

Bund Deutscher Rechtspfleger Landesverband Thüringen e.V.
Vors. Barbara Zwinkau,
c/o Amtsgericht Erfurt
Rudolfstraße 46, 99092 Erfurt

Thüringer Landtag
-Haushalts- und Finanzausschuss –
Jürgen-Fuchs-Straße 1
99096 Erfurt

nur per E-Mail

11. August 2026

**Stellungnahme zum Thüringer Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung in den Jahren 2026 bis 2028 und zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher sowie anderer Vorschriften; Gesetzesentwurf der Fraktionen von CDU, BSW und SPD
– Drucksache 8/3723 –**

Allgemeine Stellungnahme zum Gesetzesentwurf

Der BDR Thüringen begrüßt ausdrücklich die Bemühungen, die Besoldung der Thüringer Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgung der Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten an die tarifliche Entwicklung anzupassen und die verfassungsgerichtlichen Vorgaben zur amtsangemessenen Alimentation umzusetzen.

Allerdings sehen wir den Gesetzesentwurf in mehreren zentralen Punkten sehr kritisch. Die bloße Fortschreibung bestehender Besoldungsstrukturen genügt aus unserer Sicht weder den verfassungsrechtlichen Anforderungen noch den personalpolitischen Herausforderungen des Freistaats.

Eine zukunftsfähige Besoldungs- und Personalpolitik muss über die formale und knappe Herstellung der Verfassungskonformität hinausgehen. Sie muss die Gewinnung und Bindung qualifizierter Nachwuchskräfte fördern, langfristige Planungssicherheit schaffen und gewährleisten, dass Verbesserungen nicht fast ausschließlich über zeitlich, familiär oder statusbezogen begrenzte und nicht ruhegehaltsfähige Leistungen vermittelt werden.

Die Herstellung einer verfassungsgemäßen Besoldung ist keine freiwillige Leistung des Dienstherrn und kein politischer Bonus. Sie ist eine unmittelbar aus Art. 33 Abs. 5 GG folgende Verpflichtung. Das Alimentationsprinzip verpflichtet den Besoldungsgesetzgeber, den Beamtinnen und Beamten sowie ihren Familien einen ihrem Amt angemessenen Lebensunterhalt zu gewährleisten. Die Verfassungskonformität bildet daher die Untergrenze staatlichen Handelns, nicht bereits das vollständige personalpolitische Ziel. Der BDR Thüringen begrüßt, dass der Gesetzesentwurf die aktuelle Rechtsprechung grundsätzlich aufgreift.

Kontakt

Barbara Zwinkau
Vorsitzende BDR Thüringen
barbara.zwinkau@gmail.com
Web: www.bdr-thueringen.de
E-Mail: bwinkau@bdr-online.de
Tel.: +49 (0) 361 573555-035(d)
Mobil +49 (0)152 52 689 508 (p)

Postanschrift

Bund Deutscher Rechtspfleger
Landesverband Thüringen e.V.,
Barbara Zwinkau
c/o Amtsgericht Erfurt
Rudolfstr. 46, 99092 Erfurt
Johannes-Iltten-Str. 45, 99085 EF (p)

Gleichzeitig darf die Beseitigung verfassungsrechtlich defizitärer Zustände nicht durch die angedachten dienstrechtlichen Verschlechterungen relativiert, bzw. konterkariert werden. Die Anhebung der Antragsaltersgrenze, die Einschränkung der anlasslosen Teilzeit und die Streichung des Arbeitszeitverkürzungstages können in ihrer Gesamtwirkung den Eindruck vermitteln, dass zwingend notwendige, verfassungsrechtlich gebotene Besoldungsverbesserungen durch zusätzliche Belastungen an anderer Stelle kompensiert werden sollen. Eine solche Verknüpfung ist aus unserer Sicht nicht nur personal-politisch problematisch, sondern schlichtweg unzulässig. Die Erfüllung der verfassungsrechtlichen Alimentationspflicht kann vom Dienstherrn nicht als Gegenleistung für den Abbau erkämpfter und bestehender Entlastungs- und Flexibilisierungsinstrumente verstanden werden.

Auch die Konzentration auf nicht ruhegehaltsfähige Leistungen ist sehr kritisch zu bewerten. Jahressonderzahlungen und kinderbezogene Zuschläge können das verfügbare Einkommen zwar punktuell verbessern und sind als ergänzende Instrumente grundsätzlich legitim. Sie stärken jedoch die spätere Versorgung nicht in gleicher Weise wie eine Anhebung der ruhegehaltsfähigen Grundbesoldung.

Beantwortung der Fragen aus dem Fragenkatalog

Frage 1 – § 48a ThürBesG n. F. führt eine Jahressonderzahlung von 4,8 Prozent ein. § 14 Abs. 2 ThürBesG n. F. ermächtigt das zuständige Ministerium, diesen Prozentsatz durch Rechtsverordnung anzuheben, sofern die Prekaritätsschwelle von 80 Prozent des OECD-Median-Äquivalenzeinkommens unterschritten wird. Teilt Sie die Einschätzung, dass diese Regelungssystematik die vom Bundesverfassungsgericht am 17. September 2025 geforderte amtsangemessene Alimentation dauerhaft sicherstellt?

Der BDR Thüringen begrüßt grundsätzlich die Wiedereinführung einer Jahressonderzahlung. Die Regelung verbessert das verfügbare Einkommen und schafft einen Mechanismus, mit dem auf bestimmte Veränderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen reagiert werden kann. Sie dient jedoch eindeutig dem Ziel, im Endspurt des Jahres die Verfassungsmäßigkeit der Besoldung gerade noch herzustellen. Dass das Finanzministerium allein die Höhe festlegen kann, wird ebenfalls äußerst kritisch gesehen, wohl wissend, dass eine Rechtsverordnung „einfacher“ zu erlassen ist, als ein Gesetz.

Wir teilen nicht die Annahme, dass diese Regelungssystematik für sich genommen die amtsangemessene Alimentation dauerhaft sicherstellt. Es wird weiter so sein, dass das Besoldungsgesetz regelmäßig kritisch zu prüfen und ggf. zu ändern ist. Darüber hinaus verlangt die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 17. September 2025 eine eigenständige Prüfung der gesamten Besoldungsordnung. Eine Jahressonderzahlung kann ein Bestandteil der Gesamtalimentation sein, ersetzt aber weder die Prüfung der Mindestalimentation noch die Fortschreibungs- und Abstandsprüfung. Hinzu kommt, dass die Jahressonderzahlung - soweit sie nicht ruhegehaltsfähig ausgestaltet wird - keine entsprechende Wirkung auf die spätere Versorgung entfaltet. Früher war eine Jahressonderzahlung eine Art Belohnung, jetzt wird sie notwendiges Mittel zum Zweck, verfassungsgemäß zu sein.

Kritisch ist ferner, dass der gesetzliche Anpassungsmechanismus nur an einen bestimmten Schwellenwert anknüpft. Das Unterschreiten der Prekaritätsschwelle kann einen Handlungsbedarf anzeigen, bildet aber nicht alle verfassungsrechtlich relevanten Parameter ab. Die gesamte Besoldungsentwicklung, die Abstände zwischen den Besoldungsgruppen und die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung müssen fortlaufend geprüft werden. Wie bereits ausgeführt, kann eine Verordnungsermächtigung diese gesetzgeberische Gesamtverantwortung nicht ersetzen.

Der BDR Thüringen bewertet die Jahressonderzahlung als sinnvolle und begrüßenswerte Ergänzung.

Eine dauerhafte verfassungsgemäße Alimentation kann aber nur durch eine kontinuierliche Gesamtprüfung und eine strukturelle Stärkung der ruhegehaltsfähigen Grundbesoldung gewährleistet werden.

Frage 2 – § 26 Abs. 1 ThürBG n. F. hebt die Antragsaltersgrenze auf 63 Jahre an. § 26 Abs. 2 ThürBG n. F. nimmt schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte aus. § 26 Abs. 5 ThürBG n. F. sowie § 101 Abs. 4 ThürRiStAG n. F. schützen bereits bewilligte Ruhestandsversetzungen. Ist die Angleichung an den bundesweiten Standard sachgerecht, und wie sollten die Übergangsregelungen ausgestaltet werden?

Es ist grundsätzlich nachvollziehbar, dass der Gesetzgeber eine Angleichung an, die in anderen Ländern bestehenden Altersgrenzen anstrebt. Eine Orientierung am Ländervergleich kann im Rahmen der gesetzgeberischen Bewertung berücksichtigt werden. Sie ist jedoch kein Selbstzweck und ersetzt nicht die Prüfung, ob die konkrete Änderung unter Berücksichtigung des Vertrauensschutzes, der Fürsorgepflicht und der tatsächlichen Belastungssituation der Betroffenen sachgerecht ist.

Die Anhebung der Antragsaltersgrenze wird ebenfalls sehr kritisch gesehen, wenn sie isoliert erfolgt und nicht in eine umfassende Personal-, Gesundheits- und Entlastungsstrategie eingebettet ist. Ein späterer Ruhestand setzt voraus, dass Beamtinnen und Beamte über das gesamte Berufsleben gesund, leistungsfähig und motiviert im Dienst bleiben können. Hierfür sind Prävention, betriebliches Gesundheitsmanagement, altersgerechte Arbeitsbedingungen und verlässliche Personalentwicklung erforderlich. Positiv ist, dass schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte von der Anhebung ausgenommen werden und bereits bewilligte Ruhestandsversetzungen geschützt werden. Diese Regelungen tragen dem Vertrauen der Betroffenen in bestandskräftige Entscheidungen Rechnung.

Gleichwohl darf der geplante Übergang nicht allein an die formale Bewilligung anknüpfen und muss großzügig erfolgen. Beamtinnen und Beamte, die ihre Lebens- und Finanzplanung bereits konkret auf die bisherige Altersgrenze ausgerichtet haben, sind schutzwürdig.

Der BDR Thüringen spricht sich deshalb für eine großzügige und transparente Übergangsregelung aus. Denkbar wäre eine stufenweise Anhebung oder eine Stichtagsregelung, die Beschäftigte in unmittelbarer zeitlicher Nähe zur bisherigen Altersgrenze besonders berücksichtigt. Einige Bedienstete haben ihre ganze Kraft auf dieses Ziel hin ausgerichtet. Härtefallregelungen sollten vorgesehen werden, wenn bereits irreversible Dispositionen getroffen wurden oder erhebliche persönliche Belastungen bestehen bzw. auch die Dienstfähigkeit bereits eingeschränkt ist.

Das Wichtigste ist jedoch, dass die Anhebung der Antragsaltersgrenze nicht als Kompensation für besoldungsrechtliche Verbesserungen eingesetzt wird. Hier wird Besoldungsrecht mit Dienstrecht ohne Not vermischt. Die Herstellung einer verfassungsgemäßen Alimentation ist unabhängig von der Frage des Ruhestandseintritts zu gewährleisten. Die Altersgrenzenregelung dürfen nur eigenständig, transparent und auf der Grundlage einer nachvollziehbaren personalpolitischen Begründung bewertet und geregelt werden, sie haben mit besoldungsrechtlichen Regelungen nichts zu tun.

Frage 3 - Artikel 5 des Gesetzentwurfs fügt in § 14 Abs. 3 ThürBesG n. F. einen Anspruch auf einen monatlichen Erhöhungsbetrag zum kinderbezogenen Familienzuschlag ab dem dritten Kind ein; die Höhe soll durch Rechtsverordnung festgelegt werden. § 65 ThürBesG n. F. sieht für bestehende Ansprüche zum 30. Juni 2027 eine Bestandsschutzregelung vor. Sind Regelungstechnik, Verordnungsermächtigung und Bestandsschutz sachgerecht?

Wir erkennen ausdrücklich an, dass der Dienstherr bei kinderreichen Beamtenfamilien die besonderen finanziellen Belastungen berücksichtigen muss. Das Bundesverfassungsgericht hat mit seinem Beschluss vom 4. Mai 2020 (Az.: 2 BvL 6/17) zur Alimentation kinderreicher Richter und Staatsanwälte hervorgehoben, dass ab dem dritten Kind ein zusätzlicher alimentationsrechtlicher Bedarf bestehen

kann, der verlässlich und realitätsgerecht abzubilden ist. Die Einführung eines Erhöhungsbetrags ab dem dritten Kind ist daher dem Grunde nach nachvollziehbar.

Kritisch ist jedoch, dass die konkrete Höhe nicht im Gesetz selbst festgelegt, sondern einer Rechtsverordnung überlassen werden soll. Die wesentlichen Parameter einer verfassungsrechtlich gebotenen Leistung sollten aus Gründen der Normenklarheit, demokratischen Verantwortung und Rechtssicherheit möglichst im Parlamentsgesetz selbst geregelt werden. Eine Verordnungsermächtigung kann zur technischen Aktualisierung geeignet sein, sollte aber ausdrücklich klare Berechnungsmaßstäbe, Bezugsgrößen, Überprüfungsintervalle und Anpassungspflichten enthalten.

Aus unserer Sicht ist zugleich zu betonen, dass familienbezogene Zuschläge die amtsangemessene Grundalimentation auf keinen Fall ersetzen dürfen. Familienförderung wird ausdrücklich unterstützt; sie muss jedoch auf einer für alle Beamtinnen und Beamten verfassungsgemäßen Grundbesoldung auf-

bauen. Beschäftigte ohne berücksichtigungsfähige Kinder, Personen ohne Kinderwunsch oder ohne Möglichkeit zur Familiengründung sowie Beamtinnen und Beamte mit bereits erwachsenen Kindern sind denselben allgemeinen Kostensteigerungen ausgesetzt. Sie dürfen von strukturellen Besoldungsverbesserungen nicht ausgeschlossen werden.

Ebenso ist die fehlende Ruhegehaltssfähigkeit kinderbezogener Zuschläge ist aus unserer Sicht relevant. Diese Leistungen erfüllen während der aktiven Familienphase eine wichtige Funktion, stärken jedoch die spätere Versorgung nicht. Der Ausbau familienbezogener Leistungen darf deshalb nicht an die Stelle einer strukturellen Erhöhung der ruhegehaltssfähigen Grundbesoldung treten.

In der Außendarstellung der Beamtinnen und Beamten wird von der restlichen Bevölkerung eine überdurchschnittliche Leistung für Kinder sehr kritisch gesehen, weil andere Berufstätige eben nur mit dem Kindergeld auskommen müssen. Auch deshalb ist die Verfassungsmäßigkeit besser über die Grundbesoldung herzustellen.

Die vorgesehene Bestandsschutzregelung ist grundsätzlich zu begrüßen. Sie verhindert, dass bereits bestehende, fortlaufend gewährte Ansprüche beim Übergang in eine neue Systematik abrupt entfallen. Bestandsschutz dient dem Vertrauensschutz und der sozialen Abfederung des Systemwechsels. Er muss jedoch transparent, diskriminierungsfrei und ohne sachlich nicht gerechtfertigte Zufallsergebnisse ausgestaltet werden.

Sinnvoll erscheint eine Regelung, die den bisherigen Zahlbetrag solange sichert, bis die neue Leistung diesen erreicht oder übersteigt. Zugleich sollte klargestellt werden, wie Unterbrechungen, Veränderungen der Kinderzahl und spätere Anspruchswechsel behandelt werden. Nur eine verständliche und administrativ handhabbare Übergangsregelung vermeidet neue Ungleichheiten und Rechtsstreitigkeiten.

Der BDR Thüringen bewertet den zusätzlichen Familienzuschlag ab dem dritten Kind grundsätzlich als sachgerecht, fordert aber eine stärkere gesetzliche Determinierung der Berechnung und einen klaren, lückenlosen Bestandsschutz. Zugleich bleibt die Stärkung der ruhegehaltssfähigen Grundbesoldung vorrangig.

Frage 4 - Im Bund wird ein Systemwechsel vom traditionellen Alleinverdienermodell zum Doppelverdienermodell erwogen. Sollte Thüringen diesem Modell folgen? Welche Aspekte sprechen dafür oder dagegen, insbesondere im Hinblick auf amtsangemessene Alimentation, unterschiedliche Familienformen und Haushaltsauswirkungen?

Wir betrachten einen grundlegenden Wechsel zum typisierten Doppelverdienermodell außerordentlich kritisch. Die verfassungsrechtliche Alimentationspflicht ist eine eigenständige Pflicht des Dienstherrn. Sie knüpft an das verliehene Amt und die daraus folgende Verantwortung an. Ein tatsächliches oder typisiert unterstelltes Partnereinkommen darf nicht dazu führen, dass der Dienstherr seine Alimentationsverantwortung auf private Haushaltskonstellationen verlagert.

Familien- und Haushaltsformen sind vielfältig. Alleinerziehende, alleinlebende Beamtinnen und Beamte, Haushalte mit pflegebedürftigen Angehörigen, nicht erwerbstätige Partnerinnen und Partner, Teilzeitkonstellationen sowie zeitweilige Erwerbsunterbrechungen lassen sich nicht sachgerecht durch eine pauschale Annahme eines zweiten Einkommens abbilden. Eine Typisierung darf nicht zu einer strukturellen Unteralimentation atypischer, aber keineswegs seltener Lebenslagen führen.

Wir begrüßen eine Integration des Familienzuschlags der Stufe 1 in die Grundgehaltstabelle nur dann, wenn sie als echte, statusunabhängige und ruhegehaltssfähige Stärkung der Grundbesoldung ausgestaltet wird und keine Kürzung unter Hinweis auf ein Partnereinkommen nach sich zieht. Ein Systemwechsel darf nicht primär haushaltspolitisch motiviert sein.

Vor einer Übernahme eines Doppelverdienermodells sollte Thüringen eine belastbare Folgenabschätzung vorlegen. Diese muss die Auswirkungen auf Alleinerziehende, alleinlebende Beschäftigte, Haushalte mit nur einem Erwerbseinkommen, Teilzeitmodelle, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger sowie die einzelnen Besoldungsgruppen transparent darstellen. Ohne eine solche Prüfung spricht sich der BDR Thüringen gegen einen solchen Systemwechsel aus.

Frage 5 – Wie bewerten Sie die weitere Ausdifferenzierung im öffentlichen Dienst zwischen Beamtinnen und Beamten und Tarifbeschäftigten?

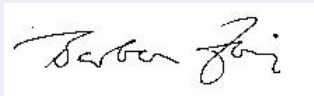
Beamten- und Tarifrecht beruhen auf unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen. Tarifentgelte werden von den Tarifvertragsparteien ausgehandelt; die Beamtenbesoldung wird gesetzlich festgelegt und muss den eigenständigen verfassungsrechtlichen Anforderungen des Art. 33 Abs. 5 GG entsprechen. Unterschiede sind daher nicht in jedem Fall vermeidbar oder sachwidrig.

Die notwendige Umsetzung verfassungsrechtlicher Vorgaben im Beamtenbereich darf nicht mit dem Hinweis auf Gleichbehandlung mit Tarifbeschäftigten verzögert oder abgeschwächt werden. Ebenso dürfen tarifliche Verbesserungen nicht gegen die berechtigten Ansprüche der Beamtinnen und Beamten ausgespielt werden. Beide Beschäftigtengruppen tragen gemeinsam die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes.

Kritisch wird eine Ausdifferenzierung dann, wenn sie innerhalb derselben Dienststellen zu schwer nachvollziehbaren Belastungs-, Arbeitszeit- oder Einkommensunterschieden führt. Dies kann die Zusammenarbeit beeinträchtigen und Konkurrenzwahrnehmungen fördern. Für viele Beschäftigte ist nicht allein der Status maßgeblich, sondern das Gesamtpaket aus Einkommen, Arbeitszeit, Entwicklungsmöglichkeiten, sozialer Absicherung und Flexibilität.

Der Gesetzentwurf verstärkt diese Problematik, wenn beamtenrechtlich notwendige Besoldungsanpassungen gleichzeitig mit erheblichen Einschränkungen bei Arbeitszeit und Teilzeit vermischt und kompensiert werden sollen. Die Streichung des Arbeitszeitverkürzungstages, die Einschränkung anlassloser Teilzeit und die Anhebung der Antragsaltersgrenze führen dazu, dass zwingend erforderliche Verbesserungen bei der Besoldung durch ungünstigere Rahmenbedingungen relativiert werden.

Mit freundlichen Grüßen



Barbara Zwinkau
Vorsitzende BDR Thüringen

PS:

Im Übrigen verweisen wir zum „Partnereinkommen“ auch auf den aktuellen Artikel auf der Internetseite des tbb – diese Auffassung ist auch unsere

<https://www.thueringer-beamtenbund.de/aktuelles/news/das-fiktive-partnereinkommen-ein-brisanter-berechnungstrend-der-thueringer-beamtenbesoldung/>