



Bund Deutscher Rechtspfleger – Landesverband Hamburg e.V.
Sievekingplatz 1, 20355 Hamburg

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt
Hrn. Wiedemann
Ferdinandstraße 24
20095 Hamburg

08.07.2026

Sehr geehrte Herr Wiedemann,
sehr geehrte Damen und Herren,

im Namen des Bunds Deutscher Rechtspfleger Landesverband Hamburg e. V. bedanken wir
uns für die Übersendung des

Entwurfs des Hamburgischen Gesetzes zur Besoldungs- und
Beamtenversorgungsanpassung 2026/2027/2028, zur Gewährleistung einer
amtsangemessenen Alimentation sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher
Regelungen (Stand: 10.06.2026)

sowie der

Ergänzung des Entwurfs des Hamburgischen Gesetzes zur Besoldungs- und
Beamtenversorgungsanpassung 2026/2027/2028, zur Gewährleistung einer
amtsangemessenen Alimentation sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher
Regelungen um Regelungen zur Änderung der Arbeitszeit (Stand: 24.06.2026),

zu denen wir gern Stellung nehmen möchten. Vorab erlauben wir uns jedoch, unser erhebliches
Befremden darüber zum Ausdruck zu bringen, dass über Social-Media-Kanäle von
Senatsmitgliedern bereits Inhalte der uns am 24.06.2026 übermittelten Ergänzung öffentlich
kommuniziert wurden, bevor Gewerkschaften und Interessenvertretungen hierüber in Kenntnis
gesetzt worden sind. Ein solches Vorgehen steht aus unserer Sicht nicht im Einklang mit einem
partnerschaftlichen Beteiligungsverständnis, wie es dem Hamburgischen
Personalvertretungsgesetz zugrunde liegt.

Eine frühzeitige Einbindung der Interessenvertretungen wird in diesem Fall vermisst.

Soweit der Finanzsenator, Herr Dr. Andreas Dressel, öffentlich ausführt,¹ er könne angesichts der finanziellen Lage des Landes Hamburg lediglich das umsetzen, wozu er gerichtlich zwingend verpflichtet sei, offenbart dies ein aus unserer Sicht problematisches Verständnis des beamtenrechtlichen Dienst- und Treueverhältnisses. Ein solches wechselseitiges Treueverhältnis wird nachhaltig in Frage gestellt, wenn ein Handeln des Dienstherrn erst durch gerichtliche Entscheidungen durch die Beamtin oder den Beamten erzwungen werden muss.

Zunächst ist alsdann festzuhalten, dass der vorgesehene Regelungsentwurf zwar keine ausdrückliche Abkehr vom System des auf Lebenszeit angelegten Berufsbeamtentums erkennen lässt. Gleichwohl jedoch scheint der Entwurf durch die weitergehende – insoweit finanzielle – Differenzierung zwischen aktiven Beamtinnen und Beamten und Versorgungsempfängerinnen und -empfängern geeignet zu sein, bestehende Systemzusammenhänge zu verschieben und das bislang bestehende Verständnis des einheitlichen beamtenrechtlichen Statusverhältnisses mindestens in Frage zu stellen. Anders lässt sich nicht erklären, weshalb die Anpassungszahlungen, die notwendig sind, um in einer Vielzahl von Ämterkonstellationen nicht mehr verfassungswidrig niedrig zu alimentieren, nicht auf die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger übertragen werden.

Hinzu kommt, dass die Attraktivität des öffentlichen Dienstes maßgeblich auch davon abhängt, ob das Beamtenverhältnis weiterhin als lebenslang verlässliches, auf Fürsorge und Kontinuität angelegtes System wahrgenommen wird. Jede Entwicklung, die diesen Charakter in Frage stellt oder auch nur den Eindruck einer schwindenden Verlässlichkeit entstehen lässt, ist daher kritisch zu bewerten und hat insbesondere Auswirkungen auf die Nachwuchsgewinnung und die Attraktivität des Berufsbeamtentums.

In der verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung ist wiederholt hervorgehoben worden, dass die amtsangemessene Alimentation nicht nur während der aktiven Dienstzeit, sondern auch im Ruhestand sicherzustellen ist und zu den wesentlichen hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zählt (vgl. u. a. BVerfGE 8, 1 [16]; 11, 203 [210]; 39, 196 [200 f.]; 44, 249 [265]; 61, 43 [57 f.]; 99, 300 [315]; 107, 218 [237]). Die Versorgung ist damit kein nachgelagerter Annex, sondern integraler Bestandteil der verfassungsrechtlich gewährleisteten Alimentsationsverpflichtung.

Diese Regelungen in Zeiten einer polarisierten Gesellschaft – möglicherweise, da es gerade nicht „angesagt“ ist, einen unaufgeregten und recht stabil aufgestellten Staatsapparat zu unterhalten – in Gefahr zu bringen, ist bedenklich. Dies gilt insbesondere deswegen, da die Besoldung des Beamten so auszugestalten ist, sich der Beamte ganz dem öffentlichen Dienst als Lebensberuf widmen und zur Erfüllung der dem Berufsbeamtentum vom Grundgesetz zugewiesenen Aufgabe beitragen kann, eine stabile und gesetzestreue Verwaltung zu sichern und damit einen ausgleichenden Faktor gegenüber den das Staatsleben gestaltenden politischen Kräften zu bilden (vgl. BVerfGE 7, 155 [162] = NJW 1957, 1795; BVerfGE 21, 329 [345] = NJW 1967, 1851; BVerfGE 56, 146 [162]; BVerfGE 99, 300 [315] = NJW 1999, 1013; BVerfGE 107, 218 [237] = NVwZ 2003, 1364).

Die Sicherung eines angemessenen Lebensunterhalts - zu der auch die Versorgung des Beamten nach seinem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst zählt (vgl. BVerfGE 11, 203 [210] = NJW 1960, 1445; BVerfGE 39, 196 [200f.]; BVerfGE 44, 249 [265] = NJW 1977, 1869) - ist deshalb ein besonders wesentlicher Grundsatz, zu dessen Beachtung der Gesetzgeber verpflichtet ist. Dies gilt auch für die Versorgung des Beamten nach Ausscheiden aus dem aktiven Dienst (vgl. BVerfGE 8, 1 [16] = NJW 1958, 1228; BVerfGE 11, 203 [210] = NJW 1960, 1445; BVerfGE 61, 43 [57f.] = NVwZ 1983, 217).

¹ <https://www.welt.de/regionales/hamburg/article6a297ac7ea999df7b414a4e1/hamburg-plant-518-millionen-paket-fuer-beamte-und-stoesst-auf-scharfe-kritik.html> (Stand 25.06.2026)

Die Sicherung eines angemessenen Lebensunterhalts, sowohl für aktive Beamtinnen und Beamte als auch für die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger zählt zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums und ist verfassungsrechtlich besonders geschützt.

Vor diesem Hintergrund ist die im Gesetzentwurf erkennbare Entwicklung, die eine stärkere Trennung zwischen Beamtinnen und Beamten auf der einen und der Versorgungsempfängerinnen und -empfängern auf der anderen Seite – jedenfalls finanzieller Natur – nahelegt, als problematisch einzuordnen. Eine solche Entkopplung berührt nicht nur die innere Systematik des Beamtenrechts, sondern hat zugleich Auswirkungen auf das Vertrauen in die Verlässlichkeit und Stabilität des öffentlichen Dienstrechts insgesamt.

Dies vorwegnehmend, erlauben wir uns nunmehr die Stellungnahme zu nachfolgend genannten Gesetzesentwurf nebst Ergänzung selbst:

Entwurf des Hamburgischen Gesetzes zur Besoldungs- und Beamtenversorgungsanpassung 2026/2027/2028, zur Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Regelungen (Stand: 10.06.2026 nebst Ergänzung vom 24.06.2026)

Die Übertragung des Tarifiergebnisses für die Jahre 2026 bis 2028 ist grundsätzlich zu begrüßen. Wobei es allerdings mindestens fraglich ist, ob es sich angesichts der hiesigen Ergänzung vom 24.06.2026 überhaupt noch um eine solche handelt.

Während der BDR Hamburg hinsichtlich der geplanten Anpassung der Alimentation erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken erhebt, auf die im weiteren Verlauf dieser Stellungnahme noch näher eingegangen wird, bestehen daneben auch sowohl rechtliche als auch tatsächliche Gründe, die vorgesehene Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 auf 41 Stunden abzulehnen.

Die Maßnahme selbst ist dabei nicht isoliert zu betrachten, sondern im Zusammenhang mit der gleichzeitig vorgesehenen Besoldungsentwicklung zu bewerten. In dieser Gesamtbetrachtung führt die Arbeitszeiterhöhung zu einer faktischen Verschlechterung der relativen Besoldungssituation – und damit nach Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu einer faktischen Reduzierung der Besoldung.

Die Erhöhung der Wochenarbeitszeit um 2,5 % (von 40 auf 41 Stunden) führt in Verbindung mit der vorgesehenen Besoldungsanpassung dazu, dass die Arbeitsleistung der Beamtinnen und Beamten im Verhältnis zur Besoldung steigt, ohne dass ein entsprechender finanzieller Ausgleich erfolgt: Da die Besoldungserhöhung vom Jahr 2026 zum Jahr 2027 lediglich 2,0 % beträgt, ergibt sich rechnerisch eine relative Verschlechterung von rund 0,5%. Die Erhöhung der Arbeitszeit ist damit faktisch eine Besoldungskürzung.

Die vom Dienstherrn geschuldete Alimentation ist jedoch keine dem Umfang nach beliebig variable Größe, die sich einfach nach den wirtschaftlichen Möglichkeiten der öffentlichen Hand, nach politischen Dringlichkeitsbewertungen oder nach dem Umfang der Bemühungen um die Verwaltung des allgemeinen Sozialstaatsprinzips bemessen lässt (vgl. BVerfGE 44, 249, 264). Insoweit bedarf auch die Kürzung der Besoldung, wie vorliegend, einer sachlichen Rechtfertigung (vgl. BVerfG, 27.09.2025, 2 BvR 1387/02, Rn. 114 m. w. N.). Zur sachlichen Rechtfertigung führt der Entwurf der Gesetzesbegründung wie folgt aus:

„Die Freie und Hansestadt Hamburg steht angesichts einer sich wandelnden wirtschaftliche Lage im In- und Ausland vor komplexen Herausforderungen. Angesichts der angespannten

Finanzlage der öffentlichen Haushalte müssen auf verschiedenen Ebenen Anstrengungen unternommen werden, um die Personalkosten zu begrenzen und zugleich die zuverlässige Erfüllung der öffentlichen Aufgaben zu gewährleisten.“

Dabei verkennt der Besoldungsgesetzgeber die Rechtsprechung des BVerfG (Urteil vom 27.09.2005, 2 BvR 1387/02) vollends, wie es dort im zweiten Leitsatz heißt:

„Im Beamtenrecht ist das Bemühen, Ausgaben zu sparen, in aller Regel für sich genommen keine ausreichende Legitimation für eine Kürzung [der Altersversorgung].“

Dabei stellte das BVerfG auch noch klar, was die Definition von Bezügekürzung bereits erfüllt, namentlich „Ein Zurückbleiben hinter der allgemeinen Entwicklung bedeutet eine relative Verringerung des Lebensstandards des Versorgungsempfängers, das Absenken des Versorgungsniveaus mithin eine Kürzung seiner Bezüge.“ (BVerfG, a. a. O. Rn. 117).

Entsprechendes muss hier festgestellt werden, da – insbesondere im Vergleich zum Tariflohnindex – es erneut zu einem Zurückbleiben kommt. Dies gilt für die Beamtinnen und Beamten, jedoch – da die Sonderzahlungen nicht mehr ruhegehaltsfähig gestellt werden sollen – noch viel mehr für die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger.

Der Wegfall des beweglichen AZV-Tages, der diese Mehrbelastung zusätzlich verstärkt und den Effekt einer weiteren Arbeitszeitverlängerung im Jahresdurchschnitt hat, tritt gleichermaßen negativ in die Jahresableistungsstunden hinzu – gleichermaßen ohne finanziellen Ausgleich.

Vor diesem Hintergrund ist festzustellen, dass eine vollständige Übernahme der Tarifiergebnisse im öffentlichen Dienst in der Gesamtwirkung nicht mehr gegeben ist. Inwiefern der Senat sich damit wortbrüchig verhält, mag der Politik und der Presse zu entscheiden vorbehalten sein.

Unter Berücksichtigung der Anlage 3 (Tabelle 2 – inkl. Sonderzahlungen und Übernahme der Tarifiergebnisse) des Gesetzentwurfs erfolgt durch die Besoldungsabsenkung um 0,5% in mehreren Besoldungsgruppen –A5, A9gD, A10, A11, A12 und A13 – das Erreichen der durch das Bundesverfassungsgericht herangezogene 5 %-Schwelle. Dies verdeutlicht die strukturelle Relevanz der Maßnahme für Amtsangemessenheit der Alimentation. Im Ergebnis fällt erneut die Besoldungsentwicklung und der Tariflohnindex, jedenfalls in den genannten Ämtern, 5% und mehr auseinander, so dass erneut eine Signifikanz für verfassungswidrige Alimentation zu bejahen wäre.

Dass hier erneut eine Besoldung entwickelt wurde, deren Höhe wiederum die vom Bundesverfassungsgericht gezogene Indiz-Schwelle reißt, kann von uns nicht nachvollzogen werden und es gilt dies abzulehnen!

Der Besoldungsgesetzgeber muss das Beamtenverhältnis für qualifizierte Kräfte anziehend gestalten (BVerfGE 44, 249, 265). Dies setzt auch voraus, dass der öffentliche Dienst mit Konditionen wirbt, die insgesamt einem Vergleich mit denen in der privaten Wirtschaft standhalten können (vgl. BVerfG, 27.09.2005, 2 BvR 1387/02, Rn. 129). Dass also hier der Vergleich den Nominallohnindex nicht vorgenommen wird, zeigt nicht nur auf, dass die vom BVerfG geforderte, vorgenannten vergleichbaren Konditionen nicht nur nicht verglichen werden, sondern vielmehr wird in der Begründung festgehalten, dass bei einer Vergleichbarkeit sich ergäbe, dass die Abweichung derartig hoch sei, dass die Umlage dieser nicht finanzierbar sei und im Ergebnis deshalb keine Vergleichbarkeit erfolgen solle. Mithin stellt die Begründung hervor, dass die Konditionen im öffentlichen Dienst dem Vergleich mit denen der privaten Wirtschaft nicht standhalten können.

Die Erhöhung der Arbeitszeit stellt – und darauf ist hier abzustellen - gerade keinen bloßen Organisationsakt dar, sondern wirkt sich unmittelbar auf das Äquivalenzverhältnis von Arbeitsleistung und Besoldung aus.

Unabhängig von der verfassungsrechtlichen Bewertung ist die Erhöhung der Wochenarbeitszeit auch personalpolitisch kritisch zu sehen: Hamburg steht im Wettbewerb der Länder um qualifizierten Nachwuchs in besonderer Weise unter Druck. Bereits heute stellen die überdurchschnittlich hohen Lebenshaltungskosten einen erheblichen Standortnachteil dar. Die zusätzliche Arbeitszeiterhöhung verschärft diesen Effekt weiter und wirkt der Zielsetzung entgegen, den öffentlichen Dienst als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren. Die Maßnahme wird in der öffentlichen Wahrnehmung zwangsläufig nicht als Modernisierung oder Anpassung, sondern als faktische Mehrbelastung ohne entsprechenden Ausgleich wahrgenommen werden. Dies birgt das Risiko einer weiteren Schwächung der Nachwuchsgewinnung und Mitarbeiterbindung.

Die Anpassung der Wochenarbeitszeit wird das Gegenteil von dem verursachen, was das BVerfG als besoldungsgesetzgeberische Pflicht definiert: Die für qualifizierte Kräfte anziehende Gestaltung des Beamtenverhältnisses (vgl. BVerfG, 27.09.2005, 2 BvR 1387/02, Rn. 129).

Auch sind die Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg bereits heute erheblichen dienstlichen Belastungen ausgesetzt. Dies zeigt sich unter anderem in einer im Vergleich auffälligen Krankheitsquote sowie in verschiedenen dokumentierten Belastungssituationen innerhalb der Verwaltung und der Justiz. Nur beispielshalber sei auf die weit überdurchschnittliche Belastung der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger am Amtsgericht Hamburg verwiesen (vgl. Große Anfrage der CDU (Drucksache 23/3568)).

Vor diesem Hintergrund ist die Erhöhung der Arbeitszeit sowie der gleichzeitige Wegfall bestehender Entlastungsinstrumente (AZV-Tag) nicht geeignet, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Vielmehr steht zu befürchten, dass sich die Belastungssituation weiter verschärft. Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn gebietet es hingegen, Arbeitsbedingungen so auszugestalten, dass eine nachhaltige Leistungsfähigkeit der Beamtinnen und Beamten gewährleistet bleibt. Dies schließt Maßnahmen ein, die auf Entlastung und nicht auf zusätzliche Belastung ausgerichtet sind.

Unter Berücksichtigung des gleichzeitigen Wegfalls des beweglichen AZV-Tages ergibt sich jedoch eine erhebliche zusätzliche Arbeitsbelastung. Im Vergleich zu Tarifbeschäftigten mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 39 Stunden leisten Hamburger Beamtinnen und Beamte künftig mehr als zwei Arbeitswochen mehr pro Jahr – vollständig ohne finanziellen Ausgleich!

Der hieraus resultierende innerdienstliche Unfrieden zwischen Beamtinnen und Beamten einerseits sowie Tarifbeschäftigten andererseits liegt auf der Hand. Schließlich ist die Erhöhung der Arbeitszeit auch mit Blick auf die Fürsorgepflicht des Dienstherrn abzulehnen. Gleiches gilt für die Streichung des beweglichen AZV-Tages, welcher ursprünglich gedacht gewesen sein sollte gemeinsam mit dem weiteren AZV-Tag, welcher anteilig auf den Heiligen Abend sowie auf Silvester entfällt, die Arbeitszeitdifferenz zwischen den Beamtinnen und Beamten und den Tarifbeschäftigten auszugleichen. Dass jetzt hier der AZV-Tag unter gleichzeitiger Erhöhung der Wochenarbeitszeit wegfällt, ist schon ein starkes Stück!

Statt die Arbeitszeit zu erhöhen und bestehende Entlastungsmöglichkeiten abzuschaffen, wäre es Aufgabe des Dienstherrn, wirksame Maßnahmen zur Entlastung der Beschäftigten und zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu ergreifen.

Unabhängig davon bleibt der Gesetzentwurf in zentralen Punkten hinter den verfassungsrechtlichen Anforderungen an eine amtsangemessene Alimentation zurück. Insbesondere die Umsetzung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 17.09.2025 (Az. 2 BvL 5/18 u. a.) zur Ausgestaltung der Alimentation darf angezweifelt werden. Darüber hinaus bleibt unklar, wie der Gesetzgeber die Besoldungszeiträume 2011 und 2012 sowie den Zeitraum ab 2026 systematisch einordnet und welche Regelungen für die dazwischenliegenden Jahre vorgesehen sind.

Auch im Vergleich zu den benachbarten Ländern Bremen und Schleswig-Holstein, die sich in einem vergleichbaren Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte befinden, fällt die vorgesehene Besoldungsentwicklung prozentual äußerst zurückhaltend aus, da (bspw. Schleswig-Holstein) weiterhin bei dem vom Bundesverfassungsgericht angenommenen Regelfall der Alleinverdienerfamilie verbleibt. Dies führt zu einer weiteren Divergenz innerhalb der föderalen Besoldungslandschaft, die aus Sicht der Betroffenen schwer nachvollziehbar ist – insbesondere, da Hamburg mit großem Abstand das Bundesland Norddeutschlands ist, welches die höchsten durchschnittlichen Lebenshaltungskosten hat.²

Die hieraus resultierenden Unterschiede werden von zahlreichen Beamtinnen und Beamten, die nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung eine spürbare Verbesserung ihrer Besoldung erwartet haben, als unzureichend wahrgenommen werden. Der Gesetzentwurf ist nicht geeignet, das Vertrauen in eine angemessene und wertschätzende Besoldungspolitik zu stärken. Ebenso erscheint zweifelhaft, ob Motivation und Attraktivität des öffentlichen Dienstes hierdurch nachhaltig gefördert werden können. Dabei hat der Besoldungsgesetzgeber insbesondere die Attraktivität des Beamtenverhältnisses für überdurchschnittlich qualifizierte Kräfte, das Ansehen des Amtes in den Augen der Gesellschaft, die vom Amtsinhaber geforderte Ausbildung und seine Beanspruchung bei der Ausgestaltung der Besoldung zu berücksichtigen (vgl. BVerfGE 44, 249 [265]). Diesen Anforderungen wird der Entwurf in seiner Gesamtwirkung nicht gerecht.

Auch inhaltlich ist die Entwurfsbegründung nicht geeignet, kritiklos gestellt zu werden. Der Gesetzesentwurf ignoriert die von durch die verfassungsgerichtliche Rechtsprechung aufgestellten Vergleichsindizes partiell: Die in dem Entwurf der Gesetzesbegründung enthaltene Ablehnung der Heranziehung des Nominallohnindex als Referenzgröße – insbesondere mit der Begründung erheblicher Abweichungen (von bis zu 16%) und fehlender finanzieller Tragfähigkeit durch die öffentliche Hand (vgl. Begründung S. 75) – überzeugt nicht. Die verfassungsgerichtliche Rechtsprechung hat im Jahr 2025 klargestellt, dass sowohl der Tariflohnindex als auch der Nominallohnindex und der Verbraucherpreisindex im Rahmen der ersten Prüfungsstufe zu berücksichtigen sind. Eine Ausnahme für Stadtstaaten ist der Entscheidung nicht zu entnehmen. Auch inhaltlich erscheint eine selektive Ausblendung dieser Vergleichsgröße nicht sachgerecht. Die Lebensverhältnisse der Hamburger Beamtinnen und Beamten unterliegen denselben wirtschaftlichen Rahmenbedingungen wie die der übrigen abhängig Beschäftigten, deren Einkommen sich im Nominallohnindex widerspiegelt. Eine Abkopplung dieser Vergleichsmaßstäbe steht daher im Widerspruch zur verfassungsrechtlich geforderten Systematik der Vergleichsberechnung.

Es verbleibt hier zu fordern, dass der Besoldungsgesetzgeber alle drei vom Bundesverfassungsgericht als Vergleichswerte benannten Indizes heranzieht.

Soweit der Gesetzentwurf unter Berücksichtigung der verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung vom 17.09.2025 (dort Rn. 115) ein Mehrverdienermodell berücksichtigt, ist darauf hinzuweisen, dass das Gericht zugleich betont hat, dass sich eine solche Abweichung vom grundsätzlichen

² <https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/niedersachsen-bei-kaufkraft-vorn-bremen-und-hamburg-hinten,kaufkraft-102.html> (Stand: 08.07.2026)

Leitbild der Alleinverdienerfamilie eindeutig aus dem Besoldungsgesetz selbst bzw. dessen Begründung ergeben muss (dort. Rn. 70).

Dies erfolgte erstmals mit der Bürgerschaftsdrucksache 22/12727 vom 22.08.2023 für die Zukunft. Eine Entsprechung für frühere Zeiträume ist jedoch nicht ersichtlich. Insbesondere für die Besoldungszeiträume vor der erstmaligen gesetzgeberischen Klarstellung fehlt es an einer hinreichenden normativen Grundlage, so dass es bei dem vom Bundesverfassungsgericht angenommenen Regelfall der Alleinverdienerfamilie verbleiben muss.

Dass nunmehr in Artikel 21 des Entwurfs beziehungsweise der hierzu gegebenen Begründung im Jahr 2026 rückwirkend auch für die Besoldungszeiträume 2011 und 2012 ein Mehrverdiener-Modell eingeführt werden soll, begegnet erheblichen verfassungsrechtlichen Bedenken. Nach hiesiger Auffassung verstößt dieses Vorgehen gegen das verfassungsrechtliche Rückwirkungsverbot.

Eine solche Rückwirkung liegt stets dann vor, wenn der Beginn des zeitlichen Anwendungsbereichs einer Norm und der Eintritt ihrer Rechtsfolgen auf einen Zeitpunkt festgelegt wird, der vor demjenigen liegt, zu dem die Norm gültig geworden ist, so dass der Gesetzgeber nachträglich in einen abgeschlossenen Sachverhalt ändernd eingreift (vgl. BVerfGE 30, 367 [386 f.]; 97, 67 [78 f.]).

Grundsätzlich erlaubt die Verfassung nur ein belastendes Gesetz, dessen Rechtsfolgen frühestens mit Verkündung eintreten. (vgl. BVerfG, 27.09.2005, 2 BvR 1387/02, Rn. 151). Vorliegend jedoch wird für bereits abgeschlossene Besoldungszeiträume nachträglich ein verändertes familienbezogenes Berechnungsmodell eingeführt, das sich zulasten der Hamburger Beamtinnen und Beamten auswirkt. Dadurch werden nachträglich zusätzliche fiktive Einkommensbestandteile eines Ehepartners berücksichtigt, die zuvor nicht Bestandteil der Berechnung zur Alimentation waren.

Dies stellt einen nachträglichen Eingriff in abgeschlossene Sachverhalte dar, der mit den verfassungsrechtlichen Anforderungen nicht in Einklang zu bringen ist, da vorliegend für die bereits seit mehr als einer Dekade zurückliegenden Besoldungsjahre 2011 und 2012 nachträglich die Besoldung von einer Alleinverdiener-Familie auf eine Doppelverdiener-Familie umgestellt werden. Dass dies zulasten des Beamten geht, da nunmehr rückwirkend der Besoldungsgesetzgeber seine Berechnungsgrundlage dergestalt umstellt, dass die Versorgung der Beamtenfamilie nicht mehr allein durch den Beamten, sondern durch dessen mitverdienenden Ehepartner erfolgte, liegt auf der Hand. Immerhin werden nunmehr zu Ungunsten des Beamten Einnahmen des (ggf. schlicht nicht vorhandenen) Ehepartners hinzugerechnet, welche bei vorheriger Rechtslage der Beamte selbst hat erwirtschaftet müssen.

Sich dem Anschein zu erwehren, dem Besoldungsgesetzgeber wäre bewusst, dass die Besoldung 2011 und 2012 zu niedrig sei, und anstelle der Besoldungsanhebung hier rückwirkend die Berechnungsgröße so geändert wird, dass nunmehr der Ehepartner des Beamten die Einnahmen zum Haushalt hinzuzuverdienen gehabt hatte, die der Dienstherr sich weigerte zu leisten, fällt schwer.

Soweit bei den Besoldungsgesetzen klargestellt wird, dass der Gesetzgeber für die Zukunft von seinem Gestaltungsspielraum Gebrauch macht und als gesellschaftliche Lebensrealität (was an dieser Stelle bezweifelt werden muss), die er in der Besoldungsgesetzgebung normiert, die Doppelverdiener-Familie ansieht, mag dies für die Zukunft vom Gestaltungsspielraum gedeckt sein.

Für die Vergangenheit jedoch verstößt dies gegen das Rückwirkungsverbot – umso mehr, wenn man bedenkt, dass hier eine Besoldungszeit geregelt wird, die über 10 Jahre her ist!

Hinzu kommt, dass gleichzeitig für Zeiträume vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ein Betrag als Einkommen des Ehepartners des Beamten angesetzt wird, dessen Herleitung nicht nachvollziehbar dargelegt wird.

Unabhängig davon fehlt es an einer tragfähigen und nachvollziehbaren Begründung für die konkrete Höhe des angesetzten fiktiven Partnereinkommens von 55 % des Mindestlohns bzw. einer entsprechenden Vergleichsgröße für den Zeitraum vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Die Wahl dieses Wertes erscheint letztlich nicht systematisch hergeleitet und methodisch nicht hinreichend begründet. Weder ergibt sich aus dem Gesetzentwurf eine belastbare empirische Grundlage noch eine überzeugende rechtliche Herleitung. Dies gilt sowohl für den Grund, die Höhe und auch den angesetzten Prozentsatz. Ebenso hätten 50 % oder 60 % angesetzt werden können. Es drängt sich daher die Frage auf, ob die Festlegung dieses Wertes den Anforderungen des Willkürverbots genügt. Eine tragfähige Herleitung ist jedenfalls nicht erkennbar.

Zudem führt die Anknüpfung an den Mindestlohn mittelbar zu einer Abhängigkeit der Alimentation von zukünftigen Entscheidungen der Mindestlohnkommission bzw. der Umsetzung durch den Bundesgesetzgeber. Dies birgt systematische Unsicherheiten und kann zu einer ungewollten negativen Dynamisierung oder sogar mittelbaren Relativierung der Besoldung führen. Denklogisch kann dies im Extremfall dazu führen, dass die Höhe der Beamtenbesoldung bei einem entsprechenden Anstieg des Mindestlohns künftig abgesenkt werden könnte. Eine derartige Verknüpfung ist systemwidrig und nicht mit Art. 33 Abs. 5 GG vereinbar.

Der Gesetzesentwurf ist abzulehnen. Er wird den Anforderungen an die amtsangemessene Alimentation nicht gerecht und berücksichtigt, neben den dargestellten verfassungsrechtlichen Widrigkeiten, auch die Leistungen der Beamtinnen und Beamten nicht ausreichend. Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Beschäftigungsgeber weiter geschwächt wird. Auch die bereits schwierige Nachwuchsgewinnung wird dadurch keine Besserung erfahren. Die nächste Welle der Streitigkeiten zwischen Dienstherrn und Beamtinnen und Beamten dürfte somit vorprogrammiert sein.

Mit freundlichen Grüßen

Der Landesvorstand des
BDR Hamburg

Das Schreiben ist maschinell erstellt und ohne Unterschrift gültig.