

Absender

Musterantrag/Widerspruch

An die

zuständige Bezügestelle (LBV etc.; Adressat je nach Dienstherrn anpassen!)

Geltendmachung amtsangemessener Besoldung/Versorgung

Vorname / Name: _____

Personal-Nr.: _____

Sehr geehrte Damen und Herren,

meine gegenwärtige(n) Bezüge/Versorgung in der Besoldungsgruppe A _____ entsprechen nicht dem Grundsatz amtsangemessener Alimentation gemäß Art. 33 Abs. 5 GG.

Ich bin ☐ ledig

☐ verheiratet

habe ☐ * _____ Kinder im Alter von _____ Jahren (*bitte Anzahl eintragen)

Ich beantrage, für 2025 sowie die Folgejahre, eine nachträgliche Anpassung meiner Besoldung/Versorgung vorzunehmen und lege

Widerspruch

gegen meine mir gewährte – verfassungswidrige – Besoldung/Versorgung unter allen denkbaren Gesichtspunkten ein.

Begründung:

Die gegenwärtige Höhe der Besoldung/Versorgung in meiner Besoldungsgruppe entspricht - auch unter Berücksichtigung der jüngsten Gesetzesänderungen im Besoldungs- bzw. Versorgungsbereich in den Jahren 2021 – 2025, insgesamt nicht den Grundsätzen einer amtsangemessenen Alimentation. Insoweit bestehen erhebliche Zweifel an ihrer Verfassungsmäßigkeit.

Ich bitte daher - unter Hinweis auf den Amtsermittlungsgrundsatz - um Überprüfung der Recht- und Verfassungsgemäßheit meiner Alimentation hinsichtlich aller Besoldungs- bzw. Versorgungsbestandteilen unter allen denkbaren Gesichtspunkten und unter Einbeziehung sämtlicher rechtlicher Erwägungen. Die folgenden Ausführungen stellen keine

Eingrenzung meines Widerspruchs auf die angesprochenen Problemfelder dar, sondern sind als erste, keineswegs abschließende, Ansatzpunkte für weitergehende Prüfungen zu verstehen.

Im Einzelnen: Der Dienstherr hat Beamtinnen und Beamte sowie ihre Familien entsprechend des verliehenen Amtes lebenslang angemessen zu alimentieren und ihnen nach dem Dienst-rang, nach der mit dem jeweiligen Amt verbundenen Verantwortung und nach Maßgabe der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren.

Die Besoldung muss dabei sowohl bzgl. des mindestens einzuhaltenden Abstands zur sozialen Grundsicherung bzw. zur Prekaritätsschwelle in Höhe von 80 % des Median-Äquivalenz-einkommens als auch bzgl. der zwischen den einzelnen Besoldungsgruppen einzuhaltenden Abständen verfassungskonform sein. Dies gilt nicht nur, jedoch in besonderem Maße, für Beamtinnen und Beamte mit einem oder mehreren Kindern. Auf die die anzuwendenden Prüfungsparameter detailliert beschreibenden Entscheidungen des BVerfG, insbesondere vom 24.11.1998, 2 BvL 26/91 u. a. sowie vom 05.05.2015, 2 BvL 17/09 u. a., 17.09.2025, 2 BvL 20/17 u. a. wird ausdrücklich verwiesen.

Zwischenzeitlich hat das Bundesverwaltungsgericht mit zwei weiteren Beschlüssen vom 30.10.2018, 2 C 32.17 und 2 C 34.17, entschieden, dass die Besoldung der Beamtinnen und Beamten des Landes Niedersachsen in den Besoldungsgruppen A 8 und A 11 in den Jahren 2005 bis 2012 und 2014 in verfassungswidriger Weise zu niedrig bemessen war und dass dies auch für die Besoldung der Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen A 9 und A 12 in den Jahren 2014 bis 2016 gilt. Es hat diese Verfahren, u. a. wegen der Verletzung des Abstandsgebots, dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

Auch für das Land Berlin hat das Bundesverfassungsgericht mit Entscheidungen vom 04.05.2020, 2 BvL 6/17 u. a., 2 BvL 4/18 sowie vom 17.09.2025, 2 BvL 20/17 u. a, festgestellt, dass die dortige Besoldung in den verfahrensgegenständlichen Jahren verfassungswidrig zu niedrig bemessen war. Gleichzeitig konkretisiert es seine Grundsatzentscheidung aus dem Jahre 2015, indem es u. a. klarstellt, dass das Mindestabstandsgebot der Besoldung zur Grundsicherung einen eigenständigen, aus dem Alimentationsprinzip abgeleiteten hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums darstellt. Ein Verstoß gegen das Mindestabstandsgebot in der untersten Besoldungsgruppe ist ein nachhaltiges Indiz für eine unzureichende verfassungsrechtliche Ausgestaltung auch in den nachfolgenden höheren Besoldungsgruppen.

Soweit in der Folge dieser Entscheidungen im Land NRW umfassende Anpassungen im Besoldungssystem vorgenommen wurden, werden diese ausdrücklich begrüßt. Zugleich muss aber festgestellt werden, dass diese Anpassungen nicht ausreichend sind. Die Besoldungssituation begegnet weiterhin nachhaltigen verfassungsrechtlichen Bedenken.

Festzustellen ist zunächst, dass die Nettoeinkünfte weiterhin spürbar hinter der Preisentwicklung zurückgeblieben sind. Diese Problematik hat sich aktuell durch die steigende Inflation und die guten Tarifabschlüsse in anderen Branchen im Vergleich zur Besoldungs- und Versorgungsentwicklung noch deutlich verschärft. Bereits hieraus ergeben sich erhebliche Zweifel an der Einhaltung der verfassungsrechtlichen Prüfparameter. Bezogen auf die Versorgung ist außerdem eine Unteralimentation wegen der Nichtübertragung der Corona-Sonderzahlung gegeben. Insgesamt wahrt das gegenwärtige Besoldungs- bzw. Versorgungsniveau weiterhin nicht das Mindestabstandsgebot. Die Verpflichtung der Einhaltung des Abstandsgebots zur Grundsicherung betrifft alle Besoldungsgruppen und ist vorliegend verletzt. Dieser Verstoß setzt sich in den nachfolgenden höheren Besoldungsgruppen fort. Eine verfassungskonforme Besoldung/Versorgung wird im Land Nordrhein-Westfalen nicht gewährt.

Der vom Bundesverfassungsgericht geforderte Mindestabstand zur Grundsicherung von 15 % bzw. zur Prekaritätsschwelle in Höhe von 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens ist allein an der dem Beamten / der Beamtin gezahlten Besoldung zu bestimmen. Soweit im neuen Besoldungsrecht 2024 die Berechnung des einzuhaltenden Mindestabstands durch einen Wechsel der Bezugsgröße, fort vom Familienbild der Alleinverdienerfamilie hin zur Mehrverdienerfamilie, erfolgt, ist dies rechtswidrig. Die Hinzurechnung eines fiktiven Partnereinkommens aus einer geringfügigen Beschäftigung bzw. – für den Fall eines tatsächlich nicht vorhandenen oder geringeren Partnereinkommens – durch die Einführung eines sog. Ergänzungs-zuschlags zum Familienzuschlag auf Antrag, ist aus mehreren Gründen verfassungswidrig. Zum einen ist die neue Regelung des Ergänzungszuschlags (§ 71b LBesG) eine an Komplexität kaum zu überbietende Norm, die dem einzelnen Beamten / der einzelnen Beamtin auferlegt, einen Antrag auf Zahlung der ihm / ihr vom Dienstherrn geschuldeten Differenzbesoldung zu stellen. Die amtsangemessene Alimentation ist aber keine Holschuld für Beamtinnen und Beamte, sondern eine Bringschuld. Weder darf der Dienstherr diese Pflicht durch die geforderte Antragsstellung in Teilen auf den Beamten / die Beamtin abwälzen, noch darf er sich Einkünfte des Partners zunutze machen, um eine nicht dem Mindestabstandsgebot entsprechende Besoldung aufzustocken. Zum anderen begegnet die bei Antragsstellung erforderliche Vorlage eines Nachweises über das Nettoeinkommen des Partners bzw. der Partnerin erheblichen Bedenken hinsichtlich ihrer Vereinbarkeit mit den Regelungen des Landesdatenschutzgesetzes und der EU-Datenschutzgrundverordnung. Schließlich bestehen an der typisierenden Zugrundelegung der Mehrverdienerfamilie als neue Bezugsgröße auch deshalb Zweifel, weil z. B. alleinerziehende Elternteile nicht vom neuen Leitbild erfasst sind, obwohl sie ca. 25 % der Familien mit Kindern in Deutschland ausmachen.

Unzureichend und unnötig kompliziert sind auch die Regelungen zur Ausgleichszulage zum Familienzuschlag zur Abmilderung der Folgen der Regionalisierung der Familienzuschläge für dritte und weitere Kinder (§ 91b LBesG).

Im Weiteren ist festzuhalten, dass die Neuregelung des Familienzuschlags und die Einführung eines regionalen Ergänzungszuschlags für Beamtinnen und Beamte mit Kindern

zu einer rechtlich unzulässigen Verknüpfung bzw. Vermischung einer Ortskomponente einerseits mit dem Familienstand bzw. der Kinderzahl andererseits führt. Warum kinderlose oder ledige Beamtinnen und Beamte, die je nach Wohnort ebenfalls entsprechend erhöhte Wohnkosten zu tragen haben, im Hinblick auf die dem Familienzuschlag zu Grunde liegende Ortskomponente anders behandelt werden als diejenigen, die einen Familienzuschlag der Stufe 2 oder 3 erhalten, ist nicht nachvollziehbar. Ortsabhängige (Mehr-)Kosten fallen in gleichem Umfang für ledige oder verheiratete kinderlose Beamtinnen und Beamte an. Unterschiedliche Lebenshaltungskosten an verschiedenen Orten betreffen alle dort Wohnenden gleichermaßen und haben nichts mit dem Familienstand und der Kinderzahl zu tun. Die Verknüpfung des Familien-/Ergänzungszuschlags und der Kinderzahl mit einer Ortskomponente wäre nur dann zu rechtfertigen, wenn auch andere Beamtinnen und Beamte einen Ortszuschlag bekämen. Dies führt zu einer sachlich nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung gem. Art.3 Abs.1 GG und in der Folge dazu, dass das Besoldungssystem in sich nicht widerspruchsfrei und damit rechtswidrig ist.

Auch die Modifikationen der Besoldungsgruppen A5 bis A10 durch Streichung der Erfahrungsstufen 1 und 2 rückwirkend zum 01.01.2022 begegnet verfassungsrechtlichen Bedenken. Eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung besteht zwischen den Beamtinnen und Beamten, die bisher in den Erfahrungsstufen 1 und 2 waren und nun in die Stufe 3 übergeleitet werden, gegenüber denen, die zuvor regulär die Stufen 1 und 2 durchlaufen haben und sich nun in der Stufe 3 oder höher befinden. Die Streichung bewirkt im Ergebnis einen zeitlichen Vorteil für die übergeleiteten Beamten, welche die ursprünglich vorgesehenen Erfahrungsstufen nun „überspringen“ und so schneller in die höhere Erfahrungsstufe 3 gelangen. Es existiert zudem keine verfassungsrechtliche Rechtfertigung für die Besserstellung der Besoldungsgruppen A5 bis A10 in zeitlicher Hinsicht gegenüber den Besoldungsgruppen ab A11 aufwärts. Diese müssen alle Erfahrungsstufen weiterhin regulär durchlaufen. Insofern hätten auch die höheren Besoldungsgruppen entsprechend angepasst werden müssen. An einem entsprechenden Ausgleich für die von der Streichung nicht profitierenden Beamtinnen und Beamten fehlt es.

Da der Gesetzgeber zudem nicht umfassend und nachvollziehbar erläutert hat, aus welchen Gründen er diese Entscheidungen mit Blick auf die Besoldungshöhe und -struktur getroffen hat, genügt auch die Gesetzesbegründung nicht den verfassungsrechtlichen Anforderungen.

Der Widerspruch bezieht sich sowohl auf 2025 als auch ausdrücklich auf die Folgejahre. So weit §§ 7 Abs. 7 LBesG, 3 Abs. 4 LBeamtVG die jährliche Rüge einer zu niedrig bemessenen Besoldung und Versorgung fordern, sind diese Regelungen rechtswidrig. Sie beschränken die Geltendmachung von Ansprüchen auf die verfassungsrechtlich geschuldete Besoldung oder Versorgung in unverhältnismäßiger Weise. Die Verwaltungsgerichte in NRW haben, in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung in anderen Bundesländern, in mehreren Entscheidungen klargestellt, dass ein erkennbar in die Zukunft gerichteter Antrag auf erhöhte Besoldung/Versorgung die Anforderungen an eine zeitnahe

Geltendmachung auch für die folgenden Jahre grundsätzlich erfüllt (VG Gelsenkirchen, Urteil vom 7. Juni 2023, 1 K 4610/21, VG Münster, Urteil vom 8. Mai 2023, 5 K 47/22, VG Aachen Urteil vom 16.10.2023, 3 K 6167/21, Rn. 32 in juris, BVerwG, Urteile vom 27. Mai 2010 - 2 C 33.09 -, juris, Rn.7, und vom 28. Juni 2011 - 2 C 40.10 -, juris, Rn.6, sowie OVG NRW, Urteil vom 12. Februar 2014 - 3 A 155/09 -, juris, Rn.37 ff; OVG Lüneburg, Beschluss vom 25. April 2017 – 5 LC 76/17 –, juris; OVG Saarland, Beschluss vom 17. Mai 2018 – 1 A 22/16 –, juris).

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass eine verfassungskonforme Besoldung/Versorgung im Land Nordrhein-Westfalen weiterhin nicht gewährt wird.

Ich erkläre mich mit dem Aussetzen des Verfahrens bis zum Abschluss von Parallelverfahren einverstanden, soweit Sie auf die Geltendmachung der Einrede der Verjährung verzichten.

Ich bitte um eine schriftliche Bestätigung des Einganges und der Erklärung, dass mein Antrag und Widerspruch ruhend gestellt wird und auf die Einrede der Verjährung verzichtet wird.

Mit freundlichen Grüßen
