

DGB Bezirk Berlin-Brandenburg · Keithstraße 1 · 10787 Berlin
Ministerium der Finanzen des Landes Brandenburg
Referat 12
Besoldung, Versorgung, Beihilfe, Reisekosten, Trennungsgeld und Umzugskostenvergütung, Fachaufsicht über die ZBB

Per Mail an: referat12@MDF.Brandenburg.de

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung und zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften 2026 im Land Brandenburg

20. Juli 2026

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Übersendung des o.g. Gesetzentwurfes im Rahmen der beamtenrechtlichen Beteiligung. Ausnahmsweise stimmt der DGB einer Verkürzung der Beteiligungsfrist auf zweieinhalb Wochen zu.

Inhaltlich nimmt der DGB wie folgt Stellung:

Kontaktperson:

Matthias Schlenzka
Abteilungsleiter
Öffentlicher Dienst und
Beamtenpolitik

Deutscher Gewerkschaftsbund

Keithstraße 1
10787 Berlin
Telefon: 030 21240-200/301

matthias.schlenzka@dgb.de
www.berlin-brandenburg.dgb.de

I. Allgemeine Anmerkungen

Der vorliegende Gesetzentwurf setzt die grundlegenden Regelungsinhalte der Ergebnismündigkeit aus dem Spitzengespräch zwischen der Landesregierung und dem DGB Berlin-Brandenburg und den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes im DGB vom 1. Juli 2026 um. Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass Brandenburg mit diesem Gesetz als erstes Bundesland die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts konsequent umsetzen und die Dienst-, Anwärter- und Versorgungsbezüge rückwirkend zum 1. Januar 2026 an die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts anpassen wird. Eine verfassungskonforme Besoldung ist Ausdruck des Rechtsstaatsprinzips und korrespondiert mit der von jedem Beamten und jeder Beamtin eingeforderten Verpflichtung, sich rechtsstaatlich zu verhalten. Die schnelle Umsetzung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts ist daher ein wichtiges Signal an alle Beamtinnen und Beamten, die jeden Tag Verantwortung für das Funktionieren unseres Staates tragen und die jahrelang mit einer nicht verfassungsgemäßen Besoldung umgehen mussten.

In dem o.g. Spitzengespräch wurde zudem vereinbart, dass ein Begleitgremium unter Einbeziehung des DGB als Spitzenorganisation und seiner Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes für die gemeinsame Erarbeitung von Empfehlungen der weiteren Besoldungsentwicklung auf der Grundlage der

Indexwerte zur Bestimmung einer amtsangemessenen und verfassungskonformen Alimentation gebildet wird. Die Bildung dieses Gremiums begrüßt der DGB. Dieses Gremium sollte in dem vorliegenden Entwurf aufgenommen und so gesetzlich verankert werden.

Es ist darauf hinzuweisen, dass im vorliegenden Gesetzentwurf zusätzliche Regelungsinhalte durch die Landesregierung vorgeschlagen werden. Diese beziehen sich u. a. auf die Umsetzung der Gespräche der Landesregierung mit den Gewerkschaften zu aktuellen Fragen des öffentlichen Dienst- und Arbeitsrechts vom 12. November 2025.

Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 41 Stunden

Die mit dem Gesetzentwurf geplante Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 41 Stunden wird vom DGB kritisiert, auch wenn sie zunächst bis Mitte 2031 befristet ist. Sie ist ein Nachteil bei der Nachwuchsgewinnung, aber vor allem ein weiteres Risiko in Hinblick auf die Gesunderhaltung und Arbeitszufriedenheit der Beamtinnen und Beamten in Brandenburg. Die Ausnahmen von der Arbeitszeiterhöhung für schwerbehinderte Menschen und Beschäftigte mit besonderen Belastungen wie dem Wechselschichtdienst sind wichtig, hätten jedoch aus Sicht des DGB auch auf weitere besondere Belastungen ausgedehnt werden müssen, wie etwa auf den Dienst zu unregelmäßigen Zeiten und auf ältere Beschäftigte.

Der DGB begrüßt im Übrigen die geplante Evaluation der Arbeitszeiterhöhung. Entscheidend wird sein, ob durch die zusätzliche Belastung steigende Gesundheitsrisiken und Krankenstände zu verzeichnen sein werden. In jedem Falle sieht der DGB eine Verstärkung von präventiven Maßnahmen zur Gesunderhaltung durch die Landesregierung als dringend geboten.

Belastungen durch Mehrarbeit

Die Anzahl der geleisteten Überstunden zeigt in Brandenburg seit Jahren bereits eine deutlich zu hohe Belastung an. Gleichzeitig bleibt nach § 76 Absatz 2 LBG die besondere beamtenrechtliche Verpflichtung bestehen, bei zwingenden dienstlichen Verhältnissen über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu leisten. Der DGB fordert deshalb erneut die ersatzlose Abschaffung der Fünf-Stunden-Grenze. Mehrarbeit beginnt mit Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit ab der ersten Stunde und nicht erst nach fünf zusätzlich geleisteten Stunden. Wir bitten um Beachtung des entsprechenden Vorschlags weiter unten unter II.) zu § 76 Abs. 2 LBG.

II. Weitere Anmerkungen zu einzelnen Regelungen

Zu ausgewählten Artikeln des vorliegenden Gesetzentwurfes nimmt der DGB wie folgt Stellung:

Artikel 2 – Änderung des Brandenburgischen Besoldungsgesetzes

§ 37 BbgBesG (Verordnungsermächtigung)

Durch den Wegfall von Absatz (1) wird der bisherige Absatz (2) zu Absatz (1). In diesem Zusammenhang weisen wir darauf hin, dass, unabhängig von der Verordnungsermächtigung, die Beteiligung der Spitzenorganisationen gemäß § 130 des Landesbeamtengesetzes zu erfolgen hat.

§ 40 BbgBesG (Grundlage und Höhe des Familienzuschlages)

Die Ergänzung des Abschnittes (2) ist aus politischer Hinsicht sinnvoll und geboten. Zugleich wird die bisher bestehende Benachteiligung von teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten aufgehoben.

§ 42 BbgBesG (Zulage für Lehrkräfte mit besonderen Funktionen)

Die Streichung von § 42 Absatz 2 ist eine Klarstellung für die Gewährung einer Stellenzulage nach Anlage 8 des Landesbesoldungsgesetzes. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass die Höhe der zu gewährenden Stellenzulagen gemessen an der zusätzlichen Tätigkeit und daraus resultierenden Mehrbelastung zu niedrig ist. Die zu gewährende Stellenzulage sollte mindestens 200,00 Euro betragen. Zugleich weist der DGB darauf hin, dass die Gewährung einer Stellenzulage für die beschriebenen ständigen Aufgaben durch die Funktion der Wahrnehmung der Klassenleitertätigkeit ergänzt werden muss. Auch dürfen Stellenzulagen nicht dauerhaft an die Stelle von auszubringenden Funktionsämtern für die benannten ständigen Aufgaben treten.

Anlage 1 (Besoldungsordnung A und B)

In Punkt c) der Besoldungsgruppe A 11 zur Anlage 1 (Besoldungsordnung A und B) wird in die Besoldungsgruppe 11 „Bildungsamtfrau, Bildungsamtman“ die zusätzliche Fußnote 3 eingefügt. Die neue Fußnote 3 vollzieht die Regelung aus den Gesprächen der Landesregierung mit den Gewerkschaften vom 12. November 2025 nach. In diesem Zusammenhang ist es sinnvoll, klarzustellen, dass die Fußnote 3 auch die Lehrkräfte umfasst, die sich bis zum 31. Dezember 2030 noch in der 18-monatigen Zertifikatsqualifizierung mit Prüfung befinden und diese nach dem 31. Dezember 2030 abschließen. Die Bedarfsabsicherung des Unterrichts führt dazu, dass die entsprechenden Qualifizierungen zeitlich versetzt stattfinden müssen und somit sichergestellt werden muss, dass eine

begonnene Qualifizierung in der Konsequenz zu der entsprechenden Laufbahn führt.

Artikel 4 – Änderung des Landesbeamtengesetzes

§ 76 LBG Arbeitszeit, Arbeitsort, Verordnungsermächtigung

§ 76 Abs. 2 (Mehrarbeit) i.V.m. § 76 a (befristete Arbeitszeiterhöhung)

Mit der befristeten Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 41 Stunden gemäß § 76 a LBG wird die Arbeitsleistung der Beamtinnen und Beamten des Landes Brandenburg bereits strukturell ausgeweitet. Gleichzeitig bleibt nach § 76 Abs. 2 LBG die besondere beamtenrechtliche Verpflichtung bestehen, bei zwingenden dienstlichen Verhältnissen über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu leisten. Der vorliegende Gesetzentwurf hält dennoch an der bisherigen Grenze von fünf Stunden Mehrarbeit im Monat fest.

Diese Regelung ist unter den veränderten Rahmenbedingungen nicht mehr sachgerecht. Dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit ist tatsächliche Arbeitszeit und muss ab der ersten Stunde anerkannt und ausgeglichen werden.

Die GdP Brandenburg fordert daher, Mehrarbeit bereits ab dem Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit anzuerkennen und nicht erst nach einer zusätzlichen Leistung von fünf Stunden. Der DGB schlägt daher folgende Änderung vor:

§ 76 Absatz 2 Satz 2 LBG wird wie folgt gefasst:

„Wird der Beamte durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, ist ihm innerhalb von sechs Monaten für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechender Zeitausgleich zu gewähren.“

§ 76 Absatz 2 Satz 3 LBG wird gestrichen.

Die nachfolgenden Sätze sind redaktionell anzupassen.

Korrespondierend ist die Brandenburgische Mehrarbeitsvergütungsverordnung so anzupassen, dass auch dort die bisherige Mindeststundengrenze entfällt.

Die Streichung ist aus Sicht des DGB ein notwendiges Korrektiv zur geplanten Erhöhung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit und ein konkretes Signal, dass zusätzliche dienstlich veranlasste Arbeitsleistung vollständig anerkannt wird.

§ 76 Abs. 3 (Verordnungsermächtigung)

Die Übertragung der Regelungen zur Ausgestaltung der Arbeitszeit der Lehrkräfte auf das zuständige Mitglied der Landesregierung durch eine entsprechende Ermächtigung ersetzt nicht den Abschluss gemeinsamer Vereinbarungen mit den gewerkschaftlichen Interessenvertretungen zur Ausgestaltung dieser Maßnahmen. Dies schließt insbesondere deren Freiwilligkeit und verpflichtendes transparentes Verfahren zur Arbeitszeiterfassung auch im Schulbereich ein. Gleichzeitig ist in Verbindung mit § 76a klarzustellen, dass die befristete Arbeitszeiterhöhung im Beamtenbereich für den Zeitraum vom 1. März 2027 bis 31. Juli 2032 zu keiner weiteren Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung führt und eine Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte für den benannten Zeitraum ausgeschlossen ist.

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

In Umsetzung der gemeinsamen Niederschrift zum Spitzengespräch vom 1. Juli 2026 ist darauf hinzuweisen, dass ab dem 1. August 2032 die Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte auf den Stand vor dem 1. Februar 2026 wieder zurückgeführt wird.

III. Weitere gewerkschaftliche Forderungen

In folgenden Bereichen sieht der DGB in Hinblick auf die Besoldung, Versorgung und Arbeitszeit weitere Handlungsbedarfe:

1. Gleichbehandlung des Dienstes zu unregelmäßigen Zeiten mit dem Schichtdienst

Der Gesetzentwurf erkennt in § 76a Abs. 2 LBG besondere arbeitszeitbezogene Belastungen an und belässt die regelmäßige Wochenarbeitszeit für bestimmte Beschäftigtengruppen bei 40 Stunden. Diese Differenzierung ist folgerichtig, greift jedoch zu kurz. Der Gesetzentwurf berücksichtigt die besonderen Belastungen von Beschäftigten mit unregelmäßigen Dienstzeiten weiterhin nicht ausreichend. Der DGB fordert, auch Beamtinnen und Beamte, die regelmäßig Dienst zu unregelmäßigen Zeiten leisten, von der Erhöhung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf 41 Stunden auszunehmen.

Auch der regelmäßige Dienst zu unregelmäßigen Zeiten ist durch wechselnde Dienstlagen sowie Dienste außerhalb regelmäßig planbarer Arbeitszeiten geprägt. Hierbei entsteht eine dem Schicht- und Wechseldienst mindestens vergleichbare Belastung durch eine in besonderem Maße eingeschränkte Planbarkeit der Arbeits- und Freizeit. Sie ist daher auch beamtenrechtlich gleichzustellen.

Der DGB fordert, § 76a Abs. 2 LBG um eine Regelung zu ergänzen, nach der die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auch für Beamtinnen und Beamte bei 40 Stunden verbleibt, die in einem festgelegten Betrachtungszeitraum regelmäßig Dienst zu unregelmäßigen Zeiten leisten.

Der DGB fordert im Übrigen, die besonderen Belastungen des regelmäßigen Dienstes zu unregelmäßigen Zeiten auch bei der Lebensarbeitszeit anzuerkennen. § 110 Abs. 5 LBG berücksichtigt bereits langjährige Tätigkeiten in besonders belastenden Dienstformen durch eine gestaffelte Reduzierung der besonderen Altersgrenze. Diese Regelung greift jedoch zu kurz. Beschäftigte etwa in der Bereitschaftspolizei oder der Polizeihubschrauberstaffel leisten über viele Jahre Dienste in wechselnden Einsatzlagen, zu Nachtzeiten sowie an Wochenenden und Feiertagen. Ihre Arbeitszeit ist regelmäßig durch kurzfristige Veränderungen und eine erheblich eingeschränkte Planbarkeit geprägt. Diese tatsächliche arbeitszeitbezogene Belastung muss der Belastung im Schichtdienst gleichgestellt werden.

Der DGB fordert daher, Zeiten einer regelmäßigen Tätigkeit im Dienst zu unregelmäßigen Zeiten in § 110 Abs. 5 LBG aufzunehmen und bei der Reduzierung der besonderen Altersgrenze analog zu den bereits erfassten belastenden Dienstformen anzurechnen. Entscheidend für die Anerkennung muss die tatsächliche langjährige Arbeitszeitbelastung sein – unabhängig davon, ob sie in einem klassischen Schichtmodell entsteht.

2. Ausweitung der Erfahrungsstufe 12 auf die Besoldungsgruppen A8 bis A10

Gerade in den unteren Besoldungsgruppen, in denen das Einstiegsamt häufig zugleich das Endamt darstellt, sollten die Erfahrungsstufe 12 eingeführt werden. Die dort wahrgenommenen Aufgaben sind oftmals mit besonderen Belastungen verbunden, insbesondere durch Schicht- und Wechseldienste sowie die hohen Anforderungen des täglichen Dienstes.

Da in den höheren Besoldungsgruppen bereits die Erfahrungsstufen 11 und 12 vorgesehen sind, ist nicht ersichtlich, weshalb Beschäftigte der Besoldungsgruppen A 8 bis A 10 hiervon ausgeschlossen bleiben sollten. Zudem steigen Beamtinnen und Beamte in diesen Besoldungsgruppen regelmäßig in verhältnismäßig jungen Jahren in ihren Dienst ein. Nach Durchlaufen der Erfahrungsstufen gibt es ohne eine Beförderung keine weiteren Besoldungsentwicklungen mehr, gleichwohl bis zur Pensionierung noch eine erhebliche Dienstzeit abzu leisten ist. Gesetzliche, technische und organisatorische Entwicklungen erfordern auch in diesen Besoldungsgruppen eine kontinuierliche Erweiterung und Aktualisierung des fachlichen Wissens. Die Einführung dieser zusätzlichen Erfahrungsstufe würde einen wichtigen Beitrag zur Anerkennung langjähriger Berufserfahrung, zur Wertschätzung der geleisteten Arbeit sowie zur Steigerung der Attraktivität der Beamtenlaufbahn leisten – insbesondere vor dem

Hintergrund der im Beamtenbereich vergleichsweise hohen regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 41 Stunden.

3. Zulagen

Die Anrechnung der Polizei- und Feuerwehrezulage auf die Wechselschichtzulage führt zu einer anhaltenden Benachteiligung von Beamtinnen und Beamten, die durch den Schichtdienst besonderen gesundheitlichen und persönlichen Belastungen ausgesetzt sind. Der DGB fordert zudem erneut, dass die Polizei- und Feuerwehrezulage als wesentlicher Teil der amtsangemessenen Bezahlung und Wertschätzung der Besonderheiten der Arbeit in den Sicherheitsbehörden und Rettungsdienste wieder ruhegehaltsfähig und bei der Berechnung der Pensionsansprüche berücksichtigt werden.

Im TV-L wurde die deutliche Erhöhung der Schicht- und Wechselschichtzulagen als Teil des Tarifiergebnisses vereinbart. Die Schichtzulage steigt von 40 auf 100 Euro, die Wechselschichtzulage von 105 auf 200 Euro. Der vorliegende Gesetzesentwurf greift diese strukturelle Verbesserung für die Beamtinnen und Beamten nicht auf. Er beschränkt sich bei der Brandenburgischen Erschwerniszulagenverordnung auf die Anpassung anderer Zulagentatbestände. Der DGB fordert daher, die im TV-L erreichte Neubewertung der besonderen Belastungen durch Schicht- und Wechselschichtarbeit systemgerecht auf den Beamtenbereich zu übertragen und die entsprechenden Zulagen anzupassen.

4. Altersgrenze für den Pensionseintritt im Polizeivollzugsdienst

Brandenburg bildet mit Sachsen und Berlin das bundesweite Schlusslicht bei der Altersgrenze für den Pensionseintritt im Polizeivollzugsdienst. Die polizeiliche Arbeit ist mit einer erheblichen körperlichen und mentalen Belastung und u.U. eine im Vergleich zu anderen Berufen ohne Schichtarbeit anzunehmende, geringere Lebenserwartung verbunden. Daher ist die Altersgrenze für den Pensionseintritt bei 62 Jahren anzusetzen.

6. Einführung von Langzeitarbeitskonten im Beamtenbereich

Der DGB weist weiterhin darauf hin, dass im Ergebnis mehrfacher Gespräche über die aktuellen Fragen des öffentlichen Dienst- und Arbeitsrechts zwischen der Landesregierung und den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes Regelungen zur Einführung und Ausgestaltung von Langzeitarbeitskonten im Beamtenbereich erarbeitet werden sollen. Diese zusätzlichen Angebote sind ein wesentlicher Bestandteil der Absicherung der dienstlichen Belange und aus unserer Sicht längst überfällig. Sie sollten ressortspezifisch ausgestaltbar sein.

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichem Gruß

A handwritten signature in blue ink, which appears to read "Matthias Schlenzka".

Matthias Schlenzka