldung weder ganz noch teilweise verzichten. Ausgenommen hiervon sind ... Leistungen im Rahmen einer Entgeltumwandlung für vom Dienstherrn geleaste Dienstfahrräder, die den Beamten und Richtern auch zur privaten Nutzung überlassen werden, wenn es sich um Fahrräder im verkehrsrechtlichen Sinne handelt.“

Damit wird den Dienstherrn ein rechtssicherer Rahmen eröffnet, um Beamtinnen und Beamten in gleicher Weise wie den Tarifbeschäftigten das Dienstradleasing zu ermöglichen. Eine Unterscheidung könnte so vermieden und die Attraktivität des öffentlichen Dienstes weiter gesteigert werden. Darüber hinaus stellt das Dienstradleasing einen wirksamen Beitrag zu einer nachhaltigen und klimafreundlichen Mobilität dar.

Mit freundlichen Grüßen

gez.  
Stephan Gieseler  
Geschäftsführender Direktor

Wiesbaden, 30.05.2026

## **Stellungnahme der DPoIG Hessen zum Gesetzentwurf der Regierungsfractionen von CDU und SPD zur Besoldungsanpassung in Hessen**

Die Deutsche Polizeigewerkschaft Hessen (DPoIG Hessen) begrüßt ausdrücklich die zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf die hessischen Beamtinnen und Beamten. Die Übernahme der Tarifentwicklung ist ein wichtiges Signal der Anerkennung und Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und war längst überfällig.

Gleichzeitig begegnen wir den weiteren Regelungen des vorliegenden Gesetzentwurfs mit erheblicher Skepsis. Insbesondere die geplante Einführung eines sogenannten Familieneinkommensmodells wirft aus Sicht der DPoIG Hessen erhebliche verfassungsrechtliche Fragen auf.

Der Gesetzentwurf verlässt damit das bisherige Alimentationsverständnis, wonach die amtsangemessene Besoldung grundsätzlich aus dem Beamtenverhältnis selbst heraus gewährleistet werden muss. Künftig soll bei der Beurteilung einer verfassungsgemäßen Alimentation ein fiktives Einkommen eines Ehe- oder Lebenspartners berücksichtigt werden. Damit wird die Verantwortung für eine verfassungskonforme Besoldung teilweise vom Dienstherrn auf eine hypothetische Einkommenssituation innerhalb der Familie verlagert.

Aus Sicht der DPoIG Hessen ist völlig offen, ob ein solches Modell den Anforderungen des Alimentationsprinzips nach Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz tatsächlich standhalten wird. Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts hat wiederholt deutlich gemacht, dass die amtsangemessene Alimentation zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums gehört und der Dienstherr eine eigenständige Verantwortung für deren Gewährleistung trägt. Vor diesem Hintergrund bestehen erhebliche Zweifel daran, ob die Annahme eines fiktiven Partnereinkommens verfassungsrechtlich tragfähig ist.

Die DPoIG Hessen sieht daher die Gefahr, dass mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf keine nachhaltige und rechtssichere Lösung geschaffen wird, sondern vielmehr neue gerichtliche Auseinandersetzungen vorprogrammiert werden. Gerade nach den Entscheidungen des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs sowie den jüngsten Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts hätte es eine umfassende und dauerhaft tragfähige Neuordnung der Besoldung bedurft.

Positiv bewerten wir einzelne Maßnahmen wie die Anhebung der Familienzuschläge für Kinder sowie die Streichung der ersten Erfahrungsstufe in der Besoldungsordnung A. Diese Schritte können jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die grundlegende Frage einer dauerhaft verfassungskonformen Besoldung aus unserer Sicht weiterhin nicht zufriedenstellend beantwortet wird.

Die DPoIG Hessen erwartet von der Landesregierung eine Besoldungsreform, die sich konsequent an den verfassungsrechtlichen Vorgaben orientiert und nicht auf rechtlich umstrittene Berechnungsmodelle setzt. Die Beamtinnen und Beamten in Hessen haben Anspruch auf eine amtsangemessene Alimentation, die unabhängig von familiären Konstellationen und hypothetischen Einkommensannahmen gewährleistet wird.

Der vorliegende Gesetzentwurf enthält einzelne richtige Ansätze, bleibt jedoch hinter den Erwartungen an eine rechtssichere und zukunftsfähige Neuausrichtung der Beamtenbesoldung zurück. Die DPoIG Hessen wird das weitere Gesetzgebungsverfahren daher kritisch begleiten und sich weiterhin für eine verfassungskonforme, transparente und gerechte Besoldung der hessischen Beamtinnen und Beamten einsetzen.

Alexander Glunz  
Landesvorsitzender

gef. Manuel Stoll  
1. Stellv. Landesvorsitzender