

Nr. 10/2026

Mai 2026

Stellungnahme des Deutschen Richterbundes zum Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Bundesbesoldung und -versorgung für die Jahre 2025 und 2026, zur Sicherstellung einer amtsangemessenen Alimentation und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (Bundesalimentationsgesetz - BALimentG)

A. Tenor der Stellungnahme

Der Deutsche Richterbund (DRB) begrüßt das Vorhaben des BMI, die Bundesbesoldung an die geänderte verfassungsrechtliche Rechtsprechung seit 2020 anzupassen und dabei auch die Gelegenheit für eine grundsätzliche Neujustierung der Bundesbesoldung zu nutzen, um nach vielen Jahren mit anderen Prioritäten dem Leistungsprinzip als wesentlichem Teil des Alimentationsprinzips wieder Gewicht zu verschaffen.

Dieser Ansatz ist richtig; der Entwurf greift aber zu kurz. Er justiert lediglich die relativen Abstände zwischen Besoldungsgruppen und zwischen Erfahrungsstufen neu. Ihm fehlen aber die nötigen Vorstellungen von einem gemessen an den Qualifikationsanforderungen und der Verantwortung des ausgeübten Amtes, angemessenen Besoldungsniveau. Insbesondere mit Blick auf Richter und Staatsanwälte wird die Besoldung nicht anhand objektiver, vorhersehbarer, beständiger und transparenter Kriterien bestimmt (vgl. EuGH, Urteil der Großen Kammer vom 25. Februar 2025 – Rechtssache C-146/25). Soweit sich die Werte für die Besoldungsordnung B und die Besoldungsgruppen ab R 3 nunmehr aus der geänderten Seite 79 ergeben sollen, ist das mit Blick auf das Leistungsprinzip inkonsequent und widerspricht damit dem Besoldungskonzept als solchem. Es entstehen außerdem im Überlappungsbereich zwischen den Besoldungsordnungen A und B sowie zwischen den Besoldungsgruppen R 2 und R 5 neue Unwuchten, die der ursprüngliche Entwurf vermied.

Deutscher Richterbund
Haus des Rechts
Kronenstraße 73
10117 Berlin

T +49 30 206 125-0
F +49 30 206 125-25

info@drb.de
www.drb.de

Verfasser der Stellungnahme:
Dr. Andreas Stadler
Vorsitzender Richter am Landgericht
Mitglied des Präsidiums

Die Änderung der Bezugsgröße der Besoldung hin zu einer Doppelverdienerfamilie mit zwei Kindern ist nicht frei von verfassungsrechtlichen Risiken. Ähnliche Regelungen der Bundesländer wurden dem Bundesverfassungsgericht vorgelegt.

Der DRB begrüßt weiter ausdrücklich, dass die vorgesehenen Änderungen – da verfassungsrechtlich geboten – auch für die Versorgungsempfänger gelten sollen.

B. Bewertung im Einzelnen

I. Regelungsbedürfnis

Der Bund ist einerseits Nachzügler bei der Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum Alimentationsgrundsatz, weil er lange Zeit auf die Beschlüsse vom 4. Mai 2020 nicht reagiert hat und später einige Anläufe durch regierungsinterne Meinungsverschiedenheiten und das vorzeitige Ende der vergangenen Legislaturperiode nicht ins parlamentarische Verfahren gelangten. Andererseits ist er zugleich Vorreiter bei der Umsetzung des Beschlusses vom 17. September 2025 – 2 BvL 20/17 – mit der Anknüpfung an die nach dem Median-Äquivalenzeinkommen berechnete Armutsgefährdungsschwelle (sog. Prekaritätsschwelle) und, was wichtiger ist, bei der – im aktuellen Entwurf leider unvollständig bleibenden – Rückbesinnung auf das Leistungsprinzip als strukturprägendes Element des Alimentationsgrundsatzes.

II. Tarifübernahme

Zunächst kommt der Bund mit der zeit- und systemgerechten Übertragung der Tarifeinigung im TVöD seiner verfassungsrechtlichen Pflicht zur fortlaufenden Anpassung der Besoldung von Beamten, Richtern und Soldaten an die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse nach (BVerfG, Beschluss des Zweiten Senats vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 u. a. –, BVerfGE 140, 240 (Rn. 79)).

III. Gebot der Mindestbesoldung

1. Dem Gebot der Mindestbesoldung soll durch eine Änderung der Bezugsgröße weg von der Alleinverdienerfamilie mit zwei Kindern hin zu einer vierköpfigen Doppelverdienerfamilie unter Anrechnung eines fiktiven Partnereinkommens entsprochen werden.

Für die Änderung der Bezugsgröße stützt sich der Bund auf eine typisierende Betrachtung der als Regelfall vorauszusetzenden alimentativ zu deckenden Bedarfe der Besoldungsempfänger. Der Entwurf bestimmt die Höhe der Mindestbesoldung auf Grundlage des sogenannten Doppelverdienermodells mit einem angenommenen Partnereinkommen. Die heutigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnisse begründeten die Annahme, dass auch in einer vier-köpfigen Familie beide Partner jeweils eigenes Einkommen erzielen und so zum Familienunterhalt beitragen. In der Gesamtabwägung stelle die Berücksichtigung des Partnereinkommens einen sach- und realitätsgerechten Maßstab für die Bemessung der Besoldung dar (S. 97 ff.) und auch nicht den Kerngehalt der Alimentation in Frage (S. 100). Hinsichtlich der Höhe des anzunehmenden Partnereinkommens greift der Entwurf auf die Verdienststatistik des Statistischen Bundesamtes (Sonderauswertung des Microzensus) zurück. Danach hätten Mütter mit zwei Kindern 2024 durchschnittlich 28 Stunden pro Woche gearbeitet. Im selben Jahr habe der Medianverdienst von Frauen 23,50 € pro Stunde betragen. Daher sei ein Jahresbruttoverdienst von 33.952,80 € realistisch (S. 100). Dennoch stellt der Entwurf im Ergebnis auf die Einkommensgrenze der wirtschaftlichen Selbständigkeit nach § 6 Abs. 2 BBhV ab, die 2024 bei 20.000 € lag und seitdem entsprechend dem Rentenwert der gesetzlichen Rentenversicherung dynamisiert wird (S. 101). Lediglich in bestimmten atypischen Ausnahmefällen, in denen ein Partnereinkommen nicht unterstellt werden könne (insb. bei Pflege von Kindern oder Eltern sowie bei Alleinerziehenden), solle nach § 41 BBesG-E ein ergänzender Familienzuschlag die Bedarfsdeckung sicherstellen (S. 92, 101).

Mit diesem Konzept folgt der Entwurf dem Beispiel einiger Bundesländer, weicht aber insofern von diesen ab, als der ergänzende Familienzuschlag nicht bereits gewährt wird, sobald die Besoldung gemeinsam mit dem Partnereinkommen den Schwellenwert – aus welchem Grund auch immer – tatsächlich nicht erreicht. Der ergänzende

Familienzuschlag wird vielmehr nur gewährt, wenn aufgrund von familiären Sondersituationen nicht damit gerechnet werden kann, dass der Partner ein zur Bedarfsdeckung anrechenbares Einkommen erzielt.

2. Allerdings ist dieses Konzept ernsthaften verfassungsrechtlichen Angriffen ausgesetzt und wird voraussichtlich Gegenstand einer der nächsten Besoldungsentscheidungen des Bundesverfassungsgerichts sein. Nach Auffassung des DRB ist die Anrechnung von (fiktivem) Partnereinkommen mit dem Alimentationsprinzip unvereinbar. Der Beamte wird vom Dienstherrn alimentiert. Dieser ist nicht der Ausfallbürge eines ggfs. unterhaltsverpflichteten Lebenspartners. Ein Modell, in dem die Höhe der Besoldung vom Partner- oder Familieneinkommen abhängt, widerspricht sowohl der Besoldung in ihrer bisherigen Form als auch den Entgeltsystemen des öffentlichen Dienstes wie der Privatwirtschaft. Zudem rückt es die Besoldung strukturell an eine Sozialleistung heran, weil der jeweilige Bedarf von einer abstrakt bestimmten und dennoch individuellen Bedarfslage abhängt. Auch dies widerspricht allen üblichen Verdienssystemen. Jeder Beschäftigte, der Eltern- oder Pflegezeit nimmt oder selbst krankheitsbedingt nicht arbeitsfähig ist, erhält bestimmte Sozialleistungen (Elterngeld, Pflegegeld, Krankengeld etc.), die zum Teil Einkommensersatzfunktion haben. Diese Leistungen kompensieren den Verdienstaufschlag in der Regel nicht vollständig. Lediglich Beamte werden aber künftig eine weitergehende Kompensation erhalten – nicht für den Verlust eigenen Einkommens, sondern dessen des Partners. Besonders auffällig ist dies beim ergänzenden Familienzuschlag für Alleinerziehende nach § 41a BBesG-E.

Ein solches System dürfte weder den Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst, die vergleichbare Leistungen nicht erhalten, noch der Gesellschaft im Übrigen zu vermitteln sein. Man kann sich zur Begründung auch kaum auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts stützen. Diese verlangt die Einhaltung des Mindestbesoldungsgebots und verweist auf verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten (Beschluss vom 17. September 2025 <Rn. 92>). Eine allgemeine Befugnis des Gesetzgebers zur Nutzung system- und wahrscheinlich gleichheitswidriger Instrumente ist damit gleichwohl nicht verbunden.

Überdies kann dieses System mit dem Fall nicht umgehen, dass der Partner (unverschuldet) keine Arbeit findet und allein deshalb kein

eigenes Einkommen erzielt. Herrschen keine wirtschaftliche Prosperität und kein Personalmangel am Arbeitsmarkt, kann dieser Fall vielfach Realität werden. In der letzten Konsequenz dieses Modells müsste der Beamte zum “Aufstocker” werden und besoldungsergänzende Grundsicherung beziehen. Das wäre aber mit dem Prinzip unvereinbar, dass der Beamte zur Sicherung seines Lebensunterhalts nicht auf Sozialleistungen verwiesen werden kann.

3. Um mit Blick auf die fiskalischen Realitäten die verfassungsrechtlichen Risiken etwas abzusenken, sollte überlegt werden, die Höhe des fiktiven Partnereinkommens an den Verdienstgrenzen eines Minijobs zu orientieren, wie das einige Bundesländer getan haben, die Kinderzuschläge noch etwas zu erhöhen und eventuell einen Ortszuschlag einzuführen. Das würde zwar das Grundproblem nicht beseitigen, aber die Wahrscheinlichkeit verringern, dass ein Problemfall tatsächlich entsteht.

IV. Strukturreform

In seinem dritten Schritt reformiert der Gesetzentwurf die Struktur der Besoldungstabellen in mehrerlei Hinsicht.

1. In allen Besoldungsgruppen ohne Festgehalt entfällt die erste Erfahrungsstufe, womit der Entwurf die Attraktivität des Beamtenverhältnisses für überdurchschnittlich qualifizierte Kräfte gewährleisten will.

Dieses Instrument haben schon andere Besoldungsgesetzgeber in der einen oder anderen Weise genutzt. Der Entwurf folgt aber jener Regelungsvariante, die zu internen Brüchen und zu Unzufriedenheit unter den Betroffenen führen kann, denn bereits aktive Beamte, Richter und Soldaten profitieren von dieser Maßnahme nicht, sofern sie nicht noch nach der Eingangsstufe besoldet werden, während neu einzustellende Beamte, Richter und Soldaten nicht nur von Anfang an höher besoldet werden, sondern auch ihre Endbesoldung nach weniger Dienstjahren erreichen.

Daher sollte erwogen werden, die Streichung der Eingangsstufe mit einem Hochrücken aller Betroffenen um eine Stufe zu verbinden.

2. Weiter werden die Tabellenwerte zum 1. Mai 2026 nach den Anforderungen des Leistungsprinzips geändert, wobei sichergestellt wird, dass sie mindestens um 2,8 % erhöht werden.

- a) Der Entwurf beruft sich insoweit auf ein Bedürfnis nach einer durchgreifenden systematischen Überarbeitung des Besoldungsgefüges des Bundes. Diese müsse eine für Besoldungsempfänger wie für potenzielle Bewerber transparente und nachvollziehende Systematik etablieren, welche die wesentliche Grundlage dafür bilde, dass die Besoldung für Einzelne ihrer Struktur nach überprüfbar sei und Akzeptanz finden könne. Akzeptanz gewährleisten die sich erkennbar an der unterschiedlichen Wertigkeit der Ämter und somit am Leistungsprinzip orientierenden Abstufungen in der Besoldung. Jahrelange Entwicklungen hätten dazu geführt, dass diese Abstufungen im aktuellen System nicht mehr nachvollziehbar seien. Sie hätten vielmehr zu einem schleichenden Abschmelzen der Unterschiede zwischen den Ämtern geführt (S. 118).

Im Ergebnis werden in der Besoldungsordnung A einheitliche Abstände zwischen den Erfahrungsstufen von 2,7 % festgesetzt und die Abstände zwischen den einzelnen Besoldungsgruppen nach Laufbahngruppe gebündelt vereinheitlicht.

Dass diese Änderung in einzelnen Konstellationen zu einer Verringerung der Abstände zwischen Besoldungsordnungen führt, sei als Folge der Strukturänderung nicht zu beanstanden (S. 119 f.). Gegenüber der Tarifierhöhung 2026 führt dies in der Besoldungsordnung A zu deutlich höheren Anstiegen der Endgrundgehaltssätze, nämlich um zwischen 7,47 % in A 8 und 16,19 % in A 3. Im höheren Dienst steigen die Endgrundgehaltssätze zwischen 8,21 % in A 13 und 10,72 % in A 14.

- b) Mit dem Ursprungsentwurf wären weitestgehend parallel zu den Werten der Besoldungsordnung B auch die (End-)Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung R erhöht worden. Ab B 2/R 2 wären die Grundgehaltssätze mit jeder Besoldungsgruppe wie in der Besoldungsordnung A in einem festen Abstand, hier jeweils um 6,1 %, gestiegen; nur der Abstand zwischen R 9 und R 10 wäre anders bemessen.

In zeitlichem Zusammenhang mit medialer Resonanz wurden aber die Werte der Besoldungsordnungen B und R wieder nach unten „korrigiert“ (Austauschblatt für Seite 79), so dass die Grundgehaltssätze ab B 4/ R 4 nur noch dem Tarifabschluss gemäß um 2,8 % erhöht werden sollen. R 2 und R 3 steigen zwar ähnlich wie nach dem Ursprungsentwurf an, aber die Abstände zwischen den Besoldungsgruppen ab B 4 / R 4 variieren konzeptlos zwischen 5,04 % und 5,95 % mit dem großen Sprung von knapp 21 % zwischen R 9 und R 10. Für die Betroffenen wird zudem der Verheiratenzuschlag nicht mehr in das Grundgehalt integriert; er wird vielmehr ersatzlos gestrichen.

Durch diese „Korrektur“ weist das Besoldungsgefüge nun Unwuchten auf. Bisher lag das Endgrundgehalt von R 2 leicht über dem von A 16 (0,39 %). Mit dem Ursprungsentwurf wäre dieser Abstand auf 2,77 % angewachsen; nach der „Korrektur“ soll er 0,75 % betragen. R 3 lag bislang 9,74 % über R 2. Dieser Abstand wäre nach dem Ursprungsentwurf auf 7,80 % zurückgegangen; jetzt soll er sogar auf 7,11 % sinken. Noch deutlicher ist die Veränderung zwischen R 3 und R 5 (im Bund gibt es keine R 4). Der Abstand betrug bislang 12,22 % und sollte auf 12,57 % steigen; mit der Änderung sinkt er auf 7,92 %.

Diese Zahlenunterschiede sind nicht banal. Sie stellen vielmehr das gesetzgeberische Konzept in Frage. Im Ausgangspunkt hebt die Entwurfsbegründung das stärkere Augenmerk auf dem Leistungsprinzip deutlich hervor und würdigt, dass in höheren Ämtern auch die höheren Leistungen erbracht werden. Das setzt der Entwurf grundsätzlich in einer in sich schlüssigen und konsequenten Weise um und hat das auch noch mit dem Ursprungsentwurf getan. Die „Korrektur“ durch die Austauschseite 79 weicht nun aber gerade für solche Ämter, die nur besonders leistungsstarke, geeignete und befähigte Beamte, Richter und Soldaten erreichen, weil sie nicht Teil der eigentlichen Laufbahn sind, und die mit außergewöhnlicher Verantwortung für das Gemeinwesen verbunden sind, von diesem Prinzip ab, ohne das weiter zu erklären. Stattdessen verbleibt es für die Ämter der Besoldungsgruppen ab B 4/R 4 bei der normalen Tarifierhöhung von 2,8 %. Das ist sachlich nicht mehr zu erklären. Der Tarifvertrag kennt keine Entgeltgruppen auf diesem Niveau. Die Anwendung des Tarifvertrags auf diese Ämter ist sachlich nur begründbar, wenn der Tarifabschluss auch auf die anderen

Besoldungsgruppen übernommen wird. Das ist mit der Neustrukturierung der Besoldung aber nicht der Fall.

Eine Neukonzeption der Besoldung, die die Besoldungsgruppen ab B 4/R 4 ausnimmt, ist keine, sondern lässt Widersprüche entstehen, die systemgerecht nicht auflösbar sind. Daher wird dringend empfohlen, zum Inhalt der ursprünglichen Seite 79 zurückzukehren.

- Über die vorstehenden Ausführungen hinaus legt der Entwurf ein grundsätzliches Problem des Besoldungsrechts offen. Besoldungsänderungen haben in den letzten Jahrzehnten immer an einen Status quo angeknüpft und diesen auf verschiedene Art und Weise fortgeschrieben, ohne sich der Frage zu stellen, ob dieser Status quo dem aus sich heraus angemessenen Besoldungsniveau entsprochen hatte. So geht letztlich auch der Entwurf vor. Er justiert lediglich die relativen Abstände zwischen Besoldungsgruppen und zwischen Erfahrungsstufen neu. Ihm fehlen aber die nötigen Vorstellungen von einem gemessen an den Qualifikationsanforderungen und der Verantwortung des ausgeübten Amtes angemessenen Besoldungsniveau. Es kann sich daher als problematisch erweisen, dass es für keinen einzigen Tabellenwert nach der neuen Struktur einen rationalen Begründungsansatz gibt, sondern er lediglich ausgehend von der Prekaritätsschwelle in Bezug auf die Eingangsstufe von A 3 nach im Grunde willkürlich festgelegten prozentualen Regeln bestimmt wird. Sinnvoll wäre hier gewesen, die Verdienststatistik des Statistischen Bundesamtes wertend heranzuziehen, um erkennen zu können, wie sich die Grundgehaltssätze der Beamten zu nach Qualifikation und Verantwortung vergleichbaren Verdiensten in der Gesamtwirtschaft verhalten.

Insbesondere mit Blick auf Richter und Staatsanwälte erweisen sich die angegebenen Tabellenwerte deshalb auch als rechtlich defizitär. Entgegen den europarechtlichen Anforderungen (vgl. EuGH, Urteil der Großen Kammer vom 25. Februar 2025 – Rechtssache C-146/25) wird die Höhe der Besoldung von Richtern und Staatsanwälten auch weiterhin nicht anhand objektiver, vorhersehbarer, beständiger und transparenter Kriterien bestimmt. Hierfür wäre es erforderlich, auf weitere statistische Daten, namentlich zu den Verdiensten von Juristen in der Privatwirtschaft und zum Durchschnittsverdienst der Bevölkerung zurückzugreifen. Außerdem hätten die europäischen Standards der

Richterbesoldung, deren Beachtung der EU-Rechtsstaatsbericht seit Jahren von Deutschland verlangt, herangezogen werden müssen.

4. Die Familienzuschläge werden neu geregelt. Nach § 40 BBesG-E erhalten künftig nur Beamte mit Kindern einen Familienzuschlag. Der Verheiratetenzuschlag wird als solcher abgeschafft und in die Grundgehaltssätze eingearbeitet. Die Kinderanteile im Familienzuschlag werden angehoben und die Erhöhungsbeträge für den einfachen Dienst integriert, wodurch alle Besoldungsgruppen zur Rechtsvereinfachung künftig einheitliche Kinderzuschläge erhalten (S. 138).

Die Abschaffung des Verheiratetenzuschlags ist nachvollziehbar und entspricht der Gestaltungsfreiheit des Besoldungsgesetzgebers. Er war bisher keine Unterhaltsbeihilfe für den Ehegatten, sondern hatte die nicht alimentative Funktion eines Ausgleichs dafür, dass der verbeamtete Ehegatte wegen seiner grundsätzlich jederzeitigen Dienstpflicht der Familie im Einzelfall weniger zur Verfügung steht, war als solcher aber kaum zu erkennen. Inzwischen haben auch einzelne Länder den reinen Verheiratetenzuschlag abgeschafft.

Gegen die Vereinheitlichung der Kinderzuschläge ist nichts zu erinnern. Ihre vorgesehene Erhöhung hält sich noch in einem vertretbaren Rahmen. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass die Zuschläge für zwei Kinder zusammen in der Besoldungsgruppe A 3 eine Höhe von etwa 15 % des Grundgehalts der Eingangsstufe und damit fast die Grundbesoldung der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5 erreichen. Jede weitere Erhöhung der Kinderzuschläge über deren Dynamisierung mit den Grundgehaltssätzen hinaus kann mit Blick auf das Verhältnis zwischen amtsbezogenen und familienbezogenen Bezügebestandteilen problematisch werden; am Bundesverfassungsgericht sind bereits Fälle anhängig, die dieses Verhältnis betreffen.

V. Anwärter und Versorgungsempfänger

Schließlich gelten die Änderungen auch für Anwärter und Versorgungsempfänger. Auch insoweit nimmt der Gesetzentwurf die Verfassung ernst, nach der das Beamtenverhältnis lebenslang zur gegenseitigen Treue verpflichtet.

Gegen die nominelle Absenkung des Versorgungsniveaus bestehen keine Bedenken, weil hier nicht entgegen der lebenslangen Treuepflicht eine schleichende und sich möglicherweise fortsetzende Verringerung der Versorgung erfolgt, sondern eine sachlich gerechtfertigte Änderung aufgrund von Rechtsänderungen außerhalb des Versorgungsrechts nachvollzogen wird. Dies ist dem Versorgungsabschlag in einigen Ländern im Zuge der Eingliederung der Jahressonderzahlung in die Grundgehaltstabelle nicht unähnlich.

VI. Rechenwerk

Der Entwurf prüft, ob die Besoldung in der von ihm geregelten Weise rechnerisch den Anforderungen des Bundesverfassungsgerichts aus dem Beschluss vom 17. September 2025 entspricht.

Die Vergleichsberechnungen für die Mindestbesoldung (S. 102-106) sind im Rahmen des Möglichen transparent, lassen aber Zweifel im Detail offen. So scheinen für den Partner Beiträge sowohl zur gesetzlichen als auch zur privaten Krankenversicherung anzufallen. Auch dass die Beiträge zur privaten Krankenversicherung durch zwei mitversicherte Kinder um ca. 1.000 € sinken, entspricht nicht den üblichen Erwartungen.

Zur Berechnung der Parameter der ersten Stufe gibt der Entwurf für die Ämter der Besoldungsordnung A die Besoldungsindizes für die Jahre 2021 bis 2026 an (S. 109). Da die Details der zugrundeliegenden 84 Einzelrechnungen nachvollziehbarerweise nicht angegeben werden, lassen sich die angegebenen Werte nicht vollständig verifizieren. Sie sind aber den Ergebnissen unserer eigenen Vergleichsrechnungen sehr ähnlich, so dass wir keinen Zweifel an der Plausibilität dieser Zahlen haben. Die signifikant steigenden Werte für das Jahr 2025 und vor allem für das Jahr 2026 berücksichtigen bereits die vom Gesetzentwurf vorgenommenen Änderungen in einer monatsgenauen sog. Spitzausrechnung.

Beim Vergleich mit dem Tariflohnindex stellt der Entwurf das Basisjahr von 1996 auf 2006 um und begründet dies damit, dass die Entgeltgruppen nach dem TVöD nicht mit denen des BAT übereinstimmen und einer Neukonzeption folgten (S. 112). Es ist richtig, dass es durch den Wechsel der Tarifverträge zu gewissen Brüchen gekommen ist, allerdings hat dies das Bundesverfassungsgericht in dem Beschluss vom 17. September 2025 nicht gehindert, dennoch den Zeitraum seit 1996 zu betrachten (dort Rn. 84). Die

Methode des Entwurfs scheint hier unnötig ein Problem zu konstruieren, das die Berechnung nur verkompliziert und angesichts der überwiegend parallelen Entwicklung von Besoldung und Tarifeinkommen bis 2005 (siehe S. 112) auch nur eine sehr geringe Auswirkung auf das Ergebnis der hier zu betrachtenden Jahre haben dürfte. Tatsächlich entwickelten sich die Besoldung und die Tarifeinkommen auch nach 2005 und bis zum Jahr 2025 weitgehend parallel mit einem auffälligen Zurückbleiben von A 9 gegenüber E 9 und von A 11 bis A 15 gegenüber den jeweiligen Vergleichsgruppen; lediglich A 16 hat sich stärker entwickelt als E 15Ü. Im Ergebnis der zum 1. Mai 2026 einzuführenden neuen Besoldungstabellen verbessert sich die Besoldungsentwicklung im Vergleich zur Entwicklung der Tarifeinkommen im Bereich von A 3 bis A 7 deutlich, während sie im Bereich A 9 bis A 15 nur den Vorsprung der Tarifeinkommensentwicklung aufholt.

Der Vergleich mit dem Nominallohnindex (S. 115) zeigt, dass sich die Besoldung im Bund vor allem in den letzten Jahren anders als die Verdienste in der Gesamtbevölkerung entwickelt hat, wobei die unteren Besoldungsgruppen stärker gewachsen sind als die Einkommen in der Privatwirtschaft, während die oberen hinter dieser Entwicklung zurückblieben. Unsere Vergleichsberechnungen bestätigen diese Beobachtung.

Erwartungsgemäß bestätigt auch der Vergleich mit dem Verbraucherpreisindex (S. 116) diese Feststellung. Die Reallohnzuwächse waren in den unteren Besoldungsgruppen größer als in den oberen, in der Langzeitbilanz seit 1996 aber trotz Jahren der Null-Inflation durch die Effekte der Corona-Krise und Russlands völkerrechtswidrigen Überfalls auf die Ukraine insgesamt geringer als man gemeinhin wohl annehmen würde.

Hinsichtlich des Binnenabstandsgebots beruft sich der Entwurf in nachvollziehbarer und der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts entsprechender Weise auf das Bedürfnis nach einer durchgreifenden systematischen Überarbeitung des Besoldungsgefüges (S. 118).

Über die erwähnten Punkte hinaus begegnet das Rechenwerk keinen Bedenken.

Der Deutsche Richterbund ist mit mehr als 18.500 Mitgliedern in 25 Landes- und Fachverbänden der mit Abstand größte Berufsverband der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in Deutschland.