

Gesetzentwurf
der Landesregierung

**Landesgesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2026/2027/2028
(LBVAnpG 2026/2027/2028)**

A. Problem und Regelungsbedürfnis

Nach § 5 des Landesbesoldungsgesetzes und § 4 Abs. 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes sind die Bezüge der Beamtinnen und Beamten, der Richterinnen und Richter sowie der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse regelmäßig anzupassen. Der Gesetzgeber gewährleistet damit die aus Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes resultierende Verpflichtung, die Betroffenen und ihre Familien lebenslang amtsangemessen zu alimentieren.

Schon der Koalitionsvertrag 2026 – 2031 enthält vor diesem Hintergrund die Aussage, dass die zeitgleiche und systemgerechte Übertragung der Tarifabschlüsse der Tarifgemeinschaft deutscher Länder auf die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger angestrebt wird.

Infolgedessen sieht der Gesetzentwurf in zeitgleicher und systemgerechter Umsetzung der Tarifeinigung für die Beschäftigten der Länder vom 14. Februar 2026 lineare Anpassungen um 3,3 v. H. zum 1. April 2026, um 2,0 v. H. zum 1. März 2027 sowie um weitere 1,0 v. H. zum 1. Januar 2028 vor. Für Anwärtnerinnen und Anwärtler sowie Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare sind nach dem Gesetzentwurf Festbetragserhöhungen zum 1. April 2026 von 60 EUR, zum 1. März 2027 von weiteren 60 EUR sowie zum 1. Januar 2028 von 30 EUR vorgesehen. Zudem wird auch die tarifrechtliche Erhöhung der Zulagen für Schicht- und Wechselschichtarbeit systemgerecht auf den Besoldungsbereich übertragen.

Die vorgenannten Schritte sollen wirkungsgleich auf die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger übertragen werden.

Schließlich werden mit dem Gesetzentwurf redaktionelle Anpassungen sowie weitere punktuelle Änderungen vorgenommen, die unter anderem auf der fortlaufenden Anpassung der Bezüge an die Alimentationsrechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und an die gesamtgesellschaftliche Lebenswirklichkeit zurückzuführen sind.

B. Lösung

Der vorliegende Gesetzentwurf trägt dem aufgezeigten Regelungsbedürfnis Rechnung.

Die Übernahme des Tarifergebnisses verlangt neben Änderungen der maßgeblichen Bestimmungen für Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Anwärtinnen und Anwärter Folgeregelungen für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Landes sowie Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare.

Im Übrigen sind Bestimmungen des Landesbesoldungsgesetzes, des Landesbeamtenversorgungsgesetzes, der Landeserschwerneisulagenverordnung und der Landesmehrarbeitsvergütungsverordnung zu ändern.

Die Regelungen berücksichtigen die Bevölkerungs- und Altersentwicklung.

C. Alternativen

Keine.

D. Kosten

Die Anpassungen der Bezüge um 3,3 v. H. zum 1. April 2026, um 2,0 v. H. zum 1. März 2027 sowie um 1,0 v. H. zum 1. Januar 2028 einschließlich der Pauschal erhöhungen für Anwärtinnen und Anwärter sowie Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare bedingen Mehrkosten für das Land im Jahr 2026 in Höhe von rund 166 Mio. EUR, im Jahr 2027 von rund 337 Mio. EUR und im Jahr 2028 von rund 431 Mio. EUR. Die tabellenwirksamen Bezügesteigerungen wirken naturbedingt in den Folgejahren fort.

Die Erhöhungen der Zulage für Wechselschichtdienst und für Schichtdienst sind mit Mehrkosten für das Land in einer Größenordnung von jährlich rund 2,6 Mio. EUR verbunden.

Mehrkosten entstehen auch bei den der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, wenn und soweit diese über Beamtinnen und Beamte verfügen.

Das Konnexitätsprinzip ist bezüglich der kommunalen Gebietskörperschaften nicht berührt.

E. Zuständigkeit

Federführend ist das Ministerium der Finanzen.



DER MINISTERPRÄSIDENT DES LANDES RHEINLAND-PFALZ

11. August 2026

Präsidenten des
Landtags Rheinland-Pfalz
Herrn Matthias Lammert, MdL
Platz der Mainzer Republik 1
55116 Mainz

**Entwurf eines Landesgesetzes zur Anpassung der Besoldung und
Versorgung 2026/2027/2028 (LBVAnpG 2026/2027/2028)**

- Elektronische Anlage -

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

als Anlage übersende ich Ihnen den von der Landesregierung beschlossenen
Gesetzentwurf.

Ich bitte Sie, die Regierungsvorlage dem Landtag zur Beratung und Beschluss-
fassung vorzulegen.

Federführend ist die Ministerin der Finanzen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gerd Müller'.

Landesgesetz
zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2026/2027/2028
(LBVAnpG 2026/2027/2028)

Der Landtag Rheinland-Pfalz hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge für das Jahr 2026

(1) Die in den Anlagen 6 bis 11 des Landesbesoldungsgesetzes vom 18. Juni 2013 (GVBl. S. 157 -158-), zuletzt geändert durch Artikel 4 Nr. 1, 2 und 4 Buchst. a dieses Gesetzes, BS 2032-1, ausgewiesenen Beträge werden wie folgt geändert:

1. um 3,3 v. H. werden ab dem 1. April 2026 erhöht
 - a) die Grundgehaltssätze der Landesbesoldungsordnungen A, B, W, R und C (kw),
 - b) der Mindestbetrag nach § 37 Abs. 1 Satz 3 des Landesbesoldungsgesetzes,
 - c) der Familienzuschlag, mit Ausnahme der Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppe A 5 der Landesbesoldungsordnung A sowie des Betrags nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Landesbesoldungsgesetzes für jedes weitere zu berücksichtigende Kind und der dazugehörigen mietenstufenabhängigen Aufstockungsbeträge,
 - d) die Amtszulagen, die in den Fußnoten zu Ämtern der Landesbesoldungsordnungen A, B und R ausgebracht sind,
 - e) die Allgemeine Zulage nach Nummer 12 der Vorbemerkungen zu den Landesbesoldungsordnungen A und B sowie nach Nummer 2 der Vorbemerkungen zu der Landesbesoldungsordnung C (kw),
 - f) die Beträge der Grundgehaltsspannen der Anlage 11;
2. um 60 EUR werden ab dem 1. April 2026 die Anwärtergrundbeträge erhöht.

(2) Die Erhöhung nach Absatz 1 Nr. 1 gilt entsprechend für die

1. Grundgehaltssätze

- a) fortgeltender Besoldungsordnungen und Besoldungsgruppen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
 - b) in den Regelungen über künftig wegfallende Ämter,
 - c) in Zwischenbesoldungsgruppen der Landesbesoldungsordnung A,
2. Amtszulagen in Überleitungsvorschriften oder in Regelungen über künftig wegfallende Ämter,
 3. Höchstbeträge für Sondergrundgehälter und Zuschüsse zum Grundgehalt sowie festgesetzten Sondergrundgehälter und Zuschüsse nach fortgeltenden Besoldungsordnungen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
 4. in festen Beträgen ausgewiesenen Zuschüsse zum Grundgehalt nach § 67 Abs. 4 des Landesbesoldungsgesetzes,
 5. Leistungsbezüge für Beamtinnen und Beamte der Landesbesoldungsordnung W, soweit diese Bezüge nach § 38 des Landesbesoldungsgesetzes an regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen.

(3) Für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gelten die Erhöhungen nach den Absätzen 1 und 2 für die dort angeführten Besoldungsbestandteile, sofern diese Grundlage der Versorgung sind, und andere versorgungswirksame Bezügebestandteile, soweit für diese die Teilnahme an den regelmäßigen Bezügeanpassungen nicht eingeschränkt oder ausgeschlossen ist, entsprechend.

(4) Ist der Versorgungsfall vor dem 1. Juli 1997 eingetreten, erhöhen sich die Versorgungsbezüge, deren Berechnung ein Ortszuschlag nach dem Bundesbesoldungsgesetz in der bis zum 30. Juni 1997 geltenden Fassung nicht zugrunde liegt, entsprechend Absatz 3, jedoch um 0,1 Prozentpunkte vermindert; dies gilt entsprechend für Hinterbliebene einer oder eines vor dem 1. Juli 1997 vorhandenen Versorgungsempfängerin oder Versorgungsempfängers. Für Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind, sowie für den Betrag nach Artikel 13 § 2 Abs. 4 des Fünften Gesetzes zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften vom 28. Mai 1990 (BGBl. I S. 967) gilt Satz 1 sinngemäß.

Artikel 2

Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge für das Jahr 2027

(1) Die in den Anlagen 6 bis 11 des Landesbesoldungsgesetzes vom 18. Juni 2013 (GVBl. S. 157 -158-), zuletzt geändert durch die Artikel 1 und 4 dieses Gesetzes, BS 2032-1, ausgewiesenen Beträge werden wie folgt geändert:

1. um 2,0 v. H. werden ab dem 1. März 2027 erhöht
 - a) die Grundgehaltssätze der Landesbesoldungsordnungen A, B, W, R und C (kw),
 - b) der Mindestbetrag nach § 37 Abs. 1 Satz 3 des Landesbesoldungsgesetzes,
 - c) der Familienzuschlag, mit Ausnahme der Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppe A 5 der Landesbesoldungsordnung A sowie des Betrags nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Landesbesoldungsgesetzes für jedes weitere zu berücksichtigende Kind,
 - d) die Amtszulagen, die in den Fußnoten zu Ämtern der Landesbesoldungsordnungen A, B und R ausgebracht sind,
 - e) die Allgemeine Zulage nach Nummer 12 der Vorbemerkungen zu den Landesbesoldungsordnungen A und B sowie nach Nummer 2 der Vorbemerkungen zu der Landesbesoldungsordnung C (kw),
 - f) die Beträge der Grundgehaltsspannen der Anlage 11;
2. um 60 EUR werden ab dem 1. März 2027 die Anwärtergrundbeträge erhöht.

(2) Die Erhöhung nach Absatz 1 Nr. 1 gilt entsprechend für die

1. Grundgehaltssätze
 - a) fortgeltender Besoldungsordnungen und Besoldungsgruppen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
 - b) in den Regelungen über künftig wegfallende Ämter,
 - c) in Zwischenbesoldungsgruppen der Landesbesoldungsordnung A,
2. Amtszulagen in Überleitungsvorschriften oder in Regelungen über künftig wegfallende Ämter,

3. Höchstbeträge für Sondergrundgehälter und Zuschüsse zum Grundgehalt sowie festgesetzten Sondergrundgehälter und Zuschüsse nach fortgeltenden Besoldungsordnungen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
4. in festen Beträgen ausgewiesenen Zuschüsse zum Grundgehalt nach § 67 Abs. 4 des Landesbesoldungsgesetzes,
5. Leistungsbezüge für Beamtinnen und Beamte der Landesbesoldungsordnung W, soweit diese Bezüge nach § 38 des Landesbesoldungsgesetzes an regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen.

(3) Für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gelten die Erhöhungen nach den Absätzen 1 und 2 für die dort angeführten Besoldungsbestandteile, sofern diese Grundlage der Versorgung sind, und andere versorgungswirksame Bezügebestandteile, soweit für diese die Teilnahme an den regelmäßigen Bezügeanpassungen nicht eingeschränkt oder ausgeschlossen ist, entsprechend.

(4) Ist der Versorgungsfall vor dem 1. Juli 1997 eingetreten, erhöhen sich die Versorgungsbezüge, deren Berechnung ein Ortszuschlag nach dem Bundesbesoldungsgesetz in der bis zum 30. Juni 1997 geltenden Fassung nicht zugrunde liegt, entsprechend Absatz 3, jedoch um 0,1 Prozentpunkte vermindert; dies gilt entsprechend für Hinterbliebene einer oder eines vor dem 1. Juli 1997 vorhandenen Versorgungsempfängerin oder Versorgungsempfängers. Für Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind, sowie für den Betrag nach Artikel 13 § 2 Abs. 4 des Fünften Gesetzes zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften vom 28. Mai 1990 (BGBl. I S. 967) gilt Satz 1 sinngemäß.

Artikel 3

Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge für das Jahr 2028

(1) Die in den Anlagen 6 bis 11 des Landesbesoldungsgesetzes vom 18. Juni 2013 (GVBl. S. 157 -158-), zuletzt geändert durch die Artikel 2 und 4 dieses Gesetzes, BS 2032-1, ausgewiesenen Beträge werden wie folgt geändert:

1. um 1,0 v. H. werden ab dem 1. Januar 2028 erhöht

- a) die Grundgehaltssätze der Landesbesoldungsordnungen A, B, W, R und C (kw),
 - b) der Mindestbetrag nach § 37 Abs. 1 Satz 3 des Landesbesoldungsgesetzes,
 - c) der Familienzuschlag, mit Ausnahme der Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppe A 5 der Landesbesoldungsordnung A sowie des Betrags nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Landesbesoldungsgesetzes für jedes weitere zu berücksichtigende Kind,
 - d) die Amtszulagen, die in den Fußnoten zu Ämtern der Landesbesoldungsordnungen A, B und R ausgebracht sind,
 - e) die Allgemeine Zulage nach Nummer 12 der Vorbemerkungen zu den Landesbesoldungsordnungen A und B sowie nach Nummer 2 der Vorbemerkungen zu der Landesbesoldungsordnung C (kw),
 - f) die Beträge der Grundgehaltsspannen der Anlage 11;
2. um 30 EUR werden ab dem 1. Januar 2028 die Anwärtergrundbeträge erhöht.

(2) Die Erhöhung nach Absatz 1 Nr. 1 gilt entsprechend für die

3. Grundgehaltssätze

- a) fortgeltender Besoldungsordnungen und Besoldungsgruppen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
 - b) in den Regelungen über künftig wegfallende Ämter,
 - c) in Zwischenbesoldungsgruppen der Landesbesoldungsordnung A,
4. Amtszulagen in Überleitungsvorschriften oder in Regelungen über künftig wegfallende Ämter,
5. Höchstbeträge für Sondergrundgehälter und Zuschüsse zum Grundgehalt sowie festgesetzten Sondergrundgehälter und Zuschüsse nach fortgeltenden Besoldungsordnungen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
6. in festen Beträgen ausgewiesenen Zuschüsse zum Grundgehalt nach § 67 Abs. 4 des Landesbesoldungsgesetzes,
7. Leistungsbezüge für Beamtinnen und Beamte der Landesbesoldungsordnung W, soweit diese Bezüge nach § 38 des Landesbesoldungsgesetzes an regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen.

(3) Für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gelten die Erhöhungen nach den Absätzen 1 und 2 für die dort angeführten Besoldungsbestandteile, sofern diese Grundlage der Versorgung sind, und andere versorgungswirksame Bezügebestandteile, soweit für diese die Teilnahme an den regelmäßigen Bezügeanpassungen nicht eingeschränkt oder ausgeschlossen ist, entsprechend.

(4) Ist der Versorgungsfall vor dem 1. Juli 1997 eingetreten, erhöhen sich die Versorgungsbezüge, deren Berechnung ein Ortszuschlag nach dem Bundesbesoldungsgesetz in der bis zum 30. Juni 1997 geltenden Fassung nicht zugrunde liegt, entsprechend Absatz 3, jedoch um 0,1 Prozentpunkte vermindert; dies gilt entsprechend für Hinterbliebene einer oder eines vor dem 1. Juli 1997 vorhandenen Versorgungsempfängerin oder Versorgungsempfängers. Für Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind, sowie für den Betrag nach Artikel 13 § 2 Abs. 4 des Fünften Gesetzes zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften vom 28. Mai 1990 (BGBl. I S. 967) gilt Satz 1 sinngemäß.

Artikel 4

Weitere Änderung des Landesbesoldungsgesetzes

Das Landesbesoldungsgesetz vom 18. Juni 2013 (GVBl. S. 157 -158-), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 19. November 2025 (GVBl. S. 693, 788), BS 2032-1, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 5 wird folgender Satz angefügt:
„Bei verheirateten oder in einer Lebenspartnerschaft im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes vom 16. Februar 2001 (BGBl. I S. 266) in der jeweils geltenden Fassung lebenden Beamtinnen und Beamten ist die Besoldung vom Leitbild eines Doppelverdienstes mit Einkünften des anderen Teils mindestens in Höhe des in § 66 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 des Landesbeamtengesetzes (LBG) genannten Betrags geprägt.“
2. In § 9 Abs. 3 Satz 1 werden die Worte „des Landesbeamtengesetzes – LBG –“ durch die Angabe „LBG“ ersetzt.
3. § 41 a wird gestrichen.

4. Dem § 69 werden folgende Absätze 13 und 14 angefügt:
 - a) „(13) Für den Zeitraum vom 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2025 geht die Besoldung nach diesem Gesetz sowie nach dem Landesbesoldungsgesetz in der bis zum 30. Juni 2013 geltenden Fassung für verheiratete oder in einer Lebenspartnerschaft im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes lebende Beamtinnen und Beamte vom Leitbild eines Doppelverdienstes mit Einkünften des anderen Teils mindestens in Höhe des in § 66 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 c LBG in der bis zum 31. Dezember 2025 geltenden Fassung genannten Betrags aus.“
 - b) „(14) Ist einer Beamtin oder einem Beamten vor dem XX (Ergänzung: Tag des Inkrafttretens von Art. 4 Nr. 3) ein Sonderzuschlag zum Familienzuschlag nach § 41 a LBesG in der bis zum XX (Ergänzung: ein Tag vor des Inkrafttretens von Art. 4 Nr. 3) geltenden Fassung gewährt worden oder wird ein ebensolcher nachträglich gewährt, so erhält die Beamtin oder der Beamte den Sonderzuschlag zum Familienzuschlag nach § 41 a LBesG in der bis zum XX (Ergänzung: ein Tag vor des Inkrafttretens von Artikel 4 Nr. 3) geltenden Fassung so lange fort, wie dessen Voraussetzungen ununterbrochen fortbestehen.“
5. Die Anlagen 6 bis 11 erhalten die aus Anlage I zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.
6. Die Anlage 7 erhält die aus Anlage II zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.
7. Die Anlagen 6 bis 11 erhalten die aus Anlage III zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.
8. Die Anlagen 6 bis 11 erhalten die aus Anlage IV zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.
9. Die Inhaltsübersicht wird entsprechend den vorstehenden Bestimmungen geändert.

Artikel 5

Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes

Das Landesbeamtenversorgungsgesetz vom 18. Juni 2013 (GVBl. S. 157 -208-), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. November 2025 (GVBl. S. 693, 788), BS 2032-2, wird wie folgt geändert:

1. Die Anlage 1 erhält die aus Anlage V zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.
2. Die Anlage 1 erhält die aus Anlage VI zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.
3. Die Anlage 1 erhält die aus Anlage VII zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.
4. Die Anlage 2 erhält die aus Anlage VIII zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.
5. Die Anlage 2 erhält die aus Anlage IX zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.
6. Die Anlage 2 erhält die aus Anlage X zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.

Artikel 6

Änderung der Landesmehrarbeitsvergütungsverordnung für das Jahr 2026

Die Landesmehrarbeitsvergütungsverordnung vom 3. Juli 2012 (GVBl. S. 221), zuletzt geändert durch Artikel 28 des Gesetzes vom 20. Dezember 2024 (GVBl. S. 473), BS 2032-1-2, wird wie folgt geändert:

§ 4 wird wie folgt geändert:

1. Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Die Vergütung beträgt je Stunde bei Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen

A 5 bis A 8	18,65 EUR,
A 9 bis A 12	25,57 EUR,
A 13 bis A 16	35,24 EUR.“

2. In Absatz 3 werden folgende Zahlen ersetzt:

- a) in Nummer 1 „23,05“ durch „23,81“,
- b) in Nummer 2 „28,51“ durch „29,45“,
- c) in Nummer 3 „33,90“ durch „35,02“ und
- d) in Nummer 4 „39,57“ durch „40,88“.

Artikel 7

Änderung der Landesmehrarbeitsvergütungsverordnung für das Jahr 2027

Die Landesmehrarbeitsvergütungsverordnung vom 3. Juli 2012 (GVBl. S 221), zuletzt geändert durch Artikel 6 dieses Gesetzes, BS 2032-1-2, wird wie folgt geändert:
§ 4 wird wie folgt geändert:

1. Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Die Vergütung beträgt je Stunde bei Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen

A 5 bis A 8	19,02 EUR,
A 9 bis A 12	26,08 EUR,
A 13 bis A 16	35,94 EUR.“

2. In Absatz 3 werden folgende Zahlen ersetzt:

- a) in Nummer 1 „23,81“ durch „24,29“,
- b) in Nummer 2 „29,45“ durch „30,04“,
- c) in Nummer 3 „35,02“ durch „35,72“ und
- d) in Nummer 4 „40,88“ durch „41,70“.

Artikel 8

Änderung der Landesmehrarbeitsvergütungsverordnung für das Jahr 2028

Die Landesmehrarbeitsvergütungsverordnung vom 3. Juli 2012 (GVBl. S 221), zuletzt geändert durch Artikel 7 dieses Gesetzes, BS 2032-1-2, wird wie folgt geändert:
§ 4 wird wie folgt geändert:

1. Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Die Vergütung beträgt je Stunde bei Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen

A 5 bis A 8	19,21 EUR,
A 9 bis A 12	26,34 EUR,
A 13 bis A 16	36,30 EUR.“

2. In Absatz 3 werden folgende Zahlen ersetzt:

- a) in Nummer 1 „24,29“ durch „24,53“,

- b) in Nummer 2 „30,04“ durch „30,34“,
- c) in Nummer 3 „35,72“ durch „36,08“ und
- d) in Nummer 4 „41,70“ durch „42,12“.

Artikel 9

Änderung der Landeserschwerneisulagenverordnung für das Jahr 2026

Die Landeserschwerneisulagenverordnung vom 14. Juli 2015 (GVBl. S. 181), zuletzt geändert durch die Artikel 8 und 9 des Gesetzes vom 30. April 2024 (GVBl. S. 89), BS 2032-1-5, wird wie folgt geändert:

1. In § 4 Abs. 1 werden folgende Zahlen ersetzt:
 - a) in Nummer 1 „4,10“ durch „4,24“,
 - b) in Nummer 2 „1,15“ durch „1,19“ und
 - c) in Nummer 3 „2,11“ durch „2,18“.
2. § 13 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 1 wird die Zahl „102,26“ durch die Zahl „200“ ersetzt,
 - b) Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) in Nummer 1 wird die Zahl „61,36“ durch die Zahl „120“ ersetzt,
 - bb) in Nummer 2 wird die Zahl „46,02“ durch die Zahl „90“ ersetzt und
 - cc) in Nummer 3 wird die Zahl „35,79“ durch die Zahl „70“ ersetzt.

Artikel 10

Änderung der Landeserschwerneisulagenverordnung für das Jahr 2027

Die Landeserschwerneisulagenverordnung vom 14. Juli 2015 (GVBl. S. 181), zuletzt geändert durch Artikel 9 dieses Gesetzes, BS 2032-1-5, wird wie folgt geändert:

In § 4 Abs. 1 werden folgende Zahlen ersetzt:

1. in Nummer 1 „4,24“ durch „4,32“,
2. in Nummer 2 „1,19“ durch „1,21“ und
3. in Nummer 3 „2,18“ durch „2,22“.

Artikel 11

Änderung der Landeserschwerntszulagenverordnung für das Jahr 2028

Die Landeserschwerntszulagenverordnung vom 14. Juli 2015 (GVBl. S. 181), zuletzt geändert durch Artikel 10 dieses Gesetzes, BS 2032-1-5, wird wie folgt geändert:

In § 4 Abs. 1 werden folgende Zahlen ersetzt:

1. in Nummer 1 „4,32“ durch „4,36“,
2. in Nummer 2 „1,21“ durch „1,22“ und
3. in Nummer 3 „2,22“ durch „2,24“.

Artikel 12

Änderung der Landesverordnung über die Gewährung von Unterhaltsbeihilfen an Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare

Die Landesverordnung über die Gewährung von Unterhaltsbeihilfen an Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare vom 3. Februar 2000 (GVBl. S. 99), zuletzt geändert durch Artikel 12 des Gesetzes vom 30. April 2024 (GVBl. S. 89), BS 315-1-2, wird wie folgt geändert:

§ 1 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 erhält folgende Fassung:

„1. einem Grundbetrag

ab 1. April 2026 von monatlich	1.674,86 EUR,
ab 1. März 2027 von monatlich	1.734,86 EUR,
ab 1. Januar 2028 von monatlich	1.764,86 EUR, und“.

Artikel 13

Inkrafttreten

Es treten in Kraft:

1. Artikel 4 Nr. 4 Buchst. a mit Wirkung vom 1. Juli 2013,
2. Artikel 4 Nr. 1 und 2 mit Wirkung vom 1. Januar 2026,
3. Die Artikel 1 und 4 Nr. 5, Artikel 5 Nr. 1 und 4, die Artikel 6 und 9 Nr. 1 und Artikel 12 mit Wirkung vom 1. April 2026,

4. Artikel 9 Nr. 2 mit Wirkung vom 1. Juli 2026,
5. Die Artikel 2 und 4 Nr. 7, Artikel 5 Nr. 2 und 5 sowie Artikel 7 und 10 am 1. März 2027,
6. Die Artikel 3 und 4 Nr. 8, Artikel 5 Nr. 3 und 6 sowie Artikel 8 und 11 am 1. Januar 2028,
7. das Gesetz im Übrigen am ersten Tage des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats.

Anlage I

(zu Artikel 4 Nr. 5)

Anlage 6
Gültig ab 1. April 2026

1. Landesbesoldungsordnung A

Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	2-Jahres- Rhythmus				3-Jahres- Rhythmus				4-Jahres- Rhythmus		5-Jahres- Rhythmus	
	St u f e											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5		3.062,58	3.131,48	3.200,36	3.269,28	3.338,16	3.407,09	3.476,02	3.545,41	3.614,78		
A 6		3.107,75	3.183,42	3.259,09	3.334,70	3.410,38	3.486,07	3.561,72	3.637,36	3.739,11		
A 7		3.172,52	3.266,40	3.360,21	3.454,07	3.547,93	3.641,81	3.708,81	3.775,86	3.842,90		
A 8		3.267,73	3.347,91	3.468,19	3.588,52	3.708,73	3.829,04	3.909,24	3.989,39	4.069,64	4.149,78	
A 9		3.401,05	3.479,97	3.608,33	3.736,68	3.865,06	3.993,45	4.081,67	4.169,96	4.258,23	4.346,46	
A 10		3.583,27	3.691,35	3.853,43	4.015,58	4.177,69	4.339,86	4.447,92	4.556,01	4.665,23	4.775,80	
A 11			4.059,03	4.225,11	4.391,22	4.557,34	4.726,03	4.839,34	4.952,60	5.065,95	5.179,90	5.295,46
A 12				4.609,72	4.728,64	4.931,26	5.133,86	5.271,40	5.409,17	5.546,90	5.684,70	5.822,51
A 13				5.120,01	5.259,33	5.482,48	5.705,64	5.854,40	6.003,21	6.151,94	6.300,77	6.449,54
A 14				5.369,04	5.576,65	5.866,02	6.155,44	6.348,31	6.541,27	6.734,25	6.927,17	7.120,09
A 15						6.423,09	6.741,23	6.995,78	7.250,36	7.504,85	7.759,40	8.013,93
A 16						7.065,05	7.433,02	7.727,40	8.021,83	8.316,21	8.610,59	8.904,92

2. Landesbesoldungsordnung B

Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	
B 1	8.013,93
B 2	9.277,41
B 3	9.812,27
B 4	10.372,50
B 5	11.015,26
B 6	11.622,18
B 7	12.212,63
B 8	12.827,96
B 9	13.592,01
B 10	15.964,71

3. Landesbesoldungsordnung W

Grundgehaltssätze

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	
W 1	5.788,05
W 2	7.000,68
W 3	7.914,53

Leistungsbezüge als Mindestbetrag nach § 37 Abs. 1 Satz 3

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	
W 2	435,70
W 3	435,70

4. Landesbesoldungsordnung R

Grundgehaltssätze

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1		5.453,15	5.488,90	5.791,95	6.095,03	6.398,06	6.701,14	7.004,18	7.307,28	7.610,32	7.913,37	8.216,48
R 2			6.214,37	6.517,41	6.820,48	7.123,54	7.426,59	7.729,69	8.032,73	8.335,73	8.638,84	8.941,86

Besoldungs- gruppe	
R 3	9.812,27
R 4	10.372,50
R 5	11.015,26
R 6	11.622,18
R 7	12.212,63
R 8	12.827,96
R 9	13.592,01

1. Familienzuschlag

(Monatsbeträge in Euro)

1	Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1	88,03
2	Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 a) für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind je b) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind je *) Ein Betrag von 5,46 EUR ist für jedes Kind, für das der oder dem Berechtigten in dem jeweiligen Monat ein Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 zusteht und gewährt wird, von einer Kürzung nach § 9 Abs. 1 auszunehmen.	246,97 *) 726,00
3	Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppe A 5 Der Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 erhöht sich a) für das erste zu berücksichtigende Kind um b) für das zweite zu berücksichtigende Kind um	5,32 15,98
4	Mietenstufenabhängige Aufstockungsbeträge Der Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 erhöht sich für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind a) in der Mietenstufe V um je b) in der Mietenstufe VI um je c) in der Mietenstufe VII um je Maßgeblich für die Zuordnung sind die für die Wohngemeinde der Bezügeempfängerin oder des Bezügeempfängers gemäß § 12 Abs. 1 des Wohngeldgesetzes in Verbindung mit § 1 Abs. 3 der Wohngeldverordnung geltenden Mietenstufen. Als Wohngemeinde gilt der Ort der Hauptwohnung im Sinne von § 21 Abs. 2 und 4 und § 22 Abs. 1 des Bundesmeldegesetzes, was auf Anforderung durch eine amtliche Meldebestätigung nach § 24 Abs. 2 des Bundesmeldegesetzes nachzuweisen ist. Ändert sich die Hauptwohnung, gilt die der bisherigen Wohngemeinde zugeordnete Mietenstufe bis zum letzten Tag des Monats, welcher in der amtlichen Meldebestätigung als Auszugsmonat benannt ist, und die der neuen Wohngemeinde zugeordnete Mietenstufe ab dem ersten Tag des Monats, der dem in der amtlichen Meldebestätigung genannten Einzugsmonat folgt.	19,00 43,00 68,00
5	Anrechnungsbetrag nach § 41 Abs. 5 - in den Besoldungsgruppen A 5 bis A 8 - in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12	147,53 156,61

2. Sonderzuschlag zum Familienzuschlag

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	Stufe						
	2	3	4	5	6	7	8
A 5	389,00	328,00	267,00	206,00	145,00	84,00	23,00
A 6	370,00	303,00	236,00	169,00	102,00	35,00	
A 7	314,00	231,00	148,00	65,00			
A 8	229,00	158,00	51,00				
A 9	110,00						

Zulagen
(Monatsbeträge in Euro)
- in der Reihenfolge der Gesetzesstellen -

Dem Grunde nach geregelt in		Dem Grunde nach geregelt in	
Landesbesoldungsordnungen A und B		Landesbesoldungsordnung B	
Vorbemerkung Nummer 12		Besoldungsgruppe	Fußnote
A 6 (Einstiegsamt) bis A 8	26,99	B 2	4
A 9 (soweit nicht Einstiegsamt)	105,64	B 8	1
A 9 (Einstiegsamt) bis A 13	117,48	B 9	1
Landesbesoldungsordnung A		Landesbesoldungsordnung R	
Besoldungsgruppe	Fußnote	Besoldungsgruppe	Fußnote
A 5	1, 2	R 1	1
A 6	1	R 2	3, 4, 5, 7, 8
A 9	1	R 3	3
A 11	4, 6	R 9	1
A 12	3		
A 13	1, 3		
A 13	4, 5, 6		
A 14	1		
A 14	2		
A 15	1		
A 16	8		
A 12 (kw)	3, 4		
A 13 (kw)	1		
A 14 (kw)	1		

Anwärtergrundbetrag
(Monatsbeträge in Euro)

Einstiegsamt, in das die Anwärterin oder der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	
A 5 bis A 8	1.571,65
A 9 bis A 11	1.627,85
A 12	1.773,55
A 13	1.806,71
A 13 + Allgemeine Zulage	1.843,13

Landesbesoldungsordnung C (kw)

Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1	4.529,68	4.673,64	4.819,50	4.965,36	5.111,26	5.259,33	5.408,10	5.556,82	5.705,64	5.854,40	6.003,21	6.151,94	6.300,77	6.449,54	
C 2	4.538,60	4.769,31	5.001,83	5.236,02	5.473,11	5.710,25	5.947,33	6.184,41	6.421,54	6.658,61	6.895,72	7.132,81	7.369,91	7.607,03	7.844,13
C 3	4.958,11	5.222,83	5.491,29	5.759,76	6.028,24	6.296,70	6.565,14	6.833,60	7.102,10	7.370,57	7.639,01	7.907,48	8.175,97	8.444,39	8.712,86
C 4	6.218,25	6.488,11	6.758,02	7.027,89	7.297,78	7.567,64	7.837,52	8.107,38	8.377,24	8.647,10	8.917,02	9.186,89	9.456,73	9.726,61	9.996,51

Zulagen

(Monatsbeträge in Euro)
- in der Reihenfolge der Gesetzesstellen -

Dem Grunde nach geregelt in		Dem Grunde nach geregelt in	
Landesbesoldungsordnung C (kw)		Hochschulleitungs-Stellenzulagenverordnung	
Vorbemerkung Nummer 2	117,48		
Landesbesoldungsordnung C (kw)		§ 1 Abs. 1	
Besoldungsgruppe Fußnote		Nummer 1 Sp. 2, Nummer 4 Sp. 2	163,00
C 2 (kw) 1	148,00	Nummer 1 Sp. 3, Nummer 4 Sp. 3	326,00
		Nummer 2 Sp. 2, Nummer 5 Sp. 2, Nummer 7 und 8 Alt. 1	91,00
		Nummer 2 Sp. 3, Nummer 5 Sp. 3	217,00
		Nummer 3 Sp. 2, Nummer 6 Sp. 2, Nummer 9 und 10	bis zu 91,00
		Nummer 3 Sp. 3, Nummer 6 Sp. 3	bis zu 181,00
		Nummer 8 Alt. 2	bis zu 253,00

Auslandsbesoldung (Monatsbeträge in Euro)

Grundgehaltsspanne	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	ab
	2.885,61	3.214,87	3.588,97	4.014,02	4.496,99	5.055,73	5.704,53	6.443,70	7.283,67	8.237,97	9.322,28	10.554,33	11.954,21	13.544,79	13.544,80

Anlage II

(zu Artikel 4 Nr. 6)

Anlage 7

Familienzuschlag (Monatsbeträge in Euro)

1	Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1	88,03
2	Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2	
	a) für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind je	246,97 *)
	b) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind je	726,00
	*) Ein Betrag von 5,46 EUR ist für jedes Kind, für das der oder dem Berechtigten in dem jeweiligen Monat ein Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 zusteht und gewährt wird, von einer Kürzung nach § 9 Abs. 1 auszunehmen.	
3	Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppe A 5	
	Der Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 erhöht sich	
	a) für das erste zu berücksichtigende Kind um	5,32
	b) für das zweite zu berücksichtigende Kind um	15,98
4	Anrechnungsbetrag nach § 41 Abs. 5	
	- in den Besoldungsgruppen A 5 bis A 8	147,53
	- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12	156,61

Anlage III (zu Artikel 4 Nr. 7)

Anlage 6
Gültig ab 1. März 2027

1. Landesbesoldungsordnung A

Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	2-Jahres- Rhythmus				3-Jahres- Rhythmus				4-Jahres- Rhythmus		5-Jahres- Rhythmus	
	S t u f e											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5		3.123,83	3.194,11	3.264,37	3.334,67	3.404,92	3.475,23	3.545,54	3.616,32	3.687,08		
A 6		3.169,91	3.247,09	3.324,27	3.401,39	3.478,59	3.555,79	3.632,95	3.710,11	3.813,89		
A 7		3.235,97	3.331,73	3.427,41	3.523,15	3.618,89	3.714,65	3.782,99	3.851,38	3.919,76		
A 8		3.333,08	3.414,87	3.537,55	3.660,29	3.782,90	3.905,62	3.987,42	4.069,18	4.151,03	4.232,78	
A 9		3.469,07	3.549,57	3.680,50	3.811,41	3.942,36	4.073,32	4.163,30	4.253,36	4.343,39	4.433,39	
A 10		3.654,94	3.765,18	3.930,50	4.095,89	4.261,24	4.426,66	4.536,88	4.647,13	4.758,53	4.871,32	
A 11			4.140,21	4.309,61	4.479,04	4.648,49	4.820,55	4.936,13	5.051,65	5.167,27	5.283,50	5.401,37
A 12				4.701,91	4.823,21	5.029,89	5.236,54	5.376,83	5.517,35	5.657,84	5.798,39	5.938,96
A 13				5.222,41	5.364,52	5.592,13	5.819,75	5.971,49	6.123,27	6.274,98	6.426,79	6.578,53
A 14				5.476,42	5.688,18	5.983,34	6.278,55	6.475,28	6.672,10	6.868,94	7.065,71	7.262,49
A 15						6.551,55	6.876,05	7.135,70	7.395,37	7.654,95	7.914,59	8.174,21
A 16						7.206,35	7.581,68	7.881,95	8.182,27	8.482,53	8.782,80	9.083,02

2. Landesbesoldungsordnung B

Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	
B 1	8.174,21
B 2	9.462,96
B 3	10.008,52
B 4	10.579,95
B 5	11.235,57
B 6	11.854,62
B 7	12.456,88
B 8	13.084,52
B 9	13.863,85
B 10	16.284,00

3. Landesbesoldungsordnung W

Grundgehaltssätze

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	
W 1	5.903,81
W 2	7.140,69
W 3	8.072,82

Leistungsbezüge als Mindestbetrag nach § 37 Abs. 1 Satz 3

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	
W 2	444,41
W 3	444,41

4. Landesbesoldungsordnung R

Grundgehaltssätze

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1		5.562,21	5.598,68	5.907,79	6.216,93	6.526,02	6.835,16	7.144,26	7.453,43	7.762,53	8.071,64	8.380,81
R 2			6.338,66	6.647,76	6.956,89	7.266,01	7.575,12	7.884,28	8.193,38	8.502,44	8.811,62	9.120,70

Besoldungs- gruppe	
R 3	10.008,52
R 4	10.579,95
R 5	11.235,57
R 6	11.854,62
R 7	12.456,88
R 8	13.084,52
R 9	13.863,85

Familienzuschlag (Monatsbeträge in Euro)

1	Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1	89,79
2	Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2	
	a) für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind je	251,91 *)
	b) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind je	726,00
	*) Ein Betrag von 5,46 EUR ist für jedes Kind, für das der oder dem Berechtigten in dem jeweiligen Monat ein Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 zusteht und gewährt wird, von einer Kürzung nach § 9 Abs. 1 auszunehmen.	
3	Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppe A 5	
	Der Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 erhöht sich	
	a) für das erste zu berücksichtigende Kind um	5,32
	b) für das zweite zu berücksichtigende Kind um	15,98
4	Anrechnungsbetrag nach § 41 Abs. 5	
	- in den Besoldungsgruppen A 5 bis A 8	150,48
	- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12	159,74

Zulagen (Monatsbeträge in Euro) - in der Reihenfolge der Gesetzesstellen -

Dem Grunde nach geregelt in		Dem Grunde nach geregelt in		
Landesbesoldungsordnungen A und B		Landesbesoldungsordnung B		
Vorbemerkung Nummer 12		Besoldungsgruppe	Fußnote	
A 6 (Einstiegsamt) bis A 8	27,53	B 2	4	295,12
A 9 (soweit nicht Einstiegsamt)	107,75	B 8	1	612,35
A 9 (Einstiegsamt) bis A 13	119,83	B 9	1	1.329,19
Landesbesoldungsordnung A		Landesbesoldungsordnung R		
Besoldungsgruppe	Fußnote	Besoldungsgruppe	Fußnote	
A 5	1, 2	R 1	1	295,12
A 6	1	R 2	3, 4, 5, 7, 8	295,12
A 9	1	R 3	3	295,12
A 11	4, 6	R 9	1	1.329,19
A 12	3			
A 13	1, 3			
A 13	4, 5, 6			
A 14	1			
A 14	2			
A 15	1			
A 16	8			
A 12 (kw)	3, 4			
A 13 (kw)	1			
A 14 (kw)	1			

Anlage 9
Gültig ab 1. März 2027

Anwärtergrundbetrag
(Monatsbeträge in Euro)

Einstiegsamt, in das die Anwärterin oder der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	
A 5 bis A 8	1.631,65
A 9 bis A 11	1.687,85
A 12	1.833,55
A 13	1.866,71
A 13 + Allgemeine Zulage	1.903,13

Anlage 10
Gültig ab 1. März 2027

Landesbesoldungsordnung C (kw)

Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1	4.620,27	4.767,11	4.915,89	5.064,67	5.213,49	5.364,52	5.516,26	5.667,96	5.819,75	5.971,49	6.123,27	6.274,98	6.426,79	6.578,53	
C 2	4.629,37	4.864,70	5.101,87	5.340,74	5.582,57	5.824,46	6.066,28	6.308,10	6.549,97	6.791,78	7.033,63	7.275,47	7.517,31	7.759,17	8.001,01
C 3	5.057,27	5.327,29	5.601,12	5.874,96	6.148,80	6.422,63	6.696,44	6.970,27	7.244,14	7.517,98	7.791,79	8.065,63	8.339,49	8.613,28	8.887,12
C 4	6.342,62	6.617,87	6.893,18	7.168,45	7.443,74	7.718,99	7.994,27	8.269,53	8.544,78	8.820,04	9.095,36	9.370,63	9.645,86	9.921,14	10.196,44

Zulagen

(Monatsbeträge in Euro)

- in der Reihenfolge der Gesetzesstellen -

Dem Grunde nach geregelt in		Dem Grunde nach geregelt in	
Landesbesoldungsordnung C (kw)		Hochschulleitungs-Stellenzulagenverordnung	
Vorbemerkung Nummer 2	119,83		
Landesbesoldungsordnung C (kw)		§ 1 Abs. 1	
Besoldungsgruppe Fußnote		Nummer 1 Sp. 2, Nummer 4 Sp. 2	163,00
C 2 (kw) 1	148,00	Nummer 1 Sp. 3, Nummer 4 Sp. 3	326,00
		Nummer 2 Sp. 2, Nummer 5 Sp. 2, Nummer 7 und 8 Alt. 1	91,00
		Nummer 2 Sp. 3, Nummer 5 Sp. 3	217,00
		Nummer 3 Sp. 2, Nummer 6 Sp. 2, Nummer 9 und 10	bis zu 91,00
		Nummer 3 Sp. 3, Nummer 6 Sp. 3	bis zu 181,00
		Nummer 8 Alt. 2	bis zu 253,00

Anlage 11
Gültig ab 1. März 2027

Auslandsbesoldung
(Monatsbeträge in Euro)

Grundgehaltsspanne	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	ab
	2.943,32	3.279,17	3.660,75	4.094,30	4.586,93	5.156,84	5.818,62	6.572,57	7.429,34	8.402,73	9.508,73	10.765,42	12.193,29	13.815,69	15.815,70

Anlage IV

(zu Artikel 4 Nr. 8)

Anlage 6
Gültig ab 1. Januar 2028

1. Landesbesoldungsordnung A

Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	2-Jahres- Rhythmus				3-Jahres- Rhythmus				4-Jahres- Rhythmus		5-Jahres- Rhythmus	
	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5		3.155,07	3.226,05	3.297,01	3.368,02	3.438,97	3.509,98	3.581,00	3.652,48	3.723,95		
A 6		3.201,61	3.279,56	3.357,51	3.435,40	3.513,38	3.591,35	3.669,28	3.747,21	3.852,03		
A 7		3.268,33	3.365,05	3.461,68	3.558,38	3.655,08	3.751,80	3.820,82	3.889,89	3.958,96		
A 8		3.366,41	3.449,02	3.572,93	3.696,89	3.820,73	3.944,68	4.027,29	4.109,87	4.192,54	4.275,11	
A 9		3.503,76	3.585,07	3.717,31	3.849,52	3.981,78	4.114,05	4.204,93	4.295,89	4.386,82	4.477,72	
A 10		3.691,49	3.802,83	3.969,81	4.136,85	4.303,85	4.470,93	4.582,25	4.693,60	4.806,12	4.920,03	
A 11			4.181,61	4.352,71	4.523,83	4.694,97	4.868,76	4.985,49	5.102,17	5.218,94	5.336,34	5.455,38
A 12				4.748,93	4.871,44	5.080,19	5.288,91	5.430,60	5.572,52	5.714,42	5.856,37	5.998,35
A 13				5.274,63	5.418,17	5.648,05	5.877,95	6.031,20	6.184,50	6.337,73	6.491,06	6.644,32
A 14				5.531,18	5.745,06	6.043,17	6.341,34	6.540,03	6.738,82	6.937,63	7.136,37	7.335,11
A 15						6.617,07	6.944,81	7.207,06	7.469,32	7.731,50	7.993,74	8.255,95
A 16						7.278,41	7.657,50	7.960,77	8.264,09	8.567,36	8.870,63	9.173,85

2. Landesbesoldungsordnung B

Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	
B 1	8.255,95
B 2	9.557,59
B 3	10.108,61
B 4	10.685,75
B 5	11.347,93
B 6	11.973,17
B 7	12.581,45
B 8	13.215,37
B 9	14.002,49
B 10	16.446,84

3. Landesbesoldungsordnung W

Grundgehaltssätze

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	
W 1	5.962,85
W 2	7.212,10
W 3	8.153,55

Leistungsbezüge als Mindestbetrag nach § 37 Abs. 1 Satz 3

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	
W 2	448,85
W 3	448,85

4. Landesbesoldungsordnung R

Grundgehaltssätze

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1		5.617,83	5.654,67	5.966,87	6.279,10	6.591,28	6.903,51	7.215,70	7.527,96	7.840,16	8.152,36	8.464,62
R 2			6.402,05	6.714,24	7.026,46	7.338,67	7.650,87	7.963,12	8.275,31	8.587,46	8.899,74	9.211,91

Besoldungs- gruppe	
R 3	10.108,61
R 4	10.685,75
R 5	11.347,93
R 6	11.973,17
R 7	12.581,45
R 8	13.215,37
R 9	14.002,49

Anlage 7
Gültig ab 1. Januar 2028

Familienzuschlag
(Monatsbeträge in Euro)

1	Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1	90,69
2	Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2	
	a) für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind je	254,43 *)
	b) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind je	726,00
	*) Ein Betrag von 5,46 EUR ist für jedes Kind, für das der oder dem Berechtigten in dem jeweiligen Monat ein Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 zusteht und gewährt wird, von einer Kürzung nach § 9 Abs. 1 auszunehmen.	
3	Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppe A 5	
	Der Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 erhöht sich	
	a) für das erste zu berücksichtigende Kind um	5,32
	b) für das zweite zu berücksichtigende Kind um	15,98
4	Anrechnungsbetrag nach § 41 Abs. 5	
	- in den Besoldungsgruppen A 5 bis A 8	151,98
	- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12	161,34

Anlage 8
Gültig ab 1. Januar 2028

Zulagen
(Monatsbeträge in Euro)
- in der Reihenfolge der Gesetzesstellen -

Dem Grunde nach geregelt in		Dem Grunde nach geregelt in	
Landesbesoldungsordnungen A und B		Landesbesoldungsordnung B	
Vorbemerkung Nummer 12		Besoldungsgruppe	Fußnote
A 6 (Einstiegsamt) bis A 8	27,81	B 2	4
A 9 (soweit nicht Einstiegsamt)	108,83	B 8	1
A 9 (Einstiegsamt) bis A 13	121,03	B 9	1
Landesbesoldungsordnung A		Landesbesoldungsordnung R	
Besoldungsgruppe	Fußnote	Besoldungsgruppe	Fußnote
A 5	1, 2	R 1	1
A 6	1	R 2	3, 4, 5, 7, 8
A 9	1	R 3	3
A 11	4, 6	R 9	1
A 12	3		
A 13	1, 3		
A 13	4, 5, 6		
A 14	1		
A 14	2		
A 15	1		
A 16	8		
A 12 (kw)	3, 4		
A 13 (kw)	1		
A 14 (kw)	1		

Anlage 9
Gültig ab 1. Januar 2028

Anwärtergrundbetrag
(Monatsbeträge in Euro)

Einstiegsamt, in das die Anwärterin oder der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	
A 5 bis A 8	1.661,65
A 9 bis A 11	1.717,85
A 12	1.863,55
A 13	1.896,71
A 13 + Allgemeine Zulage	1.933,13

Anlage 10
Gültig ab 1. Januar 2028

Landesbesoldungsordnung C (kw)

Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1	4.666,47	4.814,78	4.965,05	5.115,32	5.265,62	5.418,17	5.571,42	5.724,64	5.877,95	6.031,20	6.184,50	6.337,73	6.491,06	6.644,32	
C 2	4.675,66	4.913,35	5.152,89	5.394,15	5.638,40	5.882,70	6.126,94	6.371,18	6.615,47	6.859,70	7.103,97	7.348,22	7.592,48	7.836,76	8.081,02
C 3	5.107,84	5.380,56	5.657,13	5.933,71	6.210,29	6.486,86	6.763,40	7.039,97	7.316,58	7.593,16	7.869,71	8.146,29	8.422,88	8.699,41	8.975,99
C 4	6.406,05	6.684,05	6.962,11	7.240,13	7.518,18	7.796,18	8.074,21	8.352,23	8.630,23	8.908,24	9.186,31	9.464,34	9.742,32	10.020,35	10.298,40

Zulagen

(Monatsbeträge in Euro)
- in der Reihenfolge der Gesetzesstellen -

Dem Grunde nach geregelt in		Dem Grunde nach geregelt in	
Landesbesoldungsordnung C (kw)		Hochschulleitungs-Stellenzulagenverordnung	
Vorbemerkung Nummer 2	121,03		
Landesbesoldungsordnung C (kw)		§ 1 Abs. 1	
Besoldungsgruppe Fußnote		Nummer 1 Sp. 2, Nummer 4 Sp. 2	163,00
C 2 (kw) 1	148,00	Nummer 1 Sp. 3, Nummer 4 Sp. 3	326,00
		Nummer 2 Sp. 2, Nummer 5 Sp. 2, Nummer 7 und 8 Alt. 1	91,00
		Nummer 2 Sp. 3, Nummer 5 Sp. 3	217,00
		Nummer 3 Sp. 2, Nummer 6 Sp. 2, Nummer 9 und 10	bis zu 91,00
		Nummer 3 Sp. 3, Nummer 6 Sp. 3	bis zu 181,00
		Nummer 8 Alt. 2	bis zu 253,00

Anlage 11
Gültig ab 1. Januar 2028

Auslandsbesoldung
(Monatsbeträge in Euro)

Grundgehaltsspanne	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	bis	2.972,76	3.311,97	3.697,37	4.135,25	4.632,81	5.208,42	5.876,82	6.638,31	7.503,64	8.486,77	9.603,83	10.873,08	12.315,23	ab
	2.972,75	3.311,96	3.697,36	4.135,24	4.632,80	5.208,41	5.876,81	6.638,30	7.503,63	8.486,76	9.603,82	10.873,07	12.315,22	13.953,85	13.953,86

Anlage V

(zu Artikel 5 Nr. 1)

Anlage 1

(zu § 44 Abs. 1 Satz 2)

Gültig ab 1. April 2026

Höhe des Unfallausgleichs

Der Unfallausgleich beträgt bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um:

30 v. H.	195,23 EUR
40 v. H.	266,01 EUR
50 v. H.	355,06 EUR
60 v. H.	452,11 EUR
70 v. H.	626,78 EUR
80 v. H.	756,94 EUR
90 v. H.	909,93 EUR
100 v. H.	1.017,25 EUR

Die Beträge erhöhen sich für Schwerbeschädigte, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, bei einem Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit von 50 oder 60 um 39,97 EUR, von 70 oder 80 um 49,10 EUR und von mindestens 90 um 60,50 EUR.

Eine um 5 v. H. geringere Minderung der Erwerbsfähigkeit wird vom höheren Zehnergrad mit umfasst.

Anlage VI

(zu Artikel 5 Nr. 2)

Anlage 1

(zu § 44 Abs. 1 Satz 2)

Gültig ab 1. März 2027

Höhe des Unfallausgleichs

Der Unfallausgleich beträgt bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um:

30 v. H.	199,13 EUR
40 v. H.	271,33 EUR
50 v. H.	362,16 EUR
60 v. H.	461,15 EUR
70 v. H.	639,32 EUR
80 v. H.	772,08 EUR
90 v. H.	928,13 EUR
100 v. H.	1.037,60 EUR

Die Beträge erhöhen sich für Schwerbeschädigte, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, bei einem Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit von 50 oder 60 um 40,77 EUR, von 70 oder 80 um 50,08 EUR und von mindestens 90 um 61,71 EUR.

Eine um 5 v. H. geringere Minderung der Erwerbsfähigkeit wird vom höheren Zehnergrad mit umfasst.

Anlage VII

(zu Artikel 5 Nr. 3)

Anlage 1

(zu § 44 Abs. 1 Satz 2)

Gültig ab 1. Januar 2028

Höhe des Unfallausgleichs

Der Unfallausgleich beträgt bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um:

30 v. H.	201,12 EUR
40 v. H.	274,04 EUR
50 v. H.	365,78 EUR
60 v. H.	465,76 EUR
70 v. H.	645,71 EUR
80 v. H.	779,80 EUR
90 v. H.	937,41 EUR
100 v. H.	1.047,98 EUR

Die Beträge erhöhen sich für Schwerbeschädigte, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, bei einem Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit von 50 oder 60 um 41,18 EUR, von 70 oder 80 um 50,58 EUR und von mindestens 90 um 62,33 EUR.

Eine um 5 v. H. geringere Minderung der Erwerbsfähigkeit wird vom höheren Zehnergrad mit umfasst.

Anlage VIII

(zu Artikel 5 Nr. 4)

Anlage 2

(zu den §§ 66 bis 69)

Gültig ab 1. April 2026

Zuschläge nach den §§ 66 bis 69

(1) Der Kindererziehungszuschlag nach § 66 Abs. 1 beträgt für jeden Monat der Kindererziehungszeit 3,40 EUR.

(2) Der Kindererziehungsergänzungszuschlag nach § 66 Abs. 6 beträgt für jeden angefangenen Monat, in dem die darin genannten Voraussetzungen erfüllt waren,

1. im Falle von § 66 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1 Buchst. a 1,16 EUR,
2. im Falle von § 66 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b 0,82 EUR.

(3) Der Kinderzuschlag nach § 67 beträgt für jeden Monat der Kindererziehungszeit, in dem die Voraussetzungen des § 67 Abs. 1 erfüllt waren,

1. für die ersten 36 Monate 2,29 EUR,
2. für jeden weiteren Monat 1,16 EUR.

(4) Der Pflegezuschlag nach § 68 Abs. 1 beträgt für jeden Monat der nicht erwerbsmäßigen Pflege 2,71 EUR.

(5) Der Kinderpflegeergänzungszuschlag nach § 68 Abs. 3 beträgt für jeden Monat der nicht erwerbsmäßigen Pflege 1,16 EUR.

Anlage IX

(zu Artikel 5 Nr. 5)

Anlage 2

(zu den §§ 66 bis 69)

Gültig ab 1. März 2027

Zuschläge nach den §§ 66 bis 69

(1) Der Kindererziehungszuschlag nach § 66 Abs. 1 beträgt für jeden Monat der Kindererziehungszeit 3,47 EUR.

(2) Der Kindererziehungsergänzungszuschlag nach § 66 Abs. 6 beträgt für jeden angefangenen Monat, in dem die darin genannten Voraussetzungen erfüllt waren,

1. im Falle von § 66 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1 Buchst. a 1,18 EUR,
2. im Falle von § 66 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b 0,84 EUR.

(3) Der Kinderzuschlag nach § 67 beträgt für jeden Monat der Kindererziehungszeit, in dem die Voraussetzungen des § 67 Abs. 1 erfüllt waren,

1. für die ersten 36 Monate 2,34 EUR,
2. für jeden weiteren Monat 1,18 EUR.

(4) Der Pflegezuschlag nach § 68 Abs. 1 beträgt für jeden Monat der nicht erwerbsmäßigen Pflege 2,76 EUR.

(5) Der Kinderpflegeergänzungszuschlag nach § 68 Abs. 3 beträgt für jeden Monat der nicht erwerbsmäßigen Pflege 1,18 EUR.

Anlage X

(zu Artikel 5 Nr. 6)

Anlage 2

(zu den §§ 66 bis 69)

Gültig ab 1. Januar 2028

Zuschläge nach den §§ 66 bis 69

(1) Der Kindererziehungszuschlag nach § 66 Abs. 1 beträgt für jeden Monat der Kindererziehungszeit 3,50 EUR.

(2) Der Kindererziehungsergänzungszuschlag nach § 66 Abs. 6 beträgt für jeden angefangenen Monat, in dem die darin genannten Voraussetzungen erfüllt waren,

1. im Falle von § 66 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1 Buchst. a 1,19 EUR,
2. im Falle von § 66 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b 0,85 EUR.

(3) Der Kinderzuschlag nach § 67 beträgt für jeden Monat der Kindererziehungszeit, in dem die Voraussetzungen des § 67 Abs. 1 erfüllt waren,

1. für die ersten 36 Monate 2,36 EUR,
2. für jeden weiteren Monat 1,19 EUR.

(4) Der Pflegezuschlag nach § 68 Abs. 1 beträgt für jeden Monat der nicht erwerbsmäßigen Pflege 2,79 EUR.

(5) Der Kinderpflegeergänzungszuschlag nach § 68 Abs. 3 beträgt für jeden Monat der nicht erwerbsmäßigen Pflege 1,19 EUR.

Begründung

A. Allgemeines

Inhaltliche Zusammenfassung

Die Bezüge der Beamtinnen und Beamten, der Richterinnen und Richter sowie der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger werden in Anlehnung an die am 14. Februar 2026 erzielte Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder und die Vereinbarung im Koalitionsvertrag 2026 – 2031 zeitgleich und systemgerecht zum 1. April 2026 um 3,3 v. H, zum 1. März 2027 um 2,0 v. H. sowie zum 1. Januar 2028 um 1,0 v. H. angepasst.

Die Bezügeanpassungen gelten dabei ebenso für die Bezügeempfängerinnen und Bezügeempfänger der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

Anwärterinnen und Anwärter sowie Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare profitieren – ebenfalls zeitgleich und systemgerecht zum Tarifiergebnis – zum 1. April 2026 von einer pauschalen Erhöhung des Anwärtergrundbetrags beziehungsweise der Unterhaltsbeihilfen in Höhe von 60 EUR, zum 1. März 2027 in Höhe von weiteren 60 EUR sowie zum 1. Januar 2028 in Höhe von 30 EUR. Zudem wird auch die tarifrechtliche Erhöhung der Zulagen für Schicht- und Wechselschichtarbeit systemgerecht auf den Besoldungsbereich übertragen.

Der Gesetzentwurf umfasst ferner die normative Klarstellung der schon bislang der Besoldung entsprechend der gesamtgesellschaftlichen Realität zugrundeliegenden Doppelverdienerfamilie als gesetzgeberische Grundannahme sowie die Fortschreibung beziehungsweise Aktualisierung der Vorgaben der verfassungsgerichtlichen Alimentationsrechtsprechung.

Finanzielle Auswirkungen

Die Dynamisierung der Bezüge bedingt für das Land Mehrkosten in Höhe von rund 166 Mio. EUR im Jahr 2026, in Höhe von rund 373 Mio. EUR im Jahr 2027 sowie in Höhe von rund 431 Mio. EUR im Jahr 2028. Sie wirkt naturgemäß in der weiteren Zukunft fort.

Die Anpassungen im Bereich der Zulage für Wechselschichtdienst und für Schichtdienst sind mit Mehrkosten für das Land in einer Größenordnung von jährlich rund 2,6 Mio. EUR verbunden.

Soweit von den in diesem Gesetz vorgesehenen Anpassungen auch die kommunalen Gebietskörperschaften tangiert sind, ist das Konnexitätsprinzip nicht betroffen, da ein Konnexitätsstatbestand nicht erfüllt ist (vgl. Artikel 49 Abs. 5 der Verfassung für Rheinland-Pfalz, § 1 Abs. 1 des Konnexitätsausführungsgesetzes vom 2. März 2006 (GVBl. S. 53), geändert durch Artikel 10 des Gesetzes vom 20. Dezember 2024 (GVBl. S. 473), BS 2020-5).

Ergebnis der Beteiligung der kommunalen Spitzenverbände und des Kommunalen Rats sowie der Anhörung anderer Stellen

Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und die kommunalen Spitzenverbände wurden gemäß § 98 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes (LBG) beteiligt. Dem Rechnungshof Rheinland-Pfalz wurde ebenso die Möglichkeit der Stellungnahme eingeräumt.

Der dbb beamtenbund und tarifunion, landesbund rheinland-pfalz (dbb), der Deutsche Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz/Saarland (DGB) und der Deutsche Richterbund, Landesverband Rheinland äußern mit ihren Stellungnahmen die grundsätzliche Zustimmung zur zeitgleichen und systemgerechten Übertragung der am 14. Februar 2026 erzielten Tarifeinigung auf die rheinland-pfälzischen Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger.

Der DGB hält es dabei für besonders erfreulich, dass durch die Linearanpassung um 3,3 v. H. zum 1. April 2026 einerseits für die unteren Besoldungsgruppen jedenfalls eine Mindesterhöhung von 100 EUR gewährleistet sei, andererseits durch den einheitlichen Anpassungssatz aber auch das verfassungsrechtliche Abstandsgebot gewahrt bleibe.

Auch die insofern vorgenommene Erhöhung der Zulage für Wechselschichtdienst und für Schichtdienst sei – so explizit der dbb und der DGB – ein klares Signal zur Stärkung dieser besonders belastenden Dienstformen.

Soweit der Rechnungshof Rheinland-Pfalz demgegenüber anführt, dass andere Länder sich schon in der Vergangenheit teilweise von pauschalen Zulagen für Wechsel- und Schichtdienst zugunsten einer stärkeren Orientierung an den tatsächlichen Einsatzzeiten – etwa über eine Zulage für Dienst zu wechselnden Zeiten – entschieden hätten, bestätigt das Ministerium der Finanzen die beschriebene Ausgangslage. So lange man in Rheinland-Pfalz aber an der Grundsystematik mit festen Zulagenbeträgen neben der Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten festhalte, gebiete eine Übertragung des Tarifiergebnisses auch die Erhöhung der pauschalen Monatsbeträge.

Eine Aufweichung der Zeitspannen gemäß § 13 Abs. 2 der Landeserschwerenszulagenverordnung (LEZulVO), wie sie der DGB anbringt, findet durch das Ministerium der Finanzen keine Stütze. In der vorgesehenen Anhebung der Zulagenbeträge im Sinne einer Verdopplung liege bereits eine deutliche, aber auch ausreichende Unterstützung der besonders belasteten Beamtinnen und Beamten.

Der dbb fordert über das Tarifiergebnis hinaus ferner eine weitergehende Erhöhung der Mehrarbeitsvergütungssätze gemäß § 4 der Landesmehrarbeitsvergütungsverordnung (LMVergVO) sowie in Übereinstimmung mit der Stellungnahme des DGB eine weitergehende Erhöhung auch der Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten gemäß § 4 Abs. 1 LEZulVO. Demgegenüber weist das Ministerium der Finanzen auf den Umstand hin, dass die Zahlbeträge beider Tatbestände seit Jahren der fortlau-

fenden Dynamisierung unterliegen und damit bereits hinreichend Inflationsentwicklungen berücksichtigt würden. Für weitergehende Anhebungen sei kein Grund ersichtlich.

Wiederholend zu seinem Vortrag betreffend das Landesgesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2024/2025 vom 30. April 2024 (GVBl. S. 89) spricht sich der dbb im Übrigen für eine Abschaffung der Staffelung der Zulagen nach den Vorbemerkungen Nummer 6, 7 und 8 zu den Landesbesoldungsordnungen A und B entsprechend der Dienstzeit aus und fordert zusätzlich, die in der vorherigen Tarifeinigung vom 9. Dezember 2023 vertraglich neu vereinbarte Ausweitung der Zulage für Pflegepersonal und Beschäftigte in Gesundheitsberufen an Universitätskliniken auf entsprechende Beschäftigte im Maßregelvollzug und im Justizvollzug für die in medizinischen Bereichen in einer Justizvollzugsanstalt tätigen Beamtinnen und Beamten zu übernehmen. Übereinstimmend mit dem DGB wendet sich der dbb gleichfalls wiederholend gegen die Anrechnungsregelung des § 13 Abs. 5 LEZulVO. Zu allen drei benannten Aspekten habe sich, so das Ministerium der Finanzen, gleichwohl keine neue Sachlage ergeben, so dass es auf die umfassende Stellungnahme im Landesgesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2024/2025 (LT-Drs. 18/8955, S. 30 ff.) zur Vermeidung von Wiederholungen Bezug nehme und Änderungen nicht angezeigt seien.

Entsprechendes gelte für die seitens des dbb und auch seitens des DGB erneut geforderte Einordnung der Zulagen nach den Nummern 6, 7 und 8 als ruhegehaltfähige Dienstbezüge im Sinne von § 12 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes (LBeamtVG). An der Argumentation im Landesgesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2024/2025 (LT-Drs. 18/8955, S. 33) habe sich aus Sicht des Ministeriums der Finanzen auch insoweit keine grundlegende Änderung ergeben.

Soweit der dbb und der DGB als weiteren Punkt über die Tarifübertragung hinaus die Anhebung der vorgenannten Stellenzulagen auf Bundesniveau einfordern, weist das Ministerium der Finanzen darauf hin, dass man eine entsprechende Grundsatzfestlegung getroffen habe, eine Umsetzung aber einem späteren Zeitpunkt vorbehalten bleibe. Gegenstand des LBVAnpG 2026/2027/2028 sei die zeitgleiche und system-

gerechte Tarifübertragung unter Aufarbeitung der verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung, nicht aber eine darüberhinausgehende Agenda. Dies gelte gleichfalls für die durch den DGB in seiner Stellungnahme erwähnte Anhebung des Einstiegsamtes für Grundschullehrkräfte auf die Besoldungsgruppe A 13 in einem gestuften Verfahren.

Der Deutsche Richterbund, Landesverband Rheinland-Pfalz, und im Ergebnis auch der dbb sowie der DGB fokussieren sich in ihren Stellungnahmen schließlich darauf, dass die Prekaritätsschwelle von 80 v. H. des Median-Äquivalenzeinkommens – aufgrund des Abstandsgebotes mit entsprechender Reflexwirkung auch für alle höheren Besoldungsgruppen – schon im Jahr 2025 nicht eingehalten werde, da letztlich von einer Alleinverdienerkonstellation ausgegangen werden müsse. Auch nach den angeführten statistischen Auswertungen in der Gesetzesbegründung könne es Fälle geben, in denen seitens der anderen erwachsenen Person im Familienhaushalt tatsächlich kein finanzieller Beitrag in Form eines eigenen Einkommens gegeben sei.

Dem stellt sich das Ministerium der Finanzen entgegen und verweist zur Vermeidung von Wiederholungen zunächst auf die umfangreichen Aufbereitungen zum Doppelverdienermodell mit weiteren Einkünften in Höhe des beihilferechtlichen Grenzbetrages zur Berücksichtigungsfähigkeit gemäß § 66 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 LBG im Begründungsteil zu Artikel 1 des vorliegenden Gesetzes.

Ergänzend gibt es zu bedenken, dass die angeführten Quellen klar belegen würden, dass die gesamtgesellschaftliche Realität sich seit langem von der Alleinverdienerfamilie verabschiedet habe und es daher einer gesellschaftlichen Selbstverständlichkeit entspreche, dass das Familieneinkommen sich aus mehreren Quellen speise. Infolgedessen gehe es vorliegend auch nicht um die Berücksichtigung eines fiktiven Zusatzeinkommens im eigentlichen Sinne, sondern letztlich um ein normatives, typisierendes Leitbild und damit auch um eine Form der Erwartungshaltung des Dienstherrn an seine Beamtinnen und Beamten entsprechend der Erwartungshaltung der Gesamtgesellschaft an ihre Mitglieder. Es sei mithin auch kein Grund ersichtlich, für die Beamten- und Richterschaft ein anderes Leitbild heranzuziehen, als es für alle anderen Teile der Bevölkerung gelte.

Der Einwand des DGB, dass die Doppelverdienerfamilie vielfach bloß einer wirtschaftlichen Not entspreche, könne den statistischen Daten, so das Ministerium der Finanzen weiter, ebenso nicht entnommen werden.

Dass ein Doppelverdienst auch nicht bloß ein theoretisches Modell, sondern ein Abbild der Realität sei, würden ferner die quasi nicht existenten Anwendungsfälle des § 41 a des Landesbesoldungsgesetzes (LBesG) zeigen. Die weitere Argumentation des dbb und des DGB, dass die Annahme eines zusätzlichen Einkommens innerhalb der Familie den tatsächlichen Lebensverhältnissen der Beamtinnen und Beamten nicht gerecht werde und die Vielfalt moderner Lebens- und Familienformen verkenne oder strukturelle Benachteiligungen von Frauen und von Kindern weiter verstärke, sei laut dem Ministerium der Finanzen daher statistisch und praktisch widerlegt. Es entspreche geradezu einer gesellschaftlichen Selbstverständlichkeit und folglich auch der langjährigen Entwicklung, dass Frauen Erwerbsbiografien vorweisen würden. Die Annahme des dbb mit einer den 4-Personen-Haushalt alleine stützenden Beamtin oder einem den 4-Personen-Haushalt alleine stützenden Beamten würden demgegenüber das genaue Gegenteil einer gleichheitsgerechten Teilhabe aller Männer und Frauen am Erwerbsleben bedeuten.

Soweit gerade der dbb und der Deutsche Richterbund, Landesverband Rheinland-Pfalz in ihren Stellungnahmen im Weiteren zu bedenken geben, dass das Grundgesetz verlange, dass nicht die statistisch häufigste, sondern letztlich alle denkbaren Konstellationen der Bemessung der Alimentation zugrunde gelegt werden müssten, entgegnet das Ministerium der Finanzen, dass gerade das Besoldungs- und Versorgungsrecht vom Grundsatz der Generalisierung und Typisierung durchdrungen sei. Dies komme auch in der neusten Verfassungsgerichtsentscheidung zur Berliner Besoldung (vgl. BVerfG – 2 BvL 5/18 u. a., Rn. 65 ff.) zum Ausdruck, in der das Gericht die Berechnung der Mindestbesoldung letztlich völlig neu gefasst und dabei selbst eine pauschalierende Betrachtung vorgenommen habe.

Der dogmatische Grundansatz des dbb, dass das Alimentationsprinzip es nicht gestatte, ein Einkommen eines Dritten als Bestandteilersatz der Alimentation zu behan-

deln und die Beamtinnen und Beamten auf eine Bedarfsdeckung durch Dritte zu verweisen, gehe – so das Ministerium der Finanzen – ebenso fehl. Denn das Leitbild eines Doppelverdienstes bedeute gerade nicht, dass ein rechnerisch höherer Alimentationsbedarf der Beamten- und Richterschaft durch einen Dritten gedeckt werde beziehungsweise gedeckt werden müsse. Vielmehr bedeute das Leitbild eines Doppelverdienstes, dass der Alimentationsbedarf der Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter selbst auf einem niedrigeren, der Gesamtgesellschaft entsprechenden Niveau liege. Infolgedessen sei auch die Argumentation des dbb, dass sich der Maßstab in Richtung einer bedarfs- oder haushaltsbezogenen Sozialrechnung verschiebe, zwar überspitzt formuliert, dem Grunde nach aber gar nicht so verkehrt, denn die wechselseitigen Verpflichtungen in Ehe und Lebenspartnerschaft gemäß zivilgesetzlichem Gepräge würden gerade eine solche Gemeinschaft definieren.

Ferner müsse laut dem Ministerium der Finanzen die Fortentwicklung der verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung herangezogen werden. So unterstelle das Gericht im Rahmen der konkreten Berechnung des Prekaritätsniveaus zum einen selbst, dass auch für die Vergleichsfamilie ein Doppelverdienst maßgeblich sei und zum anderen habe in der erwähnten Alimentationsentscheidung zum Land Berlin nur deswegen eine Alleinverdienerkonstellation berücksichtigt werden können, weil der dortige Gesetzgeber explizit ein solches Modell für den maßgeblichen Zeitraum weiter unterstellt habe. Die Fortentwicklung des Besoldungsrechts in Übereinstimmung mit der Fortentwicklung der gesellschaftlichen Grundannahmen sei nach den Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts mithin Aufgabe des parlamentarischen Gesetzgebers (vgl. BVerfG – 2 BvL 5/18 u. a., Rn. 70). Infolgedessen komme das Land mit den vorliegenden Regelungen seiner gerichtlich unterstrichenen Gestaltungs- und Fortentwicklungsdirektive nach, wobei in Rheinland-Pfalz – im Gegensatz zum Bund und zu allen anderen Ländern – bereits vor mehr als einem Jahrzehnt mit dem Ersten Dienstrechtsänderungsgesetz zur Verbesserung der Haushaltsfinanzierung vom 20. Dezember 2011 (GVBl. S. 430) der Gesetzgeber das Doppelverdienermodell zur gesetzlichen Grundannahme gemacht habe.

Mit den Regelungen in § 5 sowie in § 69 LBesG gehe es somit primär um explizite Klarstellungen, die berücksichtigen würden, dass das Bundesverfassungsgericht angesichts seiner sich ständig fortentwickelnden Alimentationsrechtsprechung rückwirkende Anforderungen an die Eindeutigkeit von Gesetzen aufstelle.

Der Einwand des dbb an dieser Stelle, dass das Bundesverfassungsgericht in keiner Entscheidung ein Doppelverdienermodell vorgegeben oder darüber abschließend entschieden habe und auch das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz in seinem Vorlagebeschluss vom 25. September 2024 – 2 A 11745/17.OVG explizit, trotz der damaligen Ausführungen im Begründungsteil zum Ersten Dienstrechtsänderungsgesetz, weiterhin eine Alleinverdienerfamilie unterstelle, geht nach der Gegenargumentation des Ministeriums der Finanzen fehl. Denn das Bundesverfassungsgericht agiere nicht proaktiv mit Programmsätzen für einen Gesetzgeber, sondern könne nur über dasjenige urteilen, das ein Gesetzgeber geregelt habe und damit vorgebe. Dass in Zukunft möglicherweise weitere verfassungsgerichtliche Entscheidungen zu einem Doppelverdienermodell folgen würden, sei kein Verharrungsgrund für den Gesetzgeber, sondern der gewöhnliche Gang einer Rechtsfortentwicklung. Das Gericht fordere in seiner jüngsten Entscheidung zur Berliner Besoldung klar die Wahrnehmung der Gestaltungsdirektive ein. Des Weiteren habe das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz im Ergebnis nur deswegen die ergänzenden Ansätze zu einem Doppelverdienst nicht berücksichtigt, weil sie sich – bei einer rückwirkenden Betrachtung – lediglich im Begründungsteil des Gesetzes befunden hätten. Grundsätzlich sei nach den Ausführungen des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz der in der Norm zum Ausdruck kommende objektivierte Wille des Gesetzgebers maßgebend, wie er sich aus dem Wortlaut der Vorschrift und dem Sinnzusammenhang ergebe, so dass der Begründung in den Gesetzesmaterialien in der Regel keine ausschlaggebende Bedeutung zukomme (vgl. Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz – 2 A 11745/17.OVG, Rn. 139 ff.). Infolgedessen gehe es um die auch formalrechtlich eindeutige Klarstellung einer schon damals angenommenen Grundhaltung.

Im Ergebnis müsse es dabei dem Gesetzgeber, ebenso wie den Gerichten, die nach Jahren mit neuen Maßstäben die Alimentation rückwirkend beleuchten und nachträglich neue Anforderungen aufstellen würden, die zum Regelungszeitpunkt noch gar

nicht absehbar waren, zugestanden werden, auf neue prozessuale Anforderungen zu reagieren und Präzisierungen vorzunehmen. Vor diesem Hintergrund gehe auch der Hinweis des dbb auf eine Rückwirkungsproblematik und einen Vertrauensschutz fehl.

Auch bedenke der Einwand des dbb, dass den Betroffenen mit den Regelungen zu den §§ 5, 69 LBesG etwas genommen werde und es darum gehe, die Rechtsposition in alimentationsrechtlichen Streitverfahren zu schmälern, laut dem Ministerium der Finanzen nicht, dass durch die bloße Klarstellung eines Leitbildes keinerlei Bezügebestandteile rückwirkend zum Nachteil der Beamtinnen und Beamten entzogen würden. Die maßgebliche Beihilfegrenze sei eine seit Jahrzehnten anerkannte Größe und letztlich eine Definition der wirtschaftlichen Unabhängigkeit, die der Gesetzgeber bereits selbst gegeben habe. Unterschiedliche Beträge im Beamtenrecht heranzuziehen, sei nicht angezeigt.

Insgesamt sei damit eine Änderung des Gesetzentwurfs im Hinblick auf die Stellungnahmen der gewerkschaftlichen Spitzenverbände nicht angezeigt.

Seitens der Kommunalen Spitzenverbände wurde mitgeteilt, dass gegen den Gesetzentwurf keine Einwände bestünden.

Zum Gesetzentwurf gab es innerhalb der vorgesehenen Anhörungsfrist schließlich keine inhaltlichen Rückmeldungen seitens der Mitglieder des Kommunalen Rates.

Gesetzesfolgenabschätzung

Von einer Gesetzesfolgenabschätzung wurde im Hinblick auf die begrenzte Wirkungsbreite der Vorschriften abgesehen.

Gender-Mainstreaming

Das Prinzip des Gender-Mainstreamings ist bei der Konzeption des Gesetzentwurfs geprüft worden. Die vorgesehenen Regelungen haben keine unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenssituation von Frauen und Männern.

Demografischer Wandel sowie Auswirkung auf den Mittelstand

Die gesetzlichen Regelungen haben keine Auswirkungen auf die Bevölkerungs- und Altersentwicklung. Eine Auswirkung auf den Mittelstand ist ebenfalls nicht gegeben.

B. Zu den einzelnen Bestimmungen

Zu Artikel 1 (Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge für das Jahr 2026)

Artikel 1 bildet die gesetzliche Grundlage für die Dynamisierung von Besoldung und Versorgung um 3,3 v. H. zum 1. April 2026 sowie für die Erhöhungen der Bezüge für Anwärtnerinnen und Anwärter um 60 EUR ebenfalls zum 1. April 2026.

Damit folgt der Gesetzgeber auf Basis einer zeitgleichen und systemgerechten Übernahme des Tarifiergebnisses vom 14. Februar 2026 seiner aus § 5 des Landesbesoldungsgesetzes (LBesG) und § 4 Abs. 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes (LBeamtVG) beziehungsweise der unmittelbar aus dem Alimentationsprinzip des Artikels 33 Abs. 5 des Grundgesetzes resultierenden Verpflichtung, die Bezüge entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung regelmäßig anzupassen.

Das Tarifiergebnis ist insoweit wesentlicher Ausgangspunkt. Angesichts der Systemverschiedenheit des Tarif- und Besoldungsrechts allerdings nicht im Sinne einer strikten Eins-zu-eins-Übertragung, was vorliegend dahingehend besondere Bedeutung erlangt, als die Tarifvertragsparteien eine Linearanpassung um 2,8 v. H. zum 1. April 2026 vereinbart, diese aber mit einem Mindestanpassungsbetrag in Höhe von 100 EUR kombiniert haben. Ein Mindestanpassungsbetrag bewirkt allerdings das Abschmelzen der Bezügeabstände zwischen einzelnen Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen und ist daher mit Blick auf das aus Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes resultierende Abstandsgebot für die Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter nicht ohne Weiteres umsetzbar.

Vielmehr hat das Bundesverfassungsgericht bereits mit seinem Beschluss vom 23. Mai 2017 (2 BvR 883/14) aus dem Abstandsgebot und dem Gleichheitssatz die Problematik der schleichenden Abschmelzung bestehender Abstände außerhalb der Neubewertung der Ämter herausgearbeitet, jedenfalls so lange kein Sachgrund für

zeitlich oder betraglich gestaffelte Bezügesteigerungen vorliegt. Vor allem seien – so das Gericht – weder Bemühungen zur Verwirklichung des allgemeinen Sozialstaatsprinzips geeignet, eine abgestufte Besoldung zu relativieren, noch Ansätze, dass untere Besoldungsgruppen von einem gestiegenen Grundbedarf stets härter getroffen werden (vgl. BVerfG – 2 BvR 883/14, Rn. 74 ff.).

Infolgedessen wurden durch das Landesgesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2024/2025 auch nur deswegen eine einheitliche Sockelanpassung in Höhe von 200 EUR zum 1. November 2024, eine betraglich einheitliche Inflationsausgleichs-Einmalzahlung in Höhe von 1.800 EUR sowie betraglich einheitliche Inflationsausgleichs-Monatszahlungen in Höhe von jeweils 120 EUR für die Monate Januar bis Oktober 2024 realisiert, weil es sich um zielgerichtete Kompensationsmaßnahmen für die damalige Ausnahmesituation einer historisch hohen Inflation handelte, welche untere und mittlere Besoldungsgruppen überproportional belastete. Es lag damals ein besonderer Sachgrund vor, um gegenüber höheren Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen Abstandsverringerungen durch die überproportionale Begünstigung unterer Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen zu rechtfertigen (vgl. LT-Drs. 18/8955, S. 54 f.).

Ein ebensolcher sachlicher Grund für einen Mindestanpassungsbetrag in Höhe von 100 EUR bei einer ansonsten einheitlichen Linearsteigerung um 2,8 v. H. ist dem Tarifabschluss vom 14. Februar 2026 nicht zu entnehmen.

Da die Landesregierung sich stets ihrer besonderen Verantwortung für die Landesbeamtinnen und Landesbeamten in unteren Besoldungsgruppen bewusst ist und es gleichzeitig auch nicht zu einer betraglichen Schlechterstellung gegenüber vergleichbaren Tarifbeschäftigten kommen soll, wird mit 3,3 v. H. als allgemeingültiger Linearsteigerung zum 1. April 2026 anstatt den tarifvertraglichen 2,8 v. H. derjenige Vom-Hundert-Satz herangezogen, der auch in der untersten Besoldungsgruppe und Erfahrungsstufe eine Mindestbezügeerhöhung von rund 100 EUR gewährleistet. Zur Sicherung des relativen Abstandsgebots als unmittelbar geltendem hergebrachtem Grundsatz des Berufsbeamtentums gilt der Anpassungssatz von 3,3 v. H. zum 1. April 2026 konsequenterweise dann für alle weiteren Besoldungsgruppen, Erfah-

rungsstufen und Besoldungsordnungen. Die Tarifübertragung erfolgt somit zeitgleich und systemgerecht.

Das Alimentationsniveau des Landes entspricht – auch hinsichtlich des vom vorliegenden Gesetzentwurf erfassten Erhöhungszeitraums und der weiteren Linearsteigerung um 2,0 v. H. zum 1. März 2027 sowie um 1,0 v. H. zum 1. Januar 2028 – im Übrigen auch den Vorgaben, die das Bundesverfassungsgericht in seinem Grundsatzurteil vom 5. Mai 2015 (2 BvL 17/09 u. a.) zur amtsangemessenen Alimentation der Richterinnen und Richter sowie der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, in seinem Beschluss vom 17. November 2015 (2 BvL 19/09 u. a.) zur amtsangemessenen Alimentation der Beamtinnen und Beamten, in seinen Beschlüssen vom 4. Mai 2020 (2 BvL 4/18 und 2 BvL 6/17 u. a.) zur amtsangemessenen Alimentation der Richterinnen und Richter sowie der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und zur amtsangemessenen Alimentation kinderreicher Richter- und Beamtenfamilien sowie in seinem jüngsten Beschluss vom 17. September 2025 (2 BvL 5/18 u. a.) zur amtsangemessenen Alimentation der Beamtinnen und Beamten aus Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes ableitet.

Nach diesen verfassungsgerichtlichen Grundentscheidungen ist zunächst im Sinne einer Vorabprüfung das Gebot der Mindestbesoldung zu gewährleisten, denn eine die Unabhängigkeit der Beamtinnen und Beamten sichernde Freiheit von existenziellen finanziellen Sorgen setzt voraus, dass die Besoldung einen hinreichenden Abstand zu einem realen Armutsrisiko sicherstellt. Dies ist – so das Bundesverfassungsgericht jüngst unter Fortentwicklung seiner bisherigen Rechtsprechung zur Prüfung am Maßstab des Grundsicherungsniveaus – nur der Fall, wenn das Einkommen die Prekaritätsschwelle von 80 v. H. des Median-Äquivalenzeinkommens erreicht. Wird die Mindestbesoldung unterschritten, liegt allein hierin ein Verstoß gegen das Alimentationsprinzip (vgl. BVerfG – 2 BvL 5/18 u. a., Leitsatz 7).

Ob daneben die kontinuierliche Fortschreibung der Besoldung über die Jahre hinweg der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards hinreichend Rechnung getragen hat, muss im Rahmen einer zweistufigen Prüfung als sogenannte Fortschreibungsprüfung anhand

verschiedener, aus dem Alimentationsprinzip ableitbarer Kriterien beurteilt werden (vgl. BVerfG – 2 BvL 5/18 u. a., Leitsatz 8).

Auf der ersten Prüfungsstufe sind dabei ein Vergleich der Besoldungsentwicklung mit der Entwicklung von drei volkswirtschaftlichen Vergleichsgrößen (Tariflohnindex, Nominallohnindex, Verbraucherpreisindex) sowie ein systeminterner Besoldungsvergleich, dem das Abstandsgebot zugrunde liegt, vorzunehmen. Die Besoldungsentwicklung wird ebenso wie die Entwicklung der volkswirtschaftlichen Vergleichsgrößen methodisch jeweils mit Hilfe eines auf das feste Basisjahr 1996 zurückgehenden Indexes erfasst. Eine deutliche Abweichung der Besoldungsentwicklung von der Entwicklung einer der drei Vergleichsgrößen von mindestens 5 v. H. ist jeweils ein Indiz für eine evidente Missachtung des Alimentationsprinzips (erster, zweiter und dritter Parameter). Eine Verletzung des Abstandsgebots im Sinne eines vierten Parameters kann entweder in der deutlichen Verringerung der Abstände zwischen Besoldungsgruppen (unmittelbarer Verstoß) oder in der Unterschreitung der gebotenen Mindestbesoldung in einer niedrigen Besoldungsgruppe (mittelbarer Verstoß) bestehen (vgl. BVerfG – 2 BvL 5/18 u. a., Leitsatz 8 a).

Auf der zweiten Prüfungsstufe sind die Ergebnisse der ersten Prüfungsstufe mit weiteren alimentationsrelevanten Kriterien im Rahmen einer wertenden Gesamtschau zusammenzuführen. Sind mindestens zwei Parameter erfüllt, besteht eine Vermutung für eine verfassungswidrige Unterbesoldung. Wird kein Parameter erfüllt, wird eine amtsangemessene Besoldung vermutet. Ist ein Parameter erfüllt, müssen die Ergebnisse der ersten Stufe auf der zweiten Stufe besonders eingehend gewürdigt werden. Auf der ersten Prüfungsstufe festgestellte Vermutungen können sowohl erhärtet als auch widerlegt werden (vgl. BVerfG – 2 BvL 5/18 u. a., Leitsatz 8 b).

Ergeben die Vorabprüfung oder die Fortschreibungsprüfung einen Verstoß gegen das Alimentationsprinzip unter Berücksichtigung der Gesamtschau, ist zu prüfen, ob dieser Verstoß ausnahmsweise auf einer dritten Prüfungsstufe verfassungsrechtlich gerechtfertigt ist. Der Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation ist Teil der mit den hergebrachten Grundsätzen verbundenen institutionellen Garantie des Artikels 33 Abs. 5 des Grundgesetzes. Soweit er mit anderen verfassungsrechtlichen

Wertentscheidungen oder Instituten kollidiert, ist er entsprechend dem Grundsatz der praktischen Konkordanz im Wege der Abwägung zu einem schonenden Ausgleich zu bringen (vgl. BVerfG – 2 BvL 5/18 u. a., Leitsatz 5, Rn. 105).

Das Alimentationsniveau des Landes ist unter Zugrundelegung dieser Vorgaben und unter Berücksichtigung des nachfolgend für die einzelnen Prüfungsstufen und Parameter konkret dargelegten landesspezifischen Datenmaterials weiterhin verfassungsgemäß.

Mindestbesoldung in der niedrigsten Besoldungsgruppe – Vorabprüfung

Die Freiheit der im aktiven Dienst befindlichen Beamtinnen und Beamten von existenziellen finanziellen Sorgen setzt nach den jüngsten Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts voraus, dass die Besoldung mindestens so bemessen ist, dass sie einen hinreichenden Abstand zu einem realen Armutsrisiko sicherstellt. Ein solcher Abstand ist nach den Erkenntnissen der sozialwissenschaftlichen Forschung, der Sozialberichterstattung der Europäischen Union sowie den statistischen Ämtern des Bundes und der Länder nur gewahrt, wenn das Einkommen einer vierköpfigen Familie die sogenannte Prekaritätsschwelle von 80 v. H. des Median-Äquivalenzeinkommens erreicht (vgl. BVerfG – 2 BvL 5/18 u. a., Rn. 65 f.).

Das Median-Äquivalenzeinkommen ist dabei nach der modifizierten Äquivalenzskala der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) auf Grundlage des Mikrozensus zu bestimmen. Die erste erwachsene Person wird mit dem Faktor 1, weitere Personen im Haushalt mit dem Faktor 0,5 und Personen unter 14 Jahren mit dem Faktor 0,3 gewichtet. Die abgefragten Haushaltsnettoeinkommen als Summe sämtlicher Einkommen einschließlich staatlicher Transferleistungen und Kapitaleinkünfte sind dem gemeinsamen Statistikportal der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder bezogen auf das jeweilige Land – hier also auf Rheinland-Pfalz – zu entnehmen (vgl. BVerfG – 2 BvL 5/18 u. a., Rn. 67 ff.). Die Prekaritätsschwelle lag demnach im Jahr 2025 bei 49.738,07 EUR.

Bezugsgröße für die Bemessung der Mindestbesoldung ist eine vierköpfige Familie, die aus einer Beamtin oder einem Beamten und der Ehepartnerin oder dem Ehepartner und zwei Kindern, von denen eines jünger als 14 Jahre ist, besteht (vgl. BVerfG – 2 BvL 5/18 u. a., Rn. 70).

Dem Gesetzgeber kommt insofern jedoch ein breiter Gestaltungsspielraum zu, als er nicht verpflichtet ist, die Grundbesoldung so zu bemessen, dass Beamtinnen und Beamte oder Richterinnen und Richter ihre Familie im Alleinverdienermodell unterhalten können. Vielmehr steht es dem Besoldungsgesetzgeber frei, die tatsächlichen Lebensverhältnisse stärker in den Blick zu nehmen. Dies gilt vor allem vor dem Hintergrund, dass die vierköpfige Alleinverdienerfamilie nicht Leitbild der Beamtenbesoldung ist (vgl. BVerfG – 2 BvL 4/18, Rn. 47) und in der Familienpraxis neben den Beamtenbezügen von einem Verdienst der Ehegattin oder Lebenspartnerin beziehungsweise des Ehegatten oder Lebenspartners auszugehen ist.

Bestätigung erfährt dieser Ansatz einerseits durch die Klarstellung des Bundesverfassungsgerichts in seiner Entscheidung vom 17. September 2025 selbst, nach der es dem Besoldungsgesetzgeber obliegt, ein Besoldungsmodell zu bestimmen und damit auch für Beamtinnen und Beamte diejenige Lebenswirklichkeit heranzuziehen, die auch für alle anderen Bürgerinnen und Bürger Geltung hat und somit einer Selbstverständlichkeit entspricht (vgl. BVerfG – 2 BvL 5/18 u. a., Rn. 70). Andererseits resultiert aus dem verfassungsgerichtlich als ökonomische Vergleichsgröße herangezogenen Median-Äquivalenzeinkommen, welches neben anderen Einkunftsarten und sogenannten Nebeneinkünften auch Partnereinkommen enthält, schon ein empirisches begründetes Argument zur Berücksichtigung eines Verdienstes der Ehegattin oder Lebenspartnerin beziehungsweise des Ehegatten oder Lebenspartners (vgl. Prof. Dr. Gisela Färber, ZBR 2026, S. 116, 120).

Die entsprechende Herleitung und Festlegung eines Mehrverdienstmodells wurde für das rheinland-pfälzische Besoldungsrecht mit dem Landesgesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2022 vom 8. April 2022 (GVBl. S. 120) bereits ausführlich erläutert (vgl. LT-Drs. 18/2300, S. 39 ff.). Neuere statistische Erhebungen (vgl. Statistisches Bundesamt, WISTA 4/2023, S. 88 ff.) unterstreichen ferner, dass – vor

allem seit der Einführung des Elterngelds 2007 respektive dem Ausbau der Betreuungsinfrastruktur samt Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz – die Erwerbsbeteiligungen und Arbeitszeiten insbesondere von Müttern nochmals deutlich zugenommen haben. Die mindestens hälftige Wochenarbeitszeit erlebt, zu Lasten einer Wochenarbeitszeit von bloß unter zehn Stunden, eine klare Steigerung. Ein Zeitreihenvergleich verdeutlicht folglich immer mehr, dass sich in der gesamtgesellschaftlichen Realität ein signifikanter Wandel weg von Alleinverdienerszenarien vollzogen hat, der gerade auch in Familienkonstellationen mit minderjährigen Kindern deutlich hervorsteicht. Infolgedessen geht die Statistik mittlerweile von einer Erwerbstätigenquote von Frauen in Deutschland von 74 v. H. insgesamt aus, bei einer Teilzeitquote von rund 49 v. H. aller 15- bis 64-jährigen Frauen (vgl. Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 175 vom 19. Mai 2025). Der sogenannte Time Gap zwischen Frauen und Männern umfasst dabei rund 8 Stunden pro Woche, was im Jahr 2020 einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit bei Frauen von 30,5 zu 38,4 Stunden bei Männern entsprach (vgl. Ausarbeitung der Bertelsmann Stiftung aus Februar 2024 mit dem Titel „Gleichstellung am Arbeitsmarkt? Aktuelle Herausforderungen und Potenziale von Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland“, S. 3). Wie eine Sonderauswertung des Statistischen Bundesamts zeigt, hat sich die wöchentliche Arbeitszeit von erwerbstätigen Müttern im Median im Zeitraum von 2021 bis 2025 bei zwei Kindern von 26 auf 28 Stunden und bei drei minderjährigen Kindern von 24 auf 25 Stunden entwickelt, wohingegen die wöchentliche Arbeitszeit von Müttern mit einem Kind konstant bei 30 Stunden liegt (vgl. Sonderauswertung Statistisches Bundesamt 2026 mit dem Titel „Ergebnisse des Mikrozensus – Bevölkerung in Hauptwohnsitzhaushalten, Erwerbstätige nach ILO-Konzept und Zahl der minderjährigen Kinder im Haushalt und durchschnittliche Wochenarbeitsstunden (Median)“). Eine lediglich geringfügige Beschäftigung der mitverdienenden Ehegattin oder Lebenspartnerin beziehungsweise des mitverdienenden Ehegatten oder Lebenspartners im Umfang eines sogenannten Minijobs, wie es bislang in den Anpassungsgesetzen 2022 und 2024/2025 angenommen worden ist, ist demnach statistisch eine nicht mehr sachgerechte, zu geringe und überholte Ausgangsgröße (vgl. auch Veröffentlichung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Monitor Familienforschung, Ausgabe 41 mit dem Titel „(Existenzsichernde) Erwerbstätigkeit von Müttern“, S. 13). Die überhälftige Beschäftigung ist auch für die mitverdienende Ehegat-

tin oder Lebenspartnerin beziehungsweise den mitverdienenden Ehegatten oder Lebenspartner statistisch der Standardfall.

Berücksichtigt man ferner, dass der Gesetzgeber auch an anderer Stelle selbst eine Definition vorgenommen hat, mit welchen Einkünften eine wirtschaftliche Unabhängigkeit und Selbständigkeit anzunehmen ist, liegt ein entsprechender Gleichlauf auch zur Bestimmung der Mindestbesoldung auf der Hand. Konkret geht es um die Einküftgrenze zur Beihilfefähigkeit von Aufwendungen der Ehegattin oder Lebenspartnerin beziehungsweise des Ehegatten oder Lebenspartners nach § 66 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 des Landesbeamtengesetzes (LBG), welche mit Artikel 3 des Landesgesetzes zur Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 19. November 2025 (GVBl. S. 693) auf einen einheitlichen Betrag in Höhe von 22 000 EUR jährlich ab dem 1. Januar 2026 festgesetzt worden ist. In Zusammenschau mit der gesamtgesellschaftlich anzunehmenden grundsätzlichen Erwerbstätigkeit des anderen erwachsenen Elternteils ist es daher angezeigt, auch zur Bestimmung der vorliegenden Mindestbesoldung im Sinne eines gesetzgeberisch gewählten Besoldungsmodells Einkünfte in Höhe von aktuell 22 000 EUR für die Jahre ab 2026 beziehungsweise in Höhe von 20 450 EUR im Jahr 2025 als etablierte Grenze im alimentativen Nebenrecht heranzuziehen, zumal die Beihilfeberechtigung unmittelbaren Reflex auf die anfallenden Mehrbelastungen durch Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge beinhaltet.

Einer entsprechenden Auffangregelung in § 41 a LBesG bedarf es hingegen nicht mehr, da im Sinne der Generalisierung und Typisierung der Besoldungsgesetzgeber von einem besoldungsrechtlichen Grundmodell des Doppelverdienstes ausgeht, an dem sich die Beamtenfamilien ausrichten. Atypische Ausnahmefälle oder bewusst gewählte abweichende Lebensmodelle sind nicht geeignet, dieses Grundmodell in Frage zu stellen, ebenso wenig finanzielle Ausgleichsregelungen zu rechtfertigen.

Für den anzustellenden Vergleich sind des Weiteren die Bezüge in ihrer Gesamthöhe der Berechnung zugrunde zu legen. Neben dem Grundgehalt sind gemäß den aktuellsten Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts solche Bezügebestandteile zu berücksichtigen, die allen Beamtinnen und Beamten einer Besoldungsgruppe

unterschiedslos gewährt werden. Maßgeblich sind insofern die niedrigste vom Dienstherrn für aktive Beamtinnen und Beamte ausgewiesene Besoldungsgruppe und die niedrigste Erfahrungsstufe (vgl. BVerfG – 2 BvL 5/18 u. a., Rn. 71). Entsprechend werden die Werte für die Besoldungsgruppe A 5 Stufe 2 zugrunde gelegt.

Bei der Ermittlung des Nettoeinkommens sind nach den letzten Klarstellungen des Bundesverfassungsgerichts die Kosten einer die Beihilfeleistungen des Dienstherrn ergänzenden Krankheitskosten- und Pflegeversicherung in Abzug zu bringen (vgl. BVerfG – 2 BvL 5/18 u. a., Rn. 71). Nach Auskunft des Verbands der Privaten Krankenversicherung e. V. (PKV-Verband) vom 4. August 2025 betrug der durchschnittliche monatliche Beitrag für eine Krankenversicherung in der zugrundeliegenden Fallkonstellation im Jahr 2023 526 EUR zuzüglich 47,80 EUR für eine Pflegeversicherung. Für das Jahr 2024 wurden vorläufige Beträge von 521 EUR zuzüglich 60,98 EUR gemeldet. Aktuellere Erhebungen kann der PKV-Verband nicht zuliefern, sodass für einen realitätsgerechten Ansatz für das Jahr 2025 der Beitrag mit der vom PKV-Verband ebenfalls mitgeteilten durchschnittlichen Veränderungsrate der vergangenen 10 Jahre von 1,76 v. H. auf 531 EUR extrapoliert wird. Gleiches gilt für die Pflegeversicherung, sodass von einem Beitrag von 61 EUR auszugehen ist.

Der Ansatz der Kranken- und Pflegeversicherungskosten soll dabei – zugunsten der Beamtinnen und Beamten – zunächst auch für das gesetzgeberische Besoldungsmodell der Doppelverdienerfamilie unter Berücksichtigung der weiteren Einkünfte in Höhe von 22 000 EUR jährlich gelten, auch wenn der betroffene andere erwachsene Elternteil in der weit überwiegenden Mehrheit der Fälle über Einkünfte aus einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis verfügen wird. Somit wäre dieser unmittelbar selbst kranken- und pflegeversichert und für die berücksichtigungsfähigen Kinder bestünde gleichzeitig die Möglichkeit einer kostenfreien gesetzlichen Familienversicherung. Infolgedessen würde also nur der Ansatz der eigenen Kranken- und Pflegeversicherungskosten für die Beamtin beziehungsweise den Beamten selbst anfallen. Auf der anderen Seite müssten die Einkünfte der Ehegattin oder Lebenspartnerin beziehungsweise des Ehegatten oder Lebenspartners dann konsequenterweise um jegliche Sozialabgaben gemindert werden, welche in einer

Gesamtschau und bei einer Kontrollrechnung ihrerseits aber unterhalb des anteiligen Betrags für die privaten Kranken- und Pflegeversicherungskosten liegen, so dass im Ergebnis eine für die Beamtinnen und Beamten letztlich vorteilhafte Pauschalierung angenommen wird.

Vom Bruttoeinkommen abzuziehen ist schließlich die Einkommensteuer. Hierbei wird nicht mehr die steuerlich günstigste Steuerklassenwahl – Steuerklasse 3 – unterstellt, da diese zu einem zu geringen Lohnsteuereinbehalt als monatliche Vorauszahlung auf die jährliche Einkommensteuer führt und eine erhebliche Einkommensteuernachzahlung außer Acht lässt. Die tatsächliche Steuerbelastung lässt sich vielmehr über den vom Bundesministerium der Finanzen im Internet allgemein zur Verfügung gestellten „BMF-Steuerrechner“ unter Berücksichtigung des zu versteuernden Einkommens im Splittingtarif im Rahmen der Zusammenveranlagung von Ehegatten nach § 26 b Einkommensteuergesetz ermitteln. Im Rahmen der Günstigerprüfung wirken sich Kinderfreibeträge bei dieser Höhe des zu versteuernden Einkommens nicht aus, so dass weiterhin das Kindergeld für zwei Kinder anzusetzen ist (vgl. BVerfG – 2 BvL 5/18 u. a., Rn. 71).

Auf dieser Basis zeigt die nachfolgende Übersicht schon für das Basisjahr 2025, dass die in der Besoldungsgruppe A 5 Stufe 2 gewährte Alimentation die erforderliche Mindestbesoldung deutlich überschreitet. Hinzu kommt, dass die ersten Erfahrungsstufen der untersten Besoldungsgruppe A 5 in der Praxis nahezu keine Rolle spielen. Es ist vielmehr realitätsnah, dass die für die Vergleichsberechnung vorausgesetzte Familienkonstellation mit zwei Kindern erst in höheren Erfahrungsstufen beziehungsweise in höheren Besoldungsgruppen relevant wird, so dass sich der Abstand nochmals vergrößert.

Demnach ergeben sich die folgenden Werte:

Familieneinkommen 2025		Prekaritätsschwelle 2025	
Grundgehalt (brutto) A 5 St.2	35.422,32 €		
Familienzuschlag	6.986,80 €		
Jahresbruttoeinkommen	42.409,12 €		
Einkünfte Ehegatte	20.450,00 €		
Steuerlast Familie, 2 Kinder ¹	- 7.410,00 €		
private Kranken- und Pflegeversicherung Familie	- 7.104,00 €		
Kindergeld	6.120,00 €		
Jahresnettoalimention	54.465,12 €	Prekaritätsschwelle	49.738,07 €
Abstand der Nettoalimention zur Prekaritätsschwelle:		in %	9,50%
		absolut	4.727,05 €

¹ Berechnung lt. BMF-Steuerrechner

<https://www.bmf-steuerrechner.de/ekst/eingabeformekst.xhtml> bei einem zVE von 55.737 € im Splittingtarif unter Berücksichtigung des abzugsfähigen Teils der Kranken- und Pflegeversicherung von 485 €

Es bestehen angesichts des Abstands der Nettoalimention zur Prekaritätsschwelle gegenwärtig auch keinerlei Zweifel, dass in absehbarer Zukunft – also vor allem über den mit vorliegendem Gesetz definierten Anpassungszeitraum – die Alimention weiterhin den verfassungsrechtlichen Vorgaben zur Mindestbesoldung entsprechen wird. Die deutlichen Bezügesteigerungen um 3,3 v. H. im Jahr 2026, um 2,0 v. H. im Jahr 2027 sowie um weitere 1,0 v. H. im Jahr 2028 werden perspektivisch zu einer weiteren, finanziellen Stärkung der Beamtenfamilien beitragen.

Somit ist die Mindestbesoldung insgesamt gewahrt.

Überprüfung der kontinuierlichen Fortschreibung der Besoldung – Fortschreibungsprüfung

Ob die Besoldung eine ausreichende kontinuierliche Fortschreibung erfahren hat, wird auf der ersten Prüfungsstufe mit Hilfe von aus dem Alimentationsprinzip ableitbaren und volkswirtschaftlich beziehungsweise systemintern nachvollziehbaren Parametern über einen durch Zahlenwerte konkretisierten Orientierungsrahmen ermittelt. Den Parametern kommt dabei eine indizielle Bedeutung bei der Bestimmung des verfassungsrechtlich geschuldeten Besoldungsniveaus zu. Auf der zweiten Prüfungsstufe vollzieht sich sodann eine wertende Betrachtung aller alimentationsrelevanter Aspekte (vgl. BVerfG – 2 BvL 5/18 u. a., Rn. 77).

Die Besoldungsentwicklung ist insofern anhand eines Indexes zu ermitteln, mit dem die Entwicklung der Jahresbruttobesoldung ab dem festen Basisjahr 1996 abgebildet wird. Denn für die Beurteilung der Angemessenheit der Besoldung kommt es auf ihre

Gesamthöhe an, zu deren Ermittlung neben dem Grundgehalt auch weitere Besoldungsbestandteile hinzuzurechnen sind, soweit sie allen Beamtinnen und Beamten unterschiedslos gewährt werden. Es ist die jeweils höchste Erfahrungsstufe zugrunde zu legen. Im Ergebnis werden somit im Sinne einer Spitzausrechnung sämtliche unterjährigen Besoldungsentwicklungen unter Berücksichtigung auch von Sonder- und Einmalzahlungen in einer fortschreibbaren Indexierung abgebildet (vgl. BVerfG – 2 BvL 5/18 u. a., Rn. 78 f.).

Die Jahresbruttobesoldung sowie der sich daraus ergebende Besoldungsindex in Rheinland-Pfalz stellt sich entsprechend den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts im Ausgangsjahr der Bezügeanpassung sowie in den sich anschließenden Jahren 2026 und 2027 entsprechend der zeitgleichen und systemgerechten Übertragung des Tarifiergebnisses – exemplarisch für die praxisrelevanten Eckbesoldungsgruppen A 6, A 9, A 13, A 16 und R 1 – somit wie folgt dar:

Jahresbruttobesoldung					
	A 6	A 9	A 13	R 1	A 16
1996	23.319,90 €	29.747,97 €	45.366,79 €	57.206,27 €	62.132,34 €
2025	43.559,42 €	51.630,80 €	75.955,34 €	95.033,34 €	102.995,99 €
2026	44.832,27 €	53.139,48 €	78.174,87 €	97.810,32 €	106.005,63 €
2027	45.946,40 €	54.460,08 €	80.117,64 €	100.241,06 €	108.640,04 €

Besoldungsindex (1996=100)					
	A 6	A 9	A 13	R 1	A 16
2025	186,79	173,56	167,42	166,12	165,77
2026	192,25	178,63	172,32	170,98	170,61
2027	197,03	183,07	176,60	175,23	174,85

Auf eine Gegenüberstellung für das Jahr 2028 wird an dieser Stelle verzichtet, da bereits der Tarifabschluss vom 14. Februar 2026 auf eine Laufzeit bis zum 31. Januar 2028 begrenzt ist. Demzufolge werden Gegenüberstellungen des Besoldungsindex zum Tariflohnindex, zum Nominallohnindex und zum Verbraucherpreisindex für das Jahr 2028 erst dann sinnvollerweise erfolgen können, wenn in kommenden Tarifverhandlungen die Entwicklung für den Folgezeitraum ab dem 1. Februar 2028

absehbar ist, zumal gerade Schätzwerte zum Nominallohn und zum Verbraucherpreis für einen so weit in der Zukunft liegenden Zeitraum nicht mit der hinreichenden Genauigkeit und Validität, wie sie die rückwärtsgerichtete Betrachtung des Bundesverfassungsgerichts aber gerade unterstellt, zur Verfügung stehen.

Vergleich der Besoldungsentwicklung mit der Entwicklung der Tarifentlohnung im öffentlichen Dienst (Tariflohnindex, erster Parameter)

Ein unter denselben Prämissen nachgezeichneter Tariflohnindex im Sinne einer Spitzausrechnung auf Basis der Jahresbruttoentgelte – gleichfalls unter Berücksichtigung von Sockelbeträgen, allgemein gezahlten Zulagen und Einmalzahlungen – in der höchsten Stufe der jeweiligen Vergleichsentgeltgruppe, so die jüngsten Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts (vgl. BVerfG – 2 BvL 5/18 u. a., Rn. 82 f.), stellt sich für das Ausgangsjahr 2025 sowie in den Jahren 2026 und 2027 entsprechend dem Tarifiergebnis in den Vergleichsentgeltgruppen wie folgt dar:

Jahresbruttoentgelt					
	E 6	E 9	E 13	E 15	E 15 Ü
1996	26.167,62 €	34.000,85 €	46.313,36 €	55.290,75 €	62.879,21 €
2025	48.221,63 €	61.912,04 €	81.680,15 €	93.774,12 €	105.618,95 €
2026	49.457,49 €	63.497,23 €	83.767,08 €	96.167,50 €	108.314,61 €
2027	50.614,13 €	64.984,57 €	85.735,60 €	98.431,32 €	110.864,35 €

Tariflohnindex (1996=100)					
	E 6	E 9	E 13	E 15	E 15 Ü
2025	184,28	182,09	176,36	169,60	167,97
2026	189,00	186,75	180,87	173,93	172,26
2027	193,42	191,13	185,12	178,02	176,31

Die Darstellung der Abweichungen ist sodann gemäß den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts nicht mehr in Relation zur Besoldungsentwicklung, sondern in Relation zur Entwicklung des Tariflohnindexes vorzunehmen. Hierdurch wird klargestellt, dass nicht die Besoldungsentwicklung der relevante Maßstab ist, sondern dass sich umgekehrt die Besoldungsentwicklung am Maßstab der Tariflohnentwicklung auszu-

richten hat. Damit ergibt sich folgende Formel (vgl. BVerfG – 2 BvL 5/18 u. a., Rn. 83 ff.):

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

Parameter 1					
	A 6 zu E 6	A 9 zu E 9	A 13 zu E 13	R 1 zu E 15	A 16 zu E 15 Ü
2025	-1,36 %	4,68 %	5,07 %	2,05 %	1,31 %
2026	-1,72 %	4,35 %	4,73 %	1,70 %	0,96 %
2027	-1,87 %	4,22 %	4,60 %	1,57 %	0,83 %

Im Vergleich der Indexwerte zeigt sich für das Jahr 2025 als Ausgangspunkt der Anpassungen eine Einhaltung des Grenzwerts von 5 v. H. über den Betrachtungszeitraum von fast 30 Jahren für nahezu alle dargestellten, aussagekräftigen und praxisrelevanten Eckbesoldungsgruppen. Lediglich in der Besoldungsgruppe A 13 ist eine marginale, teils rundungsbedingte Überschreitung des Grenzwerts von 5 v. H. um 0,07 Prozentpunkte zu verzeichnen.

Ob das Ergebnis zur Besoldungsgruppe A 13 dabei aber überhaupt im Sinne einer Vermutung aussagekräftig ist, mag dahingestellt bleiben, da sich eine stark unterschiedliche Entwicklung, je nach zugeordneter Entgeltgruppe, zeigt. Die Zuordnung entspringt insofern zwar unmittelbar der gerichtlichen Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 17. September 2025 (vgl. BVerfG – 2 BvL 5/18 u. a., Rn. 84), gleichwohl blendet diese grob pauschalierende Vorgehensweise des Gerichts den Paradigmenwechsel in der Entgeltsystematik durch die vollständige Systemumstellung vom Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) und dem Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb), wiederum verbunden mit komplexen Überleitungs- und Besitzstandsregelungen sowie Strukturausgleichen, auf den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) im Jahr 2006 komplett aus. Durch die Ablösung der Vergütungs- und Lohngruppen durch neue Entgeltgruppen sowie die Zusammenführung von Arbeiter- und Angestelltentarifvertrag wurde eine vollkommen neue Entgeltstruktur durch den TV-L geschaffen, die letztlich

auf rein tarifrechtlichen Bewertungen und Neujustierungen beruht und daher für einen Vergleich mit der Besoldungsentwicklung mangels Vergleichbarkeit nur von untergeordneter Aussagekraft sein kann.

So unterscheiden sich beide Tarifwerke sowohl aufgrund ihrer Vergütungssysteme als auch ihrer Eingruppierungsregelungen in erheblichem Maße. Der BAT enthielt ähnlich wie im Besoldungsrecht angelegt eine Vielzahl sozialer Komponenten wie beispielsweise den Ortszuschlag, der nach den individuellen Familienverhältnissen ausgerichtet war und mit der Einführung des TV-L abgeschafft wurde. Auch sind im BAT enthaltene Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege, die auf das Verweilen auf einem Arbeitsplatz ausgerichtet waren, abgeschafft worden. Der TV-L hingegen verfügt über eine leistungsbezogene Ausrichtung, die sich insbesondere in der Neukonzeption der Entgelttabelle mit der Anhebung der Einstiegsentgelte und eines neuen Stufensystems zeigt. Der Stufenaufstieg nach Lebensaltersstufen bei vollendeten Lebensjahren im BAT wurde im TV-L ersetzt durch die Berücksichtigung von Berufserfahrungsjahren.

Eine durchgängige Betrachtung entsprechend der aktualisierten Rechtsprechung, ohne diesen tarifrechtlichen Bruch im Sinne einer Zäsur zu berücksichtigen, ist folglich äußerst zweifelhaft. Besonders deutlich wird dies, wenn man den verfassungsgerechtlich herangezogenen Zeitraum mit dem Basisjahr 1996 in zwei für das Tarifsystm grundlegende Zeiträume – also 1996 bis 2006 und 2007 bis 2025 – aufteilt. Bei jeweils separater Betrachtung dieser Zeiträume ist festzustellen, dass sich beispielsweise die oben errechnete Abweichung in der Besoldungsgruppe A 13 auf 4,66 v. H. im Jahr 2025 reduziert, mithin klar unterhalb des Grenzwerts von 5 v. H. liegt.

Für die Folgejahre 2026 und 2027 wird demgegenüber in allen relevanten Eckbesoldungsgruppen der Grenzwert von 5 v. H. nicht überschritten. Es kommt dabei zum Tragen, dass die Bezügesteigerung um 3,3 v. H. zum 1. April 2026 über der entsprechenden Tarifsteigerung von 2,8 v. H. liegt und sich die Jahreswerte über alle Besoldungsgruppen hinweg zugunsten des ersten Parameters verbessern werden.

Vergleich der Besoldungsentwicklung mit der Entwicklung des Nominallohnindex (zweiter Parameter)

Der zweite Parameter zieht einen Vergleich zwischen der Besoldungsentwicklung in Form des Besoldungsindex und der Entwicklung der Nominallöhne in Form des Nominallohnindex in Rheinland-Pfalz, wiederum auf Grundlage des festen Basisjahres 1996.

Nach Mitteilung des Statistischen Landesamts vom 17. März 2026 betrug der Nominallohnindex im Jahr 2025 bezogen auf das Basisjahr 172,73 in Rheinland-Pfalz.

Die Berechnung der Abweichung erfolgt in analoger Anwendung der vorstehend dargestellten Formel (vgl. BVerfG – 2 BvL 5/18 u. a., Rn. 87):

Parameter 2					
	A 6	A 9	A 13	A 16	R 1
2025	-8,14 %	-0,48 %	3,07%	4,03%	3,83 %

Die Entwicklung der Besoldung in den vorstehend bereits dargestellten Eckbesoldungsgruppen liegt demnach schon im Jahr 2025 als Ausgangspunkt der Anpassungen klar unter dem Grenzwert von 5 v. H., so dass der zweite Parameter im Sinne des Bundesverfassungsgerichts nicht erfüllt ist. Prognostisch sind auch keine Anhaltspunkte ersichtlich, dass sich der zweite Parameter für die Jahre 2026 und 2027 grundlegend anders entwickeln wird.

Vielmehr wird erwartet, dass durch die zeitgleiche und systemgerechte Übernahme des Tarifiergebnisses der Grenzwert weiterhin eingehalten wird. Hierbei wird auf die Angaben der Frühjahrsprojektion der Bundesregierung aus April 2026 zur Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer (Effektivverdienste) für die Gesamtwirtschaft zurückgegriffen. Die Bundesregierung geht prognostisch von einem Anstieg um 3,5 v. H. im Jahr 2026 aus.

Vergleich der Besoldungsentwicklung mit der Entwicklung des Verbraucherpreisindex (dritter Parameter)

Als dritten Parameter zieht das Bundesverfassungsgericht den Vergleich zwischen der Besoldungsentwicklung in Form des Besoldungsindex und der Entwicklung der Verbraucherpreise in Form eines Verbraucherpreisindex in Rheinland-Pfalz basierend auf dem Jahr 1996 heran. Nach Mitteilung des Statistischen Landesamts vom 14. Januar 2026 betrug der Verbraucherpreisindex im Jahr 2025 bezogen auf das Basisjahr 165,31 in Rheinland-Pfalz. Auch hierzu erfolgt die Berechnung der Abweichung in analoger Anwendung der vorstehend dargestellten Formel (vgl. BVerfG – 2 BvL 5/18 u. a., Rn. 88):

Parameter 3					
	A 6	A 9	A 13	A 16	R 1
2025	-12,99 %	-4,99 %	-1,28 %	-0,28 %	-0,49 %

Im Ergebnis zeigt sich damit ein Plus des Besoldungs- gegenüber dem Verbraucherpreisindex in allen herangezogenen praxisrelevanten Eckbesoldungsgruppen, so dass der Grenzwert zum dritten Parameter im Jahr 2025 als Ausgangspunkt der Anpassungsrunde gewahrt ist. Letztlich konnten die Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter einen teils erheblichen Reallohnzuwachs verbuchen und damit ihre finanzielle Gesamtsituation und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit weiter verbessern.

Prognostisch ist aufgrund der zeitgleichen und systemgerechten Tarifübernahme mit entsprechend hohen Steigerungsraten keine umgekehrte Entwicklung zu erwarten, vielmehr wird zum Tragen kommen, dass die Verbraucherpreissteigerungen in den Jahren 2026 und 2027 sich in einer Gesamtschau voraussichtlich im Bereich der Bezügesteigerungen bewegen werden. Die Bundesregierung geht in der benannten Frühjahrsprojektion 2026 von einer Steigerungsrate von 2,7 v. H. im Jahr 2026 aus.

Systeminterner Besoldungsvergleich (vierter Parameter)

Der vierte Parameter ergibt sich aus einem systeminternen Besoldungsvergleich, dem das Abstandsgebot als eigenständiger hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums zugrunde liegt. Die amtsangemessene Besoldung ist notwendigerweise eine abgestufte Besoldung. Deshalb muss im Hinblick auf das Leistungs- und das Laufbahnprinzip mit der organisatorischen Gliederung der Ämter eine Staffelung der Gehälter einhergehen. Das Ergebnis des systeminternen Besoldungsvergleichs kann in zweifacher Hinsicht indizielle Bedeutung dafür haben, dass die Besoldung hinter den Vorgaben des Alimentationsprinzips zurückbleibt (vgl. BVerfG – 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 v. H. in den zurückliegenden fünf Jahren abgeschmolzen wurden. Die Berechnung der Besoldungshöhe erfolgt wie bei der Erstellung des Besoldungsindexes. Somit ist nicht allein die Höhe der Grundgehaltssätze maßgeblich (vgl. BVerfG – 2 BvL 5/18 u. a., Rn. 89 f.).

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 (vgl. BVerfG – 2 BvL 5/18 u. a., Rn. 91).

Unter diesen Prämissen hat sich zwar durch den in der vorherigen Anpassungsrunde einheitlich für alle Besoldungsgruppen gewährten Sockelbetrag in Höhe von 200 EUR ein gewisser Stauchungseffekt gezeigt (vgl. LT-Drs. 18/8955, S. 53 ff.), welcher

nunmehr über den zu betrachtenden 5-Jahreszeitraum unverändert bestehen bleibt. Da jedoch sowohl im Basisjahr der nunmehrigen Bezügeanpassung, als auch in den Folgejahren 2026 und 2027 für alle Besoldungsgruppen einheitliche Anpassungsfaktoren gelten und der tarifvertragliche Mindestanpassungsbetrag in Höhe von 100 EUR zum 1. April 2026 nicht eins zu eins auf die Beamten- und Richterschaft angewandt wird, kommt es zu keinen Abstandsveränderungen und der entsprechende Grenzwert hinsichtlich eines unmittelbaren Verstoßes wird gleichwohl eingehalten.

Mangels einer deutlichen Verringerung der Abstände zwischen zwei zu vergleichenden Besoldungsgruppen und keiner Unterschreitung der gebotenen Mindestbesoldung in der niedrigsten Besoldungsgruppe liegt weder ein unmittelbarer noch ein mittelbarer Verstoß zum vierten Parameter vor.

Zwischenergebnis

Auf der ersten Prüfungsstufe greift somit insgesamt schon nicht die Vermutung der Verfassungswidrigkeit, da lediglich für die Entwicklung der Besoldung in der Eckbesoldungsgruppe A 13 im Vergleich zur entsprechenden Tariflohnentwicklung eine marginale Grenzwertüberschreitung von 0,07 Prozentpunkten im Jahr 2025 als Ausgangspunkt der Anpassungen vorliegt, deren Aussagekraft angesichts der bereits dargelegten Systemumstellung von BAT/MTArb zum TV-L zu relativieren ist und in den Folgejahren durch einen Aufholeffekt ausgeglichen wird. Bereits ab dem Jahr 2026 ist daher auch in der Eckbesoldungsgruppe A 13 von einer durchgängigen Grenzwerteinhaltung auszugehen.

Perspektivisch wird für die Folgejahre ab 2026 auch weiterhin eine entsprechend günstige Gesamtentwicklung über alle Eckbesoldungsgruppen erwartet.

Gesamtabwägung

Auf der zweiten Prüfungsstufe sind die Ergebnisse der ersten Prüfungsstufe mit weiteren alimentationsrelevanten Kriterien im Rahmen einer wertenden Betrachtung – wie bereits ausgeführt – zusammenzuführen (vgl. BVerfG – 2 BvL 5/18 u. a., Rn. 95).

Angesichts der Unterschreitung sämtlicher Grenzwerte in nahezu allen aussagekräftigen und praxisrelevanten Eckbesoldungsgruppen könnte die Gesamtabwägung allenfalls durch deutliche Einschnitte bei den Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern beziehungsweise deutlich negative Aspekte im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – vor allem im öffentlichen Dienst – noch zu einem anderen Ergebnis führen.

Solche Umstände sind aber gerade nicht erkennbar. Vielmehr hat sich in der jüngsten Vergangenheit eine sehr positive Entwicklung ergeben, die das vermutete Ergebnis der ersten Prüfungsstufe klar bestätigt. Besonders herauszustellen sind die langjährigen Tarifübertragungen, gepaart mit einem Paket flankierender Maßnahmen, mit denen das Land im Sinne eines immensen Kraftakts die Attraktivität rheinland-pfälzischer Beamten- und Richterhältnisse im Wettbewerb zwischen privaten und öffentlichen Arbeitgebern entschieden stärken konnte. Gerade auch im besoldungsexternen Vergleich hat sich dabei die qualitätssichernde Funktion der rheinland-pfälzischen Bezüge bestätigt, wohingegen bei privaten Arbeitgebern – angesichts einer Phase wirtschaftlicher Stagnation – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Einschnitten wie zum Beispiel Kurzarbeit oder sogar Arbeitsplatzverlusten umgehen mussten. Deutliche alimentative Verbesserungen, wie die Stärkung der Familien von Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter mit drei und mehr Kindern, die Gewährung von steuerfreien Arbeitgeberleistungen, wie Corona-Prämie und Inflationsausgleichsprämien, die Anhebung der Eingangsbezahlung in höheren Besoldungsgruppen, die klare Steigerung nahezu aller Stellenzulagenbeträge um mehr als 30 v. H. oder die überproportionale Erhöhung der Anwärterbezahlung spielen in die Gesamtabwägung positiv hinein.

Nimmt man ergänzend die jüngsten Verbesserungen im Versorgungs- und Beihilferecht hinzu, wie etwa der Verzicht auf eine Anrechnung von Erwerbseinkommen auf die Versorgungsbezüge, die Anhebung von Unfallentschädigungsbeträgen oder die Anhebung der Einkünftegrenze zur beihilfemäßigen Berücksichtigung gemäß § 66 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 LBG, sind weitere günstige Entwicklungen zu verzeichnen, die das Ergebnis der ersten Prüfungsstufe bekräftigen.

Soweit lediglich in der Besoldungsgruppe A 13 für das Ausgangsjahr 2025 eine Grenzwertüberschreitung von rund 0,07 Prozentpunkten festgestellt werden konnte, tritt im Rahmen der Gesamtschau neben die vorgenannte, umfassende Positivliste zugunsten der Beamtenschaft das Maß der Überschreitung. Da dieses von einer klaren Marginalität geprägt ist, führt auch insofern die zweite Prüfungsstufe zu einem positiven Ergebnis. Verstärkt wird das Ergebnis durch Betrachtung der unterhalb und oberhalb der Besoldungsgruppe A 13 liegenden Eckbesoldungsgruppen A 9, A 16 und R 1, die durch einen weitestgehenden Gleichlauf hinsichtlich der Bezügeanpassungen gekennzeichnet sind, den Grenzwert zum Tariflohnindex aber ihrerseits einhalten, zumal auch zur Besoldungsgruppe A 13 das Tarifiergebnis seit über 10 Jahren völlig deckungsgleich übertragen worden ist. Ein systematisches Problem ist der Besoldungsordnung folglich nicht zu entnehmen. Im Übrigen zeigt gerade der Vergleich des Besoldungsindex zur Besoldungsgruppe A 13 mit dem Verbraucherpreisindex, dass auch ein klarer Reallohnge Gewinn vorliegt und damit eine deutliche Unterschreitung des diesbezüglichen Grenzwerts, der seinerseits im Rahmen der Gesamtschau geeignet ist, die marginale Überschreitung des Grenzwerts zum Tariflohnindex zu relativieren und damit ins Gegenteil zu kehren. Hinzu kommt die bereits zum Tariflohnvergleich aufgezeigte Sondersituation, die letztlich auf tarifrechtlichen Neujustierungen und Besonderheiten beim Übergang auf den jeweils aktuellen Tarifvertrag beruht. Mangels durchgängiger Vergleichbarkeit der Besoldungs- und Entgeltgruppen und der grundsätzlichen Systemverschiedenheit des Tarif- und Besoldungsrechts ist der Gesetzgeber nicht gehalten, jegliche strukturelle Neujustierungen des einen Rechtskreises auf den jeweils anderen zu übertragen. Auf die Ausführungen zum Indexvergleich auf der ersten Prüfungsstufe wird insofern Bezug genommen.

Angesichts dieser Ausgangslage kommt es auf die dritte Prüfungsstufe nicht mehr an.

Insgesamt bestehen somit weder im Jahr 2025 als Ausgangspunkt der Anpassungen, noch in den Anpassungsjahren 2026 und 2027 selbst Zweifel an der Verfassungskonformität der Bezüge. Es wird die Mindestbesoldung ebenso gewahrt, wie die Teilhabe an der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen

Verhältnisse. Für das Jahr 2028 bleibt die kommende Anpassungsrunde nach dem Laufzeitende des vorliegenden Tarifiergebnisses zum 31. Januar 2028 abzuwarten.

Zu Absatz 1

Die Grundgehaltssätze der Landesbesoldungsordnungen A, B, W, R und C (kw) werden nach Absatz 1 in systemgerechter Umsetzung der Tarifeinigung vom 14. Februar 2026 linear zum 1. April 2026 um 3,3 v. H. erhöht. An der Erhöhung nehmen auch der Mindestbetrag nach § 37 Abs. 1 Satz 3 LBesG, die Amtszulagen, die Allgemeine Zulage nach Nummer 12 der Vorbemerkungen zu den Landesbesoldungsordnungen A und B sowie nach Nummer 2 der Vorbemerkungen zu der Landesbesoldungsordnung C (kw), die Grundgehaltsspannen der Anlage 11 zum Landesbesoldungsgesetz und der Familienzuschlag, mit Ausnahme der Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppe A 5 der Landesbesoldungsordnung A, teil.

Die Beträge des Familienzuschlags nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 LBesG für dritte und weitere zu berücksichtigende Kinder sind seit der Neureglung im Jahr 2022 von einer Linearanpassung an dieser Stelle hingegen ausgenommen.

Grundlage hierfür war die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 (2 BvL 6/17 u. a.), wonach der Bezügeaufwuchs im Netto zwischen der Zweikind- beziehungsweise Drei- und mehr-Kind-Familie um 15 v. H. über dem jeweiligen grundsicherungsrechtlichen Gesamtbedarf für das hinzutretende Kind liegen musste (vgl. BVerfG – 2 BvL 6/17 u. a., Rn. 31 ff.) und damit einer völlig anderen Systematik unterlag, als es Linearanpassungen vorsehen. Die Rechtsprechung wurde bereits mit dem Landesgesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2022 aufgegriffen und mit dem Landesgesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2024/2025 fortgeführt. Infolgedessen wurde der entsprechende Familienzuschlagsbetrag zweimal deutlich angehoben (vgl. im Einzelnen LT-Drs. 18/2300, S. 62 ff. sowie LT-Drs. 18/8955, S. 69 ff.), so dass sich dieser seit dem 1. Januar 2024 für dritte und weitere zu berücksichtigende Kinder auf 726 EUR beläuft.

Die turnusmäßige Überprüfung nach der Berechnungsweise entsprechend dem Landesgesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2022 und dem Landesgesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2024/2025 hat ergeben, dass sich der Nettomehrbetrag im Jahr 2025 gegenüber demjenigen aus dem Jahr 2024 nicht geändert hat und sich auch im Jahr 2026 voraussichtlich nicht ändern wird. Von entscheidender Bedeutung, da es sich insofern um den einflussgewichtigsten Parameter handelt, ist die unveränderte Höhe der Regelbedarfe zur Sicherung des Lebensunterhalts. Darüber hinaus erfolgte nur eine geringfügige Erhöhung der wohngeldrechtlichen Miethöchstbeträge zum 1. Januar 2025, welche durch die sinkenden Heizkosten gemäß dem bundesweiten Heizspiegel wiederum vollständig kompensiert worden ist.

Zieht man ferner heran, dass das Bundesverfassungsgericht mit seiner Entscheidung vom 17. September 2025 (2 BvL 5/18 u. a.) aufgrund der Komplexität der Feststellung des vorgenannten grundsicherungsrechtlichen Bedarfs und des grundlegenden Unterschieds zwischen einem sozialen Bedarf und der amtsangemessenen Alimentation die Mindestbesoldung nunmehr an der sogenannten Prekaritätsschwelle von 80 v. H. des Median-Äquivalenzeinkommens bemisst (vgl. BVerfG – 2 BvL 5/18 u. a., Leitsatz 7), liegt es nahe, auch den Mehrbedarf für dritte und weitere Kinder ebenfalls auf dieses neue Muster umzustellen und nicht mehr die grundsicherungsrechtlich determinierte Aufwuchsbetrachtung zugrunde zu legen.

Gemäß der modifizierten Äquivalenzskala der OECD, die von der Europäischen Union sowie der statistischen und soziologischen Armutsforschung als Standard anerkannt wird, zieht das Bundesverfassungsgericht in einem Mehrpersonenhaushalt für jüngere Kinder unter 14 Jahren einen Faktor von 0,3 heran, um auf Basis der Haushaltsnettoeinkommen einen leicht nachvollziehbaren und vergleichbaren Ansatz zu erhalten. Das Median-Äquivalenzeinkommen ist dabei ein unmittelbar greifbarer Wert auf Basis des Mikrozensus (vgl. BVerfG – 2 BvL 5/18 u. a., Rn. 65 ff.).

In der Gesamtschau ist es im Sinne einer kongruenten und durchgängigen Betrachtungsweise folglich angezeigt, nicht nur die Mindestbesoldung, sondern auch den Aufwuchs für kinderreiche Familien über eine statistisch unmittelbar greifbare Be-

rechnungsweise nach dieser neuen Systematik zu bestimmen. Mit einem Faktor von 0,3 steht ein verifizierter Wert zur Verfügung, inwiefern ein Mehrbedarf für Kinder sich am Haushaltsgesamteinkommen auf Basis von 80 v. H. des Median-Äquivalenzeinkommens abbilden muss. Ein höherer Faktor ist demgegenüber nicht angezeigt, da die dritten und weiteren Kinder jünger sein müssen, als das ebenfalls mit dem Faktor 0,3 gewichtete zweite Kind nach der pauschalierten Grundannahme einer Familienkonstellation des Bundesverfassungsgerichts, zumal die seitens des Gerichts angeführten Einspar- und Synergieeffekte im Vergleich zum ersten Kind mit einem Anwachsen der Personenzahl innerhalb eines Haushalts tendenziell zu- anstatt abnehmen (vgl. Pascal Klöckner, RiA 2026, S. 45, 49).

Zieht man diese Betrachtung heran, ergibt sich die folgende Berechnung:

Die Prekaritätsschwelle in Rheinland-Pfalz betrug im Jahr 2024 für einen 4-Personen-Haushalt 47.267,10 EUR. Durch das Hinzutreten eines dritten Kindes erhöhte sich dieser Wert auf sodann 53.432,37 EUR für einen 5-Personen-Haushalt. Die daraus resultierende jährliche Differenz von 6.165,27 EUR entspricht dabei einem monatlichen Nettomehrbedarf von 513,77 EUR. Dieser Betrag liegt deutlich unter den bislang herangezogenen Nettomehrbeträgen von 727,26 EUR bis Mietenstufe IV und den höheren Beträgen in den weiteren Mietenstufen (vgl. zur Berechnungsmethodik LT-Drs. 18/8955 S. 70). Auch im Jahr 2025 wird dieser Betrag bei weitem unterschritten, da hier die Differenz zwischen einem 4-Personen- und einem 5-Personen-Haushalt 6.487,57 EUR beträgt, mithin also monatlich lediglich 540,63 EUR.

Somit liegt der Nettomehrbedarf für dritte und weitere Kinder im Ergebnis sehr deutlich unterhalb des aktuell gewährten Familienzuschlagsbetrags für dritte und weitere Kinder in Höhe von 726 EUR. Einer Aufstockung des Familienzuschlags in Abhängigkeit der Mietenstufe des Wohnorts der Bezügeempfängerin oder des Bezügeempfängers gemäß Anlage 7 LBesG bedarf es künftig schon aus diesem Grunde nicht mehr. Hinzu kommt, dass das Median-Äquivalenzeinkommen als relevante Bezugsgröße keinen Rückgriff auf die dezidierte Wohnkostenbetrachtung nach wohngeldrechtlichem Maßstab entsprechend der ursprünglichen Entscheidung des Bundes-

verfassungsgerichts (2 BvL 6/17 u. a.) vornimmt. Die entsprechenden Aufstockungsbeträge werden folglich gestrichen.

Ergänzend ist auch an dieser Stelle zudem die gesamtgesellschaftliche Realität, wie sie bereits umfassend zur Mindestbesoldung aufbereitet worden ist, heranzuziehen, so dass die finanzielle Gesamtsituation einer Doppelverdienerfamilie mit weiteren Einkünften in Höhe des beihilferechtlichen Grenzbetrags zur Berücksichtigungsfähigkeit gemäß § 66 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 LBG auch bei der Festlegung des Familienzuschlags kinderreicher Familien gesetzgeberischer Ausgangspunkt ist. Ein in sich geschlossenes und konsequentes Besoldungsgefüge muss sowohl bei der Bestimmung der Mindestbesoldung, als auch bei den Familienzuschlagsbeträgen für kinderreiche Familien von einem einheitlichen Ansatz und damit einem einheitlichen Maßstab in Form der Doppelverdienerfamilie ausgehen. Unter Berücksichtigung der zum Mindestabstandgebot dargelegten Beschäftigungsumfänge in einer Doppelverdienerfamilie sicherlich nicht stets zu gleichen Anteilen, wohl aber jedenfalls mit einer betragslichen Untergrenze, welche sich im Sinne einer Pauschalierung angesichts der anzunehmenden Einkommensverteilung gemessen an den Einstiegsbezügen der untersten Besoldungsgruppe und der beihilferechtlichen Einkünftegrenze in Höhe von 22 000 EUR bewegt.

Es ist somit ein entsprechender Anteil der Ehegattin oder Lebenspartnerin beziehungsweise des Ehegatten oder Lebenspartners am Kindesunterhalt zu unterstellen, der den rechnerischen Aufwuchs um einen ebensolchen Anteil mindert.

Bestätigt wird diese konzeptionelle und gedankliche Neuausrichtung, auch wenn sie zu Gunsten der Beamtinnen und Beamten hier nicht zu einer Reduzierung des aktuellen Familienzuschlags für dritte und weitere Kinder in Höhe von 726 EUR herangezogen werden soll, durch die zivilrechtlichen Unterhaltsverpflichtungen innerhalb der Familiensituation gemäß der §§ 1360 und 1360 a des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB).

Ausgangspunkt ist dabei wiederum einerseits die Abkehr vom vormaligen gesetzgeberischen Leitbild der sogenannten Hausfrauenehe im Zivilrecht bereits mit dem Ers-

ten Gesetz zur Reform des Ehe- und Familienrechts vom 14. Juni 1976 (BGBl. I S. 1421) und der sich daran anschließenden gesetzgeberischen Wertung einer konsensualen Rollenverteilung im Sinne der §§ 1360, 1360 a BGB bezüglich der Erwerbsobliegenheiten zur Finanzierung des Familienunterhalts einschließlich der im gemeinsamen Haushalt lebenden Kinder (vgl. Breuers in Herberger/Martinek/Rüßmann/Weth/Würdinger, § 1360 Rn. 2 ff.). Andererseits ist diese einvernehmliche Aufgabengestaltung wiederum in den Kontext der vorgenannten gesamtgesellschaftlichen Entwicklung zu stellen, nach der die Doppelverdienerfamilie mit weit überwiegender Mehrheit das bevorzugte und praktizierte Familienunterhaltsmodell darstellt, nochmals verstärkt im Zusammenhang mit der konkreten Familiensituation von Beamtinnen und Beamten im Land, wie sie sich der zentralen Bezügestelle für die unmittelbare Landesbeamtenschaft darstellt. Hieraus resultiert dann aber nicht nur eine faktische und gemäß der §§ 1360, 1360 a BGB zivilrechtlich hinterlegte Verpflichtung beider erwachsenen Familienteile für einen Beitrag zum Geldbedarf der Familie – jedenfalls anteilig in Relation zur beruflichen Belastung und den sich daraus ergebenden Einkünften (vgl. BGH, Urteil vom 25. April 1967 – VI ZR 195/65; OLG Celle, Urteil vom 12. Mai 1998 – 18 UF 236/97; Breuers in Herberger/Martinek/Rüßmann/Weth/Würdinger, § 1360 Rn. 21, § 1360 a Rn. 6). Vielmehr kann die gesellschaftliche Realität und die zivilrechtlich gebotene, anteilige Familienunterhaltsverteilung nicht dahingehend unberücksichtigt bleiben, dass auf der anderen Seite bei den Alimentationsleistungen für eine Beamtenfamilie und hier gerade für den Mehrbedarf einer Drei- und Mehr-Kind-Familie im Vergleich zu einer Zwei-Kind-Familie alleine auf die Einkünfte der Beamtin oder des Beamten abgestellt wird. Eine in sich geschlossene Regelungssystematik kommt folglich auch insofern zum Tragen, als der rechnerische Mehrbedarf jedenfalls im pauschalierenden Verhältnis der Einkünfte bei der konkreten Bemessung der Höhe der Familienzuschläge mindernd herangezogen werden kann und insgesamt dazu führt, dass die aktuell vorgesehenen Familienzuschlagsbeträge weit über dem verfassungsrechtlich geschuldeten Mindestmaß liegen und daher ohne Frage im Sinne des Artikels 33 Abs. 5 des Grundgesetzes angemessen sind.

Die Anwärtergrundbeträge werden schließlich entsprechend dem Tarifiergebnis absolut um 60 EUR zum 1. April 2026 angehoben.

Zu Absatz 2

Zahlreiche Regelungen des Besoldungsrechts gelten in ihrer Eigenschaft als auslaufendes Recht weiter, ohne in den aktuellen Fassungen des Landesbesoldungsgesetzes ausdrücklich ausgewiesen zu sein.

Absatz 2 gewährleistet, dass die diesbezüglichen Besoldungsbestandteile – aber auch Leistungsbezüge für die Wahrnehmung von Ämtern im Hochschulbereich – ebenfalls an der in Absatz 1 genannten Besoldungserhöhung teilnehmen.

Zu Absatz 3

Mit dieser Regelung wird die ab dem 1. April 2026 geltende lineare Besoldungserhöhung um 3,3 v. H. hinsichtlich der dynamischen Bezügebestandteile für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger nachvollzogen.

Zu Absatz 4

Die in Absatz 4 genannten Versorgungsbezüge werden, entsprechend früherer Anpassungsgesetze, um den durchschnittlichen Vomhundertsatz der allgemeinen Erhöhung der Dienstbezüge angepasst. Dieser ergibt sich, indem der allgemeine Anpassungssatz um das Verhältnis der statischen zu den dynamischen Bezügebestandteilen verringert wird.

Zu Artikel 2 (Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge für das Jahr 2027)

Mit Artikel 2 wird das Tarifiergebnis für die Beschäftigten der Länder vom 14. Februar 2026 auch für das Jahr 2027 zeitgleich und systemgerecht auf die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger übertragen. Damit steigen die Grundgehälter und sonstigen dynamischen Bezügebestandteile um 2,0 v. H. zum 1. März 2027. Für die Bezüge der

Anwärterinnen und Anwärter gilt entsprechend der Tarifeinigung gleichfalls eine Erhöhung um absolut 60 EUR zum 1. März 2027.

Durch die Tarifübernahme ist prognostisch weiterhin davon auszugehen, dass die verfassungsgerichtlichen Parameter zur Alimentation auch im Jahr 2027 die jeweiligen Grenzwerte einhalten. Auf die Begründung zu Artikel 1 wird Bezug genommen.

Zu Artikel 3 (Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge für das Jahr 2028)

Artikel 3 bildet die Grundlage zur zeitgleichen und systemgerechten Übertragung des Tarifergebnisses für die Beschäftigten der Länder vom 14. Februar 2026 auf die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger auch für das Jahr 2028. Die Grundgehaltssätze und sonstigen dynamischen Bezügebestandteile steigen folglich um 1,0 v. H. zum 1. Januar 2028. Für die Bezüge der Anwärterinnen und Anwärter gilt entsprechend der Tarifeinigung gleichfalls eine Erhöhung um absolut 30 EUR zum 1. Januar 2028. Im Übrigen wird auf die Begründung zu Artikel 1 Bezug genommen.

Zu Artikel 4 (Weitere Änderung des Landesbesoldungsgesetzes)

Zu Nummer 1

Entsprechend den Darlegungen zum Doppelverdienermodell als besoldungsrechtlicher Grundannahme unter Artikel 1 soll aus Gründen der Klarstellung auch im Landesbesoldungsgesetz selbst und nicht nur in der vorliegenden Gesetzesbegründung zur Amtsangemessenheit der Bezüge mit vorstehender Formulierung eine Normierung dieses Modells erfolgen. Anknüpfungspunkt ist dabei die Überlegung des Bundesverfassungsgerichts entsprechend seiner Entscheidung vom 17. September 2025, dass es für die Bestimmung der Alimentation vorrangig auf das gesetzgeberisch gewählte Familienmodell ankommt (vgl. BVerfG – 2 BvL 5/18 u. a., Rn. 65). Ferner findet insofern Berücksichtigung, dass der rheinland-pfälzische Gesetzgeber in den Begründungsteilen des Landesgesetzes zur Anpassung der Besoldung und

Versorgung 2022 (vgl. LT-Drs. 18/2300, S. 39 ff.) und des Landesgesetzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2024/2025 (vgl. LT-Drs. 18/8955, S. 56 ff.) sowie des Ersten Dienstrechtsänderungsgesetzes zur Verbesserung der Haushaltsfinanzierung (vgl. LT-Drs. 16/281, S. 47, 52) bereits seit der Umstrukturierung der Familienzuschläge zum 1. Januar 2012 von der Grundannahme eines Mehrpersonenverdienstes innerhalb der Beamtenfamilie ausgeht. Es handelt sich somit um eine normative Klarstellung, die gleichfalls berücksichtigt, dass es gerade bei der Umstrukturierung der Familienzuschläge zum 1. Januar 2012 angesichts der zu diesem Zeitpunkt noch nicht dezidiert ausgearbeiteten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum Alimentationsniveau und dem zugrundeliegenden Familienbild auf der anderen Seite daher auch für den Gesetzgeber noch keinen Anlass gab, so dezidiert und empirisch fundiert auf die Herleitung des Doppelverdienermodells einzugehen, auch wenn der rheinland-pfälzische Gesetzgeber dieses Modell schon damals seinen besoldungsrechtlichen Grundannahmen zugrunde gelegt hat. Es ist angesichts der geänderten Rechtsprechung folglich angezeigt, hier eine empirische Herleitung – wie Sie unter Artikel 1 und zum Landesgesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2022 sowie zum Landesgesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2024/2025 erfolgt ist – auch noch ex post vorzunehmen (vgl. auch Prof. Dr. Gisela Färber, ZBR 2026, S. 116, 124). Grundbild der Besoldung ist entsprechend den ausführlichen Erläuterungen zu Artikel 1 eine Doppelverdienerkonstellation mit Einkünften der Ehegattin oder Lebenspartnerin beziehungsweise des Ehegatten oder Lebenspartners jedenfalls in Höhe des Betrags gemäß § 66 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 LBG. Die Einkünftegrenze im Beihilferecht ist eine etablierte Größe zur Bestimmung einer wirtschaftlichen Selbständigkeit im alimentativen Nebenrecht.

Zu Nummer 2

Redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Regelung zu Nummer 1.

Zu Nummer 3

Aufgrund der pauschalierenden und generalisierenden Ausgestaltung des Besoldungsrechts und der unter Nummer 1 erfolgten Normierung eines Doppelverdiener-

modells im Sinne einer gesetzgeberischen Grundannahme ist die Ausgleichsregelung gemäß § 41 a LBesG entbehrlich. Ein davon abweichendes Familienmodell ist ein Umstand außerhalb des Verantwortungsbereichs des Dienstherrn. Auf die Begründung zu Artikel 1 und die dortigen Ausführungen zum Besoldungsmodell wird Bezug genommen.

Zu Nummer 4

Zu Buchstabe a

Unter Bezugnahme auf die gesetzgeberische Regelung unter Nummer 1 und die Festlegung der Doppelverdienerkonstellation als besoldungsrechtliche Grundannahme bereits mit dem Ersten Dienstrechtsänderungsgesetz zur Verbesserung der Haushaltsfinanzierung wird auch für die Vergangenheit – im Ergebnis zum 1. Januar 2012 als Zeitpunkt der Umstrukturierung der Familienzuschläge – eine explizite normative Implementierung im Sinne einer weiteren gesetzgeberischen Klarstellung vorgenommen, die sich – ebenfalls gleichlaufend zu Nummer 1 – an dem Einkünftebetrag des § 66 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 c LBG in der bis zum 31. Dezember 2025 geltenden Fassung orientiert, welcher mit 20 450 EUR für das hier relevante Ausgangsjahr der Anpassung leicht unterhalb des aktuellen Betrags von 22 000 EUR gemäß § 66 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 LBG lag.

Zu Buchstabe b

Zur Vermeidung individueller Härtefälle wird aus Bestandsschutzgründen ein bereits gewährter Sonderzuschlag zum Familienzuschlag gemäß § 41 a LBesG trotz dessen zukunftsgerichteter Streichung fortgewährt, so lange dessen Voraussetzungen ununterbrochen fortbestehen.

Zu Nummer 5

Die Anlagen 6 bis 11 des Landesbesoldungsgesetzes (Anlage I zu diesem Gesetz) ersetzen aufgrund der Erhöhungen der Bezüge zum 1. April 2026 die bisherigen Tabellen.

Zu Nummer 6

Die Anlage 7 des Landesbesoldungsgesetzes (Anlage II zu diesem Gesetz) ersetzt die bisherige Tabelle. Dabei werden zum einen die in der bisherigen Anlage 7 Nr. 1 ausgewiesenen Aufstockungsbeträge zum Familienzuschlag für dritte und weitere Kinder in den Mietenstufen V bis VII gestrichen. Auf die ausführliche Begründung zu Artikel 1 wird ausdrücklich verwiesen. Zum anderen wird durch die Streichung von § 41 a die bisherige Anlage 7 Nr. 2 nicht mehr benötigt. Auch hier wird auf die Begründung zu Artikel 1 sowie zur vorgenannten Nummer 3 verwiesen.

Zu Nummer 7

Die Anlagen 6 bis 11 des Landesbesoldungsgesetzes (Anlage III zu diesem Gesetz) ersetzen aufgrund der Erhöhungen der Bezüge zum 1. März 2027 die bisherigen Tabellen.

Zu Nummer 8

Die Anlagen 6 bis 11 des Landesbesoldungsgesetzes (Anlage IV zu diesem Gesetz) ersetzen aufgrund der Erhöhungen der Bezüge zum 1. Januar 2028 die bisherigen Tabellen.

Zu Nummer 9

Die Inhaltsübersicht ist durch die Streichung von § 41 a LBesG entsprechend zu ändern.

Zu Artikel 5 (Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes)

Zu den Nummern 1 bis 3

Anlage 1 LBeamtVG regelt die Höhe des Unfallausgleichs gemäß § 44 Abs. 1 Satz 2 LBeamtVG. Als Versorgungsbezug nach § 3 LBeamtVG nimmt der Unfallausgleich an den Anpassungen der Versorgungsbezüge teil (§ 4 LBeamtVG). Entsprechend erfolgt eine Anpassung des Unfallausgleichs ab 1. April 2026 um 3,3 v. H., ab dem 1. März 2027 um 2,0 v. H. und ab dem 1. Januar 2028 um weitere 1,0 v. H. (vgl. Anlagen V bis VII zu diesem Gesetz).

Zu den Nummern 4 bis 6

Anlage 2 LBeamtVG regelt die Höhe der Zuschläge nach den §§ 66 bis 69 LBeamtVG (Kindererziehungszuschlag, Kindererziehungsergänzungszuschlag, Kinderzuschlag, Pflegezuschlag und Kinderpflegeergänzungszuschlag). Als Versorgungsbezüge nach § 3 LBeamtVG nehmen diese Zuschläge an den Anpassungen der Versorgungsbezüge teil (§ 4 LBeamtVG). Entsprechend erfolgt eine Anpassung der Zuschläge ab 1. April 2026 um jeweils 3,3 v. H., ab dem 1. März 2027 um 2,0 v. H. und ab dem 1. Januar 2028 um weitere 1,0 v. H. (vgl. Anlagen VIII bis X zu diesem Gesetz).

Zu Artikel 6 (Änderung der Landesmehrarbeitsvergütungsverordnung für das Jahr 2026)

Artikel 6 gewährleistet die Anpassung der Mehrarbeitsvergütungssätze nach § 4 der Landesmehrarbeitsvergütungsverordnung entsprechend Artikel 1 dieses Gesetzes.

Zu Artikel 7 (Änderung der Landesmehrarbeitsvergütungsverordnung für das Jahr 2027)

Artikel 7 gewährleistet die Anpassung der Mehrarbeitsvergütungssätze nach § 4 der Landesmehrarbeitsvergütungsverordnung entsprechend Artikel 2 dieses Gesetzes.

Zu Artikel 8 (Änderung der Landesmehrarbeitsvergütungsverordnung für das Jahr 2028)

Artikel 8 gewährleistet die Anpassung der Mehrarbeitsvergütungssätze nach § 4 der Landesmehrarbeitsvergütungsverordnung entsprechend Artikel 3 dieses Gesetzes.

Zu Artikel 9 (Änderung der Landeserschwerniszulagenverordnung für das Jahr 2026)

Zu Nummer 1

In Fortführung der Vorgehensweise der vorherigen Anpassungsgesetze und als Ausdruck der besonderen finanziellen Anerkennung wird die lineare Anpassung aus Artikel 1 für das Jahr 2026 auf alle Zahlungsbeträge für die Dienste zu ungünstigen Zeiten übertragen.

Zu Nummer 2

Die in der Tarifeinigung vom 14. Februar 2026 vereinbarten Erhöhungen der Zulagen für Schicht- und Wechselschichtarbeit werden auf den Besoldungsbereich übertragen. Ausgehend von einem erhöhten Betrag der Zulage für Wechselschichtdienst von 200 EUR werden unter Beibehaltung der bisherigen besoldungsrechtlichen Abstufungssystematik mit drei Stufen (60 v. H., 45 v. H. und 35 v. H.) die Beträge der Zulage für Schichtdienst gleichfalls systemgerecht erhöht.

Zu Artikel 10 (Änderung der Landeserschwerniszulagenverordnung für das Jahr 2027)

In Fortführung der Vorgehensweise der vorherigen Anpassungsgesetze und als Ausdruck der besonderen finanziellen Anerkennung wird die lineare Anpassung aus Artikel 2 für das Jahr 2027 auf alle Zahlungsbeträge für die Dienste zu ungünstigen Zeiten übertragen.

Zu Artikel 11 (Änderung der Landeserschwereniszulagenverordnung für das Jahr 2028)

In Fortführung der Vorgehensweise der vorherigen Anpassungsgesetze und als Ausdruck der besonderen finanziellen Anerkennung wird die lineare Anpassung aus Artikel 3 für das Jahr 2028 auf alle Zahlbeträge für die Dienste zu ungünstigen Zeiten übertragen.

Zu Artikel 12 (Änderung der Landesverordnung über die Gewährung von Unterhaltsbeihilfen an Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare)

Es wird gewährleistet, dass die Anpassungen für Anwältinnen und Anwält in den Jahren 2026, 2027 und 2028 entsprechend für Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare gelten. Auf die Begründung zu den Artikeln 1 bis 3 wird verwiesen.

Zu Artikel 13 (Inkrafttreten)

Diese Bestimmung regelt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.

Zu Nummer 1

Die neue Übergangsregelung in § 69 Abs. 13 LBesG soll im Sinne einer Klarstellung rückwirkend zur Vollkodifikation des Landesbesoldungsgesetzes zum 1. Juli 2013 in Kraft treten und für den Zeitraum vom 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2025 den in diesem Zeitraum geltenden beihilferechtlichen Einkünftebetrag in Höhe von 20 450 EUR – im Unterschied zum aktuell geltenden Betrag in Höhe von 22 000 EUR – gemäß § 66 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 c LBG dem besoldungsrechtlichen Grundmodell der Doppelverdienerfamilie zugrunde legen. Im Ergebnis erfolgt damit lediglich eine explizite Klarstellung der bereits im Ersten Dienstrechtsänderungsgesetz zur Verbesserung der Haushaltsfinanzierung zum 1. Januar 2012 vorgenommenen gesetzgeberischen Wertung, welche entsprechend den Darlegungen zu Artikel 4 Nr. 1 berücksichtigt, dass einer geänderten, rückwirkenden Alimentationsrechtsprechung

zum Familienmodell notwendigerweise eine empirische Fundierung dann gleichfalls mit einem ex post Blickwinkel gegenübersteht.

Hinzu kommt, dass auch aus dem Blickwinkel des sogenannten Rückwirkungsverbots keine gegenteiligen Wirkungen gegeben sind. Denn einerseits ist bereits zweifelhaft, ob die Annahme eines Doppelverdienermodells als bloße besoldungsrechtliche Bezugsgröße überhaupt als eine belastende Norm angesehen werden kann (ablehnend etwa VG Hamburg, Urteil vom 2. April 2025 – 21 B 151/24, Rn. 233), aber selbst gemessen an den Maßstäben für eine echte Rückwirkung erweist sich die nunmehr vorgenommene explizite Normierung nicht als unzulässig, da insoweit kein schutzwürdiges Vertrauen besteht.

Bereits die beständige Fortentwicklung der Alimentationsrechtsprechung in einem kurzen Turnus ausgehend von der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur W-Besoldung vom 14. Februar 2012 (2 BvL 4/10) steht dem entgegen. Vorliegend ist es daneben zentral, dass der Besoldungsgesetzgeber schon mit dem Ersten Dienstrechtsänderungsgesetz zur Verbesserung der Haushaltsfinanzierung zum 1. Januar 2012 seine Grundüberlegungen einer Doppelverdienerfamilie im Begründungsteil klar vorgegeben hat (vgl. LT-Drs. 16/281, S. 47, 52). Ein irgendwie gearteter Vertrauenstatbestand auf den Fortbestand einer Alleinverdienerkonstellation trotz einer sich wandelnden gesellschaftlichen Realität konnte mit diesem deutlichen Hinweis somit erst gar nicht entstehen. Bestätigung erfährt dieser Umstand durch die Rechtsprechung des Bayerischen Verfassungsgerichtshofs (Entscheidung vom 29. Juli 2025 – Vf. 4-VII-23, Rn. 29) unter dortigem Hinweis auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Urteil vom 27. September 2005 – 2 BvR 1387/02), weil einem Vertrauenstatbestand insofern schon das Interesse der Allgemeinheit an der Berücksichtigung veränderter Zielsetzungen und Gegebenheiten gegenübersteht.

Zu Nummer 2

Die mit Artikel 4 Nr. 1 klarstellende Implementierung des besoldungsrechtlichen Grundmodells der Doppelverdienerfamilie mit Einkünften der Ehegattin oder Lebenspartnerin beziehungsweise des Ehegatten oder Lebenspartners gemäß § 66 Abs. 2

Satz 2 Nr. 1 LBG soll rückwirkend zum 1. Januar 2026 in Kraft treten, da gleichfalls zu diesem Zeitpunkt der zugrundeliegende beihilferechtliche Einkünftebetrag auf 22 000 EUR vereinheitlicht worden ist.

Zu Nummer 3

Nummer 3 gewährleistet, dass das Tarifergebnis für die Beschäftigten der Länder für das Jahr 2026 zeitgleich – und damit zum 1. April 2026 – auf die Bezügeempfängerinnen und Bezügeempfänger übertragen wird.

Zu Nummer 4

Nummer 4 gewährleistet die zeitgleiche Übertragung der systemgerechten Erhöhung der Zulage für Wechselschichtdienst und für Schichtdienst entsprechend dem Tarifergebnis für die Beschäftigten der Länder zum 1. Juli 2026.

Zu Nummer 5

Nummer 5 gewährleistet, dass das Tarifergebnis für die Beschäftigten der Länder für das Jahr 2027 zeitgleich – und damit zum 1. März 2027 – auf die Bezügeempfängerinnen und Bezügeempfänger übertragen wird.

Zu Nummer 6

Nummer 6 gewährleistet, dass das Tarifergebnis für die Beschäftigten der Länder für das Jahr 2028 zeitgleich – und damit zum 1. Januar 2028 – auf die Bezügeempfängerinnen und Bezügeempfänger übertragen wird.

Zu Nummer 7

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten im Übrigen. Dabei sollen Insbesondere die Streichung der Auffangregelung des § 41 a LBesG sowie die Streichung der mie-

tenstufenabhängigen Aufstockungsbeträge – trotz rückwirkender Konkretisierung des Besoldungsgrundmodells – zugunsten der Betroffenen erst für die Zukunft gelten.