

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

Stellungnahmen von Anzuhörenden und Sachverständigen



dbb
beamtenbund
und tarifunion
Landesbund Hessen

dbb Hessen · Europa-Allee 103 (Praedium) 60486 Frankfurt a. M.

An
Hessischer Landtag
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

**dbb Hessen – dbb beamtenbund und
tarifunion, Landesbund Hessen**
Europa-Allee 103 (Praedium)
60486 Frankfurt
Telefon.: 069 281780
mail@dbbhessen.de

Per E-Mail an:

h.dransmann@ltg.hessen.de

c.kehrein@ltg.hessen.de

a.junius@ltg.hessen.de

Betrifft:

Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion Hessen (dbb Hessen)

**zum Gesetzentwurf der Fraktionen von CDU und SPD für ein Gesetz über die
Anpassung der Besoldung und Versorgung in Hessen in den Jahren 2026 und
2027 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften
(HBesVAnpG 2026/2027)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

der dbb Hessen bedankt sich auch im Namen seiner Fachgewerkschaften für die
Möglichkeit einer Stellungnahme zum oben genannten Besoldungsanpassungsge-
setz.

Mit freundlichen Grüßen

Gez. Christian Poplutz, Stellvertretender Landesvorsitzender des dbb Hessen

Gez. Volker Weigand, Stellvertretender Landesvorsitzender des dbb Hessen

dbb beamtenbund und tarifunion – Landesbund Hessen

Europa-Allee 103 (Praedium) • Telefon: 069 281780 • Internet: www.dbbhessen.de • Landesvorsitzender: Heini Schmitt
60486 Frankfurt am Main • Telefax: 069 28 29 46 • E-Mail: mail@dbbhessen.de • Vereinsregister Ffm.: VR 4192

I. Vorbemerkung

Der dbb beamtenbund und tarifunion Hessen bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Gesetzentwurf über die Anpassung der Besoldung und Versorgung in Hessen in den Jahren 2026 und 2027.

Der dbb Hessen begrüßt ausdrücklich die vorgesehene Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Landes Hessen. Die zeitgleiche und systemgerechte Übertragung tariflicher Einkommensverbesserungen ist Ausdruck der Fürsorgepflicht des Dienstherrn und ein wichtiges Signal an die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes.

Gleichzeitig sieht der dbb Hessen den vorliegenden Gesetzentwurf in wesentlichen Teilen kritisch und hält ihn für dringend überarbeitungsbedürftig:

- Die vorgesehene Anrechnung eines fiktiven Partnereinkommens begegnet nicht nur erheblichen verfassungsrechtlichen Bedenken, sondern setzt auch ein falsches Signal. Der dbb Hessen hält diese Regelung für verfassungswidrig.
- Darüber hinaus kritisiert der dbb Hessen die fortschreitende Verlagerung der Besoldung auf familienbezogene Zuschläge. Die zunehmende Schwächung des Leistungsprinzips als tragendes Strukturprinzip des Berufsbeamtentums ist für den dbb Hessen nicht hinnehmbar.
- Die bloße Streichung der Erfahrungsstufe 1 in der Besoldungsordnung A bietet für die jetzt im Dienst von Land und Kommunen stehenden Beamtinnen und Beamten keinerlei Vorteil. Der dbb Hessen fordert hier eine Lösung, die auch diesen Verbesserungen ermöglicht.
- Der dbb Hessen ist enttäuscht, dass der Gesetzentwurf weder eine Reparatur der Tabellen noch eine Lösung für die rückwirkenden Besoldungsansprüche der vergangenen Jahre enthält. Dies gilt umso mehr, als diese Frage für Hessen noch immer beim Bundesverfassungsgericht anhängig ist, dieses aber in seiner Entscheidung für Berlin bereits 2025 Lösungswege aufgezeigt hat.

Der Gesetzentwurf verpasst insgesamt aus Sicht des dbb Hessen die Chance, die seit Jahren anhaltende Diskussion um die Verfassungsmäßigkeit der hessischen Besoldung nachhaltig zu befrieden und ein transparentes, nachvollziehbares und verfassungssicheres Besoldungssystem zu schaffen.

Der dbb Hessen erwartet von einer Reform der Besoldung mehr als die Fortschreibung bestehender Strukturen. Notwendig ist eine grundlegende Stärkung der Grundbesoldung, die Wahrung des Leistungsprinzips sowie eine konsequente Umsetzung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts.

II. Übernahme des Tarifiergebnisses ist richtig und notwendig

Der dbb Hessen begrüßt ausdrücklich die vorgesehene Übernahme des Tarifiergebnisses.

Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes haben in den vergangenen Jahren erhebliche Belastungen getragen. Hohe Inflation, gestiegene Energiepreise, zunehmende Arbeitsverdichtung sowie ein wachsender Fachkräftemangel prägen den Arbeitsalltag vieler Kolleginnen und Kollegen. Die Übertragung des Tarifiergebnisses ist daher nicht Ausdruck besonderer Großzügigkeit des Dienstherrn, sondern eine notwendige und angemessene Reaktion auf die wirtschaftlichen Entwicklungen der vergangenen Jahre. Gleichzeitig weist der dbb Hessen darauf hin, dass die Übernahme tariflicher Ergebnisse nicht mit einer verfassungsgemäßen Alimentation gleichgesetzt werden darf.

Bereits in den vergangenen Jahren hatte die Landesregierung erklärt, die Besoldung schrittweise wieder auf eine verfassungskonforme Grundlage stellen zu wollen. In diesem Zusammenhang wurden mehrere Besoldungsanpassungen vorgenommen, darunter zwei Erhöhungsschritte von jeweils rund drei Prozent.

Darüber hinaus wurden seitens der Landesregierung vor der Landtagswahl 2023 weitere Maßnahmen angekündigt, mit denen die festgestellten Defizite beseitigt werden sollten. Die Beamtinnen und Beamten von Land und Kommunen in Hessen haben darauf vertraut, dass diese Maßnahmen Teil einer nachhaltigen Reparatur der hessischen Besoldung sein würden. Heute muss festgestellt werden, dass dieses Ziel weiterhin nicht erreicht ist.

Die bloße Fortschreibung tariflicher Einkommensentwicklungen ersetzt keine eigenständige Prüfung der verfassungsrechtlichen Anforderungen an die Beamtenalimention.

Der dbb Hessen begrüßt daher die Übernahme des Tarifiergebnisses ausdrücklich. Gleichzeitig darf sie nicht als Argument genutzt werden, bestehende strukturelle Probleme der hessischen Besoldung als erledigt zu betrachten.

III. Das Leistungsprinzip muss wieder in den Mittelpunkt der Besoldungspolitik rücken

Das Leistungsprinzip ist ein tragender Grundsatz des Berufsbeamtentums. Die Besoldung dient nicht ausschließlich der Sicherung des Lebensunterhalts. Sie ist zugleich Ausdruck der Wertigkeit eines übertragenen Amtes, der übernommenen Verantwortung, der beruflichen Qualifikation sowie der erbrachten Leistung. Wer höhere Anforderungen erfüllt, besondere Verantwortung trägt oder zusätzliche Qualifikationen erworben hat, muss dies auch in seiner Besoldung nachvollziehbar wiederfinden.

Der dbb Hessen sieht mit Sorge, dass das Leistungsprinzip in den vergangenen Jahren zunehmend hinter sozialpolitische Steuerungsinstrumente zurückgetreten ist. Der

vorliegende Gesetzentwurf setzt diesen Trend fort. Anstatt die Grundbesoldung nachhaltig zu stärken, werden weitere Zuschlagsmodelle geschaffen oder bestehende Zuschläge ausgeweitet. Dadurch tritt die unmittelbare Verbindung zwischen Amt und Besoldung zunehmend in den Hintergrund. Der dbb Hessen hält diese Entwicklung für problematisch.

Eine leistungsfähige Verwaltung benötigt attraktive Karrierewege und eine nachvollziehbare Besoldungsstruktur. Gerade in Zeiten zunehmender Nachwuchsprobleme und eines verschärften Wettbewerbs um qualifizierte Fachkräfte muss die Besoldung die Wertigkeit eines Amtes sichtbar machen.

Auch zu einer umfassenden Reparatur der Tabellen haben die Fraktionen sich nicht durchringen können. Diese wäre aber erforderlich, wenn mit der Abschaffung der Erfahrungsstufe 1 in der Besoldungsordnung A die aktuell im Dienst stehenden Beamtinnen und Beamten gegenüber Neueinstellungen künftig benachteiligt sein werden. Hier sind Ausgleichsmaßnahmen dringend geboten.

Der dbb Hessen fordert daher eine stärkere Konzentration auf die Grundbesoldung und eine konsequente Orientierung am Leistungsprinzip.

IV. Die Anrechnung eines fiktiven Partnereinkommens ist verfassungswidrig

Der zentrale Kritikpunkt des dbb Hessen betrifft die vorgesehene Berücksichtigung eines sogenannten fiktiven Partnereinkommens. Der dbb Hessen hält diese Regelung für verfassungswidrig. Das Alimentationsprinzip gehört gemäß Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums.

Danach ist der Dienstherr verpflichtet, Beamtinnen und Beamten sowie deren Familien einen amtsangemessenen Lebensunterhalt zu gewährleisten. Diese Verpflichtung trifft ausschließlich den Staat. Die im Gesetzentwurf vorgesehene Konstruktion eines fiktiven Partnereinkommens steht hierzu in einem grundlegenden Widerspruch.

Der Gesetzentwurf unterstellt pauschal, dass einem Beamtenhaushalt zusätzliche Einkünfte zur Verfügung stehen. Auf dieser Grundlage wird die Höhe der erforderlichen Alimentation rechnerisch abgesenkt. Damit wird die Alimentationsverpflichtung faktisch auf Dritte verlagert.

Der Staat darf seine verfassungsrechtliche Verpflichtung jedoch nicht auf Ehepartner, Lebenspartner oder Familienangehörige übertragen. Die Alimentation muss aus der Besoldung selbst gewährleistet werden. Besonders problematisch ist dabei, dass die angenommenen Einkommen in vielen Fällen überhaupt nicht vorhanden sind.

Betroffen sind insbesondere:

- Alleinerziehende,
- Familien mit kleinen Kindern,
- Familien mit pflegebedürftigen Angehörigen,
- Familien mit gesundheitlichen Belastungen,
- Teilzeitfamilien,

- Single-Haushalte
- Haushalte mit eingeschränkten Erwerbsmöglichkeiten.

Der Gesetzentwurf ersetzt die tatsächliche Lebenswirklichkeit durch ein statistisches Modell. Nach Auffassung des dbb Hessen wird damit nicht die Besoldung an die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts angepasst, sondern es wird der untaugliche Versuch unternommen, die verfassungsrechtliche Anforderung an eine hypothetische Lebenssituation anzupassen.

Der dbb Hessen hält dies für unvereinbar mit dem Alimentationsprinzip. Die Landesregierung darf ihre Verpflichtungen nicht durch rechnerische Hilfskonstruktionen reduzieren.

Eine verfassungsgemäße Alimentation muss unabhängig davon gewährleistet werden, ob ein Partner erwerbstätig ist oder nicht.

Der dbb Hessen hält die vorgesehene Regelung deshalb nicht lediglich für rechtspolitisch fragwürdig oder verfassungsrechtlich problematisch, sondern für verfassungswidrig.

V. Die Lebenswirklichkeit von Single-Haushalten wird ignoriert

Besondere Kritik übt der dbb Hessen daran, dass die Situation von Single-Haushalten im Gesetzentwurf praktisch keine Berücksichtigung findet. Die öffentliche Diskussion konzentriert sich ohnehin häufig auf Familienhaushalte.

Tatsächlich besteht ein erheblicher Teil der Beamtenschaft aus alleinlebenden Personen. Single-Haushalte gehören längst zur gesellschaftlichen Realität und prägen auch die Beschäftigtenstruktur des öffentlichen Dienstes. Gerade diese Haushalte tragen überdurchschnittliche Belastungen.

Wohnkosten, Energiekosten, Versicherungen, Mobilitätskosten und zahlreiche weitere Fixkosten müssen vollständig von einer Person getragen werden. Während sich diese Kosten in Mehrpersonenhaushalten aufteilen lassen, tragen Singles sie allein.

Dadurch liegen die Lebenshaltungskosten pro Person regelmäßig deutlich höher als in Haushalten mit mehreren Erwerbstätigen. Insbesondere in den Ballungsräumen Hessens stellt die Wohnkostenentwicklung viele alleinstehende Beamtinnen und Beamte vor erhebliche finanzielle Herausforderungen.

Der dbb Hessen hält es deshalb für verfehlt, wenn der Gesetzgeber seine Berechnungen faktisch an Mehrverdiener- oder Familienmodellen orientiert. Eine moderne Besoldungspolitik muss die tatsächliche Vielfalt der Lebensformen berücksichtigen. Die Konstruktion eines fiktiven Partnereinkommens ignoriert diese Realität vollständig. Nicht gesehen wird auch, dass hierdurch bei jungen Beamtinnen und Beamten sowohl Eheschließung als auch Familiengründung weiter erschwert werden.

Darüber hinaus führt die starke Konzentration auf Familienzuschläge dazu, dass ein erheblicher Teil der Beamtenschaft von den vorgesehenen Verbesserungen nur eingeschränkt oder gar nicht profitiert.

Der dbb Hessen fordert deshalb eine Besoldungspolitik, die alle Beschäftigten in den Blick nimmt und nicht allein auf bestimmte Haushaltsmodelle abstellt.

VI. Kritik an der weiteren Ausweitung familienbezogener Zuschläge

Der dbb Hessen erkennt ausdrücklich an, dass Familien besondere finanzielle Belastungen tragen und diese Belastungen bei der Besoldung berücksichtigt werden müssen. Dies rechtfertigt jedoch nicht die fortschreitende Verlagerung der Besoldung auf familienbezogene Zuschläge.

Bereits in den vergangenen Jahren wurden die Familienzuschläge erheblich ausgeweitet. Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf wird dieser Weg fortgesetzt. Der dbb Hessen sieht diese Entwicklung kritisch.

Die Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation muss in erster Linie über die Grundbesoldung erfolgen. Familienzuschläge dürfen nicht zur Kompensation struktureller Defizite der Besoldung genutzt werden.

Eine starke Ausweitung familienbezogener Besoldungselemente führt zwangsläufig dazu, dass Beamtinnen und Beamte mit gleichem Statusamt, gleicher Qualifikation und gleicher Verantwortung zunehmend unterschiedliche Besoldungen erhalten. Dadurch wird das Leistungsprinzip geschwächt.

Die Besoldung orientiert sich dann nicht mehr primär am Amt, sondern zunehmend an der jeweiligen Familienkonstellation. Dies widerspricht aus Sicht des dbb Hessen dem Systemgedanken des Berufsbeamtentums. Darüber hinaus profitieren große Gruppen der Beamtenschaft von diesen Maßnahmen nur eingeschränkt oder gar nicht.

Dies betrifft insbesondere kinderlose Beschäftigte und Single-Haushalte. Der dbb Hessen fordert daher eine deutlich stärkere Konzentration auf die Grundbesoldung.

VII. Fehlende Regelung der rückwirkenden Ansprüche

Mit besonderem Unverständnis nimmt der dbb Hessen zur Kenntnis, dass der Gesetzentwurf erneut keine Lösung für die offenen Besoldungsansprüche der vergangenen Jahre enthält. Tausende hessische Beamtinnen und Beamte haben ihre Ansprüche fristgerecht geltend gemacht.

Viele Verfahren sind seit Jahren anhängig. Dennoch fehlt bis heute eine gesetzliche Regelung. Diese Situation ist den Betroffenen nicht länger zuzumuten. Die Landesregierung hatte mehrfach angekündigt, die Besoldung auf eine verfassungssichere Grundlage stellen zu wollen.

Hierzu gehörten auch die bereits erwähnten Besoldungserhöhungen und weitere angekündigte Maßnahmen. Bis heute bleibt jedoch offen, wie mit den Ansprüchen der Vergangenheit umgegangen werden soll. Die fehlende Regelung schafft Rechtsunsicherheit und belastet das Vertrauensverhältnis zwischen Dienstherrn und Beschäftigten.

Der dbb Hessen fordert deshalb eine zeitnahe und transparente gesetzliche Lösung. Wer von den Beschäftigten Loyalität und Vertrauen erwartet, muss seinerseits für Rechtssicherheit sorgen.

VIII. Haushaltslage kann keine Rechtfertigung für eine unzureichende Alimentation sein

Der dbb Hessen nimmt zur Kenntnis, dass die Begründung des Gesetzentwurfs auf die schwierige Haushaltslage sowie auf eine schwächere Entwicklung der Steuereinnahmen verweist.

Diese Erwägungen können jedoch keine Rechtfertigung für Einschränkungen bei der verfassungsrechtlich gebotenen Alimentation der Beamtinnen und Beamten darstellen. Das Alimentationsprinzip gehört gemäß Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums.

Die Verpflichtung des Dienstherrn zur Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation steht nicht unter einem Haushaltsvorbehalt. Die Verfassung verpflichtet den Staat zur Gewährung einer amtsangemessenen Besoldung.

Sie verpflichtet die Beamtinnen und Beamten jedoch nicht dazu, die Folgen einer angespannten Haushaltslage durch eine zu niedrige Alimentation mitzutragen. Die Frage der Verfassungsmäßigkeit der Besoldung ist unabhängig von der jeweiligen Kassenlage des Landes zu beantworten.

Die Höhe der Besoldung darf nicht davon abhängen, ob die Steuereinnahmen stärker oder schwächer steigen als erwartet. Andernfalls würde die Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation faktisch unter einen Finanzierungsvorbehalt gestellt.

Dies widerspricht dem Charakter der Alimentation als eigenständiger verfassungsrechtlicher Verpflichtung des Dienstherrn. Der dbb Hessen sieht deshalb mit Sorge, dass fiskalische Erwägungen bei der Ausgestaltung des Gesetzentwurfs erkennbar eine Rolle gespielt haben.

Die Konstruktion eines fiktiven Partnereinkommens, die weitere Verlagerung von Besoldungsbestandteilen in Familienzuschläge sowie das Fehlen einer Lösung für die Altfälle erwecken den Eindruck, dass die Belastungen des Landeshaushalts stärker berücksichtigt wurden als die verfassungsrechtlichen Vorgaben.

Der dbb Hessen hält diesen Ansatz für falsch.

Ein Rechtsstaat zeichnet sich gerade dadurch aus, dass er seine verfassungsrechtlichen Verpflichtungen auch dann erfüllt, wenn dies finanzielle Belastungen mit sich bringt.

IX. Attraktivität des öffentlichen Dienstes sichern

Der öffentliche Dienst steht vor erheblichen Herausforderungen. Nahezu alle Bereiche kämpfen mit Fachkräftemangel und Nachwuchsproblemen. Lehrkräfte, Polizei, Justiz, Finanzverwaltung, technische Dienste und Kommunalverwaltungen konkurrieren zunehmend mit anderen Bundesländern und der Privatwirtschaft um qualifizierte Beschäftigte.

Eine Besoldungspolitik, die sich auf Mindestlösungen und statistische Modellrechnungen beschränkt, wird diesen Herausforderungen nicht gerecht. Der öffentliche Dienst benötigt Verlässlichkeit, Transparenz und Vertrauen. Nur eine leistungsorientierte und verfassungsgemäße Besoldung kann langfristig die Attraktivität des öffentlichen Dienstes sichern.

Die Besoldungspolitik des Landes Hessen muss daher auch unter dem Gesichtspunkt der Personalgewinnung und Personalbindung bewertet werden.

X. Zusammenfassung und Forderungen

Der dbb beamtenbund und tarifunion Hessen begrüßt die Übernahme des Tarifergebnisses ausdrücklich. Der Gesetzentwurf bleibt jedoch in wesentlichen Punkten hinter den Erwartungen an eine moderne, leistungsorientierte und verfassungskonforme Besoldung zurück.

Der dbb Hessen fordert daher:

1. den Verzicht auf die Anrechnung eines fiktiven Partnereinkommens;
2. eine nachhaltige Stärkung der Grundbesoldung;
3. die konsequente Wahrung des Leistungsprinzips;
4. eine Begrenzung weiterer Ausweitungen familienbezogener Zuschläge;
5. die angemessene Berücksichtigung von Single-Haushalten;
6. eine zeitnahe gesetzliche Regelung der offenen Ansprüche aus den Vorjahren;
7. ein langfristig tragfähiges und verfassungssicheres Besoldungssystem.

Der dbb Hessen hält die vorgesehene Anrechnung eines fiktiven Partnereinkommens für verfassungswidrig. Die Alimentationsverpflichtung des Dienstherrn darf nicht auf hypothetische Einkünfte Dritter gestützt werden.

Eine verfassungsgemäße Alimentation muss durch den Dienstherrn selbst gewährleistet werden. Die Besoldung darf nicht von der jeweiligen Kassenlage des Landes Hessen abhängig gemacht werden. Das Leistungsprinzip muss wieder stärker in den Mittelpunkt der Besoldungspolitik rücken.

Der Gesetzgeber ist aufgefordert, den Gesetzentwurf grundlegend zu überarbeiten und eine Lösung vorzulegen, die den Anforderungen des Grundgesetzes, der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und den berechtigten Erwartungen der hessischen Beamtinnen und Beamten gerecht wird.

Gemeinsame Stellungnahme von DGB, GEW Hessen, GdP Hessen, ver.di Hessen und der IG BAU

zum Gesetzentwurf der Fraktion der CDU und der Fraktion
der SPD

für ein Gesetz über die Anpassung der Besoldung und Ver-
sorgung in Hessen in den Jahren 2026 und 2027 und zur
Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (HBes-
VAnpG 2026/2027), Drs. 21/4422

Anhörung im Innenausschuss am 23.06.2026

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

im Namen der DGB-Gewerkschaften danke ich Ihnen für die Anhörung zu dem
oben genannten Gesetzentwurf und nehme dazu auch im Namen der GEW, der
GdP und von ver.di Stellung.

1. Vorbemerkung

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften betrachten die beiden Hauptgegen-
stände des Gesetzentwurfs – die Übertragung des Tarifergebnisses und die Her-
stellung einer amtsangemessenen, verfassungsgemäßen Alimentation – als zwei
voneinander getrennte Themen und bewerten sie grundlegend unterschiedlich.

Die Übertragung des Tarifergebnisses ist ein einfacher Sachverhalt. Die Herstel-
lung einer Alimentation, die die Anforderungen aus Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz in
Übereinstimmung mit der aktuellen Rechtsprechung des Bundesverfassungsge-
richts erfüllt, ist dagegen äußerst komplex. Deshalb spricht sich der DGB dafür
aus, beide Fragen getrennt zu regeln.

2. Zur Übertragung des Tarifergebnisses

a) Die DGB-Gewerkschaften begrüßen ausdrücklich die zeit- und inhaltsgleiche
Übertragung der im März 2026 erzielten Tarifeinigung TV-H unter Berücksichti-
gung des vereinbarten Mindestbetrags auf die Beamt*innen von Land und Kom-
munen. Damit steigt die Besoldung zum 1. Juli 2026 um 3,02 Prozentpunkte,
mindestens 110 Euro, und zum 1. Oktober 2027 um weitere 2,8 Prozentpunkte.
Die zeit- und inhaltsgleiche Übertragung entspricht der Forderung der DGB-Ge-
werkschaften.

Wir heben insbesondere positiv hervor, dass die Übertragung des Mindestbe-
trags niedrig besoldeten Beamt*innen in den unteren Besoldungsgruppen zu-
gutekommt. Sie sind seit mindestens 2013 von der massiven Unterschreitung
der Mindestbesoldung direkt betroffen. Hierzu zählen beispielsweise Feuer-
wehrleute und Justizvollzugsbedienstete, die eine herausfordernde und teils

18. Juni 2026

Kontaktperson:

Julia Langhammer
Abteilungsleitung
Öffentlicher Dienst /
Wirtschaftspolitik

Deutscher Gewerkschaftsbund

Mobil: 01709268896

julia.langhammer@dgb.de

gefährliche Arbeit für die Allgemeinheit leisten. Das Ziel, den Abstand zur Mindestbesoldung zu erhöhen, teilen wir ausdrücklich.

b) Die Tarifeinigung sieht eine Erhöhung der Auszubildendenvergütung ab dem 1. Juli 2026 um 80 Euro und ab 1. Oktober 2027 um 70 Euro vor. Der Entwurf sieht hingegen Erhöhungen der Anwärtergrundbeträge zwischen 45,76 Euro (A 6 bis A 8) und 65,18 Euro (A 13 + Zulage) ab dem 1. Juli 2026 vor. Ab dem 1. Oktober 2027 erfolgt eine weitere Anhebung der Anwärtergrundbeträge zwischen 43,71 Euro (A 6 bis A 8) und 53,66 Euro (A 13 + Zulage).

Verfassungsrechtliche bzw. systembedingte Unterschiede, die diese Abweichung von der Tarifeinigung zum Nachteil der Anwärter:innen rechtfertigen würden, lassen sich nicht anführen. Hessen befindet sich im Wettbewerb um Nachwuchskräfte mit der Privatwirtschaft und anderen Dienstherren. Der DGB fordert deswegen generell eine Verbesserung der Anwärter*innenbesoldung. Wenn Bewerber*innen, die teils bereits ein Hochschulstudium außerhalb des öffentlichen Dienstes abgeschlossen haben, von ihrer Vergütung weder leben noch eine geeignete Wohnung für sich und ihre Familie finanzieren können, werden sie nicht für den öffentlichen Dienst in Hessen zu gewinnen sein. Gerade im Ballungsraum sind die Lebenshaltungskosten überdurchschnittlich und steigen weiter. Deshalb sollte das Tarifergebnis, mit der Anhebung der Ausbildungsentgelte um 80 Euro ab dem 1. Juli 2026 und um 70 Euro ab dem 1. Oktober 2027, auf die Anwärter*innen übertragen werden.

c) Auch die Sätze der Hessischen Mehrarbeitsvergütungs- und Rufbereitschafts- abgeltungsverordnung sowie der Hessischen Polizeimehrarbeitsvergütungsverordnung werden angepasst. Dies ist folgerichtig und zu begrüßen.

Dennoch wird die tatsächliche Belastung nicht ausgeglichen. Wir weisen seit Jahren auf die erheblichen Mehrarbeits- und Überstundenbestände der Hessischen Polizei hin. Mehrarbeit ist für viele Kolleg*innen keine Ausnahme, sondern ein strukturelles Problem. Hier müssen über die Besoldungsanpassung hinaus endlich Lösungen gefunden werden, um die Bediensteten zu entlasten.

Wir kritisieren außerdem, dass zurückliegende Mehrarbeit in der Zukunft mit den bisher geltenden, dann veralteten Vergütungssätzen abgegolten werden soll. Wer in belastenden Einsatzlagen Mehrarbeit geleistet hat, ist für den Dienstherrn in Vorleistung gegangen und darf bei einer später als notwendig erkannten Anpassung nicht benachteiligt werden.

d) Die DGB-Gewerkschaften begrüßen die Übertragung der tariflich vereinbarten Erhöhung der Zulagen für Schicht- und Wechselschichtdienst. Danach erhalten Beamt*innen, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, eine Wechselschichtzulage in Höhe von 200 Euro monatlich. Sie erhalten eine Schichtzulage in Höhe von 100 Euro monatlich, wenn die Wechselschicht unterbrochen ist. Die Zulage wird auf 75,00 bzw. 58,33 für die Beamt*innen erhöht, die nicht ständig Schichtdienst leisten.

Für die Polizei sind die Schicht- und Wechselschichtzulagen von besonderer Bedeutung, da Schichtdienst, Wechselschichtdienst, Wochenenddienste,

Nachtdienste und kurzfristige Belastungsspitzen erhebliche Eingriffe in die Gesundheit, das Familienleben und die soziale Teilhabe bedeuten. Kritisch zu sehen ist daher die gegenseitige Anrechnung von Schicht- bzw. Wechselschichtzulagen und Stellenzulagen.

Für die Beschäftigten ist entscheidend, was sie letztlich erhalten. Die Gewerkschaft der Polizei fordert deshalb auch unabhängig von der Übertragung des Tarifiergebnisses:

- Eine transparente Darstellung sämtlicher Anrechnungseffekte,
- keine kommunikative Darstellung von Verbesserungen, die teils gar nicht bei den Kolleg*innen ankommen,
- Überprüfung der Konkurrenzregelungen,
- echte finanzielle Anerkennung der besonderen Belastungen im Polizeidienst.

e) Die Übertragung des Tarifiergebnisses muss tatsächlich unmittelbar erfolgen, damit die Bediensteten des Landes Hessen und die kommunalen Beamt*innen zeitgleich die tariflich vereinbarte Entgelterhöhung erhalten. In diesem Sinne begrüßen wir die angekündigte Vorgriffsregelung.

3. Herstellung der amtsangemessenen Alimentation

a) Die DGB-Gewerkschaften begrüßen, dass das Thema verfassungsgemäße Alimentation endlich aufgegriffen wird. Das Alimentsprinzip verpflichtet den Dienstherrn, Beamtinnen und Beamten sowie ihren Familien lebenslang einen amtsangemessenen Unterhalt zu gewährleisten. Das Recht auf eine amtsangemessene Alimentation ist ein grundrechtsgleiches Recht jeder Beamtin und jedes Beamten. Dass die Bediensteten hierin durch das Land Hessen dauerhaft verletzt werden, ist inakzeptabel.

Seit 2015 und noch einmal verstärkt seit der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Mindestbesoldung im Jahr 2020 haben wir eine gerechte, verfassungskonforme Besoldung eingefordert und die Hinhaltetaktik der Hessischen Landesregierung stark kritisiert. Insoweit ist zu begrüßen, dass von dieser Politik nun Abstand genommen werden sollen.

b) Vorgesehen sind – neben der Übertragung der tariflich vereinbarten Entgelterhöhungen – im Einzelnen:

- die Anhebung des Familienzuschlags für die ersten beiden Kinder auf je 350 Euro,
- die Streichung der 1. Stufe in allen Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A,
- die rechnerische Berücksichtigung eines fiktiven Partner*inneneinkommens in Höhe von 40 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens.

Damit enttäuscht der vorliegende Gesetzentwurf nicht nur die seit vielen Jahren verfassungswidrig zu niedrig alimentierten Bediensteten. Die Umsetzung der oben genannten Maßnahmen bedeutet, dass Beamt*innen ohne Kinder, Bedienstete, die in der Vergangenheit Anspruch auf kindbezogene Familienzuschläge hatten, deren Kinder aber längst erwachsen sind, sowie diejenigen, die längst höheren Besoldungsstufen zugeordnet sind, gänzlich leer ausgehen.

Dagegen haben wir tiefgreifende rechtliche und politische Bedenken. Wir bewerten die vorgesehenen Maßnahmen zur Herstellung der amtsangemessenen Besoldung als unzureichend und nicht geeignet, um das nach vielen Jahren evident verfassungswidriger Besoldung erschütterte Vertrauen in die Landesregierung wiederherzustellen.

c) Unsere zentralen Kritikpunkte werden im Folgenden dargestellt.

aa) Das Bundesverfassungsgericht hat im Jahr 2025 seine Besoldungsrechtsprechung maßgeblich fortentwickelt.¹ Fallengelassen wurde, dass die Mindestbesoldung in jedem Fall 15 Prozent über der Grundsicherungsleistung einer vierköpfigen Familie liegen muss. Stattdessen darf die Mindestbesoldung die Prekaritätsschwelle in Höhe von 80 Prozent des gewichteten Medianäquivalenzeinkommens einer Familie mit zwei Erwachsenen und zwei Kindern nicht unterschreiten. Damit hat das Bundesverfassungsgericht die Prüfung zwar vereinfacht, aber auch verdeutlicht, dass sich die Besoldung nicht nur in der Höhe, sondern auch qualitativ von einer Sozialleistung unterscheidet. Zudem muss in einer Fortschreibungsprüfung die gebotene fortlaufende Anpassung an die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse sowie des allgemeinen Lebensstandards berücksichtigt werden. In einer Gesamtabwägung ist die verfassungsrechtliche Rechtfertigung einer vermuteten Unteralimentation zu prüfen.

bb) Der vorliegende Gesetzentwurf sieht eine Mindestbesoldung vor, die in jedem Fall über der Prekaritätsschwelle liegt. Dies wird jedoch nur durch einen rechnerischen Trick erreicht. Vorgesehen ist die Abkehr vom sogenannten Alleinverdienermodell, während die Familienalimentation (zwei Erwachsene und zwei Kinder) grundsätzlich als Bezugsgröße der Besoldung erhalten bleibt. Der Gesetzgeber setzt jedoch ab dem Jahr 2026 voraus, dass die*der Partner*in ein Nettoeinkommen i. H. v. (mindestens) 11.482 Euro bzw. 11.942 Euro im Jahr 2027 erzielt. Dieses rein fiktive Partner*inneneinkommen wird zum Erreichen der Mindestbesoldung einberechnet.

Ohne den Rechentrick „Partner*inneneinkommen“ liegt die Mindestbesoldung auch nach der eigenen Berechnung der Landesregierung um 7.885 Euro (2026) bzw. 9.247 Euro (2027) unterhalb der verfassungsrechtlich erforderlichen Mindestbesoldung. Wie sie Landesregierung auf diese erhebliche Summe kommt, wird nicht plausibel erklärt.

¹ BVerfG, Beschluss des Zweiten Senats vom 17. September 2025 - 2 BvL 5/18.

Die verwendeten Kosten für die private Kranken- und Pflegeversicherung sind für uns nicht überprüfbar. Zwar ist nachvollziehbar, dass für Hessen aufgrund des hessischen Beihilfe- und Bemessungssatzsystems spezifische Daten benötigt werden. Es ist jedoch nicht dargelegt, warum die Daten eines einzelnen Versicherungsunternehmens (Debeka) als repräsentativ für die Gesamtheit der hessischen Beamt*innen angesehen werden können. Auch der pauschale Ansatz von 80 Prozent der Versicherungsbeiträge als steuerlich abzugsfähig sowie die Berechnung mit Steuerklasse III, bedürfen einer nachvollziehbaren Herleitung.

cc) Die DGB-Gewerkschaften hegen verfassungsrechtliche Zweifel an der Abkehr vom Alleinverdienermodell. Selbst wenn die vierköpfige Beamt*innenfamilie mit einem Einkommen nicht als Leitbild, sondern als hergebrachte Bezugsgröße der Besoldung gilt, bleibt unklar, unter welchen Bedingungen der Gesetzgeber eine Neudefinition vornehmen dürfte. Die konkrete Konzeption im vorliegenden Gesetzentwurf halten wir für verfassungsrechtlich unzulässig und lehnen sie ab.

Das Alimentationsprinzip verpflichtet den Dienstherrn, jedoch nicht die Ehe- oder Lebenspartner*innen. Deren Einkommen ist kein Besoldungsbestandteil. Es ist dem Dienstherrn verwehrt, seinen Beamt*innen ein Lebensmodell vorzugeben. Aber auch die*der Beamt*in selbst kann nicht über das Erwerbseinkommen einer*s Partner*in entscheiden. Ob die Berücksichtigung eines Partner*inneneinkommens grundsätzlich verfassungsrechtlich zulässig ist, hat das BVerfG ausdrücklich offen gelassen. Ein Partner*inneneinkommen darf jedoch nicht willkürlich festgesetzt werden, um verfassungsrechtliche Anforderungen zu unterlaufen. Genau das scheint aber der Fall zu sein. Die Einkommenshöhe ist eine rein fiktive Größe. Die realen Verhältnisse wurden nicht ermittelt. Stattdessen wurde die Höhe rechnerisch so gewählt, dass „es passt“.

Ob die angeführten statistischen Daten für die Gruppe der Beamtinnen repräsentativ sind, kann niemand sagen. Insbesondere für die Bediensteten der Polizei, der Feuerwehr und des Justizvollzugs, die einen 24-Stunden-Dienst an sieben Tagen pro Woche leisten, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stark eingeschränkt. Wie viele Familien Angehörige pflegen, ist unbekannt. Auch zur Gesundheit von Partner*innen, die vor allem bei Lebensälteren der Erwerbstätigkeit entgegenstehen, können keine Aussagen getroffen werden. Der Gesetzgeber müsste darlegen, warum die einberechnete Summe realitätsgerecht ist und warum sie für Beamt*innen typischerweise erwartet werden kann.

Es soll unerheblich sein, ob ein Partner*inneneinkommen tatsächlich vorhanden ist. Die Familienvorstellungen im Jahr 2026 sind aber vielfältig. Besondere Lebenslagen wie die einer alleinerziehenden erwachsenen Person mit zwei Kindern sind nicht angemessen berücksichtigt. Das Innenministerium zieht eine Sozialleistung, den Unterhaltsvorschuss, heran, um für diese Konstellation das Erreichen der Mindestbesoldung nachzuweisen. Dies halten wir für unzulässig.

Insgesamt wird der Gesetzgeber seiner Gestaltungsaufgabe nicht gerecht und überdehnt mit dem vorgesehenen Berechnungsmodell ihm zustehenden Gestaltungsspielraum.

dd) Die Daten, die in die Fortschreibungsprüfung eingegangen sind, sind fragwürdig. Es darf jeweils höchstens eine Abweichung von fünf Prozent zwischen dem Besoldungsindex einerseits und andererseits dem Tariflohnindex für den öffentlichen Dienst in Hessen, dem Nominallohnindex und dem Verbraucherpreisindex auftreten. Ausgangspunkt des Vergleichs ist jeweils das Jahr 1996. Zudem ist das Abstandsgebot zu beachten.

Problematisch ist zunächst, dass eine teils dramatische Unteralimentation in den Jahren bis 2026 nicht abgebildet wird.

Wir gehen außerdem davon aus, dass die Entwicklung des Nominallohns für die Jahre 2026 und 2027 zu niedrig prognostiziert wird. Es wird ein jährlicher Zuwachs um 2,5 Prozent angenommen. Der Nominallohn ist jedoch bereits im ersten Quartal 2026 um 3,9 Prozent gegenüber dem Vorjahreszeitraum gestiegen. Im Jahresdurchschnitt 2025 ist der Nominallohn um 4,3 Prozent und im Jahr 2024 sogar um 6,2 Prozent angestiegen.

Zahlen zum Vergleich mit der Entwicklung des Verbraucherpreisindex fehlen völlig. Eine Überprüfung dieses Parameters ist dem Gesetzgeber somit nicht möglich.

Wir halten es darüber hinaus für unzulässig, zur Überschreitung der höchstens zulässigen Abweichung zwischen Besoldungs- und Tariflohnindex in der A 12/E 12 lediglich mitzuteilen, dies sei ein „statistischer Ausreißer (...), der im Rahmen des gesetzgeberischen Ermessens keinen Anlass zum Gegensteuern gibt“.

d) Die DGB-Gewerkschaften sehen mit Blick auf die erhebliche Differenz zwischen der erforderlichen Mindestbesoldung und der aktuellen Besoldungshöhe das Besoldungsgefüge weiterhin erschüttert, wie das Bundesverfassungsgericht dies auch für die Berliner Besoldung für die Jahre 2008 bis 2020 festgestellt hat.

Die DGB-Gewerkschaften sehen mit Blick auf die erhebliche Differenz zwischen der erforderlichen Mindestbesoldung und der aktuellen Besoldungshöhe das Besoldungsgefüge weiterhin erschüttert. Das Bundesverfassungsgericht hat dies auch für die Berliner Besoldung für die Jahre 2008 bis 2020 festgestellt.

Insgesamt bleibt die Besoldung verfassungswidrig zu niedrig, da sie auch nach der Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen auf einem fehlerhaften Ausgangspunkt beruhen wird. Der Hessische Verwaltungsgerichtshof hat 2021 für alle Jahre seit 2013 eine erhebliche Besoldungslücke festgestellt.² Diese hat der Gesetzgeber mit dem Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz für die Jahre 2023 und 2024 anerkannt.³

² Verwaltungsgerichtshof Kassel, Pressemitteilung: Beamtenbesoldung in Hessen verfassungswidrig zu niedrig. Aktenzeichen: 1 A 863/18 (zur Besoldungsgruppe A 6)/ 1 A 2704/20 (zur Besoldungsgruppe W 2).

³ Gesetz zur weiteren Anpassung der Besoldung und Versorgung im Jahr 2023 sowie im Jahr 2024 (Drs. 20/9499): „Dieses Gesetz zielt deshalb nicht darauf ab, die Schließung der vom VGH für Hessen festgestellten Alimentationslücke hinsichtlich des Abstandes der Netto- zur Mindestalimentation (.....) bereits vollständig zu erreichen“.

Die nun vorgesehene Implementierung eines neuen Berechnungsmodells kann die erhebliche Besoldungslücke jedoch nicht schließen. Der DGB fordert daher eine nachhaltige Anhebung der Grundbesoldung.

e) Die politisch vorgetragene Behauptung, Hessen habe im Vergleich zu anderen Bundesländern weniger Handlungsbedarf, um den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) gerecht zu werden, ist objektiv falsch. Die meisten Bundesländer haben aufgrund der Rechtsprechung des BVerfG im Jahr 2020 bereits umfassende Besoldungsstrukturereformen vorgenommen, um die Amtsangemessenheit nach den damaligen Vorgaben herzustellen.

Vorrangig der Bund und Hessen sind zurückgeblieben. Mit der Besoldungsanpassung in den Jahren 2023 und 2024 wurde die erste Stufe eines damals angekündigten mehrstufigen Plans zur Besoldungskorrektur umgesetzt. Die anderen Stufen sind jedoch ausgeblieben. Die Erhöhung in den Jahren 2023 und 2024 glich zum großen Teil aus, was den Bediensteten durch die „Nullrunde“ im Jahr 2015 und eine Erhöhung um ein Prozent im Jahr 2016 gegenüber dem Tarifbereich vorenthalten wurde (tarifliche Entgelterhöhung um 4,4 Prozent in den Jahren 2015 und 2016).

f) Andere Bundesländer ergreifen deutlich weitergehende Maßnahmen zur Besoldungsreparatur, um die aktuelle Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts umzusetzen. Insbesondere planen eine Reihe von Ländern unabhängig davon, ob bereits Änderungen infolge der BVerfG-Beschlüsse aus dem Jahr 2020 umgesetzt wurden, eine Anhebung der Grundbesoldung bzw. anderer Besoldungsbestandteile, die allen Beamt*innen zukommen.

So hat beispielsweise das Land Berlin die Besoldung zum 1. April 2026 um 3,8 Prozent erhöht. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) eine Anhebung um 2,8 Prozent ab dem 1. April 2026 vorsieht. Das Land Bremen plant sogar, die Besoldung rückwirkend zum 1. Januar 2024 um 2,5 Prozent, zum 1. Oktober 2024 um weitere 200 Euro und zum 1. Dezember 2024 erneut um 3,8 Prozent anzuheben. Zusätzlich wird das Tarifergebnis TV-L auf die Beamt*innen übertragen. Hamburg und Thüringen planen die Einführung einer Sonderzahlung, die im Fall Thüringens die Jahresbesoldung ab 2025 um 4,6 Prozent erhöht. Nordrhein-Westfalen erhöht die Besoldung zum 1. April 2026 um 3,36 Prozent und Rheinland-Pfalz um 3,3 Prozent. Schleswig-Holstein erhöht die Besoldung rückwirkend zum 1. Januar 2025 für die Besoldungsgruppen A 6 bis A 14 um rund 3,2 Prozent, mindestens jedoch um 125 Euro. In den übrigen Besoldungsgruppen und -ordnungen ist eine Erhöhung um bis zu 4,58 Prozent vorgesehen. Zum 01.01.2026 soll eine weitere Anhebung um 4 Prozent erfolgen und zum 01.01.2027 eine Anhebung um 3,8 Prozent.

Hessen geht im Vergleich weiterhin restriktiv vor und entscheidet sich für die Billigvariante.

g) Grundsätzlich ist der Wegfall der ersten Erfahrungsstufe in der Besoldungsordnung A geeignet, die Eingangsbesoldung zu verbessern und die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu erhöhen.

Problematisch ist jedoch, dass bereits in der Stufe 1 verbrachte Zeiten nicht angerechnet werden sollen. Beamtinnen, die sich bereits im Dienst befinden und Zeit in der bisherigen Stufe 1 verbracht haben, werden zwar in die Stufe 2 übergeleitet, profitieren aber nicht in gleicher Weise von der Systemumstellung wie neu eintretende Beamtinnen. Um die Akzeptanz zu erhöhen, sollten Zeiten, die bereits in der bisherigen Stufe 1 verbracht wurden, auf die Erfahrungszeit in Stufe 2 angerechnet werden.

Künftig werden neue Bedienstete zwei Jahre früher die Endstufe ihrer Besoldungsgruppe erreichen. Das ist grundsätzlich positiv, führt aber auch zu Ungerechtigkeiten im Vergleich zu dienstälteren Kolleg*innen. Eine Übergangsregelung für die Bestandsbediensteten, sollte daher erwogen werden.

h) Völlig offen ist der Umgang der Landesregierung mit den mehr als 160.000 offenen Widersprüchen gegen eine verfassungswidrige Besoldung seit 2015 allein im Landesdienst. Der Innenminister hat Gespräche zu diesem Thema für das zweite Halbjahr 2026 angekündigt. Wir erwarten jetzt zeitnah Aktivitäten und dass die Bediensteten angemessen für ihre rechtswidrige Besoldung in der Vergangenheit entschädigt werden.

4. Fazit

Die zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses wird begrüßt.

Die zur Herstellung verfassungskonformer Verhältnisse vorgesehenen Maßnahmen werden jedoch nicht ausreichen, um eine amtsangemessene Alimentation herzustellen. Im Jahr 2026 und in den Folgejahren werden sie für sehr viele Bedienstete, die seit 2013 auf eine Besoldung gemäß Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz warten, überhaupt nicht spürbar werden.

Das anhaltende „Kleinrechnen“ stößt innerhalb der Beamt*innenschaft auf großes Unverständnis. Der Dienstherr erklärt, sich nach mindestens zwölf Jahren evidenter Unteralimentation künftig an Recht und Gesetz halten zu wollen. Tatsächlich führt er für die Mehrheit der Bediensteten jedoch keine Änderungen herbei – lediglich das Berechnungsmodell wird geändert. Die DGB-Gewerkschaften lassen dieses Vorgehen juristisch überprüfen.

Das politische Signal an die Beamt*innen ist jedoch verheerend. Das beamtenrechtliche Dienst- und Treueverhältnis beruht auf Gegenseitigkeit. Ein reines „Kleinrechnen“ von legitimen Ansprüchen ist angesichts des subjektiven, grundrechtgleichen Rechts der Beamt*innen auf amtsangemessene Alimentation nicht hinnehmbar. Das Vertrauen der Bediensteten in ihren Dienstherrn wird weiter belastet und die Krise der hessischen Besoldung geht weiter. Die Bediensteten werden so in erneute Widerspruchs- und Klagewellen getrieben.



**Bund der Steuerzahler
Hessen e.V.**

Stellungnahme des Bundes der Steuerzahler Hessen e.V. zum Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und 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)

Der Bund der Steuerzahler (BdSt) Hessen bedankt sich sehr herzlich für die Gelegenheit, zum vorliegenden Gesetzentwurf Stellung nehmen zu können. Wir bitten um Verständnis dafür, dass wir uns nur in allgemeiner Form dazu äußern können, da insbesondere die Herleitung der verfassungsrechtlich gebotenen Mindestbesoldung seit vielen Jahren juristisch umstritten ist und dieser Bereich kein Schwerpunkt unserer Arbeit ist.

Der Gesetzgeber steht vor der schwierigen Aufgabe, einerseits die verfassungsrechtlichen Vorgaben zur Besoldung einzuhalten, andererseits aber auch eine Überforderung der Haushalte des Landes Hessen sowie der hessischen Gemeinden, Gemeindeverbände sowie sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts zu verhindern. Dass die öffentlichen Haushalte aktuell besonders unter Druck stehen, ist selbstverständlich nicht den Beschäftigten anzulasten, die ein Anrecht auf eine angemessene und verfassungsgemäße Besoldung haben. Dennoch ist dieser Aspekt bei der Besoldungsanpassung zu berücksichtigen.

Der Gesetzentwurf versucht diesem Spannungsverhältnis mit folgenden Regelungen gerecht zu werden:

1. der Übertragung des Tarifergebnisses TV-H vom 27. März 2026 auf Beamte,
2. der Ablösung des der Alimentation zugrunde liegenden Alleinverdienermodells durch ein Familieneinkommensmodell,
3. der Anhebung der Familienzuschläge für die ersten beiden Kinder und der Beibehaltung des Verheiratetenzuschlags sowie
4. der Streichung der ersten Erfahrungsstufe in allen Besoldungsgruppen der A-Besoldung.

Aus Sicht des Bundes der Steuerzahler Hessen leitet der Gesetzentwurf in seiner Begründung überzeugend her, dass diese Regelungen dem Anspruch einer verfassungsgemäßen und angemessenen Besoldung gerecht werden. In der Landtagsdebatte zur ersten Lesung wurde von Seiten der Opposition kritisiert, damit orientiere sich Hessen lediglich am Minimum, ohne zu einer weiteren Steigerung der

Attraktivität des öffentlichen Diensts in Hessen beizutragen. Diese Argumentation erkennt, dass die vorgeschlagenen Anpassungen bereits jetzt eine erhebliche Belastung für die aktuellen und alle weiteren Haushalte darstellen.

Die Finanzplanung des Landes legt dar, dass die Entwicklung der Personalkosten eine große Herausforderung beim Ziel der erforderlichen Haushaltskonsolidierung bedeutet. Das ist zu einem großen Teil auf die massive Ausweitung der Stellen in den vergangenen zehn Jahren zurückzuführen. Zumindest kurzfristig ist nicht damit zu rechnen, dass sich die Entwicklung der Steuereinnahmen so wesentlich verbessert, dass dies problemlos aufzufangen wäre. Der große Anteil der Personalkosten im Landeshaushalt erfordert es daher aus Sicht des Bundes der Steuerzahler Hessen, dass das Land in den nächsten Jahren alle Möglichkeiten nutzt, durch Aufgabenkritik, Digitalisierung und Verwaltungsvereinfachung eine weitere Stellenausweitung zu vermeiden und perspektivisch die Zahl der Stellen in der Landesverwaltung wieder deutlich zurückzuführen.

Wiesbaden, 19.06.2026



Joachim Papendick
Vorsitzender



18. Juni 2026

Stellungnahme zu dem Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung der Besoldung und Versorgung in Hessen in den Jahren 2026 und 2027

Sehr geehrte Damen und Herren,

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

A. Tenor der Stellungnahme

Der Richterbund Hessen begrüßt die vorgesehene Übertragung der Tarifergebnisse für die Angestellten aus dem März 2026 auf Beamte und Richter.

Die weitergehenden Anpassungen der Besoldung gemäß den Anforderungen des Bundesverfassungsgerichts an eine amtsangemessene Besoldung, insbesondere in Folge der Entscheidung des Zweiten Senats vom 17. September 2025 (2 BvL 5/18 u.a.), bleiben hinter den zuvor geweckten Erwartungen zurück. Der Entwurf greift hier zu kurz. Ihm fehlen die nötigen Vorstellungen von einem gemessen an den Qualifikationsanforderungen und der Verantwortung des ausgeübten Amtes angemessenen Besoldungsniveau. Insbesondere mit Blick auf Richter und Staatsanwälte wird die Besoldung nicht anhand objektiver, vorhersehbarer, beständiger und transparenter Kriterien bestimmt (vgl. EuGH, Urteil der Großen Kammer vom 25. Februar 2025 – Rechtssache C-146/23).

Die Änderung der Bezugsgröße der Besoldung hin zu einer Doppelverdienerfamilie ist nicht frei von verfassungsrechtlichen Risiken. Ähnliche Regelungen in anderen Bundesländer wurden dem Bundesverfassungsgericht vorgelegt.

Die weitere Erhöhung von Kinderzuschlägen weicht der Anforderung einer dem Amt angemessenen Besoldung aus und nutzt in bedenklicher Weise Sozialleistungselemente.

Der Gesetzentwurf verhält sich nicht zu den verfassungsrechtlich gebotenen Nachzahlungen für die im zurückliegenden Jahrzehnt vorenthaltenen Besoldungsanteile.

B. Bewertung im Einzelnen

I. Regelungsbedarf

Der Gesetzgeber selbst hat im „Gesetz zur weiteren Anpassung der Besoldung und Versorgung im Jahr 2023 sowie im Jahr 2024“ vom 16. Februar 2023 (GVBl. S. 102) dringenden Handlungsbedarf identifiziert und festgestellt, dass im Hinblick auf das geltende Besoldungsgefüge in Hessen

„die verfassungsrechtlichen Anforderungen [...] auch in Hessen nicht mehr durchgängig erfüllt sind.“

Er hat zudem zugestanden, dass auch mit der seinerzeit vorgenommenen, über die Übernahme von Tarifergebnissen hinausgehenden Anhebung der Besoldung in den Jahren 2023 und 2024 noch nicht die verfassungsrechtlichen Vorgaben erfüllt sind, also unverändert keine amtsangemessene Besoldung gewährt wird:

„Dieses Gesetz zielt deshalb nicht darauf ab, die Schließung der vom VGH für Hessen festgestellten Alimentationslücke hinsichtlich des Abstandes der Netto- zur Mindestalimentation für eine vierköpfige Familie von zwei Erwachsenen und zwei Kindern mit nur einem Familieneinkommen bis zum Jahr 2024 bereits vollständig zu erreichen, sondern es sollen im Rahmen der bestehenden finanziellen Möglichkeiten auf Grundlage der für die Bemessung der ausreichenden Alimentation erforderlichen und bereits gesicherten Datengrundlage erste Maßnahmen zur Behebung des bestehenden Alimentationsdefizits ergriffen werden.“

Nach diesen „ersten Maßnahmen“ waren zeitnahe weitere Schritte angekündigt worden. Das hat Erwartungen auf eine Neujustierung des Besoldungsgefüges geweckt. Diesen Erwartungen wird der vorgelegte Entwurf nicht gerecht, wenn er lediglich die Eingangserfahrungsstufen streicht und im Übrigen die Struktur der Besoldungstabellen und das Niveau der Grundgehälter – von der Übertragung der Tarifergebnisse abgesehen – unangetastet lässt.

II. Tarifübernahme

Die Regierungsfractionen kommen zunächst mit der zeit- und systemgerechten Übertragung der Tarifeinigung der verfassungsrechtlichen Pflicht zur fortlaufenden Anpassung der Besoldung von Beamten und Richtern an die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse nach (BVerfG, Beschluss des Zweiten Senats vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 u. a. –, BVerfGE 140, 240 <Rn. 79>).

Dies kann zugleich als Versuch gewertet werden, zerstörtes Vertrauen in die Verlässlichkeit des Dienstherrn wiederherzustellen. Dieses Vertrauen war zuletzt dadurch erschüttert worden, dass zur Schließung einer Haushaltslücke das bereits verabschiedete Gesetz zur Übernahme des vorletzten Tarifergebnisses im Öffentlichen Dienst dahingehend geändert wurde, die zweite Stufe der geplanten Besoldungserhöhung für Richter und Beamte in Höhe von 5,5 Prozent vom 1. August 2025 auf den 1. Dezember 2025 zu verschieben. Beamten, Richtern und Versorgungsempfängern wurde ein bereits gesetzeskräftig beschlossener

Besoldungsanteil in Höhe von insgesamt 180 Millionen Euro endgültig vorenthalten und damit ein beachtlicher Teil des zugesagten Inflationsausgleichs wieder entzogen. Von den Beamten, Richtern und Versorgungsempfängern wurde damit ein Sonderopfer abverlangt, welches die politisch Verantwortlichen in diesem Ausmaß keiner anderen Gruppe zumuten wollten. Das darf sich im Hinblick auf den vorgelegten Gesetzesentwurf nicht wiederholen.

III. Gebot der Mindestbesoldung

Dem Gebot der Mindestbesoldung soll nun durch eine Änderung der Bezugsgröße weg von der Alleinverdienerfamilie mit zwei Kindern hin zu einer Doppelverdienerfamilie unter Anrechnung eines fiktiven Partnereinkommens entsprochen werden. Dieses Konzept ist ernsthaften verfassungsrechtlichen Angriffen ausgesetzt und wird voraussichtlich Gegenstand einer der nächsten Besoldungsentscheidungen des Bundesverfassungsgerichts sein. Nach Auffassung des hessischen Richterbundes ist die Anrechnung von (fiktivem) Partnereinkommen mit dem Alimentationsprinzip unvereinbar. Ein Modell, in dem die Höhe der Besoldung vom Partner- oder Familieneinkommen abhängt, widerspricht sowohl der Besoldung in ihrer bisherigen Form als auch den Entgeltssystemen des öffentlichen Dienstes wie der Privatwirtschaft. Zudem rückt es die Besoldung strukturell an eine Sozialleistung heran, weil der jeweilige Bedarf von einer abstrakt bestimmten und dennoch individuellen Bedarfslage abhängt. Auch dies widerspricht allen üblichen Verdienstsyste-men.

IV. Strukturreform

1. Streichung der Eingangserfahrungsstufen

Bereits mit dem letzten Änderungsgesetz wurde die Besoldungsgruppe A 5 gestrichen. Künftig sollen bei den verbliebenen Besoldungsgruppen die jeweils ersten Erfahrungsstufen entfallen. Das hat für die R-Besoldung keine Bedeutung, weil hier bereits mit dem letzten Änderungsgesetz die ersten beiden Erfahrungsstufen gestrichen worden waren. An dieser Stelle soll an die seinerzeit dazu vom Richterbund Hessen daran geübte Kritik erinnert werden:

Die beabsichtigte Verbesserung der Einstiegsgehälter durch den Wegfall der ersten Erfahrungsstufe ist im Grundsatz als erste Maßnahme zur Steigerung der Attraktivität der Beamtenverhältnisse zu begrüßen. Im Hinblick auf die Nachwuchsgewinnung ist dies ein wichtiger Baustein eines dringend umzusetzenden Gesamtkonzepts. Zu kritisieren ist jedoch, dass nicht alle Kolleginnen und Kollegen hiervon in gleichem Maße profitieren, insbesondere nicht diejenigen, die bereits die letzten Erfahrungsstufen 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 rechtfertigungsbedürftig ist.

2. Verfehlung europarechtlicher Anforderungen

Darüber hinaus sieht der Gesetzentwurf keinen weiteren Anpassungsbedarf bei den Grundgehältern. Hier legt der Entwurf ein grundsätzliches Problem des Besoldungsrechts offen. Besoldungsänderungen haben in den letzten Jahrzehnten immer an einen Status quo angeknüpft und diesen auf verschiedene Art und Weise fortgeschrieben, ohne sich der Frage zu stellen, ob dieser Status quo dem aus sich heraus angemessenen Besoldungsniveau entsprochen hatte. So geht auch der vorliegende Gesetzentwurf vor. Ihm fehlen damit die nötigen Vorstellungen von einem gemessen an den Qualifikationsanforderungen und der Verantwortung des ausgeübten Amtes angemessenen Besoldungsniveau.

Insbesondere mit Blick auf Richter und Staatsanwälte erweisen sich die angegebenen Tabellenwerte deshalb auch als rechtlich defizitär. Entgegen den europarechtlichen Anforderungen (vgl. EuGH, Urteil der Großen Kammer vom 25. Februar 2025 – Rechtssache C-146/23) wird die Höhe der Besoldung von Richtern und Staatsanwälten auch weiterhin nicht anhand objektiver, vorhersehbarer, beständiger und transparenter Kriterien bestimmt. Hierfür wäre es erforderlich, auf weitere statistische Daten, namentlich zu den Verdiensten von Juristen in der Privatwirtschaft und zum Durchschnittsverdienst der Bevölkerung zurückzugreifen. Außerdem hätten die europäischen Standards der Richterbesoldung, deren Beachtung der EU-Rechtsstaatsbericht seit Jahren von Deutschland verlangt, herangezogen werden müssen.

3. Erhöhung der Kinderzuschläge

Schließlich ist die weitere Anhebung der Zuschläge für das erste und das zweite Kind kritisch zu sehen. Der Richterbund Hessen hat immer wieder darauf hingewiesen, dass eine „amtsangemessene Besoldung“ einen Bezug zum ausgeübten Amt und nicht zur individuellen Lebensführung haben muss. Es entspricht nicht dem verfassungsmäßig festgeschriebenen Leistungsprinzip, wenn immer größere Besoldungsanteile den Charakter von Sozialleistungen bekommen.

V. Nachzahlungen

Der Gesetzentwurf lässt die Gelegenheit ungenutzt, die Nachzahlungen für die von der verfassungswidrigen Unteralimentation betroffenen zurückliegenden Jahre zu regeln. Da der Wechsel zum Modell der Doppelverdienerreihe als Bezugsgröße keine Rückwirkung entfaltet, gelten hier unverändert die Feststellungen in den Vorlagebeschlüssen des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs (Beschluss vom 30. November 2021 – 1 A 863/18, Beschluss vom 30. November 2021 – 1 A 2704/20). Man darf daran erinnern, dass ein Hauptgrund für die Verfassungswidrigkeit die Absenkung des Besoldungsniveaus im Vergleich zu den Tarifangestellten im öffentlichen Dienst und im Vergleich zur übrigen Einkommensentwicklung durch die Nullrunde für Beamte, Richter und Staatsanwälte im Jahr 2015, die Reduzierung der

Beihilfeleistungen im selben Jahr und die Deckelung der Besoldungserhöhung im Jahr 2016 auf 1 Prozent waren. Die zögerliche Haltung des Landes im Umgang mit den Rechtspositionen der Kolleginnen und Kollegen ist diesbezüglich nicht zufriedenstellend. Die verfassungsrechtlich zwingenden Nachzahlungen müssen nun ohne weiteres Zuwarten erfolgen. Angesichts der jahrelangen Untätigkeit des Dienstherrn sollte dabei ein Inflationsausgleich selbstverständlich sein.

Dr. Frank Wamser
Landesvorsitzender

Dr. Michael Demel
Besoldungsvorstand

Der Deutsche Richterbund ist mit mehr als 18.500 Mitgliedern in 25 Landes- und Fachverbänden der mit Abstand größte Berufsverband der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in Deutschland.



Hessischer
Landkreistag

Hessischer Landkreistag · Frankfurter Str. 2 · 65189 Wiesbaden

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

Frankfurter Str. 2
65189 Wiesbaden
Telefon (0611) 17 06 - 0
Durchwahl (0611) 17 06- 12
Telefax-Zentrale (0611) 17 06- 27

e-mail-Zentrale: info@hlt.de
e-mail-direkt: bebensee-biederer@hlt.de
www.HLT.de

Datum: 19.06.2026
Az. : Be/We/054.110

Ausschließlich per E-Mail: h.dransmann@ltg.hessen.de
c.kehrein@ltg.hessen.de
a.junius@ltg.hessen.de

**Gesetzentwurf Fraktion der CDU und der 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
Ihr Schreiben vom 27. Mai 2026**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns eingangs für die Gelegenheit, zum Gesetzentwurf über die Anpassung der Besoldung und Versorgung in Hessen in den Jahren 2026 und 2027 Stellung nehmen zu können und möchten dieser Einladung im Folgenden sehr gern nachkommen.

In Zeiten einer äußerst angespannten Haushaltslage bei den hessischen Landkreisen bedeutet eine Anpassung der Besoldung an die Gehaltssteigerungen im Tarifbereich eine weitere finanzielle Herausforderung.

Unter Berücksichtigung der neuen Rechtsprechung zu den Alimentationsgrundsätzen und der Notwendigkeit, die Tätigkeit im öffentlichen Dienst attraktiv auszugestalten und zu besolden, erscheint eine Anpassung der Besoldung allerdings erforderlich.

Auch wenn die kommunalen Haushalte dadurch zusätzlich belastet werden, ist eine amtsangemessene und verfassungskonforme Alimentation von Beamtinnen und Beamten unerlässlich, um die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung, aber auch die Attraktivität als Arbeitgeber bzw. Dienstherr sicherzustellen und weiterhin qualifiziertes Personal gewinnen zu können.

Das Präsidium des Hessischen Landkreistages hat sich in seiner Sitzung am 19. Juni 2026 mit der Thematik beschäftigt und abschließend den Beschluss gefasst, der Übertragung des Tarifergebnisses für die Angestellten im öffentlichen Dienst des

Landes Hessen auch für die kommunalen Beamtinnen und Beamten und damit dem vorgelegten Gesetzentwurf zuzustimmen.

Bei dieser Gelegenheit möchten wir ergänzend einen Hinweis aus den Reihen unserer Mitgliedskreise weitergeben, der im Gesetzgebungsverfahren noch ergänzt werden könnte. Uns wurde Bedauern darüber mitgeteilt, dass angelegentlich der Gesetzesänderung nicht auch eine Regelung getroffen wurde, die eine Entgeltumwandlung für das Dienstradleasing ermöglicht. Eine derartige Gesetzesgrundlage ist beispielsweise in Baden-Württemberg in § 3 Abs. 3 Landesbesoldungsgesetz-BW geschaffen worden und könnte entsprechend auch in Hessen konzipiert werden.

Sehr gern stehen wir außerdem in der mündlichen Anhörung für Nachfragen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Tim Ruder
Geschäftsführer



UNIVERSITÄT
BAYREUTH

Lehrstuhl für Öffentliches Recht,
Sozialrecht und Dienstrecht
ÖR VIII

Prof. Dr. Thomas Spitzlei

Universität Bayreuth • LS ÖR VIII • 95447 Bayreuth

Hessischer Landtag
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden
ausschließlich per E-Mail an:
h.dransmann@ltg.hessen.de,
c.kehrein@ltg.hessen.de, a.junius@ltg.hessen.de

Universitätsstraße 30
Gebäude RW I

Telefon: 0921 / 55 - 6030
Telefon: 0921 / 55 - 6031 (Sekretariat)

E-Mail: thomas.spitzlei@uni-bayreuth.de
Internet: www.oer8.uni-bayreuth.de

Bayreuth, 19.6.2026

Öffentliche mündliche Anhörung zu LT-Drs. 21/4422

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
sehr geehrte Ausschussmitglieder,

vielen Dank für die Einladung zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme zur Vorbereitung der mündlichen Anhörung zum oben genannten Gesetzentwurf.

Im Rahmen der öffentlichen mündlichen Anhörung stehe ich für eine Zusammenfassung und Rückfragen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Thomas Spitzlei

Sachverständige Stellungnahme

zu dem 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) – LT-Drucks. 21/4422 –

I. Vorbemerkung

Der Gesetzentwurf ist zwar nicht auf die Anpassung der Besoldung und Versorgung beschränkt, doch markiert dies den klaren Schwerpunkt und allein insofern stellen sich auch anspruchsvolle juristische Fragen, die Gegenstand der Stellungnahme sind.

Die Begründung des Gesetzentwurfs fasst die (neuen) Anforderungen in der Rechtsprechung des BVerfG zutreffend zusammen¹, weshalb auf den Maßstabteil im Rahmen der Stellungnahme zur Vermeidung von Wiederholungen nicht mehr im Einzelnen einzugehen ist. Näher zu beleuchten ist, welche offenen Fragen sich aus der jüngsten Rechtsprechung des BVerfG ergeben und ob der Gesetzentwurf auf diese Fragen tragfähige Antworten gibt.²

Da sich viele zentrale Erwägungen nicht an einer bestimmten Gesetzesregelung festmachen lassen, sondern diese zumeist gleichsam im Hintergrund der Vorschriften stehen, orientiert sich die Gliederung der Stellungnahme an übergeordneten sachlich-inhaltlichen Aspekten. Näher in den Blick zu nehmen sind die Anforderungen an die Prognose des Besoldungsgesetzgebers (II.), die Ermittlung der Prekaritätsgrenze, vor allem unter Berücksichtigung eines Partnereinkommens, (III.) und die Besonderheiten bei der Alimentation von Beamten mit mehr als zwei Kindern (IV.).

II. Prognoseerfordernis bei der Vorabprüfung

Die größte Veränderung in der Rechtsprechung des BVerfG betrifft die sog. Vorabprüfung, bei der die Mindestalimentation für die niedrigste Besoldungsgruppe in der ersten Stufe zu ermitteln ist.³ In Abkehr von der früheren Rechtsprechung ist nicht länger ein Vergleich zwischen

¹ S. BVerfG, NVwZ 2026, 50 (52 ff., Rn. 45 ff.) und LT-Drs. 21/4422, S. 14 ff.

² Untätigkeit unter Verweis auf ungeklärte Rechtsfragen käme einem Offenbarungseid gleich. So aber gerade ausdrücklich der sächsische Besoldungsgesetzgeber, s. LT-Drs. 8/6566, S. 37.

³ BVerfG, NVwZ 2026, 50 (55 ff., Rn. 63 ff.).

der Nettoalimentation des Beamten und dem Grundsicherungsniveau anzustellen⁴, sondern die sog. Prekaritätsschwelle von 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens entscheidend.⁵ Die Armutsgefährdungsgrenze liegt bei 60 % des Medianeinkommens; die neue maßgebliche Grenze von 80 % entspricht dem untersten Wert der mittleren Einkommen.⁶ Das BVerfG begründet den neuen Maßstab auch damit, dass diese Größe leichter zu ermitteln sei als das zuvor maßgebliche Grundsicherungsniveau.⁷ Das trifft angesichts der Komplexität und großen regionalen Unterschiede der Bedarfsermittlung und der Leistungen nach dem SGB[°]II fraglos zu.

Der Gesetzentwurf zeigt aber auch, dass die Rechengröße des Medianeinkommens vor allem durch die Gerichte leicht und zweifelsfrei zu ermitteln ist, da diese im Zeitpunkt der Entscheidungsfindung in die Vergangenheit blicken. Der Besoldungsgesetzgeber muss demgegenüber mit Zahlen arbeiten, die im Zeitpunkt des Gesetzgebungsverfahrens noch nicht vorliegen. Das ist misslich, kann für den Gesetzgeber aber letztlich nur einen gewissen Prognosespielraum begründen. Wenn der Gesetzgeber ausgehend von der früheren Entwicklung des Medianeinkommens eine tragfähige Prognose aufstellt und diese auf schlüssige Weise seinen Berechnungen zugrunde legt⁸, dann ist es unschädlich, wenn sich die Prognose im Nachhinein als unzutreffend, insbesondere als zu niedrig, erweist. Man wird dann lediglich von einer Verpflichtung ausgehen müssen, gesammelte Erfahrungswerte bei künftigen Prognosen zu berücksichtigen.

Ungeachtet des Prognosespielraums besteht an dieser Stelle Nachbesserungsbedarf in der Gesetzesbegründung: Der Gesetzgeber sollte – gerade aufgrund der Bedeutung dieses Schritts für die gesamte Berechnung – näher ausführen, auf welcher Grundlage er welche Prognose aufstellt.⁹ Die Gesetzesbegründung macht nicht hinreichend deutlich, wie sich das voraussichtliche Median-Äquivalenzeinkommen von 2.392 Euro im Jahr 2026 errechnet. Wünschenswert wäre zum einen die präzise Angabe des Median-Äquivalenzeinkommens im Jahr 2024 in Euro und zum anderen eine Begründung, weshalb dieses für die Folgejahre um wie viele Prozentpunkte steigen soll. Die Angabe, die Steigerung betrage „jeweils rund vier Prozentpunkte“ erweckt den Eindruck, es handele sich um eine gegriffene Größe. Da für die Vergangenheit aber präzise Werte zur Verfügung stehen, sollten diese für die Berechnung herangezogen werden¹⁰, zumal

⁴ So noch im Jahr 2020 BVerfGE 155, 1 (23 ff.).

⁵ BVerfG, NVwZ 2026, 50 (55 ff., Rn. 65 ff.).

⁶ Zum ökonomischen Hintergrund jüngst Färber, ZBR 2026, 116 (120).

⁷ BVerfG, NVwZ 2026, 50 (56, Rn. 74).

⁸ Grundlegend BVerfGE 125, 175 (226).

⁹ Vgl. BVerfG, NVwZ 2026, 50 (54, Rn. 59 f.). Nach der neuen Rechtsprechung des BVerfG kann diese Begründung aber auch noch durch den „über die maßgeblichen Erwägungen unterrichteten Dienstherrn“ im Gerichtsverfahren nachgereicht werden, s. BVerfG, NVwZ 2026, 50 (54 f., Rn. 59, 61 f.).

¹⁰ So etwa auch in Schleswig-Holstein, s. LT-Drs. 20/4501, S. 107 f.

die Veränderungsrate im Jahresvergleich in der jüngeren Vergangenheit starken Schwankungen unterlag.¹¹

Wegen des Beurteilungsspielraums ist es denkbar, aufgrund der Aktualität nur die letzte Veränderung zur Grundlage der Prognose zu machen. Dies wäre der Anstieg von 2023 auf 2024, der 4,1 Prozentpunkte betrug. Auf diese Weise scheint das Median-Äquivalenzeinkommen in der Begründung des Gesetzentwurfs berechnet worden zu sein, da man so, ausgehend von 2.207 Euro im Jahr 2024, auf den Betrag von 2.392 Euro im Jahr 2026 kommt. Ebenso kann ein Durchschnitt mehrerer Jahre gebildet werden. Da der Mikrozensus zum Jahr 2020 neugestaltet worden ist, könnte man im Sinne einer möglichst breiten Grundlage bei der Betrachtung bis zu diesem Jahr zurückgehen. Auch ist es möglich, mit einer tragfähigen Begründung (etwa: Sondereffekte) bei dieser Durchschnittsbetrachtung bestimmte Zeiträume auszublenden. Die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder empfehlen etwa, das Erhebungsjahr 2020 wegen Einschränkungen bei der Erhebung bei Zeitvergleichen auszublenden. So käme man auf einen Durchschnittswert von 4,75 Prozentpunkten für die Jahre 2021 bis 2024 und einen Betrag von 2.422 Euro im Jahr 2026. Mit entsprechender Begründung wäre es auch vertretbar, bei der Prognose von einer Veränderungsrate auszugehen, die von der in den letzten Jahren nach oben oder unten abweicht, weil man für die Zukunft von einer anderen Entwicklung ausgeht. Schließlich könnte sich der Gesetzgeber auch die jüngste Prognose der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder zu eigen machen. So käme man für Hessen nach den im Mai 2026 veröffentlichten Werten auf einen Anstieg um 3,9 Prozentpunkte und den Betrag von 2.382 Euro im Jahr 2026.

Die Überlegungen machen deutlich, dass eine knappe Begründung des prognostizierten Anstiegs aufgrund der zahlreichen denkbaren Bezugspunkte geboten ist. Bei der Auswahl der Prognosegrundlage zeigt sich deutlich die Einschätzungsprärogative des Gesetzgebers, da alle erwähnten Varianten mit entsprechender Begründung gut vertretbar sind. Daraus resultiert ein gewisser Spielraum bei der Ermittlung der Höhe der Mindestalimentation. Eine aus der Festlegung des Bezugspunkts resultierende Abweichung in Höhe von ca. 40 Euro bei dem Median-Äquivalenzeinkommen ergibt für eine typische vierköpfige Beamtenfamilie aufgrund der im Folgenden anzustellenden Berechnung¹² bezogen auf den Jahreszeitraum eine Differenz von

¹¹ Nach den unter <https://www.statistikportal.de/de/sbe/ergebnisse/einkommen-armutsgefahrund-soziale-lebensbedingungen/armutsgefahrund-9> (19.6.2026) abrufbaren Daten lagen die Veränderungen zwischen 1,58 Prozentpunkten (2020 zu 2021) und 5,21 Prozentpunkten (2022 zu 2023).

¹² Das monatliche Median-Äquivalenzeinkommen ist mit dem Faktor 2,3 zu multiplizieren und anschließend auf ein Jahr hochzurechnen.

ca. 1.100 Euro, was die Prekaritätsschwelle (80 % dieses Betrags) um knapp 900 Euro verschiebt.

III. Ermittlung der Prekaritätsgrenze unter Berücksichtigung eines Partnereinkommens

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass bei der Berechnung im Rahmen der Vorabprüfung nicht mehr die sog. Alleinverdiener-Familie maßgeblich sein soll, sondern ein Partnereinkommen in fiktiver Höhe Berücksichtigung findet. Dies stellt die tiefgreifendste Änderung in dem Gesetzesvorhaben dar und es dürfte auch – gerade hinsichtlich der genauen Umsetzung – die umstrittenste Änderung sein.

1. Grundlegende Überlegungen

Das Alimentationsprinzip des Art. 33 Abs. 5 GG verpflichtet den Besoldungsgesetzgeber, die Besoldung so zu bemessen, dass ein Beamter nicht in Sorge um seinen und den Lebensunterhalt seiner Familie sein darf.¹³ Maßstab für diese Familie ist seit langem – nicht nur in Hessen, sondern im gesamten Bundesgebiet – eine typisierte vierköpfige Beamtenfamilie. Da es weder praktikabel noch sinnvoll wäre, die Grenze der Mindestalimentation für sämtliche denkbare familiäre Konstellationen jeweils gesondert zu ermitteln und die Besoldung dementsprechend zu gestalten, steht die grundsätzliche Befugnis des Gesetzgebers zur Typisierung außer Streit.

Für die Beantwortung der entscheidenden Frage nach der Reichweite der Typisierungsbefugnis sind zwei Ebenen auseinanderzuhalten: Bei der individuellen Besoldung differenziert der Gesetzgeber recht präzise nach dem jeweiligen Familienstand und der Anzahl der Kinder über sog. Familienzuschläge. Der Gesetzgeber pauschaliert also zwar auch bei der Festsetzung der Besoldung, geht dabei aber deutlich feingliedriger vor, als dies bei der Konstruktion der Musterfamilie der Fall ist. Letztere hat lediglich mittelbar Auswirkungen auf die Höhe der Beamtenbesoldung. Sie dient unmittelbar nur der Durchführung der durch das BVerfG geforderten Vergleichsbetrachtung im Rahmen der Vorabprüfung und damit der Ermittlung der Höhe der verfassungsrechtlich gebotenen Mindestalimentation. Anders gewendet: Die Konstruktion der Beamtenfamilie entscheidet nicht darüber, wie hoch die Besoldung eines Beamten ist, sondern darüber, wie hoch sie im untersten Bereich der Besoldungsordnung A sein muss, damit eine Familie regelmäßig nicht armutsgefährdet ist. Ob ein Beamter überhaupt eine Familie hat, wie

¹³ BVerfG, NVwZ 2026, 50 (55, Rn. 64).

groß diese ist und wie sich das Familieneinkommen im konkreten Einzelfall zusammensetzt, spielt für diese Vergleichsbetrachtung daher keine Rolle. Der Besoldungsgesetzgeber darf und muss mit gegriffenen Größen arbeiten.

Daras resultiert das Erfordernis, dass die Bezugsgröße des Gesetzgebers eine typische Beamtenfamilie so gut abbilden muss, dass die Ermittlung der Höhe der Mindestalimentation belastbar ist. Vor diesem Hintergrund drängt sich die Abkehr von der Alleinverdienerfamilie als Bezugspunkt der Berechnung der Mindestalimentation und die damit verbundene Annahme, auch der Partner eines Beamten trage zum Familieneinkommen bei, geradezu auf. Richtigerweise kommt in der Gesetzesbegründung zum Ausdruck, dass es *die* typische Beamtenfamilie in der heutigen Zeit nicht mehr gibt bzw. sie anders aussieht als noch vor einigen Jahrzehnten. Erhebliche Veränderungen sind vor allem bei der Erwerbstätigenquote in Familien zu beobachten. Die in der Gesetzesbegründung diesbezüglich dokumentierten Erwägungen überzeugen uneingeschränkt und sind an dieser Stelle daher nicht zu wiederholen.¹⁴

Auch das BVerfG hat bereits im Jahr 2020 festgestellt, dass die Alleinverdiener-Familie mit zwei Erwachsenen, zwei Kindern und einem Haushaltseinkommen kein unveränderliches Leitbild der Beamtenbesoldung, sondern lediglich eine aus der bisherigen Besoldungspraxis abgeleitete Bezugsgröße ist.¹⁵ Gleich im Anschluss hat das BVerfG den (daraus resultierenden) Gestaltungsspielraum der Besoldungsgesetzgeber betont.¹⁶ Ungeachtet dessen bleibt – wie bei jeder Typisierung – der Auftrag an den Gesetzgeber, die Lebenswirklichkeit fortwährend zu beobachten und bei der Konstruktion einer Musterfamilie möglichst treffend abzubilden. Je besser dies gelingt, desto kleiner sind die Verwerfungen, die mit einer Typisierung einhergehen.

Der Besoldungsgesetzgeber wird daher künftig auch die Entwicklung der Geburtenrate zu beobachten haben. Da diese gegenwärtig mit 1,35 deutlich näher an 1,0 als an 2,0 liegt, könnte man erwägen, künftig nur noch von einer dreiköpfigen Familie als Musterfamilie auszugehen. Der Vorteil der Betrachtung einer vierköpfigen Familie ist indes weiterhin darin zu sehen, dass erst ab dem dritten Kind eine gesonderte Prüfung der Besoldung mit Blick auf die Kinderanzahl

¹⁴ Kritisch dazu, dass sich die Lebenswirklichkeit schon vor längerer Zeit immer weiter von dem Modell der Einverdienstehe entfernt hat, bereits Färber/Rodermond, ZBR 2021, 181 (186). Ausführlich dazu und dem Einfluss staatlicher Maßnahmen zur Steigerung der Erwerbstätigenquote (vor allem bei Frauen) s. auch die Erwägungen in Hamburg, Bü-Drs. 22/12727, S. 27 ff.

¹⁵ BVerfGE 155, 1 (24).

¹⁶ S. wiederum BVerfGE 155, 1 (24). So in diesem Kontext auch Klöckner, RiA 2026, 45 (50).

angezeigt ist.¹⁷ Auf diese Weise erfasst der Gesetzgeber mit seiner Typisierung auch die allermeisten Familienhaushalte, da nur in knapp 13 % der Familienhaushalte in Deutschland drei oder mehr Kinder leben.¹⁸

Das BVerfG hat sich zu der Berücksichtigung eines Partnereinkommens in seiner jüngsten Entscheidung im Jahr 2025 nicht ausdrücklich geäußert. Man wird die aktuelle Entscheidung des BVerfG so lesen müssen, dass dem Land Berlin ein Rückgriff auf die Berücksichtigung eines Partnereinkommens nur verwehrt war, weil die maßgeblichen Besoldungsgesetze bzw. deren Begründungen ersichtlich nicht davon ausgegangen waren, sondern die Alleinverdiener-Familie zugrunde gelegt hatten.¹⁹

Entscheidet sich ein Besoldungsgesetzgeber jedoch ausdrücklich für die Heranziehung einer Doppelverdiener-Familie und begründet dies – wie der vorliegende Gesetzentwurf – damit, dass die Doppelverdiener-Familie in der heutigen Zeit am ehesten einer typischen Beamtenfamilie entspricht, dann ist dies nicht zu beanstanden.²⁰ Im Gegenteil: Es ist darauf hinzuweisen, dass ein Festhalten an der Alleinverdienerfamilie letztlich Familien gegenüber alleinstehenden Beamten ohne plausiblen Grund privilegieren würde, wenn der Mehrbedarf von Familien – wie bislang auch in Hessen üblich – in Familienzuschlägen²¹ und nicht im Tabellenentgelt abgebildet wird, sodass nicht alle Beamten unterschiedslos profitieren. In diesem Fall würde der Gesetzgeber bei Beamtenfamilien einseitig Bedarfe anerkennen, ohne zugleich das typischerweise vorhandene zusätzliche Einkommen gegenzurechnen. Der hessische Besoldungsgesetzgeber tut daher gut daran, künftig ein Partnereinkommen zu berücksichtigen.

Ergänzend sei angemerkt, dass auch das Medianeinkommen empirisch grundsätzlich auf der Basis eines Haushaltseinkommen ermittelt wird; der Einverdienerhaushalt ist also auch insofern gerade nicht der Maßstab. Vor diesem Hintergrund scheint es ebenfalls nur konsequent, ein Partnereinkommen zu berücksichtigen.²²

Auch wenn dies für die verfassungsrechtliche Bewertung des neuen Maßstabs kein zusätzliches Argument darstellt, sei abschließend darauf hingewiesen, dass künftig kein Besoldungsgesetzgeber an dem Modell der Alleinverdiener-Familie festhalten dürfte. Die meisten Länder haben

¹⁷ Vgl. dazu BVerfGE 155, 1 (24). Diesen Vorteil betont auch der Gesetzgeber in Hamburg, s. Bü-Drs. 22/12727, S. 26 f. Näher dazu unter IV.

¹⁸ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Tabellen/2-5-familien.html> (19.6.2026).

¹⁹ S. dazu BVerfG, NVwZ 2026, 50 (56, Rn. 70 und 62, Rn. 115).

²⁰ Im Ergebnis auch VG Hamburg, Beschl. v. 17.10.2024 – 21 B 148/24, Rn. 210 ff. (Juris).

²¹ Die meisten Länder erhöhen den „regulären“ Familienzuschlag mittlerweile nochmal um einen „ergänzenden“ Familienzuschlag, s. zu dieser Figur unter III. 4.

²² Vgl. Färber, ZBR 2026, 116 (120).

den Maßstab bereits im Nachgang zu der wegweisenden Entscheidung des BVerfG im Jahr 2020 angepasst.²³ Im Rahmen der aktuellen Besoldungsrunde zur Übernahme der Tarifeinigung vom 27. März 2026 rückt – soweit ersichtlich – kein Land davon ab. Vielmehr bejahen die Besoldungsgesetzgeber die Zulässigkeit der Berücksichtigung eines Partnereinkommens auch (oder gerade) mit Blick auf die neuen Vorgaben des BVerfG.²⁴ Auch der Bund will ausweislich des vorliegenden Referentenentwurfs des BMI von dem Modell der Alleinverdiener-Familie abrücken.²⁵

2. Höhe des Partnereinkommens

Ausgehend von der Zulässigkeit der Berücksichtigung eines (fiktiven) Partnereinkommens stellt sich die Frage nach dessen Höhe. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass auch das Partnereinkommen in Anlehnung an die Prekaritätsschwelle von 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens ermittelt und mit der Bezugsgröße 0,5 berücksichtigt werden soll.²⁶ Dies ergibt für das Jahr 2026 ein Partnereinkommen in Höhe von 11.482 Euro und für das Jahr 2027 ein Partnereinkommen in Höhe von 11.942 Euro (Nettobeträge).

Die Annahme, der Partner des Beamten trägt zu dem Familieneinkommen exakt so viel bei, wie es rechnerisch bedarf, um nach der OECD-Äquivalenzskala seinen persönlichen Lebensstandard in der Familie zu sichern, bedürfte einer eingehenden tragfähigen Begründung. Der Ansatz führt im Ergebnis dazu, dass der Partner faktisch aus der Rechnung „herausgenommen“ wird. Ohne eine sachbezogene Begründung erweckt der Zusammenhang den Eindruck, dass genau dies das Ziel der Festlegung der Höhe des Partnereinkommens ist. Es ist daher dringend angezeigt, die dem Partnereinkommen zugrunde liegenden Erwägungen und Rechengrößen offenzulegen.²⁷

Belastbar dürften insofern vor allem Annahmen zu einer typischen Wochenarbeitszeit und einem typischen Stundenlohn sein, die sich jeweils statistisch begründen lassen. Beachtung ver-

²³ S. statt vieler Bayern, LT-Drs. 18/25363, S. 15; LT-Drs. 19/1555, S. 49; Baden-Württemberg, LT-Drs. 17/7519, S. 59 ff.; Hamburg, Bü-Drs. 22/12727, S. 27 ff.

²⁴ S. zu Erwägungen in Niedersachsen, LT-Drs. 19/9935, S. 1 f.; zu der aktuellen Reform in Schleswig-Holstein s. LT-Drs. 20/4501, S. 25 ff., 102 ff.

²⁵ S. 3 des Referentenentwurfs des BMI, abrufbar unter <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzgebungsverfahren/DE/D3/amtsangemessene-alimentation.html> (19.6.2026).

²⁶ LT-Drs. 21/4422, S. 18.

²⁷ S. zu der Differenzierung zwischen Einkommen und Bedarf des Partners auch VG Hamburg, Beschl. v. 17.10.2024 – 21 B 148/24, Rn. 209 (Juris).

dienen etwa die Überlegungen in dem Referentenentwurf des BMI, dass statistisch – unter Zugrundelegung der ermittelten Wochenarbeitszeit und des entsprechenden Verdienstes – ein Partnereinkommen (Frau mit zwei Kindern, 28 Stunden Wochenarbeitszeit) in Höhe von 33.952,80 Euro brutto der Berechnung zugrunde gelegt werden könnte.²⁸ Richtigerweise wird die Aussagekraft dieser Zahl in dem Gesetzentwurf aber zugleich in Zweifel gezogen, da sie einen Durchschnittswert darstellt, während bei einer Typisierung auf den Regelfall abzustellen ist.²⁹ Denkbar wäre es demgegenüber, ausgehend von der Wochenarbeitszeit und dem Durchschnittsverdienst das Partnereinkommen so zu bemessen, dass dieses etwa 80 % aller Fälle abbildet.

Der hamburgische Besoldungsgesetzgeber verfolgt ungeachtet der hier angemeldeten Zweifel dieses Konzept seit dem Jahr 2023: Angenommen wird ein Hinzuverdienst des Partners in Höhe einer Teilzeitbeschäftigung von 55% auf Mindestlohnbasis. Dahinter steht die Überlegung, dass der Partner des Beamten regelmäßig einer Teilzeitbeschäftigung nachgehe. Der Teilzeitfaktor von 55 % entspreche dem durchschnittlichen Teilzeitfaktor von Teilzeiterwerbstätigen in Deutschland.³⁰ Für das Jahr 2026 ergibt sich so ein Bruttoeinkommen in Höhe von ca. 16.140 Euro.

Aktuell zeichnen sich in den Ländern und auf Bundesebene zwei weitere Modelle für die Ermittlung der Höhe des Partnereinkommens ab. Ein tauglicher Anknüpfungspunkt kann die beihilferechtliche Definition einer wirtschaftlichen Selbständigkeit des Partners sein – vor allem, wenn in der gesamten Berechnung der Beihilfebezug von allen Familienmitgliedern unterstellt wird.³¹ Diese Anlehnung an das Beihilferecht erfolgt im Freistaat Bayern seit dem Jahr 2024.³² Nach Art. 96 Abs. 1 Satz 1 BayBG wird ein Betrag von 22.648 Euro brutto angesetzt. Abgezogen werden die Lohnsteuer und 20 % pauschal zur Abgeltung von Sozialabgaben. Dies ergibt 13.576 Euro netto (Steuerklasse 5). Auch der Bund will diesen Maßstab künftig heranziehen.³³ Im Jahr 2026 liegt die Einkommensgrenze nach § 6 Abs. 2 BBhV ebenfalls bei 22.648 Euro brutto. Der Vorteil dieser Rechengröße ist, dass sie seit langem existiert und bereits in einem besoldungsrechtlichen Kontext steht. Zudem ist die Einkommensgrenze dynamisch ausgestaltet; sie orientiert sich maßgeblich an der Lohnentwicklung. Es handelt sich fraglos um eine stark pauschalierende Betrachtung, da sie nicht den Anspruch hat, die Einkommenshöhe der

²⁸ S. 100 des Referentenentwurfs des BMI, abrufbar unter <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzgebungsverfahren/DE/D3/amtsangemessene-alimentation.html> (19.6.2026).

²⁹ S. 101 des Referentenentwurfs des BMI, abrufbar unter <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzgebungsverfahren/DE/D3/amtsangemessene-alimentation.html> (19.6.2026).

³⁰ Bü-Drs. 22/12727, S. 31 f.

³¹ Zu diesem Aspekt sogleich unter III. 3.

³² S. dazu LT-Drs. 19/1555, S. 52.

³³ S. 101 des Referentenentwurfs des BMI, abrufbar unter <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzgebungsverfahren/DE/D3/amtsangemessene-alimentation.html> (19.6.2026).

allermeisten Partner eines Beamten näherungsweise zu treffen.³⁴ Gleichwohl ist es nicht abwegig, das Partnereinkommen – vergleichsweise hoch – so zu bemessen, dass es gerade noch keine wirtschaftliche Selbständigkeit ausdrückt. Die fehlende wirtschaftliche Selbständigkeit ist typisch für ein „Partnereinkommen“, welches das Haupteinkommen der Familie ergänzt. Außerdem ist zu sehen, dass der Gesetzgeber bis zu dem Erreichen dieser Einkommensgrenze dem Partner des Beamten auch Beihilfeleistungen gewährt und die Familie somit entlastet. Anrechnung und Entlastung gehen somit Hand in Hand.

In Hessen legt § 15 Abs. 2 Satz 1 HBeihVO die Einkommensgrenze auf den doppelten Betrag des steuerlichen Grundfreibetrags nach § 32a Abs. 1 Nr. 1 EStG fest. Daraus resultiert aktuell ein Betrag in Höhe von 24.696 Euro. Bei einem Abzug von 20 % zur Abgeltung von Sozialabgaben (wie in Bayern praktiziert) und der Lohnsteuer käme man auf einen Betrag von ca. 15.950 Euro netto.

Die meisten Länder ermitteln das Partnereinkommen grundlegend anders und stellen auf eine dem Beamtenrecht fremde Rechengröße aus dem Sozialrecht ab: die Höhe der Entgeltgeringfügigkeitsgrenze des § 8 Abs. 1a Satz 2 SGB IV. Diese liegt im Jahr 2026 bei 603 Euro, sodass sich ein Partnereinkommen in Höhe von ca. 7.200 Euro ergibt. Dies ist etwa in Brandenburg (vgl. § 40a Abs. 1 BbgBesG), Bremen (vgl. § 35a Abs. 2, 3 und 4 BremBesG) und Thüringen (vgl. § 39a Abs. 1 Satz 1 ThürBesG) der Fall. Angesichts der Erwerbstätigenquote und der statistischen Durchschnittswerte bildet dieser Ansatz die Lebenswirklichkeit jedoch nicht hinreichend ab und die Annahme, der Partner eines Beamten gehe typischerweise einem sog. Minijob nach, ist wenig plausibel. Mit Blick auf die verfassungsrechtliche Anforderung der Mindestalimentation ist dies unproblematisch, da sich die geringe Berücksichtigung des Partnereinkommens zum Vorteil der Beamten auswirkt. Sollte das gesamte Besoldungssystem aber infolgedessen so ausgestaltet sein, dass es Beamte mit Familie gegenüber Beamten ohne Familie übermäßig stark bevorteilt, dann wäre dies am ebenfalls aus Art. 33 Abs. 5 GG abzuleitenden Abstandsgebot sowie an Art. 3 Abs. 1 GG zu messen und kritisch zu sehen. Es spricht daher vieles für die Heranziehung einer möglichst lebensnahen und plausibel begründeten Rechengröße.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass die Konzeption einer dynamischen Verweisung jedenfalls deutlich sinnvoller ist als die Normierung einer starren Grenze unmittelbar im Besoldungsgesetz. Den letztgenannten Weg ist Baden-Württemberg im Jahr 2024 gegangen, was dazu geführt hat, dass die Grenze seit dem 1. Januar 2024 unverändert bei 6.000 Euro (netto)

³⁴ Aus diesem Grund hat die Bürgerschaft in Hamburg einer Orientierung an dem Kriterium eine Absage erteilt, s. Bü-Drs. 22/12727, S. 32.

liegt (§ 41a Abs. 2 Nr. 2 LBesG BW).³⁵ Wenn sich ein Gesetzgeber für eine Orientierung an einem sozialrechtlichen Parameter entscheidet, dann sollte er den Betrag auch jährlich anpassen, damit der Sachbezug zu der Rechengröße gewahrt bleibt.

3. Abzug der Kosten für eine private Krankenversicherung

Dass ein Hauptaugenmerk der Besoldungsgesetzgeber auf der Systemgerechtigkeit und Konsistenz liegen sollte, lässt sich exemplarisch auch an der Berücksichtigung der Kosten der Krankenversicherung aufzeigen.

Den Berechnungen in der Gesetzesbegründung lässt sich entnehmen, dass der Gesetzentwurf von einer gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung des Partners ausgeht, was aufgrund dessen fiktiven Einkommens und der Annahme des Regelfalls einer abhängigen Beschäftigung plausibel ist. In diesem Fall wäre es aber auch gut vertretbar, davon auszugehen, dass die Kinder beitragsfrei in der Familienversicherung der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 10 SGB V) abgesichert sind. Das Gesamteinkommen des Beamten liegt im Rahmen der Vergleichsbetrachtung unter der Einkommensgrenze des § 10 Abs. 3 SGB V (Jahresarbeitsentgeltgrenze von aktuell 77.400 Euro brutto). Dies würde die für den Vergleich mit der Prekaritätsschwelle maßgebliche Nettobesoldung erhöhen.

4. Erfordernis eines Familienergänzungszuschlags

Näher einzugehen ist schließlich darauf, dass der hessische Besoldungsgesetzgeber von einem ergänzenden Familienzuschlag absehen will, wie ihn die meisten Bundesländer³⁶ normiert haben, die ein fiktives Partnereinkommen anrechnen, und wie er künftig auch auf Bundesebene³⁷ umgesetzt werden soll. Ob die Normierung eines solchen ergänzenden Familienzuschlags verfassungsrechtlich geboten ist, erweist sich bei näherem Hinsehen als die zentrale Frage der be-

³⁵ Rein rechnerisch hätte sich zum damaligen Zeitpunkt eine Einkommensgrenze in Höhe von 6.456 Euro ergeben, doch der Gesetzgeber wollte sich daran nur „orientieren“, um die Betroffenen nicht auf Regelungen im Sozialrecht zu verweisen, s. LT-Drs. 17/7519, S. 60 f.

³⁶ Zu nennen sind Baden-Württemberg (§ 41a LBesG BW), Brandenburg (§ 40a BbgBesG), Bremen (§ 35a BremBesG), Mecklenburg-Vorpommern (§ 43a LBesG M-V), Niedersachsen (§ 36a NBesG), Sachsen-Anhalt (§ 38a LBesG LSA), Schleswig-Holstein (§ 45a SHBesG) und Thüringen (§ 39a ThürBesG, „alimentativer Ergänzungszuschlag“).

³⁷ Beabsichtigt ist die Aufnahme in §§ 41, 41a BBesG. Näher dazu S. 140 ff. des Referentenentwurfs des BMI, abrufbar unter <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzgebungsverfahren/DE/D3/amtsangemessene-alimentation.html> (19.6.2026).

absichtigten Gesetzesänderung. Daher sei der (verfassungs-) rechtlichen Würdigung ein kurssorischer Überblick über die Regelungskonzepte in den übrigen Ländern sowie auf Bundesebene vorangestellt.

a) Der Familienergänzungszuschlag de lege lata

Zu beachten ist bei den in mehreren Ländern existierenden Regelungen eines Familienergänzungszuschlags, dass sie untereinander nur eingeschränkt vergleichbar sind, da die meisten Länder, die diesen Zuschlag vorsehen, das Instrument bereits im Nachgang zu der BVerfG-Entscheidung im Jahr 2020 eingeführt haben und somit ursprünglich von einem Abstandsgebot zur Grundsicherung ausgegangen sind. Einige dieser Länder haben die fortbestehende Notwendigkeit des Instruments in Reaktion auf die BVerfG-Entscheidung im Jahr 2025 bereits bekräftigt und die Begründung an die neuen Vorgaben angepasst.³⁸ Beachtlich ist die Rechtsentwicklung in Hamburg, wo der Gesetzgeber erst im Jahr 2023 in § 45a HmbBesG einen Besoldungsergänzungszuschuss (der dem Familienergänzungszuschuss in den übrigen Ländern entspricht) eingeführt hat³⁹ und diesen nun wieder streichen will.⁴⁰

Der Bund will das Instrument nun erstmals einführen. Nach dem auf Bundesebene angestrebten Modell wird ein Partnereinkommen zwar grundsätzlich vermutet und daher angerechnet; in gesetzlich geregelten Ausnahmefällen, in denen die typisierende Betrachtungsweise nicht unterstellt werden könne, sei abweichend aber ein ergänzender Zuschlag zu gewähren.⁴¹ Als Ausnahmesituationen sind auf Bundesebene vorgesehen die Betreuung eines oder mehrerer (im Haushalt lebender) Kinder, für die Kindergeld gezahlt wird, während des Bezugs von Elterngeld (für einen bestimmten Zeitraum), die Pflege von nahen Angehörigen, die einen Pflegegrad (von zumindest zwei) nachweisen können, und die Erwerbsunfähigkeit infolge Krankheit. Eine ähnliche Regelung existiert bereits seit längerer Zeit in Sachsen-Anhalt (s. § 38a Abs. 1 LBesG LSA).

Die meisten Länder gewähren den Familienergänzungszuschlag demgegenüber unabhängig von dem Vorliegen einer besonderen persönlichen oder familiären Härte bzw. sehen diese be-

³⁸ So etwa Schleswig-Holstein, s. LT-Drs. 20/4501, S. 25 f.

³⁹ Zu den Erwägungen Bü-Drs. 22/12727, S. 42 ff.

⁴⁰ Näher dazu S. 88 des Gesetzentwurfs, gegenwärtig nur abrufbar unter <https://www.hamburg.de/re-source/blob/1185446/650fae18677735dea3e7bf8473455f2f/d-vo-entwurf-besoldungs-und-beamtenversorgungsanpassung-2026-2027-2028-data.pdf> (19.6.2026).

⁴¹ S. etwa S. 140 des Referentenentwurfs des BMI, abrufbar unter <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzgebungsverfahren/DE/D3/amtsangemessene-alimentation.html> (19.6.2026).

sondere Härte bereits als erfüllt an, soweit die Grenze der Mindestalimentation mit dem tatsächlich erzielten Einkommen beider Partner nicht erreicht wird, weil das Einkommen des Partners tatsächlich niedriger ist, als im Rahmen der typisierten Berücksichtigung angenommen. Dies ist bspw. in Baden-Württemberg nach § 41a LBesG BW, Mecklenburg-Vorpommern nach § 43a Abs. 1 LBesG M-V, Schleswig-Holstein nach § 45a Abs. 1 SHBesG und in Niedersachsen nach § 36a NBesG der Fall.

Erhebliche Unterschiede zeigen sich auch bei der Höhe und der Berechnung der Ergänzungszuschläge. In Reaktion auf die überholte Rechtsprechung zum Abstandsgebot zur Grundsicherung bzw. der neuen 80 %-Grenze ist in einigen Ländern vorgesehen, dass durch den Zuschlag exakt der erforderliche Mindestabstand erreicht wird, sodass die Besoldung „gerade so“ verfassungskonform ist (vgl. bspw. § 36a Abs. 2 und 3 NBesG). Der Betrag nimmt daher auch mit zunehmender Höhe des Grundgehalts immer weiter ab, was in einigen Ländern zu einer erheblichen Spreizung in Abhängigkeit von der Besoldungsgruppe führt (s. etwa die Zahlen in Anlage 12 zum LBesG BW).

In Bremen ist der Familienergänzungszuschlag nach der Anzahl der Kinder gestaffelt und beträgt je 375 Euro für das erste, zweite und dritte sowie 385 Euro für das vierte zu berücksichtigende Kind (Anlage 5 zu § 35a BremBesG). In Sachsen-Anhalt wird demgegenüber einheitlich ein ergänzender Familienzuschlag in Höhe von 350 Euro monatlich gewährt und der Bezug von Erwerbseinkommen angerechnet (§ 38a Abs. 3 LBesG LSA). Diese Anrechnung ist in mehreren Ländern nicht vorgesehen (s. etwa § 43a Abs. 1 und 2 sowie Anlage 10b LBesG M-V; § 39a Abs. 2 ThürBesG).

Während die meisten Länder den Ergänzungszuschlag nur für Familien mit mindestens einem Kind gewähren (s. etwa § 39a Abs. 1 ThürBesG⁴²), will das BMI bei den Bundesbeamten auch Kinderlosen den Zuschlag gewähren. Auf Bundesebene (§ 41 des Referentenentwurfs) sollen Verheiratete ohne Kind einen ergänzenden Familienzuschlag in Höhe von monatlich 607 Euro, mit einem zu berücksichtigenden Kind monatlich 1.008 Euro und mit zwei zu berücksichtigenden Kindern 1.519 Euro erhalten.⁴³ Bei einem verheirateten Beamten in der Eingangsstufe der

⁴² S. zur Begründung die Antwort auf eine Kleine Anfrage, LT-Drs. 8/2745, S. 1 f.

⁴³ Anhang 9, Anlage VII, S. 83 des Referentenentwurfs des BMI, abrufbar unter <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzgebungsverfahren/DE/D3/amtsangemessene-alimentation.html> (19.6.2026). Der „normale“ kinderbezogene Teil des Familienzuschlags erhöht sich für das zweite zu berücksichtigende Kind zwischen 497,35 Euro (A 7, Stufe 1) und 5,80 Euro (A 12, Stufe 10).

untersten Besoldungsgruppe (A 3, Stufe 2) ergäben sich so bei zwei Kindern neben dem Grundgehalt in Höhe von ca. 36.000 Euro ein Familienzuschlag in Höhe von ca. 6.280 Euro und ein ergänzender Familienzuschlag in Höhe von knapp 18.230 Euro.

Die Zahlen machen deutlich, dass der ergänzende Familienzuschlag – anders als die Bezeichnung vermuten lässt – den „regulären“ Familienzuschlag auch um ein Vielfaches übersteigen und – so auf Bundesebene – in der untersten Besoldungsgruppe gut die Hälfte des Grundgehalts ausmachen kann. Direkt vergleichen lassen sich die Beträge auf Bundesebene und in den Ländern aber nicht. Sie sind vielmehr Ausdruck der enormen Komplexität und der ganz unterschiedlichen Ansätze der Besoldungsgesetzgeber, den Anforderungen des BVerfG gerecht zu werden.

Auf Bundesebene ist neben dem ergänzenden Familienzuschlag für Verheiratete auch ein gesonderter ergänzender Familienzuschlag für Alleinerziehende vorgesehen (§ 41a BBesG-RefE), da auch bei diesen kein Partnereinkommen unterstellt werden könne. In Hessen besteht nach der aktuellen Konzeption des Gesetzentwurfs jedenfalls dafür keine Notwendigkeit, da der Partner durch das unterstellte Einkommen in Höhe seines Bedarfs quasi aus der Rechnung genommen wird.

b) Verfassungsrechtliche Bewertung

Das BMI stützt das Erfordernis des ergänzenden Familienzuschlags maßgeblich auf die Rechtsprechung des BVerfG aus dem Jahr 2020. Nach dieser war die damalige Besoldungspraxis – ausgehend von der Alleinverdienerfamilie – so ausgestaltet gewesen, dass in einer größtmöglichen Zahl von Lebens- und Fallkonstellationen eine Bedarfsdeckung oberhalb des Grundsicherungsniveaus möglich sein sollte. Dies sollte auch für Härtefälle des Lebens gelten, in denen der Partner nichts zum Familieneinkommen beisteuern kann. Das BVerfG hat als solche Fälle behinderte Kinder oder betagte Großeltern, die dauernder Pflege bedürfen, oder eine dauerhafte Erkrankung oder den Tod des Partners benannt.⁴⁴ Der Referentenwurf des BMI geht davon aus, dass auch bei einem Maßstabswechsel auf eine Zweiverdienerfamilie eben diese Härten weiterhin abgedeckt werden müssten bzw. als atypische Fälle, die die Typisierung nicht erfasse, gesondert zu regeln seien.⁴⁵

⁴⁴ BVerfGE 155, 77 (95).

⁴⁵ S. 97 f. des Referentenentwurfs des BMI, abrufbar unter <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzgebungsverfahren/DE/D3/amtsangemessene-alimentation.html> (19.6.2026).

Richtigerweise geht der Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers aber so weit, dass er dies nicht tun muss.⁴⁶ Der Ansatz der meisten Länder und des Bundes verkennt, dass sich der Gesetzgeber bei der Vergleichsberechnung auf den typischen Fall der Doppelverdienerfamilie beschränken darf. Das BVerfG hat gerade nicht entschieden, dass die genannten Härten von Verfassungen wegen zu berücksichtigen seien, sondern, dass bei einer Orientierung an dem – früher dem Willen der Besoldungsgesetzgeber entsprechenden – Alleinverdienermodell davon auszugehen sei, dass diese Härten berücksichtigt werden sollen. Über eine mögliche Abkehr von diesem Modell und die damit verbundenen Konsequenzen ist damit nichts gesagt.

Länder, die das Instrument bereits längere Zeit einsetzen, betonen, dass es um die Erfassung weniger Ausnahmefälle ginge.⁴⁷ Hamburg will den Besoldungsergänzungszuschuss aus diesem Grund wieder abschaffen.⁴⁸ Der Bund kalkuliert für den ergänzenden Familienzuschlag im Jahr 2027 mit Kosten in Höhe von 47,5 Millionen Euro; die Kosten der Besoldungsanpassung und der Tabellenreform werden jeweils mit ca. 1,3 Milliarden Euro beziffert.⁴⁹ Auch diese Zahlen belegen, dass es sich um wenige Sonderkonstellationen handelt. Diese dürfen im Rahmen einer Typisierung aber ausgeblendet werden.⁵⁰

Es ist ein Trugschluss, dass die typisierte Annahme eines Partnereinkommens immer dann zu korrigieren sei, wenn dieses geringer als angenommen oder nicht vorhanden ist. Dies würde das Instrument der Typisierung ad absurdum führen, deren Ziel es ist, die komplexe Lebenswirklichkeit durch eine wirklichkeitsnahe, aber vereinfachende Betrachtung, näherungsweise abzubilden und so beherrschbar zu machen. Der ergänzende Familienzuschlag geht zurück auf den Wunsch einer einzelfallgerechten Lösung, die ein Gesetz nicht leisten kann und die der anzustellenden Vergleichsbetrachtung wesensfremd ist.

Diese Bedenken finden ihre Grundlage in sämtlichen bisherigen Modellen des ergänzenden Familienzuschlags. Ungeachtet des teils erheblichen Verwaltungsaufwands bei dem Vollzug der „gerechten“ Ausnahmen von der Anrechnung eines Partnereinkommens werfen die Regelungen

⁴⁶ So nun auch ausdrücklich die Entscheidung des hamburgischen Gesetzgebers, s. S. 88 des Gesetzentwurfs, gegenwärtig nur abrufbar unter <https://www.hamburg.de/re-source/blob/1185446/650fae18677735dea3e7bf8473455f2f/d-vo-entwurf-besoldungs-und-beamtenversorgungsanpassung-2026-2027-2028-data.pdf> (19.6.2026).

⁴⁷ Vgl. für Schleswig-Holstein LT-Drs. 20/4501, S. 25 (sehr geringe Fallzahlen). In Baden-Württemberg ging man im Jahr 2024 von rund 100 potentiell betroffenen Familien aus, s. LT-Drs. 17/7519, S. 61.

⁴⁸ S. 88 f. des Gesetzentwurfs, gegenwärtig nur abrufbar unter <https://www.hamburg.de/re-source/blob/1185446/650fae18677735dea3e7bf8473455f2f/d-vo-entwurf-besoldungs-und-beamtenversorgungsanpassung-2026-2027-2028-data.pdf> (19.6.2026).

⁴⁹ S. 5 des Referentenentwurfs des BMI, abrufbar unter <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzgebungsverfahren/DE/D3/amtsangemessene-alimentation.html> (19.6.2026).

⁵⁰ Spitzlei, Die Gesetzgebungstechnik der Pauschalierung und ihre verfassungsrechtliche Bewertung, 2016, S. 383 f. m. w. N.

durch ihre notwendigen Grenzziehungen ein Schlaglicht auf weitere (vermeintliche) Lücken und damit verbundene Ungerechtigkeiten sowie Wertungswidersprüche. Man wird – in Abhängigkeit von den eigenen Gerechtigkeitsvorstellungen – immer weitere Konstellationen finden, die „richtigerweise“ auch noch in den Genuss des ergänzenden Familienzuschlags kommen sollten.

Die Länder, die ohne weitere Voraussetzungen von einem Härtefall ausgehen, wenn der Partner kein oder nur ein sehr geringes Einkommen erzielt, verkennen die Lenkungsfunction der typisierenden Berücksichtigung eines Partnereinkommens.⁵¹ Im Gegenteil setzen sie Anreize für den Partner, keiner Beschäftigung nachzugehen bzw. den Umfang einer Beschäftigung nicht zu erhöhen.⁵²

Daher ist es auf den ersten Blick zu begrüßen, die Gewährung des ergänzenden Familienzuschlags von weiteren Voraussetzungen abhängig zu machen. Bei näherem Hinsehen zeigt sich aber, dass diese Voraussetzungen regelmäßig ihrerseits Wertungswidersprüche und Fehlanreize begründen. Die auf Bundesebene (s. §§ 41, 41a BBesG-RefE) beabsichtigte und in mehreren Ländern praktizierte Anrechnung des Partnereinkommens in seiner tatsächlichen Höhe (etwa in Form von Elterngeld oder einer geringfügigen Tätigkeit) führt dazu, dass die Höhe der Beamtenbesoldung unmittelbar von dem Einkommen des Partners abhängig ist. Der Bund will sogar das Einkommen der Kinder gegenrechnen, obwohl er dies im Rahmen der Ermittlung des Netto-Äquivalenzeinkommens nicht heranzieht. Das Pflegegeld nach § 37 SGB XI soll offenbar nicht angerechnet werden, das Elterngeld nach § 2 BEEG hingegen schon. Die Annahme, dass bei der Betreuung eines Pflegebedürftigen ab Pflegegrad 2 kein Partnereinkommen mehr unterstellt werden kann, geht zudem an der Lebenswirklichkeit vorbei, zumal an die Betreuung des Pflegebedürftigen (in zeitlicher Hinsicht) keine Mindestanforderungen gestellt werden.⁵³ Der Bund setzt hier erkennbar Fehlanreize, da eine Teilzeittätigkeit neben der Pflege eines Angehörigen durch die erheblichen ergänzenden Familienzuschüsse unattraktiv wird.

Besonders kritisch zu bewerten ist das Modell des ergänzenden Familienzuschlags schließlich, wenn es nur bei den unteren Besoldungsgruppen Anwendung finden soll, um bei diesen die

⁵¹ Näher zu der Lenkungsfunction Spitzlei, Die Gesetzgebungstechnik der Pauschalierung und ihre verfassungsrechtliche Bewertung, 2016, S. 125 ff.

⁵² Kritisch zu diesen Fehlanreizen hat sich bereits der Wissenschaftliche Dienst des schleswig-holsteinischen Landtags geäußert, s. Umdruck 19/7271, S. 21 m. w. N. Kritisch auch VG Hamburg, Beschl. v. 17.10.2024 – 21 B 148/24, Rn. 80 (Juris).

⁵³ Anders im Entwurf des GKV-Beitragsatzstabilisierungsgesetzes, wo eine kostenfreie Mitversicherung in der Familienversicherung weiterhin möglich sein soll, wenn der mitversicherte Ehegatte oder Lebenspartner die Pflege wenigstens zehn Stunden wöchentlich verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage in der Woche übernimmt, s. dazu den Entwurf des neuen § 242b SGB V.

verfassungsrechtliche Anforderung der Mindestbesoldung zu gewährleisten. Ab einer bestimmten Besoldungsgruppe und -stufe – in Schleswig-Holstein nach Anlage 10 zu § 45a SHBesG A 10, Stufe 5, in Baden-Württemberg nach Anlage 12a zu § 41a LBesG BW A 10, Stufe 1 – findet das Instrument dann keine Anwendung mehr.

Daraus resultieren durchgreifende verfassungsrechtliche Bedenken: Das Modell verletzt das aus Art. 33 Abs. 5 GG abzuleitende Abstandsgebot, da nur die Gesamtalimentation in den untersten Besoldungsgruppen so berechnet wird, dass sie den Anforderungen der Mindestbesoldung gerecht wird; für andere Besoldungsgruppen wird der Zuschlag unabhängig von der familiären Konstellation und dem Erwerbseinkommen des Partners nicht gewährt.⁵⁴ Richtigerweise müsste aber die für die niedrigste Besoldungsgruppe in der Eingangsstufe ermittelte Mindestalimentation die Grundlage für ein Gesamtkonzept sein, welches für alle Besoldungsgruppen gilt.⁵⁵ Es kann nicht überzeugen, einerseits den Familienergänzungszuschlag in die Vergleichsberechnung zur Ermittlung der Mindestalimentation einzubeziehen und andererseits bei dem systeminternen Besoldungsvergleich auszublenden.⁵⁶ Zudem dürfen nach der Rechtsprechung des BVerfG bei der Ermittlung der Gesamtbezüge im Rahmen der Vergleichsberechnung nur Bezügebestandteile berücksichtigt werden, die allen Beamten einer Besoldungsgruppe unterschiedslos gewährt werden.⁵⁷ Das ist bei dem ergänzenden Familienzuschlag aber nicht der Fall, da – je nach näherer Ausgestaltung – das Ob und/oder die Höhe des Zuschlags von dem Einkommen des Partners abhängen.⁵⁸

Auf Bundesebene soll der ergänzende Familienzuschlag nach §§ 41, 41a BBesG-RefE für alle Besoldungsgruppen gelten, sodass das skizzierte Problem erheblich entschärft wird. Aber auch bei diesem Ansatz bleibt es dabei, dass der Bezügebestandteil nicht allen Beamten einer Besoldungsgruppe unterschiedslos gewährt wird und er daher bei der Vergleichsberechnung auszublenden ist.

Der hessische Besoldungsgesetzgeber tut nach alledem gut daran, keinen Familienergänzungszuschlag im eigenen Besoldungsgesetz aufnehmen zu wollen.

⁵⁴ Für Hamburg VG Hamburg, Beschl. v. 17.10.2024 – 21 B 148/24, Rn. 55 ff. (Juris); für Schleswig-Holstein VG Schleswig, Beschl. v. 11.11.2025 – 12 A 21/23 u. a., Rn. 198 ff. (Juris) (jeweils Vorlage nach Art. 100 Abs. 1 GG).

⁵⁵ So auch der Wissenschaftliche Dienst des schleswig-holsteinischen Landtags, s. Umdruck 19/7271, S. 24.

⁵⁶ Dies ist etwa in Schleswig-Holstein ausdrücklich der Fall, s. LT-Drs. 20/4501, S. 25 f.

⁵⁷ BVerfG NVwZ 2026, 50 (56, Rn. 71).

⁵⁸ Sehr differenziert dazu VG Schleswig, Beschl. v. 11.11.2025 – 12 A 21/23 u. a., Rn. 201 ff. (Juris).

IV. Konsequenzen des neuen Maßstabs für Familien mit mehr als zwei Kindern

Besondere Herausforderungen ergeben sich schließlich für die Alimentation bei Familien mit mehr als zwei Kindern. Nach ständiger Rechtsprechung des BVerfG hat ein Besoldungsgesetzgeber die Besoldung zu bemessen, dass sie eine dem jeweiligen Amt angemessene Lebensführung ermöglicht. Der Besoldungsgesetzgeber kann sich dabei bei allen Ämtern an einer vierköpfigen Familie (Beamter, Partner und zwei Kinder) orientieren, muss aber gesondert den zusätzlichen Bedarf decken, der für den Unterhalt eines dritten Kindes und weiterer Kinder anfällt.⁵⁹ Diese Anforderungen gelten unverändert, also auch unter Berücksichtigung der neuen Rechtsprechung des BVerfG, fort.

Nach den früheren Vorgaben des BVerfG war insofern ein konkreter Vergleich zur Grundsicherung bei der Berechnung anzustellen; der zusätzliche Bedarf musste durch einen um 15 % über dem grundsicherungsrechtlichen Bedarf liegenden Betrag ausgeglichen werden.⁶⁰ Eine Orientierung an der Grundsicherung fügt sich jedoch eindeutig nicht mehr in den neuen Ansatz des BVerfG ein, welches diese Betrachtung ausdrücklich als zu kompliziert⁶¹ aufgegeben hat. Wie stattdessen nunmehr das dritte und weitere Kinder zu berücksichtigen sind, ist der neuen Rechtsprechung des BVerfG jedoch nicht zu entnehmen, obwohl dies eine drängende Frage ist.⁶²

Sinnvoll dürfte es sein, sich wiederum an der modifizierten Äquivalenzskala der OECD zu orientieren und den Bedarf für das dritte Kind und weitere Kinder so zu berechnen, dass man den sich verändernden Bedarf im Laufe der Zeit abbildet. Der Bund will von einem gewichteten Faktor von 0,35 (14 Jahre mit Faktor 0,3 und vier Jahre mit Faktor 0,5) für ein Kind bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres ausgehen.⁶³ Diesen Ansatz verfolgen aktuell auch mehrere Länder.⁶⁴

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass der kinderbezogene Anteil im Familienzuschlag für die ersten beiden zu berücksichtigenden Kinder ab dem 1. Januar 2026 jeweils 350 Euro beträgt. Für das dritte und jedes weitere Kind soll ein kinderbezogener Familienzuschlag in Höhe von jeweils

⁵⁹ BVerfGE 81, 363 (378); 99, 300 (316); 155, 77 (92).

⁶⁰ BVerfGE 155, 1 (24); 155, 77 (93).

⁶¹ S. zu der nach der alten Rechtsprechung maßgeblichen Berechnung BVerfGE 155, 77 (95 ff.).

⁶² Dies betonend Klöckner, RiA 2026, 45 (50).

⁶³ S. 96 des Referentenentwurfs des BMI, abrufbar unter <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzgebungsverfahren/DE/D3/amtsangemessene-alimentation.html> (19.6.2026).

⁶⁴ S. zu den beabsichtigten Änderungen in Schleswig-Holstein, LT-Drs. 20/4501, S. 107; in Hamburg S. 102 des Gesetzentwurfs, gegenwärtig nur abrufbar unter <https://www.hamburg.de/re-source/blob/1185446/650fae18677735dea3e7bf8473455f2f/d-vo-entwurf-besoldungs-und-beamtenversorgungsanpassung-2026-2027-2028-data.pdf> (19.6.2026).

806,72 Euro gezahlt werden. Während die Beträge für das erste und zweite Kind nicht unerheblich (von 263,22 Euro) angehoben werden sollen, entspricht die Höhe des Zuschlags für das dritte und jedes weitere Kind dem bereits seit dem 1. Dezember 2025 geltenden Betrag.

Der Gesetzesbegründung lässt sich nicht entnehmen, wie der Zuschlag für das dritte und jedes weitere Kind ermittelt worden ist. Der Betrag ist offensichtlich seit mehreren Jahren nur fortgeschrieben worden, weshalb er immer noch auf einer Orientierung am Grundsicherungsniveau beruht und noch nicht mit den neuen Anforderungen des BVerfG hinsichtlich der Mindestalimentation abgeglichen worden sein dürfte. Insofern besteht daher noch Änderungsbedarf.



Prof. Dr. Thomas Spitzlei