Unkorrigierter Vorabdruck

Gesetzentwurf

Hannover, den 29.10.2026

Niedersächsischer Ministerpräsident

Entwurf eines Niedersächsischen Gesetzes über die Anpassung der Besoldung und Versorgungsbezüge in den Jahren 2025 bis 2028 sowie zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften

Frau
Präsidentin des Niedersächsischen Landtages
Hannover

Sehr geehrte Frau Präsidentin,

anliegend übersende ich den von der Landesregierung beschlossenen

> **Entwurf eines Niedersächsischen Gesetzes über die Anpassung der Besoldung und Versorgungsbezüge in den Jahren 2025 bis 2028 sowie zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften**

nebst Begründung mit der Bitte, die Beschlussfassung des Landtages herbeizuführen. Gleichzeitig beantrage ich, den Gesetzentwurf gemäß § 24 Abs. 2 Satz 1 der Geschäftsordnung des Niedersächsischen Landtages sogleich an einen Ausschuss zu überweisen.

Eine Gesetzesfolgenabschätzung hat stattgefunden.

Federführend ist das Finanzministerium.

Mit freundlichen Grüßen
Olaf Lies

Entwurf

Niedersächsisches Gesetz über die Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge in den Jahren 2025 bis 2028 sowie zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften

Artikel 1

Gesetz zur Überführung des Familienzuschlags der Stufe 1 in das Grundgehalt

§ 1

Geltungsbereich

Dieses Gesetz regelt die Überführung des Familienzuschlags der Stufe 1 für Beamtinnen und Beamte des Landes, der Kommunen des Landes sowie der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie der Richterinnen und Richter des Landes mit Wirkung vom 1. Januar 2026.

§ 2

Überführung des Familienzuschlags der Stufe 1 zum 1. Januar 2026

(1) Um 165,72 Euro werden mit Wirkung vom 1. Januar 2026 bis 31. März 2026 erhöht

1. die Grundgehaltssätze nach den Anlagen 5 und 16 des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes (NBesG) vom 20. Dezember 2016 (Nds. GVBl. S. 308; 2017 S. 64), zuletzt geändert durch Artikel 3 dieses Gesetzes, in der am 1. Januar 2026 geltenden Fassung,
2. die Ober- und Untergrenzen der Grundgehaltsspannen des Auslandszuschlags nach Anlage 14 NBesG,
3. die Grundgehaltssätze (Gehaltssätze)
   a) in den fortgeltenden Besoldungsordnungen und Besoldungsgruppen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
   b) in den Regelungen über künftig wegfallende Ämter,
4. die Höchstbeträge für Sondergrundgehälter und Zuschüsse zum Grundgehalt sowie festgesetzte Sondergrundgehälter und Zuschüsse nach fortgeltenden Besoldungsordnungen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer.

(2) [1]Die Erhöhung nach Absatz 1 gilt entsprechend für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, deren Versorgungsbezügen eine Grundvergütung zugrunde liegt. [2]Satz 1 gilt für Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen der weggefallenen Besoldungsgruppen A 1 bis A 4 entsprechend.

§ 3

Überführung des Familienzuschlags der Stufe 1 zum 1. April 2026

(1) Um 170,36 Euro werden mit Wirkung vom 1. April 2026 erhöht

1. die Grundgehaltssätze nach den Anlagen 5 und 16 des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes (NBesG) vom 20. Dezember 2016 (Nds. GVBl. S. 308; 2017 S. 64) in der am 1. April 2026 geltenden Fassung,
2. die Grundgehaltssätze (Gehaltssätze)
   a) in den fortgeltenden Besoldungsordnungen und Besoldungsgruppen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
   b) in den Regelungen über künftig wegfallende Ämter,

3. die Höchstbeträge für Sondergrundgehälter und Zuschüsse zum Grundgehalt sowie festgesetzte Sondergrundgehälter und Zuschüsse nach fortgeltenden Besoldungsordnungen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer.

(2) [1]Die Erhöhung nach Absatz 1 gilt entsprechend für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, deren Versorgungsbezügen eine Grundvergütung zugrunde liegt. [2]Satz 1 gilt für Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen der weggefallenen Besoldungsgruppen A 1 bis A 4 entsprechend.

§ 4

Versorgungsausgleich

Sofern sich Versorgungsbezüge nach dem Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetz (NBeamtVG) in der Fassung vom 2. April 2013 (Nds. GVBl. S. 73), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 27. Mai 2026 (Nds. GVBl. 2026 Nr. 39), durch die Überführung des Familienzuschlags der Stufe 1 nach den §§ 2 und 3 erhöhen, handelt es sich nicht um allgemeine Anpassungen der Versorgungsbezüge nach § 69 Abs. 2 Satz 2 NBeamtVG.

Artikel 2

Niedersächsisches Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2027/2028
(NBVAnpG 2027/2028)

§ 1

Geltungsbereich

Dieses Gesetz regelt die Erhöhung der Besoldung und der Versorgungsbezüge der Beamtinnen und Beamten des Landes, der Kommunen des Landes sowie der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie der Richterinnen und Richter des Landes mit Wirkung vom 1. März 2027 und 1. Januar 2028; ausgenommen ist die Entschädigung der Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten sowie der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter.

§ 2

Erhöhung der Besoldung und der Versorgungsbezüge im Jahr 2027

(1) Um 2,5 Prozent werden mit Wirkung vom 1. März 2027 erhöht

1. die Grundgehaltssätze nach den Anlagen 5 und 16 des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes (NBesG) vom 20. Dezember 2016 (Nds. GVBl. S. 308; 2017 S. 64), zuletzt geändert durch Artikel 6 dieses Gesetzes,
2. der Familienzuschlag mit Ausnahme der Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppen A 5 bis A 9, Laufbahngruppe 1 nach Anlage 7 NBesG,
3. die Amtszulagen nach Anlage 8 NBesG,
4. die allgemeine Stellenzulage nach Anlage 10 NBesG,
5. die Beträge der Mehrarbeitsvergütung nach Anlage 13 NBesG,
6 die Ober- und Untergrenzen der Grundgehaltsspannen des Auslandszuschlags nach Anlage 14 NBesG,
7. die Grundgehaltssätze (Gehaltssätze)
   a) in den fortgeltenden Besoldungsordnungen und Besoldungsgruppen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
   b) in den Regelungen über künftig wegfallende Ämter,
8. die Höchstbeträge für Sondergrundgehälter und Zuschüsse zum Grundgehalt sowie festgesetzte Sondergrundgehälter und Zuschüsse nach fortgeltenden Besoldungsordnungen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,

9. die in festen Beträgen ausgewiesenen Zuschüsse zum Grundgehalt nach den Nummern 1 und 2 und die allgemeine Stellenzulage nach Nummer 2 b der Vorbemerkungen der Anlage II des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung vom 3. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3434), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 20. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3926),

10. der Unfallausgleich nach § 39 des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes (NBeamtVG),

11. die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern zustehenden Zuschläge nach den §§ 58 bis 61 NBeamtVG,

12. die für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger maßgeblichen Überleitungszulagen nach Artikel 14 § 1 Abs. 1 des Reformgesetzes vom 24. Februar 1997 (BGBl. I S. 322), geändert durch Artikel 17 des Gesetzes vom 19. Februar 2006 (BGBl. I S. 334),

13. die für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger maßgeblichen Bemessungsgrundlagen der Zulagen, Aufwandsentschädigungen und anderen Bezüge nach Artikel 14 § 5 des Reformgesetzes,

14. die für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger maßgeblichen Ausgleichszulagen nach § 13 des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung vom 6. August 2002 (BGBl. I S. 3020), zuletzt geändert durch Artikel 3 Abs. 4 des Gesetzes vom 12. Juli 2006 (BGBl. I S. 1466),

15. die für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger maßgeblichen Amtszulagen nach § 42 des Bundesbesoldungsgesetzes in der in Nummer 14 genannten Fassung,

16. die für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger maßgeblichen Stellenzulagen nach Nummer 27 der Vorbemerkungen der Anlage I des Bundesbesoldungsgesetzes in der in Nummer 14 genannten Fassung und nach Nummer 6 der Anlage 1 des NBesG in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung vom 7. November 2008 (Nds. GVBl. S. 334), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 17. Dezember 2015 (Nds. GVBl. S. 423), und

17. die für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger maßgeblichen Ausgleichszulagen nach Nummer 3 der Vorbemerkungen der Anlage 1 des NBesG in der in Nummer 16 genannten Fassung.

(2) Die Grundgehaltssätze nach Absatz 1 Nr. 1 werden mit Wirkung vom 1. März 2027 zusätzlich in der Besoldungsgruppe A 6 um 6,50 Euro, in der Besoldungsgruppe A 7 um 14,50 Euro und in der Besoldungsgruppe A 8 um 12,00 Euro erhöht.

(3) Um 120 Euro werden mit Wirkung vom 1. März 2027 die Anwärtergrundbeträge nach Anlage 15 NBesG erhöht.

(4) [1]Die Erhöhung nach Absatz 1 Nrn. 1 bis 9 gilt entsprechend für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, deren Versorgungsbezügen eine Grundvergütung zugrunde liegt. [2]Satz 1 gilt für Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen der weggefallenen Besoldungsgruppen A 1 bis A 4 entsprechend. [3]Versorgungsbezüge, deren Berechnung ein Ortszuschlag nach dem Bundesbesoldungsgesetz in der bis zum 30. Juni 1997 geltenden Fassung nicht zugrunde liegt, werden ab 1. März 2027 um 2,4 Prozent erhöht, wenn der Versorgungsfall vor dem 1. Juli 1997 eingetreten ist. [4]Satz 3 gilt entsprechend für

1. Hinterbliebene von vor dem 1. Juli 1997 vorhandenen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern und

2. Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind.

[5]Bei Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern, deren Versorgungsbezügen ein Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 1 bis A 8 zugrunde liegt, vermindert sich das Grundgehalt um 79,07 Euro, wenn ihren ruhegehaltfähigen Dienstbezügen die Stellenzulage nach Nummer 27 Abs. 1 Buchst. a oder b der Vorbemerkungen der Anlage I zum Bundesbesoldungsgesetz in der bis zum 30. Juni 1997 geltenden Fassung bei Eintritt in den Ruhestand nicht zugrunde gelegen hat.

§ 3

Erhöhung der Besoldung und der Versorgungsbezüge im Jahr 2028

(1) [1]Um 1,0 Prozent werden mit Wirkung vom 1. Januar 2028 die sich aus § 2 Abs. 1 ergebenden Bezügebestandteile und die Versorgungsbezüge nach § 2 Abs. 4 Sätze 1 und 2 erhöht. [2]Die Versorgungsbezüge, die sich aus § 2 Abs. 4 Sätze 3 und 4 ergeben, werden ab dem 1. Januar 2028 um 0,9 Prozent erhöht. [3]Das sich aus § 2 Abs. 4 Satz 5 ergebende Grundgehalt vermindert sich ab dem 1. Januar 2028 um 79,86 Euro.

(2) Um 30 Euro werden mit Wirkung vom 1. Januar 2028 die Anwärtergrundbeträge nach Anlage 15 NBesG erhöht.

Artikel 3

Änderung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes

Das Niedersächsische Besoldungsgesetz vom 20. Dezember 2016 (Nds. GVBl. S. 308; 2017 S. 64), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 27. Mai 2026 (Nds. GVBl. 2026 Nr. 39), wird wie folgt geändert:

1. § 36 a erhält folgende Fassung:

„§36 a

Familienergänzungszuschlag

(1) [1]Der Familienergänzungszuschlag ist für Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter mit Anspruch auf Dienstbezüge zu gewähren, soweit Anspruch auf Gewährung eines Familienzuschlags nach Maßgabe des § 35 für mindestens ein Kind besteht und der verfassungsrechtlich gebotene Mindestabstand von 80 Prozent des Medians der Äquivalenzeinkommen im Land Niedersachsen, welches sich nach der modifizierten Äquivalenzskala der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) auf Grundlage des Mikrozensus bestimmt, nicht eingehalten wird und das auf die Ehepartnerin, den Ehepartner, die eingetragene Lebenspartnerin oder den eingetragenen Lebenspartner bezogene Jahreseinkommen das 0,5-fache von 80 Prozent des Medians der Äquivalenzeinkommen nicht überschreitet. [2]Als Jahreseinkommen gilt dabei die Summe aus dem Gesamtbetrag der Einkünfte im Sinne des § 2 Abs. 3 EStG und den Lohn- und Einkommensersatzleistungen im Sinne des § 32 b Abs. 1 Nr. 1 EStG.

(2) [1]Bei einem oder zwei Kindern ist ein Familienergänzungszuschlag zu gewähren, soweit die Nettoalimentation den Mindestabstand nach Absatz 1 Satz 1 unterschreitet. [2]Dabei wird eine dreiköpfige Familie mit einem Faktor von 2,0 und eine vierköpfige Familie mit dem Faktor von 2,3 entsprechend der modifizierten Äquivalenzskala bewertet.

(3) [1]Bei drei oder mehr Kindern ist unabhängig von Absatz 2 jeweils ein Familienergänzungszuschlag zu gewähren, soweit die Erhöhung der Nettoalimentation für das dritte und jedes weitere hinzutretende Kind den Mindestabstand nach Absatz 1 Satz 1 unterschreitet. [2]Das dritte und jedes weitere hinzutretende Kind wird mit einem Faktor von 0,3 entsprechend der modifizierten Äquivalenzskala bewertet.

(4) Für die Gewährung eines Familienergänzungszuschlags nach den Absätzen 2 und 3 gilt § 11 Abs. 1 entsprechend.

(5) § 35 Abs. 7 und § 36 gelten entsprechend.

(6) Die Landesregierung wird ermächtigt, die jeweils maßgebliche Höhe des Familienergänzungszuschlags sowie die Einzelheiten des Verfahrens durch Verordnung zu regeln.“

2. § 63 a wird wie folgt geändert:

a) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.

b) Es wird der folgende Absatz 2 angefügt:

„(2) Abweichend von Absatz 1 beträgt die Sonderzahlung für die Besoldungsgruppe A 9 1 020 Euro, für die Besoldungsgruppen A 10 bis A 12 800 Euro und für die Besoldungsgruppe A 13 700 Euro.“

Artikel 4

Weitere Änderung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes

Das Niedersächsische Besoldungsgesetz vom 20. Dezember 2016 (Nds. GVBl. Seite 308; 2017 Seite 64), zuletzt geändert durch Artikel 3 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. § 34 wird gestrichen.

2. § 35 erhält folgende Fassung:

„§ 35

Familienzuschlag

(1) [1]Ein Familienzuschlag nach Anlage 7 wird Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richtern für jedes Kind gewährt, für das ihnen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder 65 EStG oder des § 3 oder 4 BKGG zustehen würde. [2]Der Familienzuschlag bestimmt sich nach der Besoldungsgruppe. [3]Für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst ist die Besoldungsgruppe des Einstiegsamtes maßgebend, das ihr oder ihm unmittelbar nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes verliehen werden soll.

(2) [1]Stünde neben der Beamtin, dem Beamten, der Richterin oder dem Richter einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst (Absatz 5) tätig oder aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, der Familienzuschlag nach Absatz 1 für ein Kind oder mehrere Kinder zu, so wird der auf das Kind oder die Kinder entfallende Betrag des Familienzuschlags der Beamtin, dem Beamten, der Richterin oder dem Richter gewährt, wenn und soweit ihr oder ihm das Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz gewährt wird oder ohne Berücksichtigung des § 65 EStG oder des § 4 BKGG vorrangig zu gewähren wäre; dem Familienzuschlag stehen eine entsprechende Leistung und das Mutterschaftsgeld gleich. [2]Auf das Kind entfällt derjenige Betrag, der sich aus der Reihenfolge der Geburten der bei der Beamtin oder Richterin oder bei dem Beamten oder Richter zu berücksichtigenden Kinder ergibt. [3]Das älteste Kind ist das erste Kind; in der Reihenfolge der Kinder werden auch diejenigen mitgezählt, für die der Beamtin oder dem Beamten oder der Richterin oder dem Richter ohne Berücksichtigung des § 64 oder 65 EStG oder des § 3 oder 4 BKGG Kindergeld zustehen würde. [4]§ 11 Abs. 1 findet auf den Betrag keine Anwendung, wenn eine Anspruchsberechtigte oder ein Anspruchsberechtigter nach Satz 1 vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder mehrere Anspruchsberechtigte teilzeitbeschäftigt sind und dabei zusammen mindestens die regelmäßige Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung erreichen. [5]Erreichen mehrere teilzeitbeschäftigte Anspruchsberechtigte zusammen nicht die regelmäßige Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung, so wird der Betrag anteilig gewährt, und zwar gekürzt im Verhältnis der Summe der individuellen wöchentlichen Arbeitszeiten beider Anspruchsberechtigter zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer oder eines entsprechenden vollzeitbeschäftigten Anspruchsberechtigten.

(3) Ist einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst (Absatz 5) tätig ist, aufgrund eines Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst eine Abfindung für kinderbezogene Entgeltbestandteile gewährt worden, so schließt dies einen Anspruch auf den Familienzuschlag für dasselbe Kind aus.

(4) Die Bezügestellen des öffentlichen Dienstes (Absatz 5) dürfen die zur Durchführung dieser Vorschrift erforderlichen personenbezogenen Daten erheben und untereinander übermitteln.

(5) [1]Öffentlicher Dienst im Sinne der Absätze 2 bis 4 ist der Dienst des Bundes, eines Landes, einer Kommune oder einer sonstigen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des

öffentlichen Rechts oder eines Verbandes von Kommunen oder sonstigen Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts; ausgenommen ist die Tätigkeit bei öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften, ihren Verbänden oder ihren organisatorisch selbständigen Einrichtungen. [2]Dem öffentlichen Dienst steht der Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung gleich, an der eine in Satz 1 bezeichnete Körperschaft oder ein dort bezeichneter Verband durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist."

3. In § 36 Satz 3 werden die Worte „der Stufen" gestrichen.

4. § 36 a wird wie folgt geändert:

   a) In Absatz 1 Satz 1 werden die Worte „für mindestens ein Kind" gestrichen.

   b) In Absatz 5 Satz 1 wird die Angabe „§ 35 Abs. 7" durch die Angabe „§ 35 Abs. 4" ersetzt.

5. In § 57 Abs. 3 Satz 2 wird die Angabe „der Stufe 1" durch die Angabe „nach § 76" ersetzt.

6. § 63 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

   „(1) [1]Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter erhalten neben ihren Dienstbezügen für den Monat Dezember eine jährliche Sonderzahlung in Höhe von 1 200 Euro. [2]Anwärterinnen und Anwärter erhalten neben ihren Anwärterbezügen für den Monat Dezember eine jährliche Sonderzahlung in Höhe von 250 Euro. [3]§ 11 Abs. 1 gilt entsprechend."

   b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

      aa) In Satz 1 wird die Angabe „250 Euro" durch die Angabe „375 Euro" ersetzt.

      bb) In Satz 3 wird die Angabe „§ 35 Abs. 5" durch die Angabe „§ 35 Abs. 2" ersetzt.

7. Nach § 75 wird der folgende § 76 angefügt:

„§ 76

Übergangsregelung zum Familienzuschlag

(1) Für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst gelten bis zum [*einsetzen: Ende des Monats des Datums der Gesetzesverkündung*] die §§ 34 bis 36 und die Anlage 7 in den ab 1. Februar 2025 sowie ab 1. April 2026 geltenden Fassungen fort.

(2) [1]Für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, die am [*einsetzen: Datum der Gesetzesverkündung*]

1. verheiratet oder Lebenspartnerin oder Lebenspartner waren,
2. verwitwet oder überlebende Lebenspartnerin oder überlebender Lebenspartner waren,
3. geschieden waren oder deren Ehe oder Lebenspartnerschaft aufgehoben oder für nichtig erklärt wurde, wenn sie aus der letzten Ehe oder Lebenspartnerschaft zum Unterhalt verpflichtet waren, oder
4. in anderen als den in den Nummern 1 bis 3 genannten Fällen eine andere Person nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen hatten und ihr Unterhalt gewährten, weil sie gesetzlich oder sittlich dazu verpflichtet waren oder aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen ihrer Hilfe bedurften,

gelten bis zur Beendigung des Vorbereitungsdienstes die §§ 34 bis 36 in Verbindung mit Anlage 7 des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes in der ab dem 1. April 2026 geltenden Fassung für die Gewährung des Familienzuschlags der Stufe 1 fort. [2]§ 36 Sätze 1 und 2 gilt entsprechend.

(3) Beginnt das Beamtenverhältnis auf Widerruf nach dem [*einsetzen: Datum der Gesetzesverkündung*], sind die Absätze 1 und 2 nicht anzuwenden."

8. Die Anlagen 5, 7, 14 und 16 erhalten folgende Fassung:

„[hier sind die neuen Besoldungstabellen der Anlagen 5, 7, 14 und 16

– Gültig ab: 1. Januar 2026 – einzufügen].“

Artikel 5

Weitere Änderung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes

Die Anlagen 5, 7, 14 und 16 des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes vom 20. Dezember 2016 (Nds. GVBl. S. 308; 2017 S. 64), zuletzt geändert durch Artikel 4 dieses Gesetzes, erhalten folgende Fassung:

„[hier sind die neuen Besoldungstabellen der Anlagen 5, 7, 14 und 16

– Gültig ab: 1. April 2026 – einzufügen].“

Artikel 6

Weitere Änderung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes

§ 36 a des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes vom 20. Dezember 2016 (Nds. GVBl. S. 308; 2017 S. 64), zuletzt geändert durch Artikel 5 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. Es wird der folgende neue Absatz 2 eingefügt:

„(2) Der Familienergänzungszuschlag wird nur dann gewährt, sofern die Ehegattin oder der Ehegatte, die eingetragene Lebenspartnerin oder der eingetragene Lebenspartner

1. sich in Elternzeit für ein Kind befindet, welches das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat,
2. eine pflegebedürftige Angehörige oder einen pflegebedürftigen Angehörigen im Sinne des § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 22. Dezember 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 371), mit einem Pflegegrad von zwei oder höher in häuslicher Umgebung pflegt,
3. ihr oder sein minderjähriges pflegebedürftiges leibliches Kind, Adoptiv-, Pflege- oder Enkelkind oder das minderjährige pflegebedürftige leibliche Kind, Adoptiv-, Pflege- oder Enkelkind der Beamtin oder des Beamten, der Richterin oder des Richters mit einem Pflegegrad von zwei oder höher in häuslicher Umgebung oder außerhäuslicher Umgebung betreut,
4. nach § 8 Abs. 1 des Zweiten Buchs des Sozialgesetzbuchs wegen Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit oder nach § 43 Abs. 2 des Sechsten Buchs des Sozialgesetzbuchs auf nicht absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein,
5. erkrankt ist und ihr oder sein Anspruch auf Krankengeld nach § 44 Abs. 1 des Fünften Buchs des Sozialgesetzbuchs, Verletztengeld nach § 45 des Siebten Buchs des Sozialgesetzbuchs (SGB VII) oder Übergangsgeld nach § 49 SGB VII erloschen ist.“

2. Die bisherigen Absätze 2 und 3 werden Absätze 3 und 4.
3. Im neuen Absatz 4 Satz 1 wird die Angabe „Absatz 2“ durch die Angabe „Absatz 3“ ersetzt.
4. Es wird der folgende neue Absatz 5 eingefügt:

„(5) Ein Bezug von Einkünften nach § 2 Abs. 3 EStG oder Lohn- oder Lohnersatzleistungen nach § 32 b EStG vermindert den Familienergänzungszuschlag im entsprechenden Umfang.“

5. Die bisherigen Absätze 4 und 5 werden Absätze 6 und 7.
6. Der neue Absatz 6erhält folgende Fassung:

„(6) Für die Gewährung eines Familienergänzungszuschlags nach den Absätzen 3 bis 5 gilt § 11 Abs. 1 entsprechend.“

Artikel 7

Weitere Änderung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes

Die Anlagen 5, 7, 8, 10, 13, 14, 15, 16 und 17 des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes vom 20. Dezember 2016 (Nds. GVBl. S. 308; 2017 S. 64), zuletzt geändert durch Artikel 6 dieses Gesetzes, erhalten folgende Fassung:

„[hier sind die neuen Besoldungstabellen der Anlagen 5, 7, 8, 10, 13, 14, 15, 16 und 17

– Gültig ab: 1. März 2027 – einzufügen].“

Artikel 8

Weitere Änderung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes

Die Anlagen 5, 7, 8, 10, 13, 14, 15, 16 und 17 des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes vom 20. Dezember 2016 (Nds. GVBl. Seite 308; 2017 Seite 64), zuletzt geändert durch Artikel 7 dieses Gesetzes, erhalten folgende Fassung:

„[hier sind die neuen Besoldungstabellen der Anlagen 5, 7, 8, 10, 13, 14, 15, 16 und 17

– Gültig ab: 1. Januar 2028 – einzufügen].“

Artikel 9

Änderung des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes

Das Niedersächsische Beamtenversorgungsgesetz vom 2. April 2013 (Nds. GVBl. S. 73), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 27. Mai 2026 (Nds. GVBl. 2026 Nr. 39), wird wie folgt geändert:

1. § 2 Nr. 8 erhält folgende Fassung:

   „8. Familienzuschlag nach § 57 Abs. 1,“

2. § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 wird gestrichen.

3. § 16 Abs. 4 wird wie folgt geändert:

   a) In Satz 2 wird die Angabe „Erhöhungsbetrag nach Absatz 3 Satz 3 sowie der Unterschiedsbetrag“ durch das Wort „Familienzuschlag“ sowie das Wort „bleiben“ durch das Wort „bleibt“ ersetzt.

   b) In den Sätzen 3 und 4 wird jeweils das Wort „Unterschiedsbetrages“ durch das Wort „Familienzuschlags“ ersetzt.

4. In § 22 Abs. 1 Satz 3 wird das Wort „Unterschiedsbetrages“ durch das Wort „Familienzuschlags“ ersetzt.

5. § 57 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

      aa) In Satz 1 wird die Angabe „(§ 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2)“ gestrichen.

      bb) Satz 2 erhält folgende Fassung:

      „²Der nach dem Besoldungsrecht in Betracht kommende Familienzuschlag wird neben dem Ruhegehalt gezahlt.“

      cc) Satz 3 wird wie folgt geändert:

      aaa) Im ersten Halbsatz werden die Worte „Stufen des Familienzuschlags“ gestrichen.

bbb) Im zweiten Halbsatz werden die Worte „auf den Unterschiedsbetrag“ gestrichen und die Worte „bei den Stufen des Familienzuschlags“ durch die Worte „beim Familienzuschlag“ ersetzt.

dd) In Satz 4 wird das Wort „Unterschiedsbetrag“ durch das Wort „Familienzuschlag“ ersetzt.

b) In Absatz 3 Satz 1 wird die Angabe „250 Euro“ durch die Angabe „375 Euro“ ersetzt.

6. § 64 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 Nrn. 1 bis 3 wird jeweils das Wort „Unterschiedsbetrages“ durch das Wort „Familienzuschlags“ ersetzt.

b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 2 erhält folgende Fassung: „[2]Die Höchstgrenze für den Monat Dezember erhöht sich um 1 200 Euro.“

bb) Satz 3 wird gestrichen.

7. In § 65 Abs. 2 Satz 1 Nrn. 1 bis 3 und Abs. 4 Sätze 1 und 2 wird jeweils das Wort „Unterschiedsbetrages“ durch das Wort „Familienzuschlags“ ersetzt.

8. In § 66 Abs. 2 Satz 1 Nrn. 1 und 2 wird jeweils das Wort „Unterschiedsbetrages“ durch das Wort „Familienzuschlags“ ersetzt.

9. In § 67 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2wird das Wort „Unterschiedsbetrag“ durch das Wort „Familienzuschlag“ ersetzt.

10. § 73 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 Satz 2 Halbsatz 2 wird das Wort „Unterschiedsbetrages“ durch das Wort „Familienzuschlags“ ersetzt.

b) In Absatz 3 Satz 1 wird das Wort „Unterschiedsbetrag“ durch das Wort „Familienzuschlag“ ersetzt.

Artikel 10

Weitere Änderung des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes

Das Niedersächsische Beamtenversorgungsgesetz vom 2. April 2013 (Nds. GVBl. S. 73), zuletzt geändert durch Artikel 9 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. Die Anlage 1 (zu § 39) erhält folgende Fassung:

„**Anlage 1**
(zu § 39)

Gültig ab 1. März 2027

Höhe des Unfallausgleichs nach § 39

Der Unfallausgleich beträgt bei einem Grad der Schädigungsfolgen von:

30	199 Euro
40	271 Euro
50	403 Euro
60	502 Euro
70	689 Euro
80	823 Euro
90	989 Euro

100	1 099 Euro“.

2. Die Anlage 2 (zu den §§ 58 bis 61) erhält folgende Fassung:

„**Anlage 2**
(zu den §§ 58 bis 61)

Gültig ab 1. März 2027

Höhe der Zuschläge nach den §§ 58 bis 61

(1) Der Kindererziehungszuschlag nach § 58 Abs. 1 beträgt für jeden Monat der Kindererziehungszeit 3,44 Euro.

(2) Der Kindererziehungsergänzungszuschlag nach § 58 Abs. 5 beträgt für jeden angefangenen Monat, in dem die darin genannten Voraussetzungen erfüllt werden:

1. im Fall des § 58 Abs. 5 Nr. 1 Buchst. a 1,16 Euro,
2. im Fall des § 58 Abs. 5 Nr. 1 Buchst. b 0,87 Euro.

(3) Der Kinderzuschlag nach § 59 beträgt für die ersten 36 Monate der Kindererziehungszeit je Monat 2,31 Euro, für weitere Monate 1,16 Euro.

(4) [1]Der Pflegezuschlag nach § 60 Abs. 1 beträgt für jeden Kalendermonat der nicht erwerbsmäßigen Pflege einer pflegebedürftigen Person

1. des Pflegegrades 5 nach § 15 Abs. 3 Satz 4 Nr. 5 des Elften Buchs des Sozialgesetzbuchs (SGB XI), wenn die pflegebedürftige Person
   a) ausschließlich Pflegegeld nach § 37 SGB XI bezieht: 3,44 Euro,
   b) Kombinationsleistungen nach § 38 SGB XI bezieht: 2,92 Euro,
   c) ausschließlich Pflegesachleistungen nach § 36 SGB XI bezieht: 2,42 Euro,
2. des Pflegegrades 4 nach § 15 Abs. 3 Satz 4 Nr. 4 SGB XI, wenn die pflegebedürftige Person
   a) ausschließlich Pflegegeld nach § 37 SGB XI bezieht: 2,42 Euro,
   b) Kombinationsleistungen nach § 38 SGB XI bezieht: 2,10 Euro,
   c) ausschließlich Pflegesachleistungen nach § 36 SGB XI bezieht: 1,68 Euro,
3. des Pflegegrades 3 nach § 15 Abs. 3 Satz 4 Nr. 3 SGB XI, wenn die pflegebedürftige Person
   a) ausschließlich Pflegegeld nach § 37 SGB XI bezieht: 1,50 Euro,
   b) Kombinationsleistungen nach § 38 SGB XI bezieht: 1,25 Euro,
   c) ausschließlich Pflegesachleistungen nach § 36 SGB XI bezieht: 1,05 Euro,
4. des Pflegegrades 2 nach § 15 Abs. 3 Satz 4 Nr. 2 SGB XI, wenn die pflegebedürftige Person
   a) ausschließlich Pflegegeld nach § 37 SGB XI bezieht: 0,92 Euro,
   b) Kombinationsleistungen nach § 38 SGB XI bezieht: 0,79 Euro,
   c) ausschließlich Pflegesachleistungen nach § 36 SGB XI bezieht: 0,67 Euro.

[2]Üben mehrere nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen die Pflege gemeinsam aus (Mehrfachpflege), so sind die Beträge entsprechend dem nach § 44 Abs. 1 Satz 3 SGB XI festgestellten anteiligen Umfang der jeweiligen Pflegetätigkeit im Verhältnis zum Gesamtaufwand je pflegebedürftige Person aufzuteilen. [3]Werden mehrere pflegebedürftige Personen gepflegt, so ergibt sich die Höhe des Pflegezuschlags jeweils nach den Sätzen 1 und 2, wobei der Pflegezuschlag je Kalendermonat den Betrag nach Absatz 1 nicht übersteigen darf.

(5) Der Kinderpflegeergänzungszuschlag nach § 60 Abs. 3 beträgt für jeden Kalendermonat der nicht erwerbsmäßigen Pflege die Hälfte der in Absatz 4 genannten Beträge, höchstens jedoch 1,16 Euro.“

Artikel 11

Weitere Änderung des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes

Das Niedersächsische Beamtenversorgungsgesetz vom 2. April 2013 (Nds. GVBl. S. 73), zuletzt geändert durch Artikel 10 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. Die Anlage 1 (zu § 39) erhält folgende Fassung:

„**Anlage 1**
(zu § 39)

Gültig ab 1. Januar 2028

Höhe des Unfallausgleichs nach § 39

Der Unfallausgleich beträgt bei einem Grad der Schädigungsfolgen von:

30	201 Euro
40	274 Euro
50	407 Euro
60	507 Euro
70	696 Euro
80	831 Euro
90	999 Euro
100	1 110 Euro“.

2. Die Anlage 2 (zu den §§ 58 bis 61) erhält folgende Fassung:

„**Anlage 2**
(zu den §§ 58 bis 61)

Gültig ab 1. Januar 2028

Höhe der Zuschläge nach den §§ 58 bis 61

(1) Der Kindererziehungszuschlag nach § 58 Abs. 1 beträgt für jeden Monat der Kindererziehungszeit 3,47 Euro.

(2) Der Kindererziehungsergänzungszuschlag nach § 58 Abs. 5 beträgt für jeden angefangenen Monat, in dem die darin genannten Voraussetzungen erfüllt werden:

1. im Fall des § 58 Abs. 5 Nr. 1 Buchst. a 1,17 Euro,
2. im Fall des § 58 Abs. 5 Nr. 1 Buchst. b 0,88 Euro.

(3) Der Kinderzuschlag nach § 59 beträgt für die ersten 36 Monate der Kindererziehungszeit je Monat 2,33 Euro, für weitere Monate 1,17 Euro.

(4) [1]Der Pflegezuschlag nach § 60 Abs. 1 beträgt für jeden Kalendermonat der nicht erwerbsmäßigen Pflege einer pflegebedürftigen Person

1. des Pflegegrades 5 nach § 15 Abs. 3 Satz 4 Nr. 5 des Elften Buchs des Sozialgesetzbuchs (SGB XI), wenn die pflegebedürftige Person
   a) ausschließlich Pflegegeld nach § 37 SGB XI bezieht: 3,47 Euro,
   b) Kombinationsleistungen nach § 38 SGB XI bezieht: 2,95 Euro,

c) ausschließlich Pflegesachleistungen nach § 36 SGB XI bezieht: 2,44 Euro,

2. des Pflegegrades 4 nach § 15 Abs. 3 Satz 4 Nr. 4 SGB XI, wenn die pflegebedürftige Person

a) ausschließlich Pflegegeld nach § 37 SGB XI bezieht: 2,44 Euro,

b) Kombinationsleistungen nach § 38 SGB XI bezieht: 2,12 Euro,

c) ausschließlich Pflegesachleistungen nach § 36 SGB XI bezieht: 1,70 Euro,

3. des Pflegegrades 3 nach § 15 Abs. 3 Satz 4 Nr. 3 SGB XI, wenn die pflegebedürftige Person

a) ausschließlich Pflegegeld nach § 37 SGB XI bezieht: 1,52 Euro,

b) Kombinationsleistungen nach § 38 SGB XI bezieht: 1,26 Euro,

c) ausschließlich Pflegesachleistungen nach § 36 SGB XI bezieht: 1,06 Euro,

4. des Pflegegrades 2 nach § 15 Abs. 3 Satz 4 Nr. 2 SGB XI, wenn die pflegebedürftige Person

a) ausschließlich Pflegegeld nach § 37 SGB XI bezieht: 0,93 Euro,

b) Kombinationsleistungen nach § 38 SGB XI bezieht: 0,80 Euro,

c) ausschließlich Pflegesachleistungen nach § 36 SGB XI bezieht: 0,68 Euro.

[2]Üben mehrere nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen die Pflege gemeinsam aus (Mehrfachpflege), so sind die Beträge entsprechend dem nach § 44 Abs. 1 Satz 3 SGB XI festgestellten anteiligen Umfang der jeweiligen Pflegetätigkeit im Verhältnis zum Gesamtaufwand je pflegebedürftige Person aufzuteilen. [3]Werden mehrere pflegebedürftige Personen gepflegt, so ergibt sich die Höhe des Pflegezuschlags jeweils nach den Sätzen 1 und 2, wobei der Pflegezuschlag je Kalendermonat den Betrag nach Absatz 1 nicht übersteigen darf.

(5) Der Kinderpflegeergänzungszuschlag nach § 60 Abs. 3 beträgt für jeden Kalendermonat der nicht erwerbsmäßigen Pflege die Hälfte der in Absatz 4 genannten Beträge, höchstens jedoch 1,17 Euro.“

Artikel 12

Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes

In § 85 Abs. 2 Satz 2 des Niedersächsischen Beamtengesetzes vom 25. März 2009 (Nds. GVBl. S. 72), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 27. Mai 2026 (Nds. GVBl. 2026 Nr. 37), wird die Angabe „Abs. 8“ durch die Angabe „Abs. 5“ ersetzt.

Artikel 13

Änderung der Niedersächsischen Beihilfeverordnung

Die Niedersächsische Beihilfeverordnung vom 7. November 2011 (Nds. GVBl. S. 372), zuletzt geändert durch Artikel 9 der Verordnung vom 21. Juni 2023 (Nds. GVBl. S. 122), wird wie folgt geändert:

1. In § 3 Abs. 5 wird die Angabe „§ 34 und“ gestrichen.

2. § 34 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 5 Satz 2 Nr. 1 wird die Angabe „des Familienzuschlags der Stufe 1 nach § 35 Abs. 1 NBesG in der Höhe des Betrages nach Anlage 7 NBesG und“ gestrichen.

b) In Absatz 7 Nr. 1 werden die Worte „den kinderbezogenen Anteil im“ gestrichen.

c) In Absatz 8 wird die Angabe „Unterschiedsbetrages nach § 57 Abs. 1 Sätze 2 und 3 NBeamtVG“ durch die Worte „Familienzuschlags nach § 57 Abs. 1 NBeamtVG“ ersetzt.

3. In § 43 Abs. 1 Satz 2 wird die Angabe „§ 34 und“ gestrichen.

Artikel 14

Änderung des Niedersächsischen Gesetzes zur Ausbildung der Juristinnen und Juristen

In § 5 Abs. 3 Satz 2 des Niedersächsischen Gesetzes zur Ausbildung von Juristinnen und Juristen in der Fassung vom 15. Januar 2004 (Nds. GVBl. S. 7), zuletzt geändert durch Gesetz vom 28. April 2026 (Nds. GVBl. 2026 Nr. 31), wird nach der Angabe „R 1“ die Angabe „sowie des § 76 NBesG“ eingefügt.

Artikel 15

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2026 in Kraft.

(2) Abweichend von Absatz 1 treten

1. Artikel 3 mit Wirkung vom 1. Januar 2025,
2. Artikel 5 mit Wirkung vom 1. April 2026
3. Artikel 6 am 1. Januar 2027,
4. Artikel 7 und 10 am 1. März 2027 und
5. Artikel 8 und 11 am 1. Januar 2028

in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

1. Anlass und Ziel des Gesetzes

Die Dienst- und Versorgungsbezüge sind zuletzt mit Wirkung vom 1. April 2026 durch das Gesetz über die Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge im Jahr 2026 vom 27. Mai 2026 (Nds. GVBl. Nr. 39) erhöht worden.

Die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) und die Gewerkschaften haben am 14. Februar 2026 eine Einigung erzielt und sich darauf verständigt, die Entgelte der Beschäftigten in drei Schritten zu erhöhen: Zum 1. April 2026 werden die Tabellenentgelte um 2,8 Prozent, mindestens jedoch um 100 Euro angehoben, zum 1. März 2027 erfolgt dann eine weitere Anhebung aller Entgeltbestandteile um 2,0 Prozent und zum 1. Januar 2028 um 1,0 Prozent. Die Ausbildungsentgelte erhöhen sich zum 1. April 2026 und zum 1. März 2027 um jeweils 60 Euro und zum 1. Januar 2028 um weitere 30 Euro.

Mit dem Gesetz über die Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge im Jahr 2026 vom 27. Mai 2026 (Nds. GVBl. Nr. 39) wurde der erste Schritt der Erhöhung der Tabellenentgelte der jüngst vereinbarten Tarifeinigung für die Beschäftigten der Länder systemgerecht auf die Beamtenschaft übertragen. Zum 1. April 2026 wurden die Grundgehälter um 2,8 Prozent, mindestens jedoch um 100 Euro sowie die weiteren dynamischen Besoldungs- und Versorgungsbestandteile um linear 2,8 Prozent erhöht. Abweichend davon wurden die Anwärtergrundbeträge zum 1. April 2026 um einen Festbetrag von 60 Euro erhöht.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf soll nun mit der Übertragung der Erhöhungsschritte zum 1. März 2027 und zum 1. Januar 2028 der zweite Schritt erfolgen. In diesem Rahmen erfolgt auch die Umsetzung der Maßstäbe für eine verfassungsgemäße Alimentation, die das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) in seiner jüngsten Entscheidung (BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u. a. –, veröffentlicht am 19. November 2025) aufgestellt hat, für die Jahre 2025 bis 2027. Für das Jahr 2028 wird diese Umsetzung vor dem Hintergrund der zu erwartenden erneuten Tarifverhandlungen zurückgestellt.

Mit den folgenden Maßnahmen wird sowohl eine Weichenstellung zugunsten der Einkommensverbesserung der Besoldungs- und Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger nach der letzten Erhöhung zum 1. April 2026 getroffen, als auch Planungssicherheit für den Landeshaushalt geschaffen:

– Zum 1. März 2027 werden die Grundgehälter sowie die weiteren dynamischen Besoldungs- und Versorgungsbestandteile um linear 2,5 Prozent und zum 1. Januar 2028 um weitere 1,0 Prozent erhöht. Zusätzlich zu den tarifvertraglich vorgesehenen Erhöhungen dient die darüber hinausgehende Erhöhung in Höhe von 0,5 Prozent zum 1. März 2027 der Sicherstellung der amtsangemessenen Alimentation.

– Die Anwärtergrundbeträge werden zum 1. März 2027 um einen Festbetrag von 120 Euro und zum 1. Januar 2028 um einen weiteren Festbetrag von 30 Euro erhöht. Die in Höhe von 60 Euro über das Tarifergebnis hinausgehende Erhöhung der Anwärterbezüge zum 1. März 2027 dient der Steigerung der Attraktivität des Anwärterverhältnisses.

– In konsequenter Umsetzung des Familienmodells der Hinzuverdienstehe und im Sinne einer Verwaltungsvereinfachung wird rückwirkend zum 1. Januar 2026 der pauschal gewährte Familienzuschlag der Stufe 1, welcher im Wesentlichen an den Status der Ehe anknüpft, entfallen, indem dieser vollständig in die Grundgehaltstabellen überführt wird.

– Um die Amtsangemessenheit der Alimentation im Jahr 2025 sicherzustellen, wird die Sonderzahlung nach § 63 a des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes (NBesG) für die Besoldungsgruppen A 9 bis A 13 erhöht.

– Die jährliche Sonderzahlung nach § 63 Absatz 1 NBesG wird ab 2026 für alle Beamtinnen und Beamten auf einheitlich 1 200 Euro erhöht.

– Die jährliche Sonderzahlung für Kinder nach § 63 Absatz 2 NBesG wird ab 2026 für erste und zweite Kinder auf 375 Euro erhöht.

– Die Vorschrift des § 36 a NBesG wird an die kürzlich ergangene Rechtsprechung des BVerfG durch Bezugnahme auf den Median der Äquivalenzeinkommen (Median-Äquivalenzeinkommen) angepasst und im Übrigen hinsichtlich des Hinzuverdienstmodells konsistent ausgestaltet.

Zugleich trägt die vorgesehene Besoldungs- und Versorgungsanpassung ab dem Jahr 2025 insbesondere dem Alimentationsprinzip entsprechend den nachstehenden Vorgaben des BVerfG Rechnung.

Amtsangemessene Alimentierung

Das BVerfG hat mit Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u. a. – sowie Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 u. a. – (für Niedersachsen – 2 BvL 20/14 –) Kriterien zur Wahrung der aus Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes resultierenden Pflicht zur amtsangemessenen Alimentierung der Beamten- und Richterschaft aufgestellt und diese mit seinen Beschlüssen vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 sowie 2 BvL 6/17 u. a. – und vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u. a. – konkretisiert und fortentwickelt. Die Prüfung der Besoldungshöhe im Hinblick auf die Einhaltung des Alimentationsprinzips erfolgt als Gesamtschau in Form eines dreistufigen Schemas, anhand dessen die Entwicklung der Besoldung mit der Entwicklung statistisch nachvollziehbarer volkswirtschaftlicher Parameter verglichen wird (Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u. a. –, Rn. 97 ff.). Insoweit wurde mit dem Urteil vom 5. Mai 2015 sowie dem Beschluss vom 17. November 2015 erstmals höchstrichterlich ein konkretisierter Orientierungsrahmen für eine grundsätzlich verfassungsgemäße Ausgestaltung der Alimentationsstruktur und des Alimentationsniveaus geschaffen, den das BVerfG selbst mit seinem Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, Rn. 29 ff. bestätigt und mit seinem Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u.a. –, Rn. 46 ff. fortentwickelt hat.

Ob der Gesetzgeber, unabhängig von der Erfüllung des Gebots der Mindestbesoldung (Vorabprüfung) als absolute Untergrenze einer verfassungsmäßigen Besoldung der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards, bei der kontinuierlichen Fortschreibung der Besoldung entsprechend dem jeweiligen Dienstrang, der mit einem Amt verbundenen Verantwortung sowie der Bedeutung des Berufsbeamtentums und der

rechtsprechenden Gewalt für die Allgemeinheit über die Jahre hinweg Rechnung getragen hat, muss anhand einer zweistufigen Gesamtschau verschiedener Kriterien beurteilt werden. Zunächst ist die Entwicklung der wirtschaftlichen Gesamtsituation anhand volkswirtschaftlich plausibler Parameter methodisch zuverlässig zu erfassen. Zusätzlich ist die Prüfung des verfassungsrechtlichen Abstandsgebots im Rahmen eines systeminternen Besoldungsvergleichs erforderlich (erste Prüfungsstufe). Die Ergebnisse der ersten Prüfungsstufe sind unter Berücksichtigung weiterer alimentationsrelevanter Kriterien zu bewerten (zweite Prüfungsstufe – Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u. a. –, Rn. 76).

a. Vorabprüfung der Einhaltung des Mindestbesoldungsgebots

Eine amtsangemessene Besoldung muss sicherstellen, dass die Beamtinnen und Beamten ihren Dienst mit voller Hingabe leisten können. Das gelingt nur, wenn sie frei von existenziellen finanziellen Sorgen sind, mithin ihre Besoldung ein Mindestniveau erreicht, das diesen Anforderungen entspricht (Gebot der Mindestbesoldung). Ein aussagekräftiger Indikator hierfür ist der Vergleich der Jahresnettobesoldung mit dem Median-Äquivalenzeinkommen. Soweit Anlass hierfür besteht – insbesondere, wenn die zur Prüfung stehenden Besoldungsgruppen dem unteren sowie mittleren Bereich der Besoldungsordnungen A zuzuordnen sind – ist die Einhaltung des Mindestbesoldungsgebots vorab zu prüfen (BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u.a. –, Rn. 63).

Die Freiheit der im aktiven Dienst befindlichen Beamtinnen und Beamten von existenziellen finanziellen Sorgen setzt voraus, dass ihre Besoldung mindestens so bemessen ist, dass sie einen hinreichenden Abstand zu einem sie und ihre Familien treffenden realen Armutsrisiko sicherstellt. Ein solcher Abstand ist nach Erkenntnissen der Armutsforschung nur gewahrt, wenn das Einkommen die sogenannte Prekaritätsschwelle von 80 Prozent des Medians der Äquivalenzeinkommen (Median-Äquivalenzeinkommen) erreicht, im Fall der an Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes (im Folgenden: GG) zu messenden Beamtenbesoldung nach dem gesetzgeberischen Modell für den hier relevanten Prüfungszeitraum bezogen auf das Median-Äquivalenzeinkommen einer vierköpfigen Familie (Mindestbesoldung; BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u.a. –, Rn. 65).

Das Median-Äquivalenzeinkommen ist nach der modifizierten Äquivalenzskala der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) auf Grundlage des Mikrozensus zu bestimmen (Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u.a. –, Rn. 67). Danach werden die erste erwachsene Person (Haushaltsvorstand) mit dem Faktor 1, weitere erwachsene Personen im Haushalt mit dem Faktor 0,5 und Kinder, das heißt Personen jünger als 14 Jahre mit dem Faktor 0,3 gewichtet. Die Daten sind im Internet beispielsweise auf dem gemeinsamen Statistikportal der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder allgemein verfügbar (Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u.a. –, Rn. 68 f.).

Die Bezugsgröße für die Bemessung der Mindestbesoldung ist eine vierköpfige Familie, die aus dem Beamten, seinem Ehegatten und zwei Kindern, von denen eines jünger als 14 Jahre ist, besteht, deren Einkommen im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 3 des Gesetzes zur Durchführung einer Repräsentativstatistik über die Bevölkerung und die Arbeitsmarktbeteiligung sowie die Wohnsituation der Haushalte (Mikrozensusgesetz – MZG) die Besoldung – einschließlich der Familienzuschläge für den Ehegatten und die ersten beiden Kinder – ist (BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u.a. –, Rn. 69). Es wird davon ausgegangen, dass der Ehegatte in Höhe des auf ihn entfallenden Anteils (also 50 Prozent von 80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens) hinzuverdient.

Für die anzustellende Bewertung sind die Bezüge in ihrer Gesamthöhe der Berechnung zugrunde zu legen. Neben dem Grundgehalt sind daher solche Bezügebestandteile zu berücksichtigen, die allen Beamten einer Besoldungsgruppe unterschiedslos gewährt werden. Maßgeblich sind die niedrigste vom Dienstherrn für aktive Beamtinnen und Beamte ausgewiesene Besoldungsgruppe und die niedrigste Erfahrungsstufe. Bei der Ermittlung des Nettoeinkommens sind die Kosten einer die Beihilfeleistungen des Dienstherrn ergänzenden Krankheitskosten- und Pflegeversicherung in Abzug zu bringen. Vom Bruttoeinkommen abzuziehen sind die Steuern. Dabei ist auch die Absetzbarkeit der Kosten der Kranken- und Pflegeversicherung zu berücksichtigen. Hinzuzurechnen sind das Kindergeld und der Mindesthinzuverdienst des Ehegatten (BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u.a. –, Rn. 71).

Wird bei der zur Prüfung gestellten Besoldungsgruppe die Schwelle zur Prekarität unterschritten, liegt allein hierin ein Verstoß gegen das Alimentationsprinzip. Einer Prüfung, ob der Gesetzgeber seiner Pflicht zur kontinuierlichen Fortschreibung der Besoldungshöhe am Maßstab der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards gerecht geworden ist, bedarf es dann ebenso wenig wie einer Gesamtbewertung unter Berücksichtigung weiterer alimentationsrelevanter Kriterien. Die Einhaltung des Gebots der Mindestbesoldung ist deshalb vorab zu prüfen. Wenn sich im Rahmen dieser Vorabprüfung bereits eine Unterschreitung der Mindestbesoldung herausstellt, ist der hierin grundsätzlich liegende Verstoß gegen Artikel 33 Abs. 5 GG jedoch noch der Rechtfertigung durch kollidierendes Verfassungsrecht zugänglich (BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u.a. –, Rn. 75).

Für die Berechnung wurde das Mikrozensus-basierte Median-Äquivalenzeinkommen für Niedersachsen für das Jahr 2025 der im Internet frei zugänglichen Sozialberichterstattung der amtlichen Statistik entnommen (siehe https://www.statistikportal.de/de/sbe/ergebnisse/einkommen-armutsgefaehrdung-und-soziale-lebensbedingungen/armutsgefaehrdung-und-9) und für die Jahre 2026 und 2027 anhand der durchschnittlichen Entwicklung der zehn vorhergehenden Jahre fortgeschrieben. Die Kosten für Pflege- und Krankenversicherung für das Jahr 2025 wurden den Angaben des Verbandes der Privaten Krankenversicherung e. V. vom 31. Juli 2026 entnommen, mit denen Daten bis 2025 gemeldet wurden. Auf dieser Basis wurden die Beträge für die Jahre 2026 und 2027 fortgeschrieben. Für das Jahr 2026 prognostiziert der PKV-Verband (https://www.pkv.de/wissen/beitraege/warum-die-beitraege-steigen/) eine Beitragssteigerung von durchschnittlich 13 Prozent. Für das Jahr 2027 wird von einer weiteren Beitragssteigerung von 10 Prozent ausgegangen. Bezüglich der Kostenentwicklung der Pflegeversicherung wird eine jährliche Steigerung von 4 Prozent unterstellt (IGES-Institut, Beitragsentwicklung in der Sozialversicherung – Update der szenenbasierten Projektion bis zum Jahr 2035 im Auftrag der DAK-Gesundheit; https://caas.content.dak.de/caas/v1/media/155708/data/002d8815de28a54c67bcc44e485ee16f). Die zur Bestimmung der Steuerlast notwendigen Daten entstammen dem Einkommensteuerrechner des Bundesministeriums der Finanzen (https://www.bmf-steuerrechner.de/ekst/eingabeformekst.xhtml) und den jeweils anwendbaren Steuergesetzen. Für die Ermittlung der Steuerlast wurde die Steuerklasse 3 mit zwei Kinderfreibeträgen herangezogen. Die notwendigen Ausgaben für die private Kranken- und Pflegeversicherung wurden steuermindernd berücksichtigt.

Bezugsgröße für die Bemessung der Mindestbesoldung in Niedersachsen ist die sogenannte Hinzuverdienerfamilie, also eine vierköpfige Familie, die aus dem Beamten, seinem Ehegatten und zwei Kindern, von denen eines jünger als 14 Jahre ist, besteht, deren Einkommen im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 3 MZG die Besoldung des Beamten – einschließlich der Familienzuschläge für den Ehegatten (nur 2025) und die ersten beiden Kinder – und der Hinzuverdienst des Ehegatten in Höhe eines halben Mikrozensus-basierten Median-Äquivalenzeinkommens ist.

Der aus dem Median-Äquivalenzeinkommen ermittelten Prekaritätsschwelle sind die Werte der Jahresnettobesoldung in der niedrigsten Erfahrungsstufe der untersten Besoldungsgruppe unter Berücksichtigung des familiären Hinzuverdienstes für die Jahre 2025 bis 2027 gegenüberzustellen:

BesGr. A 5 – Erfahrungsstufe 2 – 2025

Präkaritätsschwelle (Median-Äquivalenzeink. x 0,8 x 2,3)		48.840,96 €
Partnereinkommen (Median-Äquivalenzeink. x 0,8 x 0,5)		-10.617,60 €
Kindergeld Kind 1 Januar – Dezember	255,00 €	-3.060,00 €
Kindergeld Kind 2 Januar – Dezember	255,00 €	-3.060,00 €
KV-Beitrag Beamter BEG-Anteil Januar – Dezember	190,72 €	2.288,64 €
PV-Beitrag Beamter Januar – Dezember	29,39 €	352,68 €
KV-Beitrag Kind 1 BEG-Anteil Januar – Dezember	35,11 €	421,32 €
KV-Beitrag Kind 2 BEG-Anteil Januar – Dezember	35,11 €	421,32 €

Jahresnettobedarf		35.587,32 €
Lohnsteuer		1.434,00 €
Solidaritätszuschlag		0,00 €
Jahresbruttobedarf = Mindestbesoldung		**37.021,32 €**
Grundgehalt BesGr. A 5 Stufe 2 Januar	2.645,50 €	2.645,50 €
Grundgehalt BesGr. A 5 Stufe 2 Februar – Dezember	2.791,00 €	30.701,00 €
Stellenzulage Januar	24,40 €	24,40 €
Stellenzulage Februar – Dezember	25,74 €	283,14 €
Familienzuschlag Ehegatte Januar	149,60 €	149,60 €
Familienzuschlag Ehegatte Februar – Dezember	157,84 €	1.736,24 €
Familienzuschlag Kind 1 Januar	234,26 €	234,26 €
Familienzuschlag Kind 1 Februar – Dezember	241,64 €	2.658,04 €
Familienzuschlag Kind 2 Januar	234,26 €	234,26 €
Familienzuschlag Kind 2 Februar – Dezember	241,64 €	2.658,04 €
Sonderzahlung Beamter		1.200,00 €
Sonderzahlung Kind 1		250,00 €
Sonderzahlung Kind 2		250,00 €
Einmalige Sonderzahlung nach § 63a NBesG		**800,00 €**
Jahresbruttobesoldung		**43.824,48 €**
Die Bruttobesoldung übersteigt die Mindestbesoldung um		**6.803,16 €**

BesGr. A 5 – Erfahrungsstufe 2 – 2026

Präkaritätsschwelle (Median-Äquivalenzeink. x 0,8 x 2,3)		50.615,80 €
Partnereinkommen (Median-Äquivalenzeink. x 0,8 x 0,5)		-11.003,44 €
Kindergeld Kind 1 Januar – Dezember	259,00 €	-3.108,00 €
Kindergeld Kind 2 Januar – Dezember	259,00 €	-3.108,00 €
KV-Beitrag Beamter BEG-Anteil Januar – Dezember	215,51 €	2.586,12 €
PV-Beitrag Beamter Januar – Dezember	30,57 €	366,84 €
KV-Beitrag Kind 1 BEG-Anteil Januar – Dezember	39,67 €	476,04 €
KV-Beitrag Kind 2 BEG-Anteil Januar – Dezember	39,67 €	476,04 €
Jahresnettobedarf		37.301,40 €
Lohnsteuer		1.648,00 €
Solidaritätszuschlag		0,00 €
Jahresbruttobedarf = Mindestbesoldung		**38.949,40 €**

Grundgehalt BesGr. A 5 Stufe 2 Januar – März	2.956,72 €	8.870,16 €
Grundgehalt BesGr. A 5 Stufe 2 April – Dezember	3.061,36 €	27.552,24 €
Stellenzulage Januar – März	25,74 €	77,22 €
Stellenzulage April – Dezember	26,46 €	238,14 €
Familienzuschlag Kind 1 Januar – März	241,64 €	724,92 €
Familienzuschlag Kind 1 April – Dezember	245,61 €	2.210,49 €
Familienzuschlag Kind 2 Januar – März	241,64 €	724,92 €
Familienzuschlag Kind 2 April – Dezember	245,61 €	2.210,49 €
Sonderzahlung Beamter		1.200,00 €
Sonderzahlung Kind 1		375,00 €
Sonderzahlung Kind 2		375,00 €
Jahresbruttobesoldung		**44.558,58 €**
Die Bruttobesoldung übersteigt die Mindestbesoldung um		**5.609,18 €**

BesGr. A 5 – Erfahrungsstufe 2 – 2027

Präkaritätsschwelle (Median-Äquivalenzeink. x 0,8 x 2,3)		52.508,37 €
Partnereinkommen (Median-Äquivalenzeink. x 0,8 x 0,5)		-11.414,86 €
Kindergeld Kind 1 Januar – Dezember	259,00 €	-3.108,00 €
Kindergeld Kind 2 Januar – Dezember	259,00 €	-3.108,00 €
KV-Beitrag Beamter BEG-Anteil Januar – Dezember	237,06 €	2.844,72 €
PV-Beitrag Beamter Januar – Dezember	31,79 €	381,48 €
KV-Beitrag Kind 1 BEG-Anteil Januar – Dezember	43,64 €	523,68 €
KV-Beitrag Kind 2 BEG-Anteil Januar – Dezember	43,64 €	523,68 €
Jahresnettobedarf		39.151,07 €
Lohnsteuer		2.094,00 €
Solidaritätszuschlag		0,00 €
Jahresbruttobedarf = Mindestbesoldung		**41.245,07 €**
Grundgehalt BesGr. A 5 Stufe 2 Januar – Februar	3.061,36 €	6.122,72 €
Grundgehalt BesGr. A 5 Stufe 2 März – Dezember	3.137,89 €	31.378,90 €
Stellenzulage Januar – Februar	26,46 €	52,92 €
Stellenzulage März – Dezember	27,12 €	271,20 €
Familienzuschlag Kind 1 Januar – Februar	245,61 €	491,22 €
Familienzuschlag Kind 1 März – Dezember	249,25 €	2.492,50 €

Familienzuschlag Kind 2 Januar – Februar	245,61 €	491,22 €
Familienzuschlag Kind 2 März – Dezember	249,25 €	2.492,50 €
Sonderzahlung Beamter		1.200,00 €
Sonderzahlung Kind 1		375,00 €
Sonderzahlung Kind 2		375,00 €
Jahresbruttobesoldung		**45.743,18 €**
Die Bruttobesoldung übersteigt die Mindestbesoldung um		**4.498,11 €**

In sämtlichen Jahren liegt das Jahresnettoeinkommen der Familie oberhalb der Prekaritätsschwelle. Das Gebot der Mindestbesoldung wird für die Jahre 2025 bis 2027 somit eingehalten.

b. Erste Prüfungsstufe

Auf der ersten Prüfungsstufe wird mit Hilfe von aus dem Alimentationsprinzip ableitbaren und volkswirtschaftlich beziehungsweise systemintern nachvollziehbaren Parametern ein durch Zahlenwerte konkretisierter Orientierungsrahmen für eine grundsätzlich verfassungsgemäße Ausgestaltung der Besoldungsstruktur und des Besoldungsniveaus ermittelt. Den Parametern kommt eine indizielle Bedeutung bei der Bestimmung des verfassungsrechtlich geschuldeten Besoldungsniveaus zu; ihre Heranziehung dient vor allem der Rationalisierung der verfassungsrechtlichen Prüfung, darf aber nicht dahin missverstanden werden, dass sich die Höhe der amtsangemessenen Besoldung unter Rückgriff auf statistische Daten exakt berechnen ließe. Die erste Prüfungsstufe bereitet die auf der zweiten Prüfungsstufe stets erforderliche wertende Betrachtung aller alimentationsrelevanten Aspekte vor. Gegenstand der ersten Prüfungsstufe ist eine Gegenüberstellung der Besoldungsentwicklung einerseits und der Entwicklung verschiedener Vergleichsgrößen andererseits. Sie unterliegt grundsätzlich einer vollständigen gerichtlichen Kontrolle (BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u.a. –, Rn. 77).

In der Rechtsprechung des BVerfG zum Alimentationsprinzip im Bereich der Besoldung sind vier Parameter angelegt, denen eine indizielle Bedeutung bei der Ermittlung des verfassungsrechtlich geschuldeten Besoldungsniveaus zukommt. Sie sollen vor allem Indizien für eine Unteralimentation darstellen. Vor diesem Hintergrund haben die Erstellung der Indizes und die Berechnung der Parameter möglichst einfachen und klaren Regeln zu folgen (BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u.a. –, Rn. 81).

1. Besoldungsindex

Die Besoldungsentwicklung ist anhand eines Index zu ermitteln, mit dem die Entwicklung der Jahresbruttobesoldung ab dem festen Basisjahr 1996 abgebildet wird. Für die Beurteilung der Angemessenheit der Besoldung kommt es auf ihre Gesamthöhe an, zu deren Ermittlung neben dem Grundgehalt auch weitere Besoldungsbestandteile wie Sonderzahlungen hinzuzurechnen sind, soweit sie allen Beamten der Besoldungsgruppe unterschiedslos gewährt werden, strukturell mithin dem Grundgehalt ähneln. Nicht einzubeziehen sind dagegen solche Zulagen, die – wie beispielsweise Erschwerniszulagen – nicht allen Beamten einer Besoldungsgruppe gewährt werden. Es ist die jeweils höchste Erfahrungsstufe der Besoldungsgruppe zugrunde zu legen.

Im Hinblick auf die Berechnung der Besoldungsentwicklung hat sich gezeigt, dass die bloße Erfassung linearer Anpassungen der Bezüge um einen bestimmten Prozentwert, bei gleichzeitiger Ausblendung von Sockelbeträgen und der Behandlung unterjähriger Besoldungsanpassungen, als seien sie zu Jahresbeginn erfolgt, nicht hinreichend präzise ist. Der letztlich überschaubare Mehraufwand einer „Spitzausrechnung“ fällt nicht erheblich ins Gewicht. Dies gilt insbesondere in Verbindung mit der methodischen Umstellung der Vergleichsbetrachtung auf eine an ein festes Basisjahr anknüpfende, jährlich fortschreibbare Indexierung. In Fortentwicklung der bisherigen Rechtsprechung wird als festes Basisjahr das Jahr 1996 definiert, weil sowohl in Bezug auf die prüfungsgegenständlichen Gesetze als auch auf die deutsche Wiedervereinigung mit ihren Sondereffekten ein hinreichender

zeitlicher Abstand besteht (BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u.a. –, Rn. 78 ff.).

Bei der Besoldungsentwicklung sind die Grundgehaltssätze in der jeweils höchsten Erfahrungsstufe, die allgemeine Stellenzulage (beziehungsweise Harmonisierungszulage), der von 1996 bis einschließlich Februar 1997 gewährte Ortszuschlag der Stufe 1 (§ 39 Abs. 1, § 40 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes in der Fassung vom 21. September 1994 – BGBl. I S. 2646 – in Verbindung mit Anlage V), das Urlaubsgeld nach § 68 a des Bundesbesoldungsgesetzes a. F. sowie die jährlichen Sonderzuwendungen oder -zahlungen einzubeziehen. Der Besoldungsindex erfasst die Besoldungsgruppen der Besoldungsordnungen A, B, C und R für den Zeitraum 1996 bis 2027 unter Berücksichtigung der mit diesem Gesetzentwurf noch zu beschließenden Besoldungserhöhungen. Für die Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung W ist die Erstellung eines auf dem Jahr 1996 basierenden Index nicht möglich, da die Besoldungsordnung W erst mit der Reform der Professorenbesoldung im Jahr 2002 eingeführt wurde (Professorenbesoldungsreformgesetz vom 16. Februar 2002 – BGBl. I S. 686).

	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13
1996	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
1997	100,29	100,33	100,37	100,43	100,47	100,53	100,58	100,62	100,66
1998	101,86	101,90	101,95	102,01	102,06	102,12	102,17	102,21	102,25
1999	104,13	104,14	104,14	104,15	104,17	104,17	104,18	104,18	104,19
2000	105,49	105,48	105,48	105,47	105,47	105,46	105,45	104,95	104,99
2001	106,29	106,33	106,39	106,45	106,53	106,59	106,65	106,69	106,74
2002	108,44	108,48	108,55	108,61	108,69	108,76	108,82	108,87	108,91
2003	110,65	110,63	110,59	110,55	110,29	110,21	110,13	109,47	109,41
2004	107,89	108,00	108,15	108,31	108,73	108,88	109,00	109,10	109,20
2005	106,11	106,13	106,16	106,19	105,08	105,24	105,37	105,48	105,59
2006	106,11	106,13	106,16	106,19	105,08	105,24	105,37	105,48	105,59
2007	106,11	106,13	106,16	106,19	105,08	105,24	105,37	105,48	105,59
2008	109,23	109,26	109,30	109,33	108,24	108,40	108,53	108,65	108,76
2009	112,85	112,83	112,78	112,78	111,63	111,73	111,80	111,87	111,93
2010	114,69	114,66	114,62	114,59	113,44	113,52	113,58	113,64	113,69
2011	117,81	117,70	117,55	117,40	116,15	116,10	116,06	116,02	115,99
2012	119,71	119,64	119,54	119,44	118,24	118,25	118,26	118,26	118,27
2013	122,83	122,76	122,66	122,56	121,38	121,39	121,39	121,40	121,40
2014	124,91	124,84	124,75	124,65	123,47	123,47	123,48	123,49	123,49
2015	128,21	128,14	128,05	127,95	126,78	126,79	126,80	126,80	126,81
2016	131,00	130,93	130,84	130,74	129,58	129,59	129,59	129,60	129,60
2017	134,45	134,26	134,00	133,73	132,55	132,56	132,56	132,57	132,58
2018	137,72	137,44	137,06	136,66	135,47	135,48	135,49	135,49	135,50
2019	143,38	142,87	142,18	141,45	140,18	140,19	140,20	140,21	140,21
2020	150,34	149,67	148,73	147,76	145,67	145,57	145,49	145,42	145,35

	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13
2021	158,69	157,71	156,36	154,94	152,49	151,92	151,44	151,05	150,67
2022	154,77	154,02	152,99	151,91	149,47	149,30	149,16	149,04	148,93
2023	158,60	157,83	156,78	155,68	153,26	153,09	152,94	152,83	152,71
2024	173,96	172,42	170,31	168,09	164,72	163,31	162,13	161,17	160,23
2025	181,38	179,83	177,70	175,48	173,01	170,87	169,70	168,74	167,59
2026	191,78	189,74	186,94	184,24	183,03	180,91	179,13	177,68	176,26
2027	197,11	195,25	192,59	189,69	188,01	185,85	184,03	182,54	181,10

	A14	A15	A16	B1	B2	B3	B4	B5	B6
1996	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
1997	100,68	100,72	100,75	100,60	100,60	100,60	100,60	100,60	100,60
1998	102,28	102,32	102,35	102,60	102,60	102,60	102,60	102,60	102,60
1999	104,19	104,19	104,20	102,39	102,40	102,40	102,40	102,40	102,40
2000	105,02	105,06	105,09	105,35	105,35	105,36	105,36	105,36	105,36
2001	106,77	106,81	106,85	107,11	107,11	107,11	107,12	107,12	107,12
2002	108,95	108,99	109,03	109,29	109,30	109,30	109,30	109,31	109,31
2003	109,37	109,31	109,27	109,61	109,51	109,48	109,44	109,41	109,38
2004	109,27	109,36	109,43	109,66	109,72	109,74	109,76	109,78	109,79
2005	105,66	105,77	105,85	106,12	106,13	106,15	106,17	106,19	106,21
2006	105,66	105,77	105,85	106,12	106,13	106,15	106,17	106,19	106,21
2007	105,66	105,77	105,85	106,12	106,13	106,15	106,17	106,19	106,21
2008	108,83	108,94	109,02	109,24	109,31	109,33	109,36	109,38	109,40
2009	111,97	112,03	112,08	112,34	112,36	112,37	112,37	112,38	112,39
2010	113,73	113,78	113,82	114,09	114,10	114,10	114,11	114,11	114,12
2011	115,96	115,93	115,90	116,25	116,17	116,14	116,12	116,09	116,07
2012	118,27	118,28	118,28	118,60	118,56	118,55	118,54	118,52	118,51
2013	121,41	121,41	121,41	121,75	121,70	121,69	121,68	121,66	121,65
2014	123,50	123,50	123,50	123,84	123,80	123,78	123,77	123,76	123,75
2015	126,81	126,82	126,82	127,17	127,12	127,11	127,09	127,08	127,07
2016	129,51	129,61	129,62	129,97	129,93	129,91	129,90	129,88	129,87
2017	132,58	132,59	132,59	132,95	132,91	132,89	132,88	132,86	132,85
2018	135,50	135,51	135,51	135,88	135,84	135,82	135,81	135,79	135,78
2019	140,22	140,22	140,23	140,61	140,56	140,55	140,53	140,52	140,50
2020	145,30	145,24	145,19	145,64	145,52	145,47	145,43	145,39	145,36
2021	150,39	150,02	149,73	150,43	149,98	149,83	149,68	149,53	149,41

	A14	A15	A16	B1	B2	B3	B4	B5	B6
2022	148,84	148,73	148,64	149,14	148,96	148,90	148,85	148,79	148,74
2023	152,63	152,52	152,43	152,94	152,76	152,70	152,64	152,58	152,53
2024	159,51	158,61	157,90	159,05	158,02	157,66	157,33	157,00	156,71
2025	166,39	165,58	164,94	166,04	165,10	164,77	164,47	164,16	163,90
2026	175,09	173,75	172,68	174,23	172,71	172,19	171,70	171,20	170,78
2027	179,90	178,52	177,43	179,02	177,46	176,93	176,43	175,92	175,50

	B7	B8	B9	B10	R1	R2	R3	R4	R5
1996	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
1997	100,60	100,60	100,60	100,60	100,73	100,75	100,60	100,60	100,60
1998	102,60	102,60	102,61	102,61	102,33	102,35	102,60	102,60	102,60
1999	102,40	102,40	102,40	102,40	104,19	104,20	102,60	102,60	102,60
2000	105,36	105,36	105,36	105,36	105,07	105,09	105,36	105,36	105,36
2001	107,12	107,12	107,12	107,12	106,82	106,85	107,11	107,12	107,12
2002	109,31	109,31	109,31	109,32	109,43	109,42	109,66	109,64	109,62
2003	109,36	109,33	107,76	107,73	109,30	109,27	109,48	109,44	109,41
2004	109,81	109,82	106,02	106,06	109,38	109,44	109,74	109,76	109,78
2005	106,23	106,25	106,26	106,31	105,79	105,85	106,15	106,17	106,19
2006	106,23	106,25	106,26	106,31	105,79	105,85	106,15	106,17	106,19
2007	106,23	106,25	106,26	106,31	105,79	105,85	106,15	106,17	106,19
2008	109,42	109,43	108,37	108,41	108,96	109,02	109,33	109,36	109,38
2009	112,39	112,40	111,29	111,30	112,04	112,08	112,37	112,37	112,38
2010	114,12	114,12	113,00	113,00	113,79	113,82	114,10	114,11	114,11
2011	116,05	116,03	114,87	114,82	115,92	115,90	116,14	116,12	116,09
2012	118,50	118,49	117,31	117,29	118,91	118,86	119,07	119,03	118,99
2013	121,64	121,63	120,42	120,40	121,41	121,41	121,69	121,68	121,66
2014	123,74	123,73	122,50	122,47	123,50	123,50	123,78	123,77	123,76
2015	127,06	127,05	125,78	125,76	126,82	126,82	127,11	127,09	127,08
2016	129,86	129,85	128,56	128,53	129,61	129,62	129,91	129,90	129,88
2017	132,84	132,83	131,51	131,48	132,59	132,59	132,89	132,88	132,86
2018	135,77	135,76	134,41	134,38	135,51	135,51	135,82	135,81	135,79
2019	140,49	140,48	139,08	139,05	140,23	140,23	140,55	140,53	140,52
2020	145,33	145,30	143,84	143,76	145,23	145,19	145,47	145,43	145,39
2021	149,30	149,20	147,63	147,34	149,95	149,72	149,83	149,68	149,53
2022	148,70	148,66	147,15	147,04	148,71	148,64	148,90	148,85	148,79

	B7	B8	B9	B10	R1	R2	R3	R4	R5
2023	152,49	152,45	150,91	150,80	152,50	152,43	152,70	152,64	152,58
2024	156,46	156,23	154,47	153,82	158,44	157,87	157,66	157,33	157,00
2025	163,68	163,46	161,65	161,06	165,42	164,91	164,77	164,47	164,16
2026	170,42	170,07	168,08	167,12	173,49	172,64	172,19	171,70	171,20
2027	175,12	174,77	172,72	171,74	178,26	177,39	176,93	176,43	175,92

	R6	R7	R8	C1	C2	C3	C4
1996	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
1997	100,60	100,60	100,60	100,66	100,72	100,74	100,60
1998	102,60	102,60	102,60	102,25	102,31	102,34	102,60
1999	102,60	102,60	102,60	104,19	104,19	104,20	102,40
2000	105,36	105,36	105,36	104,99	105,05	105,09	105,36
2001	107,12	107,12	107,12	106,74	106,81	106,84	107,11
2002	109,61	109,59	109,58	108,91	109,43	109,42	109,65
2003	109,38	109,36	109,33	109,41	109,32	109,28	109,46
2004	109,79	109,81	109,82	109,20	109,34	109,42	109,75
2005	106,21	106,23	106,25	105,59	105,75	105,83	106,16
2006	106,21	106,23	106,25	105,59	105,75	105,83	106,16
2007	106,21	106,23	106,25	105,59	105,75	105,83	106,16
2008	109,40	109,42	109,43	108,76	108,92	109,01	109,34
2009	112,39	112,39	112,40	111,93	112,02	112,07	112,37
2010	114,12	114,12	114,12	113,69	113,77	113,81	114,11
2011	116,07	116,05	116,03	115,99	115,94	115,91	116,13
2012	118,95	118,92	118,89	118,27	118,28	118,28	118,54
2013	121,65	121,64	121,63	121,40	121,41	121,41	121,69
2014	123,75	123,74	123,73	123,49	123,50	123,50	123,78
2015	127,07	127,06	127,05	126,81	126,81	126,82	127,10
2016	129,87	129,86	129,85	129,60	129,61	129,62	129,91
2017	132,85	132,84	132,83	132,58	132,58	132,59	132,89
2018	135,78	135,77	135,76	135,50	135,51	135,51	135,82
2019	140,50	140,49	140,48	140,21	140,22	140,23	140,54
2020	145,36	145,33	145,30	145,35	145,25	145,20	145,46
2021	149,41	149,30	149,20	150,67	150,08	149,79	149,78
2022	148,74	148,70	148,66	148,93	148,75	148,66	148,89
2023	152,53	152,49	152,45	152,71	152,54	152,45	152,68

	R6	R7	R8	C1	C2	C3	C4
2024	156,71	156,46	156,23	160,23	158,77	158,04	157,55
2025	163,90	163,68	163,46	167,15	165,72	165,06	164,67
2026	170,78	170,42	170,07	176,26	173,98	172,89	172,02
2027	175,50	175,12	174,77	181,06	178,76	177,65	176,76

2. Tariflohnindex

Eine deutliche Abweichung der Besoldungsentwicklung von den Tarifergebnissen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst im betroffenen Land (Tariflohnindex) von mindestens 5 Prozent ist ein wichtiges Indiz für eine evidente Missachtung des Alimentationsprinzips (erster Parameter). Dem Einkommensniveau dieser privatrechtlich beschäftigten und streikberechtigten Arbeitnehmer kommt eine besondere Bedeutung für die Bestimmung der Wertigkeit des Amtes und damit der Angemessenheit der Besoldung zu, ohne dass der Gesetzgeber zur Gewährleistung einer strikten Parallelität verpflichtet wäre (BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u.a. –, Rn. 82).

Angesichts der Umstellung des Besoldungsindex ist auch für den Tariflohnindex die Entwicklung des Jahresbruttoentgelts der Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst des Bundes oder des jeweiligen Landes zu ermitteln. Es reicht nicht mehr aus, nur die linearen Tarifveränderungen festzustellen. Zudem müssen Sockelbeträge, allgemein gezahlte Zulagen und Einmalzahlungen (vgl. Jahressonderzahlung nach § 20 des Tarifvertrages der Länder – TV-L – und die Entgeltgruppenzulagen nach Teil II der Entgeltordnung zum TV-L – Anlage A – in Verbindung mit Anlage F zum TV-L) berücksichtigt werden. Das Jahresbruttoentgelt ergibt sich aus dem TV-L und dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD; zuvor Bundesangestelltentarifvertrag – BAT –). Analog zur Vorgehensweise bei der Besoldung der Beamtenschaft wird dabei typisierend das Tabellenentgelt in der höchsten Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe herangezogen (vgl. etwa die §§ 15 f. TV-L in Verbindung mit der allgemeinen Entgelttabelle – Anlage B –; § 19 TVÜ-Länder). Aus Gründen der Praktikabilität werden Besoldungs- und Entgeltgruppen einander ziffernmäßig zugeordnet (beispielsweise A 4 entspricht E 4 usw.; BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u.a. –, Rn. 83 f.).

Die Darstellung der Abweichung ist nicht wie bisher in Relation zur Besoldungsentwicklung, sondern in Relation zur Entwicklung des Tariflohnindex wiederzugeben. Hierdurch wird klargestellt, dass nicht die Besoldungsentwicklung der relevante Maßstab ist, sondern dass sich umgekehrt die Besoldungsentwicklung am Maßstab der Tariflohnentwicklung auszurichten hat:

$$\text{Abweichung} = \frac{(\text{Tariflohnindex}) - (\text{Besoldungsindex})}{(\text{Tariflohnindex})} \times 100$$

Der Tariflohnindex im Land Niedersachsen hat sich seit 1996 wie folgt entwickelt:

	E5/VII	E6/VIb	E7/Vc	E8/Vb	E9/IVb	E10/IVa	E11/III	E12/IIb	E13/IIa
1996	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
1997	100,54	100,60	100,64	100,69	100,74	100,80	100,83	100,83	100,86
1998	101,92	101,98	102,02	102,08	102,13	102,19	102,22	102,23	102,26
1999	104,73	104,74	104,74	104,76	104,77	104,78	104,78	104,78	104,79
2000	106,47	106,46	106,46	106,47	106,46	106,45	106,44	106,44	106,44
2001	107,52	107,59	107,64	107,72	107,78	107,85	107,88	107,89	107,93
2002	109,09	109,16	109,22	109,30	109,36	109,44	109,47	109,48	109,52
2003	112,14	112,21	112,27	112,34	112,34	112,35	111,74	111,74	111,75

	E5/VII	E6/VIb	E7/Vc	E8/Vb	E9/IVb	E10/IVa	E11/III	E12/IIb	E13/IIa
2004	113,44	113,50	113,54	113,63	113,68	113,74	113,77	113,78	113,81
2005	113,58	113,65	113,71	113,82	113,88	113,96	114,00	114,01	114,05
2006	116,39	115,26	114,36	113,26	113,82	113,69	113,60	112,66	111,26
2007	121,13	115,99	111,89	107,74	113,69	112,88	112,35	118,03	110,73
2008	121,48	116,55	112,41	108,51	115,57	114,87	114,50	120,34	113,63
2009	126,60	121,38	117,00	112,86	119,93	119,03	118,56	124,48	117,51
2010	128,64	123,32	118,87	114,66	121,81	120,89	120,40	126,42	119,34
2011	131,86	126,35	121,73	117,36	124,50	123,43	122,87	128,94	121,71
2012	134,21	128,62	123,95	119,52	126,86	125,82	125,28	131,50	124,12
2013	137,76	132,03	127,23	122,69	130,23	129,16	128,60	134,98	127,41
2014	141,83	135,93	130,99	126,31	134,07	132,97	132,39	138,96	131,17
2015	144,35	138,34	133,31	128,55	136,44	135,32	134,74	141,42	133,49
2016	148,23	141,92	136,65	131,64	139,54	138,40	137,80	144,62	136,51
2017	152,91	146,20	140,63	135,29	142,83	141,66	141,05	148,05	139,75
2018	156,50	149,64	143,94	138,47	148,89	147,67	147,04	154,35	145,69
2019	161,55	154,25	148,21	142,39	154,82	153,55	152,89	160,58	151,58
2020	166,23	158,72	152,51	146,51	159,36	158,05	157,37	165,40	156,13
2021	168,75	161,03	154,64	148,47	161,29	159,97	159,28	167,45	158,06
2022	174,54	166,35	159,60	153,03	165,47	163,68	162,73	170,87	161,23
2023	180,98	172,42	165,37	158,49	171,10	169,09	168,04	176,35	166,38
2024	180,15	171,65	164,66	157,84	170,52	168,58	167,56	175,88	165,94
2025	193,56	184,28	176,65	169,19	182,09	179,69	178,43	186,97	176,36
2026	198,52	189,00	181,18	173,53	186,75	184,29	183,00	191,75	180,87
2027	203,17	193,42	185,41	177,59	191,13	188,61	187,29	196,25	185,12

	E14/Ib	E15/Ia	E15Ü/I
1996	100,00	100,00	100,00
1997	100,90	100,92	100,95
1998	102,29	102,32	102,35
1999	104,79	104,79	104,80
2000	106,43	106,43	106,42
2001	107,97	107,99	108,03
2002	109,56	109,59	109,63
2003	111,75	111,75	111,76
2004	113,84	113,87	113,90

	E14/Ib	E15/Ia	E15Ü/I
2005	114,10	114,13	114,17
2006	109,19	109,52	110,03
2007	105,40	107,06	109,65
2008	108,22	109,90	112,64
2009	111,86	113,50	116,21
2010	113,60	115,26	118,00
2011	115,81	117,44	120,15
2012	118,13	119,82	122,62
2013	121,26	123,00	125,87
2014	124,83	126,62	129,58
2015	127,03	128,85	131,86
2016	129,91	131,78	134,85
2017	132,99	134,90	138,05
2018	138,66	140,65	141,30
2019	144,30	146,37	145,43
2020	148,68	150,82	149,84
2021	150,55	152,71	151,72
2022	153,43	155,41	154,13
2023	158,28	160,24	158,83
2024	157,89	159,88	158,51
2025	167,64	169,60	167,97
2026	171,92	173,93	172,26
2027	175,96	178,02	176,31

Die Prüfung anhand der ersten Vergleichsgröße – Tariflohnindex – ergibt, dass in den Jahren 2025 bis 2027 in allen Besoldungsgruppen mit Ausnahme der Besoldungsgruppe A 5 im Jahr 2025 und der Besoldungsgruppe A 12 in den Jahren 2025 bis 2027 eine Differenz von weniger als 5 Prozent zwischen der Besoldungsentwicklung und den Tarifergebnissen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Land Niedersachsen vorliegt.

Die zum Teil erheblichen Überschreitungen der Indizes beim Vergleich der Besoldungsgruppen A 5 und A 12 mit den Entgeltgruppen E 5 und E 12 sind für den Vergleich insgesamt nicht maßgeblich. Diese Abweichungen beruhen allein auf der zum 1. November 2006 erfolgten Ablösung des Bundesangestellten-Tarifvertrags (BAT) durch den Tarifvertrag für die Beschäftigten der Länder (TV-L). Eine Außerachtlassung besonderer Entwicklungen in einzelnen Besoldungsgruppen ist sachgerecht. Auch die Zuordnung von Tätigkeiten zu Entgeltgruppen ist im Tarifbereich das Ergebnis von Verhandlungen der Tarifpartner. Es handelt sich dabei aber eben nicht um das Ergebnis von Entgelttarifverhandlungen, mit dem der finanzielle Wert der Arbeit zwischen den Tarifpartnern ermittelt wird. Aus Sicht des BVerfG ist der Besoldungsgesetzgeber – auch angesichts der grundsätzlichen Unterschiede zwischen Tarifentlohnung und Beamtenbesoldung – von Verfassungs wegen nicht verpflichtet, bei Anpassungen der Bezüge eine strikte Parallelität zu den Tarifergebnissen des öffentlichen Dienstes zu gewährleisten. Er dürfe die Tarifergebnisse bei der Festsetzung der Beamtenbesoldung aber nicht in einer über die Unterschiedlichkeit der Entlohnungssysteme hinausgehenden Weise

außer Betracht lassen (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, juris, Rn 35). Das bedeutet umgekehrt aber ebenso, dass bestehende, in der Unterschiedlichkeit der Entlohnungssysteme begründete Abweichungen auch bei der Gegenüberstellung der Besoldungsentwicklung mit der Entwicklung der Tarifergebnisse durchaus berücksichtigt werden müssen, soweit dies nicht im Widerspruch zur Orientierungsfunktion der Tarifergebnisse steht. Es ist somit feststellbar, dass Abweichungen offensichtlich nicht auf regelmäßigen Tarifsteigerungen beruhen, sondern auf strukturellen Maßnahmen. Die obenstehende Tabelle des Tariflohnindex weist für die Entgeltgruppen E 5 und E 12 nach der Umstellung von BAT auf TV-L ab dem Jahr 2007 eine deutlich stärkere Entwicklung des Tariflohnindexes aus als in den übrigen Entgeltgruppen.

Der erste Parameter ist somit eingehalten.

	2025	**2026**	**2027**
A5/E5	**6,29 Prozent**	3,40 Prozent	2,98 Prozent
A6/E6	2,41 Prozent	-0,39 Prozent	-0,95 Prozent
A7/E7	-0,59 Prozent	-3,18 Prozent	-3,87 Prozent
A8/E8	-3,72 Prozent	-6,17 Prozent	-6,81 Prozent
A9/E9	4,99 Prozent	1,99 Prozent	1,63 Prozent
A10/E10	4,91 Prozent	1,83 Prozent	1,46 Prozent
A11/E11	4,89 Prozent	2,11 Prozent	1,74 Prozent
A12/E12	**9,75 Prozent**	**7,34 Prozent**	**6,99 Prozent**
A13/E13	4,97 Prozent	2,55 Prozent	2,17 Prozent
A14/E14	0,75 Prozent	-1,84 Prozent	-2,24 Prozent
A15/E15	2,37 Prozent	0,10 Prozent	-0,28 Prozent
A16/E15Ü	1,80 Prozent	-0,24 Prozent	-0,64 Prozent

3. Nominallohnindex

Eine deutliche Abweichung der Besoldungsentwicklung von der Entwicklung des Nominallohnindex im jeweils betroffenen Land von mindestens 5 Prozent ist ein weiteres Indiz für eine evidente Missachtung des Alimentationsprinzips. Der Nominallohnindex ist ein allgemein anerkannter Indikator für die Einkommens- und Wohlstandsentwicklung der abhängig Beschäftigten in Deutschland und kann daher eine Orientierung für die Einkommenssituation und -entwicklung der Gesamtbevölkerung bieten. Die Berechnung der Abweichung erfolgt ebenfalls nach der Formel (BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u.a. –, Rn. 87):

$$\text{Abweichung} = \frac{(\text{Nominallohnindex}) - (\text{Besoldungsindex})}{(\text{Nominallohnindex})} \times 100$$

Der niedersachsenspezifische Nominallohnindex (NLI) wurde aus vom Niedersächsischen Landesamt für Statistik (NLS) zur Verfügung gestellten Daten für die Jahre 1996 bis 2025 berechnet. Für den Prognosezeitraum der Jahre 2026 und 2027 wurden die Vorausschätzungen der Gemeinschaftsdiagnose (www.gemeinschaftsdiagnose.de) herangezogen (2026: +3,5 Prozent, 2027: +3,4 Prozent). Der Nominallohnindex hat sich seit 1996 wie folgt entwickelt:

	NLI
1996	100,00
1997	100,00

	NLI
1998	101,00
1999	101,70
2000	102,60
2001	104,00
2002	104,60
2003	105,80
2004	105,70
2005	105,20
2006	107,00
2007	107,70
2008	111,20
2009	112,20
2010	114,60
2011	118,40
2012	121,30
2013	123,70
2014	125,80
2015	129,40
2016	132,00
2017	135,10
2018	138,80
2019	142,80
2020	141,40
2021	144,80
2022	147,80
2023	157,00
2024	165,30
2025	171,80
2026	177,81
2027	183,86

Die Prüfung der Besoldungsentwicklung am Maßstab der zweiten Vergleichsgröße – Nominallohnindex – ergibt, dass in den Jahren 2025 bis 2027 nur in den Besoldungsgruppen B 9 und B 10 die zulässige Differenz von 5 Prozent zwischen dem Besoldungsindex und dem Nominallohnindex überschritten wird. In allen übrigen Besoldungsgruppen ist die Differenz geringer als 5 Prozent und der zweite Parameter somit eingehalten. Für die Besoldungsgruppen B 9 und B 10 ist der zweite Parameter hingegen verletzt. In den Besoldungsgruppen B 9 und B 10 befinden sich lediglich einzelne Ämter von Spitzenbeamtinnen und Spitzenbeamten. Eine geringfügige Parameterverletzung in

diesen allerhöchsten Gehaltsgruppen vermag indes keine Verfassungswidrigkeit des gesamten Besoldungsgefüges zu indizieren.

	2025	2026	2027
A5	-5,58 Prozent	-7,85 Prozent	-7,21 Prozent
A6	-4,67Prozent	-6,71 Prozent	-6,20 Prozent
A7	-3,43 Prozent	-5,13 Prozent	-4,75 Prozent
A8	-2,14 Prozent	-3,61 Prozent	-3,17 Prozent
A9	-0,70 Prozent	-2,93 Prozent	-2,26 Prozent
A10	0,54 Prozent	-1,74 Prozent	-1,08 Prozent
A11	1,22 Prozent	-0,74 Prozent	-0,09 Prozent
A12	1,78 Prozent	0,07 Prozent	0,72 Prozent
A13	2,45 Prozent	0,87 Prozent	1,50 Prozent
A14	3,15 Prozent	1,53 Prozent	2,15 Prozent
A15	3,62 Prozent	2,28 Prozent	2,90 Prozent
A16	3,99 Prozent	2,89 Prozent	3,50 Prozent
B1	3,35 Prozent	2,02 Prozent	2,63 Prozent
B2	3,90 Prozent	2,87 Prozent	3,48 Prozent
B3	4,09 Prozent	3,16 Prozent	3,77 Prozent
B4	4,27 Prozent	3,44 Prozent	4,04 Prozent
B5	4,45 Prozent	3,72 Prozent	4,32 Prozent
B6	4,60 Prozent	3,96 Prozent	4,55 Prozent
B7	4,73 Prozent	4,16 Prozent	4,75 Prozent
B8	4,85 Prozent	4,35 Prozent	4,94 Prozent
B9	**5,91 Prozent**	**5,47 Prozent**	**6,06 Prozent**
B10	**6,25 Prozent**	**6,01 Prozent**	**6,59 Prozent**
R1	3,71 Prozent	2,43 Prozent	3,05 Prozent
R2	4,01 Prozent	2,91 Prozent	3,52 Prozent
R3	4,09 Prozent	3,16 Prozent	3,77 Prozent
R4	4,27 Prozent	3,44 Prozent	4,04 Prozent
R5	4,45 Prozent	3,72 Prozent	4,32 Prozent
R6	4,60 Prozent	3,96 Prozent	4,55 Prozent
R7	4,73 Prozent	4,16 Prozent	4,75 Prozent
R8	4,85 Prozent	4,35 Prozent	4,94 Prozent
C1	2,71 Prozent	0,87 Prozent	1,52 Prozent
C2	3,54 Prozent	2,16 Prozent	2,77 Prozent
C3	3,92 Prozent	2,77 Prozent	3,38 Prozent

	2025	2026	2027
C4	4,15 Prozent	3,26 Prozent	3,86 Prozent

4. Verbraucherpreisindex

Auch eine deutliche Abweichung der Besoldungsentwicklung von der Entwicklung des Verbraucherpreisindex in dem jeweils betroffenen Land von mindestens 5 Prozent ist ein Indiz für eine evidente Missachtung des Alimentationsprinzips (dritter Parameter). Dieses verlangt, durch eine entsprechende Bemessung der Bezüge zu verhindern, dass das Gehalt infolge eines Anstiegs der allgemeinen Lebenshaltungskosten aufgezehrt wird und dem Beamten infolge des Kaufkraftverlusts die Möglichkeit genommen wird, den ihm zukommenden Lebenszuschnitt zu wahren. Die Berechnung der Abweichung erfolgt wiederum nach der Formel (BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u.a. –, Rn. 88):

$$\text{Abweichung} = \frac{\text{(Verbraucherpreisindex)} - \text{(Besoldungsindex)}}{\text{(Verbraucherpreisindex)}} \times 100$$

Der niedersachsenspezifische Verbraucherpreisindex (VPI) wurde aus vom Niedersächsischen Landesamt für Statistik (NLS) zur Verfügung gestellten Daten für die Jahre 1996 bis 2025 berechnet. Für den Prognosezeitraum der Jahre 2026 und 2027 wurden die Vorausschätzungen der Gemeinschaftsdiagnose (www.gemeinschaftsdiagnose.de) herangezogen (2026: +2,8 Prozent, 2027: +2,9 Prozent). Der Verbraucherpreisindex hat sich seit 1996 wie folgt entwickelt:

	VPI
1996	100,00
1997	101,80
1998	102,77
1999	103,74
2000	105,82
2001	108,17
2002	109,56
2003	110,53
2004	112,60
2005	114,13
2006	115,79
2007	118,42
2008	121,75
2009	122,02
2010	123,55
2011	126,04
2012	128,39
2013	130,47
2014	131,58

2015	131,99
2016	132,27
2017	134,07
2018	136,15
2019	137,95
2020	138,50
2021	142,66
2022	152,35
2023	161,63
2024	165,10
2025	168,70
2026	173,42
2027	178,45

Die Prüfung der Besoldungsentwicklung am Maßstab der dritten Vergleichsgröße – Verbraucherpreisindex – ergibt, dass in den Jahren 2025 bis 2027 in allen Besoldungsgruppen eine Differenz von weniger als 5 Prozent zwischen der Besoldungs- und der Verbraucherpreisentwicklung im Land Niedersachsen vorliegt und somit auch der dritte Parameter eingehalten wird.

	2025	**2026**	**2027**
A5	-7,52 Prozent	-10,58 Prozent	-10,45 Prozent
A6	-6,60 Prozent	-9,41 Prozent	-9,41 Prozent
A7	-5,33 Prozent	-7,79 Prozent	-7,92 Prozent
A8	-4,02 Prozent	-6,24 Prozent	-6,30 Prozent
A9	-2,55 Prozent	-5,54 Prozent	-5,36 Prozent
A10	-1,29 Prozent	-4,32 Prozent	-4,15 Prozent
A11	-0,59 Prozent	-3,29 Prozent	-3,13 Prozent
A12	-0,02 Prozent	-2,45 Prozent	-2,29 Prozent
A13	0,66 Prozent	-1,64 Prozent	-1,48 Prozent
A14	1,37 Prozent	-0,96 Prozent	-0,81 Prozent
A15	1,85 Prozent	-0,19 Prozent	-0,04 Prozent
A16	2,23 Prozent	0,43 Prozent	0,57 Prozent
B1	1,58 Prozent	-0,46 Prozent	-0,32 Prozent
B2	2,13 Prozent	0,41 Prozent	0,56 Prozent
B3	2,33 Prozent	0,71 Prozent	0,85 Prozent
B4	2,51 Prozent	0,99 Prozent	1,13 Prozent
B5	2,69 Prozent	1,28 Prozent	1,42 Prozent
B6	2,85 Prozent	1,52 Prozent	1,65 Prozent

	2025	2026	2027
B7	2,98 Prozent	1,73 Prozent	1,87 Prozent
B8	3,11 Prozent	1,93 Prozent	2,06 Prozent
B9	4,18 Prozent	3,08 Prozent	3,21 Prozent
B10	4,53 Prozent	3,63 Prozent	3,76 Prozent
R1	1,94 Prozent	-0,04 Prozent	0,11 Prozent
R2	2,25 Prozent	0,45 Prozent	0,60 Prozent
R3	2,33 Prozent	0,71 Prozent	0,85 Prozent
R4	2,51 Prozent	0,99 Prozent	1,13 Prozent
R5	2,69 Prozent	1,28 Prozent	1,42 Prozent
R6	2,85 Prozent	1,52 Prozent	1,65 Prozent
R7	2,98 Prozent	1,73 Prozent	1,87 Prozent
R8	3,11 Prozent	1,93 Prozent	2,06 Prozent
C1	0,92 Prozent	-1,64 Prozent	-1,46 Prozent
C2	1,77 Prozent	-0,32 Prozent	-0,17 Prozent
C3	2,16 Prozent	0,31 Prozent	0,45 Prozent
C4	2,39 Prozent	0,81 Prozent	0,95 Prozent

5. Systeminterner Besoldungsvergleich

Der vierte Parameter ergibt sich aus einem systeminternen Besoldungsvergleich, dem das Abstandsgebot als eigenständiger hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums zugrunde liegt. Die „amts“-angemessene Besoldung ist notwendigerweise eine abgestufte Besoldung. Deshalb muss im Hinblick auf das Leistungs- und das Laufbahnprinzip mit der organisationsrechtlichen Gliederung der Ämter eine Staffelung der Gehälter einhergehen. Vergleiche sind dabei nicht nur innerhalb einer Besoldungsordnung, sondern gerade auch zwischen den verschiedenen Besoldungsordnungen geboten. Das Ergebnis des systeminternen Besoldungsvergleichs kann in zweifacher Hinsicht indizielle Bedeutung dafür haben, dass die Besoldung hinter den Vorgaben des Alimentationsprinzips zurückbleibt (BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u.a. –, Rn. 89).

Im ersten Fall ergibt sich die indizielle Bedeutung aus dem Umstand, dass es infolge unterschiedlich hoher linearer oder zeitlich verzögerter Besoldungsanpassungen zu einer deutlichen Verringerung der Abstände (Abschmelzung) zwischen zwei zu vergleichenden Besoldungsgruppen kommt (unmittelbarer Verstoß). Diese Schwelle ist nicht erst dann überschritten, wenn die Abstände ganz oder im Wesentlichen eingeebnet werden, sondern schon dann, wenn die Abstände um mindestens 10 Prozent in den zurückliegenden fünf Jahren abgeschmolzen wurden. Die Berechnung der Besoldungshöhe erfolgt wie bei der Erstellung des Besoldungsindex. Somit ist nicht allein die Höhe der Grundgehaltssätze maßgeblich (BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u.a. –, Rn. 90).

Im zweiten – praktisch besonders bedeutsamen – Fall folgt die indizielle Bedeutung aus der Unterschreitung der gebotenen Mindestbesoldung in einer niedrigeren Besoldungsgruppe (mittelbarer Verstoß). Eine Unterschreitung der Mindestbesoldung betrifft insofern das gesamte Besoldungsgefüge, als sich der vom Besoldungsgesetzgeber selbst gesetzte Ausgangspunkt für die Besoldungsstaffelung als fehlerhaft erweist. Das für das Verhältnis zwischen den Besoldungsgruppen geltende Abstandsgebot zwingt den Gesetzgeber dazu, bei der Ausgestaltung der Besoldung ein Gesamtkonzept zu verfolgen, das die Besoldungsgruppen und Besoldungsordnungen zueinander ins Verhältnis setzt und abhängig voneinander aufbaut. Erweist sich die Grundlage dieses Gesamtkonzepts – also die effektive Besoldung in den untersten Besoldungsgruppen – als verfassungswidrig, insbesondere weil für diese Besoldungsgruppe(n) die Anforderungen der Mindestbesoldung missachtet wurden, wird

der Ausgangspunkt für die darauf aufbauende Stufung infrage gestellt. Der Gesetzgeber ist dann gehalten, eine insgesamt konsistente Besoldungssystematik mit einem anderen Ausgangspunkt zu bestimmen. Die Unterschreitung der Mindestbesoldung bei einer niedrigeren Besoldungsgruppe ist jedoch nur ein Indiz für die unzureichende Ausgestaltung der höheren Besoldungsgruppe, das mit dem ihm nach den Umständen des Falles zukommenden Gewicht in eine wertende Betrachtung auf der zweiten Prüfungsstufe einzustellen ist (BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u. a. –, Rn. 91 f.).

Für die Jahre 2025 bis 2027 sind weder unmittelbare noch mittelbare Verstöße in Bezug auf den systeminternen Besoldungsvergleich festzustellen:

Die Einhaltung des Abstandsgebots zwischen zwei Besoldungsgruppen wurde wie folgt berechnet:

In einem ersten Schritt wird die prozentuale Abweichung zwischen zwei Besoldungsgruppen im aktuellen Jahr und dem Vergleichsjahr (aktuelles Jahr minus 5) anhand der jeweils ermittelten Jahressummen nach folgender Formel berechnet:

$$\text{Abweichung} = \frac{(\text{Jahresbesoldung [höhere BesGr]}) - (\text{Jahresbesoldung [niedrigere BesGr]})}{(\text{Jahresbesoldung [höhere BesGr]})} \times 100$$

Anschließend wird in einem zweiten Schritt die prozentuale Abschmelzung der für die beiden Jahre festgestellten Abweichungen berechnet:

$$\text{Abschmelzung} = \frac{(\text{Abweichung [aktuelles Jahr minus 5]}) - (\text{Abweichung [aktuelles Jahr]})}{(\text{Abweichung [aktuelles Jahr minus 5]})} \times 100$$

Danach verringern sich die Abstände zwischen den einzelnen Besoldungsgruppen wie folgt:

	2020/2025	**2021/2026**	**2022/2027**
A6-A5	8,39 Prozent	9,64 Prozent	9,73 Prozent
A7-A6	7,88 Prozent	9,08 Prozent	9,79 Prozent
A8-A7	7,32 Prozent	6,82 Prozent	9,90 Prozent
A9-A8	-0,11 Prozent	-13,74 Prozent	-10,70 Prozent
A10-A9	9,84 Prozent	6,80 Prozent	8,78 Prozent
A11-A10	5,64 Prozent	6,17 Prozent	7,97 Prozent
A12-A11	5,15 Prozent	5,65 Prozent	7,29 Prozent
A13-A12	5,87 Prozent	5,13 Prozent	6,62 Prozent
A14-A13	7,82 Prozent	5,59 Prozent	6,95 Prozent
A15-A14	3,46 Prozent	4,17 Prozent	5,40 Prozent
A16-A15	3,11 Prozent	3,77 Prozent	4,88 Prozent
B2-A16	2,99 Prozent	3,62 Prozent	4,69 Prozent
B3/R3-B2	2,83 Prozent	3,43 Prozent	4,44 Prozent
B4/R4-B3/R3	2,68 Prozent	3,24 Prozent	4,20 Prozent
B5/R5-B4/R4	2,52 Prozent	3,06 Prozent	3,97 Prozent

B6/R6-B5/R5	2,39 Prozent	2,90 Prozent	3,76 Prozent
B7/R7-B6/R6	2,28 Prozent	2,77 Prozent	3,59 Prozent
B8/R8-B7/R7	2,17 Prozent	2,64 Prozent	3,42 Prozent
B9-B8/R8	2,06 Prozent	2,51 Prozent	3,26 Prozent
B10-B9	1,76 Prozent	2,15 Prozent	2,78 Prozent
R1-A15	3,38 Prozent	4,08 Prozent	5,28 Prozent
R2-R1	3,10 Prozent	3,75 Prozent	4,86 Prozent
C2-C1	3,93 Prozent	4,66 Prozent	5,82 Prozent
C3-C2	3,18 Prozent	3,85 Prozent	4,98 Prozent
C4-C3	2,78 Prozent	3,37 Prozent	4,36 Prozent

c. Zweite Prüfungsstufe

Auf der zweiten Prüfungsstufe sind die Ergebnisse der ersten Prüfungsstufe mit weiteren alimentationsrelevanten Kriterien im Rahmen einer wertenden Betrachtung zusammenzuführen. Den vier Parametern der ersten Prüfungsstufe kommt für die wertende Betrachtung der zweiten Prüfungsstufe eine Steuerungsfunktion hinsichtlich Prüfungsrichtung und -tiefe zu: Sind mindestens zwei Parameter verletzt, besteht die Vermutung einer verfassungswidrigen Unterbesoldung, die im Rahmen der wertenden Betrachtung sowohl widerlegt als auch erhärtet werden kann. Wird umgekehrt kein Parameter verletzt, wird eine angemessene Besoldung vermutet. Ist genau ein Parameter verletzt, müssen die Ergebnisse der ersten Stufe, insbesondere das Maß der Über- beziehungsweise Unterschreitung der Parameter, zusammen mit den auf der zweiten Stufe ausgewerteten alimentationsrelevanten Kriterien im Rahmen der wertenden Betrachtung eingehend gewürdigt werden. (BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u.a. –, Rn. 95 f.).

Über die auf der ersten Prüfungsstufe ermittelten quantitativen Parameter hinaus hat der Gesetzgeber qualitative alimentationsrelevante Kriterien zu ermitteln und zu bewerten (BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u.a. –, Rn. 98).

Nach den Kriterien der ersten Prüfungsstufe besteht kein Anlass, eine verfassungswidrige Unteralimentation in den Jahren 2025 bis 2027 zu vermuten. Alle Parameter der ersten Stufe sind eingehalten. Gründe, die die Vermutung der Verfassungsmäßigkeit widerlegen, sind nicht ersichtlich.

d. Dritte Prüfungsstufe

Eine gegen das Gebot der Mindestbesoldung verstoßende oder nach den vorstehenden Maßstäben unzureichend fortgeschriebene Besoldung kann ausnahmsweise verfassungsrechtlich gerechtfertigt sein. Die Garantie des Artikels 33 Abs. 5 GG ist – soweit sie mit anderen verfassungsrechtlichen Wertentscheidungen oder Instituten kollidiert – entsprechend dem Grundsatz der praktischen Konkordanz im Wege der Abwägung zu einem schonenden Ausgleich zu bringen (BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u.a. –, Rn. 105).

Für eine Rechtfertigung der Besoldungshöhe auf der dritten Prüfungsstufe besteht kein Anlass.

Weitere Gesetzesänderungen

Anpassungsbedarf in der Vorschrift des § 36 a ergibt sich in erster Linie aus der aktuellen Rechtsprechung des BVerfG. Ab dem 1. Januar 2025 ist der Bezugspunkt der verfassungsgemäßen Mindestbesoldung nicht mehr der Abstand zur Grundsicherung für Arbeitssuchende, sondern 80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens im Land Niedersachsen. Daneben nimmt das BVerfG in seiner letzten Entscheidung eine Gewichtung der Familienmitglieder anhand der modifizierten Äquivalenzskala der OECD vor, die ebenfalls in der gesetzlichen Änderung umgesetzt wird. Zudem wird in einem letzten Schritt mit Wirkung ab dem 1. Januar 2027 die Vorschrift des § 36 a hinsichtlich des Hinzuverdienstmodells konsistent ausgestaltet und fortentwickelt.

2. Haushaltsmäßige Auswirkungen

Zu Artikel 1, Artikel 4 Nrn. 1 bis 3, 5 und 7, Artikel 5 und Artikel 14:

Mit diesem Gesetz wird der Familienzuschlag der Stufe 1 rückwirkend zum 1. Januar 2026 in die Grundgehaltstabellen überführt. Diese Maßnahme führt zu Mehrausgaben für den Landeshaushalt in Höhe von rund 127,6 Millionen Euro.

Für den Bereich der kommunalen Dienstherren und der sonstigen Dienstherren entstehen entsprechende Mehrausgaben, deren Höhe von den jeweils beschäftigten Beamtinnen und Beamten abhängt.

Zu den Artikeln 2, 7, 8, 10 und 11:

Durch die Erhöhung der Besoldung, der Versorgungsbezüge und der Anwärtergrundbeträge entstehen Mehrausgaben für den Landeshaushalt in Höhe von 273,1 Millionen Euro im Jahr 2027 sowie 326,7 Millionen Euro in den Folgejahren. Die durch die lineare Erhöhung ab dem 1. Januar 2028 entstehenden Mehrausgaben betragen 133,9 Millionen Euro. Durch die attraktivitätssteigernde Erhöhung der Anwärterbezüge um weitere 60 Euro zum 1. März 2027 entstehen zusätzliche Mehrausgaben in Höhe von 6,3 Millionen Euro im Jahr 2027 und 7,5 Millionen Euro im Jahr 2028.

Für den Bereich der kommunalen Dienstherren und der sonstigen Dienstherren entstehen entsprechende Mehrausgaben, deren Höhe von den jeweils beschäftigten Beamtinnen und Beamten abhängt.

Zu Artikel 3 Nr. 1, Artikel 4 Nr. 4 und Artikel 6:

Die Häufigkeit des Anspruchs auf Gewährung eines Familienergänzungszuschlags kann nicht vorausgesehen werden, da die Voraussetzungen insbesondere an die Lebensumstände der Ehegattin, des Ehegatten, der eingetragenen Lebenspartnerin oder des eingetragenen Lebenspartners anknüpfen. Diese sind jedoch nicht bekannt. Aus diesem Grund kann eine hinreichend verlässliche Abschätzung der mit den Änderungen des § 36 a verbundenen haushaltswirtschaftlichen Auswirkungen nicht vorgenommen werden.

Zu Artikel 3 Nummer 2:

Die Gesetzesänderung führt infolge der Anhebung einzelner Sonderzahlungen für den Landeshaushalt zu einer Mehrausgabe in Höhe von rund 23,4 Millionen Euro.

Für den Bereich der kommunalen Dienstherren und der sonstigen Dienstherren entstehen entsprechende Mehrausgaben, deren Höhe von den jeweils beschäftigten Beamtinnen und Beamten abhängt.

Zu Artikel 4 Nr. 6:

Die Gesetzesänderung führt infolge dauerhafter Anhebung der Sonderzahlungen ab der Besoldungsgruppe A 9 für den Landeshaushalt zu einer Mehrausgabe in Höhe von rund 75,6 Millionen Euro.

Die Anhebung der kindbezogenen Sonderzahlungen führen zu Mehrausgaben von rund 14,3 Millionen Euro jährlich.

Für den Bereich der kommunalen Dienstherren und der sonstigen Dienstherren entstehen entsprechende Mehrausgaben, deren Höhe von den jeweils beschäftigten Beamtinnen und Beamten abhängt.

Die übrigen Änderungen des Gesetzentwurfs haben nur geringfügige, nicht quantifizierbare haushaltswirtschaftliche Auswirkungen.

3. Auswirkungen auf die Umwelt, den ländlichen Raum und die Landesentwicklung

Auswirkungen auf die Umwelt, den ländlichen Raum und die Landesentwicklung sind nicht erkennbar.

4. Auswirkungen auf die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Regelung des § 36 a NBesG unterscheidet nicht zwischen alleinverdienenden oder hinzuverdienenden Frauen und Männern. Die Alleinverdienerfamilie stellt heute insgesamt nicht mehr das vorherrschende Lebensmodell in der gesamtgesellschaftlichen Realität dar. Auf Grundlage allgemeiner

statistischer Auswertungen ist vielmehr die Hinzuverdienstehe als gesellschaftliches Grundmodell anzusehen. Gleichwohl unterscheidet sich die Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern in Familien. So gehen überwiegend Frauen keiner oder einer Beschäftigung in Teilzeit nach, um Familie und Beruf vereinbaren zu können.

Der Familienergänzungszuschlag ab dem 1. Januar 2027 ist nicht dazu geeignet, Frauen und Männer von einer beruflichen Tätigkeit abzuhalten, da er im persönlichen Anwendungsbereich auf Ausnahmefälle abstellt. Durch die Normierung kann neben der finanziellen Unterstützung in den genannten Ausnahmefällen auch erreicht werden, die Erwerbstätigkeit insbesondere von Frauen zu fördern und damit langfristig negative Folgen für deren Erwerbsbiographien und wirtschaftliche Eigenständigkeit zu vermeiden.

Weitere Auswirkungen auf die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern sind nicht erkennbar.

5. Auswirkungen auf Familien

Auswirkungen auf Familien sind nicht erkennbar.

6. Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen

Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen sind nicht erkennbar.

7. Ergebnis des Digitalchecks nach § 9 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Landesregierung und der Ministerien in Niedersachsen

Ein Digitalcheck ist nicht erforderlich, da mit dem Gesetzentwurf lediglich bestehende Verfahren ergänzt werden, für die ausschließlich bereits vorhandene Verfahrensabläufe anzupassen sind.

8. Mittelstandsrelevanz

Auswirkungen auf den Mittelstand sind nicht erkennbar.

9. Wesentliche Ergebnisse der Verbandsbeteiligung und des Konsultationsverfahrens

Angehörte Verbände und sonstige Stellen:

Folgende Gewerkschaften und Verbände sind im Anhörungsverfahren zum Gesetzentwurf beteiligt

worden:

– DGB Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt

– dbb beamtenbund und tarifunion niedersachsen (dbb)

– NRB Niedersächsischer Richterbund, Bund der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte

– Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens (AG KSV)

Alle beteiligten Gewerkschaften und Verbände haben zu dem Gesetzentwurf Stellung genommen.

Zum Ergebnis der Anhörung:

Aus Sicht des **DGB** biete der Gesetzentwurf keine belastbare Grundlage für eine dauerhaft amtsangemessene Besoldung für alle A-Gruppen und Familienkonstellationen der niedersächsischen Landesbeamtinnen und Landesbeamten. In seiner jetzigen Form sei der Gesetzentwurf nicht überzeugend als durchgehend verfassungskonform nachgewiesen. Der Entwurf enthalte zwar einzelne Schritte, die anzuerkennen seien. Die seit Jahren bestehenden Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit der niedersächsischen Besoldung beantworte er jedoch nicht überzeugend. Die amtsangemessene Alimentation sei nicht durch zeitweilige Ausgleichsmaßnahmen, Einmalzahlungen oder durch nur unter engen Voraussetzungen erreichbare Zuschläge zu sichern. Sie müsse sich dauerhaft in den Grundstrukturen des Besoldungssystems abbilden. Dies betreffe insbesondere die Grundgehälter, die familienbezogenen Leistungen und die Besoldungsabstände. Mit Beschluss vom 17. September 2025 habe das BVerfG die Prüfung der Mindestbesoldung fortentwickelt. Maßgeblich sei nunmehr, ob die Nettoalimentation die Prekaritätsschwelle von 80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens erreiche. Für die Mindestbesoldung lege das Gericht dabei eine vierköpfige Familie aus Beamtin oder

Beamten, Ehegattin oder Ehegatten und zwei Kindern zugrunde, deren Einkommen allein aus der Besoldung einschließlich der Familienzuschläge zuzüglich Kindergeld stamme. Werde die Mindestalimentation in niedrigen Besoldungsgruppen unterschritten, stelle dies zugleich die darauf aufbauende Besoldungsstaffel in Frage. Das Abstandsgebot verlange ein in sich stimmiges Gesamtgefüge, das Verantwortung, Qualifikation und Wertigkeit der unterschiedlichen Ämter nachvollziehbar abbilde.

Der **dbb** begrüßt, dass das Land auf die fortentwickelten Maßstäbe des BVerfG vom 17. September 2025 reagiere. Die Tarifübertragung und dauerhaft tabellenwirksame Verbesserungen seien richtige Schritte. Es bestünden jedoch erhebliche Zweifel, ob das Gesamtkonzept die strukturellen Probleme der niedersächsischen Besoldung dauerhaft verfassungssicher löse. Erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken bestünden insbesondere gegen die Ausgestaltung des Familienergänzungszuschlags und dessen zunehmender Abhängigkeit vom Einkommen sowie den Erwerbsmöglichkeiten des Ehe- oder Lebenspartners. Zugleich bleibe die allgemeine strukturelle Stärkung der Grundgehaltstabellen begrenzt. Sonderzahlungen und familienbezogene Ergänzungsleistungen könnten eine dauerhaft angemessene Grundbesoldung nicht ersetzen. Amtsangemessene Alimentation sei eine Verpflichtung aus Artikel 33 Abs. 5 GG. Sie müsse die verfassungsrechtliche Untergrenze wahren und zugleich Wertigkeit und Verantwortung der Ämter in einer abstandsgerechten Besoldungsstruktur abbilden. Familienbezogene Leistungen könnten dazu beitragen, sie dürften Defizite der Grundbesoldung jedoch nicht durch immer komplexere Ergänzungsmechanismen verdecken. Eine angemessene Alimentation sichere zugleich die Unabhängigkeit und Leistungsfähigkeit der Verwaltung sowie die Gewinnung und Bindung qualifizierter Beschäftigter.

Der **NRB** bemängelt, der Gesetzentwurf schaffe keine verfassungsgemäße Besoldungsstruktur. Er wechsele den Bezugspunkt zur Bestimmung der Höhe der Besoldung von einer strikt amtsbezogenen, angemessenen Alimentation hin zu einer dem Sozialrecht entlehnten bedürfnisorientierten Transferleistung. Mit Artikel 6 enthalte der Entwurf sogar eine evident verfassungswidrige Regelung. Der Entwurf sei zudem weder zukunftssicher noch nachhaltig. Im Wettbewerb der Besoldungssysteme der Bundesländer um die Gewinnung und Haltung von Personal werde er nicht bestehen können.

Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens (**AG KSV**) begrüßt das Regelungsansinnen des Gesetzentwurfes. Mit dem Entwurf sollen zunächst die weiteren Schritte der jüngsten Tarifeinigung für die Beschäftigten der Länder systemgerecht auf die niedersächsischen Beamtinnen, Beamten, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger übertragen werden. Allerdings sieht die AG KSV es weiterhin als problematisch an, dass auch in einem dritten Gesetzgebungsverfahren nach Beschluss des BVerfG zur Berliner Beamtenbesoldung die Landesregierung aus ihrer Sicht kein hinreichendes Konzept in Aussicht stelle, auf dessen Grundlage der Niedersächsische Landtag eine dauerhaft verfassungskonforme Ausgestaltung der niedersächsischen Besoldung und Versorgung ausgestalten könne. Dies erscheine umso dringlicher, da trotz der prekären Haushaltssituation der kommunalen Ebene ein weiterer Attraktivitätsverlust in der Besoldung drohe, insbesondere gegenüber der massiv anwachsenden Bundesbesoldung und Besoldungen angrenzender Länder, die nach entsprechender, insbesondere bundesrechtlicher Umsetzung dann bis zu zwei Besoldungsgruppen betragen werde. Dies sei auch unter dem Aspekt der Gleichbehandlung in puncto amtsangemessener Alimentation zunehmend verfassungsrechtlich bedenklich.

Die AG KSV hebt hervor, dass das Leistungsprinzip und das Abstandsgebot sowie die Wettbewerbsfähigkeit der öffentlichen Hand bei Führungskräften in Rede stehen. Durch die andauernde Berücksichtigung von Sockelbeträgen anstelle einer allein linearen prozentualen Erhöhung hätten sich die Besoldungen in den unteren, mittleren und gehobenen Laufbahnen den höheren Laufbahnen seit Jahrzehnten stetig weiter angenähert. So bezahle der öffentliche Dienst seine Beschäftigten bis etwa zur Entgeltgruppe 11 oder Besoldungsgruppe A 12 inzwischen besser als die freie Wirtschaft. Die Bezahlung der Fach- und Führungskräfte in den höheren Entgelt-/Besoldungsgruppen sei im Vergleich zur Privatwirtschaft hingegen seit Langem nicht mehr wirklich konkurrenzfähig. Insbesondere auch innerhalb des Gefüges sei die Übernahme einer Führungsposition nicht mehr attraktiv. Daher falle es inzwischen schwer, Führungspositionen im öffentlichen Dienst adäquat oder überhaupt noch zu besetzen.

Alle angehörten Verbände kritisieren das gesetzlich bereits verankerte und nunmehr angepasste Modell der Doppelverdienerfamilie. Es sei fraglich, ein Partnereinkommen zu unterstellen, unabhängig davon, ob dieses tatsächlich erwirtschaftet werde. Das Einkommen des Ehegatten oder Partners spiele darüber hinaus eine zu gewichtige Rolle, obwohl diese Person in keinem Rechtsverhältnis zu dem zur Alimentation verpflichteten Dienstherrn stehe. Dies führe zu einer unzulässigen Verlagerung. Schließlich führe das Hinzuverdienstmodell zu einer nur subsidiären Leistungspflicht des Dienstherrn, wenn der finanzielle Bedarf des Beamtenhaushalts nicht aus anderen Mitteln gedeckt werden könne.

Im Rahmen des zwischen den norddeutschen Ländern vereinbarten Konsultationsverfahrens (**AG Nord**) wurde parallel zur Verbandsbeteiligung den Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein, Hamburg und Bremen Gelegenheit gegeben, sich zu dem niedersächsischen Gesetzentwurf zu äußern. Die norddeutschen Länder haben gegen den Gesetzentwurf keine Einwände erhoben.

Zu den inhaltlichen Vorschlägen und Anregungen wird im Zusammenhang mit den einzelnen Vorschriften Stellung genommen.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Gesetz zur Überführung des Familienzuschlags der Stufe 1 in das Grundgehalt):

Rückwirkend zum 1. Januar 2026 wird der pauschal gewährte Familienzuschlag der Stufe 1, welcher im Wesentlichen an den Status der Ehe anknüpft, vollständig in die Grundgehaltstabellen überführt. Der bisher in Erfüllung einer sozialen Ausgleichsfunktion pauschalisiert gewährte Familienzuschlag der Stufe 1 entspricht nicht mehr den heute typisierend vorauszusetzenden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und wird daher in konsequenter Umsetzung des Familienmodells der Hinzuverdienstehe entfallen. Alle Grundgehälter werden einheitlich um den Betrag des ab Besoldungsgruppe A 9 zustehenden Familienzuschlags der Stufe 1 erhöht. Dies vereinfacht die Rechtsanwendung und dient der besseren Nachvollziehbarkeit von Bezügebestandteilen.

Zum Ergebnis der Anhörung – nicht berücksichtigte Vorschläge –:

Der **DGB** begrüßt, dass durch die Überführung des bisherigen Familienzuschlags der Stufe 1 ein dauerhafter Besoldungsbestandteil entstehe, der auch versorgungswirksam werde. Der Wegfall des bisherigen Familienzuschlags der Stufe 1 dürfe allerdings nicht dazu führen, dass familienbedingte Belastungen im neuen System weniger verlässlich oder weniger auskömmlich abgebildet würden. Die Reform löse nicht die Frage, ob die gesamte Nettoalimentation, insbesondere für Familien, tatsächlich in den maßgeblichen Besoldungsgruppen die verfassungsrechtlich gebotene Mindesthöhe erreiche. Zudem bedeute ein höheres Grundgehalt nicht für alle einen gleich hohen Zugewinn. Alleinstehende würden stärker profitieren als Personen, die bisher bereits den Familienstufe der Stufe 1 erhalten.

Der **dbb** und der **NRB** begrüßen ebenfalls grundsätzlich die Überführung des Familienzuschlags in die Grundgehälter. Die Maßnahme sei jedoch hinsichtlich ihrer finanziellen und strukturellen Wirkungen differenziert zu bewerten. Wer bisher keinen oder keinen vollen Anspruch auf den Familienzuschlag hatte, erhalte eine tatsächliche Verbesserung. Für bisher Berechtigte handele es sich im Wesentlichen um eine Umschichtung und nicht um eine monetäre Verbesserung. Es wird darauf hingewiesen, dass die Überführung eines identischen Eurobetrages in die Grundgehälter in niedrigeren Besoldungsgruppen eine stärkere prozentuale Wirkung entfalte als in höheren Besoldungsgruppen. Die Regelung weise damit eine sockelbetragsähnliche Wirkung auf und führe zu einer Verringerung der relativen Abstände innerhalb des Besoldungsgefüges. Der NRB begrüßt ausdrücklich, dass die Erhöhung auf im Bereich der Versorgung nachvollzogen wird.

Ziel der Maßnahme ist es, die Höhe der Grundbesoldung nicht mehr vom Bestehen einer Ehe abhängig zu machen, sondern der Vielfalt der familiären Lebensformen Rechnung zu tragen. Es ist zutreffend, dass durch die Überführung des bisherigen Familienzuschlags der Stufe 1 in die Grundgehälter diejenigen Beamtinnen und Beamten, die den Zuschlag bisher bereits in voller Höhe erhalten haben, keine finanzielle Verbesserung durch die Maßnahme erhalten. Gleichzeitig erhält jedoch auch keine Beamtin und kein Beamter weniger. Ferner ist nach dem Beschluss des BVerfG vom 17. September 2025 Maßstab für den Vergleich mit den volkswirtschaftlichen Parametern ein

Besoldungsindex, der sich aus den allen Beamtinnen und Beamten ohne Berücksichtigung des Familienstandes und der konkreten gegebenenfalls Zulagen auslösenden Tätigkeit zustehenden Bezügebestandteilen errechnet. Es ist deshalb naheliegend, einen Familienzuschlag, der ohnehin einem Großteil der Beamtinnen und Beamten gewährt wird, in die Grundgehälter zu überführen. Der Einwand, die Integration des für alle Beamtinnen und Beamten identischen Betrags wirke wie eine Festbetrags- oder Sockelerhöhung, ist zutreffend. Die Auswirkungen auf das Abstandsgebot überschreiten jedoch nicht die verfassungsmäßig zulässige Grenze und werden durch die zusätzlichen Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppen A 6 bis A 8 nach Artikel 2 § 2 Abs. 2 des Gesetzentwurfs ausgeglichen.

Sofern der **DGB** darauf aufmerksam macht, dass mit der Aufforderung zur Verbandsanhörung die Anlagen 7, 14 und 16 nach dem Stand April 2026 noch die Besoldungshöhe nach dem Stand Januar 2026 abgebildet haben, wird darauf hingewiesen, dass die korrigierten Tabellen noch während des Anhörungsverfahrens nachgereicht wurden.

Die Anmerkungen des DGB zur Berechnung der Mindestalimentation sind zutreffend. Die Berechnungen wurden korrigiert, ohne dass sich hieraus Auswirkungen auf das Ergebnis ergeben.

Die AG KSV stellt die Höhe der bei der Berechnung der Mindestbesoldung zugrunde gelegten Beiträge zur Basis-Kranken- und Pflegeversicherung in Frage. Auswertungen aus den Bezügedaten der Mitglieder würden zu höheren Beiträgen führen. Die Länder lassen sich jährlich vom Verband der Privaten Krankenversicherung e. V. über die Höhe der aktuellen Beiträge für eine Basisabsicherung in der Privaten Kranken- und Pflegeversicherung für Muster-Beamtenfamilien berichten. Für die Berechnungen der Mindestbesoldung wurden die gemeldeten Beiträge für 30-jährige Beamte mit einem Beihilfebemessungssatz von 70 Prozent (wegen der zwei berücksichtigungsfähigen Kinder) herangezogen. Darüber hinaus legt auch das BVerfG in seinen bisherigen Entscheidungen zur Besoldung die Daten des Verbands der Privaten Krankenversicherungen e. V. zu Grunde.

Zu § 1:

Der persönliche Geltungsbereich dieses Gesetzes entspricht den Anwendungsbereichen des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes und des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes (NBeamtVG). Durch die gestaffelte Überführung des Familienzuschlags der Stufe 1 zum 1. Januar 2026 (§ 2) und zum 1. April 2026 (§ 3) in die Grundgehaltstabellen wird sichergestellt, dass die mit dem Niedersächsischen Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2026 beschlossene Mindesterhöhung um 100 Euro vollständig erhalten bleibt.

Zu § 2:

Die Detailregelungen orientieren sich an der letzten Besoldungs- und Versorgungsanpassung durch das Niedersächsische Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2026.

Die Regelung dient der rückwirkenden Erhöhung der Grundgehaltssätze um einen Festbetrag von 165,72 Euro zum 1. Januar 2026 mit befristeter Wirkung bis zum 31. März 2026 und überträgt die Regelungen mit Absatz 2 auch auf Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger nach altem Recht.

Zu § 3:

Die Detailregelungen orientieren sich an der letzten Besoldungs- und Versorgungsanpassung durch das Niedersächsische Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2026.

Die Regelung dient der rückwirkenden Erhöhung der Grundgehaltssätze um einen Festbetrag von 170,36 Euro zum 1. April 2026 und überträgt die Regelungen mit Absatz 2 auch auf Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger nach altem Recht.

Die zum 1. April 2026 erhöhten Grundgehaltssätze gelten unbefristet und bilden die Grundlage für die nachfolgenden Besoldungs- und Versorgungsanpassungen.

Zu § 4:

§ 4 stellt klar, dass es sich bei den Auswirkungen der Überführung des Familienzuschlags der Stufe 1 in die Grundgehälter auf die Versorgungsbezüge nach dem Niedersächsischen

Beamtenversorgungsgesetz nicht um eine allgemeine Anpassung im Sinne des § 69 Abs. 2 Satz 2 NBeamtG handelt, die zu einer Neuberechnung des Kürzungsbetrags nach § 69 NBeamtVG führt.

Zu Artikel 2 (Niedersächsisches Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2027/2028):

Zum Ergebnis der Anhörung – nicht berücksichtigte Vorschläge –:

Der **DGB** moniert, dass es durch die Maßnahmen des vorliegenden Gesetzentwurfs zu einer unzulässigen Abschmelzung der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 sowie A 6 und A 7 und somit zu einem Verstoß gegen das Abstandsgebot komme. Die Feststellung ist unzutreffend. Die unzulässige Abschmelzung der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen wird wirksam vermieden, indem die Grundgehälter in den Besoldungsgruppen A 6 bis A 8 nach Artikel 2 § 2 Abs. 2 um zusätzliche Erhöhungsbeträge angepasst werden.

Der DGB begrüßt die Erhöhung der Anwärtergrundbeträge ab dem 1. März 2027 um 120 Euro. Er kritisiert jedoch, dass neu eingestellte Nachwuchskräfte nicht von der Überführung des Familienzuschlags der Stufe 1 in die Grundgehälter profitieren. Er fordert, alle Anwärterinnen und Anwärter gleich zu behandeln.

Anwärterinnen und Anwärter erhalten im Gegensatz zu Beamtinnen und Beamten auf Probe und auf Lebenszeit keine Alimentation, die den amtsangemessenen Lebensunterhalt der Beamtenfamilie sicherstellen muss, sondern eine Unterhaltsbeihilfe. Aus alimentationsrechtlichen Erwägungen ergibt sich deshalb keine Notwendigkeit, diesem Personenkreis einen Verheiratetenzuschlag zu gewähren und somit auch kein Erfordernis, diesen in die Grundbesoldung zu überführen. Nach Auslaufen der Übergangsregelung in Artikel 4 Nr. 7 (Übergangsregelung zum Familienzuschlag) werden darüber hinaus die Anwärterinnen und Anwärter gleich behandelt.

Der DGB begrüßt die Einbeziehung der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger in die allgemeinen Besoldungs- und Versorgungsanpassungen. Unzureichend sei jedoch die Nichtberücksichtigung der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger bei der Einmal- oder Sonderzahlung für das Jahr 2025. Dieser Ausschluss stehe im Widerspruch zu der Notwendigkeit, strukturelle Alimentationsdefizite systematisch zu korrigieren. Er bestätige zugleich, dass Einmalzahlungen kein geeigneter Ersatz für ruhegehaltfähige und dauerhaft gesicherte Besoldung sei.

Die Sonderzahlung für das Jahr 2025 nach § 63 a NBesG gleicht Defizite in der Alimentation für Beamtinnen und Beamte, die sich aus der Rechtsprechung des BVerfG ergeben, besoldungsgruppengenau aus. Die bisherigen Entscheidungen des BVerfG zur amtsangemessenen Alimentation behandeln ausschließlich die Bezüge der aktiven Beamtinnen und Beamten. Ob und inwieweit die Rechtsprechung zur amtsangemessenen Alimentation auf die Beamtenversorgung zu übertragen ist, lässt das Gericht bisher offen. Die Untergrenze der amtsangemessenen Alimentation für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger ist gesetzlich in § 16 Abs. 3 des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes normiert (amtsabhängige und amtsunabhängige Mindestversorgung). Das Bundesverfassungsgericht hat diese Regelung in seiner Rechtsprechung bisher nicht in Frage gestellt.

Der **dbb** kritisiert den Ausschluss der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger von der jährlichen Sonderzahlung nach § 63 NBesG und fordert deren Einbeziehung.

Unter dem Aspekt der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums (hier: Versorgung aus dem letzten Amt) ist es zulässig, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger von Sonderzahlungen auszunehmen. Da Sonderzahlungen nicht zum Kernbereich der Alimentation gehören und im Gegensatz zum Grundgehalt und den Amtszulagen auch nicht prägend für das statusrechtliche Amt sind, liegt es im politischen Ermessen des Besoldungsgesetzgebers, ob Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger von derartigen Leistungen ganz oder teilweise ausgenommen werden, solange die amtsangemessene Alimentation gewährleistet ist. Dass die Alimentation der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger nicht gewährleistet ist, lässt sich aus den entsprechenden Entscheidungen des BVerfG zur amtsangemessenen Alimentation nicht ableiten.

Der **NRB** begrüßt, dass die weiteren linearen Anpassungsschritte aus dem Tarifergebnis für die Beschäftigten der Länder zeit- und systemgerecht auf die Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie

Richterinnen und Richter des Landes übertragen werden. Dies gelte ebenso für die Einbeziehung der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger.

Zu § 1:

Der persönliche Geltungsbereich dieses Gesetzes entspricht den Anwendungsbereichen des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes und des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes. Der zeitliche Geltungsbereich dieses Gesetzes stellt die zeitgleiche Übertragung der Anpassung für die Tarifbeschäftigten zum 1. März 2027 und zum 1. Januar 2028 auf die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger sicher. Darüber hinaus wird mit der erhöhten Besoldungs- und Versorgungsanpassung zum 1. März 2027 insbesondere dem Alimentationsprinzip entsprechend den Vorgaben des BVerfG Rechnung getragen.

Zu § 2:

Die Detailregelungen der Absätze 1 und 2 orientieren sich an der letzten Besoldungs- und Versorgungsanpassung durch das Niedersächsische Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2026.

Absatz 1 regelt die lineare Erhöhung der dynamischen Besoldungs- und Versorgungsbestandteile zum 1. März 2027 um 2,5 Prozent.

Absatz 2 regelt die weitere Erhöhung der Grundgehälter der Besoldungsgruppen A 6 bis A 8 um feste Beträge von 6,50, 14,50 oder 12,00 Euro. Durch die übrigen Maßnahmen kommt es im Jahr 2027 zu einem geringfügigen Verstoß gegen das Abstandsgebot zwischen den Besoldungsgruppen A 5 bis A 8. Die Abstände zwischen den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 würden in dem Zeitraum 2022 bis 2027 um 12,54 Prozent und zwischen A 6 und A 7 um 11,81 Prozent abgeschmolzen. Um die Abschmelzung in dem Fünfjahreszeitraum unter 10 Prozent zu senken, sind betragsmäßige Anhebungen der Besoldungsgruppe A 6 um 6,50 Euro und Besoldungsgruppe A 7 um 14,50 Euro erforderlich. Da hierdurch die Besoldungsgruppe A 7 näher an die Besoldungsgruppe A 8 heranrückt, müssen die Tabellenwerte in die Besoldungsgruppe A 8 um 12,00 Euro angehoben werden.

In Absatz 3 ist die Anhebung der Anwärtergrundbeträge um einen Festbetrag von 120 Euro geregelt. In diesem Betrag enthalten ist die Übernahme des Tarifergebnisses mit einem Erhöhungsbetrag von 60 Euro und zusätzliche einmalige Erhöhung um weitere 60 Euro zur Attraktivitätssteigerung.

Absatz 4 überträgt die Regelungen des Absatzes 1 auf Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger nach altem Recht. Bei den in den Sätzen 3 und 4 genannten Versorgungsbezügen handelt es sich um Festbetragsfälle. Der in diesen Fällen vorgesehene, um einen Zehntelprozentpunkt geringere, Anpassungssatz berücksichtigt pauschal den Umstand, dass die der Versorgung zugrunde liegenden ruhegehaltfähigen Dienstbezüge auch statische Bezügebestandteile enthalten können.

Zu § 3:

Absatz 1 regelt mit Satz 1 die für zum 1. Januar 2028 vorgesehene lineare Bezügeanpassung durch Verweisungen auf § 2. Die Sätze 2 und 3 übertragen die Regelungen des Satzes 1 auf Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger nach altem Recht.

In Absatz 2 ist die Anhebung der Anwärtergrundbeträge um einen Festbetrag von 30 Euro geregelt.

Zu Artikel 3 (Änderung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes):

Zu Nummer 1:

§ 36 a erhält eine neue Fassung. Im einzelnen:

Zu § 36 a Abs. 1:

Die Anpassungen bei der Vorschrift des § 36 a resultieren aus dem Beschluss des BVerfG vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u. a. –. Das Gericht sieht das Gebot der Mindestbesoldung als verletzt an, wenn die sogenannte Prekaritätsschwelle, welche bei 80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens des jeweiligen Landes liegt, unterschritten wird. Folglich muss diese Grenze auch als

Maßstab für die Gewährung des Familienergänzungszuschlags gelten. Die weitere Anpassung der Gewichtung der Ehegattin oder des Ehegatten mit einem Faktor von 0,5 resultiert – wie schon im Gesetzgebungsverfahren zur Sonderzahlung des Jahres 2025 dargelegt – aus einer systemischen Anpassung. Das BVerfG gewichtet die Familienmitglieder anhand der modifizierten Äquivalenzskala der OECD, sodass die Übertragung dieses Maßstabs systemgerecht ist. Dabei entfällt auf den Ehegatten oder die Ehegattin ein Faktor von 0,5.

Die Definition des Jahreseinkommens des Hinzuverdienstes bleibt unverändert.

Zu § 36 a Abs. 2:

Absatz 2 regelt die Gewährung des Familienergänzungszuschlag bei bis zu zwei Kindern, wobei die Bezugsgröße auf 80 Prozent des Medians der Äquivalenzeinkommen entsprechend der aktuellen Rechtsprechung angepasst worden ist. Wie dargelegt bewertet das BVerfG die Familienmitglieder entsprechend der modifizierten Äquivalenzskala der OECD. Danach wird die erste erwachsene Person (Haushaltsvorstand) mit dem Faktor 1, die zweite erwachsene Person im Haushalt mit dem Faktor 0,5, das erste Kind – pauschal wird ein Lebensalter über 14 Jahre unterstellt – mit dem Faktor 0,5 und weitere Kinder – pauschal wird ein Lebensalter unter 14 Jahren unterstellt – mit dem Faktor 0,3 gewichtet. Diese Gewichtung zugrunde gelegt ergibt sich für eine dreiköpfige Familie ein Faktor von 2,0 und für eine vierköpfige Familie ein Faktor von 2,3.

Zu § 36 a Abs. 3:

Abweichend von Absatz 2 bedarf es wie bereits in der alten Formulierung des § 36 a einer eigenen Regelung ab dem dritten Kind. Mit der Neuregelung wird auch hier der erforderliche Bezugspunkt zur Prekaritätsschwelle (80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens) hergestellt. Daneben wird entsprechend der Gewichtungssystematik aus dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 17. September 2025 für das dritte Kind ein Faktor von 0,3 bei der Berechnung zugrunde gelegt. Dies ist folgerichtig, da in der Gewichtungssystematik des Bundesverfassungsgerichts das zweite Kind mit einem Faktor von 0,3 bewertet worden ist und das nachfolgende dritte Kind denklogisch jünger sein muss als das zweite Kind.

Zum Ergebnis der Anhörung – nicht berücksichtigte Vorschläge –:

Wie oben dargelegt, halten die Verbände das Hinzuverdienstmodell aus systematischen Gründen für nicht tragfähig. Die Alleinverdienerfamilie diene nach Auffassung des BVerfG – zuletzt wiederholt in seiner Entscheidung vom 17. September – nach wie vor als Bezugsgröße, sei jedoch andererseits auch nicht normatives Leitbild für die Bemessung der Besoldung (BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025, Az. 2 BvL 5/18 u.a., Rn. 115; ähnlich bereits Beschluss vom 4. Mai 2020, Az. 2 BvL 6/17, Rn. 37). Gleichzeitig äußert sich das Gericht jedoch auch dahingehend, dass eine Anpassung des Besoldungssystems an die sich ändernden gesellschaftlichen Entwicklungen möglich sei (ständige Rechtsprechung, vgl. z.B. BVerfG, Beschluss vom 14. Januar 2020, Az 2 BvR 2055/16, Rn. 32). Die Fortentwicklungsklausel in Artikel 33 Abs. 5 GG unterstreiche diesen Ansatz. Insoweit ist das sogenannte Doppelverdienermodell als Fortentwicklung und Anpassung an die realen Lebensverhältnisse als zulässig zu bewerten.

Die **AG KSV** trägt vor, dass die Annahme eines Partnereinkommens im Rahmen des Hinzuverdienstmodells an der Realität vieler Familien vorbeigehe. Der **DGB** wirft die Frage auf, aufgrund welcher tatsächlichen und empirischen Grundlagen der Wechsel zum Hinzuverdienstmodell beibehalten werden solle.

Zunächst ist festzustellen, dass das Hinzuverdienstmodell mit dem vorliegenden Gesetzentwurf nicht eingeführt, sondern lediglich angepasst wird. Insoweit ist es nicht nachvollziehbar, dass ohne Einfügung einer neuen Vorschrift empirische Daten verlangt werden. Darüber hinaus geben Daten des Statistischen Landesamtes, die öffentlich zugänglich sind, Aufschluss über die Struktur der Verdienste innerhalb der Familien. Hierzu wird auf Daten des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts an der Hans-Böckler-Stiftung verwiesen (https://www.wsi.de/de/erwerbsarbeit-14617-erwerbskonstellationen-in-paarhaushalten-2017-14837.htm). Die Daten machen deutlich, dass in Gesamtdeutschland der Anteil von Paaren mit Kindern unter 18 Jahren, die beide einer Erwerbstätigkeit nachgehen, bei ca. 68 Prozent liegt; dagegen liegt der Prozentsatz der Alleinverdiener bei lediglich 27 Prozent. Daneben gehen rund 5 Prozent keiner Erwerbstätigkeit nach. Das Landesamt für

Statistik Niedersachsen belegt parallel, dass ca. 77 Prozent der Mütter und rund 93 Prozent der Väter minderjähriger Kinder in Niedersachsen erwerbstätig waren (https://www.statistik.niedersachsen.de/presse/erwerbstatigkeit-von-muttern-in-niedersachsen-2024-uberwiegend-in-teilzeit-umfangstark-abhangig-vom-alter-des-kindes-247984.html), wobei die Quote der Mütter steigt, je älter das Kind wird.

Der **DGB** fordert weiterhin, dass die Berechnungsgrundlagen für die Höhe des Familienergänzungszuschlags offenzulegen seien. Dies beziehe sich konkret auf die Frage, welche Mikrozensuswerte für Niedersachsen verwendet würden, welche Annahme zu Steuern, Kranken- und Pflegeversicherung getroffen worden seien und wie die 80-Prozent-Schwelle zum Medianäquivalenzeinkommen konkret berechnet werde.

Die Daten liegen insoweit indirekt vor, als dass dieselben Grundlagendaten wie im Rahmen der Berechnung der Besoldung verwendet werden; insoweit wird auf den hiesigen Gesetzentwurf verwiesen.

Der **NRB** kritisiert die typisierte Höhe des 0,5-fachen von 80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens des anzurechnenden Einkommens des Ehe- oder Lebenspartners und behauptet, dies entbehre jeglichen rechtlichen Anknüpfungspunktes. Eine solche Vorgabe lasse sich auch nicht aus der Entscheidung des BVerfG vom 17. September 2025 entnehmen.

Anknüpfungspunkt für die gewählte Höhe ist die zuvor genannte Entscheidung des BVerfG, in der das Gericht eine Gewichtung der Familienmitglieder anhand der modifizierten Äquivalenzskala der OECD vornimmt. Es ist also durchaus nachvollziehbar und somit vom gesetzgeberischen Gestaltungsspielraum gedeckt, an diese Gewichtung anzuknüpfen.

Der **dbb** kritisiert ebenfalls, dass die Ehepartnerin oder der Ehepartner mit dem Faktor von 0,5 von 80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens angesetzt wird.

Zu Nummer 2:

Mit der im neuen Absatz 2 normierten erhöhten Einmalzahlung für das Jahr 2025 in einzelnen Besoldungsgruppen werden die Maßstäbe für eine verfassungsgemäße Alimentation, die das BVerfG in seiner jüngsten Entscheidung (BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u. a. –) aufgestellt hat, für das Jahr 2025 vollumfänglich eingehalten.

Zu Artikel 4 (Weitere Änderung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes):

In Folge der Überführung des Familienzuschlags der Stufe 1 sind die gesetzlichen Regelungen zum Familienzuschlag auf die Bestandteile des kinderbezogenen Familienzuschlags zu reduzieren. Diese bleiben in der bisherigen Form erhalten und werden lediglich redaktionell angepasst.

Zu Nummer 1:

Nach Überführung des Familienzuschlags der Stufe 1 in die Grundgehaltstabellen werden keine Stufen des Familienzuschlags mehr benötigt, dieser bestimmt sich künftig ausschließlich anhand der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder. Die weiterhin erforderlichen Bestimmungen sowie der Verweis auf die Anlage 7 werden in die Neufassung des § 35 aufgenommen.

Die Höhe des kinderbezogenen Familienzuschlags ändert sich über Erhöhungen im Rahmen der mit diesem Gesetzentwurf vorgesehenen allgemeinen Besoldungsanpassungen hinaus nicht.

Zu Nummer 2:

Mit der Neufassung des § 35 werden sämtliche Regelungen, die den Familienzuschlag der Stufe 1 betrafen, gestrichen.

Der neue Absatz 1 führt die bislang in Absatz 2 definierten und weiterhin erforderlichen Tatbestandsmerkmale für die Gewährung eines kinderbezogenen Familienzuschlags mit den weiterhin erforderlichen Regelungen des bisherigen § 34 zusammen und enthält künftig den Verweis auf die Anlage 7, in der die zu gewährenden Familienzuschlagsbeträge ausgewiesen sind.

Der neue Absatz 2 übernimmt die Konkurrenzregelungen des bisherigen Absatz 5 bei mehreren Anspruchsberechtigten vollständig und unverändert.

Da seit der Änderung des § 66 des Einkommensteuergesetzes (EStG) zum 1. Januar 2023 und des § 6 des Bundeskindergeldgesetzes (BKGG) für jedes zu berücksichtigende Kind Anspruch auf Kindergeld in der gleichen Höhe besteht und deshalb sowohl das Einkommensteuergesetz als auch das Bundeskindergeldgesetz nicht mehr die Reihenfolge der Kinder regeln, lief darüber hinaus die bisherige Verweisung in § 35 Abs. 5 Satz 2 NBesG ins Leere. Aufgrund der mit der Änderung des Einkommensteurgesetzes und des Bundeskindergeldgesetzes einhergehenden fehlenden Angabe der Familienkasse zu den Zählkindern wird deshalb zur Bestimmung des Betrags für den kinderbezogenen Familienzuschlag die Reihenfolge der zu berücksichtigenden Kinder im neuen Absatz 2 Satz 2 und 3 ausdrücklich geregelt.

Der neue Absatz 3 entspricht dem bisherigen Absatz 6 mit redaktionellen Änderungen.

Der neue Absatz 4 entspricht vollständig dem bisherigen Absatz 7.

Der neue Absatz 5 entspricht vollständig dem bisherigen Absatz 8.

Zu Nummer 3:

Bei der Änderung des Satzes 3 handelt es sich um eine redaktionelle Anpassung an die Änderungen der §§ 34 und 35.

Zu Nummer 4:

Zu Buchstabe a:

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung infolge des neuen Familienzuschlagsrechts. Die Einschränkung, dass der Familienzuschlag für mindestens ein Kind zustehen muss, ist nicht mehr erforderlich, da der Familienzuschlag ab dem 1. Januar 2026 nur noch für Kinder zusteht.

Zu Buchstabe b:

Das Anpassungserfordernis ergibt sich aus einer Aktualisierung der Bezugsvorschrift des § 35 Abs. 7, der ab dem 1. Januar 2026 inhaltsgleich in § 35 Abs. 4 verortet worden ist.

Zu Nummer 5:

Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst steht rückwirkend zum 1. Januar 2026 kein Familienzuschlag der Stufe 1 mehr zu, sodass dieser auch nicht mehr der Berechnung des Mietzuschusses zugrunde gelegt werden kann. Der bisherige Familienzuschlag der Stufe 1 wird weiterhin für die Berechnungen herangezogen, wenn die neu geschaffene Übergangsregelung für bereits bestehende Ansprüche von Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst auf den bisherigen Familienzuschlag der Stufe 1 zur Anwendung kommt.

Zu Nummer 6:

Zu Buchstabe a:

Durch die Neuregelung wird der bisher für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen A 5 bis A 8 gewährte Sonderzahlungsbetrag in Höhe von 1 200 Euro auf alle Besoldungsgruppen ausgeweitet und damit der den Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfängern der übrigen Besoldungsgruppen gewährte Sonderzahlungsbetrag von bislang 500 Euro mehr als verdoppelt, wodurch insbesondere die Einhaltung des verfassungsrechtlich zulässigen Abstands der Besoldungsentwicklung zur Entwicklung der Tarif- und Nominallöhne gewährleistet wird.

Zu Buchstabe b:

Zu Doppelbuchstabe aa:

Durch die Erhöhung der kindbezogenen Sonderzahlungen um 125 Euro für erste und zweite Kinder soll dem zusätzlichen Alimentationsbedarf für Familien mit Kindern Rechnung getragen werden.

Zu Doppelbuchstabe bb:

Das Anpassungserfordernis ergibt sich aus einer Aktualisierung der Bezugsvorschrift des § 35 Abs. 5, der ab dem 1. Januar 2026 in § 35 Abs. 2 verortet worden ist.

Zum Ergebnis der Anhörung – nicht berücksichtigte Vorschläge –:

Der **dbb** und der **NRB** begrüßen die Anhebung der jährlichen Sonderzahlung auf einheitlich 1 200 Euro. Die damit verbundene finanzielle Verbesserung sei für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen zunächst im Grundsatz positiv zu bewerten. Gleichwohl bleibe die gewählte Ausgestaltung aus besoldungssystematischer Sicht kritisch zu betrachten:

– Ein einheitlicher Festbetrag entfalte eine abstandsverringernde Wirkung.

– Die Erhöhung bedeute für die Besoldungsgruppen bis einschließlich A 8 keine monetäre Verbesserung.

– Versorgungsempfängerinnen und -empfänger seien von der jährlichen Sonderzahlung ausgenommen.

Beide Gewerkschaften halten deshalb an ihrer Forderung fest, notwendige Verbesserungen linear und tabellenwirksam vorzunehmen.

Die abstandsverringernde Wirkung wurde bei der Berechnung des Abstandsgebots berücksichtigt. Die Erhöhung der Sonderzahlung auf einheitlich 1 200 Euro führt nicht zu einer Abschmelzung der Abstände zwischen Besoldungsgruppen in unzulässiger Höhe. Die Anpassung gerade für die mittleren und höheren Besoldungsgruppen ab A 9 war angezeigt, da in der Vergangenheit durch verschiedene Maßnahmen wie Festbetragserhöhungen und Sockelbeträge gerade in den unteren Besoldungsgruppen eine deutlich stärkere Entwicklung des Besoldungsindex zu verzeichnen ist. In den mittleren und höheren Besoldungsgruppen besteht insofern ein Nachholbedarf. Zur Nichteinbeziehung der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger wird auf die Begründung zu Artikel 2 verwiesen.

Zu Nummer 7:

Der neue § 76 enthält Übergangsregelungen für Anwärterinnen und Anwärter zur rückwirkenden Überführung des Familienzuschlags der Stufe 1 in die Grundgehaltstabellen. Für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, die zum Zeitpunkt der Gesetzesverkündung bereits Anspruch auf Gewährung eines Familienzuschlags der Stufe 1 haben, wird eine Bestandsschutzregelung bis zum Ende des Vorbereitungsdienstes geschaffen, da der Familienzuschlag der Stufe 1 zwar in das Grundgehalt, nicht jedoch in die Anwärtergrundbeträge überführt wird.

Da Artikel 4 rückwirkend zum 1. Januar 2026 in Kraft tritt, verhindert Absatz 1 eine rückwirkende Schlechterstellung von Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, bei denen die Berechtigung für den Familienzuschlag der Stufe 1 zwischen dem 1. Januar 2026 und der Verkündung des Gesetzes weggefallen ist.

Zu Nummer 8:

Die ab 1. Januar 2026 um den Familienzuschlag der Stufe 1 erhöhten Besoldungstabellen werden Bestandteil des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes und ersetzen die bis zum 31. März 2026 gültigen Anlagen 5, 14 und 16.

Anlage 7 enthält rückwirkend zum 1. Januar 2026 nur noch die kinderbezogenen Familienzuschlagsbeträge.

Zu Artikel 5 (Weitere Änderung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes):

Zu Nummer 1:

Die ab dem 1. April 2026 um den Familienzuschlag der Stufe 1 erhöhten Besoldungstabellen werden Bestandteil des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes und ersetzen die seit dem 1. April 2026 gültigen Anlagen 5, 14 und 16.

Anlage 7 enthält rückwirkend zum 1. April 2026 nur noch die kinderbezogenen Familienzuschlagsbeträge.

Zu Artikel 6 (Weitere Änderung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes):

Zu Nummer 1:

Ab dem 1. Januar 2027 wird zusätzlich zu den zuvor dargestellten Änderungen noch eine weitere Anpassung in Bezug auf den personellen Anwendungsbereich des § 36 a vorgenommen. Zunächst erhalten nur noch Personen den Familienergänzungszuschlag, deren Ehegattin, Ehegatte, eingetragene Lebenspartnerin oder eingetragener Lebenspartner aus gesetzlich normierten Gründen nicht in der Lage sind, einen Hinzuverdienst zu erwirtschaften. Diese Änderung entspricht dem Gedanken des Hinzuverdienstmodells und setzt diesen konsequent um. Der Anknüpfungspunkt befindet sich jeweils im familiären Bereich (zu pflegende oder zu betreuende Kinder) oder aber in persönlichen Umständen der Ehegattin, des Ehegatten, der eingetragenen Lebenspartnerin oder des eingetragenen Lebenspartners.

Zu Nummer 4:

Die Anrechnung von anderweitigem Einkommen auf den zu gewährenden Familienergänzungszuschlag ist erforderlich, da im Rahmen des § 36 a die Umstände des konkreten Einzelfalles betrachtet werden. Die Gewährung des Familienergänzungszuschlags ist dabei nur dann geboten, wenn das zur Verfügung stehende Familieneinkommen das Niveau der von Verfassung wegen zustehenden Mindestbesoldung nicht erreicht. Sind also bei der Ehegattin, dem Ehegatten, der eingetragenen Lebenspartnerin oder dem eingetragenen Lebenspartner anderweitige Einkünfte vorhanden, so sind diese – entsprechend des Gedankens des Hinzuverdienstmodells – anzurechnen, da sie der Familie zur Verfügung stehen.

Die Anrechnung von Lohnersatzleistungen nach § 32 b EStG ist angezeigt, da durch eine staatliche Unterstützungsleistung ein bestehendes Defizit gemindert oder ausgeglichen wird und folglich eine Kompensation erfolgt. Sofern eine Anrechnung nicht erfolgte, käme es zu einer doppelten Unterstützungsleistung, die nicht erwünscht ist.

Zum Ergebnis der Anhörung – nicht berücksichtigte Vorschläge –:

Der **DGB** kritisiert, dass durch die eingeführten Beschränkungen bei typischen Familienkonstellationen, in denen beide Partnerinnen oder Partner erwerbstätig seien oder eine Teilzeitbeschäftigung ausübten, der Familienergänzungszuschlag regelmäßig nicht erreicht werde, obwohl auch diese Familien von steigenden Wohn-, Energie-, Betreuungs-, Gesundheits- und Vorsorgekosten betroffen sein könnten.

Die Ansicht ist zutreffend und dies ist wie dargestellt auch Ziel des Gesetzes: Der Familienergänzungszuschlag soll nur noch in Fällen gewährt werden, in denen er sich als alimentativ zwingend erforderlich erweist. Sofern beide Eheleute, Partnerinnen oder Partner einer Beschäftigung nachgehen, ergibt sich regelmäßig eben auch keine Notwendigkeit zur Zahlung des Familienergänzungszuschlags.

Daneben wird vorgebracht, dass der Ausnahmekatalog eine bedarfsgerechte Auffangregelung benötige. Betreuung, Pflege, Krankheit und Arbeitslosigkeit müssten stärker berücksichtigt werden, wobei das verfügbare Nettoeinkommen maßgeblich sein müsse.

Zunächst wird in den Berechnungen auf das verfügbare Nettoeinkommen abgestellt. Ferner berücksichtigt der Entwurf des § 36 Abs. 2 in den einzelnen numerisch aufgezählten Fällen im Wesentlichen bereits die von der Gewerkschaft genannten Punkte.

Abschließend fordert der DGB eine Neufassung des § 36 a. Anzuknüpfen sei zunächst und vorrangig an eine festzustellende Unterdeckung bei der Nettoalimentation. Das Partnereinkommen könne sodann berücksichtigt werden, um eine Überkompensation zu vermeiden, dürfe jedoch nicht als vorgelagerte Ausschlussvoraussetzung ausgestaltet sein.

Die gewählte Ausgestaltung des Familienergänzungszuschlags in dem Gesetzentwurf setzt den Gedanken der Zweiverdienerfamilie konsequent um. Der Vorschlag des DGB ist insoweit nicht zielführend, als dass bei Ausgleich einer fehlenden Nettoalimentation keine Notwendigkeit der Anrechnung eines Partnereinkommens mehr bestehen würde. Was konkret sodann eine verbleibende „Überkompensation“ sein sollte, erschließt sich in diesem Zusammenhang nicht.

Die Änderungen des § 36 a, die über Artikel 6 vorgenommen werden sollen, seien nach Auffassung des **NRB** evident verfassungswidrig. Konkret wird kritisiert, dass die Tatbestände, die zu einer Anspruchsberechtigung führen, durch die Besoldungsempfängerin oder Besoldungsempfänger

nachzuweisen sein dürften. Insoweit werde eine gegen Artikel 2 GG verstoßende Erwerbsobliegenheit des Ehe- oder Lebenspartners zur Herstellung der Mindestbesoldung geschaffen. Dies sei unzulässig, da der Anspruch auf Besoldung aus dem besonderen öffentlich-rechtlichen Dienst und Treueverhältnis folge. Der Ehe- oder Lebenspartner stehe jedoch gerade nicht in einem solchen Verhältnis. Auch liege ein Verstoß gegen Artikel 6 GG vor, da die Vorschrift in den Grundsatz der eigenverantwortlichen Organisation des familiären Zusammenlebens und die Aufteilung von Erwerbs-, Betreuungs- und Familienarbeit eingreife.

Hierzu ist zu erwidern, dass ein Eingriff in Artikel 2 GG nicht vorliegt. Die Beamtin oder den Beamten treffen im Rahmen der Besoldung immer wieder (unvermeidbare) Mitwirkungspflichten. Dem Dienstherrn sind die persönlichen Umstände in der Familie nicht bekannt, sodass es einer Anzeige bedarf. Andernfalls – und die Argumentation des NRB zugrunde gelegt – wäre die Gewährung jeglichen einer individuellen Nachweis- oder Mitwirkungspflicht unterliegenden Besoldungsbestandteils als verfassungswidrig einzustufen. Eine solche Mitwirkungspflicht ergibt sich nach hiesiger Auffassung aus dem Dienstverhältnis.

Auch liegt kein Eingriff in Artikel 6 GG vor. Zunächst ist die Frage der verfassungsgemäßen Alimentation in erster Linie an Artikel 33 Abs. 5 GG zu messen, dessen Voraussetzungen erfüllt sind. Selbst wenn man vorliegend einen Bezug zu Artikel 6 GG herstellen wollte, liegt der behauptete Verstoß nicht vor. Es ist der Besoldungsempfängerin oder dem Besoldungsempfänger unbenommen, die Erwerbs-, Betreuungs- oder Familienarbeit so zu gestalten, wie sie oder er es für angezeigt hält. Es handelt sich dabei um eine persönliche Entscheidung der Familie, und der Dienstherr ist nicht verpflichtet, jede familiäre Entscheidung in finanzieller Hinsicht abzubilden. Im Übrigen ist die Betreuung von Kindern in Niedersachsen ab dem 3. Lebensjahr kostenlos. Demnach ist die Begrenzung des Familienergänzungszuschlags auf eine Erziehungszeit von bis zu drei Jahren konsequent. Eine entsprechende Begrenzung findet sich auch in Bezug auf die Anerkennung von Erfahrungszeiten in § 25 Abs. 2 Nr. 8 NBesG und ist daher systemkonform.

Der **dbb** trägt vor, dass der Familienergänzungszuschlag ausgeschlossen sein könne, obwohl das erforderliche Partnereinkommen nicht erzielt werde und das verfügbare Familieneinkommen unter der Mindestbesoldung liege. Insoweit habe bereits die bloße Möglichkeit, Einkommen zu erzielen, anspruchsausschließende Bedeutung.

Inhaltsgleich zum Vorbringen des NRB wird eine Betroffenheit von Artikel 6 GG ins Feld geführt.

Es ist im Wege des Hinzuverdienstmodells konsequent, ein Partnereinkommen anzusetzen und nur in eng begrenzten Ausnahmefällen noch eine Pflicht des Dienstherrn zu einer ergänzenden Alimentation zu statuieren. Sofern sich die Besoldungsempfängerin oder der Besoldungsempfänger zusammen mit seiner Ehegattin, seinem Ehegatten, seiner Partnerin oder seinem Partner dazu entscheidet, dass kein Hinzuverdienst erfolgen soll, kann es nicht Aufgabe des Dienstherrn sein, diese Entscheidung alimentativ auszugleichen.

Zum Einwand zu einer Betroffenheit von Artikel 6 GG wird auf die bereits erfolgte Stellungnahme bei den vorigen Ausführungen verwiesen.

Zu Artikel 7 (Weitere Änderung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes):

Hierdurch werden die zur Umsetzung der Erhöhung der Besoldung und Versorgungsbezüge ab dem 1. März 2027 gültigen Besoldungstabellen Bestandteil des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes und ersetzen die bisherigen Anlagen 5, 7, 8, 10, 13, 14, 15, 16 und 17.

Zu Artikel 8 (Weitere Änderung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes):

Hierdurch werden die zur Umsetzung der Erhöhung der Besoldung und Versorgungsbezüge ab dem 1. Januar 2028 gültigen Besoldungstabellen Bestandteil des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes und ersetzen die bisherigen Anlagen 5, 7, 8, 10, 13, 14, 15, 16 und 17.

Zu Artikel 9 (Änderung des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes):

Zu Nummer 1:

Rückwirkend zum 1. Januar 2026 regelt § 57 Abs. 1 ausschließlich den bis dahin in § 57 Abs. 1 Sätze 2 und 3 definierten Unterschiedsbetrag.

Zu Nummer 2:

Rückwirkend zum 1. Januar 2026 wird der Familienzuschlag der Stufe 1 abgeschafft, sodass dieser kein ruhegehaltfähiger Dienstbezug mehr ist.

Zu Nummer 3:

Zu Buchstabe a:

Rückwirkend zum 1. Januar 2026 wird der Familienzuschlag der Stufe 1 abgeschafft, sodass der gesamte Familienzuschlag bei der Berechnung des Erhöhungsbetrags außer Acht bleibt. Die Worte „der Erhöhungsbetrag nach Absatz 3 Satz 3“ beziehen sich auf die bis zum 28. Februar 2019 geltende Fassung des § 16 NBeamtVG. Durch Artikel 5 Nr. 3 des Niedersächsischen Gesetzes über die Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge in den Jahren 2019 bis 2021 sowie zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften vom 20. Juni 2019 (Nds. GVBl. S. 114) wurden die Bestimmungen über die amtsunabhängigen Mindestversorgungsbezüge geändert. Die Mindestversorgung berechnet sich seitdem nicht mehr aus der Besoldungsgruppe A 4, sondern aus der Besoldungsgruppe A 5. Der ehemalige Erhöhungsbetrag nach Absatz 3 Satz 3 ist entfallen. Es handelt sich insofern um eine redaktionelle Bereinigung des Gesetzestextes.

Zu Buchstabe b:

Rückwirkend zum 1. Januar 2026 wird durch die Abschaffung des Familienzuschlags der Stufe 1 der bisherige Unterschiedsbetrag zum allein gültigen Familienzuschlag nach § 57 Abs. 1.

Zu Nummer 4:

Rückwirkend zum 1. Januar 2026 wird durch die Abschaffung des Familienzuschlags der Stufe 1 der bisherige Unterschiedsbetrag zum allein gültigen Familienzuschlag nach § 57 Abs. 1.

Zu Nummer 5:

Zu Buchstabe a:

Zu Doppelbuchstabe aa:

Rückwirkend zum 1. Januar 2026 wird die im Klammerzusatz genannte Vorschrift gestrichen. Die Regelung behält auch ohne den Klammerzusatz Bestand.

Zu Doppelbuchstabe bb:

Rückwirkend zum 1. Januar 2026 wird durch die Abschaffung des Familienzuschlags der Stufe 1 der bisherige Unterschiedsbetrag zum allein gültigen Familienzuschlag nach § 57 Abs. 1.

Zu Doppelbuchstabe cc:

Zu Dreifachbuchstabe aaa:

Nach Überführung des Familienzuschlags der Stufe 1 in die Grundgehaltstabellen werden keine Stufen des Familienzuschlags mehr benötigt; dieser bestimmt sich künftig ausschließlich anhand der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder.

Zu Dreifachbuchstabe bbb:

Nach Überführung des Familienzuschlags der Stufe 1 in die Grundgehaltstabellen werden keine Stufen des Familienzuschlags mehr benötigt; dieser bestimmt sich künftig ausschließlich anhand der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder. Zudem wird rückwirkend zum 1. Januar 2026 durch die Abschaffung des Familienzuschlags der Stufe 1 der bisherige Unterschiedsbetrag zum allein gültigen Familienzuschlag nach § 57 Abs. 1.

Zu Doppelbuchstabe dd:

Rückwirkend zum 1. Januar 2026 wird durch die Abschaffung des Familienzuschlags der Stufe 1 der bisherige Unterschiedsbetrag zum allein gültigen Familienzuschlag nach § 57 Abs. 1.

Zu Buchstabe b:

Die Erhöhung der kindbezogenen jährlichen Sonderzahlungen für erste und zweite Kinder kommen ebenfalls den betreffenden Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern zugute.

Zu Nummer 6:

Zu Buchstabe a:

Rückwirkend zum 1. Januar 2026 wird durch die Abschaffung des Familienzuschlags der Stufe 1 der bisherige Unterschiedsbetrag zum allein gültigen Familienzuschlag nach § 57 Abs. 1.

Zu Buchstabe b:

Zu Doppelbuchstabe aa:

Durch die Änderung des § 63 NBesG (Artikel 4 Nr. 6) entfällt die Differenzierung nach Besoldungsgruppen bei der jährlichen Sonderzahlung.

Zu Doppelbuchstabe bb:

Absatz 3 Satz 3 ist durch Zeitablauf nicht mehr erforderlich.

Zu Nummer 7:

Rückwirkend zum 1. Januar 2026 wird durch die Abschaffung des Familienzuschlags der Stufe 1 der bisherige Unterschiedsbetrag zum allein gültigen Familienzuschlag nach § 57 Abs. 1.

Zu Nummer 8:

Rückwirkend zum 1. Januar 2026 wird durch die Abschaffung des Familienzuschlags der Stufe 1 der bisherige Unterschiedsbetrag zum allein gültigen Familienzuschlag nach § 57 Abs. 1.

Zu Nummer 9:

Rückwirkend zum 1. Januar 2026 wird durch die Abschaffung des Familienzuschlags der Stufe 1 der bisherige Unterschiedsbetrag zum allein gültigen Familienzuschlag nach § 57 Abs. 1.

Zu Nummer 10:

Zu Buchstabe a:

Rückwirkend zum 1. Januar 2026 wird durch die Abschaffung des Familienzuschlags der Stufe 1 der bisherige Unterschiedsbetrag zum allein gültigen Familienzuschlag nach § 57 Abs. 1.

Zu Buchstabe b:

Rückwirkend zum 1. Januar 2026 wird durch die Abschaffung des Familienzuschlags der Stufe 1 der bisherige Unterschiedsbetrag zum allein gültigen Familienzuschlag nach § 57 Abs. 1.

Zu Artikel 10 (Weitere Änderung des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes):

Zu Nummer 1:

Die Versorgungsbezüge sind gemäß § 91 Abs. 1 NBeamtVG bei allgemeinen Erhöhungen der Dienstbezüge durch Gesetz entsprechend zu regeln. Die Höhe des Unfallausgleichs nach § 39 NBeamtVG ist dynamisch. Die Neufassung der Anlage berücksichtigt die aufgrund dieses Gesetzes ab 1. März 2027 gültigen Beträge.

Zu Nummer 2:

Die Versorgungsbezüge sind gemäß § 91 Abs. 1 NBeamtVG bei allgemeinen Erhöhungen der Dienstbezüge durch Gesetz entsprechend zu regeln. Die Zuschläge nach den §§ 58 bis 61 NBeamtVG sind dynamisch. Die Neufassung der Anlage berücksichtigt die aufgrund dieses Gesetzes ab dem 1. März 2027 gültigen Beträge.

Zu Artikel 11 (Weitere Änderung des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes):

Zu Nummer 1:

Die Versorgungsbezüge sind gemäß § 91 Abs. 1 NBeamtVG bei allgemeinen Erhöhungen der Dienstbezüge durch Gesetz entsprechend zu regeln. Die Höhe des Unfallausgleichs nach § 39 NBeamtVG ist dynamisch. Die Neufassung der Anlage berücksichtigt die aufgrund dieses Gesetzes ab 1. Januar 2028 gültigen Beträge.

Zu Nummer 2:

Die Versorgungsbezüge sind gemäß § 91 Abs. 1 NBeamtVG bei allgemeinen Erhöhungen der Dienstbezüge durch Gesetz entsprechend zu regeln. Die Zuschläge nach den §§ 58 bis 61 NBeamtVG sind dynamisch. Die Neufassung der Anlage berücksichtigt die aufgrund dieses Gesetzes ab dem 1. Januar 2028 gültigen Beträge.

Zu Artikel 12 (Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes):

Durch die Neufassung des § 35 NBesG ist der Verweis rückwirkend zum 1. Januar 2026 auf Absatz 5 auszurichten.

Zu Artikel 13 (Änderung der Niedersächsischen Beihilfeverordnung):

Zu Nummer 1:

Durch die Streichung des § 34 NBesG ist die Verweisung rückwirkend zum 1. Januar 2026 ausschließlich auf § 35 NBesG auszurichten.

Zu Nummer 2:

Zu Buchstabe a:

Rückwirkend zum 1. Januar 2026 wird der Familienzuschlag der Stufe 1 abgeschafft, sodass dieser bei der Berechnung des Eigenanteils keine Berücksichtigung mehr findet.

Zu Buchstabe b:

Rückwirkend zum 1. Januar 2026 wird durch die Abschaffung des Familienzuschlags der Stufe 1 der bisherige kinderbezogene Familienzuschlag zum allein gültigen Familienzuschlag.

Zu Buchstabe c:

Rückwirkend zum 1. Januar 2026 wird durch die Abschaffung des Familienzuschlags der Stufe 1 der bisherige Unterschiedsbetrag zum allein gültigen Familienzuschlag nach § 57 Abs. 1 NBeamtVG.

Zu Nummer 3:

Durch die Streichung des § 34 NBesG ist die Verweisung rückwirkend zum 1. Januar 2026 ausschließlich auf § 35 NBesG auszurichten.

Zu Artikel 14 (Änderung des Niedersächsischen Gesetzes zur Ausbildung der Juristinnen und Juristen):

Mit der Ergänzung des § 76 NBesG sind die Übergangsregelungen für Anwärterinnen und Anwärter zur rückwirkenden Überführung des Familienzuschlags der Stufe 1 in die Grundgehaltstabellen entsprechend anzuwenden. Auch für Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare, die zum Zeitpunkt der Gesetzesverkündung bereits Anspruch auf Gewährung eines Familienzuschlags der Stufe 1 haben, wird eine Bestandsschutzregelung bis zum Ende des Vorbereitungsdienstes geschaffen, da der Familienzuschlag der Stufe 1 zwar in das Grundgehalt, nicht jedoch in die Anwärtergrundbeträge und somit auch nicht in die für Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare zu gewährende Unterhaltsbeihilfe überführt wird.

Zu Artikel 15 (Inkrafttreten):

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten der Regelungen.

(verteilt am 29.10.2026)

Anlage 5

(zu § 7 Abs. 2, § 25 Abs. 1 sowie den §§ 28 und 33)

Grundgehaltssätze der Besoldungsordnungen A, B, W und R

(Monatsbeträge in Euro)

1. Besoldungsordnung A

Gültig ab 1. Januar 2026

Besoldungsgruppe	Erfahrungszeit je Stufe 2 Jahre				Erfahrungszeit je Stufe 3 Jahre				Erfahrungszeit je Stufe 4 Jahre			
	Erfahrungsstufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5		2 956,72	3 019,76	3 082,78	3 145,83	3 208,88	3 271,92	3 334,96				
A 6		2 998,08	3 067,29	3 136,49	3 205,70	3 274,94	3 344,16	3 413,38	3 482,58			
A 7		3 092,23	3 179,34	3 266,42	3 353,53	3 440,61	3 527,74	3 589,93	3 652,13	3 714,37		
A 8		3 180,60	3 255,03	3 366,64	3 478,25	3 589,87	3 701,53	3 775,93	3 850,31	3 924,74	3 999,14	
A 9		3 347,69	3 420,90	3 540,03	3 659,16	3 778,29	3 897,43	3 979,29	4 061,52	4 147,43	4 234,03	
A 10		3 558,63	3 660,38	3 812,99	3 965,64	4 121,18	4 282,55	4 390,14	4 497,73	4 605,30	4 712,90	
A 11			4 006,51	4 168,36	4 333,71	4 499,10	4 664,45	4 774,75	4 884,95	4 995,23	5 105,45	5 215,68
A 12				4 469,86	4 666,96	4 864,15	5 061,31	5 192,75	5 324,15	5 455,61	5 587,04	5 718,49
A 13				4 968,30	5 181,22	5 394,11	5 606,97	5 748,94	5 890,88	6 032,81	6 174,75	6 316,68
A 14				5 207,89	5 483,95	5 760,02	6 036,11	6 220,16	6 404,22	6 588,24	6 772,32	6 956,40
A 15						6 291,45	6 594,95	6 837,81	7 080,62	7 323,47	7 566,31	7 809,13
A 16						6 903,89	7 254,92	7 535,79	7 816,64	8 097,49	8 378,30	8 659,13

2. Besoldungsordnung B
Gültig ab 1. Januar 2026

Besoldungsgruppe	
B 1	7 809,13
B 2	9 014,47
B 3	9 524,73
B 4	10 059,23
B 5	10 672,38
B 6	11 251,39
B 7	11 814,65
B 8	12 401,69
B 9	13 004,84
B 10	15 245,97

3. Besoldungsordnung W
Gültig ab 1. Januar 2026

Besoldungsgruppe	W 1	W 2	W 3
	5 542,92	7 080,62	7 669,63

4. Besoldungsordnung R

Gültig ab 1. Januar 2026

Besoldungsgruppe	Erfahrungszeit je Stufe 2 Jahre Erfahrungsstufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1		5 288,16	5 400,23	5 689,35	5 978,45	6 267,61	6 556,71	6 845,86	7 134,94	7 424,11	7 713,20	8 002,32
R 2			6 092,35	6 381,45	6 670,59	6 959,68	7 248,83	7 537,91	7 827,07	8 116,14	8 405,29	8 694,36

R 3	9 524,73
R 4	10 059,23
R 5	10 672,38
R 6	11 251,39
R 7	11 814,65
R 8	12 401,69

Anlage 7
(zu § 35 Abs. 1)

Familienzuschlag
(Monatsbeträge)

Gültig ab 1. Januar 2026

Der Familienzuschlag beträgt

für das erste und zweite berücksichtigungsfähige Kind	141,64 Euro,
für das dritte und jedes weitere berücksichtigungsfähige Kind	498,41 Euro.

Erhöhungsbetrag für die Laufbahngruppe 1

In der Laufbahngruppe 1 erhöht sich in den Besoldungsgruppen von A 5 bis A 9
der Familienzuschlag für das erste und zweite berücksichtigungsfähige Kind um jeweils 100,00 Euro.

Anlage 14
(zu § 56)

Auslandszuschlag
(Monatsbeträge in Euro)

Gültig ab 1. Januar 2026

Grund-gehalts-spanne	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	bis 2 834,92	2 834,93 bis 3 162,70	3 162,71 bis 3 535,12	3 535,13 bis 3 958,23	3 958,24 bis 4 439,00	4 439,01 bis 4 985,24	4 985,25 bis 5 605,92	5 605,93 bis 6 311,14	6 311,15 bis 7 112,44	7 112,45 bis 8 022,84	8 022,85 bis 9 057,31	9 057,32 bis 10 232,69	10 232,70 bis 11 568,13	11 568,14 bis 13 085,51	ab 13 085,52

Anlage 16
(zu § 68 Abs. 4)

Grundgehaltssätze für die Besoldungsgruppen C 1 bis C 4
(Monatsbeträge in Euro)

Gültig ab 1. Januar 2026

Besoldungsgruppe	Erfahrungszeit je Stufe 2 Jahre														
	Erfahrungsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1	4 471,55	4 613,51	4 755,39	4 897,33	5 039,31	5 181,22	5 323,15	5 465,07	5 606,97	5 748,94	5 890,88	6 032,81	6 174,75	6 316,68	
C 2	4 480,39	4 706,59	4 932,77	5 159,02	5 385,17	5 611,39	5 837,58	6 063,79	6 289,95	6 516,17	6 742,32	6 968,53	7 194,72	7 420,93	7 647,13
C 3	4 890,27	5 146,41	5 402,53	5 658,66	5 914,77	6 170,91	6 426,97	6 683,10	6 939,23	7 195,35	7 451,44	7 707,55	7 963,67	8 219,79	8 475,90
C 4	6 096,06	6 353,52	6 610,98	6 868,44	7 125,90	7 383,35	7 640,82	7 898,25	8 155,71	8 413,15	8 670,66	8 928,08	9 185,57	9 443,00	9 700,48

Anlage 5
(zu § 7 Abs. 2, § 25 Abs. 1 sowie den §§ 28 und 33)

Grundgehaltssätze der Besoldungsordnungen A, B, W und R
(Monatsbeträge in Euro)

1. Besoldungsordnung A
Gültig ab 1. April 2026

Besol-dungs-gruppe	Erfahrungszeit je Stufe 2 Jahre				Erfahrungszeit je Stufe 3 Jahre				Erfahrungszeit je Stufe 4 Jahre			
	Erfahrungsstufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5		3 061,36	3 124,40	3 187,42	3 250,47	3 313,52	3 376,56	3 439,60				
A 6		3 102,72	3 171,93	3 241,13	3 310,34	3 379,58	3 448,80	3 518,02	3 587,22			
A 7		3 196,87	3 283,98	3 371,06	3 458,17	3 545,25	3 632,38	3 694,57	3 756,77	3 819,01		
A 8		3 285,24	3 359,67	3 471,28	3 582,89	3 694,51	3 806,17	3 881,66	3 958,12	4 034,63	4 111,12	
A 9		3 452,33	3 525,54	3 644,67	3 763,80	3 884,08	4 006,56	4 090,71	4 175,24	4 263,56	4 352,58	
A 10		3 663,27	3 765,02	3 919,75	4 076,68	4 236,57	4 402,46	4 513,06	4 623,67	4 734,25	4 844,86	
A 11			4 118,69	4 285,07	4 455,05	4 625,07	4 795,05	4 908,44	5 021,73	5 135,10	5 248,40	5 361,72
A 12				4 595,02	4 797,63	5 000,35	5 203,03	5 338,15	5 473,23	5 608,37	5 743,48	5 878,61
A 13				5 107,41	5 326,29	5 545,14	5 763,97	5 909,91	6 055,82	6 201,73	6 347,64	6 493,55
A 14				5 353,71	5 637,50	5 921,30	6 205,12	6 394,32	6 583,54	6 772,71	6 961,94	7 151,18
A 15						6 467,61	6 779,61	7 029,27	7 278,88	7 528,53	7 778,17	8 027,79
A 16						7 097,20	7 458,06	7 746,79	8 035,51	8 324,22	8 612,89	8 901,59

2. Besoldungsordnung B

Gültig ab 1. April 2026

Besoldungsgruppe	
B 1	8 027,79
B 2	9 266,88
B 3	9 791,42
B 4	10 340,89
B 5	10 971,21
B 6	11 566,43
B 7	12 145,46
B 8	12 748,94
B 9	13 368,98
B 10	15 672,86

3. Besoldungsordnung W

Gültig ab 1. April 2026

Besoldungsgruppe	W 1	W 2	W 3
	5 698,12	7 278,88	7 884,38

4. Besoldungsordnung R

Gültig ab 1. April 2026

Besoldungsgruppe	Erfahrungszeit je Stufe 2 Jahre Erfahrungsstufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1		5 436,23	5 551,44	5 848,65	6 145,85	6 443,10	6 740,30	7 037,54	7 334,72	7 631,98	7 929,17	8 226,38
R 2			6 262,94	6 560,13	6 857,37	7 154,55	7 451,80	7 748,97	8 046,23	8 343,39	8 640,64	8 937,80

R 3	9 791,42
R 4	10 340,89
R 5	10 971,21
R 6	11 566,43
R 7	12 145,46
R 8	12 748,94

Anlage 7
(zu § 35 Abs. 1)

Familienzuschlag
(Monatsbeträge)

Gültig ab 1. April 2026

Der Familienzuschlag beträgt

für das erste und zweite berücksichtigungsfähige Kind	145,61 Euro,
für das dritte und jedes weitere berücksichtigungsfähige Kind	512,37 Euro.

Erhöhungsbetrag für die Laufbahngruppe 1

In der Laufbahngruppe 1 erhöht sich in den Besoldungsgruppen von A 5 bis A 9
der Familienzuschlag für das erste und zweite berücksichtigungsfähige Kind um jeweils 100,00 Euro.

Anlage 14
(zu § 56)

Auslandszuschlag
(Monatsbeträge in Euro)

Gültig ab 1. April 2026

Grund-gehalts-spanne	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	bis 2 939,56	2 939,57 bis 3 267,34	3 267,35 bis 3 639,76	3 639,77 bis 4 069,06	4 069,07 bis 4 563,29	4 563,30 bis 5 124,83	5 124,84 bis 5 762,89	5 762,90 bis 6 487,85	6 487,86 bis 7 311,59	7 311,60 bis 8 247,48	8 247,49 bis 9 310,91	9 310,92 bis 10 519,21	10 519,22 bis 11 892,04	11 892,05 bis 13 451,90	ab 13 451,91

Anlage 16
(zu § 68 Abs. 4)

Grundgehaltssätze für die Besoldungsgruppen C 1 bis C 4
(Monatsbeträge in Euro)

Gültig ab 1. April 2026

Besoldungsgruppe	Erfahrungszeit je Stufe 2 Jahre														
	Erfahrungsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1	4 596,75	4 742,69	4 888,54	5 034,46	5 180,41	5 326,29	5 472,20	5 618,09	5 763,97	5 909,91	6 055,82	6 201,73	6 347,64	6 493,55	
C 2	4 605,84	4 838,37	5 070,89	5 303,47	5 535,95	5 768,51	6 001,03	6 233,58	6 466,07	6 698,62	6 931,10	7 163,65	7 396,17	7 628,72	7 861,25
C 3	5 027,20	5 290,51	5 553,80	5 817,10	6 080,38	6 343,70	6 606,93	6 870,23	7 133,53	7 396,82	7 660,08	7 923,36	8 186,65	8 449,94	8 713,23
C 4	6 266,75	6 531,42	6 796,09	7 060,76	7 325,43	7 590,08	7 854,76	8 119,40	8 384,07	8 648,72	8 913,44	9 178,07	9 442,77	9 707,40	9 972,09

Anlage 5
(zu § 7 Abs. 2, § 25 Abs. 1 sowie den §§ 28 und 33)

Grundgehaltssätze der Besoldungsordnungen A, B, W und R
(Monatsbeträge in Euro)

1. Besoldungsordnung A
Gültig ab 1. März 2027

Besol-dungs-gruppe	Erfahrungszeit je Stufe 2 Jahre				Erfahrungszeit je Stufe 3 Jahre				Erfahrungszeit je Stufe 4 Jahre			
	Erfahrungsstufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5		3 137,89	3 202,51	3 267,11	3 331,73	3 396,36	3 460,97	3 525,59				
A 6		3 186,79	3 257,73	3 328,66	3 399,60	3 470,57	3 541,52	3 612,47	3 683,40			
A 7		3 291,29	3 380,58	3 469,84	3 559,12	3 648,38	3 737,69	3 801,43	3 865,19	3 928,99		
A 8		3 379,37	3 455,66	3 570,06	3 684,46	3 798,87	3 913,32	3 990,70	4 069,07	4 147,50	4 225,90	
A 9		3 538,64	3 613,68	3 735,79	3 857,90	3 981,18	4 106,72	4 192,98	4 279,62	4 370,15	4 461,39	
A 10		3 754,85	3 859,15	4 017,74	4 178,60	4 342,48	4 512,52	4 625,89	4 739,26	4 852,61	4 965,98	
A 11			4 221,66	4 392,20	4 566,43	4 740,70	4 914,93	5 031,15	5 147,27	5 263,48	5 379,61	5 495,76
A 12				4 709,90	4 917,57	5 125,36	5 333,11	5 471,60	5 610,06	5 748,58	5 887,07	6 025,58
A 13				5 235,10	5 459,45	5 683,77	5 908,07	6 057,66	6 207,22	6 356,77	6 506,33	6 655,89
A 14				5 487,55	5 778,44	6 069,33	6 360,25	6 554,18	6 748,13	6 942,03	7 135,99	7 329,96
A 15						6 629,30	6 949,10	7 205,00	7 460,85	7 716,74	7 972,62	8 228,48
A 16						7 274,63	7 644,51	7 940,46	8 236,40	8 532,33	8 828,21	9 124,13

2. Besoldungsordnung B

Gültig ab 1. März 2027

Besoldungsgruppe	
B 1	8 228,48
B 2	9 498,55
B 3	10 036,21
B 4	10 599,41
B 5	11 245,49
B 6	11 855,59
B 7	12 449,10
B 8	13 067,66
B 9	13 703,20
B 10	16 064,68

3. Besoldungsordnung W

Gültig ab 1. März 2027

Besoldungsgruppe	W 1	W 2	W 3
	5 840,57	7 460,85	8 081,49

4. Besoldungsordnung R

Gültig ab 1. März 2027

Besoldungsgruppe	Erfahrungszeit je Stufe 2 Jahre Erfahrungsstufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1		5 572,14	5 690,23	5 994,87	6 299,50	6 604,18	6 908,81	7 213,48	7 518,09	7 822,78	8 127,40	8 432,04
R 2			6 419,51	6 724,13	7 028,80	7 333,41	7 638,10	7 942,69	8 247,39	8 551,97	8 856,66	9 161,25

R 3	10 036,21
R 4	10 599,41
R 5	11 245,49
R 6	11 855,59
R 7	12 449,10
R 8	13 067,66

Anlage 7
(zu § 35 Abs. 1)

Familienzuschlag
(Monatsbeträge)

Gültig ab 1. März 2027

Der Familienzuschlag beträgt

für das erste und zweite berücksichtigungsfähige Kind	149,25 Euro,
für das dritte und jedes weitere berücksichtigungsfähige Kind	525,18 Euro.

Erhöhungsbetrag für die Laufbahngruppe 1

In der Laufbahngruppe 1 erhöht sich in den Besoldungsgruppen von A 5 bis A 9
der Familienzuschlag für das erste und zweite berücksichtigungsfähige Kind um jeweils 100,00 Euro.

Anlage 8
(zu § 37)

Höhe der Amtszulagen

Gültig ab 1. März 2027

Dem Grunde nach geregelt in		Monatsbeträge in Euro
1. Besoldungsordnung A		
Besoldungsgruppe	**Fußnote**	
A 5	1	50,74
A 5	4, 5	93,55
A 6	5	50,74
A 7	7	50 % des jeweiligen Unterschiedsbetrages zum Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 8
A 9	1, 3, 6	377,56
A 13	1, 8, 9	383,68
A 13	6	263,08
A 13	7, 14	219,30
A 13	11	123,77
A 14	2	263,08
A 15	1	263,08
A 16	3	294,18
Künftig wegfallende Ämter		
Besoldungsgruppe	**Fußnote**	
A 5	1	93,55
A 6	1	50,74
A 9	2	377,56
A 10	1	175,39
A 10	4	171,89
A 13	1, 3	383,68
A 13	4	175,39
A 13	6	263,08
A 14	1	263,08
A 15	2	263,08
2. Besoldungsordnung B		
Besoldungsgruppe	**Fußnote**	
B 9	1	1 079,74
3. Besoldungsordnung R		
Besoldungsgruppe	**Fußnote**	
R 1	1 bis 5	290,83
R 2	1 bis 5, 7, 8	290,83
R 3	1 bis 4	290,83

Anlage 10
(zu den §§ 38 und 44 Abs. 2)

Höhe der Allgemeinen Stellenzulage

Gültig ab 1. März 2027

Dem Grunde nach geregelt in	Monatsbeträge in Euro	monatlich anzurechnende Beträge in Euro in den Fällen des § 44 Abs. 2 Satz 2
Anlage 9		
Nummer 1		
Buchstabe a	27,12	0,00
Buchstabe b	106,23	79,10
Nummern 2 bis 4	118,08	118,08

Anlage 13
(zu § 47 Abs. 6)

Mehrarbeitsvergütung

Gültig ab 1. März 2027

Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen	Euro je Zeitstunde
A 5 bis A 8	19,54
A 9 bis A 12	26,76
A 13 bis A 16	36,92
Beamtinnen und Beamte im Schuldienst	**Euro je Unterrichtsstunde**
1. Lehrkräfte mit einer Lehrbefähigung, die den Zugang für das erste Einstiegsamt der Laufbahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung eröffnet, wenn dieses Einstiegsamt der Besoldungsgruppe A 13 zugeordnet ist	42,16
2. sonstige Lehrkräfte mit einer Lehrbefähigung, die den Zugang für das erste Einstiegsamt der Laufbahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung eröffnet	28,65
3. Lehrkräfte mit einer Lehrbefähigung, die den Zugang für das zweite Einstiegsamt der Laufbahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung eröffnet	49,23

Anlage 14
(zu § 56)

Auslandszuschlag
(Monatsbeträge in Euro)

Gültig ab 1. März 2027

Grund-gehalts-spanne	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	bis 3 013,05	3 013,06 bis 3 349,02	3 349,03 bis 3 730,75	3 730,76 bis 4 170,79	4 170,80 bis 4 677,37	4 677,38 bis 5 252,95	5 252,96 bis 5 906,96	5 906,97 bis 6 650,05	6 650,06 bis 7 494,38	7 494,39 bis 8 453,67	8 453,68 bis 9 543,68	9 543,69 bis 10 782,19	10 782,20 bis 12 189,34	12 189,35 bis 13 788,20	ab 13 788,21

Anlage 15
(zu § 58)

Anwärtergrundbetrag

Gültig ab 1. März 2027

Einstiegsamt	Monatsbeträge in Euro
A 5 bis A 8	1 589,04
A 9 bis A 11	1 649,74
A 12	1 806,91
A 13	1 842,66
A 13 + Zulage nach Nummer 4 der Anlage 9	1 881,92

Anlage 16
(zu § 68 Abs. 4)

Grundgehaltssätze für die Besoldungsgruppen C 1 bis C 4
(Monatsbeträge in Euro)

Gültig ab 1. März 2027

Besoldungsgruppe	Erfahrungszeit je Stufe 2 Jahre														
	E r f a h r u n g s s t u f e														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1	4 711,67	4 861,26	5 010,75	5 160,32	5 309,92	5 459,45	5 609,01	5 758,54	5 908,07	6 057,66	6 207,22	6 356,77	6 506,33	6 655,89	
C 2	4 720,99	4 959,33	5 197,66	5 436,06	5 674,35	5 912,72	6 151,06	6 389,42	6 627,72	6 866,09	7 104,38	7 342,74	7 581,07	7 819,44	8 057,78
C 3	5 152,88	5 422,77	5 692,65	5 962,53	6 232,39	6 502,29	6 772,10	7 041,99	7 311,87	7 581,74	7 851,58	8 121,44	8 391,32	8 661,19	8 931,06
C 4	6 423,42	6 694,71	6 965,99	7 237,28	7 508,57	7 779,83	8 051,13	8 322,39	8 593,67	8 864,94	9 136,28	9 407,52	9 678,84	9 950,09	10 221,39

Anlage 17
(zu § 68 Abs. 4)

Höhe der Stellenzulagen und Zulagen

Gültig ab 1. März 2027

Dem Grunde nach geregelt in		Monatsbeträge in Euro
Bundesbesoldungsordnung C		
(in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung)		
V o r b e m e r k u n g e n		
Nummer 2 b		118,08
Nummer 3		
Die Zulage beträgt		
für Beamtinnen und Beamte		
der Besoldungsgruppe(n)		
C 1		181,54
C 2		235,86
C 3 und C 4		292,66
Nummer 5		
Die Zulage beträgt,		
wenn ein Amt ausgeübt wird		
der Besoldungsgruppe R 1		226,00
der Besoldungsgruppe R 2		252,00
Besoldungsgruppe	**Fußnote**	
C 2	1	104,32

Anlage 5
(zu § 7 Abs. 2, § 25 Abs. 1 sowie den §§ 28 und 33)

Grundgehaltssätze der Besoldungsordnungen A, B, W und R
(Monatsbeträge in Euro)

1. Besoldungsordnung A
Gültig ab 1. Januar 2028

Besol-dungs-gruppe	Erfahrungszeit je Stufe 2 Jahre				Erfahrungszeit je Stufe 3 Jahre				Erfahrungszeit je Stufe 4 Jahre			
	Erfahrungsstufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5		3 169,27	3 234,54	3 299,78	3 365,05	3 430,32	3 495,58	3 560,85				
A 6		3 218,66	3 290,31	3 361,95	3 433,60	3 505,28	3 576,94	3 648,59	3 720,23			
A 7		3 324,20	3 414,39	3 504,54	3 594,71	3 684,86	3 775,07	3 839,44	3 903,84	3 968,28		
A 8		3 413,16	3 490,22	3 605,76	3 721,30	3 836,86	3 952,45	4 030,61	4 109,76	4 188,98	4 268,16	
A 9		3 574,03	3 649,82	3 773,15	3 896,48	4 020,99	4 147,79	4 234,91	4 322,42	4 413,85	4 506,00	
A 10		3 792,40	3 897,74	4 057,92	4 220,39	4 385,90	4 557,65	4 672,15	4 786,65	4 901,14	5 015,64	
A 11			4 263,88	4 436,12	4 612,09	4 788,11	4 964,08	5 081,46	5 198,74	5 316,11	5 433,41	5 550,72
A 12				4 757,00	4 966,75	5 176,61	5 386,44	5 526,32	5 666,16	5 806,07	5 945,94	6 085,84
A 13				5 287,45	5 514,04	5 740,61	5 967,15	6 118,24	6 269,29	6 420,34	6 571,39	6 722,45
A 14				5 542,43	5 836,22	6 130,02	6 423,85	6 619,72	6 815,61	7 011,45	7 207,35	7 403,26
A 15						6 695,59	7 018,59	7 277,05	7 535,46	7 793,91	8 052,35	8 310,76
A 16						7 347,38	7 720,96	8 019,86	8 318,76	8 617,65	8 916,49	9 215,37

2. Besoldungsordnung B

Gültig ab 1. Januar 2028

Besoldungsgruppe	
B 1	8 310,76
B 2	9 593,54
B 3	10 136,57
B 4	10 705,40
B 5	11 357,94
B 6	11 974,15
B 7	12 573,59
B 8	13 198,34
B 9	13 840,23
B 10	16 225,33

3. Besoldungsordnung W

Gültig ab 1. Januar 2028

Besoldungsgruppe	W 1	W 2	W 3
	5 898,98	7 535,46	8 162,30

4. Besoldungsordnung R

Gültig ab 1. Januar 2028

Besoldungsgruppe	Erfahrungszeit je Stufe 2 Jahre Erfahrungsstufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1		5 627,86	5 747,13	6 054,82	6 362,50	6 670,22	6 977,90	7 285,61	7 593,27	7 901,01	8 208,67	8 516,36
R 2			6 483,71	6 791,37	7 099,09	7 406,74	7 714,48	8 022,12	8 329,86	8 637,49	8 945,23	9 252,86

R 3	10 136,57
R 4	10 705,40
R 5	11 357,94
R 6	11 974,15
R 7	12 573,59
R 8	13 198,34

Anlage 7
(zu § 35 Abs. 1)

Familienzuschlag
(Monatsbeträge)

Gültig ab 1. Januar 2028

Der Familienzuschlag beträgt

für das erste und zweite berücksichtigungsfähige Kind	150,74 Euro,
für das dritte und jedes weitere berücksichtigungsfähige Kind	530,43 Euro.

Erhöhungsbetrag für die Laufbahngruppe 1

In der Laufbahngruppe 1 erhöht sich in den Besoldungsgruppen von A 5 bis A 9
der Familienzuschlag für das erste und zweite berücksichtigungsfähige Kind um jeweils 100,00 Euro.

Anlage 8
(zu § 37)

Höhe der Amtszulagen

Gültig ab 1. Januar 2028

Dem Grunde nach geregelt in		Monatsbeträge in Euro
1. Besoldungsordnung A		
Besoldungsgruppe	**Fußnote**	
A 5	1	51,25
A 5	4, 5	94,49
A 6	5	51,25
A 7	7	50 % des jeweiligen Unterschiedsbetrages zum Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 8
A 9	1, 3, 6	381,34
A 13	1, 8, 9	387,52
A 13	6	265,71
A 13	7, 14	221,49
A 13	11	125,01
A 14	2	265,71
A 15	1	265,71
A 16	3	297,12
Künftig wegfallende Ämter		
Besoldungsgruppe	**Fußnote**	
A 5	1	94,49
A 6	1	51,25
A 9	2	381,34
A 10	1	177,14
A 10	4	173,61
A 13	1, 3	387,52
A 13	4	177,14
A 13	6	265,71
A 14	1	265,71
A 15	2	265,71
2. Besoldungsordnung B		
Besoldungsgruppe	**Fußnote**	
B 9	1	1 090,54
3. Besoldungsordnung R		
Besoldungsgruppe	**Fußnote**	
R 1	1 bis 5	293,74
R 2	1 bis 5, 7, 8	293,74
R 3	1 bis 4	293,74

Anlage 10
(zu den §§ 38 und 44 Abs. 2)

Höhe der Allgemeinen Stellenzulage

Gültig ab 1. Januar 2028

Dem Grunde nach geregelt in	Monatsbeträge in Euro	monatlich anzurechnende Beträge in Euro in den Fällen des § 44 Abs. 2 Satz 2
Anlage 9		
Nummer 1		
Buchstabe a	27,39	0,00
Buchstabe b	107,29	79,89
Nummern 2 bis 4	119,26	119,26

Anlage 13
(zu § 47 Abs. 6)

Mehrarbeitsvergütung

Gültig ab 1. Januar 2028

Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen	Euro je Zeitstunde
A 5 bis A 8	19,74
A 9 bis A 12	27,03
A 13 bis A 16	37,29
Beamtinnen und Beamte im Schuldienst	**Euro je Unterrichtsstunde**
1. Lehrkräfte mit einer Lehrbefähigung, die den Zugang für das erste Einstiegsamt der Laufbahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung eröffnet, wenn dieses Einstiegsamt der Besoldungsgruppe A 13 zugeordnet ist	42,58
2. sonstige Lehrkräfte mit einer Lehrbefähigung, die den Zugang für das erste Einstiegsamt der Laufbahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung eröffnet	28,94
3. Lehrkräfte mit einer Lehrbefähigung, die den Zugang für das zweite Einstiegsamt der Laufbahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung eröffnet	49,72

Anlage 14
(zu § 56)

Auslandszuschlag
(Monatsbeträge in Euro)

Gültig ab 1. Januar 2028

Grund-gehalts-spanne	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	bis 3 043,18	3 043,19 bis 3 382,51	3 382,52 bis 3 768,06	3 768,07 bis 4 212,50	4 212,51 bis 4 724,14	4 724,15 bis 5 305,48	5 305,49 bis 5 966,03	5 966,04 bis 6 716,55	6 716,56 bis 7 569,32	7 569,33 bis 8 538,21	8 538,22 bis 9 639,12	9 639,13 bis 10 890,01	10 890,02 bis 12 311,23	12 311,24 bis 13 926,08	ab 13 926,09

Anlage 15
(zu § 58)

Anwärtergrundbetrag

Gültig ab 1. Januar 2028

Einstiegsamt	Monatsbeträge in Euro
A 5 bis A 8	1 619,04
A 9 bis A 11	1 679,74
A 12	1 836,91
A 13	1 872,66
A 13 + Zulage nach Nummer 4 der Anlage 9	1 911,92

Anlage 16
(zu § 68 Abs. 4)

Grundgehaltssätze für die Besoldungsgruppen C 1 bis C 4
(Monatsbeträge in Euro)

Gültig ab 1. Januar 2028

Besoldungsgruppe	Erfahrungszeit je Stufe 2 Jahre														
	E r f a h r u n g s s t u f e														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1	4 758,79	4 909,87	5 060,86	5 211,92	5 363,02	5 514,04	5 665,10	5 816,13	5 967,15	6 118,24	6 269,29	6 420,34	6 571,39	6 722,45	
C 2	4 768,20	5 008,92	5 249,64	5 490,42	5 731,09	5 971,85	6 212,57	6 453,31	6 694,00	6 934,75	7 175,42	7 416,17	7 656,88	7 897,63	8 138,36
C 3	5 204,41	5 477,00	5 749,58	6 022,16	6 294,71	6 567,31	6 839,82	7 112,41	7 384,99	7 657,56	7 930,10	8 202,65	8 475,23	8 747,80	9 020,37
C 4	6 487,65	6 761,66	7 035,65	7 309,65	7 583,66	7 857,63	8 131,64	8 405,61	8 679,61	8 953,59	9 227,64	9 501,60	9 775,63	10 049,59	10 323,60

Anlage 17
(zu § 68 Abs. 4)

Höhe der Stellenzulagen und Zulagen

Gültig ab 1. Januar 2028

Dem Grunde nach geregelt in		Monatsbeträge in Euro
Bundesbesoldungsordnung C		
(in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung)		
V o r b e m e r k u n g e n		
Nummer 2 b		119,26
Nummer 3		
Die Zulage beträgt		
für Beamtinnen und Beamte		
der Besoldungsgruppe(n)		
C 1		181,54
C 2		235,86
C 3 und C 4		292,66
Nummer 5		
Die Zulage beträgt,		
wenn ein Amt ausgeübt wird		
der Besoldungsgruppe R 1		226,00
der Besoldungsgruppe R 2		252,00
Besoldungsgruppe	**Fußnote**	
C 2	1	104,32