

zum Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Bundesbesoldung und -versorgung für die Jahre 2025 und 2026, zur Sicherstellung einer amtsangemessenen Alimentation und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (Bundesalimentationsgesetz – BAimentG)

Referentenentwurf des Bundesministeriums des Innern

(Stand: 14.04.2026)

6. Mai 2026

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes bedanken sich für die Möglichkeit der Stellungnahme und bitten um Berücksichtigung der folgenden Ausführungen.

Inhalt des Referentenentwurfs

Der Entwurf beinhaltet im Wesentlichen drei Vorhaben. Erstens sollen die Dienst- und Versorgungsbezüge unter Berücksichtigung des Tarifabschlusses vom 6. April 2025 für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst des Bundes angepasst werden. Zweitens sieht er eine Reaktion auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 17. September 2025 (2 BvL 20/17 u.a.) zur Ausgestaltung einer verfassungskonformen Besoldung und drittens eine Strukturreform der Grundgehaltstabellen vor.

Die Übertragung des Tarifabschlusses für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst des Bundes auf die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter, Anwärtinnen und Anwärter, Versorgungsempfängerinnen und -empfänger des Bundes sowie auf die Soldatinnen und Soldaten wird aktuell mittels Abschlagszahlungen vorgenommen. Besoldung und Versorgung stiegen zum 1. April 2025 um 3,0 % und zum 1. Mai 2026 um 2,8 %. Der vorliegende Referentenentwurf enthält die erforderlichen Normierungen der erfolgten prozentualen Anpassungen und sieht zudem eine Neuberechnung der Anwärterbezüge sowie eine Anhebung der Zulage für den Dienst zu wechselnden Zeiten um rund 45 % vor.

Die Besoldungsstruktur des Bundes soll mittels einer Reform der Besoldungstabellen zum 1. Mai 2026 neu aufgestellt werden. Dafür werden die Abstände zwischen den Besoldungsgruppen und -stufen neu justiert, womit eine über Jahrzehnte entstandene Schieflage bei der Ämterwertigkeit behoben werden soll. Im Ergebnis führt dies zu neuen Grundgehältern, die im Vergleich zu den ab 1. April 2025 geltenden Werten deutlich über 2,8 % angehoben werden. Zudem

**Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bundesvorstand**
Öffentlicher Dienst und
Beamtenpolitik
Keithstraße 1
10787 Berlin

www.dgb.de

wird in der Besoldungsordnung A sowie in Besoldungsgruppe R 2 die erste Besoldungsstufe gestrichen.

Hintergrund der Besoldungsstrukturreform sei nicht nur die Notwendigkeit einer Korrektur der Ämterwertigkeit, sondern auch der Beschluss des BVerfG zur Amtsangemessenheit der Besoldung aus September 2025, dessen grundsätzliche Aussagen alle Besoldungsgesetzgeber zu beachten habe. Danach müsse die Besoldung in der niedrigsten Besoldungsgruppe und -stufe mindestens so bemessen sein, dass sie als Jahresnettobetrag die Prekaritätsschwelle von 80 % bezogen auf das Median-Äquivalenzeinkommen erreicht. Unter „Jahresnettobesoldung“ sei nicht nur das Grundgehalt zu verstehen, sondern weitere Besoldungsbestandteile und Zahlungen, die allen Beamtinnen und Beamten in vergleichbaren Situationen zustehen (z.B. Familienzuschlag, Sonderzahlungen, Kindergeld), abzüglich Einkommensteuer sowie PKV- und SV-Beiträge je nach Familienkonstellation. In diesem Zusammenhang sind weitere Änderungen im Besoldungs- und Versorgungsrecht geplant.

So erfolgt die Berechnung der erforderlichen Jahresnettobesoldung rückwirkend ab 2021 unter Berücksichtigung eines fiktiven Partnereinkommens in Höhe des Betrags, der als Einkommensgrenze für die Beihilfeberechtigung angesetzt wird. Begründet wird diese Abkehr vom bisherigen Alleinverdienermodell mit der Entwicklung der Erwerbsquote von Frauen und Männern, im speziellen der von Müttern und Vätern. Demnach überwiege mittlerweile das Doppelverdienermodell in der Gesellschaft. Der Familienzuschlag 1, der bislang Verheirateten zustand, soll zum 1. Mai 2026 in die Besoldungstabellen eingebaut werden. Für sogenannte atypische Fälle, in denen der Partner aus bestimmten Gründen kein Einkommen erwirtschaften kann, wird ein ergänzender Familienzuschlag eingeführt, explizit auch einer für Alleinerziehende. Zudem soll der kindbezogene Familienzuschlag zum 1. Mai 2026 deutlich erhöht werden.

Der Entwurf sieht außerdem vor, dass die eigentlich in 2024 beendeten Abzüge von Besoldungs- und Versorgungsanpassungen in Höhe von 0,2 Prozentpunkten zur Füllung der Versorgungsrücklage für die Zukunft wieder eingeführt werden, und zwar ohne zeitliche Befristung.

Im Allgemeinen

Das Vorhaben, die Tarifierhöhungen inhalts- und systemgerecht zu übertragen, die Grundgehaltstabellen neu zu strukturieren und die Amtsangemessenheit der Besoldung insgesamt sicherzustellen, wird seitens des DGB grundsätzlich begrüßt. Eine fundierte Bewertung der konkret vorgesehenen Maßnahmen bedarf allerdings einer Einordnung hinsichtlich der durch ständige Rechtsprechung entwickelten hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums. Demnach bleibt der Entwurf hinter den Erwartungen und den Lebensrealitäten der Bundebeamtinnen und -beamten zurück. In der jetzigen Form ist der Entwurf nicht geeignet, die Attraktivität des Bundes als Dienstherr und damit auch die Bindung der Beamtinnen und Beamten an diesen nachhaltig zu stärken. Die

positiven Elemente des Entwurfs werden durch grundlegende systemische Fehlentscheidungen überlagert.

Konkrete Kritikpunkte sind:

- der verfassungsrechtlich zweifelhafte Paradigmenwechsel hin zum Doppelverdienermodell ohne hinreichende Härtefallabsicherung,
- keine Berücksichtigung überdurchschnittlicher Lebenshaltungskosten in hochpreisigen Metropolregionen,
- die fehlende Ruhegehaltfähigkeit des ergänzenden Familienzuschlags;
- die unzureichende Rückwirkungsregelung von Zahlungen,
- die unvollständige systemgerechte Übertragung des Tarifabschlusses vom 6. April 2025,
- die unbefristete Wiedereinführung der Abzüge für die Versorgungsrücklage und die sich daraus ergebende strukturelle Dauerlast sowie
- die Absenkung des jährlichen Steigerungssatzes und des Höchstruhegehaltssatzes im Beamtenversorgungsgesetz.

Sechs Jahre sind seit den wegweisenden Entscheidungen des BVerfG vom 4. Mai 2020 zum Mindestabstand der Besoldung zum Grundsicherungsniveau (2 BvL 4/18) sowie zur Alimentation ab dem dritten Kind (2 BvL 6/17 u.a.) vergangen. Das Bundesinnenministerium (BMI) hatte damals bereits Handlungsbedarf auch bei der Bundesbesoldung gesehen und per Rundschreiben vom 14. Juni 2021 mitgeteilt, Widersprüche von Bundesbeamtinnen und -beamten gegen eine zu niedrig bemessene Besoldung seien ab 2021 nicht notwendig. Seitdem sind mehrere Gesetzgebungsvorhaben zur Herstellung einer amtsangemessenen Bundesbesoldung gescheitert. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes haben wiederholt und mit Nachdruck darauf hingewiesen, dass die wiederholte Verzögerung der Sicherstellung einer verfassungskonformen Besoldung zu einem kaum zu reparierenden Vertrauensverlust geführt hat und weiterhin führt. Beamtinnen und Beamte müssen sich jedoch auf die Einhaltung dieses verfassungsrechtlich verbürgten Anspruchs verlassen können. Das gilt in besonderer Weise, weil sie den Staat handlungsfähig halten, Recht und Gesetz unparteiisch vollziehen und damit eine zentrale Funktion für die Sicherung des Rechtsstaats und der freiheitlich-demokratischen Grundordnung erfüllen.

Paradigmenwechsel verfassungsrechtlich bedenklich

Alle Bundesländer haben ihre Besoldungsgesetze seit der Rechtsprechung 2020 weitestgehend novelliert. Dabei haben sich bislang 13 für einen Paradigmenwechsel hin zum Doppelverdienermodell entschieden: Bei der Bemessung einer amtsangemessenen Alimentation wird das (fiktive) Einkommen der Partnerin bzw. des Partners berücksichtigt. Ob ein solcher Paradigmenwechsel von Art. 33 5 GG gedeckt ist, wonach das Recht des öffentlichen Dienstes unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln ist, muss letztlich das BVerfG entscheiden.

Denn: „Zu den vom Gesetzgeber wegen ihres grundlegenden und strukturprägenden Charakters nicht nur zu berücksichtigenden, sondern zu beachtenden [...] hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zählt das [...] Alimentsprinzip. Es verpflichtet den Dienstherrn, Richter und Beamte sowie ihre Familien lebenslang angemessen zu alimentieren [...]. Richter und Beamte müssen über ein Nettoeinkommen verfügen, das ihre rechtliche und wirtschaftliche Sicherheit und Unabhängigkeit gewährleistet und ihnen und ihrer Familie über die Befriedigung der Grundbedürfnisse hinaus eine ihrem Amt angemessene Lebensführung ermöglicht (BVerfGE 114, 258 <287 f.>; 117, 330 <351>).“ (vgl. BVerfGE 155, 77 <89 Rn. 26> m.w.N.)

Vorlagebeschlüsse zur Frage, ob die Berücksichtigung von Partnereinkommen bei der Bemessung der Mindestbesoldung mit der Verfassung vereinbar ist, sind bereits beim BVerfG anhängig. Im zuletzt wegweisenden Beschluss des BVerfG vom 17. September 2025 (2 BvL 20/17 u.a.) blieb die Frage, ob ein sogenanntes Doppelverdienermodell verfassungskonform wäre, auf Grund der streitgegenständlichen Jahre noch unbeantwortet. Insofern bleibt bezüglich der im Referentenentwurf des BMI auf Grundlage eines Doppelverdienermodells (s. Begründung S. 95 ff.) ausgearbeiteten Besoldungsbestandteile (Grundgehalt, Familienzuschlag, ergänzender Familienzuschlag) für eine amtsangemessenen Besoldung unter Hinzuziehung eines (fiktiven) Partnereinkommens offen, ob dieses (Rechen-)modell mit der Verfassung vereinbar ist.

Der DGB bewertet diese tiefgreifende Änderung der Bezugsgröße für die Bemessung der Besoldung von Beamtinnen und Beamten mit Familie kritisch. In vielen Fällen lässt sich **einzig durch die Hinzurechnung eines fiktiven Partnereinkommens zur vom Dienstherrn gewährten Besoldung die Prekariätsschwelle von 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens erreichen** bzw. leicht übersteigen und damit der verfassungsrechtlich gebotene Maßstab wahren. Die fiskalische Intention des Gesetzgebers scheint klar. Nach den Vorgaben des BVerfG orientiert sich die Mindestbesoldung der untersten Besoldungsgruppe und -stufe künftig nicht mehr an der Grundsicherung, sondern muss 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens betragen. Wegen des Abstandsgebots hat dies auch Auswirkungen auf alle höheren Besoldungsgruppen. Demnach müssten ohne Einbeziehung eines Partnereinkommens die Bezüge auch dort deutlich mehr steigen als unter Einbeziehung eines weiteren (fiktiven) Einkommens. Der im Gesetzentwurf vor allem mit der Modernisierung des Familienbildes begründete Wechsel zum Doppelverdienermodell als Maßstab für die Mindestbesoldung dient aus Sicht des DGB letztlich vor allem dazu, die Besoldungsausgaben zu begrenzen.

Dies ist aus verschiedenen Gründen verfassungsrechtlich problematisch. Der Gesetzgeber kann nicht einfach für die von ihm geschuldete Mindestalimentation ein Partnereinkommen heranziehen. Entsprechend hat dies bereits auch der Gutachterdienst des Landtages Schleswig-Holstein bezüglich einer Regelung im schleswig-holsteinischen Besoldungsrecht bewertet (vgl. Schleswig-Holsteinischer Landtag, Umdruck19/7271 vom 02.03.2022, S.18 ff.). Dem widerspricht allein schon der Begriff „Nettobesoldung“ in den Rechenmodellen zum

Erreichen der Prekaritätsschwelle in der Begründung des vorgelegten Referentenentwurfs (S. 102 ff.). Ein angenommenes Partnereinkommen kann niemals – außer es handelt sich dabei ebenfalls um Bezüge aus einem Beamtenverhältnis – Besoldung sein. Die Typisierung eines fiktiven Partnereinkommens als Regelbezugsgröße verwandelt das Alimentationsprinzip von einer individuellen Statusgarantie in ein bedarfsgeprüftes Zuschusssystem. Die Anrechnung eines fiktiven Partnereinkommens und die Gewährung eines ergänzenden Familienzuschlags auf Antrag führt zudem zu einer Bürokratisierung statt zur Vereinfachung. Denn Beamtinnen und Beamte des Bundes müssten künftig dokumentieren, warum beim Partner bzw. bei der Partnerin kein Einkommen unterstellt werden kann – etwa wegen Kinderbetreuung, Pflege, Krankheit oder Arbeitslosigkeit. Dies verlagert die Beweislast auf die Besoldungsempfänger und schafft neue Hürden. Die Regelungen zum ergänzenden Familienzuschlag sind komplex, kompliziert und es ist absehbar, dass ein aufwändiger Prozess sowohl in der IT-Umsetzung als auch im Verwaltungsaufwand entsteht. **Bürokratie wird mit diesem Gesetz nicht ab- sondern aufgebaut.**

Zudem weist der DGB den Begriff „atypisch“ als Beschreibung für die Ausnahmefälle, in denen der ergänzende Familienzuschlag gewährt werden soll, zurück. Elternzeit, Pflegezeit, Erwerbsunfähigkeit sowie Krankheit sind keine atypischen Lebenssituationen, sondern gehören zur Lebenssituation vieler Menschen dazu.

Als **atypisch** kann man vielmehr die **Wochenarbeitszeit der Bundesbeamtinnen und -beamten** bezeichnen. Diese ist mit 41 Stunden höher als im Tarifbereich und der Privatwirtschaft. Sie führt vor allem im Vollzugsbereich mit seinen Schichtdiensten und seinem Dienst zu wechselnden Zeiten zu einer erheblichen Belastung für die Familien von Bundesbeamten, mit Folgewirkungen auch für die Erwerbstätigkeit des Partners bzw. der Partnerin. Die Möglichkeit der Reduktion auf 40 Stunden in bestimmten Fällen ist keine ausreichende Entlastung. Der DGB fordert deshalb seit langem die Angleichung an den Tarifbereich mit 39 Stunden. Das Doppelverdienermodell verfehlt jedenfalls die Lebensrealität von Beamtinnen und Beamten beispielsweise der Bundespolizei, des Zolls und des Bundeskriminalamtes. Privatleben und auch die Kinderbetreuung sind insbesondere in diesen Bereichen nicht immer verbindlich planbar. Der Großteil der Beamtinnen und Beamten versieht den Dienst zu wechselnden Zeiten (24/7) an 365 Tagen im Jahr. Die angemessene Betreuung und Erziehung von Kindern in einem Doppelverdienerhaushalt setzen ein hohes Maß an zeitlicher Flexibilität beider Partner voraus. Steht einer oder stehen gar beide Partner in einem Beamtenverhältnis, wirkt sich dies regelmäßig auf die Verteilung von Betreuungsaufgaben und häufig auch auf den Umfang möglicher Erwerbstätigkeit aus. Gerade deshalb ist es nicht sachgerecht, ein zweites Einkommen typisierend als verlässlich verfügbare Regelgröße der Familienalimentation zu unterstellen. Eine solche Annahme wird weder der Lebensrealität vieler Familien noch der Fürsorgepflicht des Dienstherrn gerecht. Fällt das zweite Einkommen weg oder kann es wegen familiärer, gesundheitlicher oder

arbeitsmarktbezogener Umstände von vornherein nicht in der unterstellten Höhe erzielt werden, entsteht das Risiko einer Unteralimentation.

Für diese Fallkonstellationen bietet der Referentenentwurf keine Lösung. Eine Arbeitszeitverkürzung oder partielle Aussetzung des Zweitverdienstes – und sei es nur durch Teilzeit – wird durch Zugrundelegung des Doppelverdienerhaushalts als Bezugsgröße mehr denn je in Frage gestellt. Durch den avisierten Paradigmenwechsel wird auch die selbstauferlegte Vereinbarung von Beruf und Familie konterkariert.

Für Soldatinnen und Soldaten ist die Fiktion eines Partnereinkommens besonders problematisch. Der soldatische Dienst ist durch Verfügbarkeit, Gehorsamspflicht, Versetzungen, Kommandierungen, Übungen, Auslandseinsätze, Lehrgänge, Dienst zu ungünstigen Zeiten und familiäre Planungsunsicherheit geprägt. Diese Faktoren können die Erwerbschancen von Ehe- oder Lebenspartnern tatsächlich mindern und zusätzliche familienbedingte Kosten verursachen. Eine typisierte Annahme eines Partnereinkommens darf diese Realität nicht überdecken.

Fraglich ist schließlich, ob es mit verfassungsrechtlichen Anforderungen vereinbar ist, das Doppelverdienermodell auch der **Berechnung rückwirkender Nachzahlungsansprüche** bis zurück in das Jahr 2021 zugrunde zu legen. Je weiter der Gesetzgeber mit einem typisiert unterstellten Partnereinkommen in die Vergangenheit zurückgreift, desto größer werden die verfassungsrechtlichen Zweifel. Denn rückwirkende Ausgleichsansprüche dürfen nicht dadurch verkürzt werden, dass ein erst nachträglich eingeführter Berechnungsmaßstab an die Stelle der Frage tritt, welche Alimentation in den jeweiligen Jahren verfassungsrechtlich tatsächlich geschuldet war. Gerade für zurückliegende Zeiträume geht es nicht um die freie gesetzgeberische Neustrukturierung künftiger Besoldung, sondern um den Ausgleich möglicher bereits eingetretener Unteralimentation. Vor diesem Hintergrund erscheint es bedenklich, für die Jahre ab 2021 ein Doppelverdienermodell zugrunde zu legen, dessen konkrete Ausgestaltung in dieser Höhe für die Betroffenen weder frühzeitig erkennbar noch verlässlich vorhersehbar war. Zwar ließ bereits der frühere Gesetzentwurf zur Sicherstellung einer amtsangemessenen Bundesbesoldung und -versorgung erkennen, dass eine Abkehr vom Alleinverdienermodell erwogen wurde. Dort wurde für 2025 jedoch lediglich ein Partnereinkommen in Höhe der Geringfügigkeitsgrenze, also 6.456 Euro pro Jahr, pauschal unterstellt. Im vorliegenden Referentenentwurf wird demgegenüber für 2025 ein Partnereinkommen von 21.832 Euro brutto jährlich und für 2026 von 22.648 Euro brutto jährlich angesetzt. Diese erhebliche Differenz verstärkt die Zweifel daran, ob ein derart veränderter Maßstab rückwirkend zur Begrenzung von Nachzahlungsansprüchen herangezogen werden kann. Hinzu kommt, dass die Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetze für die Jahre 2021 und 2022 sowie 2023 und 2024 einen solchen Maßstabswechsel nicht angelegt haben. Je stärker der Gesetzgeber daher für zurückliegende Jahre mit einem typisiert unterstellten Partnereinkommen arbeitet, desto größer werden die Zweifel, ob damit noch

die in den jeweiligen Jahren verfassungsrechtlich geschuldete Alimentation ermittelt oder nicht vielmehr nachträglich abgesenkt wird.

Eingeschränkte Übertragung der Tarifeinigung vom 6. April 2025

Der DGB kritisiert, dass etliche Elemente der Tarifeinigung vom 6. April 2025 nicht bzw. nicht ausreichend auf den Beamtenbereich übertragen werden sollen. So fehlt eine systemgerechte Umrechnung des Mindestbetrags in Höhe von 110 Euro, der zum 1. April 2025 wirksam wurde. Da eine direkte Übertragung des Mindestbetrags in die Tabellen aufgrund des Abstandsgebots nicht möglich ist, sollte sich dieser in einer entsprechenden Berücksichtigung im Volumen der Besoldungserhöhung wiederfinden, üblicherweise orientiert an der für den Tarifbereich angesetzten Zahl für die Zulagenerhöhung. Dies wären 3,11 %. Auch zur fehlenden wirkungsgleichen Übertragung weiterer Bestandteile der Tarifeinigung fehlen in dem Entwurf leider sämtliche Ausführungen. Dies betrifft neben einem zusätzlichen Urlaubstag ab 2027 insbesondere die Frage, wie eine Erhöhung der Jahressonderzahlung und ein Zeit-statt-Geld-Wahlmodell, bei dem Beschäftigte einen Teil der Jahressonderzahlung im Wert von bis zu drei freien Tagen umtauschen können, wirkungsgleich in den Bereich der Bundesbeamtinnen und -beamten übertragen werden können.

Ebenfalls kritisch ist, dass die im Tarifabschluss vom 6. April 2025 vereinbarte erhebliche Aufwertung der Schicht- und Wechselschichtzulagen im Beamtenrecht nicht systemgerecht und nicht in vergleichbarer Höhe nachvollzogen wird. Für den TVöD gilt:

Zulagenart	TVöD bis 30.06.2025	TVöD ab 1.7.2025	Δ
Schichtzulage (ständig)	40 €/Monat	100 €/Monat	+150 %
Wechselschichtzulage (ständig)	105 €/Monat	200 €/Monat	+90 %

Diese tariflichen Verbesserungen spiegeln die besondere Belastung des Schicht- und Nachtdienstes wider und sind ein zentrales Anliegen der Gewerkschaften in der Tarifrunde 2025 gewesen. Im Beamtenrecht ist diesen Zulagen die sogenannte Zulage für Dienst zu wechselnden Zeiten gemäß § 17a der Erschwerniszulagenverordnung (EZuV) äquivalent.

Der vorliegende Referentenentwurf sieht in Artikel 22 eine Erhöhung der Zulage für Dienst zu wechselnden Zeiten nach § 17a EZuV um rund 45 % mit Wirkung zum 1. Juli 2025 vor. Das BMI begründet dies damit, dass diese Erhöhung „erstmalig seit ihrer Einführung zum 1. Oktober 2013“ erfolgt und „dem Volumen der Ausgaben im Tarifbereich“ entspricht.

Der DGB bewertet dies als einen richtigen Schritt, den er ausdrücklich begrüßt. Der Tarifabschluss 2025 sieht jedoch auch vor, dass die Schicht- und Wechselzuschläge ab dem Jahr 2027 dynamisiert werden, also an allgemeine Tariflohnentwicklungen gekoppelt werden. Eine entsprechende Regelung zur Dynamisierung der Zulage nach § 17a EZuV fehlt im Entwurf des BAImEntG hingegen.

Der Bund muss bei der nächsten sich bietenden Gelegenheit – spätestens im Anschluss an die Tarifrunde 2027 – eine vollständige systemgerechte Übertragung aller Tarifabschlussbestandteile sicherstellen. Dies schließt die Dynamisierung der Zulage nach § 17a EZuV sowie eine Änderung der Erholungsurlaubsverordnung mit ein.

Im Einzelnen

zu Artikel 1 Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes

zu Nummer 2

§ 3 Bezügemitteilung

Nach § 3 Absatz 8 Satz 1 erhalten Beamte, Richter und Soldaten Mitteilungen, mit denen sie über die Höhe und die Zusammensetzung der Bezüge in Kenntnis gesetzt werden. Nach § 3 Absatz 8 Satz 2 obliegt es ihnen, die Richtigkeit der ausgezahlten Bezüge zu prüfen.

Der DGB hält eine gesetzliche Klarstellung zum Umfang der Prüfpflicht für erforderlich. Nach der Rechtsprechung des BVerwG besteht eine anlassbezogene Pflicht, Besoldungsmitteilungen bei wesentlichen dienstlichen oder persönlichen Änderungen auf Plausibilität zu überprüfen und offenkundige Überzahlungen anzuzeigen. Eine generelle Pflicht zur vollständigen rechnerischen oder rechtlichen Kontrolle jeder Bezügemitteilung folgt daraus jedoch nicht. Klarzustellen ist ferner, dass fahrlässige Verstöße gegen diese Obliegenheit nicht disziplinarwürdig sind; disziplinarrechtliche Folgen kommen nach der Rechtsprechung nur bei Vorsatz in Betracht.

zu Nummer 5

§ 6 Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung

Gemäß § 6 Absatz 1 sollen – wie bisher auch – bei Teilzeitbeschäftigung die Dienstbezüge und die Anwärterbezüge im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt werden.

Der DGB fordert, § 6 nicht auf den Familienzuschlag anzuwenden. Er ist Ausdruck der Fürsorgepflicht gegenüber dem Beamten und seiner Familie und nicht als Äquivalent zur geleisteten Dienstpflicht zu betrachten.

zu Nummer 39

§ 56 Auslandsverwendungszuschlag

Gemäß § 56 Absatz 1 wird der Auslandsverwendungszuschlag für die Teilnahme an einer besonderen Auslandsverwendung gezahlt. Eine besondere

Auslandsverwendung umfasst Verwendungen im Rahmen humanitärer oder unterstützender Maßnahmen, die durch ein Übereinkommen, einen Vertrag oder eine Vereinbarung mit einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung oder einem auswärtigen Staat im Ausland oder außerhalb des deutschen Hoheitsgebiets auf Schiffen oder in Luftfahrzeugen stattfinden. Der Auslandsverwendungszuschlag wird gleichermaßen und ohne Rücksicht auf Funktion und Dienstgrad für jeden Tag während des Einsatzes im speziellen Auslandseinsatzgebiet gewährt. Der Anspruch beginnt ab dem Zeitpunkt der Ankunft im Auslandseinsatzgebiet und endet mit der Rückkehr aus diesem Gebiet.

Der DGB begrüßt, dass der Entwurf die besonderen Belastungen soldatischer Verwendungen besoldungsrechtlich berücksichtigt. Gleichwohl bleibt er hinter den tatsächlichen Belastungen längerer und besonders fordernder Einsätze zurück. Dies betrifft insbesondere die Phase der Rückkehr in den Alltag sowie die erheblichen familiären Mehrbelastungen während längerer Abwesenheiten. Der DGB fordert daher, die bestehenden Unterstützungsleistungen für Soldatinnen und Soldaten sowie ihre Familien zielgerichtet weiterzuentwickeln, insbesondere bei belastungsbedingten Rückkehrsituationen, zusätzlichen Kinderbetreuungskosten und sonstigen einsatzbedingten familiären Mehrkosten.

zu Nummer 59

Anlage I II. Stellenzulagen

Der DGB spricht sich für die Ruhegehaltfähigkeit aller Stellenzulagen aus. Dies gilt vor allem für die Stellenzulagen, die Beamte auf Grund ihrer Funktionen über lange Zeiträume erhalten.

Hinsichtlich der Stellenzulage nach Nummer 8b. (Zulage für Beamte bei dem Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik und bei der Zentralen Stelle für Informationstechnik im Sicherheitsbereich) fordert der DGB die Aufnahme der Bundesnetzagentur und des Technischen Hilfswerks in den Berechtigtenkreis. Es ist nicht nachvollziehbar, dass das BSI als „Schützer“ kritischer Infrastruktur (Schutz der Netze des Bundes, Erkennung und Abwehr von Angriffen auf die Regierungsnetze) eine Zulage erhält, aber die BNetzA als „Schützer“ vieler kritischer Infrastrukturen der Allgemeinheit (Energie, Gas, TK etc.) keine. Das THW ist neben dem Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) in den Kreis der Sicherheitsbehörden aufgenommen worden. Damit soll insbesondere das brisante Thema Zivilschutz hervorgehoben werden. Die Herausforderungen des Zivilschutzes stellt die Beschäftigten des THW vor größere Verpflichtungen, Einschränkungen und Herausforderungen insbesondere in der Verfügbarkeit im Zivilschutzfall oder der Vorbereitung auf diesen. Zudem sind alle Beschäftigten stets aufgerufen, im Einsatzfall in einem Leitungs- und Koordinierungsstab (Luk) Dienst zu leisten, was neben einhergehenden längeren Dienstzeiträumen an einem Schichtsystem auch zu emotionalen und psychischen Herausforderungen führen kann. Die größeren Pflichten werden in anderen Behörden wie dem BfV, dem BKA, dem BSI, der ZITis oder aber auch dem BAMF mit einer Zulage abgegolten. Dem entsprechend fordert der DGB, sowohl die Bundesnetzagentur als auch das Technische Hilfswerk in den Empfängerkreis der Zulage nach Anlage I Nummer 8b. aufzunehmen.

**zu Nummer 60 (Anhang 5, Anlage IX) sowie
Artikel 2, Nummer 23 (Anhang 11, Anlage IX)**

Nach dem vorliegenden Referentenentwurf sollen die Sätze der Stellenzulage für flugzeugtechnisches Personal nach Anlage I, II. Stellenzulagen Nummer 5 in Verbindung mit Anlage IX nicht erhöht werden. Damit gelten folgende Sätze unverändert fort: Mannschaften, Unteroffiziere, Beamte der Besoldungsgruppen A 5 und A 6: 53,00, Unteroffiziere, Beamte der Besoldungsgruppen A 7 bis A 9: 75,00, Offiziere, Beamte des gehobenen und höheren Dienstes: 113,00.

Der DGB fordert grundsätzlich im Zulagenbereich eine nachhaltigere, umfassendere Anpassung der Zulagen. Zuletzt wurden einzelne Zulagen durch das Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz vom 19. Dezember 2019 punktuell und einmalig angehoben. Im Hinblick darauf, dass diese Anpassung sechs Jahre zurückliegt und im Interesse, den Dienst in der Bundeswehr speziell auch für Beamte attraktiv zu halten, die als flugzeugtechnisches Personal, flugsicherungstechnisches Personal der militärischen Flugsicherung und technisches Personal des Einsatzführungsdienstes tätig sind, ist es angebracht, die Höhe der Zulage nach Anlage I, II. Stellenzulagen Nummer 5 spürbar und angemessen nach oben anzupassen.

zu Artikel 2 Weitere Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes

zu Nummer 5

§ 6 Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung (siehe zu Artikel 1 zu Nummer 5)

zu Nummer 10

§ 14a Versorgungsrücklage

Die bis zum 31. Dezember 2024 befristete Regelung zur Verminderung der Besoldungs- und Versorgungserhöhungen und Zuführung dieser Minderungsbeträge an die Versorgungsrücklage sollen ab der auf die vorliegende Tarifübertragung folgenden Tarifübertragung unbefristet wieder eingeführt werden. Die Abzüge in Höhe von 0,2 Prozentpunkten von Besoldungs- und Versorgungsanpassungen sollen damit das erste Mal wieder nach der ersten auf den 1. Mai 2026 folgenden Anpassung und dann – wie bei der ausgelaufenen Regelung – bei mehreren Anpassungsschritten innerhalb einer Besoldungsrunde nur beim ersten Schritt erfolgen. Die Minderungen zugunsten der Versorgungsrücklage sollen nach Ansicht des BMI weiterhin einen wichtigen Beitrag zur künftigen Haushaltsentlastung bei der Finanzierung der Beamtenversorgung leisten.

Der DGB kritisiert diesen Schritt und lehnt insbesondere eine unbefristete Fortführung des Abschlags von 0,2 Prozentpunkten ab. Dessen Wiedereinführung würde zum einen eine faktische Abkehr vom Prinzip der inhaltsgleichen und systemgerechten Übertragung von Tarifierhöhungen auf die Besoldung darstellen. Zum anderen wird nicht hinreichend begründet, warum das Kapital der Rücklage weiter aufgebaut werden muss. Der Hinweis auf künftige Haushaltsentlastungen bei der Beamtenversorgung vermag nicht zu überzeugen, da die Gewährleistung einer amtsangemessenen Beamtenversorgung Aufgabe des Dienstherrn ist. Dies ergibt sich aus dem Alimentationsprinzip, nach dem der Dienstherr verpflichtet ist, Beamten während des aktiven Dienstes, bei

Krankheit und Invalidität sowie nach dem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst aus Altersgründen einen der Bedeutung und dem sozialen Status seines Amtes entsprechenden angemessenen Lebensunterhalt zu gewährleisten. Eine Beteiligung der Beamten an ihrer eigenen Altersversorgung durch einen Abzug bei der Besoldung darf dagegen höchstens eine kurzfristige Ausnahme in besonderen Notlagen – wie ursprünglich für eine Untertunnelung einer demografisch bedingten Belastungsspitze – darstellen. Besondere Kostenbelastungen der öffentlichen Haushalte, die im Zuge einer verfassungsrechtlich dringend gebotenen Anpassung der Besoldung entstehen, können keine solche besondere Notlage darstellen. Zudem konterkarieren regelmäßige Abzüge von Besoldungs- und Versorgungsanpassungen die Verpflichtung des Gesetzgebers, eben diese verfassungskonform auszugestalten. Im Übrigen wäre der Bund dann der einzige Dienstherr, der diese Abzüge für die Rücklage vornehmen würde. Sämtliche Länder haben sie eingestellt.

Zu Nummer 11

§ 27 Bemessung des Grundgehaltes

Dass für Beamtinnen und Beamte zukünftig bei der ersten Ernennung ein Grundgehalt der Stufe 2 festgesetzt werden soll, ist grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings hält es der DGB für erforderlich, die Tabellenstruktur insgesamt weiterzuentwickeln. Die Einkommensentwicklung darf sich nach vielen Dienstjahren nicht abflachen. Langjährige Erfahrung, Loyalität und besondere Belastbarkeit müssen sich auch finanziell widerspiegeln. Deshalb bedarf es einer zusätzlichen Erfahrungsstufe am Ende der Grundgehaltstabelle der Besoldungsordnung A sowie R. Im Übrigen müssen die Laufzeiten der Stufen an das neue Stufengefüge angepasst werden. Die Laufzeit der jetzt im Entwurf vorgesehen Stufe 2 sollte demnach zwei Jahre, der Stufe 3 bis 5 drei Jahre und ab Stufe 6 vier Jahre betragen. Der DGB sieht zudem Klärungsbedarf: Das Abstandsgebot zwischen den Besoldungsgruppen muss in der neuen Tabellenstruktur gewahrt bleiben. So wirft die Behandlung der Überlappungsämter im Entwurf Zweifel auf. Die Zuordnung dieser Ämter zur jeweils höheren Laufbahngruppe mag rechnerisch dazu führen, dass innerhalb der Laufbahngruppen bestimmte prozentuale Abstände ausgewiesen werden. Sie ersetzt aber nicht die verfassungsrechtlich gebotene Begründung dafür, dass die unterschiedliche Wertigkeit der betroffenen Statusämter auch an den Überlappungsstellen selbst hinreichend abgebildet wird. Das Abstandsgebot verlangt mehr als eine nachträgliche Systematisierung vorhandener Überschneidungen. Es verlangt eine in sich stimmige und sachlich nachvollziehbare Besoldungsordnung. Daran bestehen jedenfalls dort Zweifel, wo die fehlende eigenständige Differenz zwischen überlappenden Ämtern allein durch ihre rechnerische Zuordnung zur höheren Laufbahngruppe aufgefangen werden soll.

Zu Nummer 13

Abschnitt 3 Familienzuschlag und ergänzender Familienzuschlag

§ 40 Familienzuschlag

Der DGB begrüßt, dass der kindbezogene Familienzuschlag zum 1. Mai 2026 deutlich angehoben wird. Kritisch angemerkt werden muss allerdings, dass die

Summe gewährter Familienzuschläge für Kinder im Einzelfall das Niveau der Grundbesoldung übertreffen kann. Dies stellt eine problematische Entwicklung dar, da hierdurch das verfassungsrechtlich verankerte Leistungsprinzip zunehmend in Frage gestellt wird.

§ 41 Ergänzender Familienzuschlag für Verheiratete und § 41a BBesG – Ergänzender Familienzuschlag für Alleinerziehende

Der DGB hat grundsätzliche Zweifel an der Verfassungskonformität des Doppelverdienermodells (s. oben Im Allgemeinen).

Das BMI räumt in der Begründung (S. 99) ein, dass der Gesetzgeber „angehalten [ist], auch bei grundsätzlich zulässiger Typisierung die Zahl der hierdurch benachteiligten Personen möglichst gering zu halten“. Wie viele Beamtinnen und Beamte durch die Typisierung faktisch benachteiligt werden – insbesondere in Konstellationen mit unterdurchschnittlichem oder fehlendem Partnereinkommen – wird im Entwurf nicht quantifiziert. Der DGB fordert das BMI auf, diese Größenordnung transparent zu machen. Dies kann zum Beispiel dadurch erfolgen, dass die Zahl derjenigen Partnerinnen und Partner ermittelt wird, die ein Einkommen unterhalb der Einkommensgrenze gemäß § 6 Absatz 2 BBhV erzielen und deshalb berücksichtigungsfähige Personen gemäß § 4 BBhV sind.

Der ergänzende Familienzuschlag könnte außerdem das besoldungsinterne Abstandsgebot verletzen. Da der Ergänzungszuschlag nur dem Namen nach ein familienbezogener Besoldungsbestandteil ist, in Wirklichkeit jedoch den amtsangemessenen Lebensstandard der Beamten und ihrer Familien gewährleisten soll, wäre dieser bei der Berechnung des besoldungsinternen Abstands zu berücksichtigen. Von daher liegt die Vermutung nahe, dass die finanzielle Kompensation eines nichterzielten Partnereinkommens das Abstandsgebot zwischen den Besoldungsgruppen und damit die Besoldungssystematik verletzen könnte. In die Begründung des Referentenentwurfs sind entsprechende Berechnungen aufzunehmen. Wenn der Bundesgesetzgeber dessen ungeachtet, eine solche Regelung für die Bundesbeamten einführen will, nimmt er bewusst in Kauf, dass die Verfassungskonformität einer solchen Maßnahme erst in vielen Jahren abschließend geklärt sein wird und er betroffene Beamte so lange unter Umständen weiterhin nicht amtsangemessen alimentiert.

Der DGB weist zudem auf weitere Probleme der geplanten Regelung hin.

So ist der Paradigmenwechsel hin zum Doppelverdienermodell selbst nicht im Text des Bundesbesoldungsgesetz normiert, sondern erscheint nur im Begründungsteil des Referentenentwurfs. Beamtinnen und Beamte werden deshalb kaum erkennen können, welches Familienmodell ihrer Besoldung zugrunde gelegt wird.

Nach Ansicht des DGB werden in den eng definierten Ausnahmefällen für die Anspruchsberechtigung des ergänzenden Familienzuschlags tatsächlich bestehende Bedarfslagen nicht ausreichend erfasst. So wird das Problem eingeschränkter Kinderbetreuung ausgeblendet. Dieses stellt de facto eine tatsächliche Erwerbshinderung dar. Im Herbst 2025 waren 54 % der erwerbstätigen

Eltern von verkürzten Betreuungszeiten oder Schließungen betroffen ([Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung 2025](#)). Zudem ist nicht nachvollziehbar, warum der Zuschlag nach Absatz 1 Nummer 1 lediglich während einer Elternzeit gewährt wird, wenn das Kind das erste Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Ein Anspruch auf Elternzeit besteht laut BEEG bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Die damit einhergehenden finanziellen Einbußen können folglich ebenso bis zu drei Jahre anhalten. Die Regelung widerspricht damit § 10 Absatz 1 Nummer 3 SGB II. Der Gesetzgeber hält in diesem Fall die Aufnahme jeder Arbeit nicht für zumutbar, wenn die Ausübung der Arbeit die Erziehung des Kindes oder des Kindes der Partnerin oder des Partners gefährden würde. Eine Ausnahme hiervon greift nur, wenn das Kind das dritte Lebensjahr vollendet hat. Die Daten der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder aus dem Jahr 2025 weisen zudem eine bundesweit stark differenzierte Betreuungsquote von Kindern im Alter zwischen 0 und 3 Jahren aus ([Betreuungsquote Karte | Statistikportal.de](#)).

Nicht nachvollziehbar ist auch die begrenzte Gewährungsdauer von einem Jahr im Falle eines Krankengeldbezugs. Die zusätzliche finanzielle Belastung einer so belasteten Familie würde fortbestehen, wenn die gesundheitlichen Gründe für den Krankengeldbezug andauern. Dabei lässt der Gesetzgeber außer Acht, dass schon die Höchstdauer eines durchgehenden Krankengeldbezuges länger als ein Jahr ist. Ist die betroffene Person darüber hinaus krank, ist möglicherweise nur der Bezug von Leistungen nach dem SGB II möglich, wobei die Bezüge des verbeamteten Haushaltsangehörigen als Teil des Einkommens der Bedarfsgemeinschaft dazu führen können, dass ein Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II nicht besteht. In so einer Situation reicht die Alimentation selbstverständlich nicht aus. Die zeitliche Begrenzung des Zuschlags ergibt deshalb keinen Sinn. Logischer und verfassungsrechtlich geboten wäre es, den Zuschlag nach Überschreitung der Höchstdauer des Krankengeldes aus den genannten Gründen sogar zu erhöhen.

Auch die zeitliche Begrenzung in den anderen Fällen ist zu kritisieren, weil die finanzielle Belastung sich durch Zeitablauf nicht automatisch immer von selbst erledigt.

Zu Nummer 19

§ 70 Unterkunft für Polizeivollzugsbeamte des Bundes

Der DGB lehnt die Anrechnung nach § 70 Absatz 3 Satz 2 bzw. Anlage IV auf das Grundgehalt bei Wohnen in einer Gemeinschaftsunterkunft aufgrund dienstlicher Verpflichtung grundsätzlich ab. Da es sich um eine dienstliche Verpflichtung handelt, muss auch der Dienstherr die finanziellen Konsequenzen tragen.

Zu Nummer 21, 23 und 25 und Anhang 6 und 10

§ 79 Übergangsregelung aus Anlass des Bundesalimentationsgesetzes sowie Anlagen IV (Grundgehalt) und VIII (Anwärtergrundbetrag)

Die Übergangsregelung muss sicherstellen, dass Bestandsbeamte, die sich aktuell in Stufe 1 befinden, ohne Nachteil in die neue Stufensystematik übergeleitet werden. Der DGB bittet um eine Klarstellung, dass dies nicht zu einer

Neubewertung oder Verkürzung der bereits anerkannten Erfahrungszeiten für den Aufstieg in die folgende Stufe führt. Zudem weist der DGB auf mögliche Konflikte mit Bestandsbeamten hin, die sich bereits in Stufe 2 befinden. Hier könnte das beamtenrechtliche Leistungsprinzip verletzt sein.

§ 79a bis § 79e Rückwirkende Zahlungen

Der DGB begrüßt es grundsätzlich, dass für die Haushaltsjahre 2017 bis 2026 Nachzahlungen an Besoldungs- und Versorgungsberechtigte des Bundes geleistet werden sollen. Nachdem Beamte jahrelang verfassungswidrig zu niedrig besoldet wurden, ist es zwingend notwendig, dass dieser rechtswidrige Zustand umgehend beendet wird und den Beamten die ihnen zuständigen Besoldungsanteile nachgezahlt werden. Die Betroffenen konnten aufgrund der beamtenrechtlichen Treuepflicht, die den Dienstherrn verpflichtet, seinen Beschäftigten eine amtsangemessene Besoldung und Versorgung zu gewähren, darauf vertrauen, dass ihre Bezüge allen rechtlichen Maßstäben genügen. Aus diesem Grund fordert der DGB auch, dass die Nachzahlungen von Amts wegen erfolgen und nicht von einer Geltendmachung abhängig gemacht werden.

Wie bereits dargelegt, hat der DGB allerdings erhebliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit einer rückwirkenden Einführung des Doppelverdienermodells. Deshalb sind auch die vorgesehenen Nachzahlungen unzureichend. Sie sind zudem nicht abschließend, sondern im Fall von § 79e (Ergänzungszahlung für den Zeitraum 1. Januar 2017 bis einschließlich 30. April 2026) einer noch nicht vorliegenden Rechtsverordnung überlassen. So ist eine Aussage darüber unmöglich, ob die Verfassungskonformität der Besoldung für die Vergangenheit hergestellt werden wird.

Zudem ist eine klarere Transparenz in der Berechnung der Nachzahlungsbeträge geboten. Beispielsweise ist nicht nachvollziehbar begründet, wie der Nachzahlungsbetrag gemäß § 79b in Höhe von 138 Euro für das Jahr 2021 für alle Beamten berechnet wurde.

Anhang 10

Die Anwärtergrundbeträge werden erneut angehoben: im einfachen Dienst auf 1.672 Euro, im mittleren Dienst auf 1.742 Euro, im gehobenen Dienst auf 2.029 Euro und im höheren Dienst auf 2.960 Euro. Damit liegen die Anwärterbezüge deutlich über der TVAöD-Ausbildungsvergütung (1. Ausbildungsjahr ab 1. Mai 2026: 1.368,26 Euro) und sind auch im Vergleich zu Ausbildungsvergütungen im privaten Sektor konkurrenzfähig. Der DGB begrüßt diese Anhebung ausdrücklich und sieht darin einen wichtigen Beitrag zur Nachwuchsgewinnung der Bundesbehörden.

zu Artikel 4 Weitere Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes

zu Nummer 3

§ 5 Ruhegehaltfähige Dienstbezüge

Der neu vorgesehene ergänzende Familienzuschlag nach §§ 41 und 41a BBesG ist gemäß Referentenentwurf nicht als ruhegehaltfähiger Dienstbezug vorgesehen. Das bedeutet, dass Beamtinnen und Beamte, die aufgrund atypischer

Konstellationen (fehlendes oder geringes Partnereinkommen, Alleinerziehende) im aktiven Dienst auf diesen Zuschlag angewiesen sind, im Ruhestand einen entsprechenden Einkommensverlust erleiden. Zugleich entfällt zum 1. Mai 2026 der bisherige Familienzuschlag der Stufe 1 als ruhegehaltfähiger Dienstbezug. Während der Wegfall des Familienzuschlags der Stufe 1 durch die Tabellenreform kompensiert werden soll und damit auch für Versorgungsempfänger indirekt erhalten bleibt, fehlt eine entsprechende Kompensation im Versorgungsrecht für Bezieherinnen und Bezieher des ergänzenden Familienzuschlags.

Der DGB hält diese Regelung für einen systematischen Bruch: Der ergänzende Familienzuschlag soll gerade die verfassungsrechtlich geschuldete Mindestalimentation sicherstellen. Wird er im aktiven Dienst zu Recht als Teil der amtsangemessenen Alimentation gewährt, muss er konsequenterweise auch in die versorgungsrechtliche Bemessung einfließen. Die Aufspaltung zwischen Besoldung und Versorgung eröffnet eine Lücke, die insbesondere langgediente Beamtinnen und Beamte mit atypischen Familienkonstellationen trifft. Deshalb hält es der DGB für notwendig, den geplanten ergänzenden Familienzuschlag nach §§41 und 41a BBesG entweder in den Katalog der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge nach § 5 Absatz 1 BeamtVG aufzunehmen oder alternativ eine Übergangs- und Ausgleichsregelung einzuführen, die sicherstellt, dass der im aktiven Dienst gewährte ergänzende Familienzuschlag bei Eintritt in den Ruhestand durch eine entsprechende Versorgungsergänzung substituiert wird.

zu Nummer 4

§ 14 Höhe des Ruhegehalts

Gemäß Artikel 4 Nummer 3 soll der bislang in § 5 Absatz 1 Nummer 4 BeamtVG enthaltene Faktor von 0,9901 entfallen, der die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge verringerte. Künftig sollen wieder die vollen 100 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge die Bemessungsbasis für das Ruhegehalt sein. Dafür wird der Faktor jetzt direkt auf den Steigerungssatz für die ruhegehaltfähige Dienstzeit angewendet werden. Der Faktor stellt seit seiner Einführung zum 1. Juli 2009 und seiner Änderung zum 1. Januar 2012 sicher, dass in Folge des 2009 und 2012 erfolgten Einbaus der Sonderzahlung in die Grundgehaltstabelle und damit in die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge keine überobligatorische Erhöhung der Versorgungsbezüge erfolgt. Laut Aussage in der Begründung des Referentenentwurfs soll sich dadurch das Ergebnis bezogen auf das ermittelte Ruhegehalt nicht verändern. Weiterhin soll der derzeit in § 50f BeamtVG gesondert geregelte Abzug i.H.v. derzeit 1,8 % für Pflegeleistungen ebenfalls in den Steigerungssatz überführt werden. Damit entfielen die gesonderte Berechnung des Abzuges. Das Ruhegehalt betrüge demnach gemäß § 14 Absatz 1 Satz 1 BeamtVG für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit 1,744 %, insgesamt jedoch höchstens 69,76 %, der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge.

Das BMI argumentiert, dass mit der Änderung die Rechtsklarheit gesteigert sowie Verwaltungsaufwand verringert werde. Der DGB spricht sich dennoch sehr deutlich gegen die geplante Anpassung des Höchstruhegehaltssatzes aus.

Zum einen fehlen in der Begründung des Referentenentwurfs bereits belastbare ausführlichere Berechnungen bzw. Beispiele, die belegen können, dass die Neuregelung tatsächlich zu keiner Schlechterstellung der (zukünftigen) Versorgungsempfänger führt. So würde sich der Einbau des Abzugs nach bisherigem § 50f BeamtVG anders als bislang, auch auf die nach § 36 BeamtVG (Unfallruhegehalt) und § 55 BeamtVG (Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten) zu ermittelnden Höchstgrenzen auswirken. Ohne entsprechende Nachweise seitens des BMI bleibt es bei einer bloßen Behauptung, dass der Einbau der beiden Minderungsfaktoren in den Steigerungssatz nicht zu einer Verminderung der Versorgung führen würden.

Versorgung, Familienzuschlag und Grundgehalt werden gleichzeitig verändert. Dadurch wird die Nachvollziehbarkeit des Gesamtsystems für aktive Beamten und Soldaten sowie für Versorgungsempfänger und Hinterbliebene erschwert. Der Entwurf muss die versorgungsrechtlichen Folgen deshalb deutlich und nachvollziehbar darstellen. Höchst problematisch wäre eine Veränderung des jährlichen Steigerungssatzes und des Höchstruhegehaltssatzes allerdings vor allem mit Blick auf das Signal, das damit aktiven Beamten und Soldaten sowie Versorgungsempfängern gegeben würde. Sie würden die verheerende Botschaft empfangen, dass ihr Dienstherr das Niveau ihrer Versorgung in Frage stellen möchte. Rund 25 Jahre nachdem ihr Pensionsniveau von ehemals 75 % (Höchstruhegehaltssatz) auf 71,75 % abgesenkt wurde, würde dieser Wert jetzt zumindest auf dem Papier weiter abgesenkt. Ein großer Vertrauensverlust in den Staat als Dienstherr und berechtigte Sorgen um die persönlichen Versorgungsansprüche wären die sichere Folge. In einer Phase, in der es darum gehen muss, als verlässlicher, attraktiver Arbeitgeber Personal anzusprechen, zu überzeugen und zu binden, würde eine Diskussion um das Pensionsniveau kontraproduktiv wirken. Vor diesem Hintergrund würde es auch nicht überzeugen, wenn es dem Dienstherrn mit Hilfe komplizierter Rechnungen gelingen sollte nachzuweisen, dass die Änderungen beim Steigerungssatz und des Höchstruhegehaltssatz faktisch keine Schlechterstellung bedeuten würden.

Eine weitere negative Folge der geplanten Änderungen im Bundesversorgungsrecht wären zukünftig abweichende Sätze im Vergleich zu den Texten des Beamtenversorgungsrechts in den Ländern. Entgegen dem ursprünglichen Ziel des BMI, würde dies auch an dieser Stelle weder zu Rechtsklarheit noch zu einer Verringerung des Verwaltungsaufwands führen.

zu Nummer 14

§ 48 Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen

Der DGB erachtet eine Anhebung der Höchstgrenze für die Ausgleichszahlungen bei besonderen Altersgrenzen für dringend erforderlich. Die seit Jahrzehnten nicht angehobene Summe von 4.091 Euro ist nicht mehr geeignet, den Einkommensnachteil und die Nachteile aus fünf Jahren weniger ruhegehaltfähiger Dienstzeit bzw. fünf Jahren, in denen statt der Dienstbezüge die geringeren Versorgungsbezüge zur Verfügung stehen, auszugleichen.

zu Artikel 29 Änderung der Telekom-Beamtenaltersteilzeitverordnung und Artikel 30 Änderung der Postbeamtenaltersteilzeitverordnung

Seit dem 1. Januar 2026 wird im Lohnsteuerabzugsverfahren keine Mindestvorsorgepauschale mehr berücksichtigt. Diese Änderung wirkt sich nicht nur auf den laufenden Lohnsteuerabzug aus, sondern hat auch erhebliche Folgen für Beamtinnen und Beamte in Altersteilzeit bei den Postnachfolgeunternehmen, insbesondere bei der Deutschen Post AG und im Telekom-Konzern.

Der Altersteilzeitzuschlag wird auf Grundlage einer fiktiven Nettobesoldung berechnet. Bislang war in diese Berechnung die Mindestvorsorgepauschale eingearbeitet. Fällt sie weg, erhöht sich der rechnerische Steuerabzug; die fiktive Nettobesoldung sinkt und damit auch der Altersteilzeitzuschlag. Gleichzeitig sehen die einschlägigen Regelungen vor, dass Freibeträge und sonstige individuelle Merkmale bei der fiktiven Nettoermittlung nicht berücksichtigt werden. Dadurch besteht die Gefahr, dass weder die bisherige Mindestvorsorgepauschale noch tatsächliche Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge angesetzt werden. Dies führt zu einer sachlich nicht gerechtfertigten Schlechterstellung von Beamtinnen und Beamten in Altersteilzeit. Die finanziellen Auswirkungen können je nach Steuerklasse, Besoldungsgruppe und persönlicher Konstellation erheblich sein. Besonders betroffen sind Beamtinnen und Beamte im mittleren Dienst. Zugleich wird die Attraktivität der Altersteilzeit geschwächt, obwohl sie bei Post und Telekom ein wichtiges Instrument ist, um Personalabbau und Personalumbau sozial abzufedern.

Die PostBATZV und die entsprechenden TelekomBATZV sind daher so zu ergänzen, dass bei der Ermittlung der fiktiven Nettobesoldung weiterhin eine unterstellte Mindestvorsorgepauschale berücksichtigt wird. Maßstab sollte die bis zum 31. Dezember 2025 geltende Regelung sein: 12 % des Arbeitslohns, höchstens 1.900 Euro jährlich beziehungsweise 3.000 Euro jährlich in Steuerklasse III. Zusätzlich sollte eine Übergangsregelung geschaffen werden, um finanzielle Nachteile in laufenden Altersteilzeitfällen zu vermeiden.

Weitere Anliegen

Erfüllungsaufwand

Im Rahmen des von der Bundesregierung festgelegten pauschalen Stellenabbaus in Höhe von 8 % in der Bundesverwaltung soll auch das Bundesverwaltungsamt (BVA) Stellen abbauen. Für die einmalige Umsetzung der Regelungen im BAImentG zu den rückwirkenden Zahlungen, als auch die fortwährende Berechnung der variablen Besoldungselemente muss sichergestellt sein, dass das BVA personell in der Lage ist, seine Aufgaben durchzuführen.

Bundesbesoldungsgesetz

§ 23 Absatz 1 Eingangsämter für Beamte

Einer weiteren notwendigen Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes würde es dienen, wenn generell die Eingangsämter sämtlicher Laufbahngruppen gemäß § 23 Absatz 1 BBesG dahingehend überprüft werden, ob die Zuordnung zu diesen noch mit dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung vereinbar ist, da die mit den Funktionen der Beamten verbundenen Anforderungen zunehmend gestiegen sind.

Die Anhebung des Eingangsamtes A 6 in Laufbahnen des mittleren nichttechnischen Dienstes beim Zoll auf A 7 war ein erster Schritt, wobei der DGB das Eingangsamt A 8 als angemessen erachtet. Weiterhin bleibt nicht nachvollziehbar, dass der Gesetzestext gem. § 23 Absatz 1 Nummer 2 b) BBesG beim mittleren technischen Dienst weiterhin die Zuordnung zu A 6 zulässt. „A 6 oder“ ist demnach zu streichen. Die deutliche Erweiterung des Aufgabenspektrums in den vergangenen Jahren gilt auch für andere Bereiche des mittleren nichttechnischen wie technischen Dienstes. Daher ist als Eingangsamt des mittleren Dienstes grundsätzlich Besoldungsgruppe A 8 zuzuweisen. Als Eingangsamt im gehobenen Dienst fordert der DGB die Besoldungsgruppe A 10. Dies würde auch die Attraktivität für mögliche Bewerbungen im öffentlichen Dienst nachhaltig erhöhen.

Für den Bereich der Postnachfolgeunternehmen (PNU) schlägt der DGB folgende Maßnahmen vor:

Im Hinblick auf die Eingangsämter im Postnachfolgebereich hat der DGB bereits wiederholt darauf hingewiesen, dass die starre Einbindung, in die für die übrigen Bundesbeamten geltenden Laufbahnstrukturen und damit verbundenen Besoldungsstrukturen, nicht mehr nachvollziehbar ist und die Leistungs- und Arbeitsplatzanforderungen nicht angemessen berücksichtigt.

Der DGB schlägt deshalb erneut eine Öffnungsklausel für die bei den Postnachfolgeunternehmen – Deutsche Telekom AG, Deutsche Post AG und der früheren Deutsche Postbank AG – beschäftigten Beamtinnen und Beamten vor:

Abweichend von § 23 Absatz 1 sind die Eingangsämter für Beamte bei den Postnachfolgeunternehmen folgenden Besoldungsgruppen zuzuweisen:

1. in Laufbahnen des mittleren nichttechnischen Dienstes der Besoldungsgruppe A 7,
2. in Laufbahnen des mittleren technischen Dienstes der Besoldungsgruppe A 8,
3. in Laufbahnen des gehobenen Dienstes der Besoldungsgruppe A 11,
4. in Laufbahnen des höheren Dienstes der Besoldungsgruppe A 14.

§ 46 Zulage für höherwertige Tätigkeit

Der DGB setzt sich für die Wiedereinführung einer Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes ein. Die frühere Regelung des § 46 BBesG trug dem Umstand Rechnung, dass Beamtinnen und Beamte häufig über längere Zeit

vertretungsweise Aufgaben eines höher bewerteten Amtes wahrnehmen, ohne dass ihnen dieses statusrechtlich bereits übertragen ist. Wer über einen längeren Zeitraum die Verantwortung und die Anforderungen eines höherwertigen Amtes tatsächlich erfüllt, muss hierfür auch eine angemessene besoldungsrechtliche Anerkennung erhalten. Andernfalls besteht die Gefahr, dass dauerhaft höherwertige Tätigkeiten eingefordert werden, ohne dass sich dies in der Besoldung widerspiegelt. Eine entsprechende Zulage stärkt deshalb nicht nur die Leistungsgerechtigkeit, sondern verhindert auch, dass personalwirtschaftliche Engpässe oder verzögerte Stellenbesetzungen einseitig zulasten der Betroffenen gehen. Aus Sicht des DGB muss eine solche Zulage auch dann gewährt werden, wenn die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen im Einzelfall noch nicht vorliegen, die höherwertigen Aufgaben aber gleichwohl tatsächlich übertragen worden sind und wahrgenommen werden. Maßgeblich muss die tatsächliche Wahrnehmung der höherwertigen Funktion sein, nicht allein die formale Statuslage.

§ 50c Vergütung für Beamte im Einsatzdienst der Bundeswehrfeuerwehren

Der DGB sieht die Regelung als problematisch an. Die unbegrenzte Verlängerung von Opt-out steht im Gegensatz zur Ausnahme, die diese Maßnahme laut EU darstellen sollte. Stattdessen sollte die aktuelle Personalsituation bei der Bundeswehrfeuerwehr betrachtet werden. In der Praxis wird durch Opt-out fehlende Infrastruktur aufgefangen. Es gibt Wachen, die unterbesetzt sind und ihren Auftrag nur durch die Bereitschaft zu Opt-out erfüllen können. Bei anderen Wachen ist der Auftrag erweitert worden, aber der Personalbestand wurde nicht angepasst. Im mittleren Dienst besteht kein wesentliches Fehl mehr. Somit scheint es sich bei der Verlängerung eher um ein Organisationmittel zu handeln, um einen weiteren Personalaufwuchs zu verhindern.

§ 50c Absatz 1 sieht für Beamte, die im Einsatzdienst der Bundeswehrfeuerwehren verwendet werden und deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden beträgt, eine Vergütung für jeden geleisteten Dienst von mehr als 10 Stunden vor. Diese Regelung berücksichtigt nicht, dass die Arbeitszeitregelung Bundeswehrfeuerwehr auch verkürzte Schichten von 9 Stunden ermöglicht. Aus Sicht des DGB muss gewährleistet sein, dass auch bei entsprechenden Schichtsystemen eine Vergütung gezahlt wird.

Zudem ist darauf hinzuweisen, dass die Bundeswehr ihren Dienst im Zweischichtsystem versieht. Es gibt bereits Bestrebungen auf einzelnen Wachen nur noch mit einer Schicht zu arbeiten und das Personal ohne wirkliche Vorplanung flexibel einzusetzen.

Es sei auch erwähnt, dass nach der Anhebung der Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden nicht auf allen Wachen Bereitschaftszeit im erheblichen Umfang anfällt. Auf Wachen mit modifiziertem Schichtdienst sind es teilweise nur vier 24 Stunden-Schichten mit Bereitschaftszeit und bis zu 11 verkürzte Schichten pro Monat.

Statt eine Verlängerung des Opt-out vorzunehmen, plädiert der DGB dafür, die Attraktivität eines Dienstes bei der Bundeswehrfeuerwehr dadurch zu steigern,

dass auch die Beschäftigte der Bundeswehrfeuerwehr in den Anwendungsbereich des §70 Absatz 2 BBesG (Freie Heilfürsorge) einbezogen werden.

§ 56 Absatz 2 Nummer 2 Auslandsverwendungszuschlag

Die Vorschrift ist in ihrer derzeitigen Fassung zu eng. Sie erfasst ausdrücklich nur Angehörige der GSG 9 sowie Beamtinnen und Beamte, die zu deren unmittelbarer Unterstützung eingesetzt werden. Nicht erfasst sind hingegen Kräfte der PSA (Personenschutz Ausland), die im Ausland Aufgaben wahrnehmen, die funktional denen der GSG 9 entsprechen oder für deren Einsatz unverzichtbar sind. Dies betrifft etwa Unterstützungsleistungen an Auslandsvertretungen, einschließlich notwendiger Waffenwartungen vor Ort, die aus Gründen der Einsatzfähigkeit und Effizienz unmittelbar in die Einsatzabläufe eingebunden sind. Auch diese Kräfte sind den mit dem Einsatz verbundenen besonderen Gefahren und Belastungen ausgesetzt. Dass sie gleichwohl bislang nicht zuschlagsberechtigt sind, überzeugt sachlich nicht. Die Regelung ist daher so anzupassen, dass nicht nur die formale organisatorische Zuordnung, sondern die tatsächliche Wahrnehmung vergleichbar gefährdeter und einsatznotwendiger Aufgaben maßgeblich ist.

§ 59 Anwärterbezüge

Der DGB setzt sich dafür ein, auch für Beamtenanwärterinnen und -anwärter einen Lernmittelzuschuss gesetzlich zu regeln. Die Ausbildung und das duale Studium im Vorbereitungsdienst erfordern regelmäßig die Anschaffung von Gesetzestexten, Kommentaren und weiterer Fachliteratur. Für Auszubildende im Tarifbereich des öffentlichen Dienstes wird diesem Bedarf bereits durch einen jährlichen Lernmittelzuschuss in Höhe von 50 Euro brutto Rechnung getragen. Eine entsprechende Regelung fehlt für Beamtenanwärterinnen und -anwärter bislang. Aus Sicht des DGB ist diese Ungleichbehandlung nicht sachgerecht. Ein Lernmittelzuschuss wäre ein folgerichtiger Schritt, um auch im beamtenrechtlichen Vorbereitungsdienst einen typischerweise entstehenden ausbildungsbedingten Aufwand zumindest pauschal abzufedern. Dies gilt umso mehr, als viele Anwärterinnen und Anwärter bereits einen eigenen Haushalt führen oder familiäre Verantwortung tragen.

Anlage I (zu § 20 Absatz 2 Satz 1) (Andere Zulagen)

Der DGB schlägt eine ruhegehaltfähige Zulage für beurlaubte Beamtinnen und Beamte bei der Deutschen Telekom AG als Alternative zur Übernahme in den gehobenen Dienst vor. Beurlaubte Beamte des mittleren Dienstes, die laufbahnübergreifend höherwertig eingesetzt sind, sollten eine ruhegehaltfähige Zulage erhalten, wenn sie insgesamt mehr als zehn Jahre laufbahnübergreifend höherwertig eingesetzt waren.

Kompensation für hochpreisige Metropolregionen

Der Beschluss des BVerfG vom 17. September 2025 sieht zwar, anders als die Beschlüsse aus dem Jahr 2020, für den Fall der Mindestbesoldung im Land Berlin keine Berücksichtigung von regional stark unterschiedlichen Wohnkosten vor. Allerdings handelt es sich bei Berlin um einen Stadtstaat. Die

Bundesbeamtinnen und -beamten erbringen ihren Dienst hingegen an ganz unterschiedlichen Behördenstandorten im gesamten Bundesgebiet.

Deshalb erachtet der DGB nach wie vor eine Berücksichtigung besonders hoher Lebenshaltungskosten vor allem auf Grund von hohen Mieten in Metropolregionen als dringend geboten, soll die Alimentation amtsangemessen sein. Gerade für Berufseinsteiger und Beamte in den unteren Besoldungsgruppen stellt der Dienst in Hochpreis- und Metropolregionen eine besondere finanzielle Herausforderung dar. Diejenigen, die noch am Anfang ihres Berufslebens stehen, verfügen noch nicht über finanzielle Rücklagen und sind gleichzeitig von steigenden/hohen Mieten und Lebenshaltungskosten besonders betroffen. Gerade in Metropolregionen wie München, Berlin, Frankfurt am Main, Hamburg (etc.) sehen sich Beamtinnen und Beamte deutlich höheren Wohn- und Lebenshaltungskosten gegenüber, zumal der Bedarf an bezahlbarem Wohnraum durch die BIMA nicht gedeckt werden kann.

Für einen Vergleich zwischen verschiedenen Gegenden müsste das Nettoäquivalenzeinkommen deshalb noch in Relation gesetzt werden zum Wert des Geldes und der Kaufkraft (Preisbereinigung). Betrachtet man die Bundesländer, dann ist das Median-Nettoäquivalenzeinkommen (MNÄE) in Baden-Württemberg am höchsten, und zwar 9 % über dem bundesdeutschen und das in Mecklenburg-Vorpommern am niedrigsten und zwar 13 % bis 18 % niedriger als das bundesdeutsche.

Im Gesetzentwurf eines Bundesbesoldungs- und -versorgungsangemessenheitsgesetzes (BBVAngG) aus dem Jahr 2024 hatte das BMI aufgrund der starken regionalen Unterschiede einen „Alimentativen Ergänzungszuschlag“ (AEV) vorgeschlagen, um die bundesweit differenten Lebenshaltungskosten bei der Besoldung auszugleichen. Eine solche sinnvolle Differenzierung fehlt im vorliegenden Gesetzentwurf. Solange die regionalen Unterschiede der Median-Äquivalenzeinkommen und der Lebenshaltungskosten nicht bei der Berechnung einer amtsangemessenen Alimentation berücksichtigt werden, ist davon auszugehen, dass die Bundesbesoldung zumindest faktisch in diesen Hochpreisregionen verfassungswidrig bleibt.

Bundesreisekostengesetz

Es ist nicht nachvollziehbar, dass die Bundesregierung die Entfernungspauschale zum 1. Januar 2026 dauerhaft auf 38 Cent ab dem ersten Kilometer angehoben hat, ohne das Bundesreisekostenrecht entsprechend anzupassen. Die Wegstreckenentschädigung nach dem BRKG beträgt bei Vorliegen eines erheblichen dienstlichen Interesses weiterhin 30 Cent je Kilometer. Gerade vor dem Hintergrund der seit März 2026 deutlich gestiegenen Kraftstoffpreise geraten Beamtinnen und Beamte, die dienstlich auf ihr Fahrzeug angewiesen sind, dadurch zunehmend finanziell unter Druck. Das gilt auch für Personalratsmitglieder, die für ihre Aufgabenerfüllung häufig reisen müssen. Der öffentliche Personennahverkehr ist dabei nicht in jedem Fall eine tragfähige Alternative. Auch bei den Übernachtungskosten besteht Anpassungsbedarf: Zwar werden höhere notwendige Übernachtungskosten grundsätzlich erstattet, ohne

weitere Begründung werden nach der Verwaltungspraxis jedoch regelmäßig nur Beträge bis 70 Euro als notwendig anerkannt. Angesichts des Preisniveaus führt dies oberhalb dieser Schwelle zu zusätzlichem Begründungsaufwand und vermeidbarer Bürokratie. Der DGB sieht daher sowohl bei der Wegstreckenentschädigung als auch bei der Behandlung notwendiger Übernachtungskosten im Bundesreisekostenrecht deutlichen Anpassungsbedarf.

Mehrarbeitsvergütungsverordnung

Der Referentenentwurf enthält in den Artikeln 19 und 20 Anpassungen der Bundesmehrarbeitsvergütungsverordnung (BMVergV). Der DGB erwartet, dass die Mehrarbeitsvergütungssätze für Beamte des Bundes in allen Besoldungsgruppen vollständig mit den Erhöhungsschritten des BALimentG mitgezogen werden. Die in § 4 Absatz 1 BMVergV genannten Stundensätze sind deshalb nach Maßgabe der ab dem 1. Mai 2026 geltenden (fiktiven) Stundenlohnsätze innerhalb der Grundgehaltstabelle in der jeweiligen Stufe 2 anzupassen:

in den Besoldungsgruppen A 3 bis A 4	19,40 Euro
in den Besoldungsgruppen A 5 bis A 8	23,00 Euro
in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12	33,50 Euro
in den Besoldungsgruppen A 13 bis A 16	50,90 Euro

Bundesbeamtengesetz

Der DGB macht sich seit Jahren dafür stark, das Modell der pauschalen Beihilfe auch auf Bundesebene einzuführen. 11 Bundesländer sehen die pauschale Beihilfe mittlerweile für die dortigen Beamtinnen und Beamten vor. Umso bedauerlicher ist es, dass dieser Gesetzentwurf keine entsprechende Regelung enthält.

Kein Wegfall der abgesenkten Besoldungstabelle für die PNU

Der DGB fordert den Wegfall der für die Beamtinnen und Beamten bei den PNU abgesenkten Besoldungstabelle.

Die Jahressonderzahlung ist seit 2009 in der Besoldungstabelle A des Bundes eingebaut. Nicht so für die Beamten bei den Postnachfolgeunternehmen. Und nicht nur das Grundgehalt, auch der Familienzuschlag ist geringer. Der DGB stellt fest, dass die abgesenkte Besoldungstabelle in keinem Fall mehr den verfassungsrechtlichen Vorgaben des BVerfG entspricht. Da hilft es auch nicht, die Grundgehälter in der abgesenkten Besoldungstabelle prozentual der

Tariferhöhung anzupassen. Der DGB fordert für die Beamten bei den PNU, dass die in der Besoldungstabelle des Bundes enthaltenen 60 % Jahressonderzahlung auch ihnen gezahlt wird.

Die Beamtinnen und Beamten bei den PNU sind Bundesbeamte und haben ebenfalls einen Anspruch nach der allgemein gültigen Besoldungstabelle A besoldet zu werden. Die Gründe für die seinerzeitige Abkoppelung von der Bundesbesoldung mit einer abgesenkten Besoldungstabelle sind längstens überholt. Das gilt auch für die vom BVerfG seinerzeit in 2012 entschiedenen Berechtigung einer abgesenkten Besoldung. Die Entscheidungsgründe aus 2012 haben keine Substanz mehr und sind mit den Vorgaben für eine verfassungskonforme Alimentation nicht mehr kompatibel.

Beamtenversorgungsgesetz

§ 31 Absatz 3 Berufskrankheiten

Artikel 4 Nummer 7 BAlimentG aktualisiert § 31 Absatz 3 Satz 3 BeamtVG dahingehend, dass als Krankheiten im Sinne des Dienstunfallbegriffs künftig die in der Berufskrankheiten-Verordnung genannten Krankheiten mit den dort bezeichneten Maßgaben in Betracht kommen. Für nicht in der BKV genannte Krankheiten gilt § 9 Absatz 2 und 2a Nummer 2 SGB VII entsprechend.

Der DGB begrüßt diese dynamische Verweisung auf die Berufskrankheitenliste, weil sie insbesondere polizeispezifische Berufskrankheiten (z. B. psychische Erkrankungen im Einsatzdienst, Hörschäden durch Waffen- oder Schießstandbelastung) besser erfasst als die bisherige Regelung. Der DGB regt an, zu prüfen, ob polizeispezifische Erkrankungsbilder, die in der allgemeinen BKV nicht abgebildet sind, einer eigenständigen Regelung bedürfen.