



Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Referentenentwurf 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)

Berlin, 7. Mai 2026



Vorbemerkungen

Der dbb begrüßt ausdrücklich, dass der Bund nun endlich einen Gesetzentwurf zur Neuregelung der Alimentation der Bundesbeamtinnen und -beamten vorgelegt hat.

Nach vielen Jahren und mehreren Anläufen ist der Bund nun der letzte Gesetzgeber, der die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) zur Alimentation der Beamtinnen und Beamten aufgreift und umzusetzen versucht.

Er ist zugleich der erste Gesetzgeber, der dies nach der jüngsten Entscheidung des BVerfG zur Besoldung der Berliner Beamtinnen und Beamten (2 BvL 5/18 u.a.) v. 17. September vergangenen Jahres tut. Die Bundesländer haben nach den Entscheidungen des BVerfG v. 4 Mai 2020 (2 BvL 4/18 und 2 BvL 6/17) bereits Besoldungsgesetze verabschiedet und sind dabei sehr unterschiedliche Wege gegangen. Dies hat, je nach betroffenem Rechtskreis, zu weit übertriebener Alimentation bereits des ersten und zweiten Kindes, zu regionalen Zuschlägen, zu alimentativen Ergänzungszuschlägen (häufig in kaum nachvollziehbarer Abhängigkeit voneinander), und schließlich auch in den meisten Ländern zur (fiktiven) Anrechnung von Partnereinkommen geführt.

In keinem Bundesland wurde ausschließlich die naheliegendste, verfassungsfesteste Gesetzgebungsvariante gewählt, nämlich die Anhebung des Grundgehalts auf das erforderliche Niveau. Nur diese Methode ist jedoch zuverlässig geeignet, die Maßstäbe einer amtsangemessenen, verfassungskonformen Alimentation einzuhalten: Mindestabstandsgebot bzw. Mindestbesoldung, Abstandsgebot, Leistungsprinzip und qualitätssichernde Funktion von Besoldung.

Für den dbb steht deshalb eindeutig fest, dass diese Gesetze vor allem das Ziel hatten, die Haushalte zu schonen. Dabei wurde bewusst in Kauf genommen, dass das BVerfG diese Gesetze Jahre danach als nicht verfassungskonform einstuft.

Zudem wurde die Beamtenschaft in Gewinner und Verlierer gespalten, vor allem alleinstehende, kinderlose Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfängerinnen und -empfänger wurden abgehängt. In vielen Fällen erreichten Beamtinnen und Beamte bis weit in die Ämter des gehobenen Dienstes hinein mit ihrer Alimentation nicht einmal das Niveau der Grundsicherung für Arbeitssuchende.

Frauen waren in vielen Fallkonstellationen benachteiligt, was es noch einmal besonders hervorzuheben gilt.

Die Besoldungstabellen wurden schon in den vielen Jahren davor drastisch gestaucht. Der Anteil hybrider Besoldungselemente ist im Vergleich zum Grundgehalt in den letzten Jahren um ein Vielfaches gestiegen. Es ist einer Beamtin oder einem Beamten dadurch nicht mehr möglich, mit einem überschaubaren Aufwand zutreffend einzuschätzen, ob ihre oder seine Alimentation verfassungskonform und amtsangemessen ist.



Das Vertrauen der Beamtinnen und Beamten in ihre Dienstherren, in die Besoldungsgesetzgeber, die natürlich in besonderer Weise der Verfassung verpflichtet sind, wurde so nachhaltig beschädigt.

Nicht umsonst hat das BVerfG im vergangenen September in seiner Entscheidung zur Alimentation der Beamtinnen und Beamten in Berlin (2 BvL 5/18 u. a.) sinngemäß die „Ohnmacht“ der Beamtinnen und Beamten gegenüber ihren Besoldungsgesetzgebern hervorgehoben und daraus den dringenden Bedarf zur Verbesserung deren Rechtsschutzes abgeleitet. Denn schließlich haben Beamtinnen und Beamte aufgrund ihres Streikverbots nur das Anrufen des Gerichts als Maßnahme zur Verfügung, um sich einer verfassungswidrigen Unteralimentation zu erwehren.

Die Tatsache, dass zu Beginn des Jahres 2025 über 70 Vorlagen wg. vermuteter verfassungswidriger Unteralimentation beim BVerfG angelangt waren, belegt die dramatische Situation besonders eindrucksvoll.

Die im Zusammenhang mit der öffentlichen Debatte rund um diesen Gesetzentwurf häufig vorgetragene Kritik, dass für die Alimentation der Bundesbeamtinnen und -beamten nun so viel mehr Geld ausgegeben werden müsse, muss nachhaltig zurückgewiesen und korrigiert werden:

Es ist nicht so, dass jetzt plötzlich viel mehr Geld ausgegeben werden muss. Es ist vielmehr so, dass in den zurückliegenden Jahren den Beamtinnen und Beamten Milliardenbeträge vorenthalten und damit der Bundeshaushalt geschont wurde!

Und dies war nur deshalb möglich, weil Beamtinnen und Beamte dem Streikverbot unterliegen!

Der vorliegende Gesetzentwurf kann daher nicht als „ausgehend von einem neutralen Nullpunkt“ betrachtet werden, sondern es müssen die beschriebene Entwicklung der letzten Jahre und die Tatsache, dass die Bundesbeamtinnen und -beamten seit 2020 jenseits der Übertragung der Tarifiergebnisse keine alimentationsrechtlichen Verbesserungen in Umsetzung der Rechtsprechung des BVerfG erfahren haben, bei der Betrachtung besonders berücksichtigt werden.

Der dbb weist deshalb besonders darauf hin, dass das Bundesministerium des Innern (BMI) mit diesem Gesetzentwurf (GE) nicht nur eine besondere Verantwortung und Verpflichtung hat, sondern auch eine historische Chance wahrnehmen könnte und müsste. Dieser Gesetzentwurf könnte wegweisend sein für die nächsten Jahre und für alle anderen Rechtskreise, wenn er alle Vorgaben der Verfassung und der Rechtsprechung des BVerfG zweifelsfrei umsetzen würde.



Mit dem vorliegenden GE sollen nun im Wesentlichen die Übertragung der Tarifiergebnisse des TVöD vom 6. April 2025, die völlige Neustrukturierung der Grundgehaltstabellen zur Angleichung der horizontalen und vertikalen Abstände, der Wegfall der Erfahrungsstufe 1, die Integration des Familienzuschlags der Stufe 1 (sog. Verheiratetenzuschlag) in das Grundgehalt sowie die Abkehr vom Alleinverdienermodell durch Anrechnung eines fiktiven Partnereinkommens umgesetzt werden. Außerdem sind Regelungen zur rückwirkenden Entschädigung vorgesehen.

Insgesamt erhebt der GE den Anspruch, die aus Art. 33 Abs. 5 GG folgenden Maßstäbe und die Vorgaben des BVerfG zur verfassungskonformen, amtsangemessenen Alimentation anzuwenden und umzusetzen.

Darüber hinaus sind mit dem GE zahlreiche weitere Neuregelungen beabsichtigt.

Die Summe der beabsichtigten Neuregelungen und die Bedeutung einzelner Aspekte dieses GE ist so groß, dass die zur Verfügung stehende Frist von rd. drei Wochen zur Einreichung einer schriftlichen Stellungnahme völlig unzureichend ist.

Schließlich hat der dbb die einzelnen Stellungnahmen dbb-Bundesbeamtengewerkschaften einzuholen und die darin enthaltenen Positionen einzubeziehen.

Ohne der folgenden ausführlichen Stellungnahme zu den einzelnen Regelungssachverhalten vorgreifen zu wollen, stellt der dbb einleitend fest:

Die Vorlage des GE ist positiv zu bewerten, die Übertragung des TVöD-Ergebnisses vom 6. April 2025 unter Einbeziehung der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger sowie deren grundsätzliche Einbeziehung in die Verbesserungen sind sehr zu begrüßen.

Auch die Stärkung der Bedeutung des Grundgehalts, des Leistungsprinzips sowie des Abstandsgebots sind positiv hervorzuheben. Der dbb begrüßt auch, dass auf regionale Zuschläge (Probleme der Grenzziehung) und die Überbetonung kinderbezogener Familienzuschläge (außerdienstliche Faktoren, Leistungsprinzip) verzichtet wurde.

Die gesetzgeberische Umsetzung der beabsichtigten Neuerungen führt jedoch in einigen Sachverhalten zu nachhaltiger Kritik und zu Nachbesserungsbedarf.

Die beabsichtigte Abkehr vom Alleinverdienermodell durch die Anrechnung eines fiktiven Partnereinkommens wird vom dbb als verfassungswidrig bewertet. Eine Regelung, wie sie im GE vorgesehen ist, würde dazu führen, dass eine Beamtin bzw. ein Beamter in A 3, Stufe 2, mit ihrer bzw. seiner tatsächlichen Jahres-Nettoalimentations die Mindestbesoldung um 17.982,51 Euro verfehlt. Sie bzw. er lägen damit noch unter dem Niveau der Grundsicherung für Arbeitssuchende!

Das Gebot der Mindestbesoldung (Vorabprüfung) würde damit nach Überzeugung des dbb nicht beachtet.



Die Grundlage zur Nachvollziehbarkeit der Fortschreibungsprüfung ist der Besoldungsindex. Dem GE sind hierzu jedoch lediglich einige Zahlen zu entnehmen, ohne jede Darlegung der Berechnungsmethode (Spitzausrechnung, wie?). Die Zahlen der Jahre 1997 bis 2020 fehlen gänzlich. Dies genügt nicht den vom BVerfG festgelegten Anforderungen an den Gesetzgeber und dadurch wird das Ergebnis der Fortschreibungsprüfung nicht nachvollziehbar. Der dbb muss deshalb zumindest die Möglichkeit in Betracht ziehen, dass sich neben dem Verstoß gegen das Gebot der Mindestbesoldung (Vorabprüfung) auch in der Fortschreibungsprüfung die Vermutung der verfassungswidrigen Unteralimentation ergeben wird. Aufgrund der Kürze der Zeit zur Abgabe dieser Stellungnahme, vor allem aber aufgrund der im GE nicht dargelegten Daten kann eine abschließende Bewertung dazu nicht abgegeben werden.

Nach der folgenden Bewertung zu den einzelnen gesetzgeberischen Maßnahmen macht der dbb am Ende dieser Stellungnahme in einer Zusammenfassung konstruktive Änderungsvorschläge, die nach hiesiger Einschätzung zu einer deutlichen Befriedigung und in einem zeitlichen Korridor zur Erreichung einer uneingeschränkt verfassungskonformen, amtsangemessenen Alimentation führen.

Zu den Regelungen im Einzelnen

Artikel 1 – Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes

Zu Artikel 1 Nr. 2 b)

§ 3 Abs. 8 BBesG Anpassung auf Besoldung, Verpflichtung zur Prüfung von Bezügemitteilungen

Im Entwurf wird die sich bisher nur mittelbar aus der beamtenrechtlichen Treuepflicht ergebende Obliegenheit der Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger, die Richtigkeit der Bezügemitteilung zu überprüfen, ausdrücklich geregelt.

Bereits in der Vergangenheit kam es öfter vor, dass gegen Beamtinnen und Beamte Disziplinarverfahren geführt wurden wegen Unterlassens der Prüfung der Bezügemitteilungen und daraus resultierend fehlender Anzeige einer Überzahlung. Mit der Verankerung der gesetzlichen Pflicht zur Prüfung der Gehaltsabrechnung laufen Beamtinnen und Beamte nun erst recht Gefahr, bei deren Unterlassung eine Dienstpflichtverletzung vorgeworfen zu bekommen. Die Besoldung an sich stellt, auch nach den vorgesehenen gesetzlichen Änderungen, ein sehr komplexes Rechtsgebiet dar.

Für Beamtinnen und Beamten sind vielfach die Besoldungsmitteilungen aus IT-Systemen (beispielsweise PVS) in ihrer Darstellung sowie ihrem Aufbau nicht einfach nachvollziehbar. Dies gilt erst recht dann, wenn Rückrechnungen und Teilabrechnungen



(keine ganzen Monate) erfolgen, denn in diesen Fällen kann lediglich der Besoldungsbearbeitende die Richtigkeit der Gehaltsbescheinigungen im IT-System nachvollziehen und bestätigen.

Um den Beamtinnen und Beamten die Prüfung der Bezügemitteilungen zu ermöglichen, müssten diese klarer und nachvollziehbarer gestaltet sein.

Daher wäre nach Ansicht des dbb die Zurverfügungstellung eines Online-Rechners – analog dem Online-Versorgungsrechner – hilfreich.

Der Entwurf sollte zudem genutzt werden, Bezügemitteilungen konsequent digital und auch außerhalb des Bundesnetzes abrufbar zu machen. Ein rein netzinterner Abruf greift zu kurz, weil viele Beschäftigte keinen dauerhaften PC-Arbeitsplatz haben oder nicht jederzeit Zugriff auf das Bundesnetz haben. Perspektivisch ist daher eine sichere Bezüge-App – nach dem Vorbild der Beihilfe-App – sinnvoll. Sie würde den orts- und zeitunabhängigen Zugriff ermöglichen, die Transparenz erhöhen, Rückfragen an die Besoldungsstellen reduzieren und über neue Mitteilungen informieren – insbesondere für Beschäftigte in Schicht-, Außen-, Einsatz- oder Servicebereichen. Der Ansatz des Entwurfs, Bezügemitteilungen elektronisch zu übermitteln bzw. zum elektronischen Abruf bereitzustellen, ist richtig, sollte jedoch ausdrücklich zu einer mobil nutzbaren, stark authentifizierten und datenschutzkonformen Lösung weiterentwickelt werden (vgl. Referentenentwurf, § 3 Abs. 8, S. 10 f.).

Zu Artikel 1 Nr. 12

§ 14 BBesG Anpassung der Besoldung, Übertragung des Tarifabschlusses vom 6. April 2025 (TVöD) – Erste Stufe –

Der dbb begrüßt die zeitgleiche und systemkonforme Übertragung des Tarifabschlusses zum 1. April 2025, die auch schon im Wege des Vorgriffs an die Beamtinnen und Beamten ausgezahlt wurde.

Die Anpassung um 3 Prozent ist zwar inhaltsgleich. Jedoch hätte eine vollständige systemkonforme Übertragung bedeutet, dass der Mindestbetrag in einen linearen Prozentsatz umgerechnet worden wäre.

Zu Artikel 1 Nr. 37

§§ 52 BBesG Auslandsdienstbezüge, allgemeine Auslandsverwendung

§ 52 Abs. 4 BBesG regelt Übergangs- bzw. Konkurrenzfälle, für den Fall, dass Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Soldatinnen und Soldaten, denen das Grundgehalt einer höheren Besoldungsgruppe als der für ihr Amt im Ausland vorgesehenen zusteht, sie Auslandsdienstbezüge nur nach der niedrigeren Besoldungsgruppe



erhalten. Bisher wurde dort neben dem Grundgehalt der entsprechende Familienzuschlag gesondert gewährt. Insofern trifft der Nachteil der Neuregelung (Einbau des Familienzuschlags der Stufe 1 in das Grundgehalt) auch auf diesen Kreis der Beamtinnen und Beamten zu.

Zu Artikel 1 Nr. 39

§ 56 BBesG Auslandsverwendungszuschlag, besondere Auslandsverwendung; Verordnungsermächtigung

Kritisch anzumerken ist die Beibehaltung des Auslandsverwendungszuschlags nach § 56 Abs. 3 BBesG, mit dem alle materiellen Mehraufwendungen und immateriellen Belastungen der besonderen Verwendung im Ausland (außer Reisekosten) abgegolten werden sollen. Der Tagessatz der höchsten Stufe beträgt dem Entwurf nach weiterhin 153 Euro. Der dbb fordert eine Dynamisierung dieses Zuschlags, um so den Einsatz der Beamtinnen und Beamten im Ausland kontinuierlich zu honorieren und nicht durch die Inflation eine Entwertung zuzulassen.

Artikel 2 – Weitere Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes

Zu Artikel 2 Nr. 5

§ 6 BBesG Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung

Der dbb lehnt die Aufhebung der Ermächtigungsgrundlage für die Altersteilzeitzuschlagsverordnung (ATZV) ab, da er nach wie vor eine Wiedereinführung der Altersteilzeit für zielführend erachtet. Mit Aufhebung der Ermächtigungsgrundlage für eine Verordnung wird der Weg dahin weiter verbaut.

Zu Artikel 2 Nr. 9

§ 14 BBesG Anpassung der Besoldung, Übertragung des Tarifabschlusses vom 6. April 2025 (TVöD) – Zweite Stufe –

Die Übertragung der zweiten Stufe des TVöD-Ergebnisses vom 6. April 2025 in Höhe von 2,8 Prozent wird grundsätzlich begrüßt.

Die vorgesehene Regelung, wonach die Übertragung der zweiten Stufe des TVöD-Ergebnisses mit der Neugestaltung der Grundgehaltstabelle zusammenfällt, kann in einzelnen Fallkonstellationen dazu führen, dass es neben dieser Übertragung und dem Einbau des Familienzuschlags der Stufe 1 zu keinen weiteren Verbesserungen der Besoldung kommt. Dies betrifft einzelne Fallkonstellationen der Ämter des mittleren Dienstes, hier insbesondere die Besoldungsgruppe A 8. Siehe nachstehende Tabelle rot markierte Felder.



BesGr.	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
A 3		-0,31	23,92	62,06	102,54	145,39	190,69	238,53
A 4		1,08	15,53	46,86	80,52	116,64	155,29	200,84
A 5		33,13	49,47	69,59	92,14	115,75	143,42	175,12
A 6		122,62	109,89	124,34	138,42	158,04	171,66	199,65
A 7		166,40	142,22	117,81	98,93	81,33	97,11	115,83
A 8		157,60	103,37	50,36	0,22	0,97	3,22	9,97
A 9		290,32	230,17	170,18	116,18	120,33	123,05	132,11
A 10		428,59	334,49	242,75	150,36	128,93	111,12	96,90
A 11		294,16	201,34	110,68	95,71	84,57	77,39	74,22
A 12		458,44	334,17	215,42	183,20	158,22	136,07	115,39
A 13		326,09	237,64	152,14	150,65	152,32	160,38	176,36
A 14		778,90	632,12	491,80	458,50	428,84	406,12	387,32
A 15		385,25	362,04	344,29	332,21	327,40	328,52	337,27
A 16		500,78	465,45	436,18	414,69	396,58	386,61	386,35

Zu Artikel 2 Nr. 10

§ 14a BBesG Versorgungsrücklage

Vorgesehen ist die Wiederaufnahme und unbefristete Fortführung der Regelungen zur Verminderung der Besoldungs- und Versorgungserhöhungen um 0,2 Prozentpunkte gegenüber dem Tarifabschluss. Die bisherige Befristung auf den Ablauf des Jahres 2024 soll entfallen und ab dem Jahr 2027 die Zuführung an die Versorgungsrücklage des Bundes wieder aufgenommen werden. Ebenfalls entfallen soll die bisherige Befristung der Verminderung der Versorgungsausgaben durch das das Versorgungsänderungsgesetz 2001.

Die Abkehr von den bisherigen Regelungen und die Wiederaufnahme des Versorgungsabschlags muss zweifellos als ein gewisser Vertrauensbruch gegenüber den Beamtinnen und Beamten und Versorgungsempfängerinnen und -empfängern des Bundes gewertet werden.

Es ist festzustellen, dass beim Bund der Versorgungsabschlag von jeweils 0,2 Prozentpunkten bei der Übertragung von Tarifergebnissen immerhin 13-mal erfolgt ist. Das bedeutet, dass die Beamtenbezüge im Bundesbereich seit 1999 am weitestgehenden gegenüber dem Tarifergebnis gemindert worden sind. Darüber hinaus war und ist der Bund die einzige Gebietskörperschaft mit einem separaten Abzug für Pflegeleistungen von den Versorgungsbezügen.

Der dbb befürwortet grundsätzlich den Aufbau von Versorgungsrücklagen für zukünftige Versorgungsverpflichtungen. Da die Beamtinnen und Beamten in den zurückliegenden Jahrzehnten ihren Beitrag dazu bereits geleistet haben, können die Mittel dafür jedoch nicht erneut von ihnen abverlangt werden.



Für die Zukunft zu bildende Versorgungsrücklagen müssen auch dem Zugriff einfach gesetzlicher Regelungen entzogen werden.

Zu Artikel 2 Nr. 1

§ 27 Bemessung des Grundgehaltes

§ 27 Abs. 2 Satz 1 Streichung der Stufe 1 innerhalb des Grundgehaltes der Besoldungsordnung A

Der dbb begrüßt die Streichung der Erfahrungsstufe 1 innerhalb der Grundgehaltstabelle. Damit wird die Eingangsbesoldung für alle Beamtinnen und Beamten verbessert, was sowohl für Nachwuchskräfte wie auch aus anderen Rechtskreisen versetzte Beamtinnen und Beamte betrifft. Die Streichung der Erfahrungsstufe 1 führt auch dazu, dass der niedrigste Tabellenwert und damit der Referenzwert für die Bemessung der Mindestbesoldung geringfügig angehoben wird.

Dieser Schritt wie auch die Übertragung von Tarifergebnissen sowie die Einbeziehung des Familienzuschlags der Stufe 1 in das Grundgehalt führen in Summe zu einem besseren („schöneren“) Referenzwert bei dieser Betrachtung.

Zu Artikel 2 Nr. 11

§ 27 Abs. 4 Bemessung des Grundgehaltes

Leistungsanerkennung im Erfahrungsstufenverlauf

Der dbb begrüßt die beabsichtigte Neuregelung, mit der besondere Leistungen Auswirkungen auf den Erfahrungsstufenverlauf haben. Dies bewerten wir als eine richtige und vor allem nachhaltige Methode, um entsprechende Bestandsbeamtinnen und -beamte, die eine besondere Leistungsbereitschaft und Fähigkeit zeigen, entsprechend zu berücksichtigen.

Zu Artikel 2 Nr. 13

Neuordnung des Abschnittes Familienzuschlag

§ 40 BBesG Familienzuschlag, Einbau des Familienzuschlags der Stufe 1

Trotz dieser Bedenken bewertet der dbb jedoch den weiteren Bestandteil der Neugestaltung der Grundgehaltstabelle in Form des vollständigen Einbaus des Familienzuschlags der Stufe 1 positiv, obwohl nicht verkannt wird, dass damit bislang nicht Bezugsberechtigte Beamtinnen und Beamten einen wesentlich größeren Besoldungszuwachs verzeichnen können als diejenigen, die bislang den Familienzuschlag der Stufe 1 – sogenannten Verheiratetenzuschlag – erhalten haben.

Der Einbau des Familienzuschlags der Stufe 1 hat den Vorteil, dass dieser dauerhaft gesichert, der öffentlichen Diskussion entzogen ist und zukünftig weiterhin an den Anpas-



sungen teilnimmt. Es bedarf nicht, wie in anderen Gebietskörperschaften einer komplexen, sich abschmelzenden Besitzstandszulagenregelung. Zudem würden damit die bislang notwendigen, verwaltungsintensiven Konkurrenzregelungen des § 40 Abs. 4 BBesG entfallen, was einer langjährigen Forderung des dbb entspricht.

Bedauerlich ist, dass diese „Verwaltungs erleichterung“ durch die Neuregelungen im Bereich des ergänzenden Familienzuschlags für Verheiratete und Alleinerziehende wieder „aufgehoben“ und sogar ins Gegenteil verkehrt wird.

Wie bereits im Vorwort ausgeführt, begrüßt der dbb den vollen Einbau des Familienzuschlags der Stufe 1 – sogenannter Verheiratetenzuschlag – da dieses besonders langfristig mit unbestreitbaren Verbesserungen und Vereinfachungen verbunden ist.

Zwar werden ledige Beamtinnen und Beamten besonders begünstigt, während bislang verheiratete, verwitwete, geschiedene und zum Unterhalt verpflichtete sowie Alleinerziehende keinen den ledigen Beamtinnen und Beamten entsprechenden Besoldungszuwachs verzeichnen können.

Gleichwohl ist auch für die bislang begünstigten Beamtinnen und Beamten der Einbau in voller Höhe – besonders auf Dauer – vorteilhaft, u. a. da persönliche Veränderungen nicht mehr zusätzlich zu einem Wegfall des Bezügebestandteils führen würden.

Zugleich führt der Einbau zu einer Verbesserung der Attraktivität des Dienstherrn Bund besonders im Bereich der Nachwuchskräfte oder Beamtinnen und Beamten aus anderen Gebietskörperschaften, in denen der Familienzuschlag anders geregelt oder schon weggefallen ist. Die Anhebung der Grundtabelle um den Betrag des Familienzuschlags der Stufe 1 führt zudem zu einer Stärkung des Leistungsgrundsatzes, da allein der Tatbestand des „Verheiratet sein“ sich nicht mehr explizit im Besoldungsrecht widerspiegelt und damit der öffentlichen Diskussion entzogen ist.

Zudem vermeidet der Einbau des Familienzuschlags der Stufe 1 – wie schon im Vorwort ausgeführt – die Notwendigkeit von Besitzstandsregelungen, die überwiegend entweder nicht an Besoldungsanpassungen teilnehmen oder im Rahmen dessen vielfach abgeschmolzen werden.

Der dbb begrüßt ausdrücklich die Neuregelung in § 40 Abs. 4 für die Fälle, in denen beide Anspruchsberechtigte in Teilzeit beschäftigt sind und zusammen nicht die regelmäßige Arbeitszeit erreichen. Zukünftig wird in dieser Fallkonstellation der Familienzuschlag in Höhe des zu addierenden Beschäftigungsumfangs beider Berechtigten gewährt. Diese Neuerung entspricht einer vom dbb erhobenen Forderung als Umsetzung der dazu ergangenen Rechtsprechung.

Zudem werden bislang verheiratete Beamtinnen und Beamten mit zwei Kindern finanziell durch die Erhöhung der Kinderzuschläge auf 265,00 Euro bei gleichzeitigem vollen



Einbau des Familienzuschlags der Stufe 1 zumindest summarisch besser als vorher gestellt.

Zu VI. Vereinbarkeit mit Artikel 33 Abs. 5 GG

Zu VI. 2 a) cc) (1)

Vereinheitlichung der horizontalen und vertikalen Spreizung der Grundbesoldung

Der Gesetzentwurf ordnet die Besoldungsstruktur neu, indem horizontale und vertikale Abstände vereinheitlicht werden. Das ist grundsätzlich zu begrüßen: Die Grundbesoldung wird transparenter ausgestaltet, das Leistungsprinzip und das Abstandsgebot werden deutlicher abgebildet.

Mit der Vereinheitlichung der neuen Besoldungstabelle zum 1. Mai 2026 ergeben sich im Vergleich zur Ausgangstabelle jedoch große Verwerfungen. So ergibt sich in manchen Fallkonstellationen, dass jenseits der Übertragung des Tarifergebnisses und der Integration des Familienzuschlags der Stufe 1 keine merklichen Besoldungszuwächse zu verzeichnen sind.

BesGr.	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
A 3		-0,31	23,92	62,06	102,54	145,39	190,69	238,53
A 4		1,08	15,53	46,86	80,52	116,64	155,29	200,84
A 5		33,13	49,47	69,59	92,14	115,75	143,42	175,12
A 6		122,62	109,89	124,34	138,42	158,04	171,66	199,65
A 7		166,40	142,22	117,81	98,93	81,33	97,11	115,83
A 8		157,60	103,37	50,36	0,22	0,97	3,22	9,97
A 9		290,32	230,17	170,18	116,18	120,33	123,05	132,11
A 10		428,59	334,49	242,75	150,36	128,93	111,12	96,90
A 11		294,16	201,34	110,68	95,71	84,57	77,39	74,22
A 12		458,44	334,17	215,42	183,20	158,22	136,07	115,39
A 13		326,09	237,64	152,14	150,65	152,32	160,38	176,36
A 14		778,90	632,12	491,80	458,50	428,84	406,12	387,32
A 15		385,25	362,04	344,29	332,21	327,40	328,52	337,27
A 16		500,78	465,45	436,18	414,69	396,58	386,61	386,35

Es zeigt sich, dass insbesondere die Besoldungsgruppe A 8 (rot: die 10 Felder mit den geringsten Zuwächsen) gegenüber den anderen Besoldungsgruppen nicht von Zuwächsen profitiert.

Gerade im mittleren und gehobenen Dienst befindet sich der überwiegende Teil der Beamtinnen und Beamten beispielsweise aus den Bereichen der Bundespolizei, der Wasser- und Schifffahrt, des Zolls und auch der Postnachfolgeunternehmen. Diese sind angesichts der steigenden Lebenshaltungskosten und auch der seit Jahren bestehenden



Unteralimentation in besonderen Maßen auf Besoldungszuwächse angewiesen. So befinden sich nach uns vorliegenden Zahlen rund 84.000 Beamtinnen und Beamte im mittleren Dienst, davon ca. 42.000 Beamtinnen und Beamte in der Besoldungsgruppe A 8.

Die sehr unterschiedlichen Abstände zwischen den Besoldungsgruppen in den einzelnen Laufbahngruppen hält der dbb für Harmonisierungsbedürftig. Die deutlichen Abweichungen können in dieser Größenordnung nicht vollständig nachvollzogen werden und sie sind nach hiesiger Überzeugung auch nicht unmittelbar dem Leistungsprinzip geschuldet.

Zudem halten wir die Vereinheitlichung der vertikalen Spreizung auch in der B-Besoldung für erforderlich. Denn nach der Korrektur beträgt der Abstand beispielsweise von B 3 zu B 4 nur 1,6 Prozent, während die weiteren Abstände – ohne nachvollziehbare Struktur oder Begründung – zwischen 3,3 Prozent und 17,4 Prozent variieren. Die Abstände im höheren Dienst wurden hingegen einheitlich mit 11 Prozent festgelegt. Das Abstandsgebot gilt schließlich unabhängig von der jeweiligen Laufbahngruppe und das Leistungsprinzip muss sich insbesondere in der B-Besoldung erkennbar abbilden können.

Mit dem gleichen horizontalen Abstand zwischen den Erfahrungsstufen bewertet der Dienstherr die im Amt gewonnene Berufserfahrung durchgängig in gleicher Weise. Das ist ein klares und wichtiges Signal an die Beamtinnen und Beamten der jeweiligen Laufbahngruppen.

Vorabprüfung

Die Freiheit, der sich im aktiven Dienst befindlichen Beamtinnen und Beamten von existenziellen finanziellen Sorgen setzt voraus, dass ihre Besoldung mindestens so bemessen ist, dass sie einen hinreichenden Abstand zu einem ihn und ihre Familie treffenden realen Armutsrisiko sicherstellt. Ein solcher Abstand ist nach Erkenntnissen der Armutsforschung nur gewahrt, wenn das Einkommen die sogenannte Prekaritätsschwelle von 80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens erreicht, im Falle der an Art. 33 Abs. 5 GG zu messenden Beamtenbesoldung nach dem gesetzgeberischen Modell für den hier relevanten Prüfungszeitraum bezogen auf das Median-Äquivalenzeinkommen einer vierköpfigen Familie (Mindestbesoldung).

Der nunmehr festgelegte Wert der Besoldungsgruppe A 3 Stufe 2 muss der vom BVerfG neu konzipierten Vorprüfung entsprechend dem Referenzwert der Prekaritätsschwelle von 80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens genügen.



Zudem stellt das BVerfG in seiner Entscheidung für Berlin für alle Familienkonstellationen zur Vorprüfung nach dem Median-Äquivalenzeinkommen auf eine vierköpfige Familie mit dem Faktor 2,3 als Referenz ab (Rn. 65).

Der **Vorlagebeschluss des OVG Rheinland-Pfalz** (2 A 11745/17.OVG; Rn. 120) aus dem Jahr 2024 für eine ledige Beamtin in A 8 greift diese Argumentation ebenfalls auf und stellt sinngemäß fest, *„dass auch ein Alleinstehender, kinderloser Beamter zumindest annähernd das gleiche verdienen muss, wie vierköpfige Beamtenfamilie.“*

Die Begründung zum vorliegenden Gesetzentwurf greift dagegen einzelne Familienkonstellationen mit den jeweils eigenen Faktoren auf. Zudem werden bei Nachzahlungen der Faktor 1,0 und bei 3 und mehr Kinder der neu geschaffene Faktor 0,35 eingefügt. Diese Differenzierungen kann der dbb nicht nachvollziehen und hält sie auch verfassungsrechtlich für nicht vertretbar.

Abrücken vom Alleinverdienermodell durch Anrechnung eines (fiktiven) Partnereinkommens

Der dbb hält die im Gesetzentwurf vorgesehene Erreichung der vom BVerfG vorgegebenen Mindestbesoldung (Prekaritätsschwelle) durch Anrechnung eines (fiktiven) Partnereinkommens in Höhe des Grenzbetrags nach § 6 BBhV für verfassungswidrig und lehnt den damit verbundenen Systemwechsel ab.

Das BVerfG hat seine Besoldungsrechtsprechung zur amtsangemessenen Alimentation zuletzt (u. a. Beschlüsse vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 sowie vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u. a.) auf der Grundlage einer aus der bisherigen Besoldungspraxis abgeleiteten Bezugsgröße fortgeführt: der vierköpfigen Alleinverdienerfamilie. Die Entscheidung 2025 markiert kein Abrücken hiervon, sondern eine Fortentwicklung der Mindestbesoldungsrechtsprechung unter Beachtung des Abstandsgebots; daraus folgt, dass die Mindestbesoldung nicht dadurch „errechnet“ werden darf, dass ein zweites (fiktives) Einkommen als Standardannahme angesetzt wird.

Besoldungssystematisch ist das Grundgehalt der familienneutrale Kern der Alimentation; es bildet Leistungsprinzip und Abstandsgebot ab. Familienbezogene Leistungen haben demgegenüber Ergänzungsfunktion. Das BVerfG hat zudem betont, dass die Besoldung typisierend so zu bemessen ist, dass Beamtinnen und Beamte nicht vor die Wahl gestellt werden, eine amtsangemessene Lebensführung oder eine Familie zu ermöglichen; bei kinderreichen Familien sind ab dem dritten Kind besondere Vorgaben einzuhalten (u. a. 15 Prozentpunkte oberhalb der Grundsicherung für diese Kinder).



Die Einbeziehung eines Partnereinkommens widerspricht nach Auffassung des dbb dem Alimentationsprinzip. Juristischer Bezugspunkt ist allein das Dienst- und Treueverhältnis zwischen Dienstherrn und Beamten; Familienangehörige sind allenfalls reflexhaft begünstigt (vgl. Udo Di Fabio). Die Höhe eines Partnereinkommens ist vom Beamten nicht erzwingbar und hängt vom Verhalten Dritter sowie von Rahmenbedingungen (Betreuung, Arbeitsmarkt, Einsatz-/Versetzungssrealitäten) ab; eine fiskalische „Herunterrechnung“ des Alimentationsanspruchs über unterstellte Unterhaltspflichten ist daher unzulässig. Auch das BGB lässt in der Ehe die Erfüllung von Unterhaltspflichten durch Haushaltsführung regelmäßig zu; daraus folgt, dass der Gesetzgeber Besoldung nicht so ausgestalten darf, dass sie typischerweise erst bei zusätzlichem Erwerbseinkommen Dritter die Mindestbesoldungsschwelle erreicht.

Die Berechnungen des Gesetzentwurfs zeigen zudem, dass die ausgewiesene Mindestbesoldung in der Praxis nur durch die Hinzurechnung eines fiktiven Partnereinkommens erreicht wird. Ohne diese Hinzurechnung verfehlt die Nettoalimentation (Beispiel: A 3 Stufe 2) die ausgewiesene Prekaritätsschwelle 2026 deutlich; die nachfolgende Darstellung verdeutlicht die rechnerische Wirkung.

Nach dem Entwurf wird der tatsächlichen Nettoalimentation ein fiktives Partnereinkommen von 22.648,00 Euro (brutto) hinzugerechnet; erst dadurch wird die Prekaritätsschwelle von 54.727,64 Euro (2026) rechnerisch erreicht. Der dbb sieht darin eine methodisch und verfassungsrechtlich unzulässige Konstruktion, weil die Mindestbesoldung „durch das Beamtengehalt selbst“ zu gewährleisten ist.

Der nachstehende Berechnung zeigt die Wirkung der Einbeziehung des fiktiven Partnereinkommens in Zahlen unmissverständlich auf.

2026 A 3 vh, 2 Kinder	Partner in GKV mit eigenem Einkommen	Partner ohne EK / in PKV versichert
Grundgehalt	37.287,12	37.287,12
Familienzuschlag	6.360,00	6.360,00
Bruttobesoldung	43.647,12	43.647,12
abzgl. EKSteuer III	8.670,00	2.198,00
abzgl. PKV / PV	4.190,88	6.250,00
zzgl. Kindergeld	6.216,00	6.216,00
NETTO	37.002,24	41.415,12
Partner EK (Brutto für Steuer)	22.648,00	
zzg. PartnerEK (netto)	17.982,51	
Was steht zu Verfügung?	54.984,75	41.415,12
Referenzwert mit Faktor 2,3	54.727,64	54.727,64
Differenz	257,11	-13.312,52



Der Entwurf setzt als Regelfall eine Mehrverdienerfamilie voraus und verlagert damit faktisch einen Teil der Alimentationsverantwortung in die private Erwerbssphäre des Partners. Für diesen Leitbildwechsel weist der Entwurf jedoch keine belastbare, bundesdienstspezifische Datengrundlage aus; er stützt sich auf allgemeine Erwerbsstatistiken (Destatis) und pauschale Annahmen zur Geschlechterstruktur, ohne eine offen gelegte Beschäftigterhebung zu Familien-, Sorge- und Erwerbskonstellationen im Bundesdienst vorzulegen. Dadurch werden Lebensrealitäten – insbesondere Sorgearbeit und die daraus folgende reduzierte Erwerbstätigkeit – verkürzt abgebildet und strukturelle Nachteile verstärkt.

Hinzu kommen spezifische Belastungen im öffentlichen Dienst (z. B. Versetzungen, wechselnde Einsatzorte, Auslandsverwendungen), die eine kontinuierliche Erwerbstätigkeit des Partners zusätzlich erschweren und im Entwurf nicht hinreichend berücksichtigt werden.

Gleichstellungspolitisch besteht die Gefahr einer mittelbaren Diskriminierung von Frauen. Familienmodelle, in denen Sorgearbeit zulasten eigener Erwerbstätigkeit übernommen wird, dürfen besoldungsrechtlich nicht zu Nachteilen führen. Eine amtsangemessene Alimentation muss dem Gleichstellungsgebot entsprechen und strukturelle Nachteile nicht verstärken.

Der Systemwechsel würde die bislang als Bezugsgröße herangezogene Alleinverdienerkonstellation faktisch zum Ausnahmefall machen und Betroffene zu Rechtfertigungs- und Nachweisanforderungen drängen. Amtsangemessene Alimentation ist jedoch vom Dienstherrn zu gewährleisten und darf nicht von privatwirtschaftlichen Partnerkonstellationen oder einer fiskalisch motivierten „Beobachtung“ privater Erwerbssphären abhängig gemacht werden (Art. 33 Abs. 5, Art. 6 Abs. 1 GG).

Abschließend weist der dbb darauf hin, dass dem Gesetzgeber bei der Herleitung der anzurechnenden Partnereinkommen zudem rechnerisch-methodische Fehler unterlaufen: Bei der Ermittlung durchschnittlicher Wochenarbeitszeiten werden Nichterwerbstätige (0 Stunden) nicht als 0 in den Durchschnitt einbezogen; dadurch wird die tatsächliche Durchschnittsarbeitszeit (und in der Folge das angenommene Partnereinkommen) systematisch zu hoch angesetzt. Unter Einbeziehung der Nichterwerbstätigen würden die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten – insbesondere bei Müttern – deutlich niedriger ausfallen, was die Ansatzhöhe des Partnereinkommens zusätzlich in Frage stellt.



Zu Artikel 2 Nr. 13

Neuordnung des Abschnittes 3 Familienzuschlag

§ 41 BBesG Ergänzender Familienzuschlag für Verheiratete sowie

§ 41a BBesG Ergänzender Familienzuschlag für Alleinerziehende

Zunächst ist positiv anzumerken, dass der vorliegende Entwurf – im Gegensatz zu seinen vorherigen Entwürfen – ausdrücklich atypische Bedarfslagen anerkennt und für diese besondere Regelungen schafft.

Jedoch ist festzustellen, dass diese Regelungen ausschließlich dem Umstand geschuldet sind, dass bei der Bemessung der Besoldung ein (fiktives) Partnereinkommen in Höhe der Einkommensgrenze nach § 6 Abs. 2 BBhV unterstellt wird. **Dies lehnt der dbb, wie oben ausführlich dargelegt, als verfassungswidrig ab.**

Diese Verfassungswidrigkeit kann auch nicht durch die Gewährung eines Zuschlags an Verheiratete und verpartnerte Personen (bei denen die Ehegattin/der Ehegatte bzw. die Lebenspartnerin/der Lebenspartner aus besonderen – gesellschaftlich anerkannten – Gründen, etwa während der Elternzeit, bei Pflege, voller Erwerbsminderung oder bei länger andauernder Erkrankung, kein Einkommen erzielt bzw. erzielen kann) oder an Alleinerziehende (bei denen naturgemäß kein Partnereinkommen vorhanden ist) „geheilt“ werden.

Zunächst sind die festgesetzten Beträge nicht geeignet, dass bei der Bemessung der Grundbesoldung in Ansatz gebrachte Partnereinkommen auszugleichen.

So soll nach den in Anhang 9 (Anlage VII) aufgelisteten Beträgen an verheiratete und verpartnerte Personen, bei denen beispielsweise die Ehegattin/der Ehegatte bzw. die Lebenspartnerin/der Lebenspartner einen pflegebedürftigen Angehörigen pflegt, ein Familienzuschlag von 607,00 Euro gewährt werden, sofern sie oder er nicht über ein eigenes Einkommen verfügt. Bei der Ermittlung dieses Betrages wird gemäß Seite 175 jedoch die Prekaritätsschwelle nicht mehr auf der Basis einer vierköpfigen Beamtenfamilie (Faktor 2,3), sondern der tatsächlich bestehenden Familie (Faktor 1,5 verheiratet sowie 1,85 verheiratet ein Kind) ermittelt. Diese Form der Bemessung der Prekaritätsschwelle war zu keinem Zeitpunkt Grundlage der Entscheidung des BVerfG.

Das BVerfG hat zu keinem Zeitpunkt Berechnungen für einen verheirateten bzw. alleinerziehenden Beamten oder Beamten mit unterschiedlichen Faktoren vorgenommen. Grundlage der Entscheidung war – wie auch in der Vergangenheit – das vierköpfige Alleinverdienermodell. (OVG Rheinland-Pfalz 2 A 11745/17.OVG aus dem Jahr 2024 zu einer ledigen Beamtin in A 8)



Zudem werden auf die in der Anlage VII ausgewiesenen Beträge noch Einkommen der Ehegattin/des Ehegatten bzw. der Lebenspartnerin/des Lebenspartners oder sogar der Kinder angerechnet. Diese Anrechnung u. a. von Witwen- und Waisengeld und sogar Unterhaltsleistungen ist dem Besoldungsrecht fremd. Diesbezüglich exkulpiert sich der Dienstherr seiner eigenen Alimentationsverpflichtung in doppelter Weise (Anrechnung von Partnereinkommen sowie Anrechnung von Unterhaltsleistungen).

Insofern verweisen wir auf die umfänglichen Ausführungen bei der Vorabprüfung zum fiktiven Partnereinkommen.

Der dbb lehnt nicht nur die neuen ergänzenden Zuschlagsregelungen als verfassungswidrig ab, sondern hält auch die tatbestandliche Ausgestaltung auf sehr eng gesteckte Ausnahmesituationen für verfehlt. Dies gilt sowohl für die Begrenzung auf die Erziehungszeit nur für ein Jahr, aber auch für länger andauernde Erkrankungen der Ehegattin oder des Ehegatten.

So stellt die Begründung ausdrücklich klar, dass die Regelung erst greift, wenn kein Anspruch auf Krankengeld mehr besteht.

Zugleich wird der ergänzende Familienzuschlag unmittelbar dem Grunde nach bereits ausgeschlossen, wenn von vornherein kein Anspruch auf Kranken-, Verletzten- oder Übergangsgeld besteht. Damit wird in den Fällen, in denen die Ehegattin/der Ehegatte bzw. die Lebenspartnerin/der Lebenspartner selbständig ist und gerade zu Beginn der Selbstständigkeit aus Kostengründen noch keine Krankentagegeldversicherung abschließen kann, die Gewährung eines ergänzenden Familienzuschlags verweigert.

Auch Ehepartnerinnen und Ehepartner sowie Lebenspartnerinnen und Lebenspartner, die aufgrund der Betreuung von Kindern über einem Jahr nur einen Minijob ausüben, haben keinen Anspruch auf einen ergänzenden Familienzuschlag für Verheiratete.

Praktisch bedeutet die enge Begrenzung des ergänzenden Familienzuschlags, dass wirtschaftliche Belastungen erst dann anerkannt werden, wenn sie das Gesetz in eine sehr spezifische, systemkonforme Schieflage einordnet. Diese Härte ist nicht auf Einzelfälle beschränkt. Sie zeigt exemplarisch, dass der Entwurf atypische Lebenslagen nicht großzügig absichert, sondern nur punktuell, eng und nachweisgebunden adressiert. Das wirkt aus Sicht der Betroffenen nicht wie eine Fortentwicklung des auch die Familie schützenden Alimentationsprinzips. Die Begrenzung auf die Fallgruppen führt zu einer erheblichen Einschränkung der Entscheidungsfreiheit der Beamtinnen und Beamten, wie sie und ihre Familie ihr Leben bestreiten wollen bzw. ob dies überhaupt noch amtsangemessen möglich ist.



Abschließend lehnt der dbb zudem die komplizierten Ergänzungszuschläge im Rahmen des Familienzuschlags auch deswegen ab, da sie sehr verwaltungsintensiv sind. Dies liegt an den umfangreich in § 41 und 41a BBesG-E erforderlichen Nachweispflichten, Änderungsanzeigen, Prognoseentscheidungen, Einkommensanrechnungen, Datenübermittlungen und Befristungen. Mit dem Gesetzentwurf werden die komplexen Prüfungslasten in der Fläche verteilt, da die Bezügestellen Tatsachen prüfen, Nachweise bewerten, atypische Fallgestaltungen subsumieren, schwankende Einkommen prognostisch erfassen, Änderungen laufend nachhalten und auf dieser Grundlage Bescheide erlassen, ändern, aufheben oder rückabwickeln sollen. Das ist kein schlanker Verwaltungsvollzug, sondern ein fehleranfälliges Massenprüfprogramm.

Die Vorabprüfung kann nach Überzeugung des dbb nicht bestanden werden, weil die tatsächliche Nettoalimentation selbst mit allen vorgesehenen Neuregelungen jenseits der Anrechnung eines fiktiven Partnereinkommens das Niveau der Mindestbesoldung nicht erreicht.

Zu Artikel 2 Nr. 13

Neuordnung des Abschnittes 3 Familienzuschlag

§ 41 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. Abs. 5 BBesG Ergänzender Familienzuschlag für Verheiratete – im Einzelnen

Die Gesetzesbegründung, dass der Zuschlag nur bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres gezahlt werden soll, verfährt nicht. Denn, sollten beide Elternteile, insbesondere für den Fall, dass beide Elternteile Beamte sind, Elternzeit gemäß BEEG nehmen, würden diese gegenüber Personen in § 4 BEEG benachteiligt werden. Es sollte zumindest eine sich an § 4 BEEG orientierende Ausgestaltung erfolgen.

Zu Artikel 2 Nr. 13

Neuordnung des Abschnittes 3 Familienzuschlag

§ 41 Abs. 7 BBesG Ergänzender Familienzuschlag für Verheiratete – im Einzelnen

Es ist nicht erklärbar, wieso zusätzlich noch befristete Anspruchszeiträume normiert werden sollen, wenn ohnehin eine Meldepflicht bei Veränderungen bestehen soll. Dies spiegelt nicht die tatsächlichen Einkommensverhältnisse und noch nicht einmal die möglichen Einkommensverhältnisse wider und benachteiligt abermals Alleinverdiener, die eine Ehegattin/einen Ehegatten bzw. eine Lebenspartnerin/einen Lebenspartner haben, die/der kein Einkommen generieren kann oder nur über ein geringes Einkommen verfügt. Was gemäß Gesetzesbegründung daran sachgerecht sein soll, erschließt sich nicht und wird entsprechend auch nicht dargelegt. Im Gegenteil, dies wird zu erneutem unnötigen Bürokratieaufwand führen.



Zu Artikel 2 Nr. 13

Neuordnung des Abschnittes 3 Familienzuschlag,

§ 41a Abs. 6 BBesG Ergänzender Familienzuschlag für Alleinerziehende – im Einzelnen

Auch hier ist nicht erklärbar, warum eine Befristung der Ansprüche erfolgen soll, wenn ohnehin die Pflicht besteht, Änderungen mitzuteilen. Daraus folgt lediglich neuer, entbehrlicher Bürokratieaufwand für die Anspruchsteller selbst und zusätzlich für die Verwaltung. Eine Begründung für die Befristung ist entsprechend nicht ersichtlich.

Zu Artikel 2 Nr. 14

§ 42a BBesG Prämien und Zulage für besondere Leistungen; Verordnungsermächtigung

Der dbb lehnt die Streichung der bislang vorgesehenen zentral veranschlagten Mittel für die Anschubfinanzierung einer Leistungsbesoldung in Höhe von 31 Mio. Euro ab. Die Streichung der Mittel allein aus den Ressorts ist eindeutig das falsche Signal an die Beamtinnen und Beamten. Der dbb setzt sich vielmehr seit Jahren für eine Erhöhung des genannten Betrages ein, damit besondere Leistungen von Beamtinnen und Beamten auch tatsächlich finanziell anerkannt und nicht aus haushälterischen Gründen verweigert werden. Beförderung ist die Regelanerkennung von Leistung. Zudem wurden die seit 2003/2004 festgesetzten und seitdem eingefrorenen Mittel aus der damals gewährten Sonderzahlung generiert. Zuvor wurden sogar zur Schaffung solcher Haushaltsmittel zur Anerkennung besonderer Leistungen die Dienstaltersstufen gestreckt und die Eingangsbesoldung abgesenkt (Dienstrechtsreformgesetz 1997). Somit würde die nunmehr beabsichtigte Streichung, die in der Vergangenheit vorgenommene „Umwidmung“ aufheben, sodass faktisch eine weitere Kürzung vorgenommen wird, die sich nicht mehr im Gesetz wiederfindet und nicht wieder behoben werden kann.

Zu Artikel 2 Nr. 21

§ 79 bis 79e BBesG Übergangsregelungen sowie Einmal- sowie Ausgleichszahlungen für die Jahre 2021 bis 2026 sowie Ergänzungszahlungen für die Jahre 2017 bis 2026

Zu Artikel 2 Nr. 21

§ 79 BBesG Übergangsregelung aus Anlass des Bundesalimentationsgesetzes, Überleitung von der Stufe 1 in die Stufe 2

Der dbb begrüßt die vorgesehenen Übergangsregelungen. Diese sehen vor, dass sich in den Fällen, in denen sich Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger am 30. April 2026 in der Stufe 1 befinden, diese so behandelt werden, als wären sie am 1. Mai 2026 eingestellt worden.



Bei dieser Regelung ist jedoch Folgendes klärungsbedürftig:

Wer am 30. April 2026 in Stufe 1 ist und zum 1. Mai 2026 in die neue Stufe 2 übergeleitet wird – beginnt dort eine neue Stufenlaufzeit, oder wird die bisherige Verweildauer in Stufe 1 angerechnet? Dies hat erhebliche Auswirkungen darauf, wann dieser Beamte in die Stufe 3 aufsteigt.

Und wer sich bereits am 30. April 2026 in Stufe 2 befindet, rückt nach der neuen Tabellenstruktur ebenfalls in Stufe 2 ein – steht also rechnerisch auf derselben Stufe wie jemand, der gerade frisch verbeamtet wurde. Es ist unklar, ob die bisherige Verweildauer in der alten Stufe 2 auf die neue Stufe 2 angerechnet wird oder ob diese Personen faktisch zurückgesetzt werden.

Außerdem fehlt es in § 79 an einer ausdrücklichen Regelung zur Anrechnung bereits zurückgelegter Stufenlaufzeiten.

VI. Vereinbarkeit mit Artikel 33 Abs. 5 GG

Fortschreibungsprüfung

1. Prüfungsstufe

Die wesentliche Grundlage zur Nachvollziehbarkeit der Fortschreibungsprüfung ist der Besoldungsindex. Dem GE sind hierzu jedoch lediglich die Zahlen der Jahre 1996 bis 2026 zu entnehmen. Zudem ist dem dargestellten Index die durchgängige Entwicklung von Jahr zu Jahr nicht zu entnehmen. Stattdessen wird vom Basisjahr 1996 direkt in das Jahr 2021 gesprungen. Die Jahre von 1997 bis 2020 sind dem dargestellten Besoldungsindex überhaupt nicht zu entnehmen. Lediglich der Zeitraum von 2021 bis 2026 ist in Jahresschritten dargestellt. Hinzu kommt, dass dem Gesetzentwurf keinerlei Hinweise zur Berechnungsmethode zu entnehmen sind. Es ist nicht ersichtlich, ob eine Spitzausrechnung vorgenommen worden ist, und wenn ja, nach welcher Methode. Dies genügt nicht einmal in Ansätzen den vom BVerfG festgelegten Anforderungen an den Gesetzgeber und führt dazu, dass das Ergebnis der Fortschreibungsprüfung nicht vollumfänglich nachvollziehbar und nicht nachprüfbar ist.

Es fällt besonders auf, dass der im Gesetzentwurf dargestellte Besoldungsindex vom Zeitraum von 1996 bis 2021 je nach Besoldungsgruppe einen Anstieg von 100 auf Werte von 152,81 bis 155,56 zeigt. Eine Spitzausrechnung, wie sie von Dr. Torsten Schwan in seinem Aufsatz in der ZBR 12/2025 zur Entscheidung des BVerfG 2 BvL 5/18 vorgenommen wurde, hat gezeigt, dass sich der tatsächlich realitätsgerechte Besoldungsindex erheblich ungünstiger entwickelt. Wir müssen deshalb in Betracht ziehen, dass eine realitätsgerechte Spitzausrechnung beim Besoldungsindex für die Bundesbesoldung auch zu erheblich ungünstigeren Werten führen würde. Dies wiederum hätte zur Folge, dass



zumindest mit Wahrscheinlichkeit der Vergleich mit den drei benannten Prüfungsparametern zu unzulässige Abweichungen zum Ergebnis hätte. Daraus wiederum müsste die Vermutung der verfassungswidrigen Unteralimentation abgeleitet werden.

Zwar kommt der Gesetzentwurf zu dem Ergebnis, dass bei keinem der drei Parameter eine Abweichung vom Besoldungsindex über das zulässige Maß hinaus bestanden hat. Jedoch kann der dbb aus den vorstehenden Ausführungen folgend nicht bestätigen, ob die Vergleiche des Besoldungsindex mit dem Tariflohnindex, dem Nominallohnindex und dem Verbraucherpreisindex den Maßstäben des BVerfG genügen und zu dem im Gesetzentwurf dargestellten Ergebnis führen.

Der dbb muss deshalb zumindest die Möglichkeit in Betracht ziehen, dass sich -neben dem klar ersichtlichen Verstoß gegen das Gebot der Mindestbesoldung (Vorabprüfung)- in der Fortschreibungsprüfung die Vermutung der verfassungswidrigen Unteralimentation ergeben wird. Wir haben deshalb die Erwartung an den Gesetzgeber, dass die erforderlichen Daten zeitnah im Beteiligungsverfahren zur Verfügung gestellt werden.

Systeminterner Besoldungsvergleich

Der Gesetzentwurf ordnet die Besoldungsstruktur neu, indem horizontale und vertikale Abstände vereinheitlicht werden. Das ist grundsätzlich zu begrüßen: Die Grundbesoldung wird transparenter ausgestaltet, das Leistungsprinzip und das Abstandsgebot sollen deutlicher abgebildet werden. Dies wird vom dbb grundsätzlich begrüßt.

Mit der neuen Besoldungstabelle zum 1. Mai 2026 ergeben sich im Vergleich zur Ausgangstabelle jedoch große Verwerfungen. Jedoch ergeben sich Fragen hinsichtlich der starken unterschiedlichen Abstände in den einzelnen Laufbahngruppen. Eine Abmilderung dieser starken Unterschiede halten wir für sinnvoll.

Insbesondere die nach der Korrektur der Abstände in der B-Besoldung festzustellenden erheblichen Verwerfungen begegnen erheblichen verfassungsrechtlichen Bedenken hinsichtlich des Abstandsgebots. Denn nach der Korrektur beträgt der Abstand von B 3 zu B 4 nur 1,6 Prozent, während die weiteren Abstände – ohne nachvollziehbare Struktur oder Begründung – zwischen 3,3 Prozent und 17,4 Prozent variieren. Die Abstände im höheren Dienst wurden hingegen einheitlich mit 11 Prozent festgelegt.

Das Abstandsgebot gilt schließlich unabhängig von der jeweiligen Laufbahngruppe und das Leistungsprinzip muss sich insbesondere in der B-Besoldung erkennbar abbilden können.

Mit dem gleichen horizontalen Abstand zwischen den Erfahrungsstufen bewertet der Dienstherr die im Amt gewonnene Berufserfahrung durchgängig in gleicher Weise. Das



ist ein klares und wichtiges Signal an die Beamtinnen und Beamten der jeweiligen Laufbahngruppen.

Zu Artikel 2 Nr. 21

§ 79a BBesG ff. Nachzahlungen

Zunächst ist festzustellen, dass auch die vorgesehenen Nachzahlungsregelungen hinsichtlich des ergänzenden Familienzuschlags nach § 41 oder § 41 a BBesG-E auf der neuen Berechnungsmethode (Berücksichtigung von Partnereinkommen) beruhen und daher abzulehnen sind.

Der Entwurf hebt die Besoldungsgruppen rückwirkend nicht wirklich amtsbezogen an. Er verankert die Mindestbesoldung bei A 3 Stufe 2 und lässt die Wirkung über Abstandsgebot und Tabellenreform nach oben „durchlaufen“. Diese Systematik entspricht dem Kontrollmaßstab, den das BVerfG an die Alimentation gesetzt hat. Das mag systemmechanisch schlüssig erscheinen, erweckt jedoch bei vielen Beamtinnen und Beamten den Eindruck, dass nicht die amtsbezogene Besoldung der vergangenen Jahre als unzureichend korrigiert wird, sondern rechnerisch vor allem die frühere Stufe 1 als defizitär behandelt wird.

Zu Artikel 2 Nr. 21

§ 79b BBesG – Einmalzahlungen für das Haushaltsjahr 2021

Es ist in keinsten Weise nachvollziehbar, was die alimentative Grundlage für die in § 79 BBesG-E vorgesehene Einmalzahlung in Höhe von 138,00 Euro für das Jahr 2021 für alle Beamtinnen und Beamten unabhängig von dem jeweiligen Beschäftigungsumfang und der Beschäftigungsdauer ist. Die Begründung für den Nachzahlungsbetrag beruht, der beschriebenen Fallkonstellation folgend – auf der Zugrundelegung des Faktors 1,0 auf das Median-Äquivalenzeinkommen. Dagegen stellt das BVerfG in seiner Entscheidung als Referenz auf eine vierköpfige Familie ab (vgl. BVerfGE 2 BvL 5/18, RN 65). Dies ist aus Sicht des dbb abzulehnen.

Gleiches gilt für die in § 79c BBesG-E vorgesehene Nachzahlungen ausschließlich an Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppen A 16, W 1 und R 2.

Zudem ist nicht ersichtlich, warum in § 79d ausschließlich für die Jahre 2021 und 2022 für das erste und zweite Kind monatliche Nachzahlungen in unterschiedlicher Höhe geleistet werden sollen. Mangels Darlegung der Berechnungsgrundlage ist es den „sonstigen“ Beamtinnen und Beamten in keinsten Weise möglich zu überprüfen, ob die ihnen gewährte Besoldung, die vom BVerfG neu aufgestellten Grundsätze hinsichtlich der Bemessung der amtsangemessenen Alimentation überhaupt entspricht.



Problematisch ist in diesem Zusammenhang auch die rückwirkende Berücksichtigung des sogenannten Doppelverdiener-Modells. So wurde ab dem Jahr 2021 bis 2023 ein Partnereinkommen von 20.000,00 Euro, für das Jahr 2024 von 20.878,00 Euro und für das Jahr 2025 ein Partnereinkommen von 21.832,00 Euro bei der Berechnung der Prekaritätsschwelle in Ansatz gebracht. Aufgrund dieser Berechnungen wurden sodann die Nachzahlungen berechnet.

2. Prüfungsstufe

In Abhängigkeit vom Abschließenden Ergebnis der ersten Prüfungsstufe vertritt der dbb folgende Auffassung:

Sollte eine korrekte Spitzausrechnung in der ersten Prüfungsstufe dazu führen, dass in allen drei Parametern eine unzulässig große Abweichung besteht, so wäre diese auch nicht zu rechtfertigen. Insofern würde das Ergebnis der zweiten Prüfungsstufe lauten, dass die Vermutung der verfassungswidrigen Unteralimentation erhärtet wird.

3. Prüfungsstufe verfassungsrechtliche Rechtfertigung

Die in der ersten Prüfungsstufe möglicherweise vermutete und in der zweiten Prüfungsstufe möglicherweise erhärtete Prüfungsstufe könnte nach Auffassung des dbb auch verfassungsrechtlich nicht gerechtfertigt werden. So könnte beispielsweise trotz angespannter Situation des Bundeshaushalts ein Haushaltsnotstand nicht als mögliche Rechtfertigung herangezogen werden. Wir weisen auch darauf hin, dass gerade beim Bund der Anteil der Personalkosten am Bundeshaushalt bei rund 8 Prozent liegt, bei den Ländern hingegen bei rund 36 bis rund 42 Prozent. Hinzu kommt, dass bei den Ausgaben für den öffentlichen Dienst insgesamt Deutschland im EU-weiten Vergleich einen Mittelplatz einnimmt, infolgedessen also der öffentliche Dienst keinesfalls „zu teuer“ ist.

Vorbemerkungen zu den versorgungrechtlichen Änderungen

Die Beamtenversorgung ist eine nach Maßgabe des verfassungsrechtlich geschützten Alimentationsprinzips auszugestaltende eigenständige Alterssicherung.

Der dbb anerkennt und begrüßt den generellen Ansatz des Gesetzentwurfs, die amtsangemessene Alimentation – entsprechend den verfassungsrechtlichen Anforderungen und bundesverfassungsrechtlichen Vorgaben – auch für den Bereich der Beamtenversorgung und Soldatenversorgung des Bundes herzustellen.



1. Neufassung von ruhegehaltfähigen Dienstbezügen

Die wesentlichen Neuerungen im Besoldungsrecht bei der Neustrukturierung der Grundgehaltstabellen und beim Familienzuschlag werden über die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge jeweils vollumfänglich für das Versorgungsrecht nachvollzogen.

Sofern mit diesen beiden erheblichen Neuerungen, eine Besoldungsgruppen übergreifende Sicherung der amtsangemessenen Alimentation erreicht wird, können die Auswirkungen für die Versorgungsbezüge im Ergebnis akzeptiert und für materiell angemessen gehalten werden. An dieser Stelle ist jedoch zugleich auf die nicht unerheblichen Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit im besoldungsrechtlichen Teil der Stellungnahme hinzuweisen. Dies bewirkt in gleicher Weise eine Skepsis auch für die Verfassungsmäßigkeit der versorgungsrelevanten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge.

Gesonderten Zuspruch findet, dass frühere Überlegungen, insbesondere die Berücksichtigung des Familienschlags der Stufe 1 bei der Berechnung der Hinterbliebenenversorgung zu vermindern, im Rahmen dieses Gesetzentwurfs nicht weiterverfolgt werden. Dadurch wird der Rechts- und Besitzstand in dieser für Hinterbliebene sehr relevanten Einzelregelung gewahrt.

Die Einbeziehung der Versorgungsempfänger in die neuen, besonderen Regelungen für einen ergänzenden Familienzuschlag ist indes – unter Aufrechterhaltung der diesbezüglichen im besoldungsrechtlichen Teil geäußerten Kritik – als konsequent und sachgerecht zu bewerten.

2. Einbau von Anpassungsfaktor und Abzug für Pflegeleistungen

Die neue Festlegung des jährlichen Steigerungssatzes auf 1,774 Prozent und des Höchstruhegehalts auf 69,76 Prozent ist in ihrer Zielsetzung und rechnerischen Herleitung konsequent und nachvollziehbar.

Als kritikwürdig ist anzuführen, dass die bisherige Höchstgrenze des Pflegeabzugs nach Maßgabe der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze entfallen soll. Dies führt für die Bezüge oberhalb dieser Grenze zu einer überproportionalen Belastung, die zwar im Neuzuschnitt der Grundgehaltstabelle zum 1. Mai 2026 nicht mehr gesondert wahrnehmbar sein dürfte, aber rechnerisch enthalten bleibt. Zudem ergeben sich einzelne gegenüber der bisherigen Berechnungsmethodik nachteilige Auswirkungen bei den Ruheregelungen der §§ 53 ff.



3. Neufestsetzung für Bestandsversorgungsverhältnisse kraft Gesetzes

Trotz der umfangreichen Neuregelungen, insbesondere der neuen Parameter bei jährlichem Steigerungssatz (1,7774 Prozent gegenüber 1,79375 Prozent) und Höchstruhegehaltssatz (69,76 Prozent gegenüber 71,75 Prozent) soll keine individuelle Neubescheidung für Bestands-Versorgungsempfänger erfolgen. Stattdessen soll es vorliegend, aus verwaltungsökonomischen Gründen, für bestehende Bescheide zu einer faktischen Neufestsetzung kraft Gesetzes kommen. Im Zuge dessen sollen die neu ausgestaltete Grundgehaltstabelle und – über eine Faktorisierung mit 0,97226 Prozent – der neue Ruhegehaltssatz per gesetzlicher Anordnung als neu festgesetzt gelten.

Der dbb hält ein solches Vorgehen zwar für eher unproblematisch, möchte jedoch die Frage aufwerfen, ob bei einer derartig tiefgreifenden Änderung der relevanten Berechnungsgrundlagen der Versorgungsbezüge u. U. eine formelle, individuelle Neubescheidung angezeigt sein könnte.

4. Keine Einbeziehung der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger in Nachzahlungen

Die grundsätzliche Nichteinbeziehung der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger in die Nachzahlungsregelungen der § 79 ff. BBesG durch eine zumindest gesetzliche Entsprechung im BeamtVG begegnet Unverständnis.

Auch die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger des Bundes haben in den vergangenen Jahren darauf vertraut, dass sie bei etwaigen rückwirkenden Korrekturen der Höhe der Alimentation in entsprechende Nachzahlungen einbezogen werden. Dass nunmehr – bis auf die sehr begrenzte Regelung des § 79 b BBesG für das Jahr 2021 – keinerlei Korrekturen mit Wirkung für die Grundgehaltstabelle erfolgen, erscheint im Ergebnis fragwürdig.

Wenn darüber hinaus für die Jahre 2021 bis 2026 lediglich rechtsbehelfsabhängige sowie kinderzuschlagsbezogene Einmalzahlungen mit Rückwirkung erfolgen sollen – und hierbei die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger grundsätzlich ausgeschlossen sind – wird das Vertrauen in den Versorgungsdienstherrn Bund enttäuscht und beschädigt.



Zu Artikel 3 – Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes

Zu Artikel 3 Nr. 4

§ 35 BeamtVG – Unfallausgleich

Die nunmehr entsprechend der allgemeinen Bezügeanpassungen vorgenommene Dynamisierung der Zahlbeträge des Unfallausgleichs, findet die Zustimmung des dbb. Die nach dem Weg des Bundesversorgungsgesetzgesetz gewählte Vorgehensweise der Kopplung des Unfallausgleichs an die beamtenrechtlichen Anpassungsgesetze wird als eine sinnvolle und sachgerechte Neuerung angesehen.

Zu Artikel 3 Nr.6

§ 71 BeamtVG – Erhöhung der Versorgungsbezüge

Die bereits nach Maßgabe der im Herbst 2025 von der Bundesregierung beschlossenen Abschlagsregelungen formell-gesetzliche Erhöhung der Versorgungsbezüge um 3,0 Prozent zum 1. April 2025 findet die Zustimmung des dbb. Auf diese Weise nehmen die Versorgungsempfänger an der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung teil.

Zu Artikel 4 – Weitere Änderung des BeamtVG

Zu Artikel 4 Nr. 3

§ 5 BeamtVG – Ruhegehaltfähige Dienstbezüge

Die Streichung des Familienzuschlags der Stufe 1 (verheiratet) als ruhegehaltfähiger Dienstbezug für neue Versorgungsfälle ist unmittelbare Folge der Überführung des bisherigen Zahlbetrags in das Grundgehalt mit Wirkung zum 1. Mai 2026.

Der Wegfall der bisherigen, verminderten Faktorisation der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit 0,9901 Prozent entspringt der zukünftigen (weiteren) Berücksichtigung der geringeren früheren Sonderzahlung für Versorgungsempfänger durch nunmehr den neuen, verminderten Steigerungsfaktor für den Ruhegehaltssatz.

Beide Änderungen werden in ihren Auswirkungen nicht als problematisch angesehen, da mit ihnen sowohl eine gewisse Verwaltungsvereinfachung (Verringerung von Berechnungsschritten) verbunden ist, als auch rechnerisch keine Verminderung der bisherigen Höhe der Bezüge daraus resultiert.



Anregung zu § 13 BeamtVG – Zurechnungszeit

Im Rahmen dieses Gesetzentwurfs möchten wir erneut unsere langjährige Forderung einbringen, die Zurechnungszeit bei Dienstunfähigkeit zumindest auf das 62. Lebensjahr auszuweiten. Dies entspricht der um zwei Jahre verlängerten Lebensarbeitszeit und würde eine entsprechende Entwicklung in der gesetzlichen Rentenversicherung zumindest teilweise nachzeichnen.

Zu Artikel 4 Nr. 4

§ 14 BeamtVG – Höhe des Ruhegehalts

Die grundlegende Berechnungsgrundlage für die Höhe der Versorgungsbezüge soll durch den Gesetzentwurf einer erheblichen Neugestaltung unterzogen werden. Diese soll zu einer neuen, verminderten Festsetzung des jährlichen Steigerungssatzes und – unter Beibehaltung der Höchstberücksichtigung von 40 Jahren – damit auch des Höchstruhegehaltssatzes führen.

Vordergründig ist diese Regelung als neutral und im Ergebnis – gemäß der Begründung des Gesetzentwurfs – als „ehrlich“ zu bewerten. Zutreffend ist, dass die neue Berechnungsweise die tatsächlichen, effektiven Kennzahlen der Versorgungsbezüge ausweisen wird, welche sich bislang erst durch zusätzliche Faktorisierungen und Abzüge ergeben haben. Allerdings sind mit der vorgesehenen Umstellung auch vereinzelte Verschlechterungen im Detail verbunden, wie ein künftiger Pflegeabzug ohne Beitragsbemessungsgrenze oder veränderte Höchstgrenzen bei den Ruhensregelungen.

Es ist einzuwenden, dass der hälftige Pflegeversicherungsbeitrag (z. Zt. 1,80 Prozent) keine feste, sondern eine variable Größe ist. Begann er ursprünglich bei 0,975 Prozent sind wir mittlerweile bei 1,80 Prozent angekommen. Da sich die finanziellen Defizite in der sozialen Pflegeversicherung nicht verringern dürften, sind weitere Beitragserhöhungen nicht unwahrscheinlich. Dann stellt sich die Frage, ob bei Beitragsänderungen jeweils dann auch der Ruhegehaltssatz (jährlicher Steigerungssatz und jeweiliger Ruhegehaltssatz) anzupassen wäre. Dies würde zum einen erheblichen Verwaltungsaufwand mit sich bringen und wäre für die betroffenen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger verunsichernd. Der persönliche Ruhegehaltssatz und die zugrundeliegende Berechnungsweise sollte nach Auffassung des dbb jedoch – und dies gilt unabhängig von der rein monetären Betrachtung – nicht laufenden Veränderungen oder Schwankungen unterliegen, sondern eine Beständigkeit und Verlässlichkeit beinhalten. Weiterhin muss befürchtet werden, durch die beabsichtigte Neufestsetzung von Steigerungssatz und Ruhegehaltssatz eine gesetzliche Stellschraube zur jederzeitigen „Flexibilisierung“ der Ruhegebhaltsberechnung eröffnet zu haben. Eine solche, mittelbare Folgewirkung wäre als sehr problematisch zu bewerten.



Schließlich ist u. E. auch nicht von der Hand zu weisen, dass durch die Änderung hergebrachter Parameter der Beamtenversorgung, welche mit 1,79375 Prozent jährlichem Steigerungssatz und 71,75 Prozent Höchstruhegehaltssatz bislang in allen 17 Rechtskreisen einheitlich und unverändert Bestand haben, ein weiteres Aufbrechen dieser Berechnungsfaktoren in den Ländern bewirken könnte. Letzteres wäre umso schädlicher, als sich in den landesrechtlichen Regelungen zumeist keine Faktorisierungen und pflegebedingten Abzüge befinden, welche eine nur verwaltungsökonomische Neugestaltung dieser Berechnungsparameter rechtfertigen.

Infolge der neuen Berechnungsparameter sollen auch die Bemessungssätze für das amtsabhängige und das amtsunabhängige Mindestruhegehalt abgesenkt werden.

Die diesbezüglich durchgeführten Neufestsetzungen auf zukünftig 34,02 Prozent bzw. 63,2 Prozent erscheinen zutreffend und sind rechnerisch nachvollziehbar. Der dbb regt an, den überkommenen Zuschlagsbetrag von 30,68 Euro zum Zwecke der Vereinfachung in den allgemeinen, prozentualen Bemessungssatz zu integrieren; vergleichbare Neufestlegungen in den Bundesländern könnten dabei zum Vorbild genommen werden.

Zu Artikel 4 Nr. 5

§ 14a BeamtVG – Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes

Die Neufestsetzung der prozentualen Berechnungswerte begegnen, abgesehen von kleinsten Rundungsdifferenzen, keinen rechnerischen Einwänden und werden als sachgerecht angesehen.

Zu Artikel 4 Nr. 7

§ 31 BeamtVG – Dienstunfall

Der dbb unterstützt und begrüßt die Bezugnahme auf entsprechende Regelungen der gesetzlichen Unfallversicherung bei der Berücksichtigungsfähigkeit von Berufskrankheiten über die jeweils geltende Berufskrankheiten-Liste hinaus.

Für die Unfallfürsorge werden dadurch etwaige Lücken geschlossen, die sich bisher im Einzelfall aus der zeitlichen Verzögerung bei der Aktualisierung der Berufskrankheiten-Liste ergeben konnten. Auch für die Beamtenversorgung können damit gegebenenfalls Bewertungen des ‚Ärztlichen Sachverständigenrats Berufskrankheiten‘ Berücksichtigung finden.

Dadurch werden eine nachteilige unterschiedliche Rechtslage und -anwendung für die Dienstunfallfürsorge des Bundes vermieden sowie die Kriterien der Bewertung und Feststellung zwischen GUV-Sozialrecht und Unfallfürsorge vereinheitlicht.



Zu Artikel 4 Nr. 8

§ 35 BeamtVG – Unfallausgleich

Siehe bereits die entsprechenden Ausführungen zu Artikel 3. Die jeweils nach Maßgabe der beamtenrechtlichen Bezügearpassungen dynamisierten Zahlbeträge des Unfallausgleichs finden Zustimmung.

Zu Artikel 4 Nrn. 9 und 10

§§ 36, 37 BeamtVG – Unfallruhegehalt, Erhöhtes Unfallruhegehalt

Die Folgewirkungen der Änderung des jährlichen Steigerungssatzes auf die Berechnung und Höchstbegrenzung der Sätze des Unfallruhegehalts begegnen keinen rechnerischen Einwänden. Begrüßt wird die überfällige Klarstellung, dass die pauschale Erhöhung gemäß § 36 Abs. 3 Satz um Prozentpunkte erfolgt.

Zu Artikel 4 Nr. 14

§ 48 BeamtVG – Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen

Die Ergänzung der Vorschrift zum Zwecke der weiteren Einbeziehung kinderbezogener Familienzuschläge bei der Berechnung des Ausgleichsbetrages findet Zustimmung. Der dbb regt bei dieser Gelegenheit an, die seit Jahrzehnten nicht dynamisierte Höchstgrenze der Zahlbeträge, welche noch auf Basis von seinerzeit 8.000,00 DM besteht, endlich spürbar nach oben anzupassen.

Zu Artikel 4 Nr. 17

§ 50f BeamtVG – Abzug für Pflegeleistungen

Der Wegfall des separaten Abzugs für Pflegeleistungen begegnet als Folge des Einbaus in die Berechnungsweise des Ruhegehaltssatzes vom Grundsatz her keinen Einwänden. Allerdings drängen sich bezüglich der Auswirkungen im Detail auch kritische Anmerkungen bezüglich der systematischen Umstellung auf. Die bisherige Berechnung des Pflegeabzugs erfolgte nach Maßgabe der Berücksichtigung der Beitragsbemessung in der sozialen Pflegeversicherung mit einer aktuellen Grenze von 5.812,50 Euro p. M. Dadurch, dass der prozentuale Abzug von aktuell 1,8 Prozent der Versorgungsbezüge künftig über den allgemeinen Berechnungssatz der Versorgungsbezüge erfolgen soll, entfällt die bisherige Deckelung der Abzugshöhe auf die Beitragsbemessungsgrenze. Dies führt zu einer Mehrbelastung für alle über diesem Betrag liegenden Versorgungsbezüge, welche insgesamt jedoch aufgrund der zugleich zum 1. Mai 2026 relevanten Bezügerhöhung und Tabellenneuordnung weniger augenfällig sein dürfte.



Hinsichtlich der Besorgnis, dass die künftige Entwicklung der sozialen Pflegeversicherung nunmehr auch stets direkte Auswirkungen auf den bislang zu Recht statischen und verlässlichen Ruhegehaltssatz der Beamten haben könnte, verweisen wir auf die Ausführungen zu § 14 BeamtVG.

Schließlich bestehen im Hinblick auf die versorgungsrechtlichen Ruhensregelungen Zweifel zu nachteiligen Auswirkungen durch die neue Berechnungsweise, zu welchen wir nachfolgend bei den einzelnen Bestimmungen ausführen möchten:

Zu Artikel 4 Nr. 18

§ 53 BeamtVG – Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbsersatzeinkommen

Die Änderung der Vorschrift aufgrund und zur Nachzeichnung der neuen Berechnungsparameter des Versorgungsbezugs ist als angemessen und nachvollziehbar zu bewerten. Für die Fälle des Abs. 2 Nr. 1 kommt es dabei durch die Bezugnahme auf die vollen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge zu einer Anhebung der Hinzuverdienstgrenze. Die Höhe der prozentualen Höchstgrenze nach Abs. 2 Nr. 3 dürfte sich allenfalls für Versorgungsbezüge jenseits der Beitragsmessungsgrenze (s. o.) relativ verringern. Im Zuge der relevanten Anhebung der Bezüge zum 1. Mai 2026 sollten diese leichten Veränderungen jedoch zu vernachlässigen sein.

Zu Artikel 4 Nr. 19

§ 54 BeamtVG – Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge

Positiv zu bewerten ist die Änderung und Klarstellung bei Absatz 2 Satz 1 Nr. 3 in Bezug auf Bund-Länder übergreifende Anrechnungsfälle, welche angesichts der Komplexität der jeweiligen Normen zu einer Verringerung von Unsicherheiten bei der Rechtsanwendung führen kann. Eine für Bund und Länder gleichermaßen nachvollziehbarere neue Fassung der Vorschrift – mit einem Primat des jeweils eigenen Ruhegehalts bei der Ermittlung der Höchstgrenze – ist leider nicht in Aussicht.

Ebenfalls Berücksichtigung finden sollen bei den Höchstgrenzen von § 54 die neuen Berechnungsparameter bezüglich des Höchstruhegehaltssatzes. Durch die Änderung der prozentual bemessenen Höchstgrenzen nach Abs. 2 Satz 3 und Satz 5 sind in der Gesamtschau keine relevant nachteiligen finanziellen Auswirkungen für die betroffenen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger zu erkennen.



Zu Artikel 4 Nr. 20

§ 55 BeamtVG – Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten

Die bisherige Höchstgrenze in dieser Vorschrift wird ohne Berücksichtigung und Kürzung durch den Pflegeabzug errechnet.

Die neue Berechnungsweise führt dazu, dass der dann eingebaute Abzug von 1,8 Prozent für Pflegeleistungen nach § 50f BeamtVG künftig rechnerisch bereits von der Brutto-Versorgung vor Kürzung (Ruhendstellung) erfolgt und nicht wie bisher von der bereits durch die Anwendung des § 55 BeamtVG gekürzten Versorgung. Dies bewirkt nach unserer Auffassung eine relative Verschärfung auch bei dieser Ruhensregelung gegenüber dem vorigen Rechtsstand. Ebenfalls kann hier jedoch der Umstand angeführt werden, dass angesichts der zugleich erfolgenden Bezüganhebungen zum 1. Mai 2026 eine finanzielle Verschlechterung für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger wohl nicht angenommen werden kann.

Ergänzende Anmerkung zu § 57 BeamtVG – Kürzung der Versorgungsbezüge nach der Ehescheidung

Auch bei dieser Ruhensregelung kommt es offenbar durch den Einbau des bisherigen Abzugs für Pflegeleistungen zu nachteiligen Veränderungen gegenüber der früheren Berechnungsweise. Dies geschieht aufgrund des Umstands, dass der Abzug für Pflegeleistungen erst nach Anwendung von Kürzungs- und Ruhensvorschriften vorgenommen wurde, während die neue Berechnungsweise den Pflegeabzug bereits früher, und damit vor Abzug des Versorgungsausgleichs vornimmt.

Unter der Annahme nominell gleicher familiengerichtlich festgesetzter Abzugsbeträge führt dies zu einer Verringerung der Versorgungsbezüge gegenüber der bisherigen Berechnungsweise. Dies dürfte insbesondere für die Konstellationen zum Tragen kommen, bei denen bereits durch Urteil vollzogene Festsetzungen eines Versorgungsausgleichs bestehen, ein Eintritt in den Ruhestand jedoch noch nicht erfolgt ist und der Abzugsbetrag noch nach alter Ruhegehaltsberechnung erfolgte, während die tatsächliche Ruhegehaltsberechnung nach neuer Berechnungsweise erfolgt. Das Ausmaß der relativen Verschlechterung ist dabei offenbar umso größer, je geringer die ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge und je höher der Kürzungsbetrag für die geschiedene Ehe gemäß § 57 BeamtVG sind.

Einerseits ist hierzu festzuhalten, dass sich die relative Verschlechterung für ausgleichsverpflichtete Beamte in überschaubarer Höhe bewegt, andererseits wird die finanzielle Auswirkung im Rahmen der relevanten Bezügerhöhungen (inklusive Einbau des Familienzuschlags der Stufe 1) zum 1. Mai 2026 zumindest materiell abgemildert.



Sollte die geschilderte Auswirkung des Einbaus des Abzugs für Pflegeleistungen eine unbeabsichtigte Nebenfolge der Gesetzgebung sein, regen wir an, aufgrund der für die Ruhehaltensregelungen allgemein aufgezeigten Auswirkungen, den bisherigen separaten Abzug für Pflegeleistungen wie bisher beizubehalten.

Zu Artikel 4 Nr. 25

§ 69p BeamtVG (neu) – Übergangsregelungen aus Anlass des Bundesalimentationsgesetzes

Die Übergangsregelung sieht vor, bei bereits vor dem 1. Mai 2026 bestehenden Versorgungsverhältnissen ab diesem Zeitpunkt den bisherigen Verminderungsfaktor von 0,9901 Prozent und den bisherigen Abzug für Pflegeleistungen entfallen zu lassen.

Da die in diesen Fällen bereits festgesetzten Ruhehaltenssätze entsprechend Bestand haben sollen, erfolgt zugleich eine gesetzlich angeordnete Faktorialisierung der ansonsten nach Maßgabe von § 71 dynamisierten Versorgungsbezüge mit dem Faktor 0,97226 Prozent.

Diese Faktorialisierung der ruhehaltensfähigen Dienstbezüge ist rechnerisch korrekt, um den neuen jährlichen Steigerungssatz von 1,7774 Prozent gegenüber 1,79375 Prozent bei Bestands-Versorgungsverhältnissen abzubilden. Auf diese Weise soll eine individuelle Neubescheidung für Bestands-Versorgungsempfänger vermieden werden. Stattdessen soll es aus verwaltungsökonomischen Gründen, für bestehende Bescheide zu einer Neufestsetzung kraft Gesetzes kommen.

Der dbb erkennt an, dass hiermit ein Rechts- und Besitzstand und keine materielle Verschlechterung für bestehende Versorgungsverhältnisse verbunden ist. Deshalb können auch keine erheblichen, durchgreifenden Bedenken gegen dieses Vorgehen vorgebracht werden. Es stellt sich jedoch dennoch die Frage, ob bei einer neuen und durchgreifenden Änderung der Berechnungsgrundlagen, insbesondere der Steigerungssätze und Ruhehaltenssätze, nicht eine formelle, individuelle Neubescheidung angezeigt wäre.

Zu Artikel 4 Nr. 26

§ 71 BeamtVG – Erhöhung der Versorgungsbezüge

Zunächst soll die zum 1. Mai 2026 neugefasste Grundhaltstabelle gleichermaßen für Versorgungsempfänger zur Anwendung gelangen. Dies wird als sachgerecht und folgerichtig bewertet.

Die bereits nach Maßgabe, der im Herbst 2025 von der Bundesregierung beschlossenen Abschlagsregelungen formell-gesetzliche Erhöhung der Versorgungsbezüge um 2,8 Prozent zum 1. Mai 2025 findet die Zustimmung des dbb, weil damit die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger von der Entwicklung der Besoldung nicht abgekoppelt werden.



Zu Artikel 5 – Änderung der Beamtenversorgungs-Übergangsverordnung

Die Änderungen in der BeamtVÜV, welche die Änderungen beim kinderbezogenen Familienzuschlag nachzeichnen, erscheinen folgerichtig und im Ergebnis sachgerecht.

Zu Artikel 6 – Änderung des Altersgeldgesetzes

Die Änderungen im Altersgeldgesetz, welche eine Übertragung der neuen Berechnungsparameter des BeamtVG einschließlich einer Neufestsetzung durch gesetzliche Anordnung beinhalten, werden als folgerichtig und im Ergebnis grundsätzlich als sachgerecht bewertet.

Allerdings weisen wir darauf hin, dass der bisherige Abzug für Pflegeleistungen nach Maßgabe des § 50f BeamtVG – aufgrund dessen Verknüpfung mit der Beihilfeberechtigung für Pflegeleistungen – nur für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger und nicht für Empfängerinnen und Empfänger von Altersgeld galt. Durch die Übertragung der Tabellenreform in die Berechnung des Altersgeldsatzes wird deshalb eine formal-rechnerische Kürzung des Altersgeldes vorgenommen. Dieser Umstand wird jedoch durch die zugleich zum Mai 2026 greifenden, relevanten Erhöhungstatbestände bei den Bezügen nicht zu einer nominalen Kürzung der Zahlbeträge beim Altersgeld führen. Aus diesem Grund ist die durch die versorgungsrechtlichen Neuerungen bewirkte Änderung der Berechnung des Altersgeldes – zumal dieses nicht dem Alimentationsprinzip unterfällt – insgesamt als vertretbar anzusehen.

Zu Artikel 18 – Änderung der Bundesbeihilfeverordnung

Der Entwurf enthält redaktionelle Folgeänderungen in der Bundesbeihilfeverordnung. Gegen die Regelungen bestehen keine Einwendungen.

Ausblick: Folgewirkungen der Abkehr vom Alleinverdienermodell für das Beihilferecht

Die Abkehr vom Alleinverdienermodell im Besoldungsrecht ist nicht isoliert zu betrachten. Die aktuell diskutierten Kabinettsbeschlüsse zur Reform der gesetzlichen Krankenkassen sehen vor, die kostenfreie Familienversicherung für nicht oder geringfügig berufstätige Ehegatten künftig zu beschränken oder ganz abzuschaffen. Auch mit dem Argument, dass das Alleinverdienermodell nicht mehr der gesellschaftlichen Realität entspricht. Es besteht die reale Gefahr, dass diese Argumentation auch auf das Beihilferecht übertragen werden könnte. Wenn im Besoldungsrecht das Doppelverdienermodell zugrunde gelegt wird, liegt es nahe, dass die Beihilfeberechtigung für Familienangehörige künftig ebenfalls in Frage gestellt wird. Eine Garantie, dass die Beihilfeberechtigung für



Familienangehörige vom Doppelverdienermodell unangetastet bleibt, wäre daher wünschenswert. Viele Fallkonstellationen mit besonderer Mobilität im Beamtenbereich, beispielsweise im Auswärtigen Dienst, sind auf diese Regelungen angewiesen.

Zu Artikel 19 bis 20 – Änderungen Bundesmehrarbeitsvergütungsverordnung § 4 Abs. 1 Nr. 3 der Bundesmehrarbeitsvergütungsverordnung

Der vorliegende Entwurf sieht die Änderung des § 4 Abs. 1 bis 3 der Bundesmehrarbeitsvergütungsverordnung mit Wirkung zum 1. April 2025 vor. Die geänderten Beträge entsprechen der Übertragung der Besoldungserhöhung nach Artikel 1 Nr. 12 des vorliegenden Entwurfs um 3 Prozent gemäß § 14 Abs. 2 BBesG. Die Regelung zur Übertragung des Tarifvertrages vom 6. April 2025 wird begrüßt.

Damit soll in Ergänzung zu Artikel 19 eine weitere Änderung der Bundesmehrarbeitsvergütungsverordnung auf den Weg gebracht werden, mit der als Ausdruck der Übertragung des Tarifabschlusses vom 6. April 2025 die Beträge des § 4 Abs. 1 bis 3 Bundesmehrarbeitsvergütungsverordnung um weitere 2,8 Prozent erhöht werden. Diese notwendige Übertragung des Abschlusses auf die Beamtinnen und Beamten ist positiv zu bewerten.

Zu Artikel 21 – Änderung der Erschwerniszulagenverordnung § 4 Abs. 1 EZuV

Ebenfalls positiv zu bewerten ist die Änderung des § 4 Abs 1 Erschwerniszulagenverordnung, mit der die Beträge für den Dienst zu ungünstigen Zeiten als Ausdruck der Besoldungserhöhung gemäß § 14 Abs. 2 BBesG (Artikel 12 dieses Entwurfes) zur Übertragung des Tarifabschlusses um 3 Prozent ab 1. April 2025 angehoben werden.

Zu Artikel 22 Weitere Änderung der Erschwerniszulagenverordnung mit Wirkung vom 1. Juli 2025 § 17a EZuV

Es wird als positiv bewertet, dass die Zulage für den Dienst zu wechselnden Zeiten gemäß § 17a EZuV soll entsprechend des vorliegenden Entwurfs um 45 Prozent erhöht werden, wobei diese Erhöhung laut dem Begründungstext die systemgerechte Übertragung des Tarifergebnisses darstellt. Dienst zu wechselnden Zeiten liegt vor, wenn die Beamtin oder der Beamte mindestens einmal monatlich mindestens fünf Stunden zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr, also zur Nachtzeit, zum Dienst herangezogen wird, und mindestens viermal monatlich die Differenz der Anfangsuhrzeiten zweier Dienste nur zwischen sieben und 17 Stunden auseinanderliegen. Diese Art der Arbeitszeiten (nachts



und zu wechselnden Zeiten) fordert den Beschäftigten viel ab. Gesundheitliche Auswirkungen können auftreten, aber auch soziale Herausforderungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind gegeben. Auch wenn die Erhöhung der Zulage nach § 17b EZuLV mit 45 Prozent entsprechend des vorliegenden Entwurfs der systemgerechten Übertragung des Tarifabschlusses vom 6. April 2026 entspricht, weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass diese Zulage erstmals seit ihrer Einführung im Jahr 2013 erhöht wurde. Es ist nicht nachvollziehbar, warum nicht alle Zulagen der EZuLV regelmäßig mit den Besoldungsanpassungen erhöht werden, und so erhebliche Kaufkraftverluste entstehen.

Es ist zu kritisieren, dass nicht alle Zulagen, die in der EZuLV aufgeführt werden, entsprechend dem Tarifabschluss dynamisiert werden. Die geplanten Erhöhungen beziehen sich nur auf die Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten (§ 4 EZuLV), die Taucherzulage (§ 8 EZuLV) sowie die Zulage zur Beseitigung von Kampfstoffmunition (§ 23 EZuLV). Das ist insbesondere deshalb unverständlich, weil alle mit Zulagen abzugeltenden Erschwernisse den Beamtinnen und Beamten gleichermaßen belasten. Wenn nur ein Teil der Zulagen an den Besoldungsanpassungen teilnimmt, führt dies zu einer Entwertung des dringend notwendigen Ausgleichs der Belastungen in den anderen Diensten. Eine Anpassung der Zulagenhöhe sollte für alle Zulagentatbestände in der EZuLV in gleicher Höhe und dynamisiert erfolgen und ist zwingend notwendig, damit das Zulagensystem gerecht ausgestaltet ist.

Zu Artikel 23

Weitere Änderung der Erschwerniszulagenverordnung mit Wirkung vom 1. Mai 2026 §§ 7 – 9 und 23 Abs. 1 EZuLV

Folgerichtig ist aus Sicht des dbb die geplante Erhöhung der Beträge der Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten um weitere 2,8 Prozent ab 1. Mai 2026 zur Übertragung des Tarifabschlusses vom 6. April 2025.

Mit Artikel 23 sollen des Weiteren die Taucherzulage und die Zulage für die Beseitigung von Kampfmunition aus den Weltkriegen (§§ 7 bis 9 und 23 Abs. 1 EZuLV) erhöht werden, die letztmalig am 1. März 2024 erhöht worden sind. Diese Erhöhung ist selbstverständlich begrüßenswert, dennoch stellt sich gleichzeitig die Frage, warum nicht auch andere Zulagen, die die Erschwerniszulagenverordnung regelt, ebenfalls erhöht werden. So gibt es beispielsweise bei den Beamtinnen und Beamten der Bundespolizei viele, die Zulagen zur Abgeltung von Erschwernissen erhalten, welche nicht mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf angepasst werden. Exemplarisch sei hier die Fallschirmspringerzulage anzuführen. Sie wird ebenso wie, die Taucherzulage und die Zulage für die Beseitigung der Munition aus den Weltkriegen, die beide mit dem vorliegenden Entwurf erhöht werden sollen, bei der GSG 9 der Bundespolizei angewandt. Für die Beamtinnen und Beamten



ist die unterschiedliche Erhöhung der Zulagen, die in Zeiten von Kaufkraftverlusten besonders erforderlich ist, nicht nachvollziehbar.

Zusammenfassung

Der vorliegende Gesetzentwurf ist in einigen zentralen Elementen wie bspw. der zeitgleichen und systemkonformen Übertragung des Tarifergebnisses TVöD vom 6. April 2025 unter Einbeziehung der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger, dem Neuzuschnitt der Grundgehaltstabellen, der Betonung der Bedeutung des Grundgehalts und des Leistungsprinzips, der Streichung der Erfahrungsstufe 1, der vollen Integrierung des Familienzuschlags der Stufe 1 in das Grundgehalt, dem Verzicht auf Betonung regionaler Zuschläge sowie dem Verzicht auf Überbetonung kinderbezogener Familienzuschläge positiv zu bewerten. Die Berücksichtigung von Leistungsanreizen bei den Erfahrungsstufenverläufen und die Einbeziehung der Versorgungsempfängerinnen und -empfängern in die weiteren alimentationsrechtlichen Verbesserungen ist ebenso zu begrüßen.

Es ist deshalb von elementarer Bedeutung, dass dieser GE – allerdings in deutlich abgeänderter Form – tatsächlich Gesetzeskraft erlangt.

Zu den zahlreichen Einzelregelungen verweisen wir auf die im Verlauf dieser Stellungnahme gemachten Ausführungen.

Änderungsbedarf sehen wir insbesondere bei nachstehenden Aspekten:

Neuzuschnitt der Grundgehaltstabellen mit Vereinheitlichung der vertikalen und horizontalen Spannungsverhältnisse:

Es ist ausdrücklich zu begrüßen, dass mit dem Neuzuschnitt der Tabellen dem Abstandsgebot und dem Leistungsprinzip besondere Bedeutung zugemessen werden sollen. Auch die Betonung der Bedeutung des Grundgehalts und damit der maßgeblichen Alimentation des jeweiligen Amtes, unabhängig von außerdienstlichen Faktoren wie der Wahl des Wohnorts und der familiären Situation, begrüßt der dbb besonders.

Mit Verweis auf unsere Ausführungen zu den betreffenden Einzelvorschriften regen wir dennoch dringend an, die Fälle abzumildern, in denen neben der Übertragung des TVöD-Ergebnisses und der evtl. Verbesserung durch die Einbeziehung des Familienzuschlags Stufe 1 kein nennenswerter Besoldungszuwachs eintritt. Dies würde zum Einen dem klar formulierten Anspruch des GE gerecht. Und zum Andern betrifft dies nach unseren Berechnungen insbesondere Fallkonstellationen im mittleren Dienst (rd. 84.000), und hier insbesondere Fallkonstellationen in der Besoldungsgruppe A 8 (rd. 42.000).

Die Abmilderung könnte bspw. durch sukzessive Angleichung der Abstände in diesen Fällen geschehen oder durch eine sich abschmelzende Ausgleichszulage. Damit würde



für jede Beamtin und für jeden Beamten zum 1. Mai 2026 eine merkliche Verbesserung eintreten jenseits der Übertragung des Tarifergebnisses und der evtl. Verbesserung für Diejenigen, die bislang den Familienzuschlag Stufe 1 nicht erhielten.

Außerdem regen wir an, zu prüfen, ob die stark unterschiedlichen Abstände zwischen den Besoldungsämtern im einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienst sowie der B-Besoldung angenähert bzw. harmonisiert werden sollten.

Schließlich regen wir an, die nachträglich erfolgte, deutliche Korrektur (Verringerung) der Abstände in der B-Besoldung kritisch zu prüfen. Ein Abstand bspw. von B 3 nach B 4 von lediglich 1,6 Prozent ist nach Überzeugung des dbb mit dem Leistungsprinzip und dem Abstandsgebot unvereinbar.

Vollständige Integration des Familienzuschlags Stufe 1 in das Grundgehalt

Der dbb hält die Integration des Familienzuschlags Stufe 1 (sog. Verheiratetenzuschlag) in das Grundgehalt aus den dargelegten Gründen grundsätzlich für eine sinnvolle Maßnahme. Um der aus mehreren Verbänden der Bundesbeamtinnen und -beamten vorgetragenen, nachdrücklichen Kritik (Entwertung des im GG besonders geschützten Instituts der Ehe, Gleichbehandlung mit nicht verheirateten Beamtinnen und Beamten) zu begegnen, sollte der Gesetzgeber eine gewisse Differenzierung noch einmal prüfen, allerdings nicht zum Nachteil der Unverheirateten, sondern zum Vorteil der Verheirateten.

Abkehr vom Alleinverdienermodell – Anrechnung eines fiktiven Partnereinkommens

Dieser Teil des GE überlagert zum großen Teil die vielen positiven Aspekte des GE. Der dbb hält die im Gesetzentwurf vorgesehene Erreichung der vom BVerfG vorgegebenen Mindestbesoldung (Prekaritätsschwelle) durch Anrechnung eines (fiktiven) Partnereinkommens in Höhe des Grenzbetrags nach § 6 BBhV für verfassungswidrig und lehnt den damit verbundenen Systemwechsel ab.

Das BVerfG hat seine Besoldungsrechtsprechung zur amtsangemessenen Alimentation zuletzt (u. a. Beschlüsse vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 sowie vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u. a.) auf der Grundlage einer aus der bisherigen Besoldungspraxis abgeleiteten Bezugsgröße fortgeführt: der vierköpfigen Alleinverdienerfamilie. Die Entscheidung 2025 markiert kein Abrücken hiervon, sondern eine Fortentwicklung der Mindestbesoldungsrechtsprechung unter Beachtung des Abstandsgebots; daraus folgt, dass die Mindestbesoldung nicht dadurch „errechnet“ werden darf, dass ein zweites (fiktives) Einkommen als Standardannahme angesetzt wird.

Die Einbeziehung eines Partnereinkommens widerspricht nach Auffassung des dbb dem Alimentationsprinzip. Juristischer Bezugspunkt ist allein das Dienst- und Treueverhältnis zwischen Dienstherrn und Beamten; Familienangehörige sind allenfalls reflexhaft begünstigt (vgl. Udo Di Fabio). Die Höhe eines Partnereinkommens ist vom Beamten



nicht erzwingbar und hängt vom Verhalten Dritter sowie von Rahmenbedingungen (Betreuung, Arbeitsmarkt, Einsatz-/Versetzungssrealitäten) ab; eine fiskalische „Herunterrechnung“ des Alimentationsanspruchs über unterstellte Unterhaltspflichten ist daher unzulässig. Auch das BGB lässt in der Ehe die Erfüllung von Unterhaltspflichten durch Haushaltsführung regelmäßig zu; daraus folgt, dass der Gesetzgeber Besoldung nicht so ausgestalten darf, dass sie typischerweise erst bei zusätzlichem Erwerbseinkommen Dritter die Mindestbesoldungsschwelle erreicht.

Die Berechnungen des Gesetzentwurfs zeigen zudem, dass die ausgewiesene Mindestbesoldung in der Praxis nur durch die Hinzurechnung eines fiktiven Partnereinkommens erreicht wird. Ohne diese Hinzurechnung verfehlt die Nettoalimentation (Beispiel: A 3 Stufe 2) die ausgewiesene Prekaritätsschwelle 2026 drastisch. Nach dem Entwurf wird der tatsächlichen Nettoalimentation ein fiktives Partnereinkommen von 22.648,00 Euro (brutto) hinzugerechnet; erst dadurch wird die Prekaritätsschwelle von 54.727,64 Euro (2026) rechnerisch erreicht. Das bedeutet, dass der Dienstherr künftig bspw. bei einem Beamten in A 3, Stufe 2 nur noch rd. 72 Prozent seiner Nettoalimentationsverpflichtung übernimmt. Rd. 28 Prozent müssten dann von einer Partnerin bzw. einem Partner beigesteuert werden.

Besonders hervorzuheben ist auch, dass die Gefahr einer mittelbaren Diskriminierung von Frauen besteht. Familienmodelle, in denen Sorgearbeit zulasten eigener Erwerbstätigkeit übernommen wird, betreffen in der weit überwiegenden Zahl der Fälle Frauen. Die ohnehin bereits vorhandenen Nachteile werden durch die Anrechnung eines fiktiven Partnereinkommens weiter verstärkt. Eine amtsangemessene Alimentation muss jedoch dem Gleichstellungsgebot entsprechen und darf strukturelle Nachteile nicht verstärken.

Insgesamt wird nach Überzeugung des dbb mit der vorgesehenen Anrechnung eines fiktiven Partnereinkommens das Alimentationsprinzip ausgehebelt.

Der dbb fordert mit größtem Nachdruck, die geplante Abkehr vom Alleinverdienermodell nicht weiterzuverfolgen.

Stattdessen fordert der dbb die Anhebung der Werte der Grundgehaltstabellen, um das Niveau der Mindestbesoldung zu erreichen. Ggf. könnte dies in einem überschaubaren, aber im Gesetz abschließend geregelten, zeitlichen Korridor geschehen. Nur auf diese Weise kann eine verfassungskonforme, amtsangemessene Alimentation tatsächlich erreicht werden, die das Gebot der Mindestbesoldung, des Abstandsgebots und der qualitätssichernden Funktion von Besoldung beachtet.

Dies würde zu einer nachhaltigen Befriedung in der Beamtenschaft führen und das alimentationsrechtliche Vertrauen in den Dienstherrn wieder herstellen.

Zudem würde es die Verwaltung und die Gerichtsbarkeit, nicht zuletzt auch das BVerfG entlasten, weil nicht weitere Besoldungsklagen angestrengt werden müssten.



Von besonderer Bedeutung ist auch, dass dann die vielen positiven Aspekte diesen GE klar dominieren würden und er tatsächlich als erster richtungsweisender und zukunftsfähiger Entwurf nach der Entscheidung des BVerfG aus dem vergangenen Jahr in Kraft treten könnte.