

Gesetzentwurf

der Landesregierung

**Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung und zur Änderung weiterer
Vorschriften 2026 im Land Brandenburg**

Gesetzentwurf

der Landesregierung

Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung und zur Änderung weiterer Vorschriften 2026 im Land Brandenburg

A. Problem

Gemäß § 14 des Brandenburgischen Besoldungsgesetzes (BbgBesG) und § 2 Absatz 4 des Brandenburgischen Beamtenversorgungsgesetzes (BbgBeamtVG) sind die Dienst- und Versorgungsbezüge entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse durch Gesetz regelmäßig anzupassen.

Beide Vorschriften dienen der Wahrung des Alimentationsprinzips als einem hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums. Das Alimentationsprinzip gewährleistet eine amtsangemessene Besoldung der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter.

Mit seinem jüngsten Beschluss vom 17. September 2025 - 2 BvL 20/17 u. a. - zur Besoldung des Landes Berlin hat das Bundesverfassungsgericht seine Rechtsprechung zum Alimentationsprinzip wesentlich fortentwickelt. So führt das Bundesverfassungsgericht nunmehr eine Vorabprüfung der Mindestbesoldung durch, die in Abkehr von der bisherigen Rechtsprechung nicht mehr auf das Niveau der Grundversicherung Bezug nimmt, sondern sich am Median-Äquivalenzeinkommen einer vierköpfigen Familie ausrichtet. Das Gericht verlangt, dass das Mindesteinkommen mindestens 80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens einer vierköpfigen Familie (Prekaritätsschwelle) erreicht.

Auf der ersten Prüfungsstufe untersucht das Bundesverfassungsgericht, ob der Gesetzgeber die Besoldung über die Jahre ausreichend an die allgemeine wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung angepasst hat (Fortschreibungsprüfung). Hierbei werden die Besoldungserhöhungen mit dem Tariflohnindex, dem Nominallohnindex und dem Verbraucherpreisindex abgeglichen. Als Basisjahr für diese volkswirtschaftliche Entwicklung dient das Jahr 1996.

Weiterer Prüfungspunkt im Rahmen eines systeminternen Besoldungsvergleichs ist eine Verletzung des Abstandsgebots, das entweder in der deutlichen Verringerung der Abstände zwischen Besoldungsgruppen (unmittelbarer Verstoß) oder in der Unterschreitung der gebotenen Mindestbesoldung in einer niedrigeren Besoldungsgruppe (mittelbarer Verstoß) bestehen kann.

Auf der zweiten Prüfungsstufe werden die Ergebnisse der ersten Stufe unter Berücksichtigung weiterer alimentationsrelevanter Kriterien bewertet. Verstöße gegen die vorgenannten Anforderungen können in Ausnahmefällen verfassungsrechtlich gerechtfertigt sein.

Diese und weitere Maßgaben des Bundesverfassungsgerichts entfalten aufgrund ihres Bezuges zu Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes mittelbar auch Wirkung

für das Land Brandenburg und sind bei der Anpassung der Bezüge zu berücksichtigen.

Wie zuvor beschrieben, wird die Besoldungsentwicklung auch durch die Entwicklung der Tarifentgelte bestimmt. Die Tarifvertragsparteien für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder haben am 14. Februar 2026 eine Erhöhung der Entgelte der Beschäftigten in drei Schritten vereinbart. In einem ersten Schritt werden zum 1. April 2026 die Tabellenentgelte linear um 2,8 Prozent, mindestens aber 100 Euro angehoben. Eine weitere Erhöhung erfolgt zum 1. März 2027 um 2,0 Prozent. In einem letzten Schritt werden die Entgelte zum 1. Januar 2028 um 1,0 Prozent angehoben. Die Ausbildungsentgelte erhöhen sich zum 1. April 2026 um 60 Euro, ab dem 1. März 2027 um weitere 60 Euro und zum 1. Januar 2028 um weitere 30 Euro.

Die Grundgehaltstabellen der Besoldungsordnung A sowie der Besoldungsgruppen R 1 und R 2 weisen in ihrer Struktur zum Teil nicht mehr hinreichend nachzuvollziehende Differenzierungen bei den Abständen zwischen den Erfahrungsstufen auf.

Es bestehen nach neuerer Rechtsprechung Zweifel an der Verfassungsgemäßheit des Familiensonderzuschlags nach § 40a BbgBesG. Der Familiensonderzuschlag wird derzeit unter bestimmten Voraussetzungen ausschließlich in den Besoldungsgruppen A 5 bis A 10 gewährt. Dies ist im Hinblick auf das verfassungsrechtlich vorgegebene Abstandsgebot – wonach die Abstände zwischen den Besoldungsgruppen zu wahren sind und eine Besoldungsstruktur, die nur in einem Teil der Gruppen einen notwendigen Ausgleich schafft, dieses Gebot verletzt – problematisch.

Vor dem Hintergrund der angespannten Haushaltslage sind strukturelle Entlastungsmaßnahmen auf der Ausgabenseite unausweichlich. Das Land Brandenburg hält bislang an einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit seiner Beamtinnen und Beamten von 40 Stunden fest, während andere Länder und der Bund die Wochenarbeitszeit ihrer Beamtinnen und Beamten bereits auf 41 Stunden angehoben haben. Das dadurch erreichbare personalwirtschaftliche Entlastungspotenzial wird im Land Brandenburg bisher nicht genutzt.

In Bezug auf die Arbeitszeitregelungen für Beamtinnen und Beamte in § 76 des Landesbeamtengesetzes (LBG) besteht auch in weiteren Punkten Anpassungsbedarf. Dies betrifft zum einen die Ausgestaltung der Verordnungsermächtigungen, insbesondere im Zusammenhang mit der beabsichtigten Einführung von Langzeitkonten für Beamtinnen und Beamte und die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung. Zum anderen ist die bisher in § 76 Absatz 2 Satz 3 LBG geregelte Verkürzung der Frist für den Zeitausgleich am 30. Juni 2026 ausgelaufen.

Die Amtsbezüge der Mitglieder der Landesregierung sind nach geltendem Recht an die Besoldung der Besoldungsgruppe B 11 der Brandenburgischen Besoldungsordnungen A und B in Form eines festen Prozentsatzes gekoppelt. Änderungen der Besoldung der Besoldungsgruppe B 11 wirken sich damit unmittelbar auf die Höhe der Amtsbezüge aus.

Im Zuge der verfassungsrechtlich gebotenen Anpassung der Beamtenbesoldung, insbesondere der Besoldungsgruppe B 11, kommt es zu einer erheblichen strukturellen Anhebung dieser Besoldungsgruppe. Bei unveränderter Fortschreibung der

bestehenden prozentualen Kopplung würde dies zu einer deutlichen Steigerung der Amtsbezüge der Mitglieder der Landesregierung führen, ohne dass sich die mit dem Amt verbundenen Aufgaben, Verantwortlichkeiten oder Rahmenbedingungen entsprechend verändert hätten.

Im Übrigen hat sich gezeigt, dass weiterer Änderungsbedarf im allgemeinen und finanziellen öffentlichen Dienstrecht besteht. Hierzu zählen insbesondere:

Gemäß § 123 Absatz 4 Satz 3 LBG können kommunale Wahlbeamtinnen und kommunale Wahlbeamte nach zwei Amtszeiten oder Amtszeiten von insgesamt 16 Jahren in den Ruhestand treten, soweit sie gemäß § 122 Absatz 3 LBG das 45. Lebensjahr vollendet haben und die beamtenversorgungsrechtliche Mindestwartezeit von fünf Jahren erfüllen. Versorgungsabschlüsse fallen nicht an. Treten sie jedoch eine weitere Amtszeit an, können sie während der laufenden Amtsperiode auf ihren Antrag nur dann in den Ruhestand versetzt werden, wenn die Antragsaltersgrenze (63. Lebensjahr, § 46 Absatz 1 LBG) erreicht ist, was im Übrigen in der Regel auch mit Versorgungsabschlüssen einhergeht. Vor Erreichen der Antragsaltersgrenze ist ein vorzeitiges Ausscheiden während der dritten Amtszeit nur durch Entlassung auf eigenen Antrag möglich, was jedoch den Verlust der beamtenrechtlichen Versorgungsansprüche zur Folge hätte. Dies kann dazu führen, dass betroffene Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte aufgrund der bestehenden Rechtslage davon Abstand nehmen könnten, für eine dritte Amtszeit zu kandidieren und stattdessen nach Ablauf der zweiten Amtszeit in den Ruhestand treten. Dies führt zudem zu Mehrausgaben für die öffentliche Hand, weil neben dem Ruhegehalt für die aus dem Amt ausgeschiedenen kommunalen Wahlbeamtinnen und kommunalen Wahlbeamten die Besoldung für die neugewählten Nachfolgerinnen und Nachfolger zu finanzieren ist.

Die Landesregierung hat mit den Gewerkschaften am 12. November 2025 im Rahmen des Gesprächs zu aktuellen Fragen des öffentlichen Dienst- und Arbeitsrechts (sogenannte Attraktivitätsgespräche) vereinbart, die sogenannte kleine Wegstreckenentschädigung auf 28 Cent je Kilometer zurückgelegter Strecke und die sogenannte große Wegstreckenentschädigung auf 38 Cent je Kilometer zurückgelegter Strecke zu erhöhen.

Die Versorgungsausgaben in Brandenburg stiegen von 64 Millionen Euro im Jahr 2009 auf 641,5 Millionen Euro im Jahr 2025 und werden bis zum Jahr 2033 voraussichtlich über 1 Milliarde Euro betragen.

Auf der Grundlage des Brandenburgischen Versorgungsfondsgesetzes (BbgVfG) vom 19. Dezember 2008 (GVBl. I S. 361) wurde im Jahr 2009 das Sondervermögen Versorgungsfonds des Landes Brandenburg errichtet, um Versorgungsaufwendungen von neu eingestellten sowie vorhandenen Beamtinnen, Beamten, Richterinnen, Richtern sowie Amtsträgerinnen und Amtsträgern teilweise zu finanzieren. Zum 31. Dezember 2025 betrug das Vermögen des Fonds 939,1 Millionen Euro.

Nach § 6 Absatz 2 BbgVfG können ab dem 1. Januar 2020 Mittel des Sondervermögens zur Finanzierung von Versorgungsaufwendungen verwendet werden; hiervon betroffen ist jedoch nur ein kleiner Personenkreis, für den zwischen 2009 und 2016 Zuführungen erfolgten und der bereits jetzt Versorgungsausgaben aufweist.

Aufgrund der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur amtsangemessenen Alimentation entstehen im Jahr 2026 zusätzliche Ausgaben von circa 429,6 Millionen Euro im Bereich der Besoldung und Versorgung, wovon bis zu 278,7 Millionen Euro über die im Haushalt veranschlagten Mittel hinausgehen. Für die Folgejahre sind aufgrund der Vielzahl offener Widerspruchsverfahren und daraus resultierender Nachzahlungen weitere hohe Ausgaben zu erwarten.

Die Haushaltslage erlaubt keine Finanzierung dieser Ausgaben über zusätzliche Steuereinnahmen, Kreditaufnahme oder Rücklagen; die bestehenden Deckungsmöglichkeiten sind bis zum Jahr 2026 ausgeschöpft. Auch in den Jahren 2027 bis 2028 bestehen erhebliche Deckungslücken, die nur durch Konsolidierungsmaßnahmen geschlossen werden können.

Daher sind zusätzliche Entnahmemöglichkeiten aus dem Sondervermögen Versorgungsfonds erforderlich, um die notwendige Mittelbasis für die verfassungsrechtlich gebotene amtsangemessene Alimentation sicherzustellen.

B. Lösung

Mit dem Gesetzentwurf werden die Dienst- und Versorgungsbezüge im Land Brandenburg an die allgemeine wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung angepasst. Die Anpassung berücksichtigt die in der ersten Stufe des Tarifergebnisses vom 14. Februar 2026 vereinbarte lineare Erhöhung der Entgelte der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder zum 1. April 2026.

Zum 1. Januar 2026 werden die Dienst-, Anwarter- und Versorgungsbezüge unter Beachtung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts neu festgesetzt. Darüber hinaus werden die Grundgehaltstabellen mit aufsteigenden Gehältern in Bezug auf die Abstände zwischen den Erfahrungsstufen neu strukturiert.

Mit der Neufestsetzung der Grundgehaltstabellen wird den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts in seinem Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 20/17 u. a. – Rechnung getragen.

Dies betrifft die Abweichung der Besoldungsentwicklung von der Tarifentwicklung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder, der Entwicklung des Nominallohnindex sowie der Entwicklung des Verbraucherpreisindex. Zudem werden die vom Bundesverfassungsgericht neu ausgeformten Maßstäbe zur Prüfung der Einhaltung des Gebots der Mindestbesoldung am Maßstab der Prekaritätsschwelle von 80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens angewendet. Schließlich wird bei der Neufestsetzung der Grundgehaltstabellen das Abstandsgebot beachtet.

Mit dem Gesetzentwurf wird in Umsetzung des vorgenannten Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 17. September 2025 – 2 BvL 20/17 u. a. – die amtsangemessene Alimentation für die Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger sichergestellt.

Mit der Begründung zum Brandenburgischen Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2022 vom 14. Oktober 2022 (GVBl. I Nr. 23) hat der Landesgesetzgeber festgelegt, dass bei Beamtenfamilien mit Kindern davon ausgegangen wird, dass regelmäßig neben dem Beamtengehalt ein zweites Erwerbs- oder Erwerbserstatzeinkommen der Ehepartnerin, des Ehepartners, der eingetragenen

Lebenspartnerin, des eingetragenen Lebenspartners oder des im selben Haushalt lebenden anderen Elternteils der zu berücksichtigenden Kinder vorliegt. Die Besoldung einer bis zu vierköpfigen Familie wird danach auf der Grundlage des sogenannten Hinzuverdiener- beziehungsweise Doppelverdienermodells als Regelbezugsgröße bemessen.

Dem vom Bundesverfassungsgericht postulierten Gebot der Mindestbesoldung durch Einhaltung der Prekaritätsschwelle von 80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens wird auch in der Eingangsstufe der niedrigsten Besoldungsgruppe dadurch Rechnung getragen, dass die Höhe der Mindestbesoldung unter typisierender Berücksichtigung eines angenommenen zweiten Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommens bestimmt wird.

Ist der Landesgesetzgeber bisher davon ausgegangen, dass ein zweites Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen in Höhe wenigstens des Höchstbetrags einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV; sogenannter Minijob, zurzeit 603 Euro pro Monat) vorhanden ist, so wird die Bezugsgröße für die Bemessung der Besoldung konzeptionell fortentwickelt und zukünftig im Rahmen einer typisierenden Betrachtungsweise ein zweites Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen in Höhe des hälftigen Betrages der Prekaritätsschwelle von 80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens zugrunde gelegt.

Angesichts der verfassungsrechtlichen Zweifel und der geringen praktischen Bedeutung soll § 40a BbgBesG aufgehoben werden. In atypischen Ausnahmefällen, in denen ein zweites Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen nicht unterstellt werden kann, erfolgt zukünftig neben der Gewährung des Grundgehalts und gegebenenfalls des Familienzuschlags keine Leistung mehr in Form eines Familiensonderzuschlags.

Schließlich werden aufgrund des Brandenburgischen Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2026 Folgeänderungen im Brandenburgischen Beamtenversorgungsgesetz, in der Brandenburgischen Erschwerniszulagenverordnung und der Brandenburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung vorgenommen.

Die neu geordneten Grundgehaltstabellen finden bei der Festsetzung der Versorgungsbezüge Anwendung; dies gilt für neu hinzutretende Versorgungsempfängerinnen und -empfänger ebenso wie für die sich zum Zeitpunkt der Neustrukturierung bereits im Ruhestand befindenden Beamtinnen und Beamten sowie deren Hinterbliebene.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg wird von 40 auf 41 Stunden angehoben. Zur Vermeidung besonderer Belastungen werden dabei für bestimmte Gruppen Ausnahmeregelungen geschaffen.

Die Regelung wird auf den Zeitraum vom 1. März 2027 bis 31. Juli 2032 befristet. Die Befristung ermöglicht es, die Auswirkungen der Arbeitszeiterhöhung über einen längeren Zeitraum zu beobachten und zu bewerten.

Darüber hinaus erfolgen weitere Anpassungen der Arbeitszeitregelungen in § 76 LBG. Die Anpassung der Verordnungsermächtigung ermöglicht, künftig auch für Beamtinnen und Beamte Langzeitkonten vorzusehen, und stellt ferner klar, dass die

Arbeitszeitverordnungen auch Regelungen zur Arbeitszeiterfassung vorsehen sollen. Zudem wird die Regelung zur bisher auf drei Monate verkürzten Frist für den Zeitausgleich bei Mehrarbeit bis zum 31. Dezember 2030 verlängert. Die Änderungen dienen damit auch der Umsetzung der Ergebnisse der sogenannten Attraktivitätsgespräche mit den Gewerkschaften vom 12. November 2025.

Die prozentuale Anbindung der Amtsbezüge der Mitglieder der Landesregierung an die Besoldungsgruppe B 11 wird neu festgelegt. Die bisherigen Prozentsätze für die Bemessung der Amtsgehälter der Ministerpräsidentin oder des Ministerpräsidenten sowie der Ministerinnen und Minister werden gegenüber dem geltenden Recht abgesenkt. Hierdurch wird sichergestellt, dass die Amtsbezüge weiterhin in einem angemessenen Verhältnis zur Besoldungsstruktur des Landes stehen, zugleich jedoch nicht ausschließlich den durch die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts ausgelösten Anpassungen der Besoldung folgen.

Die Regelungen für kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte in § 123 LBG und § 27 BbgBeamtVG werden dahingehend angepasst, dass die Betroffenen hinsichtlich der Höhe ihrer Versorgungsbezüge nicht schlechter aber auch nicht besser gestellt werden, als wenn sie nach Ablauf der zweiten oder einer weiteren vollständigen Amtszeit in den Ruhestand getreten wären.

Die Erhöhung der kleinen Wegstreckenentschädigung auf 28 Cent je Kilometer zurückgelegter Strecke und der großen Wegstreckenentschädigung auf 38 Cent je Kilometer zurückgelegter Strecke wird durch die Aufnahme einer Maßgabe in § 63 LBG bewirkt.

Die Besoldungs- und Versorgungsanpassung sowie die weiteren Rechtsänderungen, insbesondere im Besoldungsrecht, gelten auch für die Beamtinnen, Beamten, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie der weiteren Dienstherren im Land Brandenburg nach § 1 Absatz 1 BbgBesG und § 1 Absatz 1 BbgBeamtVG.

Mit dem Gesetzentwurf wird das Brandenburgische Versorgungsfondsgesetz dahingehend geändert, dass zusätzliche Entnahmemöglichkeiten aus dem Sondervermögen Versorgungsfonds geschaffen werden. Um die notwendige Mittelbasis für die verfassungsrechtlich gebotene amtsangemessene Alimentation sicherzustellen, wird für das Jahr 2026 eine Entnahme von bis zu 278,7 Millionen Euro zur Deckung von Versorgungsaufwendungen festgelegt. Darüber hinaus ist vorgesehen, dass zukünftig Entnahmen zur teilweisen Finanzierung der Versorgungsausgaben gemäß dem Haushaltsplan erfolgen. Die bisherige Unterscheidung in zwei Personengruppen nach dem Zeitpunkt der Begründung der Versorgungsanswartschaften in § 2 Absatz 1 BbgVfG wird aufgehoben.

C. Rechtsfolgenabschätzung

I. Erforderlichkeit

Die regelmäßige Anpassung von Besoldung und Versorgungsbezügen ist gesetzlich angeordnet (§ 14 BbgBesG, § 2 Absatz 4 BbgBeamtVG).

II. Zweckmäßigkeit

Entfällt.

III. Auswirkungen auf Bürgerinnen und Bürger, Wirtschaft und Verwaltung

Im Vergleich zur bisherigen Rechtslage ergeben sich keine zusätzlichen Belastungen.

D. Verfahrensbeteiligte im Sinne des Kapitels I Nummer 1 der Vereinbarung zwischen Landtag und Landesregierung über die Unterrichtung des Landtages nach Artikel 94 der Verfassung des Landes Brandenburg

Der Entwurf wurde im Rahmen eines förmlichen Beteiligungsverfahrens zugeleitet an:

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Berlin-Brandenburg
Keithstraße 1
10787 Berlin

dbb beamtenbund und tarifunion
landesbund brandenburg e. V.
Weinbergstraße 36
14469 Potsdam

Deutscher Richterbund
Landesverband Brandenburg e. V.
c/o Amtsgericht Rathenow
Bahnhofstraße 19
14712 Rathenow

Neue Richter*innenvereinigung
Landesverband Brandenburg
Verwaltungsgericht Potsdam
Friedrich-Ebert-Straße 32
14469 Potsdam

Städte- und Gemeindebund
Stephensonstraße 4
14482 Potsdam

Landkreistag Brandenburg
Jägerallee 25
14469 Potsdam

E. Zuständigkeiten

Minister der Finanzen

Gesetzentwurf für ein

Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung und zur Änderung weiterer Vorschriften 2026 im Land Brandenburg

Vom ...

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Brandenburgisches Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2026 (BbgBVAnpG 2026)

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die

1. Beamtinnen und Beamten des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. Richterinnen und Richter des Landes,
3. Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, denen laufende Versorgungsbezüge zustehen, die das Land, eine Gemeinde, ein Gemeindeverband oder eine der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts zu tragen hat.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte sowie für ehrenamtliche Richterinnen und Richter.

(3) Dieses Gesetz gilt nicht für öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften und ihre Verbände.

§ 2

Anpassung der Besoldung

(1) Für die nachfolgenden Dienstbezüge und sonstigen Bezüge gelten ab 1. Januar 2026 die in den Anlagen 4 und 8 des Brandenburgischen Besoldungsgesetzes ausgewiesenen Beträge:

1. die Grundgehaltssätze,

2. die Amtszulagen sowie die allgemeine Stellenzulage nach Vorbemerkung Nummer 13 der Besoldungsordnungen A und B der Anlage 1 des Brandenburgischen Besoldungsgesetzes.

(2) Die Leistungsbezüge nach § 30 Satz 1 des Brandenburgischen Besoldungsgesetzes in Verbindung mit § 31 Absatz 2 Satz 3, § 32 Satz 5 und § 33 Satz 6 des Brandenburgischen Besoldungsgesetzes werden ab 1. Januar 2026 um 2,1 Prozent erhöht, soweit eine Erhöhung nicht bereits dadurch erfolgt, dass der Leistungsbezug als prozentualer Anteil des Grundgehalts festgelegt ist.

(3) Für die Grundgehaltssätze (Gehaltssätze) in den fortgeltenden Besoldungsordnungen und Besoldungsgruppen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer und die allgemeine Stellenzulage nach Nummer 2b der Vorbemerkungen der Anlage II des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung gelten ab 1. Januar 2026 die in der Anlage 5 des Brandenburgischen Besoldungsgesetzes ausgewiesenen Beträge.

(4) Ab 1. Januar 2026 werden

1. die Höchstbeträge für Sondergrundgehälter und Zuschüsse zum Grundgehalt sowie festgesetzte Sondergrundgehälter und Zuschüsse nach fortgeltenden Besoldungsordnungen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie
2. die in festen Beträgen ausgewiesenen Zuschüsse zum Grundgehalt nach den Nummern 1 und 2 der Vorbemerkungen der Anlage II des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung

um 17,71 Prozent erhöht.

(5) Für die Anwärterbezüge gelten ab 1. Januar 2026 die in der Anlage 7 des Brandenburgischen Besoldungsgesetzes ausgewiesenen Beträge.

§ 3

Rundungsregelung

Bei der Berechnung der nach § 2 Absatz 2 und 4 erhöhten Bezüge sind Bruchteile eines Cents unter 0,5 abzurunden und Bruchteile von 0,5 und mehr aufzurunden.

§ 4

Anpassung der Versorgungsbezüge

(1) Für die nachfolgenden den Versorgungsbezügen zugrunde liegenden ruhegehaltfähigen Dienstbezüge gelten ab 1. Januar 2026 die in den Anlagen 4, 5 und 8 des Brandenburgischen Besoldungsgesetzes ausgewiesenen Beträge:

1. das Grundgehalt,
2. sonstige Dienstbezüge, die nach dem Besoldungsrecht ruhegehaltfähig sind.

(2) Die nachfolgenden den Versorgungsbezügen zugrunde liegenden ruhegehaltfähigen Dienstbezüge werden ab 1. Januar 2026 um 2,1 Prozent erhöht:

1. Leistungsbezüge nach den §§ 31 bis 33 des Brandenburgischen Besoldungsgesetzes, soweit sie nach § 35 des Brandenburgischen Besoldungsgesetzes ruhegehaltfähig sind,
2. Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 des Bundesbesoldungsgesetzes in der am 31. August 2006 geltenden Fassung, soweit sie nach § 33 Absatz 3 des Bundesbesoldungsgesetzes in der am 31. August 2006 geltenden Fassung ruhegehaltfähig sind.

(3) Die den Versorgungsbezügen zugrundeliegenden Dienstbezüge im Sinne des § 2 Absatz 4 werden ab 1. Januar 2026 um 17,71 Prozent erhöht.

(4) Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind, werden ab 1. Januar 2026 um 2,0 Prozent erhöht.

Artikel 2

Änderung des Brandenburgischen Besoldungsgesetzes

Das Brandenburgische Besoldungsgesetz vom 20. November 2013 (GVBl. I Nr. 32 S. 2, Nr. 34), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 21. Juni 2024 (GVBl. I Nr. 29 S. 7) geändert worden ist und dessen Anlagen 4 bis 8 am 16. Juli 2024 (GVBl. I Nr. 42) neu bekannt gemacht worden sind, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
 - a) Die Angabe zu § 15 wird wie folgt gefasst:
„§ 15 (weggefallen)“.
 - b) In der Angabe zu § 24 werden die Wörter „Obergrenzen für“ gestrichen.
 - c) Die Angabe zu § 37 wird wie folgt gefasst:
„§ 37 Verordnungsermächtigung“.
 - d) In der Angabe zu § 40 werden die Wörter „ab 1. Januar 2015“ gestrichen.
 - e) Die Angabe zu Anlage 6a wird gestrichen.
2. § 1 Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - a) Nummer 4 wird aufgehoben.
 - b) Die Nummern 5 bis 7 werden die Nummern 4 bis 6.
3. In § 6 Absatz 3 Satz 1 werden nach dem Wort „Familienzuschlag,“ die Wörter „der Familiensonderzuschlag“ und das Komma gestrichen.

4. § 15 wird aufgehoben.
5. § 24 wird wie folgt geändert:
 - a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 24
Beförderungsämter“.

- b) Die Absatzbezeichnung „(1)“ wird gestrichen.
 - c) Die Absätze 2 und 3 werden aufgehoben.
6. § 37 wird wie folgt gefasst:

„§ 37
Verordnungsermächtigung

(1) (weggefallen)

(2) Das für Hochschulen zuständige Mitglied der Landesregierung sowie die Mitglieder der Landesregierung, die für die Angelegenheiten der Fachhochschulen, deren Ausbildungsgänge ausschließlich auf den öffentlichen Dienst ausgerichtet sind, zuständig sind, regeln durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem für das Besoldungsrecht zuständigen Mitglied der Landesregierung jeweils für ihren Bereich die Grundsätze, das Verfahren und die Zuständigkeit sowie die Voraussetzungen und die Kriterien für die Vergabe von Leistungsbezügen und deren Ruhegehaltfähigkeit. Dies gilt auch für die Vergabe von Forschungs- und Lehrzulagen.“

7. In § 38 Satz 3 wird die Angabe „Absatz 1“ gestrichen.
8. § 40 wird wie folgt geändert:
 - a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 40
Grundlage und Höhe des Familienzuschlags“.

- b) Dem Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:

„Sind beide Anspruchsberechtigte in Teilzeit beschäftigt und erreichen dabei zusammen nicht die regelmäßige Arbeitszeit bei Vollbeschäftigung, findet § 6 Absatz 1 auf den Betrag Anwendung mit der Maßgabe, dass die Arbeitszeiten zusammengerechnet werden.“

9. § 40a wird wie folgt gefasst:

Familiensonderzuschlag

Für Familiensonderzuschläge, die bis zum 31. Dezember 2026 bewilligt oder gewährt werden, ist § 40a in der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung weiter anzuwenden. Die Anwendung endet spätestens am 31. Dezember 2027.“

10. § 42 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung zu regeln, dass Lehrkräfte mit ständigen Aufgaben im Rahmen der Lehrerausbildung, Lehrerfortbildung, Schulvisitation, Koordination des schulischen Ganztagsbetriebs und des Vorsitzes von Fachkonferenzen sowie Lehrertrainerinnen und Lehrertrainer, deren Tätigkeit sich aus den ihrer Lehrbefähigung entsprechenden Aufgaben heraushebt, eine Stellenzulage nach Anlage 8 erhalten.“

11. Die Anlage 1 (Besoldungsordnungen A und B) wird wie folgt geändert:

- a) In den Vorbemerkungen Nummer 14 wird Satz 3 aufgehoben.
- b) In der Besoldungsgruppe A 9 wird die Amtsbezeichnung „Betriebsinspektorin, Betriebsinspektor ¹⁾“ wie folgt gefasst:

„Betriebsinspektorin, Betriebsinspektor“.

- c) Die Besoldungsgruppe A 11 wird wie folgt geändert:

- aa) Der Abschnitt „Bildungsamtfrau, Bildungsamtmann“ wird wie folgt gefasst:

„Bildungsamtfrau, Bildungsamtmann

- an allgemeinbildenden Schulen und an Oberstufenzentren ^{2) 3)}“.

- bb) Nach Fußnote 2 wird folgende Fußnote 3 eingefügt:

„³⁾ Auch für bis zum 31. Dezember 2030 vorhandene Beamtinnen und Beamte mit einer Ausbildung als staatlich anerkannte Erzieherin oder staatlich anerkannter Erzieher, staatlich anerkannte Sonderpädagogin (FS) oder staatlich anerkannter Sonderpädagoge (FS) sowie als Meisterin oder Meister im Sinne des Teils II Abschnitt 15 der Anlage A zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder, die eine 18-monatige Zertifikatsqualifizierung mit Prüfung abgeschlossen haben; das gilt auch, wenn die Zertifikatsqualifizierung vor dem 31. Dezember 2030 begonnen wird und die abschließende Prüfung erst danach erfolgt.“

- cc) Die bisherigen Fußnotenhinweise 3 und 4 und die bisherigen Fußnoten 3 und 4 werden die Fußnotenhinweise 4 und 5 und die Fußnoten 4 und 5.
- d) In der Besoldungsgruppe A 16 wird unter der Amtsbezeichnung „Oberstudiendirektorin, Oberstudiendirektor“ der Funktionszusatz „• als die ständige Vertreterin oder der ständige Vertreter der Direktorin oder des Direktors des

Landesinstituts für Schule und Medien Berlin-Brandenburg -“ wie folgt gefasst:

„• als die ständige Vertreterin oder der ständige Vertreter der Direktorin oder des Direktors des Landesinstituts Brandenburg für Schule und Lehrkräftebildung -“.

e) Die Besoldungsgruppe B 2 wird wie folgt geändert:

aa) Nach dem Abschnitt „Abteilungsdirektorin, Abteilungsdirektor des Landesbetriebes Forst Brandenburg“ wird der folgende Abschnitt eingefügt:

„Direktorin, Direktor bei der Unfallkasse Brandenburg

• als stellvertretende Geschäftsführerin oder stellvertretender Geschäftsführer, wenn die Erste Direktorin oder der Erste Direktor in Besoldungsgruppe B 3 eingestuft ist -“.

bb) Die Amtsbezeichnung „Direktorin, Direktor beim Landesbetrieb Straßenwesen“ wird wie folgt gefasst:

„Vizepräsidentin, Vizepräsident beim Landesbetrieb Straßenwesen“.

cc) Die Amtsbezeichnung „Direktorin, Direktor des Landesinstituts für Schule und Medien Berlin-Brandenburg“ wird wie folgt gefasst:

„Direktorin, Direktor des Landesinstituts Brandenburg für Schule und Lehrkräftebildung“.

dd) Die Amtsbezeichnung „Direktorin, Direktor des Zentralen IT-Dienstleisters der Justiz des Landes Brandenburg“ wird gestrichen.

f) In der Besoldungsgruppe B 3 werden nach der Amtsbezeichnung „Direktorin, Direktor des Zentralsdienstes der Polizei“ die Amtsbezeichnung „Direktorin, Direktor des Zentralen IT-Dienstleisters der Justiz des Landes Brandenburg“ und der folgende Abschnitt eingefügt:

„Erste Direktorin, Erster Direktor der Unfallkasse Brandenburg

• als Geschäftsführerin oder Geschäftsführer“.

12. Die Anlage 4 erhält die aus dem Anhang 1 zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.

13. Die Anlage 5 erhält die aus dem Anhang 2 zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.

14. Die Anlage 6a (Familiensonderzuschlag) wird aufgehoben.

15. Die Anlage 7 (Anwärtergrundbetrag) erhält die aus dem Anhang 3 zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.

16. Die Anlage 8 (Amtszulagen, Stellenzulagen, Zulagen und Vergütungen) erhält die aus dem Anhang 4 zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.

Artikel 3

Änderung des Brandenburgischen Beamtenversorgungsgesetzes

Das Brandenburgische Beamtenversorgungsgesetz vom 20. November 2013 (GVBl. I Nr. 32 S. 77), das zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 21. Juni 2024 (GVBl. I Nr. 29 S. 8) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird die Angabe zu § 3 wie folgt gefasst:

„§ 3 Festsetzung, Zuständigkeit, Verordnungsermächtigung“.

2. § 3 wird wie folgt geändert:

- a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 3

Festsetzung, Zuständigkeit, Verordnungsermächtigung“.

- b) Dem Absatz 3 wird folgender Satz angefügt:

„Die Zuständigkeit für diese Entscheidung kann abweichend von Absatz 1 Satz 1 auf andere Stellen übertragen werden; für die Beamtinnen und Beamten des Landes wird die Landesregierung ermächtigt, die Übertragung durch Rechtsverordnung zu regeln.“

3. § 14 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 wird wie folgt gefasst:

„3. einer Beurlaubung unter Wegfall der Besoldung; die Zeit einer Beurlaubung unter Wegfall der Besoldung kann berücksichtigt werden, wenn ein Versorgungszuschlag in Höhe von 30 Prozent der ohne die Beurlaubung jeweils zustehenden ruhegehaltfähigen Dienstbezüge gezahlt wurde und wenn durch die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle spätestens bei Beendigung des Urlaubs schriftlich oder elektronisch zugestanden worden ist, dass dieser öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient; Ausnahmen kann die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle im Einvernehmen mit dem für das Beamtenversorgungsrecht zuständigen Ministerium zulassen,“.

4. § 26 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 2 Buchstabe c wird das Komma am Ende durch das Wort „und“ ersetzt.

bb) In Nummer 3 wird das Wort „und“ durch einen Punkt ersetzt.

cc) Nummer 4 wird aufgehoben.

- b) Absatz 3 Satz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 2 wird das Wort „, oder“ durch einen Punkt ersetzt.

bb) Nummer 3 wird aufgehoben.

5. Nach § 27 Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) Bei Wahlbeamtinnen oder Wahlbeamten auf Zeit, die gemäß § 123 Absatz 4a des Landesbeamtengesetzes in den Ruhestand versetzt werden, werden bei der Ermittlung des Ruhegehaltssatzes nach Absatz 2 Satz 1 oder, wenn es für sie günstiger ist, nach § 25 Absatz 1 die Zeiten der Amtszeit, aus der sie auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden, nicht berücksichtigt; § 25 Absatz 2 ist nicht anzuwenden. Satz 1 kommt nicht zur Anwendung, soweit ein gemäß Absatz 2 Satz 1 und 3 ermittelter Ruhegehaltssatz günstiger ist.“

6. § 54 Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Dieser beträgt ab dem 1. Januar 2026 bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um

1. 30 Prozent	193,03 Euro,
2. 40 Prozent	263,02 Euro,
3. 50 Prozent	390,58 Euro,
4. 60 Prozent	486,54 Euro,
5. 70 Prozent	668,29 Euro,
6. 80 Prozent	796,97 Euro,
7. 90 Prozent	959,53 Euro,
8. 100 Prozent	1 065,64 Euro.“

7. § 66 Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Der Zahlungszeitraum beginnt mit dem Ende der Weitergewährung der Besoldung nach § 4 Absatz 1 des Brandenburgischen Besoldungsgesetzes. Im Übrigen gilt § 65 Absatz 3 Nummer 1 bis 4 und Absatz 4 entsprechend.“

8. In § 71 Absatz 4 Satz 1 werden die Wörter „ab 1. Juli 2024 3,40 Euro“ durch die Wörter „ab 1. Januar 2026 3,47 Euro“ ersetzt.

9. In § 72 Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „ab 1. Juli 2024 in Höhe von 2,58 Euro“ durch die Wörter „ab 1. Januar 2026 in Höhe von 2,63 Euro“ ersetzt.

10. § 73 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 3 wird das Komma am Ende durch das Wort „und“ ersetzt.

bb) In Nummer 4 wird das Wort „und“ durch einen Punkt ersetzt.

cc) Nummer 5 wird aufgehoben.

b) Absatz 2 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Sie endet vorher, wenn die Versorgungsempfängerin oder der Versorgungsempfänger eine Versichertenrente der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht, mit Ablauf des Tages vor dem Beginn der Rente.“

11. In § 74 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 werden die Wörter „eines Betrags von monatlich 606,67 Euro“ durch die Wörter „eines Betrags in Höhe von vierzehn Zwölfteln der Geringfügigkeitsgrenze im Sinne des § 8 Absatz 1a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch“ ersetzt.

Artikel 4

Änderung des Landesbeamtengesetzes

Das Landesbeamtengesetz vom 3. April 2009 (GVBl. I S. 26), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 21. Juni 2024 (GVBl. I Nr. 29 S. 9) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

a) Die Angabe zu § 76 wird wie folgt gefasst:

„§ 76 Arbeitszeit, Arbeitsort, Verordnungsermächtigung“.

b) Nach der Angabe zu § 76 wird folgende Angabe eingefügt:

„§ 76a Befristete Erhöhung der Arbeitszeit für den Zeitraum vom 1. März 2027 bis 31. Juli 2032“.

c) Folgende Angaben werden angefügt:

„§ 139 Übergangsregelungen aufgrund der Erhöhung oder Verringerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

§ 140 Fortgeltung von Rechtsverordnungen“.

2. § 63 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „nach Maßgabe der Absätze 2 und 3“ durch die Wörter „nach Maßgabe der Absätze 2 bis 4“ ersetzt.

b) Folgender Absatz 4 wird angefügt:

„(4) Abweichend von § 5 Absatz 1 des Bundesreisekostengesetzes beträgt die Wegstreckenentschädigung bei Benutzung eines Kraftfahrzeuges oder eines anderen motorbetriebenen Fahrzeuges 28 Cent je Kilometer zurückgelegter Strecke, höchstens jedoch 180 Euro. Die oberste Landesbehörde kann den Höchstbetrag auf 210 Euro festsetzen, wenn dienstliche Gründe dies im Einzelfall oder allgemein erfordern. Besteht an der Benutzung eines

Kraftwagens ein erhebliches dienstliches Interesse, beträgt die Wegstreckenentschädigung abweichend von § 5 Absatz 2 des Bundesreisekostengesetzes 38 Cent je Kilometer zurückgelegter Strecke. Das erhebliche dienstliche Interesse muss vor Antritt der Dienstreise in der Anordnung oder Genehmigung schriftlich oder elektronisch festgestellt werden.“

3. § 76 wird wie folgt gefasst:

„§ 76

Arbeitszeit, Arbeitsort, Verordnungsermächtigung

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt im Durchschnitt 40 Stunden in der Woche. Soweit der Dienst in Bereitschaft besteht, kann die regelmäßige Arbeitszeit entsprechend den dienstlichen Bedürfnissen angemessen verlängert werden. Die Arbeitszeit soll im Durchschnitt 48 Stunden pro Siebentageszeitraum einschließlich der Mehrarbeitsstunden nicht überschreiten.

(2) Der Beamte ist verpflichtet, ohne Vergütung über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt. Wird er durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, ist ihm innerhalb von sechs Monaten für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechender Zeitausgleich zu gewähren. Bei Teilzeitbeschäftigung sind die fünf Stunden anteilig zu kürzen. Der Dienstherr kann den Zeitausgleich einseitig anordnen. Abweichend von Satz 2 beträgt bis zum 31. Dezember 2030 der Zeitraum, in dem entsprechender Zeitausgleich zu gewähren ist, drei Monate. Ist der Zeitausgleich aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, können stattdessen Beamte in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern eine Mehrarbeitsvergütung erhalten.

(3) Die Landesregierung wird ermächtigt, das Nähere zur Ausgestaltung der Arbeitszeit durch Rechtsverordnung zu regeln. Unter Beachtung der Bestimmungen der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299 vom 18. November 2003, S. 9) in der jeweils geltenden Fassung sollen dabei insbesondere geregelt werden:

1. die Dauer und Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit,
2. die Bezugszeiträume,
3. die Arbeitstage und die dienstfreien Zeiten,
4. die Ruhepausen und Ruhezeiten,
5. die Anrechnung von Reisezeiten und Rufbereitschaftszeiten,
6. die Möglichkeiten und Grenzen für eine langfristige ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit sowie deren Ausgleich,

7. Ausnahmen für bestimmte Beamtengruppen oder für den Einsatz im Falle von unvorhersehbaren Umständen oder außergewöhnlichen Ereignissen,
8. die Arbeitszeiterfassung.

Die Regelungen nach Satz 2 Nummer 8 sollen Löschfristen sowie technische und organisatorische Maßnahmen zur Einhaltung des Datenschutzes vorsehen. Die im Rahmen der Arbeitszeiterfassung erhobenen personenbezogenen Daten dürfen nur für die Kontrolle der Einhaltung der Arbeitszeit sowie für arbeitschutz- oder besoldungsrechtliche Zwecke und für Zwecke der Personaleinsatzplanung verarbeitet werden, soweit dies zur Aufgabenwahrnehmung der jeweils zuständigen Stelle erforderlich ist.

(4) In der Rechtsverordnung nach Absatz 3 soll auch das zeitliche Maß der Unterrichtsverpflichtung für die Lehrkräfte an Schulen in öffentlicher Trägerschaft sowie das zeitliche Maß anderer Aufgaben der Lehrkräfte festgelegt werden. Soweit die Besonderheiten dieser Beamtengruppe es erfordern, kann dabei von den Vorgaben des Absatzes 3 abgewichen werden. Zur Absicherung der Unterrichtsversorgung können Regelungen vorgesehen werden, die eine befristete freiwillige Ableistung von über die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung hinausgehenden Unterrichtsstunden und deren finanziellen Ausgleich ermöglichen. Die Landesregierung kann für den genannten Personenkreis die Ermächtigung nach Absatz 3 in Verbindung mit den Sätzen 1 und 2 durch Rechtsverordnung auf das für die Schulen zuständige Mitglied der Landesregierung übertragen.

(5) Die für das öffentliche Dienstrecht der Polizei, der Feuerwehr und des Justizvollzugs zuständigen Mitglieder der Landesregierung werden ermächtigt, die Arbeitszeit für die Beamten in den Laufbahnen des Polizeivollzugsdienstes, des feuerwehrtechnischen Dienstes und des Justizvollzugsdienstes nach Maßgabe des Absatzes 3 durch Rechtsverordnung zu regeln. Dabei kann von den Vorgaben des Absatzes 1 abgewichen werden, soweit die Besonderheiten der Laufbahn dies erfordern.

(6) Das für Justiz zuständige Mitglied der Landesregierung wird ermächtigt, das Nähere zur Ausgestaltung der Arbeitszeit für die Staatsanwälte, Amtsanwälte und Wirtschaftsreferenten bei den Staatsanwaltschaften unter Berücksichtigung des Absatzes 3 durch Rechtsverordnung zu regeln. Dabei kann von den Vorgaben des Absatzes 3 abgewichen werden, soweit die Besonderheiten dieser Beamtengruppen dies erfordern.

(7) Soweit keine dienstlichen Belange entgegenstehen, kann Beamten gestattet werden, ihre Dienstleistung teilweise auch außerhalb der Dienststelle zu erbringen.“

4. Nach § 76 wird folgender § 76a eingefügt:

**Befristete Erhöhung der Arbeitszeit für den Zeitraum vom 1. März 2027
bis 31. Juli 2032**

(1) Abweichend von § 76 Absatz 1 Satz 1 beträgt die regelmäßige Arbeitszeit im Zeitraum vom 1. März 2027 bis 31. Juli 2032 im Durchschnitt 41 Stunden in der Woche. Teilzeitbeschäftigungen im Umfang von 40 Stunden in der Woche sind auf Antrag zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 1 verkürzt sich auf im Durchschnitt 40 Stunden in der Woche für Beamte, die

1. schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind, soweit sie nicht vergleichbare Entlastungen aufgrund bereichsspezifischer Arbeitszeitregelungen erhalten,
2. nach § 19 Absatz 1 und 2 der Brandenburgischen Erschwerniszulagenverordnung im Wechselschichtdienst oder im Schichtdienst eingesetzt sind oder
3. nach § 21 Absatz 3 der Brandenburgischen Arbeitszeitverordnung Polizei, Feuerwehr, Justizvollzug regelmäßig Einsatzdienst leisten oder nach § 22 dieser Verordnung in den Leitstellen Dienst als Disponent leisten.

Die Arbeitszeitverkürzung beginnt in den Fällen nach Satz 1 Nummer 1 mit Beginn des Monats, in dem der Dienststelle ein Nachweis über die Feststellung der Schwerbehinderung vorgelegt wird, in den Fällen nach Satz 1 Nummer 2 und 3 mit Beginn des Monats, in dem die Voraussetzungen vorliegen. Die Arbeitszeitverkürzung endet mit Ablauf des Monats, in dem die Voraussetzungen nicht mehr vorliegen. § 199 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt. Der Beamte ist in den Fällen nach Satz 1 Nummer 1 verpflichtet, jede Änderung unverzüglich anzuzeigen und auf Verlangen entsprechende Nachweise zu erbringen. Treten die Voraussetzungen des Satzes 1 bei bereits nach den §§ 78, 80 oder 80a bewilligter Teilzeitbeschäftigung nachträglich ein, wird deren Umfang für die Dauer des Vorliegens der Voraussetzungen des Satzes 1 im Verhältnis der Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit verkürzt, wenn nicht auf Antrag der bisherige Umfang der Teilzeitbeschäftigung festgesetzt wird. Satz 6 findet keine Anwendung, wenn ein abweichender Antrag nach den §§ 78, 80 oder 80a bewilligt wird.“

5. Nach § 123 Absatz 4 wird folgender Absatz 4a eingefügt:

„(4a) Abweichend von § 122 Absatz 2 in Verbindung mit § 46 können kommunale Wahlbeamte, die Amtszeiten von mehr als 16 Jahren zurückgelegt haben, bereits ab Vollendung des 45. Lebensjahres auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden.“

6. Die folgenden §§ 139 und 140 werden angefügt:

Übergangsregelung aufgrund der Erhöhung oder Verringerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

- (1) Für am 1. März 2027 bestehende, zuvor bewilligte Teilzeitbeschäftigungen nach den §§ 78, 80 oder 80a, bei denen die ermäßigte Arbeitszeit in Stunden und Minuten festgesetzt worden ist, ist die ermäßigte Arbeitszeit auf Antrag für den restlichen Bewilligungszeitraum auf den Umfang anzupassen, der dem Verhältnis der bewilligten Teilzeitbeschäftigung zur vor diesem Zeitpunkt geltenden regelmäßigen Arbeitszeit entspricht. Satz 1 gilt bei anteiliger Festsetzung der ermäßigten Arbeitszeit entsprechend mit der Maßgabe, dass die Anpassung auf den zeitlichen Umfang der individuellen Arbeitszeit vor dem 1. März 2027 erfolgt. Eine Unterschreitung der zeitlichen Untergrenzen der §§ 78 Absatz 1 oder 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 für den restlichen Bewilligungszeitraum ist zulässig.
- (2) Für am 1. August 2032 bestehende, zuvor bewilligte Teilzeitbeschäftigungen nach den §§ 78, 80 oder 80a, bei denen die ermäßigte Arbeitszeit in Stunden und Minuten festgesetzt worden ist, ist die ermäßigte Arbeitszeit auf Antrag für den restlichen Bewilligungszeitraum auf den Umfang anzupassen, der dem Verhältnis der bewilligten Teilzeitbeschäftigung zu der vor diesem Zeitpunkt nach § 76a geltenden regelmäßigen Arbeitszeit entspricht. Satz 1 gilt bei anteiliger Festsetzung der ermäßigten Arbeitszeit entsprechend mit der Maßgabe, dass die Anpassung auf den zeitlichen Umfang der individuellen Arbeitszeit vor dem 1. August 2032 erfolgt. Die zeitlichen Untergrenzen der §§ 78 Absatz 1 oder 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 dürfen dabei nicht unterschritten werden.
- (3) Bei Beamten in Elternzeit ist die Anpassung der ermäßigten Arbeitszeit auf einen Umfang von bis zu 32 Stunden wöchentlich begrenzt.
- (4) Für Teilzeitbeschäftigungen nach § 78 Absatz 4 wird aufgrund der Erhöhung oder Verringerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 76a während des Bewilligungszeitraums von Amts wegen keine Neuberechnung durchgeführt. Ansparleistungen, die auf den Zeitraum vor dem 1. März 2027 entfallen, gelten als voll erbracht.
- (5) Für am 1. März 2027 vorhandene begrenzt dienstfähige Beamte gemäß § 27 des Beamtenstatusgesetzes gilt bis zu einer Neufestsetzung der individuellen Arbeitszeit weiterhin eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden.
- (6) Soweit Erholungsurlaub einschließlich Zusatzurlaub nach Stunden berechnet wird, sind am 1. März 2027 bestehende Urlaubsansprüche, die vor dem 1. März 2027 erworben wurden, entsprechend umzurechnen. Entsprechendes gilt für am 1. August 2032 bestehende Urlaubsansprüche, die im Zeitraum der Arbeitszeiterhöhung nach § 76a erworben wurden.

Fortgeltung von Rechtsverordnungen

Die Arbeitszeitverordnung vom 16. September 2009 (GVBl. II S. 614), die zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 23. Juni 2025 (GVBl. I Nr. 12 S. 8) geändert worden ist, und die Brandenburgische Arbeitszeitverordnung Polizei, Feuerwehr, Justizvollzug vom 16. September 2009 (GVBl. II S. 686), die zuletzt durch die Verordnung vom 10. Juli 2014 (GVBl. II Nr. 45) geändert worden ist, gelten fort.“

Artikel 5**Änderung des Brandenburgischen Ministergesetzes**

§ 8 Absatz 2 des Brandenburgischen Ministergesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. März 2014 (GVBl. I Nr. 17), das zuletzt durch Artikel 18 des Gesetzes vom 5. März 2024 (GVBl. I Nr. 9 S. 10) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„(2) Als Amtsbezüge werden gewährt:

1. ein Amtsgehalt

- a) für die Ministerpräsidentin oder den Ministerpräsidenten in Höhe von 99 Prozent und
- b) für die Ministerinnen und Minister in Höhe von 90 Prozent

des Grundgehalts der Besoldungsgruppe B 11 des Brandenburgischen Besoldungsgesetzes;

2. der Familienzuschlag.“

Artikel 6**Änderung der Brandenburgischen Erschwerniszulagenverordnung**

In § 5 Absatz 1 Nummer 1 der Brandenburgischen Erschwerniszulagenverordnung vom 10. September 2014 (GVBl. II Nr. 66), die zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 21. Juni 2024 (GVBl. I Nr. 29 S. 9) geändert worden ist, werden die Wörter „ab 1. Januar 2024 4,12 Euro je Stunde und ab 1. Juli 2024 4,35 Euro“ durch die Wörter „ab 1. Januar 2026 4,44 Euro je Stunde“ ersetzt.

Artikel 7**Änderung der Brandenburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung**

§ 4 der Brandenburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung vom 9. April 2019 (GVBl. II Nr. 29), die zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 21. Juni 2024 (GVBl. I Nr. 29 S. 9) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 1 werden die Wörter „ab 1. Januar 2024 17,33 Euro und ab 1. Juli 2024 18,29 Euro“ durch die Wörter „ab 1. Januar 2026 18,67 Euro“ ersetzt.
- b) In Nummer 2 werden die Wörter „ab 1. Januar 2024 23,73 Euro und ab 1. Juli 2024 25,04 Euro“ durch die Wörter „ab 1. Januar 2026 25,57 Euro“ ersetzt.
- c) In Nummer 3 werden die Wörter „ab 1. Januar 2024 32,71 Euro und ab 1. Juli 2024 34,52 Euro“ durch die Wörter „ab 1. Januar 2026 35,24 Euro“ ersetzt.

2. Absatz 2 wird wie folgt geändert:

a) Nummer 1 wird wie folgt gefasst:

„1. des gehobenen Dienstes, soweit sie nicht unter Nummer 2 fallen, ab 1. Januar 2026 23,80 Euro,“.

- b) In Nummer 2 werden die Wörter „ab 1. Januar 2024 27,35 Euro und ab 1. Juli 2024 28,87 Euro“ durch die Wörter „ab 1. Januar 2026 29,48 Euro“ ersetzt.
- c) In Nummer 3 werden die Wörter „ab 1. Januar 2024 32,48 Euro und ab 1. Juli 2024 34,28 Euro“ durch die Wörter „ab 1. Januar 2026 35 Euro“ ersetzt.
- d) In Nummer 4 werden die Wörter „ab 1. Januar 2024 37,97 Euro und ab 1. Juli 2024 40,07 Euro“ durch die Wörter „ab 1. Januar 2026 40,91 Euro“ ersetzt.

3. Nach Absatz 4 Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Satz 1 gilt bei einer Teilzeitbeschäftigung nach § 78 Absatz 4 des Landesbeamtengesetzes für jede Stunde Mehrarbeit, die über die individuell vereinbarte erhöhte Arbeitszeit hinaus bis zur Erreichung der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten geleistet wird.“

Artikel 8

Änderung der Brandenburgischen Lehrkräftezulagenverordnung

Die Brandenburgische Lehrkräftezulagenverordnung vom 12. Oktober 2015 (GVBl. II Nr. 50), die durch Artikel 9 des Gesetzes vom 21. Juni 2024 (GVBl. I Nr. 29 S. 10) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Absatz 3 wird die Angabe „§§ 2 bis 4“ durch die Angabe „§§ 2 bis 6“ ersetzt.
2. § 4 wird wie folgt gefasst:

„§ 4

Verwendung als Vorsitzende oder Vorsitzender von Fachkonferenzen

Lehrkräfte erhalten für die Dauer ihrer Verwendung als Vorsitzende oder Vorsitzender von schulischen Fachkonferenzen in den Fächern Deutsch und Mathematik in allen Schulstufen sowie Englisch ab der Sekundarstufe I eine Stelvenzulage in Höhe von 100 Euro monatlich.“

Artikel 9

Änderung der Arbeitszeitverordnung

Die Arbeitszeitverordnung vom 16. September 2009 (GVBl. II S. 614), die zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 23. Juni 2025 (GVBl. I Nr. 12 S. 8) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 3 Nummer 1 werden nach den Wörtern „Arbeitszeit die“ die Wörter „nach § 76 Absatz 1 oder § 76a des Landesbeamtengesetzes“ eingefügt.
2. § 4 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit beträgt ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.“
3. In § 11 Absatz 1 werden die Wörter „§ 76 Absatz 3 Satz 1“ durch die Wörter „§ 76 Absatz 1 Satz 2“ ersetzt.
4. In § 16 Absatz 3 Satz 1 werden die Wörter „§ 76 Absatz 2 Satz 3“ durch die Wörter „§ 76 Absatz 2 Satz 6“ ersetzt.

Artikel 10

Änderung der Brandenburgischen Arbeitszeitverordnung Polizei, Feuerwehr, Justizvollzug

Die Brandenburgische Arbeitszeitverordnung Polizei, Feuerwehr, Justizvollzug vom 16. September 2009 (GVBl. II S. 686), die zuletzt durch die Verordnung vom 10. Juli 2014 (GVBl. II Nr. 45) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt geändert:
 - a) In Nummer 4 werden die Wörter „acht Stunden“ durch die Wörter „einem Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit“ ersetzt.
 - b) In Nummer 5 werden die Wörter „Zeitspanne von 40 Stunden“ durch die Wörter „nach § 76 Absatz 1 oder § 76a des Landesbeamtengesetzes durchschnittlich zu erbringende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit“ ersetzt.
2. § 3 Absatz 1 Satz 1 wird aufgehoben.
3. In § 9 Satz 2 werden die Wörter „acht Stunden“ durch die Wörter „ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit“ ersetzt.
4. In § 13 Absatz 1 werden die Wörter „§ 76 Absatz 3 Satz 1“ durch die Wörter „§ 76 Absatz 1 Satz 2“ ersetzt.
5. In § 22 Absatz 1 werden die Sätze 1 und 2 wie folgt gefasst:

„Die Dauer einer Dienstschicht beträgt höchstens zehn Stunden. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann erhöht werden und die Dauer einer Dienstschicht auf über zehn Stunden verlängert werden, wenn ein Teil des Dienstes unter den Voraussetzungen des Absatzes 2 in Bereitschaft geleistet wird.“

Artikel 11

Änderung des Brandenburgischen Versorgungsfondsgesetzes

Das Brandenburgische Versorgungsfondsgesetz vom 19. Dezember 2008 (GVBl. I S. 361), das durch Artikel 2 des Gesetzes vom 20. Dezember 2016 (GVBl. I Nr. 31) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt gefasst:

„§ 2

Zweck und Errichtung

- (1) Dieses Gesetz regelt die Teilfinanzierung der Versorgungsausgaben für die in § 1 genannten Personen.

(2) Zur Teilfinanzierung der Versorgungsausgaben des Landes Brandenburg für die in § 1 genannten Personen wird ein Sondervermögen im Sinne des § 26 Absatz 2 der Landeshaushaltsordnung unter dem Namen „Versorgungsfonds des Landes Brandenburg“ errichtet.“

2. § 5 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 3 wird aufgehoben.

b) Die Absätze 4 bis 6 werden die Absätze 3 bis 5.

3. § 6 wird wie folgt gefasst:

„§ 6

Verwendung des Sondervermögens

(1) Die Mittel des Sondervermögens sind zweckgebunden zur Teilfinanzierung von Versorgungsausgaben des Landes für die in § 1 genannten Personen zu verwenden. Eine Verwendung für andere Zwecke ist ausgeschlossen. Ansprüche gegen das Sondervermögen werden nicht begründet.

(2) Erstmalig ab dem 1. Januar 2020 können dem Land Brandenburg die für Anspruchsberechtigte gemäß § 1 erforderlichen Versorgungsausgaben und diejenigen Ausgaben, die aufgrund gesetzlicher oder vertraglicher Verpflichtungen anstelle der Versorgung zu zahlen sind, aus dem Sondervermögen erstattet werden. Im Haushaltsjahr 2026 erfolgt eine Entnahme von bis zu 278 700 000 Euro. Im Übrigen erfolgen Entnahmen nach Maßgabe des Haushalts.

(3) Die dem Sondervermögen aus der Versorgungsrücklage des Landes Brandenburg übertragenen Vermögenswerte werden ab dem 1. Januar 2018 entsprechend den Fälligkeiten der Anlagen der Versorgungsrücklage zweckgebunden zur teilweisen Finanzierung von Versorgungsausgaben der in § 1 genannten Personen verwendet. Dem Land fließen die Beträge anteilig entsprechend der für das Land gesondert ausgewiesenen Vermögenswerte zu. Die am Sondervermögen des Landes Beteiligten regeln die Entnahmen aus den für sie gesondert ausgewiesenen Vermögenswerten durch Beschlüsse ihrer Organe.“

4. In § 7 Absatz 1 Satz 2 werden die Wörter „§ 5 Absatz 6 Satz 2“ durch die Wörter „§ 5 Absatz 5 Satz 2“ ersetzt.

Artikel 12

Einschränkung von Grundrechten

Durch Artikel 4 Nummer 3 wird das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung nach Artikel 2 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 1 Absatz 1 des Grundgesetzes und das Grundrecht auf Datenschutz nach Artikel 11 Absatz 1 der Verfassung des Landes Brandenburg eingeschränkt.

Artikel 13

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich der Absätze 2 bis 4 mit Wirkung vom 1. Januar 2026 in Kraft.

(2) Artikel 2 Nummer 1 Buchstabe c und d, Nummer 6, 8 und 11 Buchstabe b bis f, Artikel 3 Nummer 1 bis 3, 5 und 7, Artikel 4 Nummer 5 sowie Artikel 8 Nummer 1 treten am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats in Kraft.

(3) Artikel 2 Nummer 1 Buchstabe e, Nummer 2, 3, 9 und 14, Artikel 3 Nummer 4, 10 und 11 sowie Artikel 4 Nummer 2 treten am 1. Januar 2027 in Kraft.

(4) Artikel 4 Nummer 1, 3, 4 und 6, Artikel 9, 10 und 12 treten am 1. März 2027 in Kraft.

Potsdam, den [Datum der Ausfertigung]

Die Präsidentin des Landtages Brandenburg

Dr. Ulrike Liedtke

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Inhalt der Regelungen

1. Anpassung der Besoldung und Versorgung

Gemäß § 14 des Brandenburgischen Besoldungsgesetzes (BbgBesG) und § 2 Absatz 4 des Brandenburgischen Beamtenversorgungsgesetzes (BbgBeamtVG) sind die Dienst- und Versorgungsbezüge entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse durch Gesetz regelmäßig anzupassen. Mit dem Gesetzentwurf sollen daher für das Jahr 2026 die erforderlichen Anpassungen vorgenommen werden.

Die Tarifvertragsparteien für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder haben am 14. Februar 2026 eine Erhöhung der Entgelte der Beschäftigten zum 1. April 2026 linear um 2,8 Prozent, mindestens jedoch 100 Euro, zum 1. März 2027 um 2,0 Prozent und zum 1. Januar 2028 um 1 Prozent vereinbart. Weiterhin wurde vereinbart, die Ausbildungsentgelte zum 1. April 2026 um 60 Euro, ab dem 1. März 2027 um weitere 60 Euro und zum 1. Januar 2028 um weitere 30 Euro zu erhöhen.

Die Anpassung der Besoldung und Versorgung erfolgt unter Berücksichtigung der ersten Stufe des Tarifergebnisses vom 14. Februar 2026. Die Übertragung wird auf den 1. Januar 2026 vorgezogen. Für die lineare Anpassung ergibt sich daraus in der Gesamtjahresbetrachtung eine Erhöhung um 2,1 Prozent. Die Erhöhung der Anwärterbezüge wird ebenfalls auf den 1. Januar 2026 vorgezogen.

Mit dem Gesetzentwurf soll zugleich den verfassungsrechtlichen Vorgaben nachgekommen werden, die das Bundesverfassungsgericht mit seinem Beschluss vom 17. September 2025 - 2 BvL 20/17 u. a. - zur Besoldung des Landes Berlin aus dem Alimentationsprinzip nach Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes (GG) hergeleitet hat.

Anwärterbezüge sind nicht am Alimentationsprinzip des Artikels 33 Absatz 5 GG zu messen. Der Gesetzentwurf sieht vor, die Anwärterbezüge rückwirkend zum 1. Januar 2026 um 60 Euro zu erhöhen. Der Anpassungsbetrag bildet die im Tarifergebnis vom 14. Februar 2026 vereinbarte erste Stufe der Erhöhung der Ausbildungsentgelte im öffentlichen Dienst der Länder zum 1. April 2026 nach.

2. Fortentwicklung des Hinzuverdiener- bzw. Doppelverdienermodells

Der Landesgesetzgeber hat mit der Begründung zum Brandenburgischen Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2022 vom 14. Oktober 2022 (GVBl. I Nr. 23) ein Hinzuverdiener- beziehungsweise Doppelverdienermodell eingeführt, wonach bei Beamtenfamilien mit Kindern davon ausgegangen wird, dass regelmäßig neben dem Beamtengehalt ein zweites Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen vorliegt.

Bislang wurde im Rahmen einer typisierenden Betrachtungsweise davon ausgegangen, dass die Ehepartnerin, der Ehepartner, die eingetragene Lebenspartnerin, der

eingetragene Lebenspartner oder der im selben Haushalt lebende andere Elternteil der zu berücksichtigenden Kinder ein Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen in Höhe des Höchstbetrags einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV, sogenannter Minijob; derzeit 603 Euro monatlich) erzielt.

Die bisherige Anknüpfung an den Höchstbetrag einer geringfügigen Beschäftigung erweist sich vor dem Hintergrund der aktuellen verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung jedoch nicht mehr als sachgerechte Bezugsgröße.

Das Bundesverfassungsgericht hat klargestellt, dass der Gesetzgeber bei der Ausgestaltung der Besoldungsstruktur über einen breiten Gestaltungsspielraum verfügt. Die Beschlüsse vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 6/17 u. a. – sowie der Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 20/17 u. a. – haben die Alleinverdienerfamilie ausdrücklich nicht als normatives Leitbild, sondern lediglich als eine aus der bisherigen Besoldungspraxis abgeleitete Bezugsgröße qualifiziert. Der Gesetzgeber ist daher frei, eine andere, realitätsgerechtere Regelbezugsgröße zu wählen.

Die Bezugsgröße für die Bemessung der Besoldung wird dahingehend fortentwickelt, dass zukünftig im Rahmen einer typisierenden Betrachtungsweise ein zweites Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen in Höhe des hälftigen Betrages der Prekaritätsschwelle von 80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens zugrunde gelegt wird.

Die Prekaritätsschwelle bezeichnet in der sozialwissenschaftlichen Forschung die Einkommensgrenze, unterhalb derer Erwerbstätigkeit als wirtschaftlich prekär gilt. Der hälftige Wert dieser Schwelle bildet ein Einkommensniveau ab, das deutlich oberhalb der bisherigen Minijob-Grenze liegt und die tatsächlichen Einkommensverhältnisse in Beamtenfamilien in Brandenburg realitätsnäher erfasst. Anders als der Höchstbetrag einer geringfügigen Beschäftigung, der an die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns gekoppelt ist, ist der hälftige Betrag der Prekaritätsschwelle von 80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens als Bezugsgröße für das Partnereinkommen dynamisch: Er passt sich automatisch an die jährliche Entwicklung des Median-Äquivalenzeinkommens an und stellt so die dauerhaft realitätsgerechte Bemessung der Bezugsgröße sicher.

3. Aufhebung des Familiensonderzuschlags (§ 40a BbgBesG)

Zur Absicherung der Fälle, in denen kein zweites Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen vorliegt, wurde mit dem Brandenburgischen Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2022 vom 14. Oktober 2022 (GVBl. I Nr. 23) ein Familiensonderzuschlag nach § 40a BbgBesG eingeführt. Dieser wird Empfängerinnen und Empfängern von Dienstbezügen gewährt, die Anspruch auf den Familienzuschlag nach § 40 Absatz 1 BbgBesG haben, wenn die Ehegattin, der Ehegatte, die eingetragene Lebenspartnerin beziehungsweise der eingetragene Lebenspartner oder der im selben Haushalt lebende andere Elternteil der zu berücksichtigenden Kinder nicht über ein monatliches Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen in Höhe mindestens des Höchstbetrags einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV verfügt.

Der Familiensonderzuschlag sollte den alimentativen Fehlbetrag in atypischen Ausnahmefällen ausgleichen und wird derzeit nur in den Besoldungsgruppen A 5 bis

A 10 gewährt. Zu strukturell vergleichbaren Regelungen anderer Länder – insbesondere dem Besoldungsergänzungszuschuss nach § 45a in Verbindung mit Anlage VIIa des Hamburgischen Besoldungsgesetzes sowie dem Familienergänzungszuschlag nach § 45a in Verbindung mit Anlage 10 des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein – liegen Vorlagebeschlüsse an das Bundesverfassungsgericht vor, in denen die Vereinbarkeit solcher Zuschläge mit dem verfassungsrechtlichen Abstandsgebot (Artikel 33 Absatz 5 GG) in Frage gestellt wird (Verwaltungsgericht Hamburg, Beschluss vom 17. Oktober 2024 – 21 B 148/24 –; Schleswig-Holsteinisches Verwaltungsgericht, Beschluss vom 11. November 2025 – 12 A 21/23 –). Die Gerichte beanstanden, dass solche Zuschläge aufgrund ihrer mit steigender Besoldungsgruppe abnehmenden Ausgestaltung die Abstände zwischen den Besoldungsgruppen erheblich vermindern oder ebnen können, ohne dass dies durch amts- oder leistungsbezogene Kriterien gerechtfertigt wäre.

Rund 1 600 Beamtinnen und Beamte des Landes Brandenburg in den Besoldungsgruppen A 5 bis A 10 mit einem oder zwei Kindern kommen derzeit grundsätzlich für einen Familiensonderzuschlag nach § 40a BbgBesG in Betracht. Zum Stichtag 1. Juni 2026 wurde ein entsprechender Zuschlag jedoch nur an sechs Beamtinnen und Beamte gewährt.

Im Hinblick auf die verfassungsrechtlichen Zweifel und der geringen praktischen Bedeutung soll § 40a BbgBesG zum 1. Januar 2027 aufgehoben werden. In atypischen Ausnahmefällen, in denen ein zweites Erwerbs- oder Erwerbsersatz Einkommen nicht unterstellt werden kann, erfolgt zukünftig neben der Gewährung des kinderbezogenen Familienzuschlags keine Leistung mehr in Form eines Familiensonderzuschlags.

Aus Gründen des Vertrauensschutzes ist bei Familiensonderzuschlägen, die bis zum 31. Dezember 2026 bewilligt oder gewährt werden, § 40a BbgBesG in der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung weiter anzuwenden. Die Anwendung endet spätestens am 31. Dezember 2027.

4. Neustrukturierung der Grundgehaltstabellen

Die Grundgehaltstabellen der Besoldungsordnung A, Besoldungsordnung C sowie der Besoldungsgruppen R 1 und R 2 weisen in ihrer bisherigen Struktur teilweise Differenzierungen bei den Abständen zwischen den Erfahrungsstufen auf, die sachlich nicht mehr hinreichend nachvollziehbar sind. Die Entwicklung der Tabellen infolge verschiedener besoldungsrechtlicher Anpassungen hat dazu geführt, dass die Abstände zwischen den einzelnen Erfahrungsstufen innerhalb einer Besoldungsgruppe nicht durchgängig einer erkennbaren Systematik folgen.

Dies zeigt sich beispielhaft in der Besoldungsgruppe A 13. Dort beträgt der Abstand zwischen der fünften und sechsten Erfahrungsstufe 208,25 Euro sowie zwischen der sechsten und siebten Erfahrungsstufe 208,28 Euro. Demgegenüber liegen die Abstände zwischen den nachfolgenden Erfahrungsstufen lediglich bei rund 139 Euro. Die Spannweite zwischen dem größten und dem kleinsten Stufenabstand beträgt 69,44 Euro. Diese Unterschiede lassen sich aus der Funktion der Erfahrungsstufen als Ausdruck des Erfahrungszuwachses nicht mehr hinreichend begründen.

Mit dem Gesetzentwurf werden die Grundgehaltstabellen der Besoldungsordnung A, der Besoldungsordnung C sowie der Besoldungsgruppen R 1 und R 2 daher neu

strukturiert. Ziel ist es, eine nachvollziehbare, transparente und systemgerechte Staffellung der Erfahrungsstufen sicherzustellen. Die Neustrukturierung führt zu einem gleichmäßigen und aufsteigenden Verlauf der Grundgehälter innerhalb der jeweiligen Besoldungsgruppen und stärkt damit die innere Kohärenz des Besoldungssystems.

5. Befristete Anhebung der Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten

Die Haushaltslage des Landes Brandenburg ist erheblich angespannt. Durch die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten steht über die gesamte Landesverwaltung hinweg ein größeres Arbeitszeitvolumen zur Verfügung, ohne dass hierfür zusätzliche Stellen geschaffen werden müssen. Die Maßnahme leistet damit einen substanziellen Beitrag zur nachhaltigen Konsolidierung des Landeshaushalts und trägt zur Sicherung der finanziellen Leistungsfähigkeit des Landes bei - sowohl mit Blick auf die aktuelle Haushaltslage als auch im Hinblick auf die absehbaren haushaltswirtschaftlichen Erfordernisse der kommenden Jahre.

Die Anhebung der Wochenarbeitszeit auf 41 Stunden entspricht einer weit verbreiteten Praxis. Beim Bund sowie in Baden-Württemberg, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein gilt bereits eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden; das Land Bremen hat diese Regelung zum 1. Juli 2026 ebenfalls eingeführt. Brandenburg gehört damit derzeit zu den Ländern, die das personalwirtschaftliche Entlastungspotenzial einer Anhebung auf 41 Stunden noch nicht nutzen. Die geplante Änderung schließt diese Lücke und stellt Brandenburg in Bezug auf die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten mit dem Bund und einer Reihe bevölkerungsreicher Flächenländer gleich.

Die Regelung wird auf den Zeitraum vom 1. März 2027 bis 31. Juli 2032 befristet. Die Befristung ermöglicht es, die Auswirkungen der Arbeitszeiterhöhung über einen längeren Zeitraum zu beobachten und zu bewerten. Soweit der Gesetzgeber keine andere Entscheidung trifft, ist ab dem 1. August 2032 grundsätzlich wieder eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden vorgesehen.

Zur Vermeidung besonderer Belastungen werden für bestimmte Gruppen zudem Ausnahmeregelungen geschaffen.

6. Weitere Änderungen der Arbeitszeitregelungen

Mit Blick auf die Anforderungen an das Gebot der Wesentlichkeit im Beamtenrecht, nach dem die grundsätzlichen Entscheidungen vom Gesetzgeber selbst zu treffen sind, werden die Verordnungsermächtigungen zur Regelung der Arbeitszeit in § 76 LBG konkreter ausgestaltet und insbesondere um eine Ermächtigung zur Regelung von Langzeitkonten durch Verordnung sowie zur Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung ergänzt. Zudem wird die auf drei Monate verkürzte Frist für den Zeitausgleich bei Mehrarbeit bis zum 31. Dezember 2030 verlängert. Die Änderungen dienen damit auch der Umsetzung der Ergebnisse der sogenannten Attraktivitätsgespräche mit den Gewerkschaften vom 12. November 2025.

7. Änderungen der Regelungen für kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte

Die Regelungen für kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte in § 123 LBG und § 27 BbgBeamVG werden dahingehend angepasst, dass die Betroffenen hinsichtlich der Höhe ihrer Versorgungsbezüge nicht schlechter aber auch nicht besser gestellt werden, als wenn sie nach Ablauf der zweiten oder einer weiteren vollständigen Amtszeit in den Ruhestand getreten wären.

8. Änderung der Bemessung der Amtsbezüge der Mitglieder der Landesregierung

Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe B 11 wird im Rahmen der Umsetzung verfassungsgerichtlicher Vorgaben zur amtsangemessenen Alimentation angepasst. Diese Anpassung folgt eigenständigen verfassungsrechtlichen Maßstäben und betrifft die beamtenrechtliche Besoldungsstruktur.

Die bisherige Kopplung der Amtsbezüge der Mitglieder der Landesregierung an die Besoldungsgruppe B 11 führt dazu, dass Änderungen der Beamtenbesoldung ohne weitere Differenzierung auf die Amtsbezüge übertragen werden. Dies wird der eigenständigen Funktion der Amtsbezüge als Entschädigung für ein politisches Amt nur eingeschränkt gerecht.

Mit der Neuregelung wird die Bemessung der Amtsbezüge stärker von der Entwicklung der Beamtenbesoldung entkoppelt. Die Amtsbezüge bleiben weiterhin an die Besoldungsordnung des Landes angelehnt, werden jedoch eigenständig bestimmt.

Die Regelung bewegt sich im Rahmen des dem Gesetzgeber zustehenden Gestaltungsspielraums bei der Ausgestaltung der Amtsbezüge der Mitglieder der Landesregierung. Sie dient dem Erhalt eines sachgerechten und nachvollziehbaren Verhältnisses innerhalb der Vergütungsstruktur des Landes.

9. Änderung des Brandenburgischen Versorgungsfondsgesetzes

Das Sondervermögen Versorgungsfonds des Landes Brandenburg wurde auf Grundlage des Brandenburgischen Versorgungsfondsgesetzes (BbgVfG) vom 19. Dezember 2008 (GVBl. I S. 361) im Jahr 2009 errichtet, um die ab dem 1. Januar 2009 neu eingestellten Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Amtsträgerinnen und Amtsträger sowie den Altbestand zu versorgen. Zusätzlich wurden Zuführungen für den sogenannten Altbestand – bereits vor dem 1. Januar 2009 im Landesdienst beschäftigte Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Amtsträgerinnen und Amtsträger – nach Maßgabe des Haushaltes vorgenommen. Ursprünglich erfolgten Zuführungen nach versicherungsmathematischen Sätzen; seit 2017 hängt die Zuführung von Haushaltssituation und Kapitalmarktbedingungen ab. Zum 31. Dezember 2025 betrug das Vermögen des Fonds 939,1 Millionen Euro.

Nach § 6 Absatz 2 BbgVfG können ab dem 1. Januar 2020 dem Land Brandenburg die für Anspruchsberechtigte gemäß dem § 2 Absatz 1 Satz 1 BbgVfG in der gültigen Fassung erforderlichen Haushaltsausgaben und diejenigen Ausgaben, die aufgrund gesetzlicher oder vertraglicher Verpflichtung anstelle der Versorgung zu zahlen sind, aus dem Sondervermögen erstattet werden, soweit sie auf Zeiten entfallen, für die Zuführungen geleistet wurden. Es handelt sich hierbei um einen kleinen

Personenkreis, für den im Zeitraum 2009 bis 2016 Zuführungen an den Versorgungsfonds geleistet wurden und für den bereits jetzt Versorgungsausgaben anfallen. In Frage kommen hierfür Zahlungen an Rentenversicherungsträger für Personen, die unversorgt aus dem Beamtenverhältnis ausscheiden und deshalb nachversichert werden. Ferner sind hiervon Zahlungen im Rahmen der Versorgungslastenteilung nach dem Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag erfasst, die beim Wechsel von Beamtinnen und Beamten aus dem Landesdienst zu anderen Dienstherren fällig werden. Schließlich zählen hierzu Ausgaben für Bedienstete, die aufgrund von Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden und in der Regel nur eine Mindestversorgung beziehen.

Schätzungen gemäß summieren sich diese Ausgaben höchstens auf einen niedrigen zweistelligen Millionenbetrag. Um weitere Beträge aus dem Sondervermögen entnehmen zu können, bedarf es daher einer Änderung des Brandenburgischen Versorgungsfondsgesetzes.

Gleichzeitig entstehen aufgrund der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur amtsangemessenen Alimentation im Jahr 2026 zusätzliche Ausgaben von circa 429,6 Millionen Euro im Bereich der Besoldung und Versorgung, wovon bis zu 278,7 Millionen Euro über die Vorsorge hinausgehen, die im Haushalt 2025/2026 für das Jahr 2026 zur Finanzierung einer systemgerechten Übertragung des Tarifabschlusses auf den Besoldungs- und Versorgungsbereich enthalten ist. Darüber hinaus sind in den nachfolgenden Jahren aufgrund von zahlreichen Widersprüchen und Klagen mit dem Ziel der Gewährung einer amtsangemessenen Alimentation erhebliche Nachzahlungen im Besoldungs- und Versorgungsbereich für den Zeitraum bis 2025 zu erwarten, die sich in einer deutlich dreistelligen Millionen-Euro-Höhe bewegen werden.

Im Haushalt 2026 sind die Deckungsmöglichkeiten, die grundsätzlich für die Finanzierung zusätzlicher Ausgaben zur Herstellung einer den verfassungsrechtlichen Maßstäben entsprechenden amtsangemessenen Alimentation in Betracht kommen, erschöpft. Zum einen lässt die stagnierende wirtschaftliche Entwicklung zusätzliche Steuereinnahmen nur in geringfügigem Umfang erwarten. Zum anderen sind die nach den Regeln der Schuldenbremse bestehenden Möglichkeiten der Kreditaufnahme in dem beschlossenen Haushalt für 2026 bereits vollständig ausgenutzt. Zudem ist im Haushaltsvollzug 2026 eine hohe Globale Minderausgabe von insgesamt 426,9 Millionen Euro zu erwirtschaften, so dass im Gesamthaushalt nicht mit weiteren Einsparungen zur Deckung von zusätzlichen Ausgaben infolge einer Besoldungs- und Versorgungsanpassung gerechnet werden kann. Schließlich sieht der Haushalt 2026 auch bereits eine vollständige Entnahme des Restbestandes der Allgemeinen Rücklage von 350,9 Millionen Euro vor.

Für die kommenden Jahre kann von keiner grundlegenden Besserung der Haushaltslage ausgegangen werden. Zur Herstellung von verfassungskonformen Haushalten müssen die in der Finanzplanung 2024 bis 2028 für die Jahre 2027 und 2028 als Globale Minderausgaben ausgewiesenen, außergewöhnlich hohen Deckungslücken von 1 521,0 Millionen Euro (ohne Vorsorgebetrag für Nachzahlungen zur Herstellung der amtsangemessenen Alimentation in vergangenen Jahren) beziehungsweise 1 750,0 Millionen Euro durch Konsolidierungsmaßnahmen geschlossen werden. Hinsichtlich der Entwicklung der Steuereinnahmen sowie der Kreditaufnahme gelten dabei die vorstehenden Ausführungen für das Haushaltsjahr 2026 entsprechend; die Allgemeine Rücklage wird wie erwähnt mit dem Ende des

Haushaltsjahres 2026 vollständig aufgebraucht sein. Insgesamt stehen damit im Rahmen des üblichen Instrumentariums auch für die Folgejahre keine Deckungsquellen zur Verfügung, mit denen Nachzahlungen zur Herstellung der amtsangemessenen Alimentation in vergangenen Jahren finanziert werden könnten.

Die nach § 6 Absatz 2 und 3 BbgVfG ab dem Jahr 2020 bestehende Möglichkeit, Entnahmen aus dem Sondervermögen des Landes Brandenburg zur teilweisen Finanzierung der Versorgungsaufwendungen des in § 2 Absatz 1 BbgVfG genannten Personenkreises vorzunehmen, wird deshalb aufgehoben und durch eine Regelung über eine konkrete Entnahme im Jahr 2026 in Höhe von bis zu 278,7 Millionen Euro ersetzt. Die Regelung dient der Sicherstellung der Umsetzung einer amtsangemessenen Alimentation und den in diesem Zusammenhang entstandenen zusätzlichen Bedarfen an Besoldungs- und Versorgungsaufwendungen. Die Entnahme ist auf den nach Ausschöpfung der haushaltsrechtlich verfügbaren und für diesen Zweck einsetzbaren Deckungsmittel verbleibenden Finanzierungsbedarf beschränkt und darf ausschließlich zur Deckung von Versorgungsaufwendungen eingesetzt werden. Die Voraussetzungen und die Zweckbindung des § 6 des Brandenburgischen Versorgungsfondsgesetzes bleiben unberührt. Ferner wird mit dem Gesetz die Grundlage dafür geschaffen, dass in den Folgejahren weitere Entnahmen nach Maßgabe des Haushaltes erfolgen können.

Da nach jetzigem Stand auch zukünftig eine Teilfinanzierung der Versorgungsanswartschaften vorgesehen ist, ist ein Festhalten an der Trennung der Versorgungsberechtigten in Beamten-, Richter- oder Amtsverhältnissen, die vor dem 31. Dezember 2008 und ab dem 1. Januar 2009 begründet wurden, nicht mehr sinnvoll und bedeutet einen Mehraufwand in der Verwaltung des Versorgungsfonds. Mit einer Änderung des § 2 Absatz 1 BbgVfG erfolgt deshalb eine Zusammenführung der beiden Personenkreise.

II. Vereinbarkeit mit Artikel 33 Absatz 5 GG

1. Aktuelle Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation

Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 - zur Richterbesoldung im Land Berlin entschieden, dass die Besoldung in den Besoldungsgruppen R 1 und R 2 in den Jahren 2009 bis 2015 und in der Besoldungsgruppe R 3 im Jahr 2015 verfassungswidrig zu niedrig bemessen war. Darüber hinaus hat das Bundesverfassungsgericht in seinem weiteren Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 6/17 u. a. - festgestellt, dass die Besoldung von Richterinnen, Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten der Besoldungsgruppe R 2 mit drei Kindern im Jahr 2013 und mit vier Kindern in den Jahren 2014 und 2015 im Land Nordrhein-Westfalen hinter den Anforderungen an die Alimentation kinderreicher Beamtinnen, Beamter, Richterinnen und Richter zurückblieb. Auch in seinem jüngsten Beschluss vom 17. September 2025 - 2 BvL 20/17 u. a. - hat das Bundesverfassungsgericht die Alimentation der Berliner Beamtinnen und Beamten in Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A für die Jahre 2008 bis 2020 für weit überwiegend verfassungswidrig erklärt. Gleichzeitig wurde mit diesem Beschluss der bisherige Prüfungsrahmen der Verfassungsgemäßheit der Alimentation durch das Bundesverfassungsgericht umfangreich fortentwickelt.

Die beiden Entscheidungen binden zwar unmittelbar nur die Besoldungsgesetzgeber in den Ländern Berlin und Nordrhein-Westfalen. Die darin aufgestellten grundsätzlichen Maßstäbe sind jedoch auch vom Gesetzgeber des Landes Brandenburg zu beachten. Daher wird auch das brandenburgische Besoldungsrecht mit Blick auf die Amtsangemessenheit der Besoldung überprüft.

2. Anforderungen an die amtsangemessene Alimentation

Verfassungsrechtlicher Maßstab, an dem die Besoldung der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter zu messen ist, ist das Alimentationsprinzip als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums nach Artikel 33 Absatz 5 GG.

Das Alimentationsprinzip verpflichtet den Dienstherrn, Beamtinnen und Beamte sowie ihre Familien lebenslang angemessen zu alimentieren und ihnen nach ihrem Statusamt, nach der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung und nach 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. Damit wird der Bezug der Besoldung sowohl zu der Einkommens- und Ausgabensituation der Gesamtbevölkerung als auch zur Lage der Staatsfinanzen, das heißt zu der sich in der Situation der öffentlichen Haushalte ausdrückenden Leistungsfähigkeit des Dienstherrn, hergestellt (vgl. BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015 - 2 BvL 17/09 u. a. -, Rn. 91; Beschluss vom 17. November 2015 - 2 BvL 19/09 u. a. -, Rn. 70; Beschluss vom 17. September 2025 - 2 BvL 20/17 u. a. -, Rn. 48).

Der Gesetzgeber besitzt bei der praktischen Umsetzung der aus Artikel 33 Absatz 5 GG resultierenden Pflicht zur amtsangemessenen Alimentierung einen weiten Entscheidungsspielraum. Dies gilt sowohl hinsichtlich der Struktur als auch hinsichtlich der Höhe der Besoldung; diese ist der Verfassung nicht unmittelbar als fester exakt bezifferbarer Betrag zu entnehmen. Daraus folgt, dass die Gerichte nur eine beschränkte Kontrollmöglichkeit haben, die auf den Maßstab evidenter Sachwidrigkeit der einfachgesetzlichen Regelung reduziert ist. Im Ergebnis beschränkt sich die materielle Kontrolle dabei auf die Frage, ob die Bezüge der Beamtinnen und Beamten evident unzureichend sind (vgl. BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015 - 2 BvL 17/09 u. a. -, Rn. 94 ff.; Beschluss vom 17. November 2015 - 2 BvL 19/09 u. a. -, Rn. 73 ff., Beschluss vom 17. September 2025 - 2 BvL 20/17 u. a. -, Rn. 55 ff.).

Die Überprüfung einer evidenten Unteralimentation erfolgt nach der jüngsten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts in drei Prüfungsstufen (vgl. BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 - 2 BvL 20/17 u. a. -, Rn. 76).

Vorab der zweistufigen Gesamtschau verschiedener, aus dem Alimentationsprinzip ableitbarer Kriterien, erfolgt die Prüfung des Gebots der Mindestbesoldung. Dabei muss die Besoldung ein Mindestniveau erreichen, durch welches sichergestellt wird, dass die Beamtinnen und Beamten ihren Dienst mit voller Hingabe und mithin frei von finanziellen Sorgen leisten können. Dies setzt voraus, dass die Besoldung so bemessen ist, dass sie einen hinreichenden Abstand zu einem der Beamtin oder den Beamten und deren oder dessen Familie treffenden realen Armutsrisikos sicherstellt (vgl. BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 - 2 BvL 20/17 u. a. -, Rn. 57, 63 ff.). Wird diese Schwelle bei der zur Prüfung gestellten Besoldungsgruppe unterschritten, liegt allein darin ein Verstoß gegen das Alimentationsprinzip vor (vgl. BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 - 2 BvL 20/17 u. a. -, Rn. 75).

Auf der ersten Prüfungsstufe sind vier Parameter, denen Indizwirkung bei der Ermittlung des verfassungsrechtlich geschuldeten Alimentationsniveaus zukommt, in den Blick zu nehmen. Hierzu gehören eine deutliche, mindestens fünf Prozent betragende Differenz zwischen der Besoldungsentwicklung sowie jeweils den Tarifiergebnissen der Angestellten im öffentlichen Dienst (erster Parameter), der Entwicklung des Nominallohnindex (zweiter Parameter) sowie des Verbraucherpreisindex (dritter Parameter) im Land Brandenburg. Ausgehend von dem jeweils in den Blick genommenen Besoldungsjahr ist die Vergleichsbetrachtung bei diesen Parametern ab dem festen Basisjahr 1996 vorzunehmen.

Der vierte Parameter ergibt sich aus einem systeminternen Besoldungsvergleich, dem das Abstandsgebot als eigenständiger hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums zugrunde liegt.

Sowohl eine deutliche Verringerung der Abstände der Bruttogehälter in den Besoldungsgruppen infolge unterschiedlich hoher linearer Anpassungen bei einzelnen Besoldungsgruppen oder zeitlich verzögerter Besoldungsanpassungen als auch die Missachtung der gebotenen Mindestbesoldung in der untersten Besoldungsgruppe indizieren einen Verstoß gegen das Abstandsgebot.

Ein unmittelbarer Verstoß gegen das interne Abstandsgebot liegt in der Regel bei einer Abschmelzung der Abstände zwischen zwei vergleichbaren Besoldungsgruppen um mindestens 10 Prozent in den zurückliegenden fünf Jahren vor. Ein mittelbarer Verstoß gegen das Abstandsgebot liegt vor, wenn die Besoldung in einer niedrigeren Besoldungsgruppe unterhalb der Prekaritätsschwelle liegt.

Auf den nach bisheriger Rechtsprechung zusätzlich durchzuführenden föderalen Quervergleich mit der Besoldung des Bundes und der anderen Länder kann nach der neuen Rechtsprechung im Hinblick auf die gesteigerte Aussagekraft der dargestellten Parameter verzichtet werden.

Auf einer zweiten Prüfungsstufe sind die Ergebnisse der ersten Prüfungsstufe mit den weiteren alimentationsrelevanten Kriterien im Rahmen einer Gesamtabwägung zusammenzuführen. Dafür sind nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zuerst die Feststellungen der ersten Prüfungsstufe, insbesondere das Ausmaß der Über- oder Unterschreitung der Schwellenwerte, im Wege einer Gesamtbetrachtung zu würdigen.

Zunächst bestand nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts eine Vermutung einer der angemessenen Beteiligung an der allgemeinen Entwicklung der wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des Lebensstandards nicht genügenden und damit verfassungswidrigen Unteralimentation, wenn die Mehrheit der auf der ersten Prüfungsstufe maßgeblichen Parameter nicht eingehalten war (vgl. BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015 - 2 BvL 17/09 u. a. -, Rn. 116, und Beschluss vom 17. November 2015 - 2 BvL 19/09 u. a. -, Rn. 99). Aufgrund der oben dargestellten Modifikationen, die der Präzisierung und Handhabbarkeit der Parameter dienen, war es für die Vermutung einer Unterbesoldung nicht mehr erforderlich, dass ein dritter Parameter erfüllt ist.

Diese Rechtsprechung hat das Bundesverfassungsgericht mit seinem Beschluss vom 17. September 2025 zur A-Besoldung in Berlin präzisiert und geht mit der jüngsten Rechtsprechung nunmehr davon aus, dass bei Nichteinhalten bereits von

einem Parameter die Ergebnisse der ersten Stufe, insbesondere das Maß der Überbeziehungsweise Unterschreitung der Parameter, zusammen mit den auf der zweiten Stufe ausgewerteten alimentationsrelevanten Kriterien im Rahmen der Gesamtabwägung eingehend gewürdigt werden müssen (vgl. BVerfG, Beschluss vom Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 20/17 u. a. -, Rn. 96).

Zu diesen weiteren Kriterien zählen neben dem Ansehen des Amtes in den Augen der Gesellschaft sowie der von Amtsinhabern geforderten Ausbildung und Beanspruchung insbesondere die Entwicklung der Qualifikation der eingestellten Bewerberinnen und Bewerber, Entwicklungen im Bereich der Beihilfe und der Versorgung sowie der Vergleich mit den durchschnittlichen Bruttoverdiensten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit vergleichbarer Qualifikation und Verantwortung (vgl. BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015 - 2 BvL 17/09 u. a. -, Rn. 116 ff.; Beschluss vom 17. November 2015 - 2 BvL 19/09 u. a. -, Rn. 99 ff.; Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 -, Rn. 86 ff.).

Ergibt die in den ersten beiden Stufen vorgenommene Gesamtschau, dass eine verfassungswidrige Unteralimentation vorliegt, bedarf es einer weiteren Prüfung in einer dritten Stufe, ob dies im Ausnahmefall verfassungsrechtlich gerechtfertigt sein kann. Soweit das Alimentationsprinzip mit anderen verfassungsrechtlichen Wertentscheidungen oder Instituten kollidiert (zum Beispiel mit dem Verbot der Neuverschuldung nach Artikel 109 Absatz 3 GG), ist es nach dem verfassungsrechtlichen Grundsatz der praktischen Konkordanz im Wege der Abwägung zu einem schonenden Ausgleich zu bringen.

3. Vorabprüfung: Gebot der Mindestbesoldung

a) Berechnung der alimentationsrelevanten Mindestbesoldung

Die Nettoalimentation für das Jahr 2026 wird entsprechend der Methodik des Bundesverfassungsgerichts (vgl. BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 20/17 – und Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 -, Rn. 72 ff.) berechnet.

Nach den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts sind der Berechnung der Jahresbruttobezüge das Anfangsgrundgehalt der niedrigsten mit einem Wert belegten Erfahrungsstufe der niedrigsten Besoldungsgruppe sowie sämtliche Bezügebestandteile zugrunde zu legen, die allen Beamtinnen und Beamten dieser Besoldungsgruppe gewährt werden (vgl. BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, Rn. 73 f.). In der niedrigsten Besoldungsgruppe A 5 wird jedoch allen Beamtinnen und Beamten eine Amtszulage im Justizwachtmeisterdienst gewährt, sodass das tatsächlich niedrigste Anfangsgrundgehalt in der Besoldungsgruppe A 6 Stufe 2 zu finden ist. Dieses ist daher als Grundlage für die Berechnung der Jahresbruttobezüge heranzuziehen. Daneben werden die Allgemeine Stellenzulage sowie die Familienzuschläge für das erste und das zweite Kind berücksichtigt.

Die Bruttobesoldung wird vermindert um die Lohnsteuer (Vorsorgeaufwendungen für die Kranken- und Pflegepflichtversicherung werden nach § 10 Absatz 1 Nummer 3 des Einkommensteuergesetzes (EStG) steuermindernd in Ansatz gebracht) sowie die Kosten der privaten Krankenversicherung und der Pflegeversicherung. Dem so entstandenen Netto hinzuzurechnen sind das Kindergeld in Höhe von monatlich 259 Euro pro Kind nach dem Abschnitt X. EStG.

Die Kosten der privaten Krankenversicherung und Pflegeversicherung werden jährlich rückwirkend vom Verband der privaten Krankenversicherung e.V. zur Verfügung gestellt. Bemessungsgrundlage der Beiträge sind zwei Ehegatten, die 30 Jahre alt sind und mit 25 Jahren in die Krankenversicherung eintraten, unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Beihilfebemessungssätze. Bei Bearbeitungsschluss des Gesetzentwurfs lagen nur die Beitragsangaben bis zum Jahr 2024 vor. Diese wurden als Basis für die Fortschreibung der Beiträge der Jahre 2025 und 2026 verwendet. Die Fortschreibung erfolgt in Bezug auf die Krankenversicherungsbeiträge um jährlich plus 3 Prozent, in Bezug auf die Pflegeversicherungsbeiträge um jährlich plus 20 Prozent.

Zudem wird ein Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen der Partnerin oder des Partners in Höhe des hälftigen, auf die zweite erwachsene Person (> 14 Jahre) entfallenden Anteils des Median-Äquivalenzeinkommens berücksichtigt.

Entsprechend der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts ergibt sich für das Jahr 2026 folgende Nettoalimentation:

- Für eine Familie mit zwei Kindern

Nettoalimentation BesGr. A 6 Stufe 2	Betrag 2026 In Euro
Grundgehalt	3 141,16
allgemeine Stellenzulage	28,67
Familienzuschlag für zwei Kinder	754,32
Steuerabzug	252,00
Kranken- und Pflegeversicherung	640,55
Kindergeld	518,00
Zuschuss zum Firmenticket	16,00
Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen (Partnerin/Partner)	896,48
Summe	4 462,08

- Für eine Familie mit einem Kind:

Nettoalimentation BesGr. A 6 Stufe 2	Betrag 2026 In Euro
Grundgehalt	3 141,16
allgemeine Stellenzulage	28,67

Familienzuschlag für ein Kind	377,16
Steuerabzug	167,83
Kranken- und Pflegeversicherung	602,36
Kindergeld	259,00
Zuschuss zum Firmenticket	16,00
Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen (Partnerin/Partner)	896,48
Summe	3 948,28

- Für eine Familie ohne Kinder

Nettoalimentation BesGr. A 6 Stufe 2	Betrag 2026 In Euro
Grundgehalt	3 141,16
allgemeine Stellenzulage	28,67
Steuerabzug	220,42
Kranken- und Pflegeversicherung	564,17
Zuschuss zum Firmenticket	16,00
Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen (Partnerin/Partner)	896,48
Summe	3 297,72

b) Darstellung der zu erreichenden Mindestbesoldung

Die Höhe der zu erreichenden jährlichen Mindestbesoldung ergibt sich aus der anzuwendenden Prekaritätsschwelle für das jeweilige Jahr. Die zu erreichende Prekaritätsschwelle entspricht dem 80-Prozent-Niveau des für Brandenburg regionalisierten Wertes des Median-Äquivalenzeinkommens. Dieser Wert liegt für die Jahre 1996 bis 2024 vor. Für die Jahre 2025 und 2026 erfolgt eine prognostische Betrachtung. Hierzu wurde der Jahreswert 2024 um die sich im langjährigen arithmetischen Mittel der Jahre 1996 bis 2024 ergebende Wachstumsrate des Median-Äquivalenzeinkommens fortgeschrieben. Diese beträgt plus 2,94 Prozent jährlich. Somit ergeben sich folgende Beträge:

Grundbetragsschwelle 80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens für:	Person > 14 Jahre	Person < 14 Jahre (Gewichtung: 0,3)
Betrag 2026 in EUR	1 792,95	537,89

Die Berechnung der alimentationsrelevanten Mindestbesoldung im Jahr 2026 entsprechend den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts (Prekaritätsschwelle) ergibt mithin:

- für eine Familie mit zwei Kindern

Person	Gewichtung	Betrag 2026 in EUR
Haushaltsvorstand	1	1 792,95
Ehegattin/Ehegatte	0,5	896,48
Kind > 14 Jahre	0,5	896,48
Kind < 14 Jahre	0,3	537,89
Summe		4 123,80

- für eine Familie mit einem Kind (> 14 Jahre)

Person	Gewichtung	Betrag 2026 in EUR
Haushaltsvorstand	1	1 792,95
Ehegattin/Ehegatte	0,5	896,48
Kind > 14 Jahre	0,5	896,48
Summe		3 585,91

- für eine Familie ohne Kinder

Person	Gewichtung	Betrag 2026 in EUR
Haushaltsvorstand	1	1 792,95
Ehegattin/Ehegatte	0,5	896,48
Summe		2 689,43

c) Überprüfung des Gebots der Mindestbesoldung

Der Vergleich der ermittelten Nettoalimentation mit der jeweiligen Prekaritätsschwelle im Jahr 2026 ergibt folgendes Ergebnis:

	Nettoalimentation	Mindestbesoldung	Abstand
Familie mit zwei Kindern (ein Kind > 14 Jahre, ein Kind < 14 Jahre)	4 462,08	4 123,80	+ 338,28
Familie mit einem Kind (> 14 Jahre)	3 948,28	3 585,91	+ 362,37
Familie ohne Kinder	3 297,72	2 689,43	+ 608,29

Das Jahresnettoeinkommen einer vierköpfigen Doppelverdiener-Beamtenfamilie, bei der die Beamtin oder der Beamte der Besoldungsgruppe A 6 Stufe 2 zugeordnet ist, liegt somit im Jahr 2026 über dem Betrag der Mindestbesoldung. Auch in den übrigen Familienkonstellationen liegt die zu berücksichtigende Nettoalimentation oberhalb der Mindestbesoldung.

d) Überprüfung des Gebots der Mindestbesoldung bei einer Familie mit drei Kindern

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 6/17 u. a. - entschieden, dass die Besoldung von Richterinnen und Richtern in Nordrhein-Westfalen in der Besoldungsgruppe R 2 mit drei Kindern im Jahr 2013 und mit vier Kindern in den Jahren 2014 und 2015 nicht amtsangemessen und mit Artikel 33 Absatz 5 GG unvereinbar war.

Im Rahmen dieser Entscheidung hat das Bundesverfassungsgericht die in seiner bisherigen Rechtsprechung zur Alimentation kinderreicher Familien (vgl. BVerfG, Beschlüsse vom 30. März 1977 - 2 BvR 1039/75 -, vom 22. März 1990 - 2 BvL 1/86 - und vom 24. November 1998 - 2 BvL 26/91 -) entwickelten verfassungsrechtlichen Maßstäbe bestätigt und weiter konkretisiert.

Nach den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts hat der Besoldungsgesetzgeber die Besoldung so zu regeln, dass Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter nicht vor die Wahl gestellt werden, entweder eine ihrem Amt angemessene Lebensführung aufrecht zu erhalten oder, unter Verzicht darauf, eine Familie zu haben und diese entsprechend den damit übernommenen Verpflichtungen angemessen zu unterhalten (vgl. BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 6/17 u. a. -, Rn. 29). Ist die Grundbesoldung so bemessen, dass sie zusammen mit den Familienzuschlägen für die Ehepartnerin oder den Ehepartner und die ersten beiden Kinder für eine vierköpfige Familie angemessen ist, überschreitet der Gesetzgeber seinen Gestaltungsspielraum, wenn er den Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfängern zumutet, für den Unterhalt dritter und weiterer Kinder auf die familienneutralen Bezügebestandteile zurückzugreifen (vgl. BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 6/17 u. a. -, Rn. 30). Der für das dritte Kind und weitere Kinder entstehende zusätzliche Bedarf ist vom Dienstherrn über die Alimentation der Zwei-Kinder-Familie hinaus zu decken.

aa) Ermittlung des alimentativen Mehrbedarfs für das dritte und weitere Kinder

Das Bundesverfassungsgericht hat im Beschluss vom 17. September 2025 klargestellt, dass die amtsangemessene Mindestalimentation nicht mehr anhand des Grundsicherungsniveaus, sondern anhand von 80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens (Prekaritätsschwelle) zu bestimmen ist. Der Gesetzgeber verfügt dabei über einen erheblichen Gestaltungsspielraum hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung der Besoldungsbestandteile, solange die Gesamtheit der Alimentation verfassungsgemäß bleibt.

Der bisherige Familienzuschlag für dritte und weitere Kinder beruht noch auf einer Besoldungssystematik, die an den früheren, am sozialhilferechtlichen Existenzminimum orientierten Berechnungsansätzen ausgerichtet war. Nach der Neuausrichtung der verfassungsrechtlichen Maßstäbe besteht die Verpflichtung des Gesetzgebers, die Familienzuschläge an den tatsächlich zur Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation erforderlichen Bedarf anzupassen. Die neue Berechnung

knüpft deshalb unmittelbar an die vom Bundesverfassungsgericht vorgegebene Prekaritätsschwelle von 80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens an.

Unter Berücksichtigung des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 17. September 2025 - 2 BvL 20/17 – wird der alimentative Mehrbedarf für das dritte und weitere Kinder anhand eines Gewichtungsfaktors am Median-Äquivalenzeinkommen ermittelt. Der Gewichtungsfaktor beträgt 0,35. Dieser Faktor wird anhand einer alterststufenbezogenen Gewichtung der Gewichtungsfaktoren für ein Kind über 14 Lebensjahre (0,5) und einem Kind unter 14 Lebensjahren (0,3) nach folgender Formel berechnet:

$$\frac{\Sigma(\text{Lebensjahr} * \text{Faktor})}{\Sigma \text{Lebensjahre}} = \frac{14 \text{ Jahre} * \text{Faktor } 0,3 + 4 \text{ Jahre} * \text{Faktor } 0,5}{18 \text{ Jahre}} \approx 0,35$$

Der so ermittelte alimentative Mehrbedarf für dritte und weitere Kinder beträgt:

Grundbetragsschwelle 80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens für:	Person > 14 Jahre	Dritte und weitere Kinder (Gewichtung: 0,35)
Betrag 2026 in EUR	1 792,95	627,53

bb) Überprüfung des Gebots der Mindestbesoldung für das dritte und weitere Kinder

Im Rahmen der Ermittlung der Jahresnettoalimentation muss darauf geachtet werden, dass anders als bei der Ermittlung des Mindestabstands nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 - nicht die niedrigste Besoldungsgruppe Ausgangspunkt der Betrachtung ist, sondern für alle Besoldungsgruppen unmittelbar und gleichermaßen der monatliche Mehrbetrag der Nettoalimentation eigenständig ermittelt werden muss.

Aufgrund der betragsmäßig weit differierenden Grundgehaltssätze wirken sich auch steuerliche Aspekte unterschiedlich aus. So nimmt das Finanzamt nach § 31 EStG eine sogenannte Günstigerprüfung zwischen Kindergeld und Kinderfreibetrag vor. Das Bundesverfassungsgericht stellt in seiner vorbenannten Entscheidung zutreffend fest, dass sich der Kinderfreibetrag bei der Bestimmung der Mindestalimentation aufgrund des hier zu berücksichtigenden Einkommensniveaus nicht günstiger auswirkt (vgl. BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 -, Rn. 79). Deshalb wurde diesbezüglich stets das Kindergeld bei der Bestimmung der Nettoalimentation hinzugerechnet.

Anders verhält es sich allerdings bei der Bestimmung des Familienzuschlags für das dritte Kind und weitere Kinder, weil diese für alle Besoldungsgruppen ermittelt werden müssen. Das Bundesverfassungsgericht führt in seiner Entscheidung vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 6/17 u. a. -, deren Berechnungen sich lediglich auf die Besoldungsgruppe R 2 bezogen, in Rn. 71 hierzu aus:

„Nach wie vor kann bei den Berechnungen für alle Besoldungsgruppen vereinfachend davon ausgegangen werden, dass die steuerliche Freistellung des Einkommensbetrags in Höhe der Existenzminima der Kinder einschließlich der Bedarfe für Betreuung und Erziehung oder Ausbildung durch die Auszahlung von Kindergeld bewirkt wird; dieses ist dem Einkommen hinzuzurechnen (vgl. BVerfGE 81, 363

<380>; 99, 300 <321>). Zwar kann sich der Ansatz des Kinderfreibetrags auch bei der Bemessung der Einkommensteuer bei Beamten und Richtern höherer Besoldungsgruppen als (geringfügig) günstiger erweisen (vgl. § 31 Satz 4 EStG). Allerdings lässt sich die Besoldungsgruppe, ab der sich der Ansatz des Kinderfreibetrags als günstiger erweist, wegen der Abhängigkeit von den sich jährlich verändernden besoldungs- und steuerrechtlichen Verhältnissen nur von Jahr zu Jahr und mit erheblichem Aufwand ermitteln, auch weil sich mitunter eine Kombination aus Freibetrag und Kindergeld als günstiger erweist. Dem Besoldungsgesetzgeber ist eine genauere Betrachtung nicht verwehrt, wenn er den Umfang des grundsicherungsrechtlichen Mehrbedarfs ebenso exakt bestimmt."

Die Einbeziehung der Günstigerprüfung nach § 31 EStG führt dazu, dass die Ermittlung des monatlichen Mehrbetrags der Nettoalimentation entweder durch eine Berücksichtigung des Kindergeldes erfolgt oder bei höheren Besoldungsgruppen, in denen sich der Kinderfreibetrag als günstiger erweist, durch Hinzurechnung der möglichen Steuerersparnis zur Nettoalimentation.

Dafür wird in einem ersten Schritt das zu versteuernde Jahreseinkommen bei zwei Kindern ermittelt; diese Ermittlung ist für das Jahr 2026 in Anlage 5 zum Gesetzentwurf dargestellt. In Spalte 1 wird beginnend mit einem Betrag in Höhe von 25 000 Euro in 5 000-Euro-Schritten das Grundgehalt bis zu einem Betrag in Höhe von 180 000 Euro ausgewiesen. Diese Spanne deckt das Grundgehalt nebst Zulagen in den Besoldungsordnungen A, B, C, R und W ab.

Hinzu kommt der nach diesem Gesetz vorgesehene kinderbezogene Familienzuschlag für das erste und zweite Kind in Spalte 2.

Von dem errechneten Jahresbruttobetrag in Spalte 3 sind der Werbungskosten-Pauschbetrag nach § 9a Satz 1 Nummer 1 Buchstabe a EStG in Spalte 4 und die Kosten der Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe des BEG-Anteils nach § 10 Absatz 1 Nummer 3 EStG für eine vierköpfige Familie im Jahr 2026 in Spalte 5 abzuziehen. Die entsprechenden Daten entstammen einer Übersicht des Verbandes der Privaten Krankenversicherung e. V. und wurden für das Jahr 2026 fortgeschrieben, siehe entsprechende Ausführungen im Abschnitt 3a. Im Ergebnis wird so in Spalte 6 das auf volle Eurobeträge gerundete zu versteuernde Einkommen ermittelt.

In einem zweiten Schritt erfolgt nunmehr die Ermittlung des verfügbaren monatlichen Nettobetrag bei zwei Kindern differenzierend nach der Berücksichtigung von Kindergeld in Anlage 6a zum Gesetzentwurf oder der Kinderfreibeträge in Anlage 6b zum Gesetzentwurf. Ausgangspunkt in Anlage 6a zum Gesetzentwurf ist das in der Anlage 5 zum Gesetzentwurf in Spalte 6 ermittelte zu versteuernde Einkommen, welches nochmals in der Anlage 6a zum Gesetzentwurf in Spalte 1 abgebildet ist. Hieraus berechnet sich die Einkommensteuer (Splittingtarif) in Spalte 2 und der Solidaritätszuschlag in Spalte 3. Unter Abzug der vorgenannten Positionen errechnet sich die Jahresnettoalimentation in Spalte 4, welcher das Kindergeld für zwei Kinder in Spalte 5 sowie der Arbeitgeberzuschuss zum Firmenticket in Spalte 6 hinzuge-rechnet wird und die Kosten der privaten Kranken- und Pflegeversicherung für eine vierköpfige Familie in Spalte 7 abgezogen werden. Ebenso wird in Spalte 8 ein zusätzliches Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen der Ehepartnerin oder des Ehepartners in Höhe des hälftigen, auf die zweite erwachsene Person (> 14 Jahre) entfallenden Anteils des Median-Äquivalenzeinkommens berücksichtigt.

Im Ergebnis ermittelt sich die verfügbare Jahresnettoalimentation in Spalte 9 beziehungsweise der entsprechende Monatsbetrag in Spalte 10.

In Anlage 6b zum Gesetzentwurf ist das verfügbare Monatsnettoeinkommen bei ausschließlicher Berücksichtigung der Kinderfreibeträge ermittelt. Ausgangspunkt ist auch an dieser Stelle das in der Anlage 5 zum Gesetzentwurf in Spalte 6 ermittelte zu versteuernde Einkommen, welches nochmals in der Anlage 6b zum Gesetzentwurf in Spalte 1 abgebildet ist. Spalte 2 enthält den für das Jahr 2026 maßgebenden Kinderfreibetrag, der bei zwei Kindern doppelt zu berücksichtigen ist, um das zu versteuernde Einkommen (nach Kinderfreibeträgen) in Spalte 3 zu ermitteln. Hiervon wird die Einkommensteuer (Splittingtarif) in Spalte 4 sowie der Solidaritätszuschlag in Spalte 5 abgezogen, sodass sich hieraus das Nettoeinkommen in Spalte 6 ergibt. Sodann wird der Arbeitgeberzuschuss zum Firmenticket aus Spalte 7 hinzugerechnet und es werden die Kosten der privaten Kranken- und Pflegeversicherung für eine vierköpfige Familie in Spalte 8 abgezogen. Weiterhin wird in Spalte 9 ein zusätzliches Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen der Ehepartnerin oder des Ehepartners in Höhe des hälftigen, auf die zweite erwachsene Person (> 14 Jahre) entfallenden Anteils des Median-Äquivalenzeinkommens berücksichtigt. Im Ergebnis ermittelt sich die verfügbare Jahresnettoalimentation in Spalte 10 beziehungsweise der entsprechende Monatsbetrag in Spalte 11.

In einem dritten Schritt wird das zu versteuernde Einkommen bei drei Kindern ermittelt. Diese Ermittlung ist in der Anlage 7 zum Gesetzentwurf dargestellt; Anlage 7 zum Gesetzentwurf hat dieselbe Struktur wie Anlage 5 zum Gesetzentwurf. Abweichend von Anlage 5 zum Gesetzentwurf wurde in der Anlage 7 zum Gesetzentwurf in Spalte 2 zusätzlich der kinderbezogene Familienzuschlag für das dritte Kind hinzugerechnet. In den Spalten 5 und 6 werden die Beträge für die Sonderausgaben unter Berücksichtigung des hinzutretenden dritten Kindes ausgewiesen. Im Ergebnis wird auch in der Anlage 7 zum Gesetzentwurf in Spalte 6 das zu versteuernde Einkommen ausgewiesen.

In einem vierten Schritt wird, entsprechend dem zweiten Schritt, der verfügbare monatliche Nettobetrag bei drei Kindern differenzierend nach der Berücksichtigung von Kindergeld nach Anlage 8a zum Gesetzentwurf oder der Kinderfreibeträge nach Anlage 8b zum Gesetzentwurf ermittelt. Diese sind wie in den Anlagen 6a und 6b zum Gesetzentwurf aufgebaut und unterscheiden sich lediglich in den für das hinzutretende dritte Kind erhöhten Beträgen: weiterer Kinderfreibetrag, weiterer Kindergeldanspruch für das dritte Kind, erhöhte Krankenversicherungskosten.

Aufgrund dieser vorbereitenden Berechnungen kann nunmehr in einem weiteren Schritt der Mehrbetrag für das dritte Kind ermittelt und mit dem alimentationsrelevanten Grundsicherungsbedarf für das dritte Kind verglichen werden; dies ist in der Anlage 9 zum Gesetzentwurf dargestellt. Diese enthält in Spalte 1 das in der Anlage 8a zum Gesetzentwurf in Spalte 10 ermittelte verfügbare monatliche Nettoeinkommen bei ausschließlicher Berücksichtigung von Kindergeld und in Spalte 2 das in der Anlage 8b zum Gesetzentwurf in Spalte 11 ermittelte verfügbare monatliche Nettoeinkommen bei ausschließlicher Berücksichtigung der Kinderfreibeträge. In der Anlage 9 zum Gesetzentwurf in Spalte 3 wurde die sogenannte Günstigerprüfung nach § 31 EStG vorgenommen, indem jeweils der Wert aus der Spalte 2 von dem der Spalte 1 subtrahiert wurde. In Spalte 3 wechselt in der grau markierten Zeile 13 der Betrag das Vorzeichen. Das bedeutet, dass sich für diesen konkreten

Fall ab dieser Nettoalimentation die Berücksichtigung des Kinderfreibetrages günstiger auswirkt als die Berücksichtigung des Kindergeldes.

In Spalte 4 ist der Mehrbetrag für das dritte Kind bei der ausschließlichen Berücksichtigung des Kindergeldes ausgewiesen. Dieser ergibt sich aus der Differenz des jeweiligen Betrags der verfügbaren Nettoalimentation aus den Anlagen 6a und 8a zum Gesetzentwurf. Vom so ermittelten Mehrbetrag in Spalte 4 wurde nunmehr der alimentative Mehrbedarf für das dritte Kind in Spalte 5 abgezogen und die Differenz in der Spalte 6 ausgewiesen. Positive Werte in der Spalte 6 bedeuten, dass der gebotene Abstand der Nettoalimentation im Vergleich zum Grundsicherungsbedarf, jeweils bezogen auf das dritte Kind, eingehalten wird. Hingegen würden negative Werte in der Spalte 6 eine Unterschreitung des gebotenen Abstands kennzeichnen. In Spalte 7 ist, entsprechend zur Spalte 4, der Mehrbetrag für das dritte Kind bei der ausschließlichen Berücksichtigung der Kinderfreibeträge ausgewiesen. Dieser ergibt sich aus der Differenz des jeweiligen Betrags der verfügbaren Nettoalimentation aus den Anlagen 6b und 8b zum Gesetzentwurf. Vom so ermittelten Mehrbetrag in Spalte 7 wurde nunmehr der alimentative Mehrbedarf für das dritte Kind in Spalte 5 abgezogen und die Differenz in Spalte 8 ausgewiesen. Wie in der Spalte 6 bedeuten positive Werte in der Spalte 8, dass der gebotene Abstand der Nettoalimentation im Vergleich zum Grundsicherungsbedarf, jeweils bezogen auf das dritte Kind, eingehalten wird beziehungsweise negative Werte, dass eine Unterschreitung des gebotenen Abstands vorliegt.

Aus der Anlage 9 zum Gesetzentwurf ist ersichtlich, dass die Günstigerprüfung in Spalte 3 von Zeile 12 zur grau markierten Zeile 13 vom Kindergeld zugunsten des Kinderfreibetrags umschlägt, mithin für alle höheren Besoldungen die Berücksichtigung der Kinderfreibeträge zu einer steuerlichen Entlastung führt, die betragsmäßig höher ist als das Kindergeld. Der Familienzuschlag für berücksichtigungsfähige dritte und weitere Kinder für alle Besoldungsgruppen führt dazu, dass in der Spalte 6 und der Spalte 8 durchweg positive Zahlen (grau hinterlegt) ausgewiesen sind. Unter Beachtung der Günstigerprüfung liegt der Betrag jeweils über dem alimentativen Gesamtbedarf für dritte und weitere Kinder, weshalb das Abstandsgebot in allen Zeilen der Tabelle gewahrt wird.

Damit wird im Jahr 2026 die Anforderung des Bundesverfassungsgerichts an die Besoldung eingehalten, den für dritte und weitere Kinder entstehenden zusätzlichen Bedarf über die Alimentation der Zwei-Kinder-Familie hinaus zu decken.

4. Fortschreibungsprüfung

Auf der ersten Prüfungsstufe wird im Rahmen einer Parameterprüfung zunächst die Entwicklung des Besoldungsindex mit der Entwicklung des Tarifindex, des Nominallohnindex und des Verbraucherpreisindex verglichen. Für diesen Vergleich hat das Bundesverfassungsgericht den Betrachtungszeitraum ab dem Basisjahr 1996 bis zu dem konkret in Frage stehenden Besoldungsjahr festgelegt.

Für die Berechnung der Abweichungen des Besoldungsindex von den im Rahmen der Prüfung der ersten drei Parameter jeweils zu vergleichenden Indizes hat das Bundesverfassungsgericht nachfolgende Berechnungsformel entwickelt.

Die Differenz zwischen der Entwicklung der Tarifentgelte, des Nominallohnindex und des Verbraucherpreisindex ($100 + x$) einerseits und der Besoldungsentwicklung

(100 + y) andererseits stellt sich in Relation zur Besoldungsentwicklung wie folgt dar:

$$([100 + x] - [100 + y])/[100 + x] * 100 = \text{Abweichung in Prozent.}$$

4.1 Besoldungsindex

Untersucht werden die Verhältnisse in den Besoldungsgruppen der Besoldungsordnungen A, B, R, W und C im Jahr 2026.

Für die Entwicklung der Jahresbruttobesoldung ab dem festen Basisjahr 1996 sind neben dem Grundgehalt auch weitere Besoldungsbestandteile wie Sonderzahlungen hinzuzurechnen, soweit sie allen Beamten der Besoldungsgruppe unterschiedslos gewährt werden.

Abweichend von der Bezugnahme des Bundesverfassungsgerichts auf das Basisjahr 1996 wurde der Besoldungsindex für die Besoldungsordnung W ab dem Jahr 2002 (Einführung der W-Besoldung) berechnet.

Die Entwicklung des Besoldungsindex im Land Brandenburg und die hierfür maßgeblichen Daten sind der Anlage 1 zum Gesetzentwurf zu entnehmen.

4.2 Tarifindex (erster Parameter)

Dem Einkommensniveau der privatrechtlich beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes kommt nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts eine besondere Bedeutung für die Bestimmung der Wertigkeit des Amtes und damit der Amtsangemessenheit der Besoldung zu. Zu einer strikten Parallelität der beiden Systeme ist der Gesetzgeber jedoch nicht verpflichtet.

Nunmehr ist auch für den Tariflohnindex die Entwicklung des Jahresbruttoentgeltes der Tarifbeschäftigten des Landes Brandenburg zu ermitteln. Hierbei reicht es nicht mehr aus, nur die linearen Tarifveränderungen festzustellen. Vielmehr müssen auch Sockelbeträge, allgemein gezahlte Zulagen und Einmalzahlungen (z. B. Jahressonderzahlung nach § 20 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder - TV-L -) berücksichtigt werden. Das Jahresbruttoentgelt ergibt sich aus dem TV-L. Analog zur Vorgehensweise bei der Berechnung der Besoldung wird dabei typisierend das Tabellenentgelt in der höchsten Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe herangezogen. Aus Gründen der Praktikabilität hat das Bundesverfassungsgericht Besoldungs- und Entgeltgruppen einander ziffernmäßig zugeordnet. Die Zuordnung kann der Anlage 2b zur Gesetzesbegründung entnommen werden. Darüber hinaus gibt das Bundesverfassungsgericht vor, dass sich die Besoldungsentwicklung am Maßstab der Tariflohnentwicklung auszurichten hat.

Die Tariflohnindexentwicklung ist in Anlage 2a zum Gesetzentwurf abgebildet. Hinsichtlich der prozentualen Abweichung zwischen Besoldungs- und Tariflohnindex wird auf Anlage 2b zum Gesetzentwurf verwiesen. Dahingehend ist anzumerken, dass in Anlage 2b zum Gesetzentwurf die Besoldungsentwicklung im Jahr 2026 mit der Tariflohnentwicklung 2025 mangels verfügbarerer Daten für das Jahr 2026 verglichen wird. Für die Jahresbetrachtung 2026 ist dieser Vergleich unschädlich, da die ausgewiesenen prozentualen Abstände deutlich unterhalb des kritischen Schwellenwertes von 5 Prozent liegen. Da nach dem Tarifiergebnis vom 14. Februar

2026 eine Erhöhung der Entgelte des TV-L um 2,8 Prozent, mindestens jedoch um 100 Euro, vereinbart wurde, ist auch nach Einbeziehung dieser unterjährigen erfolgreichen Erhöhung des Tarifindex im Jahr 2026 kein Überschreiten der kritischen Abweichungsschwelle zwischen Besoldungs- und Tariflohnindex im Jahr 2026 zu erwarten.

Aufgrund der für 2026 vorgesehenen Besoldungsanpassung, die über den tarifierten Anpassungen liegen, ergibt sich somit in diesem Parameter kein Verstoß gegen den Alimentationsgrundsatz.

4.3 Nominallohnindex (zweiter Parameter)

Die Entwicklung des Nominallohnindex im Land Brandenburg sowie die hierfür maßgeblichen vom Amt für Statistik Berlin-Brandenburg übermittelten Daten sind der Anlage 3a zum Gesetzentwurf zu entnehmen.

Für das Jahr 2026 können für den Nominallohnindex lediglich prognostische Werte zugrunde gelegt werden, da endgültige Daten insoweit noch nicht zur Verfügung stehen. Gesicherte Daten zum Nominallohnindex liegen zum Zeitpunkt der Erstellung des Gesetzentwurfs bis einschließlich zum Jahr 2025 vor.

Anschließend wird dieser Gesamtjahreswert 2025 unter Berücksichtigung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung mit einer Steigerungsrate von plus 4,0 Prozent für das Folgejahr fortgeschrieben. Die Höhe der Fortschreibungsrate orientiert sich an den Prognosen der Deutschen Bundesbank zur Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter für das Jahr 2026 im Rahmen der gesamtwirtschaftlichen Projektion (vgl. Deutsche Bundesbank, Monatsbericht Dezember 2025, 77. Jahrgang Nr. 12, S. 69).

Hinsichtlich der prozentualen negativen Abweichung der Besoldungsentwicklung zur Entwicklung des Nominallohns unter Anwendung der vom Bundesverfassungsgericht entwickelten Formel wird auf die Anlage 3b zum Gesetzentwurf verwiesen.

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass die für das Jahr 2026 prognostizierte Differenz zwischen der Entwicklung des Nominallohnindex und der Entwicklung der Besoldung in allen Besoldungsgruppen den Wert von 5 Prozent unterschreitet und daher der zweite Parameter eingehalten ist.

4.4 Verbraucherpreisindex (dritter Parameter)

Die Entwicklung des Verbraucherpreisindex im Land Brandenburg sowie die hierfür maßgeblichen vom Amt für Statistik Berlin-Brandenburg übermittelten Daten sind der Anlage 4a zum Gesetzentwurf zu entnehmen. Zum Zeitpunkt der Erstellung des Gesetzentwurfs liegen Daten für die Jahre bis einschließlich 2025 vor. Dieser Gesamtjahreswert wird unter Berücksichtigung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung mit einer Steigerungsrate von plus 2,2 Prozent für das Folgejahr fortgeschrieben. Die Höhe der Fortschreibungsrate orientiert sich an den Prognosen der Deutschen Bundesbank zur Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter für das Jahr 2026 im Rahmen der gesamtwirtschaftlichen Projektion (vgl. Deutsche Bundesbank, Monatsbericht Dezember 2025, 77. Jahrgang Nr. 12, S. 69).

Hinsichtlich der prozentualen negativen Abweichung der Besoldungsentwicklung zur Entwicklung des Verbraucherpreisindex unter Anwendung der vom

Bundesverfassungsgericht entwickelten Formel wird auf die Anlage 4b zum Gesetzesentwurf verwiesen.

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass die für das Jahr 2026 prognostizierte Differenz zwischen der Entwicklung des Verbraucherpreisindex und der Entwicklung der Besoldung in allen Besoldungsgruppen den Wert von 5 Prozent unterschreitet und daher der dritte Parameter eingehalten ist.

4.5 Systeminterner Besoldungsvergleich (vierter Parameter)

Der vierte Parameter ergibt sich aus einem systeminternen Besoldungsvergleich. Das Ergebnis des systeminternen Besoldungsvergleichs kann auf dem Wege eines unmittelbaren oder eines mittelbaren Verstoßes gegen das Abstandsgebot indizielle Bedeutung dafür haben, dass die Besoldung hinter den Vorgaben des Alimentationsprinzips zurückbleibt.

4.5.1 Unmittelbarer Verstoß gegen das Abstandsgebot

Das Abstandsgebot, welches aus Artikel 33 Absatz 5 GG abgeleitet wird, ist ein eigenständiger hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums. Es erfordert, dass die relativen Abstände zwischen den Besoldungsgruppen gewahrt bleiben. Ein Indiz für eine Unteralimentierung liegt nach den Vorgaben des BVerfG demnach bereits dann vor, wenn die Abstände zweier zu vergleichender Besoldungsgruppen innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren um 10 Prozent oder mehr abgeschmolzen wurden (sog. unmittelbarer Verstoß, vgl. BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 20/17 u. a. –, Rn. 90).

Da mit der Neufestsetzung der Besoldungstabelle die sich ergebenden prozentualen Steigerungssätze progressiv ausgestaltet sind, ist sichergestellt, dass der prozentuale Steigerungssatz der jeweiligen Besoldungsgruppe höher ist, als der prozentuale Steigerungssatz der vorangegangenen Besoldungsgruppe. Daher werden die Abstände zwischen den Besoldungsgruppen nicht eingeschmolzen.

4.5.2 Mittelbarer Verstoß gegen das Abstandsgebot

Ein mittelbarer Verstoß gegen das Abstandsgebot liegt vor, wenn die Mindestbesoldung in einer niedrigeren Besoldungsgruppe als der jeweils prüfungsgegenständlichen Besoldungsgruppe unterschritten wird.

Da in der faktisch niedrigsten besoldeten Besoldungsgruppe das Gebot der Mindestbesoldung eingehalten wird, kommt es zu keinen mittelbaren Verstößen gegen das Abstandsgebot.

4.6. Ergebnis der Fortschreibungsprüfung

Zusammenfassend ist festzustellen, dass sich alle vier Parameter der Fortschreibungsprüfung im verfassungskonformen Bereich befinden. Aus dem hier vorgelegten Gesetzesentwurf zur Anpassung der Besoldung und Versorgung für das Jahr 2026 ergibt sich keine Vermutung einer Verfassungswidrigkeit der Alimentation. Gründe dafür, dass dieses Ergebnis im Rahmen der zweiten Prüfungsstufe widerlegt werden könnte, sind nicht gegeben. Einer wertenden Betrachtung aller

alimentationsrelevanten Aspekte oder weiterer Prüfschritte nach dem Prüfungsschema des Bundesverfassungsgerichts bedarf es deshalb nicht.

5. Gesamtergebnis

Die Überprüfung der durch diesen Gesetzentwurf geregelten Besoldung hat ergeben, dass diese mit dem Gebot der amtsangemessenen Alimentation nach Artikel 33 Absatz 5 GG vereinbar ist.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Brandenburgisches Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2026):

Zu § 1 (Geltungsbereich):

§ 1 regelt den persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes.

Zu § 2 (Anpassung der Besoldung):

Zu Absatz 1:

Absatz 1 bestimmt die Anpassung der Beträge der Grundgehaltssätze der Besoldungsordnungen A, B, R und W, der Amtszulagen sowie der allgemeinen Stellenzulage nach Vorbemerkung Nummer 13 der Besoldungsordnungen A und B der Anlage 1 des Brandenburgischen Besoldungsgesetzes ab 1. Januar 2026.

Die Grundgehälter in den oben genannten Besoldungsordnungen werden unter Berücksichtigung einer Tabellenreform neu festgesetzt. Im Zuge der Tabellenreform werden die horizontalen Abstände in den Grundgehaltstabellen der Brandenburgischen Besoldungsordnung A, der Besoldungsordnung C und der Besoldungsgruppen R 1 und R 2 neu justiert.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 regelt die Erhöhung der Leistungsbezüge nach § 30 Satz 1 des Brandenburgischen Besoldungsgesetzes in Verbindung mit § 31 Absatz 2 Satz 3, § 32 Satz 5 und § 33 Satz 6 des Brandenburgischen Besoldungsgesetzes ab dem 1. Januar 2026 um 2,1 Prozent. Soweit der Leistungsbezug als prozentualer Anteil des Grundgehalts festgelegt ist und sich dadurch bereits erhöht, erfolgt keine zusätzliche Erhöhung um 2,1 Prozent.

Zu Absatz 3 und 4:

In Absatz 3 und 4 wird die Anpassung für Besoldungsbestandteile aus fortgeltenden bundes- beziehungsweise landesrechtlichen Vorschriften der Besoldungsordnung C geregelt.

Zu Absatz 5:

Die Anwärtergrundbeträge werden ab 1. Januar 2026 um 60 Euro erhöht.

Zu § 3 (Rundungsregelung):

Für die Berechnung der erhöhten Beträge der Bezüge wird die im Besoldungsrecht übliche kaufmännische Rundung angeordnet.

Zu § 4 (Anpassung der Versorgungsbezüge):**Zu Absatz 1:**

Die für Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger zum 1. Januar 2026 in Kraft tretende Neufassung der Grundgehaltstabelle mit der Änderung der Grundgehaltssätze wird auf Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger übertragen. Ab dem 1. Januar 2026 gelten daher die in Anlage 4 zum Brandenburgischen Besoldungsgesetzes ausgebrachten Beträge für das im jeweiligen Einzelfall zu berücksichtigende Grundgehalt.

Gleiches gilt für die in den neugefassten Anlagen 5 und 8 des Brandenburgischen Besoldungsgesetzes ausgebrachten Beträge, soweit sie den Versorgungsbezügen zugrunde liegen.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 regelt die Erhöhung der den Versorgungsbezügen zugrunde liegenden Leistungsbezüge in der Besoldungsordnung W. Diese folgt der in § 2 Absatz 2 geregelten Besoldungsanpassung.

Erfasst von der Regelung in Absatz 2 sind sowohl Versorgungsbezüge, denen ruhegehaltfähige Leistungsbezüge nach den bis zum 31. Dezember 2013 geltenden bundesrechtlichen Rechtsvorschriften zugrunde liegen, als auch Versorgungsbezüge, bei denen Leistungsbezüge nach dem Inkrafttreten der landesbesoldungs- und versorgungsrechtlichen Regelungen ab dem 1. Januar 2014 als ruhegehaltfähig berücksichtigt sind.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 regelt die Erhöhung der den Versorgungsbezügen zugrunde liegenden Höchstbeträge für Sondergrundgehälter und Zuschüsse nach fortgeltenden Besoldungsordnungen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer. Diese folgt der in § 2 Absatz 4 geregelten Besoldungsanpassung.

Gleiches gilt für die in festen Beträgen ausgewiesenen Zuschüsse zum Grundgehalt nach den Nummern 1 und 2 der Anlage II des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung, soweit sie den Versorgungsbezügen zugrunde liegen.

Zu Absatz 4:

Die Regelung in Absatz 4 bezieht sich auf Fälle des Versorgungsausgleichs. Weil die dem Versorgungsausgleich zugrunde liegenden Versorgungsbezüge auch nicht dynamisierte Bestandteile enthalten können, wird der im Ergebnis des Versorgungsausgleichsverfahrens festgesetzte Kürzungsbetrag nicht um den vollen, sondern um den um 0,1 Prozentpunkte verminderten Prozentsatz der Erhöhung entsprechend der ersten Stufe des Tarifabschlusses angepasst. Durch diese pauschale Minderung des Anpassungssatzes werden überproportionale Kürzungen der

Versorgung infolge des Versorgungsausgleichs und damit Nachteile für versorgungsausgleichsverpflichtete Personen vermieden.

Zu Artikel 2 (Änderung des Brandenburgischen Besoldungsgesetzes):

Zu Nummer 1:

Zu Buchstabe a:

Es handelt sich um eine Folgeänderung, die aus der Aufhebung des § 15 resultiert.

Zu Buchstabe b:

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Streichung der Regelungen zu den Stellenobergrenzen in § 24.

Zu Buchstabe c:

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung in Folge der Aufhebung des § 37 Absatz 1.

Zu Buchstabe d:

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung.

Zu Buchstabe e:

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung in Folge der Aufhebung des Familiensonderzuschlags nach § 40a.

Zu Nummer 2:

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Aufhebung des Familiensonderzuschlags nach § 40a. Da der Familiensonderzuschlag künftig nicht mehr zu den Dienstbezügen gehört, wird § 1 Absatz 3 Nummer 4 aufgehoben. Die bisherigen Nummern 5 bis 7 werden entsprechend neu nummeriert.

Zu Nummer 3:

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung in Folge der Aufhebung des Familiensonderzuschlags nach § 40a. Da der Familiensonderzuschlag künftig nicht mehr zu der für die Berechnung des Teilzeitzuschlages maßgeblichen Besoldung gehört, wird der Familiensonderzuschlag in § 6 Absatz 3 Satz 1 gestrichen.

Zu Nummer 4:

Die Aufhebung von § 15 erfolgt deshalb, weil er mit Ablauf des 31. Dezember 2017 seine Regelungswirkung vollständig erschöpft hat. Die Vorschrift diente der Bildung der Versorgungsrücklage als Sondervermögen durch zweckgebundene Einbehaltung von Besoldungs- und Versorgungsanpassungen. Die hierfür maßgebliche Zuführungsphase war gemäß § 15 Absatz 2 Satz 1 auf den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2017 befristet. Mit Ablauf dieser Frist hat die Norm ihre konstitutive Wirkung verloren. Mit dem Gesetz über die Aufhebung des Brandenburgischen Versorgungsrücklagengesetzes vom 20. Dezember 2016 (GVBl. I Nr. 31) wurde das Sondervermögen „Versorgungsrücklage des Landes Brandenburg“ zum 31. Dezember

2017 aufgelöst und in den Versorgungsfonds des Landes Brandenburg überführt. Da § 15 BbgBesG weder für laufende noch für künftige Sachverhalte Regelungswirkung entfaltet, ist die Vorschrift aufzuheben.

Zu Nummer 5:

Zu Buchstabe a:

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung, siehe Begründung zu Buchstabe c.

Zu Buchstabe b:

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung.

Zu Buchstabe c:

Die Streichung von Absatz 2, der regelt, dass die Anteile der Beförderungsämter die Obergrenzen nicht überschreiten dürfen, sowie von Absatz 3, der die Verordnungsermächtigung enthält, erfolgt aufgrund der Aufhebung der Brandenburgischen Stellenobergrenzenverordnung durch die Verordnung vom 10. Dezember 2025 (GVBl. II Nr. 99).

Zu Nummer 6:

Mit dem Bericht über die Evaluation der Professorenbesoldung im Land Brandenburg (Drucksache 6/8118) wurde die in § 37 Absatz 1 geregelte Berichtspflicht fristgerecht zum 1. Januar 2018 erfüllt. Da der gesetzliche Zweck der Vorschrift somit erreicht ist, wird § 37 Absatz 1 aufgehoben.

Zu Nummer 7:

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung, die aus der Streichung der Absätze 2 und 3 und der Absatzbezeichnung des bisherigen Absatzes 1 in § 24 resultiert.

Zu Nummer 8:

Zu Buchstabe a:

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung.

Zu Buchstabe b:

Mit dieser Regelung soll der Familienzuschlag bei mehreren teilzeitbeschäftigten Anspruchsberechtigten, deren zusammengerechnete regelmäßige Arbeitszeiten die Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung unterschreiten, in Höhe entsprechend dem Verhältnis dieser Summe zur Vollzeitbeschäftigung erfolgen.

Zu Nummer 9:

§ 40a wird aufgehoben, da an seinem Fortbestand sowohl aus verfassungsrechtlichen Gründen als auch im Hinblick auf seine geringe praktische Bedeutung kein überwiegendes Interesse mehr besteht.

Der Familiensonderzuschlag wurde mit dem Brandenburgischen Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2022 vom 14. Oktober 2022 (GVBl. I Nr. 23) als Ausgleichsinstrument für atypische Ausnahmefälle eingeführt, in denen kein zweites Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen der Ehepartnerin, des Ehepartners, der eingetragenen Lebenspartnerin, des eingetragenen Lebenspartners oder des im selben Haushalt lebenden anderen Elternteils unterstellt werden kann. Er wird derzeit ausschließlich in den Besoldungsgruppen A 5 bis A 10 gewährt.

An der Verfassungsmäßigkeit dieser Konstruktion bestehen Zweifel. Zu strukturell vergleichbaren Regelungen anderer Länder – insbesondere dem Besoldungsergänzungszuschuss nach § 45a in Verbindung mit Anlage VIIa des Hamburgischen Besoldungsgesetzes sowie dem Familienergänzungszuschlag nach § 45a in Verbindung mit Anlage 10 des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein – liegen Vorlagebeschlüsse an das Bundesverfassungsgericht vor (Verwaltungsgericht Hamburg, Beschluss vom 17. Oktober 2024 – 21 B 148/24 –; Schleswig-Holsteinisches Verwaltungsgericht, Beschluss vom 11. November 2025 – 12 A 21/23 –). Die Gerichte beanstanden, dass derartige Zuschläge, die nur in bestimmten Besoldungsgruppen gewährt werden, aufgrund ihrer mit steigender Besoldungsgruppe abnehmenden Wirkung die Abstände zwischen den Besoldungsgruppen erheblich vermindern oder ebnen können, ohne dass dies durch amts- oder leistungsbezogene Kriterien gerechtfertigt wäre. Dies steht mit dem aus Artikel 33 Absatz 5 GG abgeleiteten verfassungsrechtlichen Abstandsgebot in Konflikt.

Soweit die ersatzlose Aufhebung des § 40a bewirkt, dass die Mindestbesoldung in atypischen Einzelfällen nicht mehr gewährleistet ist, ist zu berücksichtigen, dass der Besoldungsgesetzgeber bei der Bemessung der Mindestbesoldung nicht gehalten ist, sich an atypischen Sonderfällen zu orientieren, solange die gewählte Typisierung nicht in einer größeren Anzahl von Fällen erkennbar unzureichend ist (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, BVerfGE 155, 1-76, Rn. 52); dies ist angesichts von zuletzt lediglich sechs Anspruchsberechtigten nicht der Fall. Mit der Neufassung des Doppelverdienermodells – der Ansatz eines zweiten Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommens in Höhe des hälftigen Betrages der Prekaritätsschwelle von 80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens als Bezugsgröße – entfällt zugleich die bisherige Grundlage, auf der der Familiensonderzuschlag berechnet wurde. In atypischen Ausnahmefällen, in denen ein zweites Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen nicht unterstellt werden kann, erfolgt künftig neben der Gewährung des Grundgehalts und des kinderbezogenen Familienzuschlags keine Leistung mehr in Form eines Familiensonderzuschlags.

Aus Gründen des Vertrauensschutzes gilt für Familiensonderzuschläge, die bis zum 31. Dezember 2026 bewilligt oder gewährt wurden, § 40a in der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung fort. Diese Übergangsregelung endet spätestens am 31. Dezember 2027.

Zu Nummer 10:

Die redaktionelle Änderung dient der Sicherstellung einer einheitlichen Bezeichnung und orientiert sich an der Terminologie des Brandenburgischen Schulgesetzes.

Zu Nummer 11:**Zu Buchstabe a:**

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund der Streichung der Regelungen zu den Stellenobergrenzen in § 24.

Zu Buchstabe b:

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung, da keine Verzahnungsämter für Betriebsinspektorinnen und Betriebsinspektoren ausgebracht sind.

Zu Buchstabe c:**Zu Doppelbuchstabe aa und bb:**

Die Ausbringung der Fußnote 3 in der Besoldungsgruppe A 11 folgt einer Vereinbarung der Landesregierung mit den Gewerkschaften in den sogenannten Attraktivitätsgesprächen vom 12. November 2025.

Die weitere Fußnote betrifft nach dem Wortlaut bereits verbeamtete Lehrkräfte ohne Hochschulabschluss. Dies umfasst Personen, die bis zum 31. Dezember 2030 eine Ausbildung als staatliche anerkannte Erzieherinnen oder Erzieher, staatliche anerkannte Sonderpädagoginnen oder Sonderpädagogen (FS) oder als Meisterinnen beziehungsweise Meister im Sinne des Teils II Abschnitt 15 der Anlage A zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder besitzen und eine 18-monatige Zertifikatsqualifizierung mit Prüfung abgeschlossen haben. Es wird zudem klargestellt, dass die Fußnote auch Lehrkräfte umfasst, die sich bis zum 31. Dezember 2030 noch in der vorgesehenen 18-monatigen Zertifikatsqualifizierung befinden und diese nach diesem Datum abschließen. Wegen des in der Entgeltordnung Lehrkräfte enthaltenen Vollverweises auf beamtenrechtliche Vorschriften hat die Vorschrift auch Wirkung für tarifbeschäftigte Lehrkräfte.

Zu Doppelbuchstabe cc:

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung.

Zu Buchstabe d:

Die Änderung erfolgt aufgrund der redaktionellen Änderung der Amtsbezeichnung der Direktorin, des Direktors des bisherigen Landesinstituts für Schule und Medien Berlin-Brandenburg aufgrund der Gründung des Landesinstituts Brandenburg für Schule und Lehrkräftebildung zum 1. Januar 2025.

Zu Buchstabe e:**Zu Doppelbuchstabe aa:**

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund der mit Gesetz vom 9. April 2024 (GVBl. I Nr. 13 vom 9. April 2024) an die Unfallkasse Brandenburg verliehenen Dienstherrnfähigkeit entsprechend der bereits in § 69 Absatz 2 des BbgBesG für bestehende Dienstordnungsverhältnisse geregelten besoldungsrechtlichen Einstufung der Dienstposten in der Geschäftsführung des landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgers.

Zu Doppelbuchstabe bb:

Die Änderung der Amtsbezeichnung der Vizepräsidentin oder des Vizepräsidenten resultiert aus der Änderung des Errichtungserlasses und der Betriebsanweisung für den Landesbetrieb Straßenwesen. Mit der Änderung soll die Einheitlichkeit zwischen Funktionsbezeichnung und Amtsbezeichnung der Vizepräsidentin oder des Vizepräsidenten des Landesbetriebes Straßenwesen sichergestellt werden.

Zu Doppelbuchstabe cc:

Die Gründung des Landesinstituts Brandenburg für Schule und Lehrkräftebildung zum 1. Januar 2025 schafft die Notwendigkeit einer redaktionellen Änderung der bisherigen Amtsbezeichnung der Direktorin, des Direktors des bisherigen Landesinstituts für Schule und Medien Berlin-Brandenburg.

Zu Doppelbuchstabe dd:

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung in Folge der Hebung des Amtes der Direktorin, des Direktors des Zentralen IT-Dienstleisters der Justiz des Landes Brandenburg.

Zu Buchstabe f:

Aufgrund der stetig wachsenden Komplexität der Aufgaben, dem deutlichen Anstieg des Umfangs der Personal- und Budgetverantwortung sowie der herausgehobenen Leitungsverantwortung in der für die Digitalisierung der Justiz maßgeblichen Einrichtungen (u. a. Einführung der e-Akte in der ordentlichen Gerichtsbarkeit) ist eine Hebung des Amtes der Direktorin, des Direktors des Zentralen IT-Dienstleisters der Justiz des Landes Brandenburg nach Besoldungsgruppe B 3 angezeigt.

Bei der Einfügung des Abschnitts der Ersten Direktorin und des Ersten Direktors der Unfallkasse Brandenburg handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund der mit Gesetz vom 9. April 2024 (GVBl. I Nr. 13 vom 9. April 2024) an die Unfallkasse Brandenburg verliehenen Dienstherrnfähigkeit entsprechend der bereits in § 69 Absatz 2 des BbgBesG für bestehende Dienstordnungsverhältnisse geregelten besoldungsrechtlichen Einstufung der Dienstposten in der Geschäftsführung des landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgers.

Zu Nummer 12:

Es handelt sich um die Neufestsetzung der Grundgehaltssätze für die Besoldungsgruppen der Besoldungsordnungen A, B, W und R.

Zu Nummer 13:

Es handelt sich um die Neufestsetzung der Grundgehaltssätze für die Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung C sowie der Amtszulagen, Stellenzulagen, Zulagen und Vergütungen.

Zu Nummer 14:

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Aufhebung des Familiensonderzuschlags nach § 40a.

Zu Nummer 15:

Es handelt sich um die Neufestsetzung der Anwärtergrundbeträge.

Zu Nummer 16:

Es handelt sich um die Neufestsetzung der Amtszulagen und Allgemeinen Stellenzulagen. Daneben wird die Bezeichnung „Lehrkräfte mit ständigen Aufgaben im Rahmen der Leitung von Fachkonferenzen“ in „Lehrkräfte mit ständigen Aufgaben im Rahmen des Vorsitzes von Fachkonferenzen“ geändert. Die redaktionelle Änderung dient der Sicherstellung einer einheitlichen Bezeichnung und orientiert sich an der Terminologie des Brandenburgischen Schulgesetzes.

Zu Artikel 3 (Änderung des Brandenburgischen Beamtenversorgungsgesetzes):**Zu Nummer 1:**

Es handelt sich um eine Folgeänderung, siehe Begründung zu Nummer 2.

Zu Nummer 2:**Zu Buchstabe a:**

Es handelt sich um eine Folgeänderung. Die neu in § 3 Absatz 3 BbgBeamtVG einzufügende Verordnungsermächtigung ist in der Überschrift kenntlich zu machen.

Zu Buchstabe b:

§ 3 BbgBeamtVG regelt die Zuständigkeiten hinsichtlich der Festsetzung von Versorgungsbezügen. Derzeit obliegt die Festsetzung und Regelung von Versorgungsbezügen allein der Pensionsbehörde. § 3 Absatz 3 BbgBeamtVG enthält die Vorgabe, über die Berücksichtigung von vor dem Eintritt in das Beamtenverhältnis zurückgelegten Beschäftigungs- und Ausbildungszeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeiten in der Regel zeitnah nach der Berufung in das Beamtenverhältnis zu entscheiden. Die Neuregelung soll es ermöglichen, diese Entscheidung auch auf andere Stellen zu übertragen. Damit ergeben sich Möglichkeiten, den Prozess der Festsetzung von Versorgungsbezügen künftig flexibler auszugestalten.

Zu Nummer 3:

Gemäß § 14 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 BbgBeamtVG kann die Zeit einer Beurlaubung unter Wegfall der Besoldung als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden, wenn ein Versorgungszuschlag in Höhe von 30 Prozent der ohne die Beurlaubung jeweils zustehenden ruhegehaltfähigen Dienstbezüge gezahlt wurde und wenn spätestens bei Beendigung des Urlaubs schriftlich oder elektronisch zugestanden worden ist, dass dieser öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient.

Die hiermit verbundenen Entscheidungen, ob die Zeit einer Beurlaubung öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient und darüber hinaus auf die Erhebung eines Versorgungszuschlags verzichtet werden kann, gehen der endgültigen Festsetzung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit voraus und sind aufgrund der Sachnähe von der obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle zu treffen.

Es soll daher klargestellt werden, dass die Entscheidung, ob eine Beurlaubung unter Wegfall der Besoldung öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient, durch die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle erfolgt.

Zudem soll klargestellt werden, dass die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle auch für die Zulassung von Ausnahmen von der Erhebung eines Versorgungszuschlags zuständig ist. Die Entscheidung ist im Einvernehmen mit dem für das Beamtenversorgungsrecht zuständigen Ministerium zu treffen.

Zu Nummer 4:

Zu Buchstabe a:

Beamtinnen und Beamte mit einer Rentenanswartschaft aus einer früheren Tätigkeit, die wegen dauernder Dienstunfähigkeit oder wegen des Erreichens einer besonderen Altersgrenze in den Ruhestand treten, erhalten einen vorübergehenden Ausgleich für die Rente, die ihnen erst mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zusteht, in Form einer vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehaltssatzes. Die Regelung wirkt bei den Beamtinnen und Beamten mit Mischversorgung, bei denen sich die Alterssicherung aus Ruhegehalt und Rente zusammensetzt, der Versorgungslücke entgegen, die sich durch die verzögerte Zahlung der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung ergibt.

Die vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes unterbleibt bislang für jeden Monat mit Einkünften im Sinne von § 74 Absatz 5 BbgBeamtVG, welche eine Freigrenze von 606,67 Euro monatlich übersteigen. Versorgungsempfängerinnen und -empfänger können damit eine Beschäftigung im Rahmen eines Minijobs ausüben, ohne dass das dadurch erzielte Einkommen Auswirkungen auf die vorübergehende Erhöhung ihres Ruhegehaltssatzes hat.

Von dieser Regelung sind nur sehr wenige Fälle betroffen, in denen es zu einer Ruhegehaltssenkung kommt, weil die vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes entfällt. Gleichwohl können im Einzelfall unbillige Folgen eintreten, insbesondere bei geringen Überschreitungen der Einkommensgrenze. Beispielsweise kann die vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes durch unerwartete Einmalzahlungen rückwirkend für das gesamte Kalenderjahr entfallen. Der deswegen zurückzufordernde Betrag des zu viel gezahlten Ruhegehaltes steht dabei in keinem Verhältnis zu dem daneben erzielten Einkommen, auf Grund dessen die Überzahlung eingetreten ist.

Zudem verursacht die Regelung in der Praxis einen erheblichen Verwaltungsaufwand, weil jährlich hunderte Fälle geprüft werden müssen.

Die Regelung soll daher gestrichen werden. Dies würde in Einzelfällen auftretende Härten vermeiden, einen Anreiz zur Aufnahme von Tätigkeiten durch die betroffenen Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten schaffen und der Vereinfachung dienen.

Zu Buchstabe b:

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Aufhebung von § 26 Absatz 1 Nummer 4 BbgBeamtVG.

Zu Nummer 5:

Aufgrund der mit § 123 Absatz 4a LBG neu geschaffenen Regelung können kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte zukünftig während einer dritten oder weiteren Amtszeit auf ihren Antrag auch vor Erreichen der Antragsaltersgrenze des vollendeten 63. Lebensjahres in den Ruhestand versetzt werden.

Für kommunale Wahlbeamtinnen und kommunale Wahlbeamte auf Zeit, die gemäß der bisherigen Regelung des § 123 Absatz 4 Satz 3 LBG nach mindestens zwei Amtszeiten oder Amtszeiten von 16 Jahren am Ende der Amtszeit in den Ruhestand treten, fallen keine Versorgungsabschläge an. Dies gilt auch für weitere Amtszeiten, die in vollem Umfang (acht Jahre) geleistet werden.

Vor diesem Hintergrund soll die Neuregelung in § 123 Absatz 4a LBG versorgungsrechtlich durch einen neuen § 27 Absatz 2a BbgBeamVG begleitet werden, der das Ziel verfolgt, die Betroffenen hinsichtlich der Höhe ihrer Versorgungsbezüge nicht schlechter aber auch nicht besser zu stellen, als wenn sie nach Ablauf der zweiten oder einer weiteren vollständigen Amtszeit in den Ruhestand getreten wären. Daher sind die während der vorzeitig beendeten Amtszeit zurückgelegten Amtsjahre nicht anrechenbar. Hierdurch soll für die Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten der Anreiz bestehen, ihre laufende Amtszeit grundsätzlich in vollem Umfang zu leisten. Gleichzeitig werden jedoch die Vorschriften zum Versorgungsabschlag suspendiert. Danach ergibt sich die folgende Systematik:

- a) Die Zeiten der vorzeitig beendeten Amtszeit werden bei der Berechnung des Ruhegehaltssatzes mittels der besonderen Ruhegehaltsskala gemäß § 27 Absatz 2 BbgBeamVG nicht berücksichtigt. Ein Versorgungsabschlag wird nicht erhoben. Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte erhalten danach dieselbe Versorgung, die sie nach einem Ausscheiden zum Ende der zweiten oder weiteren vollständigen Amtszeit nach der besonderen Ruhegehaltsskala bezogen hätten. Die Zeiten der vorzeitig beendeten Amtszeit wirken sich demnach nicht versorgungssteigernd aus.
- b) Wenn es für die Betroffenen günstiger ist als Variante a: Die Berechnung des Ruhegehaltssatzes erfolgt mittels der normalen Ruhegehaltsskala gemäß § 25 Absatz 1 BbgBeamVG, wobei auch in diesem Fall die Zeiten der nicht vollständigen Amtszeit nicht berücksichtigt und ein Versorgungsabschlag nicht erhoben wird. Wie bei Variante a werden die Betroffenen so gestellt, als wenn sie zum Ende der zweiten oder vollständigen weiteren Amtszeit unter Zugrundelegung der normalen Ruhegehaltsskala in den Ruhestand getreten wären.
- c) Wenn es für die Betroffenen günstiger ist als Variante a und b: Die Berechnung des Ruhegehaltssatzes erfolgt mittels der besonderen Ruhegehaltsskala unter Einrechnung der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstzeit (einschließlich der Zeit der vorzeitig beendeten Amtszeit) und eines Versorgungsabschlages. Diese Regelung hat diejenigen kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten im Blick, die kurz vor Erreichen der Regelaltersgrenze pensioniert werden und auch bislang wegen Erreichens der Antragsaltersgrenze unter Einrechnung aller vollständigen Amtsjahre mit Abschlag in den Ruhestand hätten treten können.

Die Regelung wirkt sich haushaltsmäßig nicht nachteilig aus, da zum Ende der zweiten Amtszeit ohnehin die Möglichkeit des abschlagsfreien Ruhestandseintritts grundsätzlich gegeben ist.

Zu Nummer 6:

Die Sätze des Unfallausgleichs nehmen seit dem 1. Januar 2024 an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil. Die Regelung bewirkt die entsprechende Erhöhung der Sätze ab 1. Januar 2026 um 2,1 Prozent.

Zu Nummer 7:

Der Wortlaut der Regelung zum Übergangsgeld für entlassene politische Beamtinnen und Beamte ist hinsichtlich des Zeitpunkts des Zahlungsbegins dieser Leistung auslegungsbedürftig. Es soll daher klargestellt werden, dass die Zahlung erst nach dem Auslaufen der in entsprechender Anwendung des § 4 Absatz 1 Satz 1 BbgBesG fortgezählten Bezüge einsetzt. Hierdurch wird ein Gleichklang zu den in den einstweiligen Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten gewährleistet, vergleiche § 12 Absatz 2 BbgBeamVG.

Zu Nummer 8:

Der Kindererziehungszuschlag nimmt an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil. Die Regelung bewirkt die entsprechende Erhöhung der Zahlungsbeträge ab 1. Januar 2026 um 2,1 Prozent.

Zu Nummer 9:

Der Pflegezuschlag nimmt ebenfalls an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil. Die Regelung bewirkt die entsprechende Erhöhung der Zahlungsbeträge ab 1. Januar 2026 um 2,1 Prozent.

Zu Nummer 10:

Zu Buchstabe a:

Korrespondierend mit der Regelung zur vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehaltssatzes nach § 26 BbgBeamVG entfällt die vorübergehende Gewährung von Zuschlägen nach § 73 BbgBeamVG bislang für jeden Monat, in dem Einkünfte im Sinne von § 74 Absatz 5 BbgBeamVG erzielt werden, die über dem Betrag von 606,67 Euro monatlich liegen. Zur Vermeidung unbilliger Härten und aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung soll diese Regelung im Gleichklang mit der Änderung des § 26 BbgBeamVG ebenfalls entfallen. Es wird auf die Begründung zu Nummer 3 Buchstabe a verwiesen.

Zu Buchstabe b:

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Aufhebung von § 73 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 BbgBeamVG.

Zu Nummer 11:

Der Hinzurechnungsbetrag, der die Höchstgrenze für dienstunfähige und schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte zur Bestimmung eines neben dem Ruhegehalt

erzielten, anrechnungsfrei verbleibenden Einkommens bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze pauschal erhöht, orientiert sich an der sogenannten Geringfügigkeitsgrenze des Sozialversicherungsrechts.

In der Vergangenheit wurde von einer dynamischen Verweisung zur Bestimmung des konkreten Hinzurechnungsbetrages Abstand genommen. Damit sollte eine bessere Lesbarkeit und somit eine erhöhte Transparenz und Anwendbarkeit des Gesetzes gewährleistet werden. Im Hinblick auf die regelmäßig stattfindende Änderung der Geringfügigkeitsgrenze als Anknüpfungspunkt für den Hinzurechnungsbetrag nach § 74 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 BbgBeamtVG sowie unter Berücksichtigung der für eine entsprechende Übertragung erforderlichen, zeitlich intensiven Gesetzesänderung soll von einer eigenständigen Benennung des maßgeblichen Betrages im Brandenburgischen Beamtenversorgungsgesetz Abstand genommen und stattdessen eine dynamische Verweisung eingefügt werden.

Sozialversicherungsrechtlich darf innerhalb eines Kalenderjahres die monatliche Geringfügigkeitsgrenze zweimalig überschritten und damit auf das Jahr gesehen bis zum 14-Fachen des Betrages bezogen werden, ohne dass Betroffene ihren Status als geringfügig Beschäftigte verlieren. Dies findet in § 74 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 BbgBeamtVG auch künftig Berücksichtigung, indem die Geringfügigkeitsgrenze mit 14 multipliziert und anschließend durch zwölf geteilt wird.

Durch die Änderung wird gleichzeitig eine Anhebung des Hinzurechnungsbetrages bewirkt. Unter Berücksichtigung der seit 1. Januar 2026 geltenden Geringfügigkeitsgrenze ergäbe sich ein Betrag von 703,50 Euro.

Zu Artikel 4 (Änderung des Landesbeamtengesetzes):

Zu Nummer 1:

Zu Buchstabe a:

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung.

Zu Buchstabe b:

Die Inhaltsübersicht wird um die Angabe zu dem neu eingefügten § 76a LBG ergänzt.

Zu Buchstabe c:

In der Inhaltsübersicht werden die Angaben zu den neu eingefügten §§ 139 und 140 LBG aufgenommen.

Zu Nummer 2:

Die Landesregierung hat mit den Gewerkschaften am 12. November 2025 in den sogenannten Attraktivitätsgesprächen vereinbart, die sogenannte kleine Wegstreckenentschädigung auf 28 Cent je Kilometer zurückgelegter Strecke und die sogenannte große Wegstreckenentschädigung auf 38 Cent je Kilometer zurückgelegter Strecke zu erhöhen. Durch Aufnahme einer entsprechenden Maßgabe in § 63 des Landesbeamtengesetzes sollen die Sätze der Wegstreckenentschädigung künftig abweichend vom ansonsten im Land Brandenburg anwendbaren

Bundesreisekostengesetz geregelt und somit die beamten- und reisekostenrechtlichen Voraussetzungen für diese Erhöhung geschaffen werden.

Mit der beabsichtigten Änderung wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die Sätze der Wegstreckenentschädigung in Brandenburg seit mehr als 20 Jahren in unveränderter Höhe gewährt werden.

Zu Nummer 3:

Zu § 76 (Arbeitszeit, Arbeitsort, Verordnungsermächtigung):

Zu Absatz 1:

Vor dem Hintergrund der Entwicklung der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts im Hinblick auf die Wesentlichkeitstheorie scheint es geboten, die Wochenarbeitszeit nicht mehr allein auf Verordnungsebene zu regeln. Daher enthält Satz 1 nunmehr eine gesetzliche Festlegung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, die - abgesehen von der auf den Zeitraum vom 1. März 2027 bis 31. Juli 2032 befristeten Erhöhung auf 41 Stunden, welche gesondert in § 76a (siehe Begründung dort) geregelt wird - grundsätzlich 40 Stunden beträgt.

Die Sätze 2 und 3 entsprechen weitgehend dem bisherigen Absatz 3. Der Wortlaut wurde dabei an den Wortlaut der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299 vom 18. November 2003, S. 9) angeglichen. Auch nach bisherigem Recht wird unter der Bezeichnung „wöchentlich“ kein starrer Zeitraum im Sinne der Kalenderwoche verstanden, sodass mit der sprachlichen Änderung keine Änderung der Rechtslage einhergeht.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 entspricht weitgehend der bisherigen Formulierung. In Satz 3 erfolgt eine gesetzliche Klarstellung, dass die Anzahl der ohne Vergütung zu leistenden Mehrarbeitsstunden für Teilzeitbeschäftigte entsprechend zu kürzen ist. Zur Stärkung der Flexibilität beim Abbau von Mehrarbeit soll der Zeitausgleich nach dem neuen Satz 4 auch durch den Dienstherrn angeordnet werden können. Da es bisher an einer gesetzlich verankerten Ermächtigung für den Dienstherrn fehlte (vgl. Hessischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 9. Juni 2020 – 1 B 2144/19 zu § 61 des Hessischen Beamtengesetzes), wird im neuen Satz 4 eine Rechtsgrundlage für den Dienstherrn geschaffen, mit der Beamtinnen und Beamten aufgegeben werden kann, Zeitausgleich für geleistete Mehrarbeit zu nehmen. Der Dienstherr wird damit in die Lage versetzt, sowohl dienstliche Bedarfe als auch Aspekte des Gesundheitsschutzes bei der Anordnung von Zeitausgleich zu berücksichtigen und den Abbau von Mehrarbeit im Sinne einer geordneten Personaleinsatzplanung zu steuern. Wird der Ausgleich durch den Dienstherrn angeordnet, ist die Beamtin oder der Beamte zum Abbau verpflichtet. Daneben bleibt die Möglichkeit einer individuellen Antragstellung bestehen. Auch im Bundesbeamtenrecht existiert eine solche Regelung in § 88 Bundesbeamtengesetz. Die Regelung des Satzes 5, vormals Satz 3, zur Verkürzung des Ausgleichszeitraums auf drei Monate wird bis zum 31. Dezember 2030 verlängert. Damit wird eine entsprechende Vereinbarung mit den Gewerkschaften aus den sogenannten Attraktivitätsgesprächen vom 12. November 2025 umgesetzt.

Zu Absatz 3:

Die zuvor in Absatz 1 enthaltene Verordnungsermächtigung wird in den Absatz 3 überführt und näher ausgestaltet. Die Anpassung trägt ebenfalls den durch das Bundesverwaltungsgericht wiederholt aufgezeigten Anforderungen an das Gebot der Wesentlichkeit im Beamtenrecht Rechnung.

So wird in Satz 2 nun gesetzlich klargestellt, dass die Verordnung der Umsetzung der Bestimmungen der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299 vom 18. November 2003, S. 9) in der jeweils geltenden Fassung dient und die Verordnung diese Vorgaben zu beachten hat. Mit der detaillierteren Ausgestaltung der Verordnungsermächtigung soll im Übrigen der bisherige Verordnungsrahmen deutlicher aufgezeigt und in Teilen erweitert werden.

Nach Nummer 1 dürfen in der Rechtsverordnung Regelungen zur Dauer und Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit getroffen werden. Dadurch wird zum einen die Möglichkeit eröffnet, unter Berücksichtigung dienstlicher Bedürfnisse und Beachtung der gesetzlichen Vorgaben in Absatz 1 abweichende Regelungen zur Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu treffen (siehe Regelung in § 21 Absatz 2 ff. der Brandenburgischen Arbeitszeitverordnung Polizei, Feuerwehr, Justizvollzug für die Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes (BbgAZVPFJ)). Ferner werden von der Formulierung auch die Regelungen zu den verschiedenen Arbeitszeitmodellen erfasst. Darunter fallen aktuell unter anderem feste Arbeitszeiten, der Dienst zu unregelmäßigen Zeiten, der (Wechsel-)Schicht- und Nachtdienst sowie der Bereitschaftsdienst oder die Gleitzeit.

Nach Nummer 2 sollen in der Verordnung die in Artikel 16 der Richtlinie 2003/88/EG genannten Bezugszeiträume festgelegt werden. Dabei sind die Vorgaben der Richtlinie 2003/88/EG zu beachten, auch hinsichtlich möglicher Abweichungen.

Nach Nummer 3 soll unter anderem geregelt werden, an welchen Wochentagen die Dienstleistung in der Regel zu erbringen ist und welche Wochentage grundsätzlich als dienstfrei gelten. In diesem Zusammenhang kann auch bestimmt werden, unter welchen Voraussetzungen ein Dienst an ansonsten dienstfreien Tagen angeordnet werden darf. Vergleichbare Regelungen finden sich bisher in § 5 der Arbeitszeitverordnung (AZV) und § 4 BbgAZVPFJ.

Nach Nummer 4 sind unter Beachtung der Vorgaben der Richtlinie 2003/88/EG (insbesondere in den Artikeln 3 bis 5) Regelungen zu Ruhepausen und Ruhezeiten zu treffen.

Durch den Regelungstatbestand der Nummer 5 sollen die bisherigen Regelungen in den Arbeitszeitverordnungen zur Anrechnung von Reisezeiten und Rufbereitschaft auf die Arbeitszeit abgedeckt werden.

In Nummer 6 wird der Ordnungsgeber ermächtigt, Möglichkeiten und Grenzen für eine langfristige ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit sowie deren Ausgleich zu regeln. Die Vorschrift soll – entsprechend dem Ergebnis der sogenannten Attraktivitätsgespräche mit den Gewerkschaften vom 18. Oktober 2023 und 12. November 2025 – in erster Linie die Einführung von Langzeitkonten auch für Beamtinnen und Beamte ermöglichen. Auf dieser Grundlage können insoweit Arbeitszeitmodelle vorgesehen werden, die eine längerfristige Ansparung von

Arbeitszeitguthaben (zum Beispiel durch Vereinbarung einer befristeten Arbeitszeiterhöhung) ermöglichen, bei denen der Zeitausgleich durch vollständige oder teilweise Freistellung vom Dienst deutlich über den festgelegten Bezugszeitraum hinausgeht. Eine finanzielle Abgeltung kommt nur im Störfall in Betracht (§ 46 Absatz 2 des Brandenburgischen Besoldungsgesetzes).

Ausweislich der Nummer 7 können in den Rechtsverordnungen zudem Ausnahmeregelungen für bestimmte Beamtengruppen und den Einsatz im Falle von unvorhersehbaren Umständen oder außergewöhnlichen Ereignissen getroffen werden. Aus dem Verweis auf die Arbeitszeitrichtlinie in Absatz 3 Satz 2 folgt, dass grundsätzlich alle Ausnahmeregelungen im Einklang mit der Richtlinie stehen müssen. So ermöglicht insbesondere Artikel 17 der Richtlinie 2003/88/EG unter den dort näher bestimmten Voraussetzungen Abweichungen von einzelnen Bestimmungen für bestimmte Personengruppen, Tätigkeitsbereiche oder besondere Situationen. Unter unvorhersehbaren Umständen und außergewöhnlichen Ereignissen sind insbesondere Katastrophenfälle, Attentate, schwere Unglücksfälle oder andere Ereignisse gleicher Art zu verstehen. Es muss sich dabei um nicht selbst verschuldete, unvorhersehbare, unplanbare und anormale Ereignisse handeln, deren Folgen trotz aller Sorgfalt nicht hätten vermieden werden können. Weiterhin müssen Maßnahmen notwendig werden, die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sicherheit unerlässlich sind und deren ordnungsgemäße Durchführung bei Einhaltung der Vorschriften der Arbeitszeit- oder Arbeitsschutzrichtlinie nicht sichergestellt wäre.

Durch Nummer 8 wird klargestellt, dass in den auf § 76 Absatz 3 gestützten Rechtsverordnungen auch die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung zu regeln ist. Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung folgt nach Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs unmittelbar aus den Artikeln 3, 5 und 6 der Richtlinie 2003/88/EG. Beamtinnen und Beamte unterfallen grundsätzlich dem europäischen Arbeitnehmerbegriff, sodass auch für Beamtinnen und Beamte eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung besteht. Nach dem Bundesarbeitsgericht ergibt sich eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung bei unionrechtskonformer Auslegung gegenwärtig auch bereits aus § 3 Absatz 2 Nummer 1 Arbeitsschutzgesetz. Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung dient dabei in erster Linie dem Gesundheitsschutz der Beamtinnen und Beamten.

Das Nähere zur Arbeitszeiterfassung und zu eventuellen Ausnahmen bleibt dem Verordnungsrecht überlassen. In Absatz 3 Satz 3 wird ergänzend klargestellt, dass der Verordnungsgeber für die erfassten Arbeitszeitdaten Löschfristen sowie technische und organisatorische Maßnahmen zur Einhaltung des Datenschutzes vorsehen soll. In Satz 4 wird näher bestimmt, zu welchen Zwecken die im Rahmen der Arbeitszeiterfassung erhobenen personenbezogenen Daten verwendet werden dürfen, nämlich zur Kontrolle der Einhaltung der Arbeitszeit sowie für arbeitsschutz- oder besoldungsrechtliche Zwecke und für Zwecke der Personaleinsatzplanung, soweit dies zur Aufgabenwahrnehmung der jeweils zuständigen Stelle erforderlich ist.

Zu Absatz 4:

In Absatz 4 werden ergänzende Bestimmungen für die Lehrkräfte an Schulen in öffentlicher Trägerschaft getroffen, deren Arbeitszeit einigen Besonderheiten unterliegt. So wird in Satz 1 gesetzlich klargestellt, dass für diesen Personenkreis in der Rechtsverordnung nach Absatz 3 auch das zeitliche Maß der Unterrichtsverpflichtung sowie anderer Aufgaben der Lehrkräfte festgelegt werden soll. In Satz 2 wird

mit Blick auf die Besonderheiten der Arbeitszeit der Beamtengruppe der Lehrkräfte die Möglichkeit von Ausnahmen von der Arbeitszeiterfassung geregelt. Mit Blick auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zu den Vorgriffsstunden von Lehrkräften in Sachsen-Anhalt (BVerwG, Urteil vom 4. September 2025 – 2 CN 2.24 –) wird in Satz 3 für die in Brandenburg vorgesehen Zusatzstunden (§ 16 Absatz 5 AZV), welche grundsätzlich finanziell abgegolten werden, eine hinreichende gesetzliche Grundlage geschaffen. Ferner gestattet Satz 4 der Landesregierung, die in Absatz 3 enthaltene Verordnungsermächtigung auf das für die Schulen zuständige Mitglied der Landesregierung zu übertragen.

Zu Absatz 5:

Die Ermächtigung für die Mitglieder der Landesregierung, die für das öffentliche Dienstrecht der Polizei, der Feuerwehr und des Justizvollzugs zuständig sind, die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten in den Laufbahnen des Polizeivollzugsdienstes, des Justizvollzugsdienstes und des feuerwehrtechnischen Dienstes separat durch Rechtsverordnung zu regeln, wird aus systematischen Gründen aus dem ehemaligen Absatz 1 in einen eigenen Absatz 5 übernommen. Die in Satz 2 enthaltene Öffnungsklausel ermöglicht im Rahmen der Vorgaben der Richtlinie 2003/88/EG Abweichungsmöglichkeiten für die vorgenannten Berufsgruppen, die sich aus den Besonderheiten des Schicht- und Einsatzdienstes ergeben. So wird nach § 21 Absatz 2 BbgAZVPF die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im feuerwehrtechnischen Dienst im Schichtdienst auf 48 Stunden erhöht, im Übrigen kann diese nach § 21 Absatz 3 BbgAZVPFJ auf bis zu 48 Stunden erhöht werden. Weiterhin ermöglicht Artikel 22 der genannten Richtlinie eine sogenannte Opt-Out-Regelung zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Für den feuerwehrtechnischen Dienst wird davon in § 21 Absatz 4 BbgAZVPFJ Gebrauch gemacht.

Zu Absatz 6:

Durch Absatz 6 wird das für Justiz zuständige Mitglied der Landesregierung ermächtigt, die Ausgestaltung der Arbeitszeit für die dort genannten Beamtengruppen zu regeln. Dies eröffnet dem Ordnungsgeber Gestaltungsspielraum über die Ausnahme nach § 76 Absatz 3 Satz 2 Nr. 7 LBG hinaus, im Rahmen der Vorgaben der Richtlinie 2003/88/EG Abweichungsmöglichkeiten für die vorgenannten Berufsgruppen, die sich aus ihren arbeitszeitrechtlichen Besonderheiten, beispielsweise aufgrund der Bereitschaftsdienste bei den Staatsanwaltschaften, und der Vergleichbarkeit ihrer Tätigkeit mit der richterlichen Unabhängigkeit ergeben, zu schaffen.

Zu Absatz 7:

Die Regelung entspricht den bisherigen Bestimmungen in § 14 AZV und § 16 BbgAZVPFJ, welche aufgrund der fehlenden Ermächtigungsgrundlage auf Gesetzesebene angehoben werden sollen.

Zu Nummer 4:**Zu § 76a (Befristete Erhöhung der Arbeitszeit für den Zeitraum vom 1. März 2027 bis 31. Juli 2032):****Zu Absatz 1:**

Satz 1 regelt die befristete Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 auf 41 Stunden. Die Erhöhung leistet angesichts der angespannten Haushaltslage einen Beitrag zur Haushaltskonsolidierung, indem ein höheres Arbeitszeitvolumen ohne zusätzliche Stellenschaffungen zur Verfügung gestellt wird.

Die Regelung wird auf den Zeitraum vom 1. März 2027 bis 31. Juli 2032 befristet. Der Beginn am 1. März 2027 stellt sicher, dass den betroffenen Dienststellen ausreichend Zeit für die erforderlichen organisatorischen Vorbereitungen bleibt. Der Ablauf des Befristungszeitraums am 31. Juli trägt insbesondere schulorganisatorischen Notwendigkeiten Rechnung. Die Befristung auf etwas mehr als fünf Jahre ermöglicht es, die Auswirkungen der Arbeitszeiterhöhung über einen längeren Zeitraum zu beobachten und zu bewerten. Soweit der Gesetzgeber keine andere Entscheidung trifft, ist ab dem 1. August 2032 grundsätzlich wieder eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden vorgesehen.

Durch die Regelung in Satz 2 wird ermöglicht, dass Beamtinnen und Beamte, die von der Erhöhung der Arbeitszeit auf 41 Stunden betroffen sind, unbürokratisch auch die Beibehaltung einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden beantragen können. Mit der Arbeitszeitreduzierung im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung ist dann eine anteilige Reduzierung der Besoldung verbunden. Die Vorschrift räumt einen Rechtsanspruch auf Bewilligung einer vollzeithen Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 40 Stunden ein, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Es gelten damit vergleichbare Maßstäbe wie in den Fällen einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 80 und 80a LBG. An die entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belange sind im Interesse der Rechtsposition der Beamtinnen und Beamten daher hohe Anforderungen zu stellen. Es muss im Einzelfall dargelegt werden, dass bei Reduzierung der Wochenarbeitszeit um eine Stunde schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit des konkreten Verwaltungsbereichs drohen. Es reicht dabei nicht aus, wenn die dienstlichen Belange sich in bloßen personalwirtschaftlichen und organisatorischen Belastungen des Dienstherrn erschöpfen, die typischerweise mit einer Teilzeitbeschäftigung verbunden sind.

Zu Absatz 2:

In Absatz 2 werden bestimmte Gruppen von Beamtinnen und Beamten von der Arbeitszeiterhöhung auf 41 Stunden ausgenommen. Dadurch wird der besonderen Belastungssituation dieser Personengruppen Rechnung getragen.

Zu Satz 1 Nummer 1:

Für Beamtinnen und Beamte, die schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) sind, bleibt es bei der Wochenarbeitszeit von 40 Stunden. Schwerbehinderte Menschen sollen nicht durch zu lange Arbeitszeiten zeitlich überbeansprucht werden. Erleichterungen für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte im Sinne eines Nachteilsausgleichs ergeben sich vielfach aus anderen Vorschriften in und außerhalb des Beamtenrechts (zum Beispiel § 207

SGB IX) und sind auch im Beamtenrecht insoweit anerkannt. Ferner wird durch die Ausnahme eine Gleichstellung mit schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Landesdienst erreicht. Nach dem eben angesprochenen § 207 SGB IX werden schwerbehinderte Menschen auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist Mehrarbeit die über die normale gesetzliche Arbeitszeit (acht Stunden pro Tag) hinaus geleistete Arbeit. Danach liegt für die Personengruppe der Tarifbeschäftigten, die unter das Arbeitszeitgesetz fallen, Mehrarbeit vor, wenn mehr als acht Stunden täglich gearbeitet wird.

Die Regelung findet keine Anwendung, soweit vergleichbare Entlastungen aufgrund bereichsspezifischer Arbeitszeitregelungen gewährt werden. Dies betrifft aktuell schwerbehinderte Lehrkräfte, die nach den Verwaltungsvorschriften zur Arbeitszeit der Lehrkräfte wegen ihrer Schwerbehinderung eine Ermäßigung der Unterrichtsverpflichtung erhalten.

Zu Satz 1 Nummer 2:

Für Beamtinnen und Beamte, die nach § 19 Absatz 1 und 2 der Brandenburgischen Erschwerniszulagenverordnung Schicht- oder Wechselschichtdienst leisten, gilt aus Gründen des Gesundheitsschutzes weiterhin eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden. Schichtdienst (insbesondere Nacht- und Wechselschichtdienst) ist nachweislich körperlich und psychisch stärker belastend. In den Bereichen des Polizeivollzugsdienstes kommen zudem Konflikt- und Gewaltpotenziale hinzu, welche unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit die Schichtdienstleistenden stärker als andere Beamtengruppen beanspruchen.

Zu Satz 1 Nummer 3:

Im Bereich der Feuerwehren ist der Einsatzdienst im sogenannten „Tagdienst“ in den Belastungen dem Schichtdienst insoweit vergleichbar, als dieser auch aus Bereitschaftsdiensten und Diensten zur Nachtzeit besteht. Zudem unterstützt der Tagdienst den Schichtdienst regelmäßig, weshalb hier auch überdurchschnittlich Mehrarbeit entstehen kann. Selbiges gilt für die Tätigkeit in den Leitstellen, die insoweit in den Belastungen dem Schichtdienst vergleichbar ist.

Zu den Sätzen 2 bis 6:

Die Sätze 2 bis 5 enthalten Regelungen zu Beginn und Ende der jeweiligen Arbeitszeitverkürzung sowie den Anzeige- und Nachweispflichten der Beamtinnen und Beamten. Satz 6 regelt, dass sich der Umfang einer bereits bewilligten Teilzeitbeschäftigung bei Vorliegen eines Ausnahmetatbestandes und der damit einhergehenden Verringerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im entsprechenden Verhältnis verkürzt. Durch die Formulierung „für die Dauer des Vorliegens der Voraussetzungen des Satzes 1“ wird klargestellt, dass bei Wegfall der Ausnahme und Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eine ‚Rückanpassung‘ des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung stattfindet. Die Regelung soll vor allem Fallgestaltungen erfassen, bei denen nach Einführung der 41-Stunden-Woche nachträglich Sachverhalte auftreten, die eine Ausnahme begründen. In solchen Fällen soll es den Teilzeitbeschäftigten jedoch möglich bleiben, auf Antrag an ihrer bisherigen Stundenzahl festzuhalten. Das heißt, wenn der Umfang einer Teilzeitbeschäftigung bei einer Wochenarbeitszeit von 41 Stunden 20,5 Stunden beträgt, kann bei der Reduzierung der Wochenarbeitszeit aufgrund des Vorliegens einer Ausnahme auf

40 Stunden daran festgehalten werden. Satz 6 findet allerdings keine Anwendung, wenn ein abweichender Antrag nach den §§ 78, 80 oder 80a bewilligt wird.

Zu Nummer 5:

Nach der bestehenden Rechtslage können kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte auf Zeit aufgrund von § 123 Absatz 4 Satz 3 LBG nach zwei Amtszeiten oder Amtszeiten von 16 Jahren in den Ruhestand treten, soweit sie gemäß § 122 Absatz 2 LBG das 45. Lebensjahr vollendet haben und die beamtenversorgungsrechtliche Wartefrist von fünf Jahren erfüllen. Werden kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte für eine dritte Amtszeit gewählt, muss diese - soweit während der Amtsperiode nicht die Antragsaltersgrenze von 63 Jahren (§ 46 Absatz 1 LBG) erreicht wird - voll zurückgelegt worden sein, um in den Ruhestand treten zu können. Bei einem Antrag auf Entlassung aus dem Beamtenverhältnis würden die kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten ihren Anspruch auf die beamtenrechtliche Versorgung verlieren.

Die vorgesehene Regelung in § 123 Absatz 4a Satz 1 LBG soll den kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten, die bereits gemäß § 123 Absatz 4 Satz 3 LBG in den Ruhestand hätten treten können, daher künftig die Versetzung in den Ruhestand auf Antrag während einer dritten oder weiteren Amtszeit ermöglichen.

Zu Nummer 6:

Zu § 139 (Übergangsregelung aufgrund der Erhöhung oder Verringerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit):

Die Vorschrift beinhaltet Übergangsregelungen aus Anlass der Erhöhung oder Verringerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für eine Vollbeschäftigung.

Diese kommen sowohl bei der Arbeitszeiterhöhung auf 41 Stunden sowie der Rückkehr zur Wochenarbeitszeit von 40 Stunden nach Ablauf der Befristung in § 76a LBG zum Tragen.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 betrifft die Fälle, in denen sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit während des laufenden Bewilligungszeitraums einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 78, 80 oder 80a von 40 auf 41 Stunden erhöht. Dies hat bei Teilzeitbeschäftigungen, bei denen die ermäßigte Arbeitszeit in Stunden und Minuten festgesetzt worden ist, zur Folge, dass sich der zeitliche Anteil der Arbeitszeit an einer Vollbeschäftigung verringert und insoweit auch die anteilige Berücksichtigung bei Besoldung und Versorgung. Um finanzielle Nachteile zu vermeiden, soll nach Satz 1 daher der Teilzeitumfang auf Antrag der Beamtin oder des Beamten für den restlichen Bewilligungszeitraum auf den Umfang angepasst werden, der dem Verhältnis der bewilligten Teilzeitbeschäftigung zur regelmäßigen Arbeitszeit vor der Arbeitszeiterhöhung entspricht (zum Beispiel von 30 Stunden auf 30,75 Stunden). In den Fällen, in denen die ermäßigte Arbeitszeit anteilig (zum Beispiel auf drei Viertel oder 75 Prozent) festgesetzt worden ist, bleibt der zeitliche Anteil der Arbeitszeit an der Vollbeschäftigung dagegen unverändert, so dass hier keine Nachteile im Bereich der Besoldung oder Versorgung drohen. Allerdings erhöht sich der zeitliche Umfang der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit absolut. Nach Satz 2 soll deshalb auf Antrag die Möglichkeit bestehen, den konkreten zeitlichen Umfang der individuellen

Arbeitszeit vor der Arbeitszeiterhöhung für den restlichen Bewilligungszeitraum beizubehalten (zum Beispiel weiterhin 30 Stunden anstelle von 30,75 Stunden). Aufgrund der Erhöhung der Wochenarbeitszeit kann es zu Unterschreitungen der zeitlichen Untergrenzen der §§ 78 Absatz 1 oder 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 kommen, welche nach Satz 3 für den restlichen Bewilligungszeitraum zulässig sein sollen.

Zu Absatz 2:

Die Übergangsregelungen betreffen den umgekehrten Fall der Verminderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des laufenden Bewilligungszeitraums einer Teilzeitbeschäftigung von 41 auf 40 Stunden mit Ablauf der Befristung in § 76a LBG. Auch hier soll auf Antrag die Möglichkeit der entsprechenden Anpassung des Teilzeitumfangs für den restlichen Bewilligungszeitraum bestehen.

Zu Absatz 3:

Die Regelung stellt sicher, dass die zulässige Höchstgrenze für eine Teilzeitbeschäftigung in Elternzeit von 32 Stunden (§ 71 Landesbeamtengesetz in Verbindung mit § 7 Absatz 1 der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung des Bundes) nicht überschritten wird.

Zu Absatz 4:

Mit Blick auf den Vertrauensschutz und zur Vermeidung von unverhältnismäßigem Verwaltungsaufwand wird festgelegt, dass für Teilzeitbeschäftigten nach § 78 Absatz 4 aufgrund der Erhöhung oder Verringerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des Bewilligungszeitraums von Amts wegen keine Neuberechnung durchgeführt wird. Ansparleistungen, die auf den Zeitraum vor der Erhöhung der Arbeitszeit entfallen, gelten als voll erbracht.

Zu Absatz 5:

Mit der Regelung soll vermieden werden, dass begrenzt dienstfähige Beamtinnen oder Beamte aufgrund der Arbeitszeiterhöhung in den Ruhestand versetzt werden müssen. Nach § 27 Absatz 1 Beamtenstatusgesetz ist von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit abzugehen, wenn die Beamtin oder der Beamte unter Beibehaltung des übertragenen Amtes die Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann (begrenzte Dienstfähigkeit). In den Fällen, in denen 20 Wochenstunden als ermäßigte individuelle Arbeitszeit festgelegt wurden, würde die Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit auf 41 Stunden automatisch eine Versetzung in den Ruhestand erforderlich machen. Die Übergangsvorschrift legt daher fest, dass für begrenzt dienstfähige Beamtinnen und Beamte bis zu einer Neufestsetzung der individuellen Arbeitszeit weiterhin eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden zugrunde gelegt wird. Auf diese Weise wird auch sichergestellt, dass die Betroffenen bis auf weiteres keinen Einkommensverlust hinnehmen müssen. Eine Neubewertung der Dienstfähigkeit ist nur aus besonderem gesundheitsbezogenem Anlass möglich und setzt regelmäßig eine ärztliche Begutachtung voraus.

Zu Absatz 6:

In den Fällen, in denen Erholungsurlaub einschließlich Zusatzurlaub gemäß § 2 Absatz 6 Satz 2 der Erholungsurlaubs- und Dienstbefreiungsverordnung nach Stunden berechnet werden, ist sicherzustellen, dass offene Urlaubsansprüche, die vor der Arbeitszeiterhöhung von 40 auf 41 Stunden erworben wurden, nicht nachträglich reduziert werden. Während ein Urlaubstag vor der Arbeitszeiterhöhung rechnerisch 8 Stunden wert war, sind nach der Erhöhung für einen Urlaubstag 8,2 Stunden anzusetzen. Um eine nachträgliche Reduzierung von vor der Arbeitszeiterhöhung erworbenen und noch nicht genommenen oder verfallenen Urlaubsansprüchen auszuschließen, ist eine entsprechende Umrechnung notwendig (Multiplikation mit 1,025). Entsprechendes gilt im umgekehrten Fall der Verringerung der Arbeitszeit von 41 auf 40 Stunden für Urlaubsansprüche, die im Zeitraum der Arbeitszeiterhöhung nach § 76a LBG erworben wurden (Division durch 1,025).

Zu § 140 (Fortgeltung von Rechtsverordnungen):

Die Regelung stellt klar, dass die Änderung der Ermächtigungsgrundlage in Nummer 3 dieses Gesetzes (§ 76) keine Auswirkungen auf die Wirksamkeit der auf der vorherigen Ermächtigungsgrundlage beruhenden Rechtsverordnungen hat. Vielmehr gelten diese Rechtsverordnungen in der durch dieses Gesetz geänderten Fassung so lange fort, bis der Ordnungsgeber auf Grundlage der neuen Ermächtigungsgrundlage die Verordnungen anpasst, aufhebt oder neu fasst.

Zu Artikel 5 (Änderung des Brandenburgischen Ministergesetzes):

Für die Ministerpräsidentin oder den Ministerpräsidenten wird die Höhe des Amtsgehalts von bisher 109 Prozent auf 99 Prozent des Grundgehalts der Besoldungsgruppe B 11 festgelegt. Für die Ministerinnen und Minister wird die Höhe des Amtsgehalts von bisher 100 Prozent auf 90 Prozent des Grundgehalts der Besoldungsgruppe B 11 festgelegt. Die Anpassung erfolgt vor dem Hintergrund der strukturellen Anhebung der Besoldung in der Besoldungsgruppe B 11 im Rahmen der Umsetzung verfassungsrechtlicher Vorgaben zur amtsangemessenen Alimentation. Die bisherige prozentuale Festlegung ist historisch gewachsen und bildet die aktuellen besoldungsrechtlichen Rahmenbedingungen nur noch eingeschränkt ab. Mit der Neuregelung wird die Relation zwischen der Besoldungsgruppe B 11 und den Amtsbezügen der Mitglieder der Landesregierung neu bestimmt. Dabei bleibt der besondere Status der Ministerpräsidentin oder des Ministerpräsidenten gegenüber den übrigen Mitgliedern der Landesregierung durch einen höheren Prozentsatz gewahrt.

Ziel der Regelung ist es, eine sachgerechte Bemessungsgrundlage für die Amtsbezüge der Mitglieder der Landesregierung sicherzustellen sowie ein nachvollziehbares Verhältnis innerhalb der Vergütungsstruktur des Landes zu erhalten.

Zu Artikel 6 (Änderung der Brandenburgischen Erschwerniszulagenverordnung):

Artikel 4 ersetzt den an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmenden Betrag der Zulage nach § 5 Absatz 1 Nummer 1 der Brandenburgischen Erschwerniszulagenverordnung.

Zu Artikel 7 (Änderung der Brandenburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung):

Zu Nummer 1 und 2:

Die Nummern 1 und 2 des Artikel 5 ersetzen die an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmenden Beträge der Vergütung für Mehrarbeit nach § 4 Absatz 1 und Absatz 2 der Brandenburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung.

Mit dem Gesetz zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher sowie weiterer beamtenrechtlicher Vorschriften 2023 vom 20. Dezember 2023 (GVBl. I Nr. 30) wurden die in den Besoldungsgruppen A 13 und A 13 kw Brandenburgische Besoldungsordnungen A und B ausgewiesenen Lehrämter des gehobenen Dienstes der Laufbahngruppe des höheren Dienstes zugeordnet. In § 4 Absatz 2 Nummer 3 der Brandenburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung wurde deshalb durch Artikel 8 des Gesetzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung und zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften 2024 im Land Brandenburg vom 21. Juni 2024 (GVBl. Nr. 29, S.9) das Wort „gehobenen“ durch das Wort „höheren“ ersetzt. Aufgrund dieser Änderung ist die Beschränkung in § 4 Absatz 2 Nummer 1 der Brandenburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung auf Lehrkräfte des gehobenen Dienstes, soweit sie nicht unter die Nummer 3 fallen, fehlerhaft und daher zu streichen.

Zu Nummer 3:

Mit der Einfügung des neuen Satzes 2 in Absatz 4 wird klargestellt, wie die Vergütung von Mehrarbeit bei einer Teilzeitbeschäftigung nach § 78 Absatz 4 des Landesbeamtengesetzes (LBG) erfolgt. Bei einer Teilzeitbeschäftigung nach § 78 Absatz 4 LBG handelt es sich um eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung, die sich aus einer Arbeits- und einer Freistellungsphase (Sabbatical) zusammensetzt. In der Arbeitsphase wird die Arbeitszeit gleichsam „vorgeleistet“, um die spätere vollständige Freistellung vom Dienst auszugleichen. Während des gesamten Bewilligungszeitraums wird die Besoldung im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit, bezogen auf den gesamten Bewilligungszeitraum, gekürzt.

Nach der bisherigen Fassung des § 4 Absatz 4 Satz 1 BbgMVergV erhalten Teilzeitbeschäftigte für jede Stunde, die sie über ihre individuell festgelegte Teilzeitquote hinaus leisten, eine anteilige Vergütung in Höhe des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Besoldung entsprechender Vollzeitbeschäftigter – bis zur Erreichung der regelmäßigen Arbeitszeit. Diese Regelung war auf klassische Teilzeitmodelle zugeschnitten, bei denen die wöchentliche Arbeitszeit durchgehend reduziert ist. Für die besondere Form der Teilzeitbeschäftigung nach § 78 Absatz 4 LBG ergab sich daraus jedoch eine Auslegungsunsicherheit: Es war unklar, ob eine während der Arbeitsphase über die individuell vereinbarte, aber bis zur regelmäßigen Vollarbeitszeit erhöhte Arbeitszeit bereits Mehrarbeit im vergütungsrechtlichen Sinne darstellt oder nach § 4 Absatz 4 Satz 1 BbgMVergV durch anteilige Besoldung entsprechender Vollzeitbeschäftigter zu vergüten ist.

Die neue Regelung schafft hier Rechtssicherheit: Für die Arbeitsphase der Teilzeitbeschäftigung nach § 78 Absatz 4 LBG gilt Satz 1 nur insoweit, als die tatsächlich geleistete Arbeitszeit unterhalb der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten bleibt. Wird die Arbeitszeit in dieser Phase bis zur regelmäßigen Vollarbeitszeit erhöht, liegt keine Mehrarbeit im Sinne des § 4 Absatz 4 Satz 1 vor, sondern

die reguläre – für diesen Zeitraum bereits vorgesehene – Arbeitszeit im Rahmen der Teilzeitbewilligung. Eine Mehrarbeitsvergütung ist daher nicht zu gewähren.

Zu Artikel 8 (Änderung der Brandenburgischen Lehrkräftezulagenverordnung):

Zu Nummer 1:

Die Wahrnehmung besonderer Funktionen führt zu einem Mehraufwand und damit zu einer Mehrbelastung von Lehrkräften, weshalb eine Bündelung mehrerer besonderer Funktionen bei einzelnen Lehrkräften grundsätzlich vermieden werden soll. Mit der Änderung wird der Grundsatz, dass bei der Ausübung von mehreren in der Brandenburgischen Lehrkräftezulagenverordnung genannten besonderen Funktionen durch eine Lehrkraft nur die Stellenzulage mit dem höchsten Zulagenbetrag gewährt wird, auf die Verwendung in der Schulvisitation und die Verwendung als Vorsitzende oder Vorsitzender von Fachkonferenzen erstreckt. Dies entspricht der ursprünglichen Intention des Verordnungsgebers. Eine doppelte Gewährung von Zulagen sollte nicht bewirkt werden.

Zu Nummer 2:

Die redaktionelle Änderung dient der Sicherstellung einer einheitlichen Bezeichnung und orientiert sich an der Terminologie des Brandenburgischen Schulgesetzes.

Zu Artikel 9 (Änderung der Arbeitszeitverordnung):

Es handelt sich um Folgeänderungen aufgrund der Regelung der Wochenarbeitszeit auf Gesetzesebene und der damit verbundenen Erhöhung der Wochenarbeitszeit sowie die Anpassung von Verweisen aufgrund der Neustrukturierung der Regelungen in § 76 LBG.

Zu Artikel 10 (Änderung der Brandenburgischen Arbeitszeitverordnung Polizei, Feuerwehr, Justizvollzug):

Es handelt sich um Folgeänderungen aufgrund der Regelung der Wochenarbeitszeit auf Gesetzesebene und der damit verbundenen Erhöhung der Wochenarbeitszeit sowie die Anpassung von Verweisen aufgrund der Neustrukturierung der Regelungen in § 76 LBG.

Zu Artikel 11 (Änderung des Brandenburgischen Versorgungsfondsgesetzes):

Zu Nummer 1:

Mit dem neuen § 2 Absatz 1 BbgVfG wird die Unterteilung der Personengruppen von Versorgungsberechtigten in Personen, die vor dem 31. Dezember 2008 eingestellt wurden und Personen die ab dem 1. Januar 2009 eingestellt wurden, aufgehoben. Gleichzeitig wird geregelt, dass eine Teilfinanzierung der Versorgungsausgaben dieser Personen erfolgt.

Mit dem neuen § 2 Absatz 2 BbgVfG wird geregelt, dass ein Sondervermögen im Sinne des § 26 Absatz 2 der Landeshaushaltsordnung zur Teilfinanzierung der Versorgungsausgaben der in § 1 genannten Personen errichtet wird.

Zu Nummer 2:**Zu Buchstabe a:**

Aufgrund der Aufhebung der Unterscheidung der Personenkreise in § 2 Absatz 1 BbgVfG wird § 5 Absatz 3 BbgVfG ebenfalls aufgehoben, da für den gesamten relevanten Personenkreis nur noch Zuführungen nach Maßgabe des Haushaltes erfolgen.

Zu Buchstabe b:

Als redaktionelle Folgeänderung werden aus den Absätzen 4 bis 6 die Absätze 3 bis 5.

Zu Nummer 3:

In § 6 Absatz 1 BbgVfG wird geregelt, dass die Mittel des Versorgungsfonds zweckgebunden zur Teilfinanzierung von Versorgungsausgaben der in § 1 BbgVfG genannten Personen verwendet werden können und eine Verwendung für andere Zwecke ausgeschlossen ist.

In § 6 Absatz 2 BbgVfG wird die außerordentliche Entnahme aus dem Sondervermögen für das Jahr 2026 der Höhe nach geregelt und festgelegt, dass im Übrigen Entnahmen nach Maßgabe des Haushaltes erfolgen können.

Die Streichung des bisherigen § 6 Absatz 3 BbgVfG erfolgt, um die Unterteilung in zwei Gruppen von Versorgungsberechtigten und die bisherige Entnahmeregulierung aufzuheben.

Die bisherige Regelung zu den Entnahmen aus der ehemaligen Versorgungsrücklage entsprechend der Fälligkeiten der Anlagen wird mit Änderung des Satzes 1 des neuen § 6 BbgVfG Absatz 3 (vorher Absatz 4) ebenfalls an die veränderte Definition der Empfangsberechtigten (Personen nach § 1) angepasst.

Zu Nummer 4:

Als redaktionelle Folgeänderung aus Nummer 2 werden die Wörter „§ 5 Absatz 6 Satz 2“ durch die Wörter „§ 5 Absatz 5 Satz 2“ ersetzt.

Zu Artikel 12 (Einschränkung von Grundrechten):

Die Vorschrift trägt dem Zitiergebot hinsichtlich der Einschränkung des Grundrechts auf informationelle Selbstbestimmung nach Artikel 2 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 1 Absatz 1 des Grundgesetzes und des Grundrechts auf Datenschutz nach Artikel 11 Absatz 1 der Verfassung des Landes Brandenburg Rechnung.

Zu Artikel 13 (Inkrafttreten):**Zu Absatz 1:**

Absatz 1 regelt - vorbehaltlich des Absatzes 2 - das Inkrafttreten des Gesetzes mit Wirkung vom 1. Januar 2026.

Dies betrifft insbesondere die Regelungen zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung. Auch die Neuregelung hinsichtlich der Amtsgehälter der Mitglieder der Landesregierung erfolgt gleichzeitig mit der Bezügeanpassung, sodass sich die Amtsgehälter trotz der herabgesetzten Prozentsätze insgesamt erhöhen.

Ein Außerkrafttreten des Anpassungsgesetzes in Artikel 1 kann nicht bestimmt werden, denn Anpassungsgesetze regeln die Höhe der Besoldung und der Versorgungsbezüge bis zu einer weiteren Anpassung der Bezüge.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 regelt das Inkrafttreten einiger Regelungen am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats. Hiervon erfasst sind unter anderem die Regelung zum Familienzuschlag bei mehreren teilzeitbeschäftigten Anspruchsberechtigten sowie die Regelungen zum Ruhestand von kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten in § 123 LBG und § 27 BbgBeamtVG. Mit dem Inkrafttreten an dem auf die Verkündung folgenden Monatsbeginn soll eine reibungslose Umsetzung der Neuregelungen ermöglicht werden.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 regelt das Inkrafttreten der Aufhebung des Familiensonderzuschlags nach § 40a BbgBesG und der Anlage 6a (Familiensonderzuschlag) am 1. Januar 2027.

Daneben treten auch die Änderungen hinsichtlich der vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehaltssatzes, der vorübergehenden Gewährung von Zuschlägen und des Hinzurechnungsbetrags beim Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbsersatz Einkommen in den §§ 26, 73 und 74 BbgBeamtVG am 1. Januar 2027 in Kraft, um eine reibungslose Umsetzung der Neuregelungen in den Festsetzungsstellen zu ermöglichen.

Ebenso soll die Erhöhung der Sätze der Wegstreckenentschädigung am 1. Januar 2027 in Kraft treten, um einen einheitlichen und verwaltungsökonomischer Übergang zur neuen Rechtslage sicherzustellen. Hierdurch werden unterjährige System- und Abrechnungsumstellungen vermieden.

Zu Absatz 4:

Die Anhebung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und die hiermit in Zusammenhang stehenden Regelungen sollen am 1. März 2027 in Kraft treten. Durch die Umstellung zum Monatswechsel, der zugleich auf einen Wochenbeginn fällt, sollen Verwerfungen bei der Bemessung und Erfassung der Arbeitszeit vermieden werden.

Anlage

zur Begründung des Gesetzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung und zur Änderung weiterer Vorschriften 2026 im Land Brandenburg

Stellungnahmen der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände nach § 130 Absatz 2 Satz 3 des Landesbeamtengesetzes und § 7 des Brandenburgischen Richtergesetzes

1. Deutscher Gewerkschaftsbund – Landesbezirk Berlin-Brandenburg (DGB)

1.1 Auswirkungen der Arbeitszeiterhöhung

Der DGB kritisiert die zeitlich befristete Anhebung der wöchentlichen Arbeitszeit im Hinblick auf die Nachwuchskräftegewinnung sowie die Gesunderhaltung und Arbeitszufriedenheit der Beamtinnen und Beamten. Dahingehend wird gefordert, die vorgesehenen Ausnahmeregelungen auch auf weitere besondere Belastungen auszuweiten; so auf den Dienst zu unregelmäßigen Zeiten und ältere Beschäftigte.

Gegenäußerung der Landesregierung

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts besteht kein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums im Sinne des Artikels 33 Absatz 5 GG, wonach die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einer Beamtin oder eines Beamten 40 Stunden nicht überschreiten dürfe. Es entspricht vielmehr den hergebrachten Grundsätzen, dass Beamtinnen und Beamte ihre ganze Persönlichkeit für den Dienstherrn einzusetzen und diesem – grundsätzlich auf Lebenszeit – ihre volle Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen haben. Es steht grundsätzlich im Organisationsermessen des Dienstherrn, die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten festzulegen. Eine Grenze dieses Ermessens ist die Fürsorgepflicht. Der Dienstherr muss dabei die wohlverstandenen Interessen der Beamtinnen und Beamten berücksichtigen und darf die Wochenarbeitszeit nicht auf ein Maß festlegen, das die Beamtinnen und Beamten übermäßig belastet oder gar geeignet ist, ihre Gesundheit zu gefährden. (BVerfG, Beschluss vom 30. Januar 2008 - 2 BvR 398/07 -, Rn. 7 f.). Bei der damaligen Entscheidung zu Grunde liegenden Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 42 Stunden wurde eine solche Gesundheitsgefahr vom Bundesverfassungsgericht nicht festgestellt (BVerfG a. a. O., Rn. 9). Auch stellte das Bundesverfassungsgericht eindeutig klar, dass der Dienstherr bei einer Erhöhung der Arbeitszeit grundsätzlich nicht verpflichtet ist, einen zusätzlichen Vergütungsanspruch zu gewähren, solange die Besoldung sich im Rahmen des Angemessenen hält (BVerfG a. a. O., Rn. 10).

1.2 Arbeitszeit im Lehrkräftebereich

Der DGB weist darauf hin, dass die Übertragung der Regelungen zur Ausgestaltung der Arbeitszeit der Lehrkräfte auf das zuständige Mitglied der Landesregierung durch eine entsprechende Ermächtigung nicht den Abschluss gemeinsamer Vereinbarungen mit den gewerkschaftlichen Interessenvertretungen zur Ausgestaltung dieser Maßnahmen ersetze. Dies schließe insbesondere deren Freiwilligkeit und ein verpflichtendes transparentes Verfahren zur Arbeitszeiterfassung auch im Schulbereich ein.

Gleichzeitig ist laut DGB in Verbindung mit § 76a LBG-E klarzustellen, dass die befristete Arbeitszeiterhöhung im Beamtenbereich für den Zeitraum vom 1. März 2027 bis 31. Juli 2032 zu keiner weiteren Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung führe und eine Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte für den genannten Zeitraum ausgeschlossen sei.

Darüber hinaus merkt der DGB an, dass in Umsetzung der gemeinsamen Niederschrift zum Spitzengespräch vom 1. Juli 2026 darauf hinzuweisen sei, dass ab dem 1. August 2032 die Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte auf den Stand vor dem 1. Februar 2026 wieder zurückgeführt werde.

Gegenäußerung der Landesregierung

Der Beteiligungsanspruch der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände bleibt unberührt. Nach § 130 LBG und der dazu abgeschlossenen Vereinbarung erfolgt die Beteiligung der beamtenrechtlichen Spitzenorganisationen auch bei Regelungen auf Verordnungsebene.

Wie in der Gesetzesbegründung dargelegt wird, ermöglicht die Vorschrift in § 76a Absatz 1 Satz 2 LBG-E, dass Beamtinnen und Beamte, die von der Erhöhung der Arbeitszeit auf 41 Stunden betroffen sind, unbürokratisch auch die Beibehaltung einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden beantragen können. Die Vorschrift räumt einen Rechtsanspruch auf Bewilligung einer vollzeitnahen Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 40 Stunden ein, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Für die Versagung eines entsprechenden Antrags gelten damit vergleichbar strenge Maßstäbe wie in den Fällen einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 80 und 80a LBG. An die entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belange sind im Interesse der Rechtsposition der Beamtinnen und Beamten daher hohe Anforderungen zu stellen. Es muss im Einzelfall dargelegt werden, dass bei Reduzierung der Wochenarbeitszeit schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit des konkreten Verwaltungsbereichs drohen. Dies dürfte in der Praxis nur in Ausnahmefällen der Fall sein. Die Regelung ist gleichwohl geboten, um die Funktionsfähigkeit der Verwaltung sicherzustellen.

Die Zusage, die Pflichtstundenzahl für Lehrkräfte nach Ablauf der befristeten Arbeitszeiterhöhung ab dem 1. August 2032 auf den Stand vor dem 1. Februar 2026 anzupassen, wird zu gegebener Zeit auf Verordnungsebene umgesetzt.

2. dbb beamtenbund und tarifunion – landesbund brandenburg

2.1 Hinzuverdienermodell

Der dbb kritisiert eine konzeptionelle Fortentwicklung des Hinzuverdiener- bzw. Doppelverdienermodells. Dahingehend sei die pauschale, typisierende Unterstellung eines Partnereinkommens problematisch. Zudem entbehre das Ansetzen in Höhe des hälftigen Betrages der Prekaritätsschwelle (80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens) einer verfassungsrechtlichen Rechtfertigung und entspreche nicht den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts.

Gegenäußerung der Landesregierung

Mit Beschluss vom 17. September 2025 (2 BvL 20/17 u. a.) hat das Bundesverfassungsgericht das Prüfschema zur Beurteilung der Amtsangemessenheit der Besoldung umfangreich weiterentwickelt. Insbesondere wurde der zuvor im Rahmen der Überprüfung des Mindestabstandsgebots genutzte Bezug zum Grundsicherungsniveau durch die Bezugnahme auf das Median-Äquivalenzeinkommen im Rahmen der Überprüfung des Gebots der Mindestbesoldung ersetzt. Diese systematische Umstellung der Bezugsgröße seitens des Bundesverfassungsgerichts wurde nunmehr genutzt, um auch die Bezugsgröße für die Bemessung des zweiten Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommens fortzuentwickeln. Die am gewichteten Median-Äquivalenzeinkommen ausgerichtete Bezugsgröße steht somit in Einklang mit der Systematik des Bundesverfassungsgerichts und zeichnet den Systemwechsel dessen nach.

Die betragsmäßige Höhe des Hinzuverdienstes ergibt sich sodann aus der OECD-Gewichtung des Anteils des Median-Äquivalenzeinkommens der zweiten im Haushalt lebenden Person (0,5 des Median-Äquivalenzeinkommens der ersten im Haushalt lebenden Person). Damit entstammen die Bezugsgrößen für die Bemessung des Hinzuverdienstes sowohl in Form der Bemessungsgrundlage (Höhe des ungewichteten Median-Äquivalenzeinkommens) als auch in Form des Bemessungsanteils (Herleitung der betragsmäßigen Höhe des Hinzuverdienstes als Anteil des Median-Äquivalenzeinkommens) der fortentwickelten Berechnungssystematik des Bundesverfassungsgerichts.

Darüber hinaus ist eine abschließende Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts über die Bezugsgröße für die Bemessung der Mindestbesoldung im Hinblick auf die Verfassungskonformität der Anrechnung eines Partnereinkommens ausstehend. Das Bundesverfassungsgericht hat sich im Beschluss vom 17. September 2025 (2 BvL 20/17 u. a.) eine entsprechende Entscheidung für einen späteren Zeitpunkt vorbehalten (siehe Rn. 115). Daher liegen derzeit keine höchstrichterlich anerkannten Maßstäbe über die Ausgestaltung entsprechender Konzeptionen zur Verfügung.

2.2 Streichung des Familiensonderzuschlags

Aus Sicht des dbb sei die vollständige Aufhebung des Familiensonderzuschlags inakzeptabel und erzeuge neue verfassungsrechtliche Risiken. Dahingehend werde die Funktion als wichtiges soziales Auffangnetz für atypische Härtefälle verkannt.

Gegenäußerung der Landesregierung

Der Besoldungsgesetzgeber ist bei der Bemessung der Mindestbesoldung nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nicht gehalten, sich an atypischen Sonderfällen zu orientieren; die zu berücksichtigenden Positionen dürfen und müssen typisierend erfasst werden. Eine Typisierung, die – wie hier der Verzicht auf einen gesonderten Ausgleichsmechanismus – bestimmte Ausnahmekonstellationen nicht gesondert abbildet, ist nur dann unzulässig, wenn die Varianz der Fälle so groß ist, dass sie in einer größeren Anzahl von Fällen erkennbar nicht ausreicht (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, BVerfGE 155, 1-76, Rn. 52). Gemessen daran ist die befürchtete Schutzlücke nicht anzunehmen: Wie im Gesetzentwurf dargelegt, wurde der Familiensonderzuschlag zum Stichtag 1. August 2026 nur an fünf von rund 1 600 grundsätzlich anspruchsberechtigten Beamtinnen und Beamten gewährt. Bei den angesprochenen Fallkonstellationen handelt es sich

mithin um atypische Ausnahmefälle, an denen sich der Besoldungsgesetzgeber nach der zitierten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nicht orientieren muss. Eine verfassungskonforme Ausgestaltung im Sinne der zitierten Rechtsprechung würde bedeuten, dass aufgrund des Abstandsgebots zukünftig überwiegend Beamtinnen und Beamte oberhalb der Besoldungsgruppe A 10 bei gleicher Familienkonstellation (fehlendes oder unzureichendes Partnereinkommen) ein Familiensonderzuschlag gewährt werden müsste, obwohl in diesen Besoldungsgruppen keine Verletzung des Gebots der Mindestbesoldung vorliegt.

Unabhängig davon ist zu berücksichtigen, dass die Bezugsgröße für die Bemessung der Mindestbesoldung bislang nicht höchstrichterlich geklärt ist, das heißt insbesondere inwieweit der Besoldungsgesetzgeber statt dem Alleinverdienermodell ein Mehrverdienermodell zugrunde legen kann. Das Bundesverfassungsgericht hat ausdrücklich offengelassen, ob eine entsprechende konzeptionelle Umstellung – wie sie etwa der Berliner Gesetzgeber mit der Neufassung des § 40a Absatz 1 BBesG BE im Jahr 2024 vorgenommen hat – ihrerseits verfassungsgemäß ist (BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u. a. –, Rn. 115). Da die konkrete Ausgestaltung eines etwaigen familienbezogenen Ausgleichsmechanismus zur Absicherung der Mindestbesoldung maßgeblich davon abhängt, welchem Familienmodell zu folgen ist, und diese Frage höchstrichterlich bislang nicht entschieden ist, soll insoweit die weitere Rechtsentwicklung abgewartet werden. Die weitere Ausgestaltung der Besoldung bleibt indes dem Besoldungsgesetzgeber vorbehalten.

2.3 Verletzung des Abstandsgebots in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6

Der dbb kritisiert, dass das Abstandsgebot verletzt werde, wenn die Besoldungsgruppe A 5 durch eine pauschale Zulage dauerhaft und strukturell ein höheres Nettoeinkommen erziele als die statusrechtlich höhere Beförderungsgruppe A 6 Stufe 2. Dadurch werde eine akute Unteralimentation der BesGr. A 6 verdeckt.

Gegenäußerung der Landesregierung

Ausgehend von den Grundgehältern in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 ist keine strukturelle Verwerfung ersichtlich, da das Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 5 in allen Erfahrungsstufen unterhalb des Grundgehalts in der Besoldungsgruppe A 6 in den korrespondierenden Erfahrungsstufen liegt. Dies gilt ebenso unter Einbeziehung der Gewährung der Amtszulage in Besoldungsgruppe A 5 und A 6.

Ein Vergleich zwischen der Grundbesoldung in Besoldungsgruppe A 5 unter Einbeziehung der gewährten Amtszulage mit der Grundbesoldung in Besoldungsgruppe A 6 ohne Einbeziehung einer in dieser Besoldungsgruppe ebenfalls gewährten Amtszulage wird indes als nicht sachgerecht angesehen, da in diesem Fall kein Vergleich anhand strukturell vergleichbarer Fallkonstellationen erfolgt. Wenngleich alle Beamtinnen und Beamten in der Besoldungsgruppe A 5 derzeit eine Amtszulage erhalten, während dies in Besoldungsgruppe A 6 nicht der Fall ist, entsteht daraus keine dauerhafte strukturelle Bindung. Schließlich könnten auch zukünftig in Besoldungsgruppe A 5 Ämter ausgebracht werden, denen dann keine Amtszulage gewährt wird.

2.4 Besoldungsanpassungen bei negativer Indexentwicklung („Nulllinie“)

Der dbb kritisiert, dass der Gesetzentwurf von den Ergebnissen des Spitzengesprächs vom 1. Juli 2026 abweiche: In der dortigen Ergebnisniederschrift werde unter Ziffer I.2 ausgeführt, dass negative Indexwerte zwar zu einer temporären „Nulllinie“ führen, jedoch als Minuswerte vorgetragen und mit künftigen Anpassungen verrechnet werden sollen. Im vorliegenden Gesetzentwurf werden dazu jedoch keine Ausführungen gemacht. Dies schaffe aus Sicht des dbb erhebliche Rechtsunsicherheit, da die Landesregierung auf eine gesetzliche Fixierung einer Untergrenze verzichtet und sich der Dienstherr damit die Möglichkeit eröffne, im Falle einer Rezession Kürzungen ungeregelt oder im Verordnungswege am Parlament vorbei umzusetzen.

Gegenäußerung der Landesregierung

Grundsätzlich sind Besoldungskürzungen verfassungsrechtlich sehr kritisch zu betrachten und nur in äußersten Ausnahmesituationen denkbar. Die bloße negative Entwicklung eines oder mehrerer Vergleichsindizes stellt keine hinreichende verfassungsrechtlich tragfähige Begründung für entsprechende Besoldungskürzungen dar. Insofern sind Besoldungskürzungen faktisch bereits ohne eine explizite gesetzliche Regelung ausgeschlossen. Von einer dezidierten Kodifizierung des Berechnungsverfahrens wird jedoch dringend abgesehen, da in Erwartung zukünftiger Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts von einer Fortentwicklung der Berechnungsmethodik ausgegangen wird. Gegenstand der Besoldungsgesetzgebung ist die aktuelle – bis zur nächsten Änderung geltende – Ausgestaltung der Besoldungshöhe (Tabelle). Die gesetzliche Festschreibung etwaiger Berechnungsmethoden zur Ermittlung der Besoldungshöhe in der Zukunft sind – unbeschadet etwaiger außerhalb des Gesetzes verankerten Zusagen der Landesregierung – besoldungsrechtlich nicht geboten und systemfremd.

2.5 Arbeitszeiterhöhung

Der dbb lehnt die geplante befristete Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab. Dahingehend wird kritisiert, dass die Maßnahme faktisch dazu diene, die verfassungsrechtlich gebotene amtsangemessene Alimentation durch ein Sonderopfer der Beamtenschaft zu finanzieren. Eine verfassungsgemäße Besoldung sei jedoch eine eigenständige Verpflichtung des Dienstherrn und dürfe nicht durch zusätzliche Arbeitsleistung der Beschäftigten kompensiert werden.

Der dbb fordert, die Regelung des § 76a LBG so auszugestalten, dass Beamtinnen und Beamte zwischen einer 40- und einer 41-Stunden-Woche wählen können.

Der dbb merkt an, dass die vorgesehenen Ausnahmen für Schwerbehinderte sowie für Beschäftigte im Schicht- und Einsatzdienst zwar sachgerecht seien, die Belastungen und die Unzufriedenheit in der allgemeinen Verwaltung und der Justiz jedoch nicht ausräumen.

Der dbb warnt, dass die Arbeitszeiterhöhung erhebliche Folgen für die Personalplanung haben könne. Durch die rechnerische Erhöhung der Arbeitszeit reduziere sich der ermittelte Personalbedarf in Behörden, Schulen und Justiz um etwa 2,5 Prozent. Dies könne zu einer fiktiven Überdeckung in Personalbedarfssystemen führen und

damit Stellenabbau sowie eine Blockade notwendiger Neueinstellungen begünstigen.

Gegenäußerung der Landesregierung

Hinsichtlich der vom dbb vorgetragenen Kritikpunkte wird auf die Ausführungen unter den Punkten 1.1 und 1.2 verwiesen. Die Erhöhung der Besoldung folgt aus der Herstellung der Amtsangemessenheit der Alimentation. Die Erhöhung der Arbeitszeit resultiert dagegen aus der Schaffung personalwirtschaftlicher Entlastungen des Landeshaushalts.

Die weiteren vom dbb vorgetragenen Bedenken werden zur Kenntnis genommen. Gleichzeitig wird darauf hingewiesen, dass die im Koalitionsvertrag prioritär festgelegten Bereiche Polizei, Justiz, Schulen und Finanzverwaltung vom durch das Kabinett beschlossenen Stellenabbau ausgenommen sind (Pressemitteilung des Ministeriums der Finanzen des Landes Brandenburg vom 14. April 2026).

2.6 Ausnahmen von der Arbeitszeiterhöhung

Der dbb kritisiert, dass eine politisch zugesicherte Ausnahme für den gesamten Schuldienst im Gesetzentwurf nicht rechtssicher verankert worden sei. Dadurch bestehe die Gefahr, dass die Regelung später durch Verordnungen zulasten der Lehrkräfte verändert werde.

Gegenäußerung der Landesregierung

Die Landesregierung hat im Ergebnis des Spitzengesprächs am 1. Juli 2026 erklärt, keine weitere Erhöhung der Pflichtstundenzahl für Lehrkräfte vornehmen zu wollen und dies in einer entsprechenden Ergebnisniederschrift verbindlich dokumentiert. Demzufolge sieht der vorgelegte Gesetzentwurf auch keine entsprechenden Folgeänderungen in der maßgeblichen Anlage zur Arbeitszeitverordnung vor. Einer weiteren gesetzlichen Verankerung ist die politische Zusage nicht zugänglich.

2.7 Änderung des Brandenburgischen Versorgungsfondsgesetzes

Der dbb kritisiert, dass die geplante Entnahme aus dem Versorgungsfonds einen massiven Vertrauensbruch darstelle. Der dbb kritisiert insbesondere, dass die geplanten Entnahmen einen Bruch mit der ursprünglichen Zweckbindung des 2009 eingerichteten Sondervermögens darstellen würden. Er bewertet die Nutzung des Versorgungsfonds zur Finanzierung aktueller Haushaltsbelastungen als generationenungerecht und finanzpolitisch kurzsichtig. Besonders kritisch sieht der dbb die Möglichkeit weiterer Entnahmen „nach Maßgabe des Haushalts“, da dadurch die Gefahr einer dauerhaften Nutzung des Fonds zur Deckung allgemeiner Haushaltslücken bestehe. Zudem fordert der dbb, dass der Fonds bei einer zwischenzeitlichen Entnahme in wirtschaftlich besseren Zeiten wieder aufgefüllt werden müsse.

Gegenäußerung der Landesregierung

Die Möglichkeit von Entnahmen „nach Maßgabe des Haushalts“ bedeutet, dass Entnahmen nur erfolgen, wenn die Haushaltslage dies zwingend erfordert. Die Entscheidung hierüber trifft der Haushaltsgesetzgeber; die Zweckbindung bleibt auch

in diesen Fällen gewahrt. Zugleich umfasst die Formulierung die Option weiterer Zuführungen, sofern die allgemeine Haushaltssituation dies zulässt. Die für 2026 vorgesehene Entnahme wird hinreichend vorbereitet, insbesondere um Werteverlust zu vermeiden.

Die Maßnahme berührt weder die langfristige Sicherung der Versorgung noch die Attraktivität des öffentlichen Dienstes. Die Möglichkeit einer späteren Wiederaufnahme der Zuführungen besteht fort und wird im Rahmen der weiteren Haushaltsentwicklung kontinuierlich geprüft. Im Übrigen ist festzustellen, dass die Beamtinnen und Beamten finanziell bisher nicht am Aufbau des Versorgungsfonds beteiligt worden sind. Die vorgesehenen Entnahmen tangieren deshalb weder von ihnen geleistete Beiträge noch ihre Versorgungsansprüche. Diese richten sich unabhängig von der Existenz und dem Umfang des Versorgungsfonds allein gegen das Land, nicht aber gegen den Fonds selbst.

3. Deutscher Richterbund – Landesverband Brandenburg (DRB)

3.1 Orientierung am fortentwickelten Prüfungsschema des Bundesverfassungsgerichts

Der DRB begrüßt die im Hinblick auf die Prüfung der Amtsangemessenheit der Besoldung erfolgte Ablösung der Anknüpfung an das Existenzminimum durch das Median-Äquivalenzeinkommen. Gleichzeitig wird angeführt, dass eine gesetzliche Regelung zum Prüfmaßstab für zukünftige Anpassungen anhand der verfassungsrechtlichen Parameter dazu beitrüge, vom vorsorglichen Empfehlen des Einlegens von Widersprüchen abzusehen.

Gegenäußerung der Landesregierung

Der Umfang der vorzunehmenden Besoldungsanpassungen wird auf Grundlage des vom Bundesverfassungsgericht vorgegebenen Prüfungsschemas ermittelt. Eine darüberhinausgehende gesetzliche Festschreibung eines feststehenden Verfahrens zur Besoldungsanpassung (beispielsweise die dauerhafte Bezugnahme auf die Nominallohnindexentwicklung) ist nicht angezeigt. Insbesondere sind auch zukünftig weitere Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts zur Verfassungsgemäßheit der Alimentation zu erwarten, sodass in diesem Rahmen auch von einer stetigen Fortentwicklung der Prüfparameter ausgegangen wird.

3.2 Auswirkungen der Arbeitszeiterhöhung

Der DRB ist grundsätzlich bereit, eine zeitlich befristete Arbeitszeiterhöhung mitzutragen. Gleichzeitig wird eine transparente Darstellung in der Personalbedarfsberechnung (PEBB§Y) gefordert.

Gegenäußerung der Landesregierung

Staatsanwältinnen und Staatsanwälte stehen in einem Beamtenverhältnis, sodass für diese die Festlegungen zur Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit in § 76a LBG-E grundsätzlich unmittelbar Anwendung finden. Richterinnen und Richter haben dagegen keine feste oder regelmäßige Arbeitszeit, sondern ein Arbeitspensum.

3.3 Änderung des Brandenburgischen Versorgungsfondsgesetzes

Der DRB merkt an, dass mit der im Jahr 2026 geplanten Entnahme rund 30 Prozent des Fondsvolumen entnommen würden. Dahingehend wird kritisiert, dass künftig weitere Entnahmen zur teilweisen Finanzierung der Versorgungsausgaben gemäß dem jeweiligen Haushaltsplan vorgesehen sind, ohne eine Regelung über ein späteres Wiederauffüllen oder Fragen der Finanzierbarkeit künftiger Versorgungsansprüche zu betrachten.

Zudem wird angeführt, dass die Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte die Versorgungsrücklage faktisch selbst mit aufgebaut hätten. Durch das Aufbrauchen der Rücklagen sei die langfristige Finanzierung und das Halten des Versorgungsniveaus nicht mehr gesichert. Eine Aufzehrung könne daher das Vertrauen der Beschäftigten in die langfristige Sicherung ihrer Altersversorgung beeinträchtigen. Der DRB weist darüber hinaus darauf hin, dass eine Schwächung des Versorgungsfonds auch negative Auswirkungen auf die Attraktivität des öffentlichen Dienstes haben könnte. Die langfristige Sicherung der Versorgung sei ein wesentlicher Faktor bei der Gewinnung qualifizierten Nachwuchses, insbesondere für den Justizbereich. Zudem sieht der DRB die praktische Umsetzung der geplanten Entnahme kritisch, da die vorhandene Anlagestruktur möglicherweise vorzeitige Wertpapierverkäufe erforderlich mache und dadurch Rendite- und Wertverluste entstehen könnten.

Gegenäußerung der Landesregierung

Es wird auf die Ausführungen unter 2.7 verwiesen.

4. Neue Richtervereinigung (NRV)

4.1 Nachweis einer ausreichenden Mindestbesoldung

Die NRV führt an, dass sich der im Gesetzentwurf vorgenommene Nachweis einer ausreichenden Mindestbesoldung zwar auf die vom Bundesverfassungsgericht vorgenommene Vorabprüfung beziehe. Jedoch sei diese Herleitung im Gesetzentwurf weder transparent noch nachvollziehbar dargestellt. So werde im Gesetzentwurf nur der Jahreswert 2026 des Median-Äquivalenzeinkommens mitgeteilt, ohne Angaben über die zugrundeliegende Datenreihe noch deren Herkunft oder Berechnung der Wachstumsraten.

Darüber hinaus führt die NRV an, dass der zu erreichende Referenzwert der Prekaritätsschwelle im Gesetzentwurf ohne nähere Herleitung vorausgesetzt werde.

Gegenäußerung der Landesregierung

Die dem Gesetzentwurf zugrundeliegende Berechnungssystematik zeichnet das vom Bundesverfassungsgericht vorgegebene Prüfschema nach. Insoweit basieren die Angaben zum Median-Äquivalenzeinkommen auf der vom Bundesverfassungsgericht im Beschluss vom 17. September 2025 (2 BvL 20/17 u. a., Rn. 114) genutzten Datenbasis. Sofern Daten zum Median-Äquivalenzeinkommen insbesondere für die Jahre vor 2005 nicht direkt öffentlich zugänglich vorlagen, wurden diese beim Amt für Statistik Berlin-Brandenburg erfragt. Das weitere methodische Vorgehen ist im Gesetzentwurf hinreichend nachvollziehbar dargestellt.

4.2 Hinzuverdienermodell

Die NRV führt an, dass die Annahme eines Partnereinkommens in Höhe von 50 Prozent der Prekaritätsschwelle ohne nähere Herleitung oder Begründung im Gesetzentwurf erfolge. Insbesondere werde durch die betragsmäßige Festsetzung des Hinzuverdienstes auf 50 Prozent der Prekaritätsschwelle der Prüfungsmaßstab selbst zum Ausgangspunkt der Berechnung gemacht, ohne, dass die Höhe des erforderlichen Beamteneinkommens aus einer eigenständigen tatsächlichen Betrachtung der Einkommensverhältnisse oder typischer Erwerbseinkommen hergeleitet werde. Dies habe zur Folge, dass der vom Bundesverfassungsgericht vorgegebene, zu erreichende Mindestbesoldungswert ohne nachvollziehbare Begründung abgesenkt werde. Damit werde eine eigenständige Prüfung, ob die Alimentation des Beamten selbst den verfassungsrechtlichen Anforderungen genügt, „wegdefiniert“. Darüber hinaus fehle es jeglicher Belege dafür, dass die bisher genutzte Bemessungsgrenze (Minijobgrenze) unzutreffend geworden ist.

Ferner sei der Verdienst der zweiten erwachsenen Person nicht Bestandteil der Nettoalimentation des Beamten. Aus Sicht der NRV bedürfe es einer nachvollziehbaren Begründung, wenn der Gesetzgeber ein zweites Einkommen lediglich typisierend berücksichtigen will. So werde derzeit weder dargelegt, welche empirische Grundlage der Annahme des Hinzuverdienstes in Höhe von 50 Prozent der Prekaritätsschwelle zugrunde gelegt wurde, noch weshalb gerade diese Höhe sachgerecht sei. So fehlen aus Sicht der NRV zudem Belege oder nachvollziehbare Gründe für die nahezu Verdopplung des Hinzurechnungsbetrages.

Gegenäußerung der Landesregierung

Es wird auf die Ausführungen unter 2.1 verwiesen.

4.3 Fortschreibungsprüfung

Die NRV führt an, dass das Ausrichten der Besoldungserhöhung am Erreichen eines Abstandes von max. 4,9 Prozent zwischen Besoldungs- und Vergleichsindizes rechnerisch zutreffend sei, jedoch funktional von der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts erheblich abweiche. Demnach komme die Fortschreibungsprüfung nur im Rahmen einer nachträglichen Kontrolle zur Anwendung, sodass diese Prüfungsmaßstab für die Verfassungsgemäßheit der Besoldung, nicht jedoch deren Voraussetzung sei. Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf werde die Fortschreibungsprüfung jedoch zum Ausgangspunkt der Neufestsetzung der Besoldung gemacht. Damit werde der vom Bundesverfassungsgericht entwickelte Kontrollmaßstab funktional in einen Bemessungsmaßstab für zukünftige Besoldungen umgeformt. Dies werde der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nicht gerecht und finde darin auch keine Grundlage. Zudem werde der vom Bundesverfassungsgericht eingeräumte Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers faktisch auf die Ermittlung eines rechnerischen Mindestwertes reduziert. Aus Sicht der NRV müsse der Gesetzgeber eigenständig die Besoldungs- und Versorgungshöhe bestimmen und sich bei der Fortschreibung allein von den Vergleichsindizes leiten lassen. Die NRV plädiert daher dafür, dass als maßgeblicher Maßstab für die Bemessung der Besoldungserhöhungen der ungekürzte Nominallohnindex zugrunde zu legen sei.

Gegenäußerung der Landesregierung

Die vorgesehenen Besoldungsanpassungsmaßnahmen basieren rechnerisch unter anderem auf der prognostizierten Entwicklung der Vergleichsindizes und zeichnen diese für den Prognosezeitraum nach. Eine abschließende Überprüfung, inwiefern die tatsächliche Indexentwicklung der prognostizierten Entwicklung folgt, ist dabei nur in der Retrospektive möglich. Sodann ist der vom Bundesverfassungsgericht fortentwickelte Kontrollmaßstab anzuwenden. Da dem Kontrollmaßstab damit die rechnerisch maßgebliche Beurteilungsfunktion zur Sicherstellung der Amtsangemessenheit der Alimentation zukommt, ist es nach hiesigem Dafürhalten nicht schädlich, diesen Maßstab als Ausgangs- und Orientierungspunkt für Anpassungsmaßnahmen zu nutzen. Dahingehend wird auch keine Reduzierung des Gestaltungsspielraumes des Gesetzgebers gesehen, da der zugrundeliegende Ausgangspunkt für die Besoldungsanpassungsmaßnahmen Ergebnis der Nutzung dieses eingeräumten Gestaltungsspielraumes ist.

4.4 Auswirkungen der Arbeitszeiterhöhung

Die NRV geht davon aus, dass die geplante Arbeitszeiterhöhung zu einer Mehrbelastung führen wird, da Organisationseinheiten bei gleicher Stellenausstattung nunmehr mit weiteren Aufgaben betraut werden, ohne dass die Mehrarbeit allein durch die zusätzliche Arbeitsstunde real geleistet wird. Ferner würde bei Inanspruchnahme der vorgesehenen Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung, die damit einhergehende Besoldungskürzung von der betreffenden Person als „verdeckte Vorenthaltung der in das Vorhaben eingepreisten Besoldungserhöhung entsprechend [d]es Tarifabschlusses wahrgenommen werden“.

Gegenäußerung der Landesregierung

Beamtinnen und Beamte sind zu vollem persönlichen Einsatz verpflichtet. Es wird davon ausgegangen, dass mit der Erhöhung der Wochenarbeitszeit auch eine Erhöhung des zur Verfügung stehenden Arbeitszeitvolumens einhergeht. Im Übrigen entspricht es der bestehenden Rechtslage, dass mit einer Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich auch nur eine anteilige Besoldung einhergeht.

Gültig ab 1. Januar 2026

1. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A

(Monatsbeträge in Euro)

Besol- dungs- gruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	S t u f e											
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
A 5	2 944,40	3 016,54	3 088,68	3 160,82	3 232,96	3 305,10	3 377,24	3 449,38	3 521,52			
A 6	3 141,16	3 224,30	3 307,44	3 390,58	3 473,72	3 556,86	3 640,00	3 723,14	3 806,27			
A 7	3 340,72	3 436,61	3 532,50	3 628,39	3 724,28	3 820,17	3 916,06	4 011,95	4 107,81			
A 8		3 557,42	3 672,63	3 787,84	3 903,05	4 018,26	4 133,47	4 248,68	4 363,89	4 479,09		
A 9		3 766,76	3 891,38	4 016,00	4 140,62	4 265,24	4 389,86	4 514,48	4 639,10	4 763,73		
A 10		4 080,60	4 239,78	4 398,96	4 558,14	4 717,32	4 876,50	5 035,68	5 194,86	5 354,05		
A 11			4 717,39	4 874,42	5 031,45	5 188,48	5 345,51	5 502,54	5 659,57	5 816,60	5 973,62	
A 12				5 321,28	5 503,05	5 684,82	5 866,59	6 048,36	6 230,13	6 411,90	6 593,67	
A 13				5 954,64	6 151,29	6 347,94	6 544,59	6 741,24	6 937,89	7 134,54	7 331,17	
A 14				6 330,43	6 585,75	6 841,07	7 096,39	7 351,71	7 607,03	7 862,35	8 117,65	
A 15						7 692,88	7 988,12	8 283,36	8 578,60	8 873,84	9 169,08	
A 16						8 507,64	8 849,66	9 191,68	9 533,70	9 875,72	10 217,72	

Gültig ab 1. Januar 2026

2. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung B

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	
B 1	9 144,16
B 2	10 631,16
B 3	11 260,06
B 4	11 919,33
B 5	12 675,49
B 6	13 390,05
B 7	14 083,87
B 8	14 807,56
B 9	15 707,71
B 10	18 498,66
B 11	20 073,41

Gültig ab 1. Januar 2026

3. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung W

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	W 1	W 2	W 3
	6 339,85	8 378,83	9 915,36

Gültig ab 1. Januar 2026

4. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung R

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	2-Jahres-Rhythmus										
		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Stufe										
R 1		6 242,56	6 594,28	6 946,00	7 297,72	7 649,44	8 001,16	8 352,88	8 704,60	9 056,32	9 408,02
R 2				7 796,50	8 148,60	8 500,70	8 852,80	9 204,90	9 557,00	9 909,10	10 261,21
R 3	11 260,06										
R 4	11 919,33										
R 5	12 675,49										
R 6	13 390,05										
R 7	14 083,87										
R 8	14 807,56										

Gültig ab 1. Januar 2026

Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung C

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	Stufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1	5 093,04	5 265,01	5 436,98	5 608,95	5 780,92	5 952,89	6 124,86	6 296,83	6 468,80	6 640,77	6 812,74	6 984,71	7 156,68	7 328,67	
C 2	5 120,07	5 395,05	5 670,03	5 945,01	6 219,99	6 494,97	6 769,95	7 044,93	7 319,91	7 594,89	7 869,87	8 144,85	8 419,83	8 694,81	8 969,85
C 3	5 626,49	5 938,30	6 250,11	6 561,92	6 873,73	7 185,54	7 497,35	7 809,16	8 120,97	8 432,78	8 744,59	9 056,40	9 368,21	9 680,02	9 991,78
C 4	7 090,81	7 404,09	7 717,37	8 030,65	8 343,93	8 657,21	8 970,49	9 283,77	9 597,05	9 910,33	10 223,61	10 536,89	10 850,17	11 163,45	11 476,78

Amtszulagen, Stellenzulagen, Zulagen, Vergütungen

(Monatsbeträge)

- in der Reihenfolge der Gesetzesstellen -

Dem Grunde nach geregelt in der	Zulage (Betrag in Euro, Anteil in Prozent)
Bundesbesoldungsordnung C	
Vorbemerkungen	
<u>Nummer 2 b</u>	129,07
<u>Nummer 3</u> für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen	
C 1	12,5 Prozent des Endgrundgehalts*) der BesGr. A 13
C 2	12,5 Prozent des Endgrundgehalts*) der BesGr. A 15
C 3 und C 4	12,5 Prozent des Grundgehalts*) der BesGr. B 3
<u>Nummer 5</u> wenn ein Amt ausgeübt wird der Besoldungsgruppe	
R 1	256,26
R 2	286,84
Besoldungsgruppe	
C 2, Fußnote 1	130,07
*) Nach Maßgabe des Artikels 1 § 5 des Haushaltsstrukturgesetzes vom 18. Dezember 1975 (BGBl. I S. 3091)	

Gültig ab 1. Januar 2026

Anwärtergrundbetrag
(Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamtsamt, in das die Anwärterin oder der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Grundbetrag
A 5 bis A 8	1 578,37
A 9 bis A 11	1 631,43
A 12	1 768,84
A 13	1 800,10
A 13 + Zulage (Nummer 13 Buchstabe c der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B) oder R 1	1 834,42

Gültig ab 1. Januar 2026

(zu § 42 Satz 1, Anlagen 1 und 3)

Amtszulagen, Stellenzulagen, Zulagen, Vergütungen

(Monatsbeträge)

- in der Reihenfolge der Gesetzesstellen -

Dem Grunde nach geregelt im / in den / in der	Zulage in Euro oder in Prozent
Brandenburgischen Besoldungsgesetz	
<u>§ 42 (Zulage für Lehrkräfte mit besonderen Funktionen)</u>	
Lehrkräfte mit ständigen Aufgaben im Rahmen der Lehrerausbildung	bis zu 150,00
Lehrkräfte mit ständigen Aufgaben im Rahmen der Lehrerfortbildung	bis zu 100,00
Lehrkräfte mit ständigen Aufgaben im Rahmen der Schulvisitation	bis zu 100,00
Lehrkräfte mit ständigen Aufgaben im Rahmen der Koordination des schulischen Ganztagsbetriebs	bis zu 100,00
Lehrkräfte mit ständigen Aufgaben im Rahmen des Vorsitzes von Fachkonferenzen	bis zu 100,00
Lehrertrainerinnen und Lehrertrainer	bis zu 100,00
Besoldungsordnungen A und B - Vorbemerkungen	
<u>Nummer 3.1 (Flugzeugtechnikerzulage)</u>	
für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen	
A 5 und A 6	35,79
A 7 bis A 9	51,13
des gehobenen und des höheren Dienstes	76,69
<u>Nummer 4.1 (Fliegerzulage)</u>	
Buchstabe a	368,13
Buchstabe b	294,50
<u>Nummer 5 (Nachprüferzulage)</u>	102,26
<u>Nummer 7 (Sicherheitszulage)</u>	- 240,00
<u>Nummer 8.1 (Polizeizulage)</u>	
nach einer Dienstzeit von	
einem Jahr	100,00
zwei Jahren	200,00
<u>Nummer 9.1 (Feuerwehrzulage)</u>	
nach einer Dienstzeit von	
einem Jahr	100,00
zwei Jahren	200,00

Dem Grunde nach geregelt im / in den / in der	Zulage in Euro oder in Prozent
<u>Nummer 10.1 (Vollzugsdienstzulage)</u> nach einer Dienstzeit von einem Jahr zwei Jahren	 100,00 200,00
- <u>Nummer 10a.1 (Vorführzulage)</u>	70,00
<u>Nummer 11 (Meisterzulage)</u>	38,35
<u>Nummer 12.1 (Außendienstzulage)</u>	- 80,00
<u>Nummer 13 (Allgemeine Stellenzulage)</u> Buchstabe a - Doppelbuchstabe aa - Doppelbuchstabe bb Buchstabe b Buchstabe c	 28,67 115,86 129,07 129,07
<u>Nummer 14</u>	324,60
- <u>Besoldungsgruppen</u> A 5, Fußnote 1 A 6, Fußnote 2 A 9, Fußnote 1 und 3 A 9, Fußnote 2 A 13, Fußnote 3, 4 und 5 A 14, Fußnote 3 A 15, Fußnote 2 und 7	 93,81 53,40 410,37 8 Prozent des Endgrundgehalts der Besoldungsgruppe A 9 421,31 289,28 289,71
Besoldungsordnung R <u>Besoldungsgruppen</u> R 1, Fußnote 1 und 2 R 2, Fußnote 3 bis 7 R 3, Fußnote 2	 320,48 320,48 320,48

Anlage 1: Entwicklung des Besoldungsindex im Land Brandenburg

Besoldungsgruppe	A 5	A 6	A 7	A 8	A 9	A 10	A 11	A 12	A 13	A 14	A 15	A 16
Jahresbruttobesoldung 1996 (Endstufe)	22.149,20 €	23.319,90 €	25.157,89 €	27.416,26 €	29.747,97 €	33.339,26 €	37.109,91 €	40.880,64 €	45.366,79 €	49.362,30 €	55.757,35 €	62.132,34 €
Jahresbruttobesoldung 2026 (Endstufe)	43.728,00 €	46.019,28 €	49.637,76 €	54.093,12 €	58.713,60 €	65.797,44 €	73.232,28 €	80.672,88 €	89.522,88 €	97.411,80 €	110.028,96 €	122.609,64 €
Besoldungsindex 2026	197,42	197,34	197,3	197,3	197,37	197,36	197,34	197,34	197,33	197,34	197,34	197,34

Besoldungsgruppe	B 1	B 2	B 3	B 4	B 5	B 6	B 7	B 8	B 9	B 10	B 11
Jahresbruttobesoldung 1996	55.603,96 €	64.643,73 €	68.470,47 €	72.478,63 €	77.076,88 €	81.419,41 €	85.643,42 €	90.046,21 €	95.512,83 €	112.488,27 €	122.061,91 €
Jahresbruttobesoldung 2026	109.729,92 €	127.573,92 €	135.120,72 €	143.031,96 €	152.105,88 €	160.680,60 €	169.006,44 €	177.690,72 €	188.492,52 €	221.983,92 €	240.880,92 €
Besoldungsindex 2026	197,34	197,35	197,34	197,34	197,34	197,35	197,34	197,33	197,35	197,34	197,34

Besoldungsgruppe	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	R 8
Jahresbruttobesoldung 1996 (Endstufe)	57.207,09 €	62.396,52 €	68.470,47 €	72.479,74 €	77.076,88 €	81.419,41 €	85.643,42 €	90.046,21 €
Jahresbruttobesoldung 2026 (Endstufe)	112.896,24 €	123.134,52 €	135.120,72 €	143.031,96 €	152.105,88 €	160.680,60 €	169.006,44 €	177.690,72 €
Besoldungsindex 2026	197,35	197,34	197,34	197,34	197,34	197,35	197,34	197,33

Besoldungsgruppe	C 1	C 2	C 3	C 4
Jahresbruttobesoldung 1996 (Endstufe)	44.565,38 €	54.542,55 €	60.758,10 €	69.788,29 €
Jahresbruttobesoldung 2026 (Endstufe)	87.944,04 €	107.638,20 €	119.901,36 €	137.721,36 €
Besoldungsindex 2026	197,34	197,35	197,34	197,34

Besoldungsgruppe	W 1	W 2	W 3
Jahresbruttobesoldung 2002	42.189,36 €	48.157,83 €	58.422,59 €
Jahresbruttobesoldung 2026	76.078,20 €	100.545,96 €	118.984,32 €
Besoldungsindex 2026	180,33	208,78	203,66

Anlage 2a: Entwicklung des Tariflohnindex (West) im Land Brandenburg

Tariflohnindex (West) - Basisjahr 1996													Tariflohnindex (West) - Basisjahr 2002	
Entgeltgruppe	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E15Ü	Tarifindex E 15 Ü (W-Besoldung)	
1996	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100	1996	
1997	100,54	100,60	100,64	100,69	100,74	100,80	100,83	100,83	100,86	100,90	100,92	100,95	1997	
1998	101,92	101,98	102,02	102,08	102,13	102,19	102,22	102,23	102,26	102,29	102,32	102,35	1998	
1999	104,73	104,74	104,74	104,76	104,77	104,78	104,78	104,78	104,79	104,79	104,79	104,8	1999	
2000	106,47	106,46	106,46	106,47	106,46	106,45	106,44	106,44	106,44	106,43	106,43	106,42	2000	
2001	107,52	107,59	107,64	107,72	107,78	107,85	107,88	107,89	107,93	107,97	107,99	108,03	2001	
2002	109,09	109,16	109,22	109,30	109,36	109,44	109,47	109,48	109,52	109,56	109,59	109,63	2002	100
2003	112,14	112,21	112,27	112,34	112,34	112,35	111,74	111,74	111,75	111,75	111,75	111,76	2003	101,943
2004	113,44	113,50	113,54	113,63	113,68	113,74	113,77	113,78	113,81	113,84	113,87	113,9	2004	103,895
2005	113,58	113,65	113,71	113,82	113,88	113,96	114,00	114,01	114,05	114,10	114,13	114,17	2005	104,141
2006	116,39	115,26	114,36	113,26	113,82	113,69	113,60	112,66	111,26	109,19	109,52	110,03	2006	100,365
2007	121,13	115,99	111,89	107,74	113,69	112,88	112,35	118,03	110,73	105,40	107,06	109,65	2007	100,018
2008	121,48	116,55	112,41	108,51	115,57	114,87	114,50	120,34	113,63	108,22	109,90	112,64	2008	102,745
2009	126,60	121,38	117,00	112,86	119,93	119,03	118,56	124,48	117,51	111,86	113,50	116,21	2009	106,001
2010	128,64	123,32	118,87	114,66	121,81	120,89	120,40	126,42	119,34	113,60	115,26	118	2010	107,634
2011	131,86	126,35	121,73	117,36	124,50	123,43	122,87	128,94	121,71	115,81	117,44	120,15	2011	109,595
2012	134,21	128,62	123,95	119,52	126,86	125,82	125,28	131,50	124,12	118,13	119,82	122,62	2012	111,848
2013	137,76	132,03	127,23	122,69	130,23	129,16	128,60	134,98	127,41	121,26	123,00	125,87	2013	114,812
2014	141,83	135,93	130,99	126,31	134,07	132,97	132,39	138,96	131,17	124,83	126,62	129,58	2014	118,196
2015	144,35	138,34	133,31	128,55	136,44	135,32	134,74	141,42	133,49	127,03	128,85	131,86	2015	120,276
2016	148,23	141,92	136,65	131,64	139,54	138,40	137,80	144,62	136,51	129,91	131,78	134,85	2016	123,003
2017	152,91	146,20	140,63	135,29	142,83	141,66	141,05	148,05	139,75	132,99	134,90	138,05	2017	125,922
2018	156,50	149,64	143,94	138,47	148,89	147,67	147,04	154,35	145,69	138,66	140,65	141,3	2018	128,886
2019	161,55	154,25	148,21	142,39	154,82	153,55	152,89	160,58	151,58	144,30	146,37	145,43	2019	132,653
2020	166,23	158,72	152,51	146,51	159,36	158,05	157,37	165,40	156,13	148,68	150,82	149,84	2020	136,676
2021	168,75	161,03	154,64	148,47	161,29	159,97	159,28	167,45	158,06	150,55	152,71	151,72	2021	138,391
2022	174,54	166,35	159,60	153,03	165,47	163,68	162,73	170,87	161,23	153,43	155,41	154,13	2022	140,589
2023	180,98	172,42	165,37	158,49	171,10	169,09	168,04	176,35	166,38	158,28	160,24	158,83	2023	144,876
2024	180,15	171,65	164,66	157,84	170,52	168,58	167,56	175,88	165,94	157,89	159,88	158,51	2024	144,584
2025	193,56	184,28	176,65	169,19	182,09	179,69	178,43	186,97	176,36	167,64	169,60	167,97	2025	153,213

Anlage 2b: Abweichung des Besoldungsindex zum Tariflohnindex

Besoldungsgruppe	Besoldungsindex 2026	Tarif-Vergleichsgruppe	Tariflohnindex 2025	proz. Abweichung
A 5	197,42	E 5	193,56	-1,99
A 6	197,34	E 6	184,28	-7,09
A 7	197,3	E 7	176,65	-11,69
A 8	197,3	E 8	169,19	-16,61
A 9	197,37	E 9	182,09	-8,39
A 10	197,36	E 10	179,69	-9,83
A 11	197,34	E 11	178,43	-10,60
A 12	197,34	E 12	186,97	-5,55
A 13	197,33	E 13	176,36	-11,89
A 14	197,34	E 14	167,64	-17,72
A 15	197,34	E 15	169,6	-16,36
A 16	197,34	E 15 Ü	167,97	-17,49

Besoldungsgruppe	Besoldungsindex 2026	Tarif-Vergleichsgruppe	Tariflohnindex 2025	proz. Abweichung
B 1	197,34	E 15 Ü	167,97	-17,49
B 2	197,35			-17,49
B 3	197,34			-17,49
B 4	197,34			-17,49
B 5	197,34			-17,49
B 6	197,35			-17,49
B 7	197,34			-17,49
B 8	197,33			-17,48
B 9	197,35			-17,49
B 10	197,34			-17,49
B 11	197,34			-17,49

Besoldungsgruppe	Besoldungsindex 2026	Tarif-Vergleichsgruppe	Tariflohnindex 2025	proz. Abweichung
R 1	197,35	E 15 Ü	167,97	-17,49
R 2	197,34			-17,49
R 3	197,34			-17,49
R 4	197,34			-17,49
R 5	197,34			-17,49
R 6	197,35			-17,49
R 7	197,34			-17,49
R 8	197,33			-17,48

Besoldungsgruppe	Besoldungsindex 2026	Tarif-Vergleichsgruppe	Tariflohnindex 2025	proz. Abweichung
C 1	197,34	E 15 Ü	167,97	-17,49
C 2	197,35			-17,49
C 3	197,34			-17,49
C 4	197,34			-17,49

Besoldungsgruppe	Besoldungsindex 2026 (Basisjahr 2002)	Tarif-Vergleichsgruppe	Tariflohnindex 2025 (Basisjahr 2002)	proz. Abweichung
W 1	180,33	E 15 Ü	153,21	-17,70
W 2	208,78			-36,27
W 3	203,66			-32,93

Anlage 3a: Entwicklung des Nominallohnindex im Land Brandenburg

Nominallohnindex - Basisjahr: 1996			Nominallohnindex - Basisjahr: 2002		
Jahr	Änderungsrate	Index	Jahr	Änderungsrate	Index
1996	-	100	1996		
1997	0,20	100,2	1997		
1998	1,40	101,603	1998		
1999	2,20	103,838	1999		
2000	2,10	106,019	2000		
2001	2,10	108,245	2001		
2002	1,10	109,436	2002		100
2003	0,30	109,764	2003	0,30	100,3
2004	0,00	109,764	2004	0,00	100,3
2005	1,40	111,301	2005	1,40	101,704
2006	1,20	112,637	2006	1,20	102,924
2007	1,40	114,214	2007	1,40	104,365
2008	3,60	118,326	2008	3,60	108,122
2009	2,20	120,929	2009	2,20	110,501
2010	1,50	122,743	2010	1,50	112,159
2011	2,40	125,689	2011	2,40	114,851
2012	2,20	128,454	2012	2,20	117,378
2013	1,90	130,895	2013	1,90	119,608
2014	2,60	134,298	2014	2,60	122,718
2015	3,20	138,596	2015	3,20	126,645
2016	2,50	142,061	2016	2,50	129,811
2017	2,90	146,181	2017	2,90	133,576
2018	3,50	151,297	2018	3,50	138,251
2019	3,90	157,198	2019	3,90	143,643
2020	1,60	159,713	2020	1,60	145,941
2021	3,00	164,504	2021	3,00	150,319
2022	3,50	170,262	2022	3,50	155,58
2023	6,50	181,329	2023	6,50	165,693
2024	5,50	191,302	2024	5,50	174,806
2025	4,30	199,528	2025	4,30	182,323
2026*	4,00	207,509	2026*	4,00	189,616

* Prognosewert

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: Sonderauswertung für die Jahre 1996-2024 (2025), "Zeitreihe Nominallohnindex" (2026), eigene Berechnungen

Anlage 3b: Abweichung des Besoldungsindex zum Nominallohnindex

Besoldungsgruppe	Besoldungsindex 2026	Nominallohnindex 2026	proz. Abweichung
A 5	197,42	207,509	4,86
A 6	197,34		4,90
A 7	197,3		4,92
A 8	197,3		4,92
A 9	197,37		4,89
A 10	197,36		4,89
A 11	197,34		4,90
A 12	197,34		4,90
A 13	197,33		4,91
A 14	197,34		4,90
A 15	197,34		4,90
A 16	197,34		4,90

Besoldungsgruppe	Besoldungsindex 2026	Nominallohnindex 2026	proz. Abweichung
B 1	197,34	207,509	4,90
B 2	197,35		4,90
B 3	197,34		4,90
B 4	197,34		4,90
B 5	197,34		4,90
B 6	197,35		4,90
B 7	197,34		4,90
B 8	197,33		4,91
B 9	197,35		4,90
B 10	197,34		4,90
B 11	197,34		4,90

Besoldungsgruppe	Besoldungsindex 2026	Nominallohnindex 2026	proz. Abweichung
R 1	197,35	207,509	4,90
R 2	197,34		4,90
R 3	197,34		4,90
R 4	197,34		4,90
R 5	197,34		4,90
R 6	197,35		4,90
R 7	197,34		4,90
R 8	197,33		4,91

Besoldungsgruppe	Besoldungsindex 2026	Nominallohnindex 2026	proz. Abweichung
C 1	197,34	207,509	4,90
C 2	197,35		4,90
C 3	197,34		4,90
C 4	197,34		4,90

Besoldungsgruppe	Besoldungsindex 2026	Nominallohnindex 2026	proz. Abweichung
W 1	180,33	189,616	4,90
W 2	208,78		-10,11
W 3	203,66		-7,41

Anlage 4a: Entwicklung des Verbraucherpreisindex im Land Brandenburg

Verbraucherpreisindex - Basisjahr: 1996			Verbraucherpreisindex - W-Besoldung - Basisjahr: 2002		
Jahr	Änderungsrate	Index	Jahr	Änderungsrate	Index
1996	-	100	1996		
1997	1,90	101,9	1997		
1998	0,80	102,715	1998		
1999	0,30	103,023	1999		
2000	1,60	104,671	2000		
2001	2,10	106,869	2001		
2002	1,30	108,258	2002	-	100
2003	0,90	109,232	2003	0,90	100,9
2004	1,90	111,307	2004	1,90	102,817
2005	1,70	113,199	2005	1,70	104,565
2006	1,80	115,237	2006	1,80	106,447
2007	2,00	117,542	2007	2,00	108,576
2008	2,40	120,363	2008	2,40	111,182
2009	0,00	120,363	2009	0,00	111,182
2010	0,90	121,446	2010	0,90	112,183
2011	1,90	123,753	2011	1,90	114,314
2012	1,90	126,104	2012	1,90	116,486
2013	1,40	127,869	2013	1,40	118,117
2014	1,00	129,148	2014	1,00	119,298
2015	0,30	129,535	2015	0,30	119,656
2016	0,40	130,053	2016	0,40	120,135
2017	1,50	132,004	2017	1,50	121,937
2018	1,70	134,248	2018	1,70	124,01
2019	1,50	136,262	2019	1,50	125,87
2020	0,50	136,943	2020	0,50	126,499
2021	3,40	141,599	2021	3,40	130,8
2022	7,10	151,653	2022	7,10	140,087
2023	6,50	161,51	2023	6,50	149,193
2024	2,50	165,548	2024	2,50	152,923
2025	2,40	169,521	2025	2,40	156,593
2026*	2,20	173,25	2026*	2,20	160,038

* Prognosewert

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: "Lange Reihe Verbraucherpreisindex" (2026), eigene Berechnungen

Anlage 4b: Abweichung des Besoldungsindex zum Verbraucherpreisindex

Besoldungsgruppe	Besoldungsindex 2026	Verbraucherpreisindex 2026	proz. Abweichung
A 5	197,42	173,25	-13,95
A 6	197,34		-13,90
A 7	197,3		-13,88
A 8	197,3		-13,88
A 9	197,37		-13,92
A 10	197,36		-13,92
A 11	197,34		-13,90
A 12	197,34		-13,90
A 13	197,33		-13,90
A 14	197,34		-13,90
A 15	197,34		-13,90
A 16	197,34		-13,90

Besoldungsgruppe	Besoldungsindex 2026	Verbraucherpreisindex 2026	proz. Abweichung
B 1	197,34	173,25	-13,90
B 2	197,35		-13,91
B 3	197,34		-13,90
B 4	197,34		-13,90
B 5	197,34		-13,90
B 6	197,35		-13,91
B 7	197,34		-13,90
B 8	197,33		-13,90
B 9	197,35		-13,91
B 10	197,34		-13,90
B 11	197,34		-13,90

Besoldungsgruppe	Besoldungsindex 2026	Verbraucherpreisindex 2026	proz. Abweichung
R 1	197,35	173,25	-13,91
R 2	197,34		-13,90
R 3	197,34		-13,90
R 4	197,34		-13,90
R 5	197,34		-13,90
R 6	197,35		-13,91
R 7	197,34		-13,90
R 8	197,33		-13,90

Besoldungsgruppe	Besoldungsindex 2026	Verbraucherpreisindex 2026	proz. Abweichung
C 1	197,34	173,25	-13,90
C 2	197,35		-13,91
C 3	197,34		-13,90
C 4	197,34		-13,90

Besoldungsgruppe	Besoldungsindex 2026	Verbraucherpreisindex 2026	proz. Abweichung
W 1	180,33	160,038	-12,68
W 2	208,78		-30,46
W 3	203,66		-27,26

Ermittlung des zu versteuernden Einkommens bei zwei Kindern für das Jahr 2026					
1	2	3	4	5	6
Grundgehalt in Euro	Familienzuschlag für das 1. und 2. Kind in Euro	Summe brutto pro Jahr in Euro	Werbungskosten- pauschbetrag gemäß § 9a S. 1 Nr. 1 lit a EStG in Euro	Kranken- und Pflegeversicherung (BEG- Anteil pro Jahr) in Euro	zu versteuerndes Einkommen in Euro
25.000,00	9.051,84	34.051,84	1.230,00	6.333,87	26.487,00
30.000,00	9.051,84	39.051,84	1.230,00	6.333,87	31.487,00
35.000,00	9.051,84	44.051,84	1.230,00	6.333,87	36.487,00
40.000,00	9.051,84	49.051,84	1.230,00	6.333,87	41.487,00
45.000,00	9.051,84	54.051,84	1.230,00	6.333,87	46.487,00
50.000,00	9.051,84	59.051,84	1.230,00	6.333,87	51.487,00
55.000,00	9.051,84	64.051,84	1.230,00	6.333,87	56.487,00
60.000,00	9.051,84	69.051,84	1.230,00	6.333,87	61.487,00
65.000,00	9.051,84	74.051,84	1.230,00	6.333,87	66.487,00
70.000,00	9.051,84	79.051,84	1.230,00	6.333,87	71.487,00
75.000,00	9.051,84	84.051,84	1.230,00	6.333,87	76.487,00
80.000,00	9.051,84	89.051,84	1.230,00	6.333,87	81.487,00
85.000,00	9.051,84	94.051,84	1.230,00	6.333,87	86.487,00
90.000,00	9.051,84	99.051,84	1.230,00	6.333,87	91.487,00
95.000,00	9.051,84	104.051,84	1.230,00	6.333,87	96.487,00
100.000,00	9.051,84	109.051,84	1.230,00	6.333,87	101.487,00
105.000,00	9.051,84	114.051,84	1.230,00	6.333,87	106.487,00
110.000,00	9.051,84	119.051,84	1.230,00	6.333,87	111.487,00
115.000,00	9.051,84	124.051,84	1.230,00	6.333,87	116.487,00
120.000,00	9.051,84	129.051,84	1.230,00	6.333,87	121.487,00
125.000,00	9.051,84	134.051,84	1.230,00	6.333,87	126.487,00
130.000,00	9.051,84	139.051,84	1.230,00	6.333,87	131.487,00
135.000,00	9.051,84	144.051,84	1.230,00	6.333,87	136.487,00
140.000,00	9.051,84	149.051,84	1.230,00	6.333,87	141.487,00
145.000,00	9.051,84	154.051,84	1.230,00	6.333,87	146.487,00
150.000,00	9.051,84	159.051,84	1.230,00	6.333,87	151.487,00
155.000,00	9.051,84	164.051,84	1.230,00	6.333,87	156.487,00
160.000,00	9.051,84	169.051,84	1.230,00	6.333,87	161.487,00
165.000,00	9.051,84	174.051,84	1.230,00	6.333,87	166.487,00
170.000,00	9.051,84	179.051,84	1.230,00	6.333,87	171.487,00
175.000,00	9.051,84	184.051,84	1.230,00	6.333,87	176.487,00
180.000,00	9.051,84	189.051,84	1.230,00	6.333,87	181.487,00

Berechnung des verfügbaren Nettoeinkommens bei zwei Kindern bei ausschließlicher Berücksichtigung von Kindergeld									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
zu versteuerndes Einkommen in Euro	Einkommensteuer (Splittingtarif) in Euro	Solidaritätszuschlag in Euro	Nettoeinkommen in Euro	zuzüglich Kindergeld in Euro	Zuschuss zum Firmenticket in Euro	abzüglich privater Kranken- und Pflegeversicherung in Euro	Erwerbseinkommen Ehe- oder Lebenspartner in Euro	verfügbares Netto pro Jahr in Euro	verfügbares Netto pro Monat in Euro
26.487,00	264,00	0,00	33.787,84	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	43.266,98	3.605,58
31.487,00	1.160,00	0,00	37.891,84	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	47.370,98	3.947,58
36.487,00	2.282,00	0,00	41.769,84	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	51.248,98	4.270,75
41.487,00	3.510,00	0,00	45.541,84	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	55.020,98	4.585,08
46.487,00	4.782,00	0,00	49.269,84	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	58.748,98	4.895,75
51.487,00	6.096,00	0,00	52.955,84	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	62.434,98	5.202,92
56.487,00	7.454,00	0,00	56.597,84	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	66.076,98	5.506,42
61.487,00	8.854,00	0,00	60.197,84	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	69.676,98	5.806,42
66.487,00	10.298,00	0,00	63.753,84	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	73.232,98	6.102,75
71.487,00	11.786,00	0,00	67.265,84	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	76.744,98	6.395,42
76.487,00	13.316,00	0,00	70.735,84	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	80.214,98	6.684,58
81.487,00	14.890,00	0,00	74.161,84	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	83.640,98	6.970,08
86.487,00	16.508,00	0,00	77.543,84	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	87.022,98	7.251,92
91.487,00	18.168,00	0,00	80.883,84	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	90.362,98	7.530,25
96.487,00	19.872,00	0,00	84.179,84	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	93.658,98	7.804,92
101.487,00	21.620,00	0,00	87.431,84	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	96.910,98	8.075,92
106.487,00	23.410,00	0,00	90.641,84	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	100.120,98	8.343,42
111.487,00	25.244,00	0,00	93.807,84	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	103.286,98	8.607,25
116.487,00	27.120,00	0,00	96.931,84	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	106.410,98	8.867,58
121.487,00	29.042,00	0,00	100.009,84	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	109.488,98	9.124,08
126.487,00	31.004,00	0,00	103.047,84	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	112.526,98	9.377,25
131.487,00	33.012,00	0,00	106.039,84	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	115.518,98	9.626,58
136.487,00	35.062,00	0,00	108.989,84	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	118.468,98	9.872,42
141.487,00	37.152,00	0,00	111.899,84	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	121.378,98	10.114,92
146.487,00	39.252,00	0,00	114.799,84	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	124.278,98	10.356,58
151.487,00	41.352,00	77,59	117.622,25	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	127.101,39	10.591,78
156.487,00	43.452,00	327,49	120.272,35	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	129.751,49	10.812,62
161.487,00	45.552,00	577,39	122.922,45	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	132.401,59	11.033,47
166.487,00	47.652,00	827,29	125.572,55	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	135.051,69	11.254,31
171.487,00	49.752,00	1.077,19	128.222,65	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	137.701,79	11.475,15
176.487,00	51.852,00	1.327,09	130.872,75	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	140.351,89	11.695,99
181.487,00	53.952,00	1.576,99	133.522,85	6.216,00	192,00	-7.686,62	10.757,76	143.001,99	11.916,83

Berechnung des verfügbaren Nettoeinkommens bei zwei Kindern bei ausschließlicher Berücksichtigung der Kinderfreibeträge										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
zu versteuerndes Einkommen in Euro	Kinderfreibetrag in Euro	zu versteuerndes Einkommen mit Kinderfreibeträgen in Euro	Einkommensteuer (Splittingtarif) in Euro	Solidaritätszuschlag in Euro	Nettoeinkommen in Euro	Zuschuss zum Firmenticket in Euro	abzüglich private Kranken- und Pflegeversicherung in Euro	Erwerbseinkommen Ehe- oder Lebenspartner in Euro	verfügbares Netto pro Jahr in Euro	verfügbares Netto pro Monat in Euro
26.487,00	9.756	6.975	0,00	0,00	34.051,84	192,00	-7.686,62	10.757,76	37.314,98	3.109,58
31.487,00	9.756	11.975	0,00	0,00	39.051,84	192,00	-7.686,62	10.757,76	42.314,98	3.526,25
36.487,00	9.756	16.975	0,00	0,00	44.051,84	192,00	-7.686,62	10.757,76	47.314,98	3.942,92
41.487,00	9.756	21.975	0,00	0,00	49.051,84	192,00	-7.686,62	10.757,76	52.314,98	4.359,58
46.487,00	9.756	26.975	342,00	0,00	53.709,84	192,00	-7.686,62	10.757,76	56.972,98	4.747,75
51.487,00	9.756	31.975	1.260,00	0,00	57.791,84	192,00	-7.686,62	10.757,76	61.054,98	5.087,92
56.487,00	9.756	36.975	2.400,00	0,00	61.651,84	192,00	-7.686,62	10.757,76	64.914,98	5.409,58
61.487,00	9.756	41.975	3.632,00	0,00	65.419,84	192,00	-7.686,62	10.757,76	68.682,98	5.723,58
66.487,00	9.756	46.975	4.908,00	0,00	69.143,84	192,00	-7.686,62	10.757,76	72.406,98	6.033,92
71.487,00	9.756	51.975	6.226,00	0,00	72.825,84	192,00	-7.686,62	10.757,76	76.088,98	6.340,75
76.487,00	9.756	56.975	7.588,00	0,00	76.463,84	192,00	-7.686,62	10.757,76	79.726,98	6.643,92
81.487,00	9.756	61.975	8.994,00	0,00	80.057,84	192,00	-7.686,62	10.757,76	83.320,98	6.943,42
86.487,00	9.756	66.975	10.442,00	0,00	83.609,84	192,00	-7.686,62	10.757,76	86.872,98	7.239,42
91.487,00	9.756	71.975	11.934,00	0,00	87.117,84	192,00	-7.686,62	10.757,76	90.380,98	7.531,75
96.487,00	9.756	76.975	13.468,00	0,00	90.583,84	192,00	-7.686,62	10.757,76	93.846,98	7.820,58
101.487,00	9.756	81.975	15.046,00	0,00	94.005,84	192,00	-7.686,62	10.757,76	97.268,98	8.105,75
106.487,00	9.756	86.975	16.668,00	0,00	97.383,84	192,00	-7.686,62	10.757,76	100.646,98	8.387,25
111.487,00	9.756	91.975	18.334,00	0,00	100.717,84	192,00	-7.686,62	10.757,76	103.980,98	8.665,08
116.487,00	9.756	96.975	20.042,00	0,00	104.009,84	192,00	-7.686,62	10.757,76	107.272,98	8.939,42
121.487,00	9.756	101.975	21.792,00	0,00	107.259,84	192,00	-7.686,62	10.757,76	110.522,98	9.210,25
126.487,00	9.756	106.975	23.588,00	0,00	110.463,84	192,00	-7.686,62	10.757,76	113.726,98	9.477,25
131.487,00	9.756	111.975	25.426,00	0,00	113.625,84	192,00	-7.686,62	10.757,76	116.888,98	9.740,75
136.487,00	9.756	116.975	27.306,00	0,00	116.745,84	192,00	-7.686,62	10.757,76	120.008,98	10.000,75
141.487,00	9.756	121.975	29.230,00	0,00	119.821,84	192,00	-7.686,62	10.757,76	123.084,98	10.257,08
146.487,00	9.756	126.975	31.198,00	0,00	122.853,84	192,00	-7.686,62	10.757,76	126.116,98	10.509,75
151.487,00	9.756	131.975	33.210,00	0,00	125.841,84	192,00	-7.686,62	10.757,76	129.104,98	10.758,75
156.487,00	9.756	136.975	35.264,00	0,00	128.787,84	192,00	-7.686,62	10.757,76	132.050,98	11.004,25
161.487,00	9.756	141.975	37.358,00	0,00	131.693,84	192,00	-7.686,62	10.757,76	134.956,98	11.246,42
166.487,00	9.756	146.975	39.458,00	0,00	134.593,84	192,00	-7.686,62	10.757,76	137.856,98	11.488,08
171.487,00	9.756	151.975	41.558,00	102,10	137.391,74	192,00	-7.686,62	10.757,76	140.654,88	11.721,24
176.487,00	9.756	156.975	43.658,00	352,00	140.041,84	192,00	-7.686,62	10.757,76	143.304,98	11.942,08
181.487,00	9.756	161.975	45.758,00	601,90	142.691,94	192,00	-7.686,62	10.757,76	145.955,08	12.162,92

Ermittlung des zu versteuernden Einkommens bei drei Kindern für das Jahr 2026					
1	2	3	4	5	6
Grundgehalt in Euro	Familienzuschlag für das 1. und 2. sowie für das 3. Kind in Euro	Summe brutto pro Jahr in Euro	Werbungskostenpauschbetrag gemäß § 9a S. 1 Nr. 1 lit a EStG in Euro	Kranken- und Pflegeversicherung (BEG-Anteil pro Jahr) in Euro	zu versteuerndes Einkommen in Euro
25.000,00	19.712,52	44.712,52	1.230,00	6.697,59	36.784,00
30.000,00	19.712,52	49.712,52	1.230,00	6.697,59	41.784,00
35.000,00	19.712,52	54.712,52	1.230,00	6.697,59	46.784,00
40.000,00	19.712,52	59.712,52	1.230,00	6.697,59	51.784,00
45.000,00	19.712,52	64.712,52	1.230,00	6.697,59	56.784,00
50.000,00	19.712,52	69.712,52	1.230,00	6.697,59	61.784,00
55.000,00	19.712,52	74.712,52	1.230,00	6.697,59	66.784,00
60.000,00	19.712,52	79.712,52	1.230,00	6.697,59	71.784,00
65.000,00	19.712,52	84.712,52	1.230,00	6.697,59	76.784,00
70.000,00	19.712,52	89.712,52	1.230,00	6.697,59	81.784,00
75.000,00	19.712,52	94.712,52	1.230,00	6.697,59	86.784,00
80.000,00	19.712,52	99.712,52	1.230,00	6.697,59	91.784,00
85.000,00	19.712,52	104.712,52	1.230,00	6.697,59	96.784,00
90.000,00	19.712,52	109.712,52	1.230,00	6.697,59	101.784,00
95.000,00	19.712,52	114.712,52	1.230,00	6.697,59	106.784,00
100.000,00	19.712,52	119.712,52	1.230,00	6.697,59	111.784,00
105.000,00	19.712,52	124.712,52	1.230,00	6.697,59	116.784,00
110.000,00	19.712,52	129.712,52	1.230,00	6.697,59	121.784,00
115.000,00	19.712,52	134.712,52	1.230,00	6.697,59	126.784,00
120.000,00	19.712,52	139.712,52	1.230,00	6.697,59	131.784,00
125.000,00	19.712,52	144.712,52	1.230,00	6.697,59	136.784,00
130.000,00	19.712,52	149.712,52	1.230,00	6.697,59	141.784,00
135.000,00	19.712,52	154.712,52	1.230,00	6.697,59	146.784,00
140.000,00	19.712,52	159.712,52	1.230,00	6.697,59	151.784,00
145.000,00	19.712,52	164.712,52	1.230,00	6.697,59	156.784,00
150.000,00	19.712,52	169.712,52	1.230,00	6.697,59	161.784,00
155.000,00	19.712,52	174.712,52	1.230,00	6.697,59	166.784,00
160.000,00	19.712,52	179.712,52	1.230,00	6.697,59	171.784,00
165.000,00	19.712,52	184.712,52	1.230,00	6.697,59	176.784,00
170.000,00	19.712,52	189.712,52	1.230,00	6.697,59	181.784,00
175.000,00	19.712,52	194.712,52	1.230,00	6.697,59	186.784,00
180.000,00	19.712,52	199.712,52	1.230,00	6.697,59	191.784,00

Berechnung des verfügbaren Nettoeinkommens bei drei Kindern bei ausschließlicher Berücksichtigung von Kindergeld									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
zu versteuerndes Einkommen in Euro	Einkommensteuer (Splittingtarif) in Euro	Solidaritätszuschlag in Euro	Nettoeinkommen in Euro	zuzüglich Kindergeld in Euro	Zuschuss zum Firmenticket in Euro	abzüglich private Kranken- und Pflegeversicherung in Euro	Erwerbseinkommen Ehe- oder Lebenspartner in Euro	verfügbares Netto pro Jahr in Euro	verfügbares Netto pro Monat in Euro
36.784,00	2.354,00	0,00	42.358,52	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	54.487,35	4.540,61
41.784,00	3.584,00	0,00	46.128,52	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	58.257,35	4.854,78
46.784,00	4.858,00	0,00	49.854,52	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	61.983,35	5.165,28
51.784,00	6.176,00	0,00	53.536,52	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	65.665,35	5.472,11
56.784,00	7.536,00	0,00	57.176,52	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	69.305,35	5.775,45
61.784,00	8.940,00	0,00	60.772,52	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	72.901,35	6.075,11
66.784,00	10.386,00	0,00	64.326,52	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	76.455,35	6.371,28
71.784,00	11.876,00	0,00	67.836,52	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	79.965,35	6.663,78
76.784,00	13.410,00	0,00	71.302,52	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	83.431,35	6.952,61
81.784,00	14.986,00	0,00	74.726,52	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	86.855,35	7.237,95
86.784,00	16.606,00	0,00	78.106,52	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	90.235,35	7.519,61
91.784,00	18.268,00	0,00	81.444,52	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	93.573,35	7.797,78
96.784,00	19.976,00	0,00	84.736,52	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	96.865,35	8.072,11
101.784,00	21.724,00	0,00	87.988,52	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	100.117,35	8.343,11
106.784,00	23.518,00	0,00	91.194,52	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	103.323,35	8.610,28
111.784,00	25.354,00	0,00	94.358,52	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	106.487,35	8.873,95
116.784,00	27.234,00	0,00	97.478,52	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	109.607,35	9.133,95
121.784,00	29.156,00	0,00	100.556,52	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	112.685,35	9.390,45
126.784,00	31.122,00	0,00	103.590,52	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	115.719,35	9.643,28
131.784,00	33.132,00	0,00	106.580,52	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	118.709,35	9.892,45
136.784,00	35.184,00	0,00	109.528,52	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	121.657,35	10.138,11
141.784,00	37.278,00	0,00	112.434,52	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	124.563,35	10.380,28
146.784,00	39.378,00	0,00	115.334,52	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	127.463,35	10.621,95
151.784,00	41.478,00	92,58	118.141,94	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	130.270,77	10.855,90
156.784,00	43.578,00	342,48	120.792,04	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	132.920,87	11.076,74
161.784,00	45.678,00	592,38	123.442,14	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	135.570,97	11.297,58
166.784,00	47.778,00	842,28	126.092,24	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	138.221,07	11.518,42
171.784,00	49.878,00	1.092,18	128.742,34	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	140.871,17	11.739,26
176.784,00	51.978,00	1.342,08	131.392,44	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	143.521,27	11.960,11
181.784,00	54.078,00	1.591,98	134.042,54	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	146.171,37	12.180,95
186.784,00	56.178,00	1.841,88	136.692,64	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	148.821,47	12.401,79
191.784,00	58.278,00	2.091,78	139.342,74	9.324,00	192,00	-8.144,93	10.757,76	151.471,57	12.622,63

Berechnung des verfügbaren Nettoeinkommens bei drei Kindern bei ausschließlicher Berücksichtigung der Kinderfreibeträge										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
zu versteuerndes Einkommen in Euro	Kinder- Freibetrag in Euro	zu versteuerndes Einkommen mit Kinderfreibeträgen in Euro	Einkommensteuer (Splittingtarif) in Euro	Solidaritätszuschlag in Euro	Nettoeinkommen in Euro	Zuschuss zum Firmen-ticket in Euro	abzüglich private Kranken- und Pflegeversicherung in Euro	Erwerbseinkommen Ehe- oder Lebenspartner in Euro	verfügbares Netto pro Jahr in Euro	verfügbares Netto pro Monat in Euro
36.784,00	9.756	7.516	0,00	0,00	44.712,52	192,00	-8.144,93	10.757,76	47.517,35	3.959,78
41.784,00	9.756	12.516	0,00	0,00	49.712,52	192,00	-8.144,93	10.757,76	52.517,35	4.376,45
46.784,00	9.756	17.516	0,00	0,00	54.712,52	192,00	-8.144,93	10.757,76	57.517,35	4.793,11
51.784,00	9.756	22.516	0,00	0,00	59.712,52	192,00	-8.144,93	10.757,76	62.517,35	5.209,78
56.784,00	9.756	27.516	430,00	0,00	64.282,52	192,00	-8.144,93	10.757,76	67.087,35	5.590,61
61.784,00	9.756	32.516	1.374,00	0,00	68.338,52	192,00	-8.144,93	10.757,76	71.143,35	5.928,61
66.784,00	9.756	37.516	2.532,00	0,00	72.180,52	192,00	-8.144,93	10.757,76	74.985,35	6.248,78
71.784,00	9.756	42.516	3.768,00	0,00	75.944,52	192,00	-8.144,93	10.757,76	78.749,35	6.562,45
76.784,00	9.756	47.516	5.048,00	0,00	79.664,52	192,00	-8.144,93	10.757,76	82.469,35	6.872,45
81.784,00	9.756	52.516	6.372,00	0,00	83.340,52	192,00	-8.144,93	10.757,76	86.145,35	7.178,78
86.784,00	9.756	57.516	7.738,00	0,00	86.974,52	192,00	-8.144,93	10.757,76	89.779,35	7.481,61
91.784,00	9.756	62.516	9.148,00	0,00	90.564,52	192,00	-8.144,93	10.757,76	93.369,35	7.780,78
96.784,00	9.756	67.516	10.602,00	0,00	94.110,52	192,00	-8.144,93	10.757,76	96.915,35	8.076,28
101.784,00	9.756	72.516	12.098,00	0,00	97.614,52	192,00	-8.144,93	10.757,76	100.419,35	8.368,28
106.784,00	9.756	77.516	13.638,00	0,00	101.074,52	192,00	-8.144,93	10.757,76	103.879,35	8.656,61
111.784,00	9.756	82.516	15.220,00	0,00	104.492,52	192,00	-8.144,93	10.757,76	107.297,35	8.941,45
116.784,00	9.756	87.516	16.846,00	0,00	107.866,52	192,00	-8.144,93	10.757,76	110.671,35	9.222,61
121.784,00	9.756	92.516	18.516,00	0,00	111.196,52	192,00	-8.144,93	10.757,76	114.001,35	9.500,11
126.784,00	9.756	97.516	20.228,00	0,00	114.484,52	192,00	-8.144,93	10.757,76	117.289,35	9.774,11
131.784,00	9.756	102.516	21.984,00	0,00	117.728,52	192,00	-8.144,93	10.757,76	120.533,35	10.044,45
136.784,00	9.756	107.516	23.784,00	0,00	120.928,52	192,00	-8.144,93	10.757,76	123.733,35	10.311,11
141.784,00	9.756	112.516	25.626,00	0,00	124.086,52	192,00	-8.144,93	10.757,76	126.891,35	10.574,28
146.784,00	9.756	117.516	27.512,00	0,00	127.200,52	192,00	-8.144,93	10.757,76	130.005,35	10.833,78
151.784,00	9.756	122.516	29.442,00	0,00	130.270,52	192,00	-8.144,93	10.757,76	133.075,35	11.089,61
156.784,00	9.756	127.516	31.414,00	0,00	133.298,52	192,00	-8.144,93	10.757,76	136.103,35	11.341,95
161.784,00	9.756	132.516	33.430,00	0,00	136.282,52	192,00	-8.144,93	10.757,76	139.087,35	11.590,61
166.784,00	9.756	137.516	35.488,00	0,00	139.224,52	192,00	-8.144,93	10.757,76	142.029,35	11.835,78
171.784,00	9.756	142.516	37.584,00	0,00	142.128,52	192,00	-8.144,93	10.757,76	144.933,35	12.077,78
176.784,00	9.756	147.516	39.684,00	0,00	145.028,52	192,00	-8.144,93	10.757,76	147.833,35	12.319,45
181.784,00	9.756	152.516	41.784,00	129,00	147.799,52	192,00	-8.144,93	10.757,76	150.604,35	12.550,36
186.784,00	9.756	157.516	43.884,00	378,90	150.449,62	192,00	-8.144,93	10.757,76	153.254,45	12.771,20
191.784,00	9.756	162.516	45.984,00	628,80	153.099,72	192,00	-8.144,93	10.757,76	155.904,55	12.992,05

Günstigerprüfung								
	1	2	3	4	5	6	7	8
	verfügbares Netto pro Monat in Euro, 3 Kinder, Kindergeld- rechnung laut Anlage 8a)	verfügbares Netto pro Monat in Euro, 3 Kinder, Kinderfrei- betragsrechnung laut Anlage 8b)	Günstiger- prüfung (Differenz Spalte 1 und 2 in Euro)	Differenz Netto pro Monat zwischen drei und zwei Kindern in Euro (Kindergeld- rechnung laut Anlagen 8a und 6a)	alimentations- rechtlicher Mehrbedarf für das 3. Kind in Euro	Differenz zwischen Spalte 4 und 5 in Euro (Einhaltung Abstandsgebot bei Kindergeld- rechnung)	Differenz Netto pro Monat zwischen drei und zwei Kindern in Euro (Kinderfreibetrags- rechnung laut Anlagen 8b und 6b)	Differenz zwischen Spalte 7 und 5 in Euro (Einhaltung Abstandsgebot bei Kinderfreibetrags- rechnung)
1	4.540,61	3.959,78	580,83	935,03	627,53	307,50	850,20	222,67
2	4.854,78	4.376,45	478,33	907,20	627,53	279,67	850,20	222,67
3	5.165,28	4.793,11	372,17	894,53	627,53	267,00	850,19	222,66
4	5.472,11	5.209,78	262,33	887,03	627,53	259,50	850,20	222,67
5	5.775,45	5.590,61	184,84	879,70	627,53	252,17	842,86	215,33
6	6.075,11	5.928,61	146,50	872,19	627,53	244,66	840,69	213,16
7	6.371,28	6.248,78	122,50	864,86	627,53	237,33	839,20	211,67
8	6.663,78	6.562,45	101,33	857,36	627,53	229,83	838,87	211,34
9	6.952,61	6.872,45	80,16	849,86	627,53	222,33	838,53	211,00
10	7.237,95	7.178,78	59,17	842,53	627,53	215,00	838,03	210,50
11	7.519,61	7.481,61	38,00	835,03	627,53	207,50	837,69	210,16
12	7.797,78	7.780,78	17,00	827,70	627,53	200,17	837,36	209,83
13	8.072,11	8.076,28	-4,17	820,19	627,53	192,66	836,86	209,33
14	8.343,11	8.368,28	-25,17	812,86	627,53	185,33	836,53	209,00
15	8.610,28	8.656,61	-46,33	805,36	627,53	177,83	836,03	208,50
16	8.873,95	8.941,45	-67,50	798,03	627,53	170,50	835,70	208,17
17	9.133,95	9.222,61	-88,66	790,53	627,53	163,00	835,36	207,83
18	9.390,45	9.500,11	-109,66	783,20	627,53	155,67	835,03	207,50
19	9.643,28	9.774,11	-130,83	775,70	627,53	148,17	834,69	207,16
20	9.892,45	10.044,45	-152,00	768,37	627,53	140,84	834,20	206,67
21	10.138,11	10.311,11	-173,00	760,86	627,53	133,33	833,86	206,33