

## Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft

**Hamburgisches Gesetz  
zur Besoldungs- und Beamtenversorgungsanpassung 2024/2025  
und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Regelungen  
sowie  
Haushaltsplan 2023/2024:  
Nachbewilligung nach § 35 Landeshaushaltsordnung (LHO)  
für das Haushaltsjahr 2024  
für den Einzelplan 2 Behörde für Justiz und Verbraucherschutz**

### 1. Anlass und Inhalt des Gesetzentwurfs

Mit dem Gesetzentwurf erfolgt im Wesentlichen eine Anpassung der Besoldung entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse. Dies erfolgt zum einen durch die Übernahme des Ergebnisses aus dem Tarifabschluss für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder vom 9. Dezember 2023 auch für den Beamten- und Richterbereich; zum anderen erfolgen Änderungen im Hamburgischen Besoldungs- und Beamtenversorgungsrecht zur Anpassung an die rechtlichen und tatsächlichen Entwicklungen.

Die mit diesem Gesetz geregelte Besoldungs- und Versorgungsanpassung erfolgt durch eine Übernahme der Tarifeinigung durch

- eine Erhöhung der Grundgehälter um einen Sockelbetrag von 200 Euro in 2024 sowie eine lineare Anpassung der weiteren dynamischen Besoldungsbestandteile um 4,76 Prozent sowie

- eine lineare Anpassung der dynamischen Besoldungsbeträge in 2025 um 5,5 Prozent.

Der Gesetzentwurf berücksichtigt die aktuelle Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation der Richterinnen und Richter (BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u.a. –; Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –) sowie der Beamtinnen und Beamten (BVerfG, Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 u.a. –). Danach erfolgt die Überprüfung der Bezüge anhand einer Gesamtschau verschiedener Kriterien und unter Berücksichtigung der konkret in Betracht kommenden Vergleichsgruppen. Diese Gesamtschau vollzieht sich in zwei Schritten: Auf der ersten Prüfungsstufe wird mit Hilfe von fünf aus dem Alimentationsprinzip ableitbaren und volkswirtschaftlich nachvollziehbaren Parametern ein durch Zahlenwerte konkretisierter Orientierungsrahmen für eine grundsätzlich verfassungsgemäße Ausgestaltung der Alimentationsstruktur und des Alimentationsniveaus ermittelt. Die fünf (Negativ-)Parameter sind:

1. deutliche Abweichung der Besoldungsentwicklung von der Tarifentwicklung;
2. deutliche Abweichung der Besoldungsentwicklung von der Entwicklung des Nominallohnindex;
3. deutliche Abweichung der Besoldungsentwicklung von der Entwicklung des Verbraucherpreisindex;
4. systeminterner Besoldungsvergleich unter Berücksichtigung eines hinreichenden Abstands zum Grundsicherungsniveau von mindestens 15 Prozent; und
5. Quervergleich der hamburgischen Besoldung mit der Besoldung des Bundes und der anderen Länder.

Auf der zweiten Prüfungsstufe sind die Ergebnisse der ersten Prüfungsstufe mit den weiteren alimentationsrelevanten Kriterien im Rahmen einer Gesamtabwägung zusammenzuführen. Ergibt sich, dass ein oder zwei (Negativ-)Parameter erfüllt sind, müssen die Ergebnisse der ersten Stufe, insbesondere das Maß der Über- beziehungsweise Unterschreitung der Parameter, zusammen mit weiteren auf der zweiten Stufe ausgewerteten alimentationsrelevanten Kriterien im Rahmen der Gesamtabwägung eingehend gewürdigt werden.

Dabei hat das Gericht die prozeduralen Verpflichtungen des Gesetzgebers im Verfahren betont und darauf hingewiesen, dass sich die Ermittlung und die Abwägung der berücksichtigten und berücksichtigungsfähigen Bestimmungsfaktoren für den verfassungsrechtlich gebotenen Umfang der Anpassung der Besoldung in der Darlegung und der Begründung des Gesetzgebers bereits im Gesetzgebungsverfahren niederschlagen müssen. Diese Verpflichtungen wurden in der Gesetzesbegründung berücksichtigt.

Die derzeitige gewährte Besoldung unter Einbeziehung der Angleichungszulage ist amtsangemessen, mit der vorgesehenen Besoldungsanpassung wird dieses Ergebnis auch für die Zukunft gesichert. Zwar ergibt die Überprüfung der aktuellen Besoldung nach der vom Bundesverfassungsgericht vorgegebenen Form der Berechnung auf der ersten Prüfungsstufe, dass die Besoldung auch unter Berücksichtigung der gewährten Angleichungszulage hinter der Entwicklung des Nominallohnindex zurückbleibt. Die Gesamtabwägung unter Berücksichtigung der Ergebnisse der ersten Prüfungsstufe führt allerdings zu dem Gesamtergebnis, dass die Besoldung für die Jahre 2024 und 2025 dennoch nach den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts ausgestaltet ist. Die festgestellte Abweichung der Besoldungsentwick-

lung von der Entwicklung des Nominallohnindex für Hamburg ist wenig aussagekräftig, da der regional erhobene Nominallohnindex auf Grund der Besonderheiten eines Stadtstaats im Vergleich zum bundesweit ermittelten Nominallohnindex die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung nicht umfassend abbildet. Für den Vergleich von Bedeutung ist auch, dass sich die Tarifparteien im öffentlichen Dienst bei ihren Tarifabschlüssen am bundesweiten Nominallohnindex orientieren (siehe Gesetzentwurf, Begründung A. 2. c. bb.).

Daneben ergibt auch eine Abwägung mit vom Bundesverfassungsgericht benannten weiteren alimentationsrelevanten Kriterien, wie dem Ansehen des Amtes in der Gesellschaft, der vom Amtsinhaber geforderten Ausbildung und Beanspruchung, der besonderen Qualität der Tätigkeit und Verantwortung, der Entwicklung der Qualifikation der eingestellten Bewerberinnen und Bewerber, dem Vergleich mit den durchschnittlichen Bruttoverdiensten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit vergleichbarer Qualifikation und Verantwortung, sowie der Entwicklung im Bereich der Beihilfe und Versorgung (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, juris, Rn. 86), dass die Beamtenbesoldung der Freien und Hansestadt Hamburg qualitätssichernd und amtsangemessen ist. Das Ansehen des Amtes und damit die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zeigt sich unter anderem daran, dass er auch in Zeiten einer angespannten Bewerbersituation nicht stärker als andere Arbeitgeber von dem Problem betroffen ist, offene Stellen und Ausbildungsplätze mit gut qualifizierten Bewerbern zu besetzen. Dabei ist auch das Lebenszeitprinzip, das als statusrechtliche Besonderheit des Beamten- und Richterdienstverhältnisses zu berücksichtigen ist, von erheblicher Bedeutung (siehe Gesetzentwurf, Begründung A. 2. c. cc. (1)).

Weitere Änderungsnotwendigkeiten ergeben sich aus der Verpflichtung des Gesetzgebers, sicherzustellen, dass auch bei Familien mit zwei Kindern, in denen ein Familieneinkommen nicht in der bei der Bemessung der Besoldung zu Grunde gelegten Höhe erzielt wird, weil der Ehegatte oder die Ehegattin oder die eingetragene Lebenspartnerin oder der eingetragene Lebenspartner keinen oder nur einen nicht ausreichenden Hinzuverdienst erhält, der gebotene Mindestabstand zur Grundsicherung gewahrt ist. Gleiches gilt bei der Alimentation von Familien mit mehr als zwei Kindern. In diesen Fällen ist eine Anpassung der Höhe der Besoldungsergänzungszuschüsse bzw. des Familienzuschlags für Familien mit vier und mehr Kindern erforderlich (siehe Gesetzentwurf, Begründung A. 3. und A. 4.).

Mit dem Gesetzentwurf sollen ferner die Stellenzulagen, die bereits seit längerer Zeit in gleicher Höhe gewährt werden, angehoben werden. Hier von erfasst sind die Zulage für Polizei und Steuerfahndungsdienst, die Feuerwehrezulage, die Zulage für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter bei Justizvollzugseinrichtungen und Psychiatrischen Krankeneinrichtungen sowie für Beamtinnen und Beamte, die Abschiebungen durchführen, die Sicherheitszulage für die Verwendung beim Verfassungsschutz der Freien und Hansestadt Hamburg, die Fliegerzulage und die Zulage für Beamtinnen und Beamte mit Meisterprüfung (siehe Gesetzentwurf, Begründung A. 5.).

In der Erschwerniszulagenverordnung soll die im Tarifabschluss vereinbarte neue Zulage für Krankenpflegepersonal im Maßregel- und Justizvollzug nachgezeichnet werden (Artikel 8 Nummer 5 und Artikel 13 Nummer 4).

Die Erhöhung der Bezüge für Anwärtnerinnen und Anwärtler soll zum 1. November 2024 wie im Tarifabschluss für den öffentlichen Dienst der Länder vom 9. Dezember 2023 geregelt durch eine Erhöhung um 100 Euro erfolgen. Abweichend vom Tarifabschluss (plus 50 Euro) soll zum 1. Februar 2025 eine lineare Erhöhung um 5,5 Prozent erfolgen, um die Attraktivität des Dienstherrn gerade im Vergleich der Anwärtlerbezüge mit anderen Ländern zu steigern (siehe Gesetzentwurf, Begründung A. 6.).

Auf Grund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Wertigkeit der Stellen der Geschäftsstellenverwalterinnen und -verwalter bei den Gerichten hat die Behörde für Justiz und Verbraucherschutz eine Neubewertung der korrespondierenden Beamtinnen- und Beamtenstellen vorgenommen. Die entsprechenden Stellen werden nunmehr nicht mehr mit A 7, sondern mit A 8 bewertet. Infolgedessen sollen 314,54 entsprechende Beamtinnen- und Beamtenstellen von A 7 nach A 8 gehoben werden (siehe Anlage 3).

## 2. Kosten – Auswirkungen auf den Haushalt

Rechnerisch haben die Besoldungsanpassungen für die Bereiche der Kernverwaltung, der Hochschulen und der Landesbetriebe gegenüber 2023 ein Volumen von 30,9 Mio. Euro in 2024 (19,3 Mio. Euro Besoldung und 11,6 Mio. Euro Versorgung) und weitere 360,2 Mio. Euro in 2025 (225,3 Mio. Euro Besoldung und 134,9 Mio. Euro Versorgung). Mögliche Mehr/Minderkosten bei einer Übertragung des Tarifergebnisses lassen sich aus den rechnerischen Differenzen im Detail nicht schematisch ermitteln, weil sie jeweils von zahlreichen weiteren Faktoren wie Personalbestand, Alters-

und Dienstaltersstruktur, sonstigen besoldungs- und vergütungswirksamen Größen, Vakanzraten, etc. abhängen. Sie sind im Rahmen bestehender Ermächtigungen zu bewirtschaften. Dazu sind bei der Veranschlagung der Personalkosten im Haushaltplan 2023/2024 die Bereiche gehalten gewesen, jährliche Tarif- und Besoldungsanpassungen in Höhe von 1,5 Prozent p. a. zu berücksichtigen. Die Erhöhung der Stellenzulagen ab dem 1. August 2025 bzw. ab dem 1. August 2026 bewirkt Mehrbelastungen von 7,1 Mio. Euro, davon 2,7 Mio. Euro in 2025 und 4,4 Mio. Euro in 2026.

Zur finanziellen Unterstützung der daraus resultierenden Mehrkosten gegenüber den bisher im Haushaltsjahr 2024 veranschlagten Ermächtigungen werden den Behörden und Ämtern durch den Epl. 9.2 notwendige Verstärkungen im Rahmen der Bewirtschaftung nach Prüfung bereitgestellt. Die Mehrkosten für die Haushaltsjahre ab 2025 sind im Rahmen der Planaufstellung berücksichtigt worden. Dazu zählen auch die Mehrkosten für die ab dem 1. August 2025 angepassten Zulagen für bestimmte Berufsgruppen.

Die Hebung von 314,54 Beamtinnen- und Beamtenstellen der Geschäftsstellenverwalterinnen und -verwaltern von A 7 nach A 8 im Einzelplan 2 verursachen auf der Basis der aktuellen PKV-Sätze für die Haushaltsplanung 2025 rechnerisch bis zu 2.819 Tsd. Euro jährlich zusätzliche Personalkosten. Der tatsächliche Betrag wird allerdings niedriger ausfallen und sukzessive in den nächsten Jahren anwachsen, weil die betroffenen Beamtinnen und Beamten erst die Beförderungsvoraussetzungen erfüllen müssen. Die Mehrbedarfe werden im Jahr 2024 von der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz innerhalb veranschlagter Kostenermächtigungen getragen. Zusätzliche Bedarfe für die Jahre 2025/2026 sind im Planaufstellungsverfahren 2025/2026 berücksichtigt worden.

## 3. Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände nach § 53 Beamtenstatusgesetz bzw. § 93 Hamburgisches Beamtengesetz

Der Gesetzentwurf mit Begründung wurde mit Schreiben des Personalamts vom 30. April 2024 dem dbb hamburg – beamtenbund und tarifunion –, dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) – Bezirk Nord –, dem Deutschen Hochschulverband (DHV) – Landesverband Hamburg –, dem Hochschullehrerbund (hlb) – Landesverband Hamburg – e. V., dem Hamburgischen Richterverein (HmbRiV), der Vereinigung hamburgischer Verwaltungsrichter und Verwaltungsrichterrinnen (VHmbVwRi) und der Neuen Richtervereinigung

e. V. – Landesverband Hamburg – mit der Bitte um Stellungnahme zugeleitet.

Der dbb hamburg, der DGB, der DHV und der Hamburgische Richterverein begrüßen die Übernahme der Tarifiergebnisse auf die Besoldung; dbb hamburg, DGB und Hamburgischer Richterverein kritisieren aber die sich daraus ergebende Besoldung als nicht verfassungsgemäß. Sie verweisen hierzu unter anderem auf ihre Stellungnahmen zum Besoldungsstrukturgesetz und auf die zuletzt ergangenen Vorlagebeschlüsse des Verwaltungsgerichts Hamburg vom 8. Mai 2024.

Der Senat hält an der in diesem Gesetzentwurf (Begründung) und in der Drucksache 22/12727 (Hamburgisches Besoldungsstrukturgesetz) dargelegten Auffassung zur Amtsgemessenheit der Besoldung fest. Insbesondere ist darauf hinzuweisen, dass die Hamburgische Bürgerschaft seit 2011 alle Vorlagen des Senats, die die Übernahme von Tarifiergebnissen der Tarifparteien des öffentlichen Dienstes 1:1 auf die Besoldung betrafen, beschlossen hat.

Folgende Forderungen wurden erhoben:

1. Vor dem Hintergrund, dass die Zulagen seit mehr als 25 Jahren nicht erhöht worden sind, fordert der dbb hamburg, die (Stellen-)Zulagen auf monatlich 300 Euro zu erhöhen oder mindestens auf monatlich 258 Euro zu verdoppeln.

Damit würde man ein deutlich wahrnehmbares Signal für eine Attraktivitätssteigerung in den betroffenen Berufsgruppen senden.

Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

Mit den vorgesehenen Erhöhungen wird Hamburg einen Spitzenplatz im Bund-Länder-Vergleich einnehmen. Insofern wird hiermit eine deutliche Attraktivitätssteigerung erreicht.

2. Der dbb hamburg kritisiert, dass die Außenprüferzulage für die Steuerverwaltung nicht angehoben wurde.

Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

Die Zulage für Beamtinnen und Beamte der Steuerverwaltung wurde bereits am 1. Januar 2020 von 38,35 Euro auf 76,00 Euro angehoben. Im Bund-Länder-Vergleich belegt Hamburg damit eine Spitzenposition. Eine erneute Anhebung ist somit nicht geboten.

3. Die geplante Erhöhung der Zulagen stellt aus Sicht des dbb hamburg nur einen Baustein für eine Steigerung der Attraktivität der jeweiligen Berufsbilder dar. Eine durchgreifende Steigerung der Attraktivität dieser Berufsbilder könne nur mit einer spürbaren Erhöhung der linearen Besoldung erfolgen. Zudem bedürfe es struk-

tureller Verbesserungen (z.B. durch die Einführung einer Heilfürsorge im Justizvollzugsdienst sowie durch höhere Einstiegsämter).

Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

Strukturelle Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der jeweiligen Berufsbilder sind nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.

4. Der dbb hamburg und der DGB Hamburg setzen sich dafür ein, dass die für den 1. August 2024 bzw. den 1. August 2025 vorgesehene Erhöhung der Stellenzulagen auf den 1. November 2024 oder hilfsweise auf den 1. Februar 2025 vorgezogen werden.

Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

Die vorgesehenen Zeitpunkte sind angemessen und berücksichtigen sowohl einen der Haupteinstellungszeitpunkte für die Freie und Hansestadt Hamburg als auch die haushalterischen und personalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen.

5. Der dbb hamburg fordert, dass die Stellenzulagen regelmäßig dynamisiert werden und somit an der allgemeinen Besoldungsentwicklung teilnehmen. Dies wird ebenfalls vom DGB Hamburg – auch für die Erschwerniszulagen – gefordert.

Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

Umfang und Ausgestaltung künftiger Besoldungsanpassungen sind nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.

6. Der dbb hamburg und der DGB Hamburg fordern die Einführung der Ruhegehaltspflicht der Polizei-, Feuerwehr-, Steuerfahndungs-, Flieger-, Sicherheits- und Justizvollzugszulage.

Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

Die Einführung der Ruhegehaltspflicht der genannten Zulagen ist nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.

Darüber hinaus weist der Senat darauf hin, dass mit Stellenzulagen die Besonderheiten des jeweiligen Dienstes abgegolten werden, die in der regelmäßigen Besoldung (Grundgehalt) nicht ausreichend berücksichtigt werden (können). Daher werden Stellenzulagen auch nur für die Dauer der Wahrnehmung dieser herausgehobenen Funktion gewährt. Bei einem Wechsel der Funktion – wie z.B. nach einem Laufbahnwechsel – entfällt der Anspruch auf die Zulage. Dies gilt auch für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, da sie nach dem Eintritt in den Ruhestand von den Besonderheiten des jewei-

ligen Vollzugsdienstes ebenfalls nicht mehr betroffen sind.

Den besonderen Belastungen des Polizei-, Feuerwehr- und Justizvollzugsdienstes trägt Hamburg insbesondere auch dadurch Rechnung, dass der Eintritt in den Ruhestand immer noch mit Vollendung des 60. Lebensjahres erfolgt.

7. Der dbb hamburg lehnt die alternative Zurverfügungstellung einer BahnCard 100 anstelle eines Dienst-Kraftfahrzeuges ab.

Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

Grundsätzlich kommt die Nicht-Anrechnung eines gewährten Sachbezugs (hier: Dienstwagen) nur in Betracht, wenn öffentliche Interessen dies rechtfertigen. Bei der Bereitstellung eines unentgeltlichen Dienstkraftfahrzeuges ist dies nur dann der Fall, wenn das Entgegenkommen des Dienstherrn auf Grund von unregelmäßiger oder sonst ungünstiger Dienstleistungspflichten auf einen sachlichen Grund zurückzuführen ist.

Die sachliche Rechtfertigung für die Gewährung eines Dienstkraftfahrzeugs liegt darin, dass durch die Nutzung dieses Fahrzeugs die Wegezeiten während der Dienstzeit verkürzt werden, während der Fahrt ein Arbeiten ermöglicht ist und zudem ein sicherer Aktentransport gewährleistet wird. Außerdem ist auch bei längerer Arbeitszeit oder der Wahrnehmung von Abendterminen eine flexible Heimfahrt möglich.

Nach Ansicht des Personalamts sollte das jeweils geeignete Instrument gewählt werden, um den Dienst optimal verrichten zu können. Wenn in Einzelfällen eine BahnCard 100 die jeweiligen dienstlichen Bedürfnisse genauso gut oder besser abdeckt als ein Dienst-Kraftfahrzeug, sollte die Möglichkeit bestehen, die BahnCard 100 zur Verfügung stellen zu können, ohne dass dies auf die Besoldung angerechnet wird. Dies entspricht zudem dem mit der Ersten Fortschreibung des Hamburger Klimaplanes festgeschriebenen CO<sub>2</sub>-Minderungsziel bis zum Jahr 2030 sowie der darin ebenfalls geforderten Vorbildfunktion der Stadt.

8. Der DGB Hamburg fordert die Entfristung der Angleichungszulage und ihren Einbau in die (Grundgehalts-)Tabelle, damit auch Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger hiervon profitieren könnten.

Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

Mit der Gewährung einer Angleichungszulage wird nach den bekannten Maßstäben des Bun-

desverfassungsgerichts ein Ausgleich für eine vorübergehende strukturelle Differenz zwischen Besoldungs- und Tarifentwicklung geschaffen und für den Zeitraum bis 2025 sichergestellt, dass die Entwicklung der Besoldung nicht erheblich hinter der Entwicklung der Tarifentgelte im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg zurückbleibt (siehe Gesetzesbegründung zum Anpassungsgesetz 2022). Ab dem Jahr 2026 wird dies nicht mehr erforderlich sein, da die unterschiedliche Entwicklung dann wegen der seit dem Jahr 2011 erfolgten 1:1-Übernahme der Tarifergebnisse auf die Beamtenbesoldung abgeschlossen sein wird. Die zukünftige Ausgestaltung der Angleichungszulage ist nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.

9. Der DGB fordert eine Streichung der pauschalen Abzugsbeträge in §5 Absatz 1 des Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetzes.

Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

Die genannten Abzugsbeträge wurden durch Artikel 6 des Gesetzes über die jährliche Sonderzahlung und die Besoldungs- und Versorgungsanpassung 2011/2012 vom 1. November 2011 eingeführt. Der weitere Umgang mit diesen Beträgen ist – ebenso wie die weitere Ausgestaltung der Angleichungszulage – nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.

10. Der DGB fordert die ersatzlose Streichung der Ausführungen zur Unbeachtlichkeit der verminderten Besoldungsanpassungen zur Bildung einer Versorgungsrücklage, da diese inhaltlich unzutreffend seien.

Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

Die kritisierten Ausführungen sind zutreffend, die dagegen erhobenen Einwände des DGB vermögen nicht zu überzeugen. Die Berücksichtigung der Verminderung der Bezüge ohne eine Berücksichtigung der diesen Verminderungen entsprechenden Belastungen der Tarifbeschäftigten stellt eine einseitige Betrachtung zu Lasten des Besoldungsgesetzgebers dar. Der Hinweis des DGB auf die Auflösung der Versorgungsrücklage vermag daran nichts zu ändern. Die Auflösung entspricht ihrem Zweck, der Dämpfung der entstehenden Versorgungskosten durch die hohe Anzahl von in die Versorgung eintretenden Berechtigten.

11. Der DHV hat mit Stellungnahme vom 29. Mai 2024 den Gesetzentwurf im Wesentlichen begrüßt, zur Nichtanpassung der Familienzuschläge für dritte und weitere Kinder zum 1. Februar 2025 aber ausgeführt:

„Darüber hinaus stünde es dem Gesetzgeber aber gut zu Gesicht, die Familienzuschläge generell auch an den Anpassungen zum 1. Februar 2025 teilnehmen zu lassen. Der Hinweis darauf, dass eine inflationsbedingte (weitere) Erhöhung der Beträge für die Familienzuschläge bereits für das dritte Kind nicht erforderlich sei, da der gebotene Abstand zur Grundsicherung voraussichtlich eingehalten werde, überzeugt insoweit nicht.“

Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

Der DHV verkennt, dass eine Anpassung der Familienzuschläge für dritte und weitere Kinder nicht nach den gleichen Maßstäben zu erfolgen hat, wie sie für die Grundgehälter oder die Familienzuschläge der Stufen eins bis drei gelten. Wie in der Gesetzesbegründung ausgeführt, ist der Gesetzgeber nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts bei der amtsangemessenen Alimentation von Richterinnen und Richtern und Beamtinnen und Beamten mit mehr als zwei unterhaltsberechtigten Kindern gehalten, zusätzliche Leistungen zu gewähren, um den Mehrbedarf, der für das dritte Kind und die weiteren Kinder entsteht, zu decken. Bei der Bemessung des zusätzlichen Bedarfs ist nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ein um 15 Prozent über dem grundsicherungsrechtlichen Gesamtbedarf liegender Betrag (alimentationsrechtlicher Mehrbetrag) zu Grunde zu legen (siehe Gesetzesbegründung A. 4. a)). Vor diesem Hintergrund ergaben sich in den letzten Jahren seit 2020 folgende Steigerungen der Familienzuschläge: die Familienzuschläge für die ersten beiden Kinder stiegen bzw. werden steigen von 119,73 Euro auf 187,88 Euro (plus 57 Prozent), der Familienzuschlag für dritte Kinder von 370 Euro auf 838,08 Euro (plus 126,5 Prozent) und die Familienzuschläge für vierte und weitere Kinder von 370 Euro auf 905 Euro (plus 144,6 Prozent). Für die angeregte weitere Steigerung der Familienzuschläge für dritte Kinder um 5,5 Prozent zum 1. Februar 2025 besteht keine Notwendigkeit.

12. Der HmbRiV hält die (R-)Besoldung insgesamt für zu niedrig, insbesondere im Vergleich der R-Besoldung mit Einkommen von Prädikatsjuristen im Anwaltsbereich.

Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

Das Gehaltsspektrum für Prädikatsjuristinnen und -juristen ist auch im Anwaltsbereich sehr breit. Sehr hohe Entlohnungen in einzelnen Berufssparten der Anwaltschaft sind nicht dazu geeignet, in anderen Tätigkeitsbereichen außerhalb des Anwaltsberufes für Juristinnen und Juristen mit Prädikatsexamen Standards zu setzen. Dies gilt insbesondere, wenn sich die Bezahlungsstruktur systematisch unterscheidet: Während die Besoldung der Richterschaft auf dem Lebenszeitprinzip basiert und eine lebenslange Versorgung bereits während der aktiven Tätigkeit antizipiert, spielt bei der Entlohnung der Anwaltstätigkeit stets der Aspekt der Risikovorsorge im Hinblick auf vorübergehende Arbeitslosigkeit, wirtschaftliche Einbußen wegen eines Wechsels des Arbeitgebers und eine adäquate Absicherung im Alter eine gewichtige Rolle und sorgt für Aufschläge bei den Gehältern.

#### 4. **Mitwirkung des Landespersonalausschusses nach §94 Hamburgisches Beamtengesetz**

Der Landespersonalausschuss hat dem Gesetzentwurf in seiner Sitzung am 25. Juni 2024 zugestimmt.

#### 5. **Norddeutsche Kooperation**

Die norddeutschen Länder wurden im Rahmen des von den Regierungschefs der norddeutschen Länder am 11. April 2007 vereinbarten Konsultationsverfahrens beteiligt. Bedenken oder Einwände gegen den Gesetzentwurf wurden nicht erhoben.

#### 6. **Vorwegüberweisung an den zuständigen Ausschuss**

Um sicherzustellen, dass das Gesetz vor dem Zeitpunkt der vorgesehenen Besoldungsanpassung in Kraft tritt, ist eine Vorwegüberweisung an den zuständigen Ausschuss erforderlich.

#### 7. **Petitum**

Der Senat beantragt, die Bürgerschaft möge

1. das vorgelegte Gesetz zur Besoldungs- und Beamtenversorgungsanpassung 2024/2025 und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Regelungen (Anlagen 1 und 2) sowie
2. die Änderungen zum Stellenplan 2023/2024 für das Jahr 2024 für den Einzelplan 2 (Anlage 3) beschließen.

**Hamburgisches Gesetz  
zur Besoldungs- und Beamtenversorgungsanpassung 2024/2025  
und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Regelungen**

Vom .....

Artikel 1

**Hamburgisches Besoldungs- und Versorgungs-  
anpassungsgesetz 2024/2025  
(HmbBesVAnpG 2024/2025)**

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die

1. Beamtinnen und Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg,
2. Richterinnen und Richter der Freien und Hansestadt Hamburg,
3. Beamtinnen und Beamten der der Aufsicht der Freien und Hansestadt Hamburg unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
4. Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, denen laufende Versorgungsbezüge zustehen, die die Freie und Hansestadt Hamburg oder eine der Aufsicht der Freien und Hansestadt Hamburg unterstehende Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts zu tragen hat.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für die

1. ehrenamtlichen Beamtinnen und Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg,
2. ehrenamtlichen Richterinnen und Richter der Freien und Hansestadt Hamburg,
3. öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihre Verbände.

§ 2

Erhöhung der Dienstbezüge und sonstigen Bezüge  
ab dem 1. November 2024

(1) Ab dem 1. November 2024 werden die Grundgehaltssätze nach dem Hamburgischen Besoldungsgesetz (HmbBesG) vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23), zuletzt geändert am 17. November 2023 (HmbGVBl. S. 361, 362), um 200 Euro erhöht.

(2) Die Erhöhung nach Absatz 1 gilt entsprechend für

1. die Grundgehaltssätze

- a) in den fortgeltenden Besoldungsordnungen und Besoldungsgruppen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
- b) der nach § 80 HmbBesG künftig wegfallenden Ämter,

2. die Höchstbeträge für Sondergrundgehälter sowie festgesetzte Sondergrundgehälter nach fortgeltenden Besoldungsordnungen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,

3. die Grundgehaltssätze der gemäß § 41 Absatz 1 HmbBesG fortgeltenden Bundesbesoldungsordnung C gemäß Anlage IV in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung mit den am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Beträgen (Anlage X HmbBesG).

(3) Ab dem 1. November 2024 werden um 4,76 vom Hundert erhöht

1. der Familienzuschlag der Stufen 1 bis 4,
2. die Amtszulagen sowie die allgemeinen Stellenzulagen nach § 48 HmbBesG,
3. die Leistungsbezüge nach § 32 HmbBesG, die Grundleistungsbezüge nach § 33 HmbBesG, der Gesamtbetrag der nach § 38 Absatz 2 Satz 4 HmbBesG für ruhegehaltfähig erklärten Leistungsbezüge sowie die Lehrvergütung nach § 41 Absatz 6 HmbBesG,
4. die Beträge zu § 4 Absätze 1 und 2 der Hamburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung vom 8. Mai 2012 (HmbGVBl. S. 171), zuletzt geändert am 11. Juli 2023 (HmbGVBl. S. 238),
5. die Beträge nach § 4 Absatz 1 Nummer 1, § 4a Absatz 1 Satz 1 Nummern 1 und 2, § 4b Absatz 1 Satz 1 Nummern 1 und 2 sowie § 16a der Hamburgischen Erschwerniszulagenverordnung vom 23. Juli 2013 (HmbGVBl. S. 340), zuletzt geändert am 4. Juli 2023 (HmbGVBl. S. 238).

(4) Der Familienzuschlag der Stufen 5 und höher wird um jeweils 27 Euro erhöht.

(5) Die Anwärtergrundbeträge werden ab dem 1. November 2024 um 100 Euro erhöht.

## §3

Anpassung von Bezügen nach fortgeltendem Recht

Die Erhöhung nach §2 Absatz 2 gilt entsprechend für die

1. in festen Beträgen ausgewiesenen Zuschüsse zum Grundgehalt nach den Vorbemerkungen Nummern 1 und 2 gemäß Anlage II in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung des Bundesbesoldungsgesetzes mit den am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Beträgen,
2. allgemeine Stellenzulage nach Vorbemerkung Nummer 2b gemäß Anlage II in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung des Bundesbesoldungsgesetzes mit dem am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Betrag (Anlage X HmbBesG).

## §4

Erhöhung der Versorgungsbezüge  
ab dem 1. November 2024

Bei Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern gilt die Erhöhung nach §2 entsprechend für die in den §§2 und 3 genannten Bezügebestandteile, sofern sie der Berechnung ihrer Versorgungsbezüge zugrunde liegen.

## §5

Erhöhung der Dienstbezüge und sonstigen Bezüge  
ab dem 1. Februar 2025

Ab dem 1. Februar 2025 werden um 5,5 vom Hundert erhöht

1. die Grundgehaltssätze,
2. der Familienzuschlag der Stufen 1 bis 3,
3. die Amtszulagen sowie die allgemeinen Stellenzulagen nach §48 HmbBesG,
4. die Leistungsbezüge nach §32 HmbBesG, die Grundleistungsbezüge nach §33 HmbBesG, der Gesamtbetrag der nach §38 Absatz 2 Satz 4 HmbBesG für ruhegehaltfähig erklärten Leistungsbezüge sowie die Lehrvergütung nach §41 Absatz 6 HmbBesG,
5. die Beträge zu §4 Absätze 1 und 2 der Hamburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung,
6. die Beträge nach §4 Absatz 1 Nummer 1, §4a Absatz 1 Satz 1 Nummern 1 und 2 sowie §4b Absatz 1 Satz 1 Nummern 1 und 2 der Hamburgischen Erschwerniszulagenverordnung,
7. die Anwärtergrundbeträge.

## §6

Anpassung von Bezügen nach fortgeltendem Recht

Die Erhöhung nach §5 gilt entsprechend für

1. die Grundgehaltssätze

a) in den fortgeltenden Besoldungsordnungen und Besoldungsgruppen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,

b) der nach §80 HmbBesG künftig wegfallenden Ämter,

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

3. die Grundgehaltssätze der gemäß §41 Absatz 1 HmbBesG fortgeltenden Bundesbesoldungsordnung C gemäß Anlage IV in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung mit den am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Beträgen (Anlage X HmbBesG),

4. die

a) in festen Beträgen ausgewiesenen Zuschüsse zum Grundgehalt nach den Vorbemerkungen Nummern 1 und 2 gemäß Anlage II in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung des Bundesbesoldungsgesetzes mit den am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Beträgen,

b) allgemeine Stellenzulage nach Vorbemerkung Nummer 2b gemäß Anlage II in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung des Bundesbesoldungsgesetzes mit dem am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Betrag (Anlage X HmbBesG).

## §7

Erhöhung der Versorgungsbezüge  
ab dem 1. Februar 2025

Bei Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern gilt die Erhöhung nach §5 entsprechend für die in den §§5 und 6 genannten Bezügebestandteile, sofern sie der Berechnung ihrer Versorgungsbezüge zugrunde liegen.

## Artikel 2

### Änderung des Hamburgischen Besoldungsgesetzes

In Anlage VII des Hamburgischen Besoldungsgesetzes vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23), zuletzt geändert am 17. November 2023 (HmbGVBl. S. 361, 362), wird die Textstelle „145,96“ durch die Textstelle „141,98“ ersetzt.

## Artikel 3

### Weitere Änderung des Hamburgischen Besoldungsgesetzes

In Anlage VII des Hamburgischen Besoldungsgesetzes vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23), zuletzt

geändert durch Artikel 2 dieses Gesetzes, wird die Textstelle „141,98“ durch die Textstelle „145,96“ ersetzt.

Artikel 4

**Weitere Änderung  
des Hamburgischen Besoldungsgesetzes**

Das Hamburgische Besoldungsgesetz vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23), zuletzt geändert durch Artikel 3 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. In § 13 Absatz 2 wird hinter dem Wort „Dienstkraftfahrzeug“ die Textstelle „oder eine BahnCard 100“ eingefügt.
2. In § 45 Absatz 5 wird folgender Satz angefügt:  
„Anspruchsberechtigte in Teilzeit, die zusammen nicht die regelmäßige Arbeitszeit einer Vollbeschäftigung erreichen, erhalten den Zuschlag im Sinne des Satzes 1 anteilig entsprechend der Summe der individuell vereinbarten Arbeitszeiten.“
3. In § 45a Absatz 2 wird hinter Satz 1 folgender Satz eingefügt:  
„Maßgeblich ist die sich aus den Verhältnissen des Bezugsmonats ergebende Jahresbesoldung.“
4. In Anlage I wird im Eintrag zu Besoldungsgruppe A 15 hinter der Textstelle  
„Studiendirektorin, Studiendirektor“  
die Textstelle  
„– als Leiterin oder Leiter der Verwaltungsschule im Zentrum für Aus- und Fortbildung –“  
eingefügt.
5. In Anlage II wird die Textstelle  
„Besoldungsgruppe B 1  
Keine Ämter“  
gestrichen.
6. Der Familienzuschlag für vierte und weitere Kinder wird um 878,00 Euro erhöht. Die Anlagen VII und VIIa erhalten die aus Anlage 1 zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.
7. Die Anlagen VI, VII und VIII bis X erhalten die aus Anlage 2 zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.

Artikel 5

**Änderung des Hamburgischen Beamten-  
versorgungsgesetzes**

Das Hamburgische Beamtenversorgungsgesetz vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23, 72), zuletzt geändert am 11. Juli 2023 (HmbGVBl. S. 250), wird wie folgt geändert:

1. In Abschnitt 13a der Inhaltsübersicht wird hinter dem Eintrag zu § 89k folgender Eintrag eingefügt:

„§ 89l Ergänzendes Altersgeld auf Grund eines Wechsels in den öffentlichen Dienst eines Mitgliedsstaats der Europäischen Union“.

2. In § 5 Absatz 1 Satz 1 wird der Betrag „150,04 Euro“ durch den Betrag „157,18 Euro“ und der Betrag „107,16 Euro“ durch den Betrag „112,26 Euro“ ersetzt.
3. § 17 wird wie folgt geändert:
  - 3.1 In Absatz 1 Nummer 4 wird die Zahl „520“ durch die Zahl „538“ ersetzt.
  - 3.2 In Absatz 3 Satz 1 wird hinter dem Wort „Sozialgesetzbuch“ die Textstelle „in der Fassung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I S. 757, 1404, 3384), zuletzt geändert am 30. Mai 2024 (BGBl. I Nr. 173 S. 1, 3“ eingefügt.
4. § 39 Absatz 1 Satz 2 erhält folgende Fassung:  
„Dieser beträgt bei einem Grad der Schädigungsfolgen von

30	179 Euro,
40	244 Euro,
50	362 Euro,
60	452 Euro,
70	620 Euro,
80	740 Euro,
90	889 Euro,
100	989 Euro.“

5. § 56 wird wie folgt geändert:
  - 5.1 In Absatz 4 wird der Betrag „2,96 Euro“ durch den Betrag „3,10 Euro“ ersetzt.
  - 5.2 Absatz 6 wird wie folgt geändert:
    - 5.2.1 In Nummer 1 wird der Betrag „1,00 Euro“ durch den Betrag „1,05 Euro“ ersetzt.
    - 5.2.2 In Nummer 2 wird der Betrag „0,73 Euro“ durch den Betrag „0,76 Euro“ ersetzt.
6. § 57 Absatz 3 wird wie folgt geändert:
  - 6.1 In Nummer 1 wird der Betrag „1,95 Euro“ durch den Betrag „2,04 Euro“ ersetzt.
  - 6.2 In Nummer 2 wird der Betrag „1,00 Euro“ durch den Betrag „1,05 Euro“ ersetzt.
7. § 58 wird wie folgt geändert:
  - 7.1 Absatz 2 wird wie folgt geändert:
    - 7.1.1 In Satz 1 wird der Betrag „2,07 Euro“ durch den Betrag „2,17 Euro“ ersetzt.
    - 7.1.2 In Satz 3 wird der Betrag „2,96 Euro“ durch den Betrag „3,10 Euro“ ersetzt.
  - 7.2 In Absatz 3 Satz 3 wird der Betrag „1 Euro“ durch den Betrag „1,05 Euro“ ersetzt.

8. In § 59 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 und Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 wird jeweils die Zahl „520“ durch die Zahl „538“ ersetzt.
9. In § 61 Absatz 2a Satz 1 wird der Betrag „53,26 Euro“ durch den Betrag „55,80 Euro“ ersetzt.
10. In § 64 Absatz 2 Nummer 2 wird die Zahl „520“ durch die Zahl „538“ ersetzt.
11. In § 89d Absatz 7 Satz 3 wird jeweils die Zahl „520“ durch die Zahl „538“ ersetzt.
12. Hinter § 89 k wird folgender § 89 l eingefügt:

**„§ 89l**

Ergänzendes Altersgeld auf Grund eines Wechsels in den öffentlichen Dienst eines Mitgliedsstaats der Europäischen Union

(1) Auf Antrag erhalten Beamtinnen und Beamte, die gemäß § 23 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Beamtenstatusgesetzes vor dem 1. Juni 2014 aus dem Beamtenverhältnis entlassen wurden und nach § 8 Absatz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch nachversichert wurden, wenn sie oder er im unmittelbaren Anschluss eine ihrer Art oder der erforderlichen Ausbildung nach ähnliche berufliche Tätigkeit in einem anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union oder in einem Land aufgenommen haben, in dem nach einem Assoziierungsabkommen mit der Europäischen Union Artikel 45 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union oder gleichwertige Regelungen zur Anwendung kommen, ein ergänzendes Altersgeld. Die Unmittelbarkeit wird vermutet, wenn zwischen der Beendigung und dem Beginn der beruflichen Tätigkeit in dem anderen Mitgliedsstaat nicht mehr als drei Monate vergangen sind.

(2) Ein Anspruch auf ergänzendes Altersgeld besteht nicht, wenn das Beamtenverhältnis ohne den Antrag durch Entfernung aus dem Beamtenverhältnis oder wegen einer vor Beendigung des Beamtenverhältnisses begangenen Tat durch den Verlust der Beamtenrechte geendet hätte.

(3) Die Hinterbliebenen der oder des nach Absatz 1 Anspruchsberechtigten erhalten ein ergänzendes Hinterbliebenenaltersgeld.

(4) Für die Berechnung des ergänzenden Altersgeldes und des ergänzenden Hinterbliebenenaltersgeldes gelten die §§ 89a bis 89k sinngemäß. § 89c Absatz 3 Satz 2 findet keine Anwendung. Die sich aus der Nachversicherung der altersgeldfähigen Dienstzeit in der gesetzlichen Rentenversicherung ergebenden Renten werden in vollem Umfang auf das ergänzende

Altersgeld oder das ergänzende Hinterbliebenenaltersgeld angerechnet.

(5) Das ergänzende Altersgeld und das ergänzende Hinterbliebenenaltersgeld werden unter den Voraussetzungen dieses Abschnitts rückwirkend gezahlt.

(6) Für das Vorliegen der Voraussetzungen nach Absatz 1 hat die ehemalige Beamtin oder der ehemalige Beamte oder haben die Hinterbliebenen die notwendigen Nachweise der zuständigen Stelle vorzulegen.“

Artikel 6

**Änderung des Hamburgischen Besoldungsüberleitungsgesetzes**

Die Anlagen 1 und 2 des Hamburgischen Besoldungsüberleitungsgesetzes vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23, 67), zuletzt geändert am 11. Oktober 2022 (HmbGVBl. S. 533, 535), erhalten die aus Anlage 3 zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.

Artikel 7

**Änderung der Hamburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung**

§ 4 der Hamburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung vom 8. Mai 2012 (HmbGVBl. S. 171), zuletzt geändert am 4. Juli 2023 (HmbGVBl. S. 238), wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 1 werden die Beträge „16,60 Euro“ durch „17,39 Euro“, „22,76 Euro“ durch „23,84 Euro“ und „30,87 Euro“ durch „32,34 Euro“ ersetzt.
2. In Absatz 2 werden die Beträge „20,85 Euro“ durch „21,84 Euro“, „25,81 Euro“ durch „27,04 Euro“ und „35,83 Euro“ durch „37,54 Euro“ ersetzt.

Artikel 8

**Änderung der Hamburgischen Erschwerniszulagenverordnung**

Die Hamburgische Erschwerniszulagenverordnung vom 23. Juli 2013 (HmbGVBl. S. 340), zuletzt geändert am 4. Juli 2023 (HmbGVBl. S. 238), wird wie folgt geändert:

1. In § 4 Absatz 1 Nummer 1 wird der Betrag „3,75 Euro“ durch den Betrag „3,93 Euro“ ersetzt.
2. In § 4a Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und § 4b Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 wird jeweils der Betrag „3,76 Euro“ durch den Betrag „3,94 Euro“ ersetzt.
3. In § 4a Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 und § 4b Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 wird jeweils der Betrag „4,83 Euro“ durch den Betrag „5,06 Euro“ ersetzt.

4. § 15 Absatz 1 erhält folgende Fassung:  
„(1) Beamtinnen und Beamte des Polizeivollzugsdienstes, die ständig für besondere polizeiliche Einsätze

1. in der Spezialeinheit Personen- und Veranstaltungsschutz,
2. in einer Beweissicherungs- und Festnahmeinheit oder
3. als ausgebildete Entschärferinnen bzw. Entschärfer von unkonventionellen Spreng- oder Brandvorrichtungen

verwendet werden, erhalten eine Zulage in Höhe von 170 Euro monatlich.“

5. Hinter § 16 wird folgender § 16a eingefügt:

„§ 16a

**Zulage für Beamtinnen und Beamte  
im Krankenpflegedienst**

Beamtinnen und Beamte, die als Pflegefachfrau bzw. Pflegefachmann im Maßregel- oder im Justizvollzug eingesetzt werden, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 143,92 Euro.“

6. In § 16a wird der Betrag „143,92 Euro“ durch den Betrag „150,77 Euro“ ersetzt.

Artikel 9

**Weitere Änderung**

**des Hamburgischen Besoldungsgesetzes**

Das Hamburgische Besoldungsgesetz vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23), zuletzt geändert durch Artikel 4 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird der Eintrag zu § 83 aufgehoben.

2. § 45 wird wie folgt geändert:

2.1 Die Absätze 2 und 3 erhalten folgende Fassung:

„(2) Zur Stufe 2 und den folgenden Stufen gehören die Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter der Stufe 1, denen der Kindergarantiebetrug nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergrundsicherungsgesetz vom ... (BGBl. Nr. ... S. ...) zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 des Einkommensteuergesetzes oder des § 6 oder § 35 des Bundeskindergrundsicherungsgesetzes zustehen würde. Die Stufe richtet sich nach der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder.

(3) Ledige und geschiedene Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter sowie Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter, deren Ehe oder eingetragene Lebenspartnerschaft aufgehoben oder für nichtig erklärt ist, denen der Kindergarantiebetrug nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskin-

dergrundsicherungsgesetz zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 des Einkommensteuergesetzes oder des § 6 oder § 35 des Bundeskindergrundsicherungsgesetzes zustehen würde, erhalten zusätzlich zum Grundgehalt den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe des Familienzuschlags, der der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder entspricht. Absatz 5 gilt entsprechend.“

2.2 Absatz 5 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Stünde neben der Beamtin, dem Beamten, der Richterin oder dem Richter einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsbe-rechtigt ist, der Familienzuschlag nach Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen zu, so wird der auf das Kind entfallende Betrag des Familienzuschlags der Beamtin, dem Beamten, der Richterin oder dem Richter gewährt, wenn und soweit ihr oder ihm der Kindergarantiebetrug nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergrundsicherungsgesetz gewährt wird oder ohne Berücksichtigung des § 65 des Einkommensteuergesetzes oder des § 6 des Bundeskindergrundsicherungsgesetzes vorrangig zu gewähren wäre; dem Familienzuschlag nach Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen stehen vergleichbare Leistungen oder das Mutterschaftsgeld gleich.“

3. In § 69 Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Erhöht sich der Vomhundertsatz der Anwärter-sonderzuschläge, erstreckt sich diese Erhöhung auch auf diejenigen Anwärterinnen und Anwärter, denen ein Anwärtersonderzuschlag im Vorbereitungsdienst der jeweiligen Fachrichtung in der entsprechenden Laufbahngruppe und dem entsprechenden Einstiegsamt bereits gewährt wird.“

4. § 83 wird aufgehoben.

5. Anlage VIIa erhält die aus Anlage 4 zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.

6. Die Anlagen VI, VII und VIII bis X erhalten die aus Anlage 5 zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.

Artikel 10

**Weitere Änderung des Hamburgischen Beamten-  
versorgungsgesetzes**

Das Hamburgische Beamtenversorgungsgesetz vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23, 72), zuletzt geändert durch Artikel 5 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. In §5 Absatz 1 Satz 1 wird der Betrag „157,18 Euro“ durch den Betrag „165,82 Euro“ und der Betrag „112,26 Euro“ durch den Betrag „118,43 Euro“ ersetzt.
2. In §17 Absatz 1 Nummer 4 wird die Zahl „538“ durch die Zahl „556“ ersetzt.
3. §39 Absatz 1 Satz 2 erhält folgende Fassung:  
„Dieser beträgt bei einem Grad der Schädigungsfolgen von

30	189 Euro,
40	257 Euro,
50	382 Euro,
60	477 Euro,
70	654 Euro,
80	781 Euro,
90	938 Euro,
100	1.043 Euro.“

4. §56 wird wie folgt geändert:
  - 4.1 In Absatz 4 wird der Betrag „3,10 Euro“ durch den Betrag „3,27 Euro“ ersetzt.
  - 4.2 Absatz 6 wird wie folgt geändert:
    - 4.2.1 In Nummer 1 wird der Betrag „1,05 Euro“ durch den Betrag „1,11 Euro“ ersetzt.
    - 4.2.2 In Nummer 2 wird der Betrag „0,76 Euro“ durch den Betrag „0,80 Euro“ ersetzt.
5. §57 Absatz 3 wird wie folgt geändert:
  - 5.1 In Nummer 1 wird der Betrag „2,04 Euro“ durch den Betrag „2,15 Euro“ ersetzt.
  - 5.2 In Nummer 2 wird der Betrag „1,05 Euro“ durch den Betrag „1,11 Euro“ ersetzt.
6. §58 wird wie folgt geändert:
  - 6.1 Absatz 2 wird wie folgt geändert:
    - 6.1.1 In Satz 1 wird der Betrag „2,17 Euro“ durch den Betrag „2,29 Euro“ ersetzt.
    - 6.1.2 In Satz 3 wird der Betrag „3,10 Euro“ durch den Betrag „3,27 Euro“ ersetzt.
  - 6.2 In Absatz 3 Satz 3 wird der Betrag „1,05 Euro“ durch den Betrag „1,11 Euro“ ersetzt.
7. In §59 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 und Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 wird jeweils die Zahl „538“ durch die Zahl „556“ ersetzt.
8. In §61 Absatz 2a Satz 1 wird der Betrag „55,80 Euro“ durch den Betrag „58,87 Euro“ ersetzt.
9. In §64 Absatz 2 Nummer 2 wird die Zahl „538“ durch die Zahl „556“ ersetzt.
10. In §89d Absatz 7 Satz 3 wird jeweils die Zahl „538“ durch die Zahl „556“ ersetzt.

#### Artikel 11

##### **Weitere Änderung des Hamburgischen Besoldungsüberleitungs- gesetzes**

Die Anlagen 1 und 2 des Hamburgischen Besoldungsüberleitungsgesetzes vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23, 67), zuletzt geändert durch Artikel 6 dieses Gesetzes, erhalten die aus Anlage 6 zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.

#### Artikel 12

##### **Weitere Änderung der Hamburgischen Mehr- arbeitsvergütungsverordnung**

§4 der Hamburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung vom 8. Mai 2012 (HmbGVBl. S. 171), zuletzt geändert durch Artikel 7 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 1 werden die Beträge „17,39 Euro“ durch „18,35 Euro“, „23,84 Euro“ durch „25,15 Euro“ und „32,34 Euro“ durch „34,12 Euro“ ersetzt.
2. In Absatz 2 werden die Beträge „21,84 Euro“ durch „23,04 Euro“, „27,04 Euro“ durch „28,53 Euro“ und „37,54 Euro“ durch „39,60 Euro“ ersetzt.

#### Artikel 13

##### **Weitere Änderung der Hamburgischen Erschwerniszulagenverordnung**

Die Hamburgische Erschwerniszulagenverordnung vom 23. Juli 2013 (HmbGVBl. S. 340), zuletzt geändert durch Artikel 8 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. In §4 Absatz 1 Nummer 1 wird der Betrag „3,93 Euro“ durch den Betrag „4,15 Euro“ ersetzt.
2. In §4a Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und §4b Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 wird jeweils der Betrag „3,94 Euro“ durch den Betrag „4,16 Euro“ ersetzt.
3. In §4a Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 und §4b Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 wird jeweils der Betrag „5,06 Euro“ durch den Betrag „5,34 Euro“ ersetzt.
4. In §16a wird der Betrag „150,77 Euro“ durch den Betrag „159,06 Euro“ ersetzt.

#### Artikel 14

##### **Weitere Änderung des Hamburgischen Besoldungsgesetzes**

Das Hamburgische Besoldungsgesetz vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23), zuletzt geändert durch Artikel 9 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. Die Beträge der Stellszulagen nach den §§49, 50, 51, 53, 54 und 55 werden erhöht.
2. Die Anlage IX erhält die aus Anlage 7 ersichtliche Fassung.

## Artikel 15

**Weitere Änderung des Hamburgischen Besoldungsgesetzes**

Das Hamburgische Besoldungsgesetz vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23), zuletzt geändert durch Artikel 14 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. Die Beträge der Stellenzulagen nach den §§ 49, 50 und 51 werden erhöht.
2. Die Anlage IX erhält die aus Anlage 8 ersichtliche Fassung.

## Artikel 16

**Schlussbestimmungen**

Artikel 2 tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2022 in Kraft. Artikel 3 tritt mit Wirkung vom 1. Dezember

2022 in Kraft. Artikel 4 Nummern 3 und 6, Artikel 5 Nummern 3, 8, 10 und 11 sowie Artikel 8 Nummer 5 treten mit Wirkung vom 1. Januar 2024 in Kraft. Artikel 4 Nummer 4 tritt am 1. Oktober 2024 in Kraft. Artikel 4 Nummer 7, Artikel 5 Nummern 2, 4 bis 7 und 9, die Artikel 6 und 7 sowie Artikel 8 Nummern 1 bis 4 und 6 treten am 1. November 2024 in Kraft. Artikel 9 Nummern 2 und 5 und Artikel 10 Nummern 2, 7, 9 und 10 treten zum 1. Januar 2025 in Kraft. Artikel 9 Nummer 6, Artikel 10 Nummern 1, 3 bis 6 und 8 sowie die Artikel 11 bis 13 treten am 1. Februar 2025 in Kraft. Artikel 14 tritt am 1. August 2025 in Kraft. Artikel 15 tritt am 1. August 2026 in Kraft. Im Übrigen tritt dieses Gesetz am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Anlage 1  
(zu Artikel 4 Nummer 6)

**„Anlage VII**

Gültig ab 1. Januar 2024

**Familienzuschlag**  
(Monatsbeträge in Euro)

	§ 45 Absatz 1	§ 45 Absatz 2	Gesamt
<b>Stufe 1</b> (verheiratet)	145,96		145,96
<b>Stufe 2</b> (mit einem Kind)	145,96	170,00	315,96
<b>Stufe 3</b> (mit zwei Kindern)	145,96	340,00	485,96
<b>Stufe 4</b> (mit drei Kindern)	145,96	1.140,00	1.285,96
<b>Stufe 5</b> (mit vier Kindern)	145,96	2.018,00	2.163,96

Für jedes weitere Kind erhöht sich der Familienzuschlag um weitere 878 Euro.

**Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5**

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind  
in den Besoldungsgruppen A 3 bis A 5 um je 5,11 Euro  
ab Stufe 3 (§ 45 Absatz 2) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind  
in Besoldungsgruppe A 3 um je 25,56 Euro,  
in Besoldungsgruppe A 4 um je 20,45 Euro  
und in Besoldungsgruppe A 5 um je 15,34 Euro.

Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

**Anlage VIIa**

Gültig ab 1. Januar 2024

**Besoldungsergänzungszuschuss**  
(Monatsbeträge in Euro)

Der Besoldungsergänzungszuschuss gemäß § 45a beträgt für Beamtinnen und Beamte

bei einem zu berücksichtigenden Kind  
bis zu einem Bemessungswert von 42.750 Euro (Jahresbruttowert)

Besoldungsgruppe											
Stufe	A 4 <sup>1</sup> + Zulage	A 5 <sup>2</sup> + Zulage	A 6	A 6 <sup>3</sup> + Zulage	A 6 <sup>4</sup> + Zulage	A 7	A 8	A 9 <sup>5</sup>	A 9 <sup>6</sup> + Zulage	A 9 <sup>7</sup>	A 10
1	292 €	262 €	284 €	227 €	133 €	184 €	35 €				
2	231 €	197 €	207 €	150 €	56 €	96 €					
3	170 €	133 €	131 €	74 €		8 €					
4	110 €	69 €	61 €	4 €							
5	56 €	4 €									
6	23 €										

bei zwei zu berücksichtigenden Kindern  
bis zu einem Bemessungswert von 52.000 Euro

Besoldungsgruppe											
Stufe	A 4 <sup>1</sup> + Zulage	A 5 <sup>2</sup> + Zulage	A 6	A 6 <sup>3</sup> + Zulage	A 6 <sup>4</sup> + Zulage	A 7	A 8	A 9 <sup>5</sup>	A 9 <sup>6</sup> + Zulage	A 9 <sup>7</sup>	A 10
1	846 €	821 €	858 €	801 €	708 €	758 €	610 €	421 €	97 €	410 €	203 €
2	785 €	757 €	781 €	724 €	631 €	671 €	506 €	311 €		301 €	55 €
3	725 €	692 €	705 €	648 €	555 €	583 €	402 €	202 €		192 €	
4	664 €	628 €	636 €	579 €	485 €	496 €	296 €	90 €		80 €	
5	610 €	564 €	566 €	509 €	416 €	408 €	191 €				
6	577 €	499 €	497 €	440 €	346 €	320 €	93 €				
7	553 €	474 €	427 €	370 €	277 €	238 €					
8	550 €	462 €	399 €	342 €	248 €	179 €					

bei drei zu berücksichtigenden Kindern  
bis zu einem Bemessungswert von 61.500 Euro

Besoldungsgruppe											
Stufe	A 4 <sup>1</sup> + Zulage	A 5 <sup>2</sup> + Zulage	A 6	A 6 <sup>3</sup> + Zulage	A 6 <sup>4</sup> + Zulage	A 7	A 8	A 9 <sup>5</sup>	A 9 <sup>6</sup> + Zulage	A 9 <sup>7</sup>	A 10
1	785 €	766 €	819 €	762 €	668 €	718 €	570 €	381 €	57 €	371 €	164 €
2	725 €	702 €	741 €	685 €	591 €	631 €	466 €	272 €		261 €	16 €
3	664 €	637 €	665 €	609 €	515 €	543 €	362 €	162 €		152 €	
4	604 €	573 €	596 €	539 €	445 €	456 €	257 €	50 €		40 €	
5	550 €	509 €	527 €	470 €	376 €	368 €	151 €				
6	516 €	444 €	457 €	400 €	306 €	281 €	53 €				
7	493 €	419 €	388 €	331 €	237 €	199 €					
8	489 €	407 €	359 €	303 €	209 €	139 €					

bei vier zu berücksichtigenden Kindern  
bis zu einem Bemessungswert von 71.250 Euro

Besoldungsgruppe											
Stufe	A 4 <sup>1</sup> + Zulage	A 5 <sup>2</sup> + Zulage	A 6	A 6 <sup>3</sup> + Zulage	A 6 <sup>4</sup> + Zulage	A 7	A 8	A 9 <sup>5</sup>	A 9 <sup>6</sup> + Zulage	A 9 <sup>7</sup>	A 10
1	670 €	656 €	724 €	667 €	573 €	623 €	475 €	286 €		276 €	69 €
2	609 €	591 €	646 €	590 €	496 €	536 €	371 €	177 €		166 €	
3	549 €	527 €	570 €	514 €	420 €	448 €	267 €	67 €		57 €	
4	488 €	462 €	501 €	444 €	350 €	361 €	162 €				
5	434 €	398 €	432 €	375 €	281 €	273 €	56 €				
6	401 €	334 €	362 €	305 €	211 €	186 €					
7	378 €	308 €	293 €	236 €	142 €	104 €					
8	374 €	297 €	264 €	208 €	114 €	44 €					

bei fünf zu berücksichtigenden Kindern  
bis zu einem Bemessungswert von 80.750 Euro

Besoldungsgruppe											
Stufe	A 4 <sup>1</sup> + Zulage	A 5 <sup>2</sup> + Zulage	A 6	A 6 <sup>3</sup> + Zulage	A 6 <sup>4</sup> + Zulage	A 7	A 8	A 9 <sup>5</sup>	A 9 <sup>6</sup> + Zulage	A 9 <sup>7</sup>	A 10
1	534 €	524 €	608 €	551 €	457 €	508 €	359 €	170 €		160 €	
2	473 €	460 €	531 €	474 €	380 €	420 €	255 €	61 €		51 €	
3	413 €	396 €	455 €	398 €	304 €	332 €	151 €				
4	352 €	331 €	385 €	328 €	235 €	245 €	46 €				
5	298 €	267 €	316 €	259 €	165 €	157 €					
6	265 €	203 €	246 €	189 €	96 €	70 €					
7	241 €	177 €	177 €	120 €	26 €						
8	238 €	166 €	149 €	92 €							

bei sechs zu berücksichtigenden Kindern  
bis zu einem Bemessungswert von 90.750 Euro

Besoldungsgruppe											
Stufe	A 4 <sup>1</sup> + Zulage	A 5 <sup>2</sup> + Zulage	A 6	A 6 <sup>3</sup> + Zulage	A 6 <sup>4</sup> + Zulage	A 7	A 8	A 9 <sup>5</sup>	A 9 <sup>6</sup> + Zulage	A 9 <sup>7</sup>	A 10
1	439 €	435 €	534 €	477 €	383 €	433 €	285 €	96 €		86 €	
2	379 €	370 €	456 €	400 €	306 €	346 €	181 €				
3	318 €	306 €	380 €	324 €	230 €	258 €	77 €				
4	257 €	242 €	311 €	254 €	160 €	171 €					
5	203 €	178 €	242 €	185 €	91 €	83 €					
6	170 €	113 €	172 €	115 €	21 €						
7	147 €	88 €	103 €	46 €							
8	143 €	76 €	74 €	18 €							

bei sieben zu berücksichtigenden Kindern  
bis zu einem Bemessungswert von 101.250 Euro

Besoldungsgruppe											
Stufe	A 4 <sup>1</sup> + Zulage	A 5 <sup>2</sup> + Zulage	A 6	A 6 <sup>3</sup> + Zulage	A 6 <sup>4</sup> + Zulage	A 7	A 8	A 9 <sup>5</sup>	A 9 <sup>6</sup> + Zulage	A 9 <sup>7</sup>	A 10
1	386 €	386 €	501 €	444 €	351 €	401 €	253 €	63 €		53 €	
2	326 €	322 €	424 €	367 €	273 €	313 €	149 €				
3	265 €	258 €	348 €	291 €	197 €	226 €	44 €				
4	204 €	193 €	278 €	222 €	128 €	138 €					
5	151 €	129 €	209 €	152 €	59 €	51 €					
6	117 €	65 €	140 €	83 €							
7	94 €	39 €	70 €	13 €							
8	90 €	27 €	42 €								

bei acht zu berücksichtigenden Kindern  
bis zu einem Bemessungswert von 111.750 Euro

Besoldungsgruppe											
Stufe	A 4 <sup>1</sup> + Zulage	A 5 <sup>2</sup> + Zulage	A 6	A 6 <sup>3</sup> + Zulage	A 6 <sup>4</sup> + Zulage	A 7	A 8	A 9 <sup>5</sup>	A 9 <sup>6</sup> + Zulage	A 9 <sup>7</sup>	A 10
1	333 €	338 €	469 €	412 €	318 €	368 €	220 €	31 €		21 €	
2	273 €	274 €	391 €	335 €	241 €	281 €	116 €				
3	212 €	210 €	315 €	259 €	165 €	193 €	12 €				
4	152 €	145 €	246 €	189 €	95 €	106 €					
5	98 €	81 €	177 €	120 €	26 €	18 €					
6	64 €	17 €	107 €	50 €							
7	41 €		38 €								
8	37 €		9 €								

bei neun zu berücksichtigenden Kindern  
bis zu einem Bemessungswert von 122.750 Euro

Besoldungsgruppe											
Stufe	A 4 <sup>1</sup> + Zulage	A 5 <sup>2</sup> + Zulage	A 6	A 6 <sup>3</sup> + Zulage	A 6 <sup>4</sup> + Zulage	A 7	A 8	A 9 <sup>5</sup>	A 9 <sup>6</sup> + Zulage	A 9 <sup>7</sup>	A 10
1	322 €	332 €	478 €	421 €	327 €	378 €	229 €	40 €		30 €	
2	261 €	268 €	401 €	344 €	250 €	290 €	125 €				
3	201 €	204 €	325 €	268 €	174 €	202 €	21 €				
4	140 €	139 €	255 €	198 €	105 €	115 €					
5	86 €	75 €	186 €	129 €	35 €	27 €					
6	53 €	11 €	116 €	59 €							
7	30 €		47 €								
8	26 €		19 €								

bei zehn zu berücksichtigenden Kindern  
bis zu einem Bemessungswert von 134.000 Euro

Besoldungsgruppe											
Stufe	A 4 <sup>1</sup> + Zulage	A 5 <sup>2</sup> + Zulage	A 6	A 6 <sup>3</sup> + Zulage	A 6 <sup>4</sup> + Zulage	A 7	A 8	A 9 <sup>5</sup>	A 9 <sup>6</sup> + Zulage	A 9 <sup>7</sup>	A 10
1	331 €	347 €	508 €	451 €	357 €	408 €	259 €	70 €		60 €	
2	271 €	282 €	431 €	374 €	280 €	320 €	155 €				
3	210 €	218 €	355 €	298 €	204 €	232 €	51 €				
4	150 €	154 €	285 €	228 €	135 €	145 €					
5	96 €	90 €	216 €	159 €	65 €	57 €					
6	62 €	25 €	146 €	89 €							
7	39 €		77 €	20 €							
8	35 €		49 €								

<sup>1</sup> Amtszulage nach A 4 Fußnote 2

<sup>2</sup> Amtszulage nach A 5 Fußnote 1

<sup>3</sup> Amtszulage nach A 6 Fußnote 1

<sup>4</sup> Amtszulage nach A 6 Fußnote 2

<sup>5</sup> A 9 Laufbahngruppe 1

<sup>6</sup> A 9 Laufbahngruppe 1, Amtszulage nach Fußnote 1

<sup>7</sup> A 9 Laufbahngruppe 2“

**Anlage 2**  
(zu Artikel 4 Nummer 7)

„Anlage VI

gültig ab 1. November 2024

**1. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A**  
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>A 4</b>	2.716,92	2.776,47	2.835,94	2.895,58	2.948,62	2.981,49	3.004,45	3.008,06
<b>A 5</b>	2.746,07	2.809,49	2.872,58	2.936,08	2.999,22	3.062,53	3.087,79	3.099,05
<b>A 6</b>	2.785,38	2.861,33	2.936,08	3.004,45	3.072,68	3.141,11	3.209,44	3.237,15
<b>A 7</b>	2.884,08	2.970,01	3.056,31	3.142,14	3.228,39	3.314,53	3.395,29	3.453,85
<b>A 8</b>	3.029,73	3.132,28	3.234,61	3.338,30	3.442,15	3.538,32	3.634,65	3.720,45
<b>A 9</b>	3.149,35	3.256,88	3.364,44	3.474,71	3.584,79	3.692,41	3.799,86	3.890,52
<b>A 10</b>	3.353,04	3.498,75	3.644,10	3.791,13	3.922,30	4.062,32	4.204,99	4.316,24
<b>A 11</b>	3.783,36	3.910,68	4.053,05	4.198,34	4.343,64	4.488,92	4.634,21	4.780,37
<b>A 12</b>	4.207,62	4.356,84	4.506,11	4.655,34	4.804,61	4.953,87	5.103,11	5.244,52
<b>A 13</b>	4.681,74	4.841,59	5.001,43	5.161,23	5.321,05	5.480,88	5.640,69	5.796,71
<b>A 14</b>	4.912,91	5.128,21	5.343,51	5.558,81	5.774,09	5.989,40	6.204,69	6.387,25
<b>A 15</b>	5.939,21	6.130,74	6.322,26	6.501,89	6.681,51	6.861,14	7.040,78	7.174,39
<b>A 16</b>	6.521,70	6.744,92	6.968,13	7.178,16	7.388,16	7.598,16	7.808,19	7.959,11
<b>Rhythmus</b>	3 Jahre	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	4 Jahre	6 Jahre	6 Jahre	

**2. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung B**  
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	
B 2	8.179,93
B 3	8.650,98
B 4	9.144,30
B 5	9.710,36
B 6	10.244,86
B 7	10.764,81
B 8	11.306,76
B 9	11.979,60
B 10	14.069,11
B 11	14.607,66

**3. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung R**  
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
R 1	5.058,20	5.387,08	5.715,98	6.044,88	6.373,77	6.702,62	7.031,53	7.352,76
R 2	5.697,48	6.026,40	6.355,27	6.684,17	7.013,05	7.341,94	7.670,84	7.991,58
R 3	8.758,14							
R 4	9.251,48							
R 5	9.817,53							
R 6	10.352,02							
R 7	10.872,00							
R 8	11.413,92							

**4. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung W**  
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	W 1	W 2	W 3
	5.082,41	5.754,37	6.909,96

## Anlage VII

Gültig ab 1. November 2024

**Familienzuschlag**  
(Monatsbeträge in Euro)

	§ 45 Absatz 1	§ 45 Absatz 2	Gesamt
<b>Stufe 1</b> (verheiratet)	152,91		152,91
<b>Stufe 2</b> (mit einem Kind)	152,91	178,09	331,00
<b>Stufe 3</b> (mit zwei Kindern)	152,91	356,18	509,09
<b>Stufe 4</b> (mit drei Kindern)	152,91	1.194,26	1.347,17
<b>Stufe 5</b> (mit vier Kindern)	152,91	2.099,26	2.252,17

Für jedes weitere Kind erhöht sich der Familienzuschlag um weitere 905 Euro.

**Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5**

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind  
in den Besoldungsgruppen A 3 bis A 5 um je 5,11 Euro  
ab Stufe 3 (§ 45 Absatz 2) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind  
in Besoldungsgruppe A 3 um je 25,56 Euro,  
in Besoldungsgruppe A 4 um je 20,45 Euro  
und in Besoldungsgruppe A 5 um je 15,34 Euro.

Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.“

## „Anlage VIII

gültig ab 1. November 2024

**Anwärtergrundbetrag**  
(Monatsbeträge in Euro)

Einstiegsamt, in das die Anwärterin oder der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Grundbetrag
A 4	1.299,10
A 5 bis A 8	1.418,18
A 9 bis A 11	1.471,40
A 13	1.675,04

## Anlage IX

gültig ab 1. November 2024

**Amtszulagen, Stellenzulagen, Zulagen**  
(Monatsbeträge in Euro)  
- in der Reihenfolge der Gesetzesstellen -

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag	Dem Grunde nach geregelt in	Betrag	
§ 48 (allgemeine Stellenzulage)		§ 60 (Zulage bei mehreren Ämtern)		
Nummer 1		Die Zulage beträgt für die		
Buchstabe a	23,81	Besoldungsgruppen		
Buchstabe b	93,07	R 1	205,54	
Nummer 2	103,43	R 2	230,08	
§ 49 (Zulage für Polizei und Steuerfahndungsdienst)		<b>Besoldungsordnung A</b>		
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit			Fußnote	
von einem Jahr	63,69	A 4	2	81,95
von zwei Jahren	127,38	A 5	1	81,95
§ 50 (Feuerwehrezulage)		A 6	1	81,95
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit			2	177,76
von einem Jahr	63,69	A 9	1	330,78
von zwei Jahren	127,38	A 13	1, 2, 3	336,17
§ 50a (Praxisanleitungszulage)	78,00		5, 6	230,47
§ 51 (Zulage bei Justizvollzugs- einrichtungen und Psychiatrischen Krankeneinrichtungen)	101,81	A 14	2	230,47
§ 52 (Zulage in der Steuerverwaltung)			4	153,64
Die Zulage beträgt für Beamtinnen und Beamte	76,00	A 15	2	230,47
§ 53 (Sicherheitszulage)		A 16	2	257,75
Die Zulage beträgt für die Besoldungsgruppen		A 9 (kw)	1	330,78
A 6 bis A 9	153,39	A 13 (kw)	1	230,47
A 10 und höher	191,73	A 14 (kw)	1	230,47
§ 54 Absatz 1 (Fliegerzulage)		A 15 (kw)	1	230,47
Nummer 1	368,13	<b>Besoldungsordnung R</b>		
Nummer 2	294,50		Fußnote	
§ 55 (Zulage für Meisterprüfung / Abschlussprüfung als staatlich geprüfte Technikerin, staatlich geprüfter Techniker)	38,35	R 1	1	254,79
§ 55a (Zulage für die Landeswahlleiterin oder den Landeswahlleiter)	300,00	R 2	3, 4	254,79
		R 3	2	254,79

## Anlage IXa

gültig ab 1. November 2024

**Leistungsbezüge der Besoldungsordnung W**

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag
§ 33 (Grundleistungsbezüge)  Grundleistungsbezüge betragen für Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen W2 und W3	783,10 Euro monatlich
§ 38 (Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen)  Der Gesamtbetrag der nach § 38 Absatz 2 Satz 4 für ruhegehaltfähig erklärten Leistungsbezüge beträgt höchstens	152.210,54 Euro jährlich

Anlage X  
gültig ab 1. November 2024

**Grundgehaltsätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung C**  
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1	4.093,45	4.224,47	4.355,49	4.486,49	4.617,56	4.748,55	4.879,55	5.010,60	5.141,62	5.272,64	5.403,64	5.534,65	5.665,71	5.796,71	
C 2	4.101,61	4.310,41	4.519,23	4.728,04	4.936,87	5.145,68	5.354,46	5.563,26	5.772,07	5.980,87	6.189,64	6.398,46	6.607,27	6.816,07	7.024,84
C 3	4.480,00	4.716,39	4.952,83	5.189,27	5.425,71	5.662,13	5.898,55	6.134,98	6.371,38	6.607,82	6.844,25	7.080,70	7.317,10	7.553,51	7.789,97
C 4	5.593,05	5.830,68	6.068,37	6.306,04	6.543,72	6.781,41	7.019,05	7.256,72	7.494,37	7.732,03	7.969,72	8.207,33	8.445,03	8.682,69	8.920,36

**Amtszulagen, Stellenzulagen, Zulagen, Vergütungen**

Dem Grunde nach geregelt in	Höhe der Zulage pro Monat / der Vergütung pro Stunde in Euro
<b>Bundesbesoldungsordnung C</b>	
Vorbemerkungen	
Nummer 2b	103,43
Nummer 3	
Für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppe(n)	
C 1	12,5% des (End-)Grundgehalts der Besoldungsgruppe A 13 *)
C 2	12,5% des (End-)Grundgehalts der Besoldungsgruppe A 15 *)
C 3 und C 4	12,5% des (End-)Grundgehalts der Besoldungsgruppe B 3 *)
Nummer 5	
wenn ein Amt ausgeübt wird der Besoldungsgruppe R 1	205,54
wenn ein Amt ausgeübt wird der Besoldungsgruppe R 2	230,08
Besoldungsgruppe Fußnote	
C 2	104,32
<b>§ 41 Absatz 6</b>	
Lehrvergütung je Stunde	41,90

\*) Nach Maßgabe des Artikels 1 § 5 des Haushaltsstrukturgesetzes vom 18. Dezember 1975 (BGBl. I S. 3091), zuletzt geändert am 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160, 262).<sup>4</sup>

**Anlage 3**  
(zu Artikel 6)

„Anlage 1

**Beträge der Grundgehälter in den Stufen und  
Überleitungsstufen der Besoldungsordnung A**

gültig ab 1. November 2024

Besoldungsgruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)																
	Überleitungsstufe zu Stufe 1	Stufe 1	Überleitungsstufe zu Stufe 2	Stufe 2	Überleitungsstufe zu Stufe 3	Stufe 3	Überleitungsstufe zu Stufe 4	Stufe 4	Überleitungsstufe zu Stufe 5	Stufe 5	Überleitungsstufe zu Stufe 6	Stufe 6	Überleitungsstufe zu Stufe 7	Stufe 7	Überleitungsstufe zu Stufe 8	Stufe 8	
A 4	2.671,45	2.716,92		2.776,47		2.835,94		2.895,58		2.948,62				2.966,36	3.004,45		3.008,06
A 5	2.695,36	2.746,07		2.809,49		2.872,58		2.936,08		2.999,22				3.085,43	3.087,79		3.099,05
A 6	2.734,76	2.785,38		2.861,33		2.936,08		3.004,45		3.072,68		3.141,11		3.171,25	3.209,44		3.237,15
A 7	2.870,22	2.884,08		2.970,01		3.056,31		3.142,14		3.228,39		3.314,53		3.339,65	3.395,29		3.453,85
A 8	2.954,85	3.029,73		3.132,28		3.234,61		3.338,30		3.442,15		3.538,32		3.608,07	3.634,65		3.720,45
A 9	3.070,79	3.149,35		3.256,88		3.364,44		3.474,71		3.584,79		3.692,41		3.760,74	3.799,86		3.890,52
A 10	3.268,27	3.353,04		3.498,75		3.644,10		3.791,13		3.922,30		4.019,11		4.137,58	4.204,99		4.316,24
A 11	3.712,47	3.783,36		3.910,68		4.053,05		4.198,34		4.343,64		4.488,92		4.632,89	4.634,21		4.780,37
A 12	3.913,25	4.207,62		4.356,84		4.506,11		4.655,34		4.804,61		4.953,87		5.035,74	5.103,11		5.244,52
A 13	4.355,53	4.681,74		4.841,59		5.001,43		5.161,23		5.321,05		5.480,88		5.577,29	5.640,69		5.796,71
A 14	4.519,32	4.912,91		5.128,21		5.343,51		5.558,81		5.774,09		5.989,40		6.068,66	6.204,69		6.387,25
A 15	5.458,42	5.939,21		6.130,74		6.322,26		6.501,89		6.681,51		6.861,14		6.950,96	7.040,78		7.174,39
A 16	5.990,73	6.521,70		6.744,92		6.968,13		7.178,16		7.388,16		7.598,16		7.699,87	7.808,19		7.959,11

Anlage 2

Beträge der Grundgehälter in den Stufen, Überleitungsstufen und der Extrastufe der Besoldungsordnung R

gültig ab 1. November 2024

		Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)															
Besoldungsgruppe	Extrastufe	Überleitungsstufe zu Stufe 1	Überleitungsstufe zu Stufe 1	Überleitungsstufe zu Stufe 2	Überleitungsstufe zu Stufe 2	Überleitungsstufe zu Stufe 3	Überleitungsstufe zu Stufe 3	Überleitungsstufe zu Stufe 4	Überleitungsstufe zu Stufe 4	Überleitungsstufe zu Stufe 5	Überleitungsstufe zu Stufe 5	Überleitungsstufe zu Stufe 6	Überleitungsstufe zu Stufe 6	Überleitungsstufe zu Stufe 7	Überleitungsstufe zu Stufe 7	Überleitungsstufe zu Stufe 8	Überleitungsstufe zu Stufe 8
R1	4.651,37	4.848,20	5.058,20	5.218,04	5.387,08	5.484,86	5.715,98	5.751,64	6.044,88	6.364,52	6.373,77	6.581,15	6.702,62	6.820,19	7.031,53	7.087,02	7.352,76
R2		5.590,52	5.697,48	5.902,21	6.026,40	6.353,95	6.355,27	6.390,93	6.684,17	6.954,93	7.013,05	7.191,35	7.341,94	7.458,17	7.670,84	7.724,98	7.991,58*

**Anlage 4**  
(zu Artikel 9 Nummer 5)

**„Anlage VIIa**  
gültig ab 1. Januar 2025

**Besoldungsergänzungszuschuss**  
(Monatsbeträge in Euro)

Der Besoldungsergänzungszuschuss gemäß § 45a beträgt für Beamtinnen und Beamte

bei einem zu berücksichtigenden Kind  
bis zu einem Bemessungswert von 44.750 Euro (Jahresbruttowert)

Besoldungsgruppe											
Stufe	A 4 <sup>1</sup> + Zulage	A 5 <sup>2</sup> + Zulage	A 6	A 6 <sup>3</sup> + Zulage	A 6 <sup>4</sup> + Zulage	A 7	A 8	A 9 <sup>5</sup>	A 9 <sup>6</sup> + Zulage	A 9 <sup>7</sup>	A 10
1	238 €	103 €	378 €	245 €	162 €	272 €	117 €				
2	174 €	35 €	297 €	164 €	80 €	181 €	7 €				
3	111 €		217 €	84 €	1 €	88 €					
4	47 €		144 €	11 €							
5			71 €								

bei zwei zu berücksichtigenden Kindern  
bis zu einem Bemessungswert von 54.500 Euro

Besoldungsgruppe											
Stufe	A 4 <sup>1</sup> + Zulage	A 5 <sup>2</sup> + Zulage	A 6	A 6 <sup>3</sup> + Zulage	A 6 <sup>4</sup> + Zulage	A 7	A 8	A 9 <sup>5</sup>	A 9 <sup>6</sup> + Zulage	A 9 <sup>7</sup>	A 10
1	797 €	667 €	957 €	825 €	741 €	852 €	696 €	495 €	240 €	484 €	266 €
2	733 €	599 €	876 €	744 €	660 €	760 €	587 €	380 €	125 €	369 €	111 €
3	670 €	532 €	796 €	664 €	580 €	668 €	478 €	265 €	10 €	254 €	
4	606 €	464 €	723 €	591 €	507 €	576 €	367 €	147 €		136 €	
5	549 €	397 €	651 €	518 €	434 €	484 €	256 €	30 €		19 €	
6	514 €	329 €	578 €	445 €	361 €	392 €	153 €				
7	490 €	302 €	505 €	372 €	288 €	306 €	50 €				
8	486 €	290 €	475 €	342 €	259 €	244 €					

bei drei zu berücksichtigenden Kindern  
bis zu einem Bemessungswert von 64.250 Euro

Besoldungsgruppe											
Stufe	A 4 <sup>1</sup> + Zulage	A 5 <sup>2</sup> + Zulage	A 6	A 6 <sup>3</sup> + Zulage	A 6 <sup>4</sup> + Zulage	A 7	A 8	A 9 <sup>5</sup>	A 9 <sup>6</sup> + Zulage	A 9 <sup>7</sup>	A 10
1	747 €	622 €	928 €	795 €	711 €	822 €	667 €	465 €	210 €	454 €	236 €
2	683 €	554 €	847 €	714 €	630 €	731 €	557 €	350 €	96 €	339 €	81 €
3	620 €	487 €	767 €	634 €	551 €	638 €	448 €	235 €		224 €	
4	556 €	419 €	694 €	561 €	477 €	547 €	337 €	118 €		106 €	
5	499 €	351 €	621 €	488 €	405 €	455 €	226 €				
6	464 €	284 €	548 €	415 €	332 €	363 €	124 €				
7	440 €	257 €	475 €	342 €	259 €	276 €	21 €				
8	436 €	245 €	445 €	313 €	229 €	214 €					

bei vier zu berücksichtigenden Kindern  
bis zu einem Bemessungswert von 74.250 Euro

Besoldungsgruppe											
Stufe	A 4 <sup>1</sup> + Zulage	A 5 <sup>2</sup> + Zulage	A 6	A 6 <sup>3</sup> + Zulage	A 6 <sup>4</sup> + Zulage	A 7	A 8	A 9 <sup>5</sup>	A 9 <sup>6</sup> + Zulage	A 9 <sup>7</sup>	A 10
1	630 €	510 €	831 €	698 €	615 €	726 €	570 €	368 €	114 €	357 €	140 €
2	566 €	442 €	750 €	617 €	534 €	634 €	461 €	254 €		242 €	
3	502 €	375 €	670 €	537 €	454 €	542 €	351 €	139 €		128 €	
4	439 €	307 €	597 €	464 €	381 €	450 €	241 €	21 €		10 €	
5	382 €	239 €	524 €	392 €	308 €	358 €	130 €				
6	347 €	172 €	451 €	319 €	235 €	266 €	27 €				
7	322 €	145 €	378 €	246 €	162 €	180 €					
8	319 €	133 €	349 €	216 €	132 €	117 €					

bei fünf zu berücksichtigenden Kindern  
bis zu einem Bemessungswert von 84.500 Euro

Besoldungsgruppe											
Stufe	A 4 <sup>1</sup> + Zulage	A 5 <sup>2</sup> + Zulage	A 6	A 6 <sup>3</sup> + Zulage	A 6 <sup>4</sup> + Zulage	A 7	A 8	A 9 <sup>5</sup>	A 9 <sup>6</sup> + Zulage	A 9 <sup>7</sup>	A 10
1	512 €	398 €	734 €	602 €	518 €	629 €	473 €	272 €	17 €	261 €	43 €
2	449 €	330 €	653 €	521 €	437 €	537 €	364 €	157 €		146 €	
3	385 €	263 €	573 €	441 €	357 €	445 €	255 €	42 €		31 €	
4	322 €	195 €	500 €	368 €	284 €	353 €	144 €				
5	265 €	127 €	428 €	295 €	211 €	261 €	33 €				
6	230 €	60 €	354 €	222 €	138 €	169 €					
7	205 €	33 €	281 €	149 €	65 €	83 €					
8	202 €	21 €	252 €	119 €	36 €	20 €					

bei sechs zu berücksichtigenden Kindern  
bis zu einem Bemessungswert von 95.000 Euro

Besoldungsgruppe											
Stufe	A 4 <sup>1</sup> + Zulage	A 5 <sup>2</sup> + Zulage	A 6	A 6 <sup>3</sup> + Zulage	A 6 <sup>4</sup> + Zulage	A 7	A 8	A 9 <sup>5</sup>	A 9 <sup>6</sup> + Zulage	A 9 <sup>7</sup>	A 10
1	437 €	327 €	679 €	547 €	463 €	574 €	418 €	217 €		206 €	
2	373 €	260 €	598 €	466 €	382 €	482 €	309 €	102 €		91 €	
3	310 €	192 €	518 €	386 €	302 €	390 €	200 €				
4	246 €	125 €	445 €	313 €	229 €	298 €	89 €				
5	190 €	57 €	373 €	240 €	156 €	206 €					
6	154 €		299 €	167 €	83 €	114 €					
7	130 €		226 €	94 €	10 €	28 €					
8	126 €		197 €	64 €							

bei sieben zu berücksichtigenden Kindern  
bis zu einem Bemessungswert von 106.000 Euro

Besoldungsgruppe											
Stufe	A 4 <sup>1</sup> + Zulage	A 5 <sup>2</sup> + Zulage	A 6	A 6 <sup>3</sup> + Zulage	A 6 <sup>4</sup> + Zulage	A 7	A 8	A 9 <sup>5</sup>	A 9 <sup>6</sup> + Zulage	A 9 <sup>7</sup>	A 10
1	403 €	294 €	666 €	533 €	450 €	561 €	405 €	203 €		192 €	
2	340 €	226 €	585 €	452 €	369 €	469 €	296 €	89 €		77 €	
3	276 €	159 €	505 €	372 €	289 €	377 €	186 €				
4	212 €	91 €	432 €	299 €	216 €	285 €	76 €				
5	156 €	24 €	359 €	227 €	143 €	193 €					
6	121 €		286 €	154 €	70 €	101 €					
7	96 €		213 €	81 €		15 €					
8	92 €		184 €	51 €							

bei acht zu berücksichtigenden Kindern  
bis zu einem Bemessungswert von 117.250 Euro

Besoldungsgruppe											
Stufe	A 4 <sup>1</sup> + Zulage	A 5 <sup>2</sup> + Zulage	A 6	A 6 <sup>3</sup> + Zulage	A 6 <sup>4</sup> + Zulage	A 7	A 8	A 9 <sup>5</sup>	A 9 <sup>6</sup> + Zulage	A 9 <sup>7</sup>	A 10
1	390 €	286 €	674 €	541 €	457 €	568 €	413 €	211 €		200 €	
2	327 €	219 €	592 €	460 €	376 €	476 €	303 €	96 €		85 €	
3	263 €	151 €	513 €	380 €	296 €	384 €	194 €				
4	199 €	83 €	440 €	307 €	223 €	293 €	83 €				
5	143 €	16 €	367 €	234 €	150 €	200 €					
6	108 €		294 €	161 €	77 €	108 €					
7	83 €		221 €	88 €	4 €	22 €					
8	79 €		191 €	58 €							

bei neun zu berücksichtigenden Kindern  
bis zu einem Bemessungswert von 128.750 Euro

Besoldungsgruppe											
Stufe	A 4 <sup>1</sup> + Zulage	A 5 <sup>2</sup> + Zulage	A 6	A 6 <sup>3</sup> + Zulage	A 6 <sup>4</sup> + Zulage	A 7	A 8	A 9 <sup>5</sup>	A 9 <sup>6</sup> + Zulage	A 9 <sup>7</sup>	A 10
1	398 €	299 €	702 €	569 €	486 €	596 €	441 €	239 €		228 €	11 €
2	335 €	232 €	621 €	488 €	404 €	505 €	331 €	124 €		113 €	
3	271 €	164 €	541 €	408 €	325 €	413 €	222 €	9 €			
4	207 €	96 €	468 €	335 €	252 €	321 €	111 €				
5	151 €	29 €	395 €	262 €	179 €	229 €	1 €				
6	116 €		322 €	189 €	106 €	137 €					
7	91 €		249 €	116 €	33 €	51 €					
8	87 €		219 €	87 €	3 €						

bei zehn zu berücksichtigenden Kindern  
bis zu einem Bemessungswert von 139.750 Euro

Besoldungsgruppe											
Stufe	A 4 <sup>1</sup> + Zulage	A 5 <sup>2</sup> + Zulage	A 6	A 6 <sup>3</sup> + Zulage	A 6 <sup>4</sup> + Zulage	A 7	A 8	A 9 <sup>5</sup>	A 9 <sup>6</sup> + Zulage	A 9 <sup>7</sup>	A 10
1	364 €	271 €	689 €	556 €	472 €	583 €	428 €	226 €		215 €	
2	301 €	203 €	607 €	475 €	391 €	491 €	318 €	111 €		100 €	
3	237 €	135 €	528 €	395 €	311 €	399 €	209 €				
4	174 €	68 €	455 €	322 €	238 €	308 €	98 €				
5	117 €		382 €	249 €	165 €	215 €					
6	82 €		309 €	176 €	92 €	123 €					
7	57 €		236 €	103 €	19 €	37 €					
8	53 €		206 €	73 €							

<sup>1</sup> Amtszulage nach A 4 Fußnote 2

<sup>2</sup> Amtszulage nach A 5 Fußnote 1

<sup>3</sup> Amtszulage nach A 6 Fußnote 1

<sup>4</sup> Amtszulage nach A 6 Fußnote 2

<sup>5</sup> A 9 Laufbahngruppe 1

<sup>6</sup> A 9 Laufbahngruppe 1, Amtszulage nach Fußnote 1

<sup>7</sup> A 9 Laufbahngruppe 2“

**Anlage 5**  
(zu Artikel 9 Nummer 6)

„Anlage VI

gültig ab 1. Februar 2025

**1. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A**  
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>A 4</b>	2.866,35	2.929,18	2.991,92	3.054,84	3.110,79	3.145,47	3.169,69	3.173,50
<b>A 5</b>	2.897,10	2.964,01	3.030,57	3.097,56	3.164,18	3.230,97	3.257,62	3.269,50
<b>A 6</b>	2.938,58	3.018,70	3.097,56	3.169,69	3.241,68	3.313,87	3.385,96	3.415,19
<b>A 7</b>	3.042,70	3.133,36	3.224,41	3.314,96	3.405,95	3.496,83	3.582,03	3.643,81
<b>A 8</b>	3.196,37	3.304,56	3.412,51	3.521,91	3.631,47	3.732,93	3.834,56	3.925,07
<b>A 9</b>	3.322,56	3.436,01	3.549,48	3.665,82	3.781,95	3.895,49	4.008,85	4.104,50
<b>A 10</b>	3.537,46	3.691,18	3.844,53	3.999,64	4.138,03	4.285,75	4.436,26	4.553,63
<b>A 11</b>	3.991,44	4.125,77	4.275,97	4.429,25	4.582,54	4.735,81	4.889,09	5.043,29
<b>A 12</b>	4.439,04	4.596,47	4.753,95	4.911,38	5.068,86	5.226,33	5.383,78	5.532,97
<b>A 13</b>	4.939,24	5.107,88	5.276,51	5.445,10	5.613,71	5.782,33	5.950,93	6.115,53
<b>A 14</b>	5.183,12	5.410,26	5.637,40	5.864,54	6.091,66	6.318,82	6.545,95	6.738,55
<b>A 15</b>	6.265,87	6.467,93	6.669,98	6.859,49	7.048,99	7.238,50	7.428,02	7.568,98
<b>A 16</b>	6.880,39	7.115,89	7.351,38	7.572,96	7.794,51	8.016,06	8.237,64	8.396,86
<b>Rhythmus</b>	3 Jahre	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	4 Jahre	6 Jahre	6 Jahre	

**2. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung B**  
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	
<b>B 2</b>	8.629,83
<b>B 3</b>	9.126,78
<b>B 4</b>	9.647,24
<b>B 5</b>	10.244,43
<b>B 6</b>	10.808,33
<b>B 7</b>	11.356,87
<b>B 8</b>	11.928,63
<b>B 9</b>	12.638,48
<b>B 10</b>	14.842,91
<b>B 11</b>	15.411,08

**3. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung R**  
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>R 1</b>	5.336,40	5.683,37	6.030,36	6.377,35	6.724,33	7.071,26	7.418,26	7.757,16
<b>R 2</b>	6.010,84	6.357,85	6.704,81	7.051,80	7.398,77	7.745,75	8.092,74	8.431,12

<b>R 3</b>	9.239,84
<b>R 4</b>	9.760,31
<b>R 5</b>	10.357,49
<b>R 6</b>	10.921,38
<b>R 7</b>	11.469,96
<b>R 8</b>	12.041,69

**4. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung W**  
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	<b>W 1</b>	<b>W 2</b>	<b>W 3</b>
	5.361,94	6.070,86	7.290,01

## Anlage VII

gültig ab 1. Februar 2025

**Familienzuschlag**  
(Monatsbeträge in Euro)

	<b>§ 45 Absatz 1</b>	<b>§ 45 Absatz 2</b>	<b>Gesamt</b>
<b>Stufe 1</b> (verheiratet)	161,32		161,32
<b>Stufe 2</b> (mit einem Kind)	161,32	187,88	349,20
<b>Stufe 3</b> (mit zwei Kindern)	161,32	375,76	537,08
<b>Stufe 4</b> (mit drei Kindern)	161,32	1.213,84	1.375,16
<b>Stufe 5</b> (mit vier Kindern)	161,32	2.118,84	2.280,16

Für jedes weitere Kind erhöht sich der Familienzuschlag um weitere 905 Euro.

**Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5**

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind  
in den Besoldungsgruppen A 3 bis A 5 um je 5,11 Euro  
ab Stufe 3 (§ 45 Absatz 2) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind  
in Besoldungsgruppe A 3 um je 25,56 Euro,  
in Besoldungsgruppe A 4 um je 20,45 Euro  
und in Besoldungsgruppe A 5 um je 15,34 Euro.

Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.“

## „Anlage VIII

gültig ab 1. Februar 2025

**Anwärtergrundbetrag**  
(Monatsbeträge in Euro)

Einstiegsamt, in das die Anwärterin oder der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Grundbetrag
A 4	1.370,55
A 5 bis A 8	1.496,18
A 9 bis A 11	1.552,33
A 13	1.767,17

## Anlage IX

gültig ab 1. Februar 2025

**Amtszulagen, Stellenzulagen, Zulagen**  
(Monatsbeträge in Euro)  
- in der Reihenfolge der Gesetzesstellen -

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag	Dem Grunde nach geregelt in	Betrag
§ 48 (allgemeine Stellenzulage)		§ 60 (Zulage bei mehreren Ämtern)	
Nummer 1		Die Zulage beträgt für die	
Buchstabe a	25,12	Besoldungsgruppen	
Buchstabe b	98,19	R 1	205,54
Nummer 2	109,12	R 2	230,08
§ 49 (Zulage für Polizei und		<b>Besoldungsordnung A</b>	
Steuerfahndungsdienst)			
Die Zulage beträgt nach einer			
Dienstzeit			Fußnote
von einem Jahr	63,69	A 4	2 86,46
von zwei Jahren	127,38	A 5	1 86,46
§ 50 (Feuerwehrezulage)		A 6	1 86,46
Die Zulage beträgt nach einer			2 187,54
Dienstzeit		A 9	1 348,97
von einem Jahr	63,69	A 13	1, 2, 3 354,66
von zwei Jahren	127,38		5, 6 243,15
§ 50a (Praxisanleitungszulage)	78,00	A 14	2 243,15
§ 51 (Zulage bei Justizvollzugs-			4 162,09
einrichtungen und Psychiatrischen		A 15	2 243,15
Krankeneinrichtungen)	101,81	A 16	2 271,93
§ 52 (Zulage in der Steuerverwaltung)		A 9 (kw)	1 348,97
Die Zulage beträgt für Beamtinnen		A 13 (kw)	1 243,15
und Beamte	76,00	A 14 (kw)	1 243,15
§ 53 (Sicherheitszulage)		A 15 (kw)	1 243,15
Die Zulage beträgt für die		<b>Besoldungsordnung R</b>	
Besoldungsgruppen			
A 6 bis A 9	153,39		Fußnote
A 10 und höher	191,73	R 1	1 268,80
§ 54 Absatz 1 (Fliegerzulage)		R 2	3, 4 268,80
Nummer 1	368,13	R 3	2 268,80
Nummer 2	294,50		
§ 55 (Zulage für Meisterprüfung /			
Abschlussprüfung als staatlich			
geprüfte Technikerin, staatlich			
geprüfter Techniker)	38,35		
§ 55a (Zulage für die Landeswahlleiterin			
oder den Landeswahlleiter)	300,00		

Anlage IXa

gültig ab 1. Februar 2025

**Leistungsbezüge der Besoldungsordnung W**

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag
<p>§ 33 (Grundleistungsbezüge)</p> <p>Grundleistungsbezüge betragen für Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen W2 und W3</p>	826,17 Euro monatlich
<p>§ 38 (Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen)</p> <p>Der Gesamtbetrag der nach § 38 Absatz 2 Satz 4 für ruhegehaltfähig erklärten Leistungsbezüge beträgt höchstens</p>	160.582,12 Euro jährlich

**Anlage X**  
gültig ab 1. Februar 2025

**Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung C**  
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1	4.318,59	4.456,82	4.595,04	4.733,25	4.871,53	5.009,72	5.147,93	5.286,18	5.424,41	5.562,64	5.700,84	5.839,06	5.977,32	6.115,53	
C 2	4.327,20	4.547,48	4.767,79	4.988,08	5.208,40	5.428,69	5.648,96	5.869,24	6.089,53	6.309,82	6.530,07	6.750,38	6.970,67	7.190,95	7.411,21
C 3	4.726,40	4.975,79	5.225,24	5.474,68	5.724,12	5.973,55	6.222,97	6.472,40	6.721,81	6.971,25	7.220,68	7.470,14	7.719,54	7.968,95	8.218,42
C 4	5.900,67	6.151,37	6.402,13	6.652,87	6.903,62	7.154,39	7.405,10	7.655,84	7.906,56	8.157,29	8.408,05	8.658,73	8.909,51	9.160,24	9.410,98

**Amtszulagen, Stellenzulagen, Zulagen, Vergütungen**

Dem Grunde nach geregelt in	Höhe der Zulage pro Monat / der Vergütung pro Stunde in Euro
<b>Bundesbesoldungsordnung C</b>	
<b>Vorbemerkungen</b>	
Nummer 2b	109,12
Nummer 3	
Für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppe(n)	
C 1	12,5% des (End-)Grundgehalts der Besoldungsgruppe A 13 *)
C 2	12,5% des (End-)Grundgehalts der Besoldungsgruppe A 15 *)
C 3 und C 4	12,5% des (End-)Grundgehalts der Besoldungsgruppe B 3 *)
Nummer 5	
wenn ein Amt ausgeübt wird der Besoldungsgruppe R 1	205,54
wenn ein Amt ausgeübt wird der Besoldungsgruppe R 2	230,08
<b>Besoldungsgruppe Fußnote</b>	
C 2 1	104,32
<b>§ 41 Absatz 6</b>	
Lehrvergütung je Stunde	44,20

\*) Nach Maßgabe des Artikels 1 § 5 des Haushaltsstrukturgesetzes vom 18. Dezember 1975 (BGBl. I S. 3091), zuletzt geändert am 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160, 262).“

**Anlage 6**  
(zu Artikel 11)

**„Anlage 1**

**Beträge der Grundgehälter in den Stufen und Überleitungsstufen der Besoldungsordnung A**

gültig ab 1. Februar 2025

Besoldungsgruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)															
	Überleitungsstufe zu Stufe 1	Stufe 1	Überleitungsstufe zu Stufe 2	Stufe 2	Überleitungsstufe zu Stufe 3	Stufe 3	Überleitungsstufe zu Stufe 4	Stufe 4	Überleitungsstufe zu Stufe 5	Stufe 5	Überleitungsstufe zu Stufe 6	Stufe 6	Überleitungsstufe zu Stufe 7	Stufe 7	Überleitungsstufe zu Stufe 8	Stufe 8
A 4	2.818,38	2.866,35	2.929,18	2.991,92	3.054,84	3.110,79	3.164,18	3.213,87	3.255,13	3.295,51	3.331,87	3.365,67	3.395,96	3.415,19	3.436,69	3.453,50
A 5	2.843,60	2.897,10	2.964,01	3.030,57	3.097,56	3.164,18	3.224,41	3.291,56	3.358,18	3.424,80	3.491,41	3.558,03	3.624,65	3.691,27	3.757,89	3.824,50
A 6	2.885,17	2.938,58	3.018,70	3.097,56	3.169,69	3.241,68	3.314,96	3.388,33	3.461,70	3.535,07	3.608,44	3.681,81	3.755,18	3.828,55	3.901,92	3.975,29
A 7	3.028,08	3.042,70	3.133,36	3.224,41	3.314,96	3.405,95	3.496,83	3.587,71	3.678,60	3.769,48	3.860,37	3.951,25	4.042,14	4.133,02	4.223,91	4.314,79
A 8	3.117,37	3.196,37	3.304,56	3.412,51	3.521,91	3.631,47	3.729,15	3.826,83	3.924,51	4.022,19	4.119,87	4.217,55	4.315,23	4.412,91	4.510,59	4.608,27
A 9	3.239,68	3.322,56	3.436,01	3.549,48	3.665,82	3.781,95	3.895,49	4.008,85	4.122,19	4.235,53	4.348,87	4.462,21	4.575,55	4.688,89	4.802,23	4.915,57
A 10	3.448,02	3.537,46	3.691,18	3.844,53	3.999,64	4.138,03	4.240,16	4.342,29	4.444,42	4.546,55	4.648,68	4.750,81	4.852,94	4.955,07	5.057,20	5.159,33
A 11	3.916,66	3.991,44	4.125,77	4.275,97	4.429,25	4.582,54	4.714,59	4.846,63	4.978,67	5.110,71	5.242,75	5.374,79	5.506,83	5.638,87	5.770,91	5.902,95
A 12	4.128,48	4.439,04	4.596,47	4.753,95	4.911,38	5.068,86	5.149,69	5.226,33	5.302,97	5.379,61	5.456,25	5.532,89	5.609,53	5.686,17	5.762,81	5.839,45
A 13	4.595,08	4.939,24	5.107,88	5.276,51	5.445,10	5.613,71	5.701,52	5.782,33	5.863,14	5.943,95	6.024,76	6.105,57	6.186,38	6.267,19	6.347,99	6.428,80
A 14	4.767,88	5.183,12	5.410,26	5.637,40	5.864,54	6.091,66	6.201,80	6.318,82	6.435,84	6.552,86	6.669,88	6.786,89	6.903,91	7.020,93	7.137,95	7.254,97
A 15	5.758,63	6.265,87	6.467,93	6.669,98	6.871,71	7.048,99	7.096,35	7.238,50	7.380,65	7.522,80	7.664,95	7.807,10	7.949,25	8.091,40	8.233,55	8.375,70
A 16	6.320,22	6.880,39	7.115,89	7.351,38	7.572,96	7.794,51	7.577,10	8.016,06	8.233,36	8.450,66	8.667,96	8.885,26	9.102,56	9.319,86	9.537,16	9.754,46

## Anlage 2

**Beträge der Grundgehälter in den Stufen, Überleitungsstufen  
und der Extrastufe der Besoldungsordnung R**

gültig ab 1. Februar 2025

		Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)															
Besoldungsgruppe	Extrastufe	Überleitungsstufe zu Stufe 1	Stufe 1	Überleitungsstufe zu Stufe 2	Stufe 2	Überleitungsstufe zu Stufe 3	Stufe 3	Überleitungsstufe zu Stufe 4	Stufe 4	Überleitungsstufe zu Stufe 5	Stufe 5	Überleitungsstufe zu Stufe 6	Stufe 6	Überleitungsstufe zu Stufe 7	Stufe 7	Überleitungsstufe zu Stufe 8	Stufe 8
R1	4.907,20	5.114,85	5.336,40	5.505,03	5.683,37	5.786,53	6.030,36	6.067,98	6.377,35	6.714,57	6.724,33	6.943,11	7.071,26	7.195,30	7.418,26	7.476,81	7.757,16
R2		5.898,00	6.010,84	6.226,83	6.357,85	6.703,42	6.704,81	6.742,43	7.051,80	7.337,45	7.398,77	7.586,87	7.745,75	7.868,37	8.092,74	8.149,85	8.431,12 <sup>m</sup>

Anlage 7  
(zu Artikel 14)

„Anlage IX

gültig ab 1. August 2025

**Amtszulagen, Stellenzulagen, Zulagen**  
(Monatsbeträge in Euro)  
- in der Reihenfolge der Gesetzesstellen -

<u>Dem Grunde nach geregelt in</u>	<u>Betrag</u>
§ 48 (allgemeine Stellenzulage)	
Nummer 1	
Buchstabe a	25,12
Buchstabe b	98,19
Nummer 2	109,12
§ 49 (Zulage für Polizei und Steuerfahndungsdienst)	
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit	
von einem Jahr	85,00
von zwei Jahren	170,00
§ 50 (Feuerwehrezulage)	
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit	
von einem Jahr	85,00
von zwei Jahren	170,00
§ 50a (Praxisanleitungszulage)	78,00
§ 51 (Zulage bei Justizvollzugs-einrichtungen und Psychiatrischen Krankeneinrichtungen)	170,00
§ 52 (Zulage in der Steuerverwaltung)	
Die Zulage beträgt für Beamtinnen und Beamte	76,00
§ 53 (Sicherheitszulage)	
Die Zulage beträgt für die Besoldungsgruppen	
A 6 bis A 9	200,00
A 10 und höher	250,00
§ 54 Absatz 1 (Fliegerzulage)	
Nummer 1	400,00
Nummer 2	300,00
§ 55 (Zulage für Meisterprüfung / Abschlussprüfung als staatlich geprüfte Technikerin, staatlich geprüfter Techniker)	50,00
§ 55a (Zulage für die Landeswahlleiterin oder den Landeswahlleiter)	300,00

<u>Dem Grunde nach geregelt in</u>	<u>Betrag</u>	
§ 60 (Zulage bei mehreren Ämtern)		
Die Zulage beträgt für die Besoldungsgruppen		
R 1	205,54	
R 2	230,08	
<b>Besoldungsordnung A</b>		
	Fußnote	
A 4	2	86,46
A 5	1	86,46
A 6	1	86,46
	2	187,54
A 9	1	348,97
A 13	1, 2, 3	354,66
	5, 6	243,15
A 14	2	243,15
	4	162,09
A 15	2	243,15
A 16	2	271,93
A 9 (kw)	1	348,97
A 13 (kw)	1	243,15
A 14 (kw)	1	243,15
A 15 (kw)	1	243,15
<b>Besoldungsordnung R</b>		
	Fußnote	
R 1	1	268,80
R 2	3, 4	268,80
R 3	2	268,80“

Anlage 8  
(zu Artikel 15)

## „Anlage IX

gültig ab 1. August 2026

**Amtszulagen, Stellenzulagen, Zulagen**  
(Monatsbeträge in Euro)  
- in der Reihenfolge der Gesetzesstellen –

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag	Dem Grunde nach geregelt in	Betrag
§ 48 (allgemeine Stellenzulage)		§ 60 (Zulage bei mehreren Ämtern)	
Nummer 1		Die Zulage beträgt für die	
Buchstabe a	25,12	Besoldungsgruppen	
Buchstabe b	98,19	R 1	205,54
Nummer 2	109,12	R 2	230,08
§ 49 (Zulage für Polizei und		<b>Besoldungsordnung A</b>	
Steuerfahndungsdienst)		Fußnote	
Die Zulage beträgt nach einer		A 4	86,46
Dienstzeit		A 5	86,46
von einem Jahr	95,00	A 6	86,46
von zwei Jahren	180,00	2	187,54
§ 50 (Feuerwehrezulage)		A 9	348,97
Die Zulage beträgt nach einer		A 13	354,66
Dienstzeit		1, 2, 3	243,15
von einem Jahr	95,00	5, 6	243,15
von zwei Jahren	180,00	A 14	243,15
§ 50a (Praxisanleitungszulage)	78,00	4	162,09
§ 51 (Zulage bei Justizvollzugs-		A 15	243,15
einrichtungen und Psychiatrischen		A 16	271,93
Krankeneinrichtungen)	180,00	A 9 (kw)	348,97
§ 52 (Zulage in der Steuerverwaltung)		A 13 (kw)	243,15
Die Zulage beträgt für Beamtinnen		A 14 (kw)	243,15
und Beamte	76,00	A 15 (kw)	243,15
§ 53 (Sicherheitszulage)		<b>Besoldungsordnung R</b>	
Die Zulage beträgt für die		Fußnote	
Besoldungsgruppen		R 1	268,80
A 6 bis A 9	200,00	R 2	268,80
A 10 und höher	250,00	R 3	268,80 <sup>4</sup>
§ 54 Absatz 1 (Fliegerzulage)			
Nummer 1	400,00		
Nummer 2	300,00		
§ 55 (Zulage für Meisterprüfung /			
Abschlussprüfung als staatlich			
geprüfte Technikerin, staatlich			
geprüfter Techniker)	50,00		
§ 55a (Zulage für die Landeswahlleiterin			
oder den Landeswahlleiter)	300,00		

## Begründung

### A.

#### Allgemeines

Der Gesetzentwurf beinhaltet im Wesentlichen die Anpassung der Besoldung und Versorgung in den Jahren 2024 und 2025. Im Übrigen erfolgen Änderungen im Hamburgischen Besoldungs- und Beamtenversorgungsrecht zur Anpassung an die rechtlichen und tatsächlichen Entwicklungen.

Die mit diesem Gesetz geregelte Besoldungsanpassung erfolgt durch eine Übernahme der Tarifeinigung durch

- eine Erhöhung der Grundgehälter um einen Sockelbetrag von 200 Euro in 2024 sowie eine lineare Anpassung der weiteren dynamischen Besoldungsbestandteile um 4,76 Prozent sowie
- eine lineare Anpassung der dynamischen Besoldungsbeträge in 2025 um 5,5 Prozent.

Nach §17 Hamburgisches Besoldungsgesetz (HmbBesG) wird die Besoldung der Beamtinnen und Beamten entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung regelmäßig durch Gesetz angepasst. Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg ist zuletzt zum 1. Dezember 2022 durch Erhöhung um 2,8 Prozent (vgl. Gesetz vom 11. Oktober 2022, HmbGVBl. Seite 533) angepasst worden.

Die Tarifvertragsparteien für den öffentlichen Dienst der Länder haben sich am 9. Dezember 2023 unter anderem auf folgende Entgeltsteigerungen geeinigt:

- Anhebung der Tabellenentgelte zum 1. November 2024 um 200 Euro sowie weiterer Entgeltbestandteile um 4,76 Prozent (umgerechneter Sockel);
- Erhöhung der Ausbildungs- und Praktikantenentgelte zum 1. November 2024 um 100 Euro;
- Anhebung der Tabellenentgelte zum 1. Februar 2025 um 5,5 Prozent;
- Anhebung der Ausbildungs- und Praktikantenentgelte zum 1. Februar 2025 um 50 Euro.
- Die Laufzeit des Tarifvertrags beträgt 25 Monate.

Nachdem der Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich) als weiterer Teil der Tarifeinigung vom 9. Dezember 2023 bereits mit dem Hamburgischen Verbraucherpreis-Sonderzahlungsgesetz vom 21. Dezember 2023 auf die hamburgischen Besoldungs- und Versorgungsempfängerinnen und -empfänger übertragen wurde, ist mit dem Gesetzentwurf zur Besoldungs- und Beamtenversorgungsan-

passung 2024/2025 in einem zweiten Schritt im Wesentlichen eine Anpassung der Besoldung entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse vorgesehen. Dies erfolgt durch die Übernahme der weiteren Ergebnisse aus dem o. g. Tarifabschluss für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder auf die Besoldung.

Dementsprechend sieht der Gesetzentwurf folgende Maßnahmen vor:

- eine Erhöhung der Grundgehälter zum 1. November 2024 um 200 Euro sowie eine lineare Anpassung der weiteren dynamischen Besoldungsbestandteile um 4,76 Prozent (umgerechneter Sockel) und
- eine lineare Anpassung der Besoldungsbezüge zum 1. Februar 2025 um 5,5 Prozent.
- Die Versorgungsbezüge werden zeitgleich entsprechend erhöht.
- Die Anwärtergrundbeträge werden zum 1. November 2024 um 100 Euro erhöht. Zum 1. Februar 2025 werden sie – abweichend vom Tarifergebnis – wie die sonstigen Bezüge um 5,5 Prozent erhöht.

Darüber hinaus werden zum 1. August 2025 verschiedene Stellenzulagen, die bereits seit längerer Zeit nicht angepasst wurden, erhöht.

Im Beamtenversorgungsrecht erfolgt eine Anpassung der unmittelbar im Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetz geregelten Beträge. Darüber hinaus enthält das Gesetz weitere Änderungen im Besoldungs- und Beamtenversorgungsgesetz. Diese werden im Einzelnen unter B. erläutert.

#### 1. Verfassungsrechtliche Ausgangslage

Der verfassungsrechtliche Maßstab, an dem die Rechtsgrundlagen für die Besoldung der Beamten zu messen sind, ergibt sich aus Artikel 33 Absatz 5 GG. Danach ist das Recht des öffentlichen Dienstes unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln.

Zu den vom Gesetzgeber wegen ihres grundlegenden und strukturprägenden Charakters nicht nur zu berücksichtigenden, sondern zu beachtenden (std. Rspr. seit BVerfG, Beschluss vom 11. Juni 1958 – 1 BvR 1/52 –, juris, Rn. 47; Urteil vom 6. März 2007 – 2 BvR 556/04 –, juris, Rn. 59; Beschluss vom 19. September 2007 – 2 BvF 3/02 –, juris, Rn. 46, 52; Urteil vom 14. Februar 2012 – 2 BvL 4/10 –, juris, Rn. 143; Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u.a. –, juris, Rn. 92) hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zählt das Alimentationsprinzip. Artikel 33 Absatz 5 GG ist

unmittelbar geltendes Recht und enthält einen Regelungsauftrag an den Gesetzgeber sowie eine institutionelle Garantie des Berufsbeamtentums (BVerfG, Beschluss vom 7. November 2002 – 2 BvR 1053/98 –, juris, Rn. 27; Urteil vom 6. März 2007 – 2 BvR 556/04 –, juris, Rn. 45; Urteil vom 14. Februar 2012 – 2 BvL 4/10 –, juris, Rn. 143; Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u.a. –, juris, Rn. 92). Des Weiteren begründet Artikel 33 Absatz 5 GG ein grundrechtsgleiches Recht der Beamtenschaft, soweit deren subjektive Rechtsstellung betroffen ist (vgl. BVerfG, Beschluss vom 24. November 1998 – 2 BvL 26/91 –, juris, Rn. 35; Beschluss vom 12. Februar 2003 – 2 BvL 3/00 –, juris, Rn. 65; Urteil vom 06. März 2007 – 2 BvR 556/04 –, juris, Rn. 45; Beschluss vom 19. September 2007 – 2 BvF 3/02 –, juris, Rn. 64; Urteil vom 14. Februar 2012 – 2 BvL 4/10 –, juris, Rn. 143; Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u.a. –, juris, Rn. 92).

Der Inhalt des Alimentationsprinzips wird von verschiedenen Determinanten geprägt. Das Alimentationsprinzip verpflichtet den Dienstherrn, Beamtinnen und Beamte sowie ihre Familien lebenslang angemessen zu alimentieren und ihnen nach ihrem Dienstrang, nach der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung und nach der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren. Damit wird der Bezug der Besoldung sowohl zu der Einkommens- und Ausgabensituation der Gesamtbevölkerung als auch zur Lage der Staatsfinanzen, das heißt zu der sich in der Situation der öffentlichen Haushalte ausdrückenden Leistungsfähigkeit des Dienstherrn, hergestellt (BVerfG, Beschluss vom 12. Februar 2003 – 2 BvL 3/00 –, juris, Rn. 68; BVerfG, Beschluss vom 19. September 2007 – 2 BvF 3/02 –, juris, Rn. 52; Urteil vom 14. Februar 2012 – 2 BvL 4/10 –, juris, Rn. 143; Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u.a. –, juris, Rn. 93). Im Rahmen dieser Verpflichtung zu einer dem Amt angemessenen Alimentierung hat der Gesetzgeber die Attraktivität des Beamtenverhältnisses für überdurchschnittlich qualifizierte Kräfte, das Ansehen des Amtes in den Augen der Gesellschaft, die von der Amtsinhaberin oder dem Amtsinhaber geforderte Ausbildung und ihre beziehungsweise seine Beanspruchung zu berücksichtigen (BVerfG, Beschluss vom 30. März 1977 – 2 BvR 1039/75 –, juris, Rn. 43; Beschluss vom 24. November 1998 – 2 BvL 26/91 –, juris, Rn. 36; Beschluss vom 12. Februar 2003 – 2 BvL 3/00 –, juris, Rn. 66; Urteil vom 27. September 2005 – 2 BvR 1387/02 –, juris, Rn. 114; Urteil vom 14. Februar 2012 – 2 BvL 4/10

–, juris, Rn. 143; Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u.a. –, juris, Rn. 93). Für die Beurteilung der Angemessenheit der Alimentation kommt es auf deren Gesamthöhe an, zu deren Ermittlung neben dem Grundgehalt auch weitere Besoldungsbestandteile wie Sonderzahlungen oder Stellenzulagen (BVerfG, Beschluss vom 24. November 1998 – 2 BvL 26/91 –, juris, Rn. 56) heranzuziehen sind, auch wenn diese für sich betrachtet nicht den verfassungsrechtlichen Schutz eines hergebrachten Grundsatzes des Berufsbeamtentums gemäß Artikel 33 Absatz 5 GG genießen (BVerfG, Urteil vom 6. März 2007 – 2 BvR 556/04 –, juris, Rn. 45; Beschluss vom 17. Januar 2012 – 2 BvL 4/09 –, juris, Rn. 59; Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u.a. –, juris, Rn. 93).

Bei der praktischen Umsetzung der aus Artikel 33 Absatz 5 GG resultierenden Pflicht zur amtsangemessenen Alimentierung besitzt der Gesetzgeber einen weiten Entscheidungsspielraum (BVerfG, Beschluss vom 11. Juni 1958 – 1 BvR 1/52 –, juris, Rn. 62; BVerfG, Urteil vom 27. September 2005 – 2 BvR 1387/02 –, juris, Rn. 114; Beschluss vom 20. März 2007 – 2 BvL 11/04 –, juris, Rn. 37; Beschluss vom 18. Juni 2008 – 2 BvL 6/07 –, juris, Rn. 68; Urteil vom 14. Februar 2012 – 2 BvL 4/10 –, juris, Rn. 148; BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u.a. –, juris, Rn. 94). Dies gilt sowohl hinsichtlich der Struktur als auch hinsichtlich der Höhe der Besoldung (BVerfG, Beschluss vom 22. März 1990 – 2 BvL 1/86 –, juris, Rn. 48 f.; Urteil vom 14. Februar 2012 – 2 BvL 4/10 –, juris, Rn. 148; Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u.a. –, juris, Rn. 94); diese ist der Verfassung nicht unmittelbar, als fester und exakt bezifferbarer Betrag, zu entnehmen (BVerfG, Beschluss vom 30. März 1977 – 2 BvR 1039/75 –, juris, Rn. 42 ff.; Urteil vom 6. März 2007 – 2 BvR 556/04 –, juris, Rn. 68; Urteil vom 14. Februar 2012 – 2 BvL 4/10 –, juris, Rn. 148; Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u.a. –, juris, Rn. 94). Insofern stellt die in Artikel 33 Absatz 5 GG enthaltene Garantie eines „amtsangemessenen“ Unterhalts lediglich eine den Besoldungsgesetzgeber in die Pflicht nehmende verfassungsrechtliche Gestaltungsdirektive dar (BVerfG, Urteil vom 6. März 2007 – 2 BvR 556/04 –, juris, Rn. 68; Urteil vom 14. Februar 2012 – 2 BvL 4/10 –, juris, Rn. 148; BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u.a. –, juris, Rn. 94).

Innerhalb des ihm zukommenden Entscheidungsspielraums muss der Gesetzgeber das Besoldungsrecht den tatsächlichen Notwendigkeiten und der fortschreitenden Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse anpassen. Die von ihm jeweils gewählte Lösung – hinsichtlich Struktur und Höhe der Ali-

mentation – unterliegt der gerichtlichen Kontrolle (vgl. BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u.a. –, juris, Rn. 94).

Die vom Gesetzgeber bei der Ausgestaltung der Besoldung zu beachtenden Grundlagen mit denen die verfassungsrechtlichen Vorgaben des Artikel 33 Absatz 5 GG und das darin geschützte Alimentationsprinzip ausreichend beachtet werden, hat das Bundesverfassungsgericht in seiner Rechtsprechung ab dem Jahr 2015 in mehreren Entscheidungen beschrieben (BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u.a. –; Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 u.a. –; Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –).

## 2. Besoldungs- und Versorgungsanpassung 2024/2025

### a. Verfassungsmäßigkeit der Besoldung in den Jahren 2024 und 2025

In den Bürgerschaftsdrucksachen zum Entwurf eines Hamburgischen Gesetzes zur Besoldungs- und Beamtenversorgungsanpassung 2022 und zur Aufhebung personalvertretungsrechtlicher Sonderregelungen (Drucksache 22/8848<sup>1)</sup> und zum Entwurf eines Hamburgischen Besoldungsstrukturgesetzes (Drucksache 22/12727<sup>2)</sup> wurde die Verfassungsmäßigkeit der seit der letzten Besoldungspassung bzw. seit dem Erlass des Besoldungsstrukturgesetzes aktuell gewährte Besoldung eingehend geprüft und ihre Verfassungsmäßigkeit bestätigt. Darauf wird zur Vermeidung von Wiederholungen verwiesen. Die weitere Prüfung berücksichtigt die mit diesem Gesetzentwurf vorgesehenen Besoldungserhöhungen.

### b. Erste Prüfungsstufe – Parameterprüfung

Auf einer ersten Prüfungsstufe wird zur Überprüfung mit Hilfe von aus dem Alimentationsprinzip ableitbaren und volkswirtschaftlich nachvollziehbaren Parametern ein durch Zahlenwerte konkretisierter Orientierungsrahmen für die Verfassungswidrigkeit der Alimentation ermittelt. In der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum Alimentationsprinzip sind fünf Parameter angelegt, denen eine indizielle Bedeutung bei der Ermittlung des verfassungsrechtlich geschuldeten Alimentationsniveaus zukommt (BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 –, juris, Rn. 97; Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 –, juris, Rn. 76). Die Heranziehung dieser volkswirtschaftlichen Parameter dient vor allem der Rationalisierung der verfassungsrechtlichen Prüfung, darf aber nicht dahingehend missverstanden werden, dass sich die Höhe der amtsangemes-

senen Besoldung unter Rückgriff auf statistische Daten exakt berechnen ließe. Die erste Prüfungsstufe bereitet die sich auf der zweiten Prüfungsstufe stets gebotene Gesamtabwägung aller alimentationsrelevanter Aspekte vor (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, juris, Rn. 28).

Für die Beurteilung der Verfassungsmäßigkeit der Besoldung im Jahr 2024 und 2025 ergibt sich für die erste Prüfungsstufe folgendes Bild:

#### aa. Entwicklung der Besoldung im Vergleich zur Entwicklung der Tarifiergebnisse; erster Parameter

Für die Bewertung der Angemessenheit der Besoldung ist die Differenz zwischen der Besoldungsentwicklung und den Tarifiergebnissen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes ein wichtiges Kriterium. Im Rahmen der vom Bundesverfassungsgericht in den oben genannten Entscheidungen aus dem Alimentationsprinzip abgeleiteten volkswirtschaftlich nachvollziehbaren Parameter wird diese Differenz deshalb auch als erster Parameter geprüft. Der Vergleich der Entwicklung anhand der vom Bundesverfassungsgericht beschriebenen Form der Berechnung für den ersten Parameter ergibt folgendes Bild:

Bezugspunkt der Betrachtung sind danach zunächst die Einkommen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit vergleichbarer Ausbildung und Tätigkeit innerhalb des öffentlichen Dienstes (BVerfG, Urteil vom 27. September 2005 – 2 BvR 1387/02 –, juris, Rn. 129; Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 –, juris, Rn. 100; Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 –, juris, Rn. 79). Dem Einkommensniveau dieser privatrechtlich beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommt eine besondere Bedeutung für die Bestimmung der Wertigkeit des Amtes und damit der Angemessenheit der Besoldung zu (BVerfG, Urteil vom 27. September 2005 – 2 BvR 1387/02 –, juris, Rn. 129 f.; Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 –, juris, Rn. 100; Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 –, juris, Rn. 79), zumal die Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst ein gewichtiges Indiz für die Entwicklung sowohl

<sup>1)</sup> [https://www.buergerschaft-hh.de/parldok/dokument/80518/entwurf\\_eines\\_hamburgischen\\_gesetzes\\_zur\\_besoldungs\\_und\\_beaamtenversorgungsanpassung\\_2022\\_und\\_zur\\_aufhebung\\_personalvertretungsrechtlicher\\_sonderregelungen.pdf](https://www.buergerschaft-hh.de/parldok/dokument/80518/entwurf_eines_hamburgischen_gesetzes_zur_besoldungs_und_beaamtenversorgungsanpassung_2022_und_zur_aufhebung_personalvertretungsrechtlicher_sonderregelungen.pdf)

<sup>2)</sup> [https://www.buergerschaft-hh.de/parldok/dokument/84676/hamburgisches\\_besoldungsstrukturgesetz.pdf](https://www.buergerschaft-hh.de/parldok/dokument/84676/hamburgisches_besoldungsstrukturgesetz.pdf)

der (sonstigen) allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse sowie des allgemeinen Lebensstandards einerseits als auch der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Landes oder des Bundes andererseits sind. Zwar ist der Besoldungsgesetzgeber – auch angesichts der grundsätzlichen Unterschiede zwischen der Tarifentlohnung und der Beamtenbesoldung – von Verfassungs wegen nicht verpflichtet, bei Anpassungen der Bezüge eine strikte Parallelität zu den Tarifergebnissen des öffentlichen Dienstes zu gewährleisten (BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 –, juris, Rn. 100; Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 –, juris, Rn. 79; Beschluss vom 23. Mai 2017 – 2 BvR 883/14 –, juris, Rn. 110). Er darf die Tarifergebnisse bei der Festsetzung der Beamtenbesoldung aber nicht in einer über die Unterschiedlichkeit der Entlohnungssysteme hinausgehenden Weise außer Betracht lassen. Wird bei einer Gegenüberstellung der Besoldungsentwicklung mit der Entwicklung der Tarifergebnisse im öffentlichen Dienst eine Abkopplung der Bezüge der Amtsträger hinreichend deutlich sichtbar, steht dies im Widerspruch zur Orientierungsfunktion der Tarifergebnisse (BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 –, juris, Rn. 100; Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 –, juris, Rn. 79).

Der Abschluss der Tarifverhandlungen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) mit den Gewerkschaften war auch in der Vergangenheit stets maßgeblich für die Besoldungs- und Versorgungsanpassungen für die Beamtinnen, Beamten, Richterinnen, Richter, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger. Die Tarifergebnisse waren in allen Jahren Grundlage der Übertragung auf den Besoldungs- und Versorgungsbereich (so ausdrücklich Drucksache 19/2856, 20/1016, 20/8915, 21/1393, 21/9779, 21/17902, 22/8848).

Eine erhebliche Unterschreitung der für diesen Parameter vom Bundesverfassungsgericht gebildeten Schwellenwerte ohne sachlichen Grund würde eine Abkopplung von der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklung, an der sich die regelmäßige Anpassung der Besoldung gemäß § 17 HmbBesG orientiert, bedeuten.

Eine deutliche Differenz zwischen der Tarifentwicklung für den öffentlichen Dienst und der Besoldungsanpassung im jeweiligen

Land liegt dann vor, wenn die Differenz zwischen den Tarifergebnissen und der Besoldungsanpassung mindestens 5 Prozent des Indexwertes der erhöhten Besoldung beträgt. Dabei ist auf den Zeitraum der letzten 15 Jahre abzustellen. Ergänzend ist gegebenenfalls für einen weiteren gleichlangen Zeitraum, der auch den Zeitraum fünf Jahre vor Beginn des oben genannten Betrachtungszeitraums abdeckt, eine Vergleichsberechnung (sog. „Staffelprüfung“) durchzuführen (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, juris, Rn. 36, Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u.a. –, juris, Rn. 100 ff., Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 u.a. –, juris, Rn. 79 ff.).

Für den für dieses Gesetz maßgeblichen 15-jährigen Betrachtungszeitraum von 2009 bis 2024 bzw. von 2010 bis 2025 ergeben sich folgende Besoldungsanpassungen:

- 2010 wurde die Besoldung linear um 1,2 Prozent erhöht (HmbGVBl. 2010, S. 212).
- 2011 erfolgte eine lineare Erhöhung um 1,5 Prozent, aber auch eine Kürzung der Sonderzahlung auf 1.000 Euro; Beamtinnen und Beamte in der Besoldungsordnung B erhielten keine Sonderzahlung mehr (HmbGVBl. 2011, S. 454, 455). Diese nicht-lineare Besoldungsmaßnahme wirkte sich in allen Besoldungsgruppen unterschiedlich aus. Das BVerfG nimmt zur Ermittlung der prozentualen Verminderung der Besoldung durch die Neuregelung der Sonderzahlung eine Gegenüberstellung der Jahresbruttogehälter auf Basis der Dezemberbezüge – in der Endstufe ohne familienbezogene Bezügebestandteile – mit den Bezügen vor, die sich ohne diese Neuregelung ergeben hätten (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020, 2 BvL 4/18, Rn. 103).
- 2012 wurde die Besoldung um 1,9 Prozent erhöht und die Sonderzahlung von 1.000 Euro in die Tabellenwerte integriert (HmbGVBl. 2011, S. 454, 455).
- 2013 betrug die lineare Erhöhung 2,45 Prozent und 2014 2,75 Prozent (HmbGVBl. 2013, S. 369).
- 2015 wurde die Besoldung linear um 1,9 Prozent und 2016 um 2,1 Prozent erhöht (HmbGVBl. 2015, S. 223).
- 2017 betrug die lineare Erhöhung 1,8 Prozent und 2018 2,15 Prozent (HmbGVBl. 2017, S. 191).

- 2019 wurde die Besoldung linear um 3,0 Prozent erhöht, 2020 um 3,2 Prozent und 2021 um 1,4 Prozent (HmbGVBl. 2019, S. 285).
- 2022 erfolgte eine lineare Anpassung um 2,8 Prozent (HmbGVBl. 2022, S. 533).

Mit diesem Gesetzentwurf soll eine Besoldungs- und Beamtenversorgungsanpassung um durchschnittlich 4,76 Prozent ab Oktober 2024 und eine weitere Besoldungs- und Beamtenversorgungsanpassung um 5,5 Prozent ab Februar 2025 erfolgen. Der Durchschnittswert der Besoldungs- und Beamtenversorgungsanpassung für das Jahr 2024 ergibt sich zum einen aus der eins-zu-eins-Übernahme der im Tarifabschluss für 2024 vereinbarten Maßnahmen. Wie sich aus Abschnitt I Ziffer 4 der Tarifeinigung ergibt, entspricht aus Sicht der Tarifparteien die Erhöhung der Grundgehälter um 200 Euro einer Anhebung um 4,76 Prozent, da die weiteren Entgeltbestandteile um diesen Wert („umgerechneter Sockel“) erhöht wurden. Dies gilt auch in etwa der durch diese Maßnahme durchschnittlich bewirkten Besoldungserhöhung. Die Anhebung der Grundgehälter um jeweils 200 Euro entspricht über alle in den Ämterordnungen ausgewiesenen 136 Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen hinweg einer durchschnittlichen Steigerung um 4,73 Prozent. In den tatsächlich belegten 124 Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen der A-, B-, R- und W-Besoldung ergibt sich eine durchschnittliche Steigerung von 4,78 Prozent. Darüber hinaus werden die sonstigen Besoldungsbestandteile um 4,76 Prozent erhöht. Die Über- bzw. Unterschreitung des für die Tarifanpassung ermittelten Wertes durch die Besoldungsanpassung ist somit nicht erheblich.

Die sich aus diesen Einzelmaßnahmen ergebenden Gesamtbesoldungsanpassungen für die jeweiligen Besoldungsgruppen im Zeitraum von jeweils 15 Jahren sind mit den einzelnen Berechnungsschritten in den als Anlagen B 1 und B 2 beigefügten Tabellen aufgeführt.

Die Entwicklung der Tarifeinkommen im gleichen Zeitraum wurde auf Basis der Mitteilungen des Statistischen Bundesamtes sowie der Veröffentlichungen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) ermittelt und ist der Anlage B 3 zu entnehmen.

Die Differenz zwischen der Entwicklung der Tarifeinkommen ( $100 + x$ ) einerseits und der Besoldungsentwicklung ( $100 + y$ ) andererseits stellt sich damit in Relation zur Besoldungsentwicklung wie folgt dar:  $\frac{[100+x]-[100+y]}{[100+y]} \times 100$ . Dieser (Negativ-)Parameter wird derzeit in keiner Besoldungsgruppe erfüllt (siehe Anlage B 4).

Für die Ämter der Besoldungsordnung W ist ein Vergleich der Besoldungsentwicklung der letzten 15 Jahre mit der Tarifenwicklung im öffentlichen Dienst nicht möglich, da diese Besoldungsordnung zwar 2005 eingeführt, 2013 aber durch die Einführung von Grundleistungsbezügen strukturell erheblich verändert wurde. Die Grundgehaltssätze der W-Besoldung sowie die Leistungsbezüge wurden aber von Beginn an entsprechend der allgemeinen Besoldungsentwicklung angepasst, sodass die Ergebnisse der Berechnungen für die weiteren Besoldungsordnungen auf die Besoldungsordnung W übertragbar sind.

Im Ergebnis der Berechnungen ist festzustellen, dass die Differenz der Entwicklung der Beamtenbesoldung zur Tarifenwicklung im öffentlichen Dienst nach der in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts entwickelten Form der Berechnung die maßgeblichen Schwellenwerte nicht überschreitet und der erste Parameter der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nicht erfüllt ist.

- bb. Zweiter Parameter – Vergleich der Besoldungsentwicklung mit der Entwicklung des Nominallohnindex

Eine deutliche Abweichung der Besoldungsentwicklung von der Entwicklung des Nominallohnindex im jeweils betroffenen Land ist ein weiteres Indiz für eine evidente Missachtung des Alimentationsgebotes (zweiter Parameter: BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 –, juris, Rn. 103; Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 –, juris, Rn. 82).

Die Verpflichtung zur Anpassung der Besoldung an die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen Verhältnisse (vgl. BVerfG, Urteil vom 27. September 2005 – 2 BvR 1387/02 –, juris, Rn. 112; Beschluss vom 19. September 2007 – 2 BvF 3/02 –, juris, Rn. 54; Urteil vom 14. Februar 2012 – 2 BvL 4/10 –, juris, Rn. 143) erfordert, dass die Besoldung der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter zu der Einkom-

menssituation und -entwicklung der Gesamtbevölkerung in Bezug gesetzt wird (BVerfG, Beschluss vom 12. Februar 2003 – 2 BvL 3/00 –, juris, Rn. 67; Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 –, juris, Rn. 104; Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 –, juris, Rn. 83). Zur Orientierung eignet sich insoweit der Nominallohnindex, der ein allgemein anerkannter Indikator für die Einkommens- und Wohlstandsentwicklung der abhängig Beschäftigten in Deutschland ist. Dieser Index misst die Veränderung des durchschnittlichen Bruttomonatsverdienstes inklusive Sonderzahlungen der vollzeit-, teilzeit- und geringfügig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Er ist weitgehend repräsentativ für die Verdienstentwicklung und bildet sie transparent, exakt, zeitnah und in regelmäßigen Zeitabständen ab (BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 –, juris, Rn. 104; Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 –, juris, Rn. 83). Beträgt die Differenz zwischen der Entwicklung des Nominallohnindex und der Besoldungsentwicklung bei Zugrundelegung eines Zeitraums von 15 Jahren bis zu dem verfahrensgegenständlichen Zeitabschnitt sowie in einem überlappenden gleichlangen Zeitraum in der Regel mindestens 5 Prozent des Indexwertes der erhöhten Besoldung, ist dies ein weiteres Indiz für die evidente Unangemessenheit der Alimentation (BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 –, juris, Rn. 105; Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 –, juris, Rn. 84).

Der zweite (Negativ-)Parameter ist in allen Besoldungsgruppen auf Grund der deutlichen Abweichung der Besoldungsentwicklung von der Entwicklung des Nominallohnindex erfüllt. Das Statistische Bundesamt hat für den Betrachtungszeitraum Jahresdurchschnittswerte des Nominallohnindex für Hamburg veröffentlicht (Anlage B 5). Bei der Berechnung wird die Veränderung in Prozent (VÄR) der Indexwerte des Ausgangs- und des Endjahres nach der Formel  $VÄR = \left( \frac{\text{Index}_{\text{Endjahr}}}{\text{Index}_{\text{Ausgangsjahr}}} * 100 \right) - 100$  ermittelt. Da der konkrete Wert für das Jahr 2024 aktuell noch nicht feststeht und vom Statistischen Bundesamt erst im Verlauf des Jahres 2025 ermittelt werden wird, ist für die weitere Berechnung der Durchschnittswert der letzten zehn Jahre angesetzt worden. Der Vergleich der so ermittelten Veränderungen in der Besoldungsentwicklung und der Ent-

wicklung des Nominallohnindex ergibt, dass die Differenz zwischen diesen Werten in allen Besoldungsgruppen in den Jahren 2024 und 2025 mehr als 5 Prozent des Indexwertes der erhöhten Besoldung beträgt (Anlage B 4).

#### cc. Dritter Parameter

Eine deutliche Abweichung der Besoldungsentwicklung von der Entwicklung des Verbraucherpreisindex in dem jeweils betroffenen Land oder – bei der Bundesbesoldung – auf Bundesebene ist ebenfalls ein Indiz für eine Verletzung des Kerngehalts der Alimentation (dritter Parameter: BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 –, juris, Rn. 106; Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 –, juris, Rn. 85). Der Verbraucherpreisindex bemisst die durchschnittliche Preisentwicklung aller Waren und Dienstleistungen (Mieten, Nahrungsmittel, Bekleidung, Kraftfahrzeuge, Friseur, Reinigung, Reparaturen, Energiekosten, Reisen etc.), die von privaten Haushalten für Konsumzwecke in Anspruch genommen werden (BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 –, juris, Rn. 107; Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 –, juris, Rn. 86).

Der Gesetzgeber hat bei der Bemessung der Besoldung zu berücksichtigen, dass diese den Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern über die Befriedigung der Grundbedürfnisse hinaus einen seinem Amt angemessenen Lebensunterhalt ermöglichen muss (BVerfG, Beschluss vom 11. Juni 1958 – 1 BvR 1/52 –, juris, Rn. 47; Beschluss vom 30. März 1977 – 2 BvR 1039/75 –, juris, Rn. 43 f.; Urteil vom 6. März 2007 – 2 BvR 556/04 – juris, Rn. 59; Beschluss vom 19. September 2007 – 2 BvF 3/02 –, juris, Rn. 52; Urteil vom 14. Februar 2012 – 2 BvL 4/10 –, juris, Rn. 143). Das Alimentsprinzip verlangt – parallel zu der Konstellation eines familiär bedingten Unterhaltsbedarfs (BVerfG, Beschluss vom 30. März 1977 – 2 BvR 1039/75 –, juris, Rn. 63; Beschluss vom 22. März 1990 – 2 BvL 1/86 –, juris, Rn. 36; Beschluss vom 24. November 1998 – 2 BvL 26/91 –, juris, Rn. 55; Urteil vom 6. März 2007 – 2 BvR 556/04 –, juris, Rn. 45 f.) –, durch eine entsprechende Bemessung der Bezüge zu verhindern, dass das Gehalt infolge eines Anstiegs der allgemeinen Lebenshaltungskosten aufgezehrt wird und den Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter infolge des

Kaufkraftverlustes die Möglichkeit genommen wird, den ihnen zukommenden Lebenszuschnitt zu wahren. Zur Ermittlung der wirtschaftlichen Situation der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter ist der Entwicklung seines Einkommens die allgemeine Preisentwicklung anhand des Verbraucherpreisindex gegenüberzustellen (BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 –, juris, Rn. 107; Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 –, juris, Rn. 86).

Beträgt die Differenz zwischen der Entwicklung des Verbraucherpreisindex und der Besoldungsentwicklung bei Zugrundelegung eines Zeitraums von 15 Jahren bis zu dem verfahrensgegenständlichen Zeitabschnitt sowie in einem überlappenden gleichlangen Zeitraum in der Regel mindestens 5 Prozent des Indexwertes der erhöhten Besoldung, ist dies ein weiteres Indiz für die evidente Unangemessenheit der Alimentation (BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 –, juris, Rn. 108; Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 –, juris, Rn. 87).

Der dritte Parameter ist nicht erfüllt. Eine Verletzung des Kerngehalts der Alimentation durch eine Abweichung der Besoldungsentwicklung von der Entwicklung des Verbraucherpreisindex (Anlage B 5) liegt nicht vor. Dieser Parameter wird in keiner Besoldungsgruppe im Betrachtungszeitraum erfüllt (Anlage B 4).

Ein Verbraucherpreisindex wurde und wird nach Auskunft des Statistischen Bundesamtes sowie des Statistischen Amtes für Hamburg und Schleswig-Holstein (Statistikamt Nord) für den fraglichen Zeitraum für Hamburg nicht erstellt. Die vom Statistikamt Nord in Hamburg erhobenen Preisdaten fließen in den deutschen Verbraucherpreisindex ein. Auf Grund der relativ kleinen Anzahl der einfließenden Einzelpreise wird vom Statistikamt Nord die hamburgische Stichprobe aus methodischen Gründen für nicht ausreichend erachtet, um daraus einen statistisch gesicherten Landesindex zu berechnen. Für die erforderliche Berechnung wird daher im Folgenden auf den Verbraucherpreisindex für Deutschland abgestellt. Auch das Verwaltungsgericht Hamburg hat diesen bei seinen Berechnungen im Rahmen der Vorlagebeschlüsse zu Grunde gelegt (VG Hamburg, Beschluss

vom 29. September 2020 – 20 K 7506/17 –, juris, Rn. 69).

Die Verwendung des Verbraucherpreisindex für Deutschland besitzt auf Grund der Vielzahl der einfließenden Einzelpreise eine gesicherte Datenbasis. Die Indizes für die einzelnen Länder und der Verbraucherpreisindex für Deutschland beruhen auf einem bundeseinheitlichen Wägungsschema, das für den Verbraucherpreisindex für Deutschland und die Indizes in den Ländern verwendet wird. Das Wägungsschema legt fest, mit welchem Gewicht Preise einzelner Güter in den Gesamtindex einfließen. Ausgangsbasis für das Wägungsschema sind die Ausgaben der privaten Haushalte für diese Güter. Zudem wird ein nicht unerheblicher Teil der einbezogenen Preise (z.B. Versandhandel, Pauschalreisen und KFZ-Handel) zentral durch das Statistische Bundesamt erhoben.

Die in der bereits oben beschriebenen Weise durchgeführte Berechnung anhand der vom Statistischen Bundesamt für den Betrachtungszeitraum veröffentlichten Werte für die Jahresdurchschnitte der Verbraucherpreisindizes für Deutschland (Quelle:<sup>3)</sup> Anlage B 5) ergibt, dass die Differenz zwischen der Besoldungsentwicklung und der Entwicklung des Verbraucherpreisindex in der Zeit von 2009 bis 2025 in keiner Besoldungsgruppe mehr als 5 Prozent des Indexwertes der erhöhten Besoldung betrug bzw. bei angenommener Entwicklung betragen wird.

#### dd. Viertes Parameter – Abstandsgebot

Aus dem Leistungsgrundsatz in Artikel 33 Absatz 2 GG und dem Alimentationsprinzip in Artikel 33 Absatz 5 GG folgt ein Abstandsgebot, das es dem Gesetzgeber ungeachtet seines weiten Gestaltungsspielraums untersagt, den Abstand zwischen verschiedenen Besoldungsgruppen dauerhaft einzuebnen. Der systeminterne Besoldungsvergleich ist insoweit ein weiterer Parameter für die Konkretisierung der durch Artikel 33 Absatz 5 GG gebotenen Alimentation (vierter Parameter).

Die Amtangemessenheit der Alimentation der Beamtinnen und Beamten bestimmt sich daher auch durch ihr Verhältnis zur Besoldung anderer Beamtengruppen (BVerfG, Urteil vom 14. Februar 2012 – 2 BvL 4/10 –,

<sup>3)</sup> Quelle: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24\\_020\\_611.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_020_611.html)

juris, Rn. 146 f; BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u.a. –, juris, Rn. 110). Durch die Anknüpfung der Alimentation an innerdienstliche, unmittelbar amtsbezogene Kriterien wie den Dienstrang soll sichergestellt werden, dass die Bezüge entsprechend der unterschiedlichen Wertigkeit der Ämter abgestuft sind. Daher bestimmt sich ihre Amtsangemessenheit auch im Verhältnis zur Besoldung und Versorgung anderer Beamtengruppen. Gleichzeitig kommt darin zum Ausdruck, dass jedem Amt eine Wertigkeit immanent ist, die sich in der Besoldungshöhe widerspiegeln muss. Die Wertigkeit wird insbesondere durch die Verantwortung des Amtes und die Inanspruchnahme der Amtsinhaberin oder des Amtsinhabers bestimmt. Die „amts“-angemessene Besoldung ist notwendigerweise eine abgestufte Besoldung (BVerfG, Urteil vom 27. September 2005 – 2 BvR 1387/02 –, juris, Rn. 129; Urteil vom 6. März 2007 – 2 BvR 556/04 –, juris, Rn. 77; Urteil vom 14. Februar 2012 – 2 BvL 4/10 –, juris, Rn. 146; Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u.a. –, juris, Rn. 111). Die Organisation der öffentlichen Verwaltung stellt darauf ab, dass in den höher besoldeten Ämtern die für den Dienstherrn wertvolleren Leistungen erbracht werden. Deshalb muss im Hinblick auf das Leistungs- und das Laufbahnprinzip mit der organisationsrechtlichen Gliederung der Ämter eine Staffelung der Gehälter einhergehen. Vergleiche sind dabei nicht nur innerhalb einer Besoldungsordnung, sondern gerade auch zwischen den verschiedenen Besoldungsordnungen geboten (BVerfG, Urteil vom 14. Februar 2012 – 2 BvL 4/10 –, juris, Rn. 146); Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u.a. –, juris, Rn. 111). Amtsangemessene Gehälter sind auf dieser Grundlage so zu bemessen, dass sie Beamten eine Lebenshaltung ermöglichen, die der Bedeutung ihres jeweiligen Amtes entspricht (BVerfG Urteil vom 6. März 2007 – 2 BvR 556/04 –, juris, Rn. 78; Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u.a. –, juris, Rn. 111).

Das Ergebnis des systeminternen Besoldungsvergleichs kann in zweifacher Hinsicht indizielle Bedeutung dafür haben, dass die Besoldung hinter den Vorgaben des Alimentationsprinzips zurückbleibt.

(1) Besoldungsinterner Abstandsvergleich

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 zwischen zwei zu vergleichenden Besoldungsgruppen kommt. Diese Schwelle ist nicht erst dann überschritten, wenn die Abstände ganz oder im Wesentlichen eingeebnet werden. Das wäre mit dem Abstandsgebot als eigenständigem hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums unvereinbar (BVerfG, Beschluss vom 23. Mai 2017 – 2 BvR 883/14 –, juris, Rn. 74 ff.; Beschluss vom 28. November 2018 – 2 BvL 3/15 –, juris, Rn. 34 und Rn. 60). Ein im Rahmen der Gesamtabwägung zu gewichtendes Indiz für eine unzureichende Alimentation liegt vielmehr bereits dann vor, wenn die Abstände um mindestens 10 Prozent in den zurückliegenden fünf Jahren abgeschmolzen wurden (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, juris, Rn. 45).

Dieser Parameter ist in keiner Besoldungsgruppe erfüllt, obwohl die vorgesehene Anpassung um einen Sockelbetrag von 200 Euro in allen Besoldungsgruppen zum 1. November 2024 zu einer Verminderung der zwischen den Besoldungsgruppen und -stufen bestehenden Abstände führt. Vergleichbare Anpassungen der Besoldung, die zu Verminderungen der bestehenden Abstände zwischen den Besoldungsgruppen führen konnten, sind in dem maßgeblichen Zeitraum in Hamburg im Übrigen nur in geringem Umfang erfolgt. Wie sich aus den in den Anlagen B 6 bis B 11 für die Jahre 2019 und 2024 bzw. für die Jahre 2020 und 2025 dargestellten Relationen der Jahresbesoldungsbeträge zueinander ergibt, betragen die Veränderungen in allen Fällen deutlich unter 10 Prozent.

Der Anhebung um einen Sockelbetrag steht auch nicht die bereits zitierte Entscheidung des BVerfG vom 23. Mai 2017 – 2 BvR 883/14 – entgegen, wonach ein Verbot schleichender Abschmelzung bestehender Abstände, welche außerhalb der zulässigen gesetzgeberischen Neubewertung und Neustrukturierung stattfinden, besteht. Bestehende Abstände zwischen den Besoldungsgruppen sind Ausdruck der den Ämtern durch den Gesetzgeber zugeschriebenen Wertigkeiten und dürfen nicht infolge von Einzelmaßnahmen – etwa die zeitversetzte und/oder gestufte Inkraftsetzung von Besoldungserhöhungen für Angehörige bestimmter Besoldungsgruppen – nach und

nach eingeebnet werden (BVerfG, a. a. O., juris, Rn. 78). Rechtlich zulässig sind danach allerdings die gesetzgeberischen Veränderungen der Besoldungsabstände, wenn der Gesetzgeber in dokumentierter Art und Weise von seiner Befugnis zur Neuerschätzung der Ämterwertigkeit und Neustrukturierung des Besoldungsgefüges Gebrauch macht. Das genannte Verbot zur Einebnung bestehender Abstände greift also in den Fällen, in denen die Absichten des Gesetzgebers nicht dokumentiert sind (BVerfG, a. a. O., juris, Rn. 79).

Die Anpassung der Besoldung in Form eines Sockelbetrages zum 1. November 2024 und die damit verbundene geringfügige Einebnung der Abstände der Besoldungsgruppen und -stufen ist zum einen notwendige Folge der gebotenen Übernahme des Tarifergebnisses in die Besoldung. Nur in dieser Weise kann die wirkungsgleiche Übertragung der zwischen den Tarifpartnern getroffenen Entscheidung auf den Beamten und Richterbereich erfolgen. Sie ist aber auch sachlich gerechtfertigt. Mit dem Tarifabschluss werden auch die Folgen der seit der letzten Anpassung erheblich gestiegenen Verbraucherpreise berücksichtigt. Dies gilt insbesondere für den Umstand, dass die in den letzten Jahren im Vergleich zu dem vorangegangenen Zeitraum erheblich gestiegene Inflation insbesondere Auswirkungen auf die unteren Einkommensgruppen hat. Es ist daher folgerichtig, diesem Effekt durch eine Anpassung zu begegnen, die zu einer Stärkung der unteren Einkommen beiträgt, und insoweit das Besoldungsgefüge neu zu strukturieren.

Nach einer Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung für das Jahr 2022 ist Grund dafür, dass insbesondere die Preise für Energie und Güter des Grundbedarfs gestiegen sind und diese in den unteren Einkommensdezilen einen größeren Anteil am Haushaltskonsum ausmachen. Im untersten Einkommensquintil, also den 20 Prozent der Haushalte mit dem niedrigsten äquivalenzgewichteten Nettoeinkommen, stellt der Konsum für Nahrungsmittel und Wohnen (inklusive Haushaltsenergie) zusammengekommen nahezu zwei Drittel des Gesamtkonsums (62,1 Prozent) dar. Bei den einkommensstärksten 20 Prozent der Haushalte, dem obersten Quintil, machen die Waren und Dienstleis-

tungen des Grundbedarfs hingegen nur 44,1 Prozent des Gesamtkonsums aus. Einkommensschwächere Haushalte geben somit anteilig rund 18 Prozentpunkte mehr zur Deckung ihres Grundbedarfs aus.<sup>4)</sup> Zu vergleichbaren Ergebnissen kommen Untersuchungen der Hans-Böckler-Stiftung. Danach betrug im Jahr 2022 die Inflationsrate in Deutschland 7,9 Prozent, und zwar primär als direkte und indirekte Folge der massiven Preissteigerungen für Haushaltsenergie (39,1 Prozent), Kraftstoffe (26,8 Prozent) und Nahrungsmittel (13,4 Prozent). Die haushaltsspezifischen Teuerungsraten hatten dabei eine Spanne von 6,6 Prozent für einkommensstarke Alleinlebende bis 8,8 Prozent für einkommensschwache Familien mit 2 Kindern.<sup>5)</sup> Diese Entwicklung hat sich auch im Jahr 2023 fortgesetzt.

Bereits mit dem Hamburgischen Verbraucherpreis-Sonderzahlungsgesetz (Hmb-GVBl. 2024, S. 4) wurde diesem Umstand Rechnung getragen und eine nicht nach Besoldungsgruppen differenzierter Ausgleich der inflationsbedingten Mehrbelastungen geschaffen. Dieser Ausgleich wird zum 1. November 2024 entfallen. Angesichts des erreichten, weiterhin bestehenden hohen Preisniveaus erscheint es daher gerechtfertigt, einen Teil der Besoldungsanpassungen nicht linear sondern in Form eines Sockelbetrags auszugestalten, um die durch die Inflation bedingte ungleiche Belastung der Besoldungsgruppen auszugleichen. Eine weitere Nivellierung der Abstände der Besoldungsgruppen und -stufen zueinander erfolgt nicht, da die Besoldung im zweiten Schritt zum 1. Februar 2025 linear um 5,5 Prozentpunkte erhöht wird und damit die mit dem steigenden Einkommen einhergehenden steigenden Lebenshaltungskosten berücksichtigt werden. Das durch den Sockelbetrag von 200 Euro neu strukturierte Besoldungsgefüge mit den sich daraus ergebenden Abständen der Besoldungsgruppen und -stufen bleibt damit erhalten.

(2) Abstand zum Grundsicherungsniveau

Im zweiten Fall folgt die indizielle Bedeutung aus der Missachtung des gebotenen

<sup>4)</sup> [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.845417.de/publikationen/wochenberichte/2022\\_28\\_1/folgen\\_der\\_inflation\\_treffen\\_untere\\_mittelschicht\\_besonders\\_staetliche\\_hilfspakete\\_wirken\\_nur\\_begrenzt.html2](https://www.diw.de/de/diw_01.c.845417.de/publikationen/wochenberichte/2022_28_1/folgen_der_inflation_treffen_untere_mittelschicht_besonders_staetliche_hilfspakete_wirken_nur_begrenzt.html2), S. 387-394, abgerufen am 27.02.2024

<sup>5)</sup> <https://www.imk-boeckler.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008517>, abgerufen am 27.02.2024

Mindestabstands zum Grundsicherungsniveau in der untersten Besoldungsgruppe. Auch dieser vom Bundesverfassungsgericht aus dem Alimentationsprinzip abgeleitete Parameter, welcher eine verfassungswidrige Unteralimentation indiziert, wird nicht erfüllt. Das der Grundsicherung (hierzu nachfolgend unter Ziffer II, Unterziffer 1) gegenüberzustellende Familieneinkommen der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter (hierzu nachfolgend unter Ziffer II, Unterziffer 2) wahrt insoweit den gebotenen Mindestabstand.

#### 1. Abstand zur Grundsicherung

Eine Missachtung des gebotenen Mindestabstands der untersten Besoldungsgruppe zum Grundsicherungsniveau einer vierköpfigen Partnerbedarfsgemeinschaft hat indizielle Bedeutung für eine Unteralimentation. Beim Mindestabstandsgebot handelt es sich – wie beim Abstandsgebot zwischen den einzelnen Besoldungsgruppen und -stufen – um einen eigenständigen, aus dem Alimentationsprinzip abgeleiteten Grundsatz. Es besagt, dass bei der Bemessung der Besoldung der qualitative Unterschied zwischen der Grundsicherung, die als staatliche Sozialleistung den Lebensunterhalt von Arbeitsuchenden und ihren Familien sicherstellt, und dem Unterhalt, der erwerbstätigen Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richtern geschuldet ist, hinreichend deutlich werden muss (BVerfG, Beschluss vom 22. März 1990 – 2 BvL 1/86 –, juris, Rn. 53; Beschluss vom 24. November 1998 – 2 BvL 26/91 –, juris, Rn. 56; Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 –, juris, Rn. 93 f.). Dieser Mindestabstand wird unterschritten, wenn die Nettoalimentation (unter Berücksichtigung der familienbezogenen Bezügebestandteile und des Kindergelds) um weniger als 15 Prozent über dem Grundsicherungsniveau liegt (BVerfG, Beschluss vom 22. März 1990 – 2 BvL 1/86 –, juris, Rn. 62; Beschluss vom 24. November 1998 – 2 BvL 26/91 –, juris, Rn. 57; Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 –, juris, Rn. 93 f.; Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, juris, Rn. 47).

Eine Verletzung des Mindestabstandsgebots betrifft das gesamte Besoldungsgefüge, da sich in diesem Fall der vom Besoldungsgesetzgeber selbst gesetzte

Ausgangspunkt für die Besoldungsstafelung als fehlerhaft erweist. Das für das Verhältnis zwischen den Besoldungsgruppen geltende Abstandsgebot zwingt den Gesetzgeber dazu, bei der Ausgestaltung der Besoldung ein Gesamtkonzept zu verfolgen, das die Besoldungsgruppen und Besoldungsordnungen zueinander in Verhältnis setzt und abhängig voneinander aufbaut. Erweist sich die Grundlage dieses Gesamtkonzepts als verfassungswidrig, weil für die unterste(n) Besoldungsgruppe(n) die Anforderungen des Mindestabstandsgebots missachtet wurden, wird der Ausgangspunkt für die darauf aufbauende Stufung in Frage gestellt. Der Besoldungsgesetzgeber ist danach gehalten, eine neue konsistente Besoldungssystematik mit einem anderen Ausgangspunkt zu bestimmen (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, juris, Rn. 48).

Das zur Bestimmung der Mindestalimentation herangezogene Grundsicherungsniveau umfasst alle Elemente des Lebensstandards, der den Empfängerinnen und Empfängern von Grundsicherungsleistungen staatlicherseits gewährt wird, unabhängig davon, ob diese zum von Verfassungs wegen garantierten Existenzminimum (BVerfG, Beschluss vom 23. Juli 2014 – 1 BvL 10/12 –, juris, Rn. 74) zählen oder über dieses hinausgehen und ob zur Befriedigung der anerkannten Bedürfnisse Geldleistungen gewährt oder bedarfsdeckende Sachbeziehungsweise Dienstleistungen erbracht werden (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, juris, Rn. 50). Die Grundsicherung für Arbeitssuchende bestimmt sich nach den sozialhilferechtlichen Regelbedarfen für Erwachsene und Kinder, den Unterkunftskosten (Mietkosten und Heizkosten) und den Bedarfen für Bildung und Teilhabe. Zum Vergleich der Alimentation und der Grundsicherung werden darüber hinaus die Kostenersparnisse durch vergünstigte „Sozialtarife“ und den Wegfall der Gebühren für die Betreuung in Kindertages- und Kinderpflegeeinrichtungen für Grundsicherungsempfängerinnen und Grundsicherungsempfänger berücksichtigt.

Zur Bemessung des Grundsicherungsniveaus und der Mindestabstände wird grundsätzlich die zuletzt in der Druck-

sache zum Hamburgischen Besoldungsstrukturgesetz (Drucksache 22/12727, dort unter A. II.1) beschriebene Form der Berechnung zu Grunde gelegt.

Unter Berücksichtigung der aktuellen Entwicklung ergibt sich daraus für das Grundsicherungsniveau in den Jahren 2024 und 2025 Folgendes:

a) Regelbedarfe

Die sozialhilferechtlichen Regelbedarfe zur Sicherung des Lebensunterhalts werden in Höhe der jeweiligen Regelbedarfsstufe gemäß §20 Absatz 1a des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) in Verbindung mit §28 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XII), dem Regelbedarfs-Ermittlungsgesetz, §§28a und 40 des SGB XII und der für das jeweilige Jahr geltenden Regelbedarfsstufen-Fortschreibungsverordnung bestimmt. Die Regelbedarfe für Erwachsene in einer Bedarfsgemeinschaft richten sich dabei nach der Regelbedarfsstufe 2 (§20 Absatz 4 SGB II). Die Regelbedarfe der Kinder richten sich gestaffelt nach Lebensalter nach den Regelbedarfsstufen 4 bis 6. Zur Berechnung des Regelbedarfs der Kinder werden die Regelsätze nach dem Berechnungsmodell des Existenzminimumberichtes der Bundesregierung nach Lebensjahren gewichtet. Dabei wird der durchschnittliche Regelbedarf für ein Kind auf Basis der geltenden Regelbedarfe für die einzelnen Altersstufen der Kinder ermittelt. Die ermittelten Beträge werden anschließend mit der Anzahl der für die einzelnen Regelbedarfsstufen relevanten Lebensjahre gewichtet, d.h. es wird ein Durchschnittswert von 18 Kindern gebildet, die je einem Altersjahrgang bis unter 18 Jahren angehören. Der seit 1. Juli 2022 gewährte Kinderzuschlag in Höhe von 20,00 Euro pro Monat (§145 SGB XII) wird berücksichtigt.

Für die Berechnung des Grundsicherungsniveaus werden für das Jahr 2024 die insoweit geltenden Regelsätze zu Grunde gelegt. Die Anhebung der Regelbedarfe zum 1. Januar 2024 gemäß §20 SGB II i. V. m. §28 SGB XII und §2 Regelbedarfsstufen-

Fortschreibungsverordnung 2024 wird für die Berechnungen der Grundsicherungsleistungen für das Jahr 2024 berücksichtigt. Für das Jahr 2025 wurden die Beträge der Regelbedarfe auf Basis der durchschnittlichen Erhöhung der letzten zwölf Jahre erhöht.

Bei der Bestimmung des Mindestabstands zur Grundsicherung für Arbeitssuchende bleiben staatlicherseits gewährte, die Regelbedarfe ergänzende einmalige pauschale Zusatzleistungen wie die Einmalzahlung für Leistungsberechtigte nach dem SGB II und SGB XII (§73 SGB II) ebenso außer Betracht wie zusätzliche Leistungen für Kindergeldberechtigte oder vom oder durch den Dienstherrn an die Beamtinnen und Beamten gewährte Sonderzahlungen (beispielsweise die Corona-Sonderzahlung oder die sog. „Energiepreispauschale“ (§113 Einkommensteuergesetz)). Diese Leistungen gleichen allein die erheblichen inflationsbedingten Preissteigerungen und/oder pandemiebedingte Mehraufwendungen aus und sind insoweit nur vorübergehender Natur. Damit wird sichergestellt, dass die auf dieser Basis ermittelte Mindestbesoldung unabhängig von etwaigen Sonderzahlungen ausreicht, um den Lebensunterhalt des Beamten bzw. der Beamtin und ihrer Familien zu sichern.

b) Kosten der Unterkunft und Heizkosten

Für die Bemessung der grundsicherungsrechtlichen Kosten der Unterkunft wurde die wohngeldrechtliche Mietstufe VI zu Grunde gelegt, wobei hierauf – entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts – ein Sicherheitszuschlag von 10 Prozent vorgenommen wurde (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020, – 2 BvL 6/17 u.a. –, juris, Rn. 75).

Die anzusetzenden Wohnkosten wurden aus dem Wohngeldrecht abgeleitet, weil belastbare Erhebungen zu den tatsächlich angemessenen grundsicherungsrechtlichen Kosten der Unterkunft für Hamburg und das Hamburger Umland nicht vorliegen.

Zu den Gründen der Änderung der Berechnungsgrundlagen siehe die ausführliche Darstellung in der Drucksache 22/12727, dort unter A II 1 b. Der Gesetzentwurf stellt daher – entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts – zur realitätsgerechten Ermittlung der Wohnkosten auf die Anlage 1 zu §12 des Wohngeldgesetzes ab (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020, – 2 BvL 6/17 u. a –, juris, Rn. 50).

Für Hamburg und das Hamburger Umland wird auf die Mietenstufe VI abgestellt. Die Mietenstufe VI entspricht dem wohngeldrechtlichen Miethöchstbetrag, der nicht nur in Hamburg, sondern auch in den überwiegenden an Hamburg angrenzenden und von Hamburgischen Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern bewohnten Städten wie Norderstedt oder Reinbek und den Gemeinden (wie beispielsweise Seevetal) vorkommt (Mietenstufenliste des Bundesministeriums für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen ab dem 1. Januar 2023; Verordnung zur Einstufung der Gemeinden in eine Mietniveaustufe im Sinne des §254 des Bewertungsgesetzes Mietniveaueinstufungsverordnung vom 18. August 2021, Anhang zu §1 Anlage). Zwar kommt vereinzelt in den umliegenden Städten und Gemeinden von Hamburg auch die Mietenstufe VII vor. In diesen Ortschaften leben jedoch so wenige Hamburgische Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter (weniger als 2 Prozent), dass die Berücksichtigung dieser Mietenstufe zu einer erheblichen Verzerrung der Ergebnisse führen würde. Statistische Ausreißer können – entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts – bei der realitätsgerechten Ermittlung der Wohnkosten außer Betracht bleiben. Aus diesem Grund ist für die Berechnung der grundsicherungsrechtlichen Unterkunftskosten die Mietenstufe der Gemeinden heranzuziehen, in denen 95 Prozent der Hamburgischen Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter wohnen. Dies ist die Mietenstufe VI.

Für die Ermittlung der angemessenen Heizkosten kann im Bereich der Grundsicherung nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts der bundesweite Heizspiegel als Richtwert herangezogen werden, der jährlich nach Energieträger und Größe der Wohnanlage gestaffelte Vergleichswerte ausweist. Nur wenn die Heizkosten das Produkt aus der angemessenen Wohnfläche und dem Höchstwert des Heizspiegels übersteigen, besteht Anlass dazu, die Aufwendungen konkret auf ihre Angemessenheit hin zu überprüfen (BSG, Urteil vom 20. August 2009 – B 14 AS 41/08 R –, juris, Rn. 30; Urteil vom 12. Juni 2013 – B 14 AS 60/12 R –, juris, Rn. 22). Die anzusetzende Wohnfläche wird aus den im jeweils fraglichen Zeitraum geltenden landesrechtlichen Vorgaben für den sozialen Mietwohnungsbau abgeleitet. Die Länder Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein, in denen die Mehrheit der Hamburgischen Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter leben, sehen in den jeweils in diesen Ländern geltenden rechtlichen Vorgaben für den sozialen Wohnungsbau für einen Haushalt mit vier Personen eine Wohnfläche von 85 Quadratmetern (Ziffer 15.1.4 der Richtlinie zur Durchführung der sozialen Wohnraumförderung in Niedersachsen (Wohnraumförderbestimmungen – WFB – vom 2. November 2021) bzw. 90 Quadratmetern vor (Ziffer 2.3.1 der Förderrichtlinie für Mietwohnungen in Mehrfamilienhäusern in Hamburg vom 1. Januar 2023 und Ziffer 1.2.7 der Anlage 5 der Wohnraumförderungsrichtlinien (WoFöRL) in Schleswig-Holstein). Um sicherzustellen, dass die auf dieser Basis ermittelte Mindestbesoldung unabhängig vom Wohnort des Beamten, der Beamtin, der Richterin oder des Richters ausreicht, um eine angemessene (warme) Wohnung in Hamburg und im Hamburger Umland bezahlen zu können, wird auf die höchste förderfähige Wohnfläche, bei einer Haushaltsgröße von vier Personen, mithin auf eine Wohnfläche von 90 Quadratmetern, abgestellt.

Hinsichtlich der zu ermittelnden angemessenen Heizkosten für das Jahr 2024 ist eine Prognose vorzunehmen, da die Beträge für die angemessenen Heizkosten nur bis zum Jahr 2022 vorliegen (Heizspiegel 2023). Auf Grund der insbesondere bei den Heizkosten hohen Inflationsrate sind die Werte für das Jahr 2023 dabei keine geeignete Grundlage, um die angemessenen Heizkosten für die folgenden Jahre 2024 und 2025 valide vorherzusagen. Die Inflation ist im Wesentlichen auf die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie und des Ukraine-Krieges zurückzuführen. Es ist aktuell weiterhin in Bezug auf die Dauer noch auf die Stärke absehbar, welche Auswirkungen sich aus den beschriebenen Umständen auf die wirtschaftlichen Daten ergeben. In Reaktion auf diese Entwicklung hatte der Bund verschiedene finanzielle Maßnahmen ergriffen, um die Heizkosten zu senken, dabei aber auch Anreize für das Energiesparen geschaffen. Darüber hinaus sind die Kosten der Brennstoffe im Verlauf des Jahres 2023 im Vergleich zu den Vorjahren erheblich gesunken, sodass davon auszugehen ist, dass der Kostenanstieg sich nicht fortgesetzt hat, sondern vielmehr die Heizkosten gesunken sind. Auf Grund der ungewöhnlichen Steigerung der Heizkosten im Jahr 2022 erscheint es nicht sachgerecht, hinsichtlich der angemessenen Heizkosten für das Jahr 2024 und 2025 auf die jährliche durchschnittliche Steigerungsrate abzustellen. Um die erfolgte Preissenkung im Folgejahr abbilden zu können, wurden die Heizkosten auf Basis der von co2online, den Herausgebern des Heizkostenspiegels, veröffentlichten Prognosen der Heizkosten für das Jahr 2023 berechnet.<sup>6)</sup> Danach ergibt sich, dass sich die Kosten für die hier maßgebliche Wärmepumpenheizung im Jahr 2023 gegenüber dem Vorjahr um voraussichtlich 19,8 Prozentpunkte vermindert haben. Daraus ergibt sich ein Wert für die Heizkosten pro Quadratmeter Wohnfläche von 32,71 Euro für das Jahr 2024. Für die Ermittlung des Betrags für das Jahr 2025 wurde die durchschnittliche Erhöhung der letzten 12 Jahre zugrunde

gelegt, woraus sich ein Betrag von 33,71 Euro für das Jahr 2025 errechnet.

#### c) Bildung und Teilhabe

Für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene hat der Gesetzgeber über den Regelbedarf hinaus Bedarfe für Bildung und Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben in der Gemeinschaft (im Folgenden: Bildungs- und Teilhabeleistungen) gesondert erfasst. Auch sie zählen nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts zum sozialhilferechtlichen Grundbedarf (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020, – 2 BvL 4/18 –, juris, Rn. 64). Für die Bestimmung des Grundsicherungsniveaus sind dabei im Ausgangspunkt alle Bedarfe des §28 SGB II relevant. Nur wenn feststeht, dass bestimmte Bedarfe auf außergewöhnliche Lebenssituationen zugeschnitten sind und deshalb tatsächlich nur in Ausnahmefällen bewilligt werden, können sie außer Ansatz bleiben.

Zu berücksichtigen sind danach dem Grunde nach der persönliche Schulbedarf, Aufwendungen für Schulausflüge, Klassenfahrten und das Mittagessen in Gemeinschaftseinrichtungen (Kindertagesstätten (Kitas) und Schulen) sowie die Kosten der Teilhabe bei sozialen, sportlichen und kulturellen Aktivitäten. Die Zahlen zu Ausgaben und Inanspruchnahme dieser Leistungen werden von der Sozialbehörde regelmäßig im Laufe des Folgejahres, in dem die Leistungen bewilligt worden sind, mitgeteilt. Außer Ansatz bleiben die Bedarfe „Schülerbeförderung“ und „Lernförderung“, da anhand einer Überprüfung der statistischen Daten, die für Hamburg vorliegen und von der Sozialbehörde zur Inanspruchnahme von Bildungs- und Teilhabeleistungen erhoben wurden, nur eine geringe Inanspruchnahme von unter 10 Prozent festzustellen war. Es ist davon auszugehen, dass es sich hierbei um auf die persönliche Situation zugeschnittene Leistungen handelt und ihnen insoweit ein Ausnahmecharakter zukommt.

<sup>6)</sup> <https://www.heizspiegel.de/heizkosten-pruefen/heizspiegel/> zuletzt abgerufen am 4. März 2024

Auf Grund der Rechtsprechung des BVerfG wurden bisher auch die Kosten für die Mittagsverpflegung in der Kita berücksichtigt (Drucksache 22/8848, dort unter 2. a. aa. ddd. (2) und Drucksache 22/12727, dort unter II. 1. c.). Die Einbeziehung der Kosten der Mittagsverpflegung ist jedoch nur dann sachgerecht, wenn die Empfänger von Grundsicherungsleistungen solche Leistungen kostenlos erhalten, während Beamtinnen, Beamte, Richterinnen oder Richter für entsprechende Leistungen finanzielle Aufwendungen haben. Dies ist allerdings im Fall der Mittagsverpflegung in der Kita nicht der Fall, da alle Kinder im Rahmen der kostenlosen 5-Stunden-Betreuung ebenfalls ein kostenloses Mittagessen erhalten. Bei der weiteren Berechnung der Grundsicherungsleistungen werden diese Kosten deshalb ab sofort nicht mehr berücksichtigt.

Soweit belastbare Erhebungen der Sozialbehörde zur Ermittlung der angemessenen Bedarfe für Bildung- und Teilhabe nicht vorliegen, wird für das jeweilige Jahr der zuletzt erhobene Betrag um die durchschnittliche jährliche Steigerungsrate fortgeschrieben. Der durchschnittliche Steigerungssatz ergibt sich aus der Betrachtung der – ausgehend vom gegenwärtigen Kalenderjahr – zurückliegenden zwölf Jahre. Hierdurch wird gewährleistet, dass etwaige statistische Ausreißer zur Ermittlung der angemessenen Bedarfe unberücksichtigt bleiben. Belastbare Erhebungen zu Ausgaben und Inanspruchnahmen der maßgeblichen Bildung- und Teilhabeleistungen liegen erst seit dem Jahr 2011 vor.

Dies vorangestellt ergibt sich für die Ermittlung der grundsicherungsrechtlichen Kosten für Bildung und Teilhabe Folgendes:

Der persönliche Schulbedarf und die Aufwendungen für die Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben in der Gemeinschaft (§28 Absatz 7 Satz 2 SGB II) sind gesetzlich pauschaliert und in der vorgegebenen Höhe anzuerkennen. Für die Schulausstattung sind im Jahr 2024 danach 195,00 Euro, d.h. gewichtet (6 bis 17 Jahre)

130,00 Euro pro Schuljahr/Kind anzusetzen, im Jahr 2025 196,00 Euro, gewichtet 130,67 Euro. Für die soziokulturelle Teilhabe sind nach §28 Absatz 7 SGB II in den Jahren 2024 und 2025 pro Kind (0 bis 17 Jahre) 180,00 Euro jährlich anzusetzen.

Im Übrigen werden im Grundsatz die tatsächlichen Aufwendungen anerkannt. Um einen realitätsgerechten Wert zu ermitteln, sind die Ausgaben mit der Zahl derjenigen ins Verhältnis zu setzen, die den jeweiligen Bedarf tatsächlich geltend machen. Fallen bestimmte Bedarfe nur in bestimmten Altersstufen an, wie etwa Schulbedarf oder Klassenfahrten, ist daher wie bei den Regelsätzen ein gewichteter Durchschnitt zu bilden (BVerfG, a. a. O., Rn. 67).

Zum Zeitpunkt der Berechnung des Grundsicherungsniveaus lagen hinsichtlich der Aufwendungen für eintägige Schul- und Kita-Ausflüge und Mittagessen in den Gemeinschaftseinrichtungen die Zahlen für 2023 vor.

Zu den Ausgaben für Klassenfahrten werden von der Sozialbehörde keine Fallzahlen erhoben, es kann aber davon ausgegangen werden, dass die Kostenerstattung für Klassenfahrten tatsächlich von nahezu 100 Prozent der potentiell Leistungsberechtigten beantragt und gewährt wird. Daher wurden hier die Aufwendungen der Behörde durch die Zahl der Leistungsberechtigten geteilt, um einen jährlichen Betrag zu ermitteln. Hinsichtlich der Berechnung der Sozialleistungen für eintägige Schul- und Kita-Ausflüge werden die Aufwendungen der Sozialbehörde grundsätzlich durch die Fallzahl geteilt. Da die Ausflüge durchgängig einmal im Jahr stattfinden, werden sie durchgängig ab dem dritten bis zum 17. Lebensjahr berücksichtigt.

Die Angaben zu Kosten für mehrtägige Klassenfahrten und eintägige Schul- und Kita-Ausflüge beruhen auf Angaben der Sozialbehörde. Für mehrtägige Klassenfahrten wurde so für das Jahr 2023 ein jährlicher Betrag pro Fall in Höhe von 82,12 Euro mitgeteilt. Fortgeschrieben mit dem durchschnittlichen Steigerungssatz der

Kosten für Bildung und Teilhabe der letzten 12 Jahre von 4,12 Prozent ergibt sich damit ein Betrag von 85,51 Euro. Da im Ergebnis für die Bildungs- und Teilhabeleistungen ein Betrag berücksichtigt wird, der sich auf 1- bis 18-jährige Kinder bezieht, ist die vorgenannte Angabe auf den Zeitraum von 12 Jahren zu gewichten; dies ergibt im Jahr 2024 einen Betrag pro Kind und Jahr von 57,00 Euro. Ebenso wurde bei der Berechnung der Kita- und Schulausflüge verfahren. Zu berücksichtigen war dabei außerdem, dass zum 1. August 2024 das kostenfreie Schüler:innenticket in Form des Deutschlandtickets eingeführt werden wird (Drucksache 22/14802), wodurch Fahrtkosten für Schulausflüge entfallen werden. Da konkrete Angaben dazu, wie hoch der Anteil der Fahrtkosten an den Kosten der Schulausflüge insgesamt nicht vorliegen, wurde angenommen, dass sich die Kosten durch die Einführung des Deutschlandtickets insgesamt um 25 Prozent vermindern. Die Teilung der Kosten durch die Fallzahlen ergab für das Jahr 2023 den Betrag von 43,30 Euro, die anschließende Fortschreibung auf das Jahr 2024 unter Berücksichtigung der Minderung der Kosten ab August 2024 ergab für das Jahr 2024 den Betrag von 40,39 Euro. Gewichtet auf 15 Jahre (3 Kita- und 12 Schuljahre) ergibt das im Ergebnis für das Jahr 2024 einen zu berücksichtigenden Betrag pro Kind und Jahr von 33,66 Euro. Für das Jahr 2025 ergeben sich für eintägige Kita- und Schulfahrten ein Betrag von 35,08 Euro (gewichtet 29,23 Euro) und für mehrtägige Klassenfahrten ein Betrag von 88,72 Euro (gewichtet 59,15 Euro).

Für die Mittagsverpflegung in Schulen werden die Mehraufwendungen in tatsächlicher Höhe übernommen. Aus den Daten der Sozialbehörde ergibt sich, dass für die Mittagsverpflegung in der Schule im Jahr 2023 688,82 Euro pro Fall aufgewendet wurde. Gewichtet auf 12 Jahre (Schulzeit von 6 bis 18 Jahren) ergeben sich pro Fall 459,22 Euro für das Jahr 2023. Fortgeschrieben wie oben beschrieben ergibt sich für das Jahr 2024 für die

Mittagsverpflegung in der Schule ein Betrag in Höhe von 478,13 Euro pro Kind, für das Jahr 2025 ein Betrag von 496,12 Euro.

d) Vergünstigungen und Sozialtarife

Das Bundesverfassungsgericht weist zudem darauf hin, dass der Lebensstandard der Grundsicherungsempfängerinnen und Grundsicherungsempfänger nicht allein durch die bezeichneten Grundsicherungsleistungen bestimmt wird. Ihnen werden in vielen Bereichen Dienstleistungen zu einem vergünstigten „Sozialtarif“ angeboten, etwa im Bereich der weitverstandenen Daseinsvorsorge (öffentlicher Nahverkehr, Museen, Theater, Opernhäuser, Schwimmbäder usw.). Von erheblicher praktischer Bedeutung seien auch die Kosten für die Kinderbetreuung, denn seit dem 1. August 2019 dürfen von Grundsicherungsempfängerinnen und Grundsicherungsempfängern in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege keine Beiträge mehr erhoben werden (vgl. §90 Absatz 4 des Achten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VIII) in der Fassung des Artikel 2 Nummer 2 Buchstabe c des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Teilhabe in der Kindertagesbetreuung vom 19. Dezember 2018, BGBl. I S. 2696). Der Besoldungsgesetzgeber sei deshalb gefordert, die Entwicklung der Lebensverhältnisse zu beobachten, um Art und Ausmaß der geldwerten Vorteile zu ermitteln und die Höhe der Besoldung diesen kontinuierlich im gebotenen Umfang anzupassen (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020, – 2 BvL 4/18 –, juris, Rn. 53). Im Rahmen der Prüfung der Angemessenheit der Besoldung ist daher auch für Hamburg zu überprüfen, welche zu berücksichtigenden „Vergünstigungen“ seitens der öffentlichen Hand Grundsicherungsempfängerinnen und Grundsicherungsempfängern gewährt werden und im Rahmen welcher Berechnungsmethodik diese in deren Leistungskatalog einfließen sollen.

Dem Grunde nach handelt es sich hierbei um Rabattierungen aus dem Bereich Daseinsvorsorge im weiteren

Sinne, sodass zur praktischen Bewertung der „Produktkatalog“ des Regelbedarfsermittlungsgesetzes herangezogen wurde. Der Gesetzgeber ist bei Vorliegen einer neuen Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS) unter anderem im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitsuchende verpflichtet, die Höhe der Regelbedarfsstufen, nach denen sich die Höhe der Regelbedarfe und in der Folge die Regelsätze im SGB II ergibt, neu zu ermitteln. Die Gewichtung der zu berücksichtigenden Produkte bemisst sich grundsätzlich nach einem in § 28a SGB XII vorgegebenen Mischindex. Der Mischindex gewährleistet sowohl einen Ausgleich der Preisentwicklung als auch eine Beteiligung an der allgemeinen Wohlstandsentwicklung. Auf Grund der aktuellen Preisentwicklung im Jahr 2023 sind zudem für das Jahr 2024 zusätzlich zu der bisherigen Fortschreibung mit Hilfe des Mischindex aktuell verfügbare Daten über die regelbedarfsrelevante Preisentwicklung zu berücksichtigen (sog. ergänzende Fortschreibung gemäß § 28a Absatz 2 SGB XII n. F.). Der Katalog der regelbedarfsrelevanten Verbrauchsausgaben spiegelt die Waren und Dienstleistungen wider, die mit dem weiteren Bereich der „Daseinsvorsorge“ einhergehen.

Unter Berücksichtigung von Angaben der Sozialbehörde konnten folgende Vergünstigungen für Grundsicherungsempfängerinnen und Grundsicherungsempfänger identifiziert werden, die von der öffentlichen Hand gewährt und die dem Grunde nach dem Grundversorgungsbereich zugerechnet werden können: Befreiung vom Rundfunkbeitrag (gesetzliche Regelung) (siehe unten aa.), Ermäßigung bei der Rezeptgebühr (gesetzliche Regelung) (siehe unten bb.), Ermäßigung auf alle HVV-Zeitkarten (siehe unten cc.), kostenlose Kita-Betreuung auch bei einer Betreuung von mehr als fünf Stunden (siehe unten dd.), ermäßigte Eintrittspreise für das Planetarium, die städtischen Museen, die Theater und die Staatsoper (siehe unten ee.) und ermäßigte Gebühren in den Bücherhallen Hamburg (siehe

unten ff.). Weil die identifizierten Ermäßigungen für Grundsicherungsempfängerinnen und Grundsicherungsempfänger zusätzlich zur Berücksichtigung in den Regelsätzen gewährt werden, sind sie folgerichtig dem Leistungsbezug hinzuzurechnen.

- aa. Der Rundfunkbeitrag wird pro Haushalt erhoben und beträgt für die Jahre 2024 und 2025 jeweils 220,32 Euro jährlich (18,36 Euro monatlich). Eine Befreiung vom Rundfunkbeitrag erhalten z.B. Sozialhilfeempfängerinnen und Sozialhilfeempfänger, die Hilfe zum Lebensunterhalt beziehen, wobei die „Hilfe zum Lebensunterhalt“ zur Sozialhilfe gehört und die elementaren Grundbedürfnisse absichert.
- bb. Die Zuzahlung zur Rezeptgebühr richtet sich bei Versicherten, die Hilfe zum Lebensunterhalt erhalten, für die gesamte Bedarfsgemeinschaft nach dem Regelsatz für die Regelbedarfsstufe 1 gemäß § 20 Absatz 2 SGB II in Verbindung mit der Anlage zu § 28 des SGB XII (§ 62 Absatz 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V)). Der Regelsatz beträgt in 2024 543,00 Euro monatlich bzw. 6.516,00 Euro je Kalenderjahr. Auf dieser Grundlage haben die Leistungsempfänger für die Bedarfsgemeinschaft regelmäßig Zuzahlungen in Höhe von 135,12 Euro je Kalenderjahr zu leisten. Zur Ermittlung der realen Vergünstigung gegenüber der „Normalfamilie“ wurde verglichen, wie hoch deren jährliche Ausgaben für Rezepte sind. Dabei wurde auf die im Regelbedarfs-Ermittlungsgesetz zugrunde gelegten Ausgaben der Familien mit geringem Einkommen zurückgegriffen. Dies ergab folgende Berechnung: 3,71 Euro monatlicher Mittelwert für Erwachsene  $\times$  2 Erwachsene = 7,42 Euro  $\times$  12 Monate = 89,04 Euro. 1,72 Euro + 1,77 Euro + 3,27 Euro monatliche Mittelwerte für Kinder verschiedener Altersstufen = 6,76 Euro  $\div$  3 = 2,25

Euro gemittelter Wert  $\times$  2 Kinder  
= 4,50 Euro  $\times$  12 Monate = 54  
Euro. 89,04 Euro + 54 Euro =  
143,04 Euro. Pro Jahr beträgt die  
Ersparnis hier also pro Haushalt  
und Bedarfsgemeinschaft 143,04  
Euro – 135,12 Euro (maximale  
Zuzahlung) = 7,92 Euro. Dieser  
Betrag wird auch für das Jahr  
2025 angenommen.

- cc. Als weitere Vergünstigung kommt die Ermäßigung im Öffentlichen Personennahverkehr („HVV-Ermäßigung“) zum Tragen. Zur Ermittlung der Höhe der Vergünstigung wurden Daten zur tatsächlichen Inanspruchnahme von „Sozialtickets“ über den HVV und die Sozialbehörde ermittelt. Mit der Einführung des Deutschlandtickets wird die Ermäßigung im öffentlichen Personennahverkehr für ein Sozialticket von 24,80 Euro auf 30,00 Euro angehoben, sodass das Deutschlandticket von den Berechtigten dann zu einem vergünstigten Betrag von 19,00 Euro erworben werden kann. Die Anzahl der Nutzerinnen und Nutzer der HVV-Ermäßigung liegt pro Jahr zwischen rd. 50.000 und 77.000, die Zahl der Berechtigten zwischen rund 177.000 und 197.000. Dies bedeutet, dass etwa jede vierte Person von der Ermäßigung profitiert hat. Aktuelle Daten und Informationen zu Änderungen des Nutzerverhaltens nach der Einführung liegen bisher nicht vor.

Mit der Einführung des Deutschlandtickets wurde der Preis für das Schülerticket von bisher 30,00 Euro auf ebenfalls 19,00 Euro gesenkt. Zur Nutzung einer Sozialkarte berechnete Schülerinnen und Schüler werden zukünftig das Deutschlandticket kostenlos erhalten. Ab dem 1. August 2024 wird ein kostenloses Ticket für alle in Hamburg lebenden Schülerinnen und Schüler in Form des Deutschlandtickets eingeführt werden. Damit entfällt zu diesem Zeitpunkt eine finanzielle Vergünstigung durch die Gewährung

eines kostenlosen Sozialtickets an die Berechtigten.

Während einerseits die Zuschussung für Grundsicherungsempfänger auf 30,00 Euro erhöht wurde, sinkt andererseits der Wert der Vergünstigung bei Schülerinnen und Schülern im Jahr 2024 für die Zeit von Januar bis Juli auf 19,00 Euro, da der Preis der Fahrkarten für Schülerinnen und Schüler durch die Ermäßigung des hvv-Deutschlandtickets für Schüler\*innen insgesamt sinkt. Bei der Ermittlung der Vorteile durch die beschriebenen Änderungen wurde von einem gleichbleibenden Verhältnis von Nutzern des früheren JobTickets zu Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg ausgegangen. Danach haben im Jahr 2022 ca.  $\frac{1}{4}$  der Berechtigten von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht (Drucksache 22/11594). Bezüglich der berufstätigen Ehegatten wurde berücksichtigt, dass auch diese in gleichem Umfang von einer entsprechenden Möglichkeit Gebrauch machen. Bei den Kindern wurde mangels entgegenstehender Erkenntnisse ebenfalls davon ausgegangen, dass jedes vierte Kind eine Zeitkarte benötigt. Darüber hinaus war zu berücksichtigen, dass Kinder bis zum vollendeten 6. Lebensjahr den HVV kostenlos nutzen dürfen. Daraus ergibt sich für eine vierköpfige Familie bei einer durchschnittlichen Nutzung des JobTickets durch die Erwachsenen eine Vergünstigung von 15,00 Euro pro Monat und jedem Kind eine Vergünstigung von 3,14 Euro für die Monate Januar bis Juli. Ab August 2024 entfällt die Vergünstigung für die Kinder.

- dd. Die Kinderbetreuungskosten sind in der Regel in Abhängigkeit vom Haushaltseinkommen zu entrichten, für Kinder aus Haushalten, die Leistungen nach dem SGB II oder dem SGB XII beziehen, gelten Befreiungen. In Hamburg erfolgt die Kita-Betreuung für alle Kinder fünf Stunden täglich kos-

tenfrei. Die darüber hinaus gehende Betreuung erfolgt zu an das individuelle Familieneinkommen angepassten Stundensätzen. Für in der Grundsicherung stehende Kinder erfolgt auch die weitere Betreuung kostenfrei. Zur Ermittlung der Vergünstigung wurde der Kitabeitragsrechner<sup>7)</sup> des Hamburg Service verwendet. Daraus ergibt sich bei einem monatlichen Familien-Nettoeinkommen ab 3.375 Euro, von dem bei einer Beamtin oder eines Beamten in A 6 Stufe 1 im Jahr 2024 auszugehen ist, ein Kostenbeitrag in Höhe von 191 Euro für das erste Kind und 64 Euro für das zweite Kind bei einer bis zu achtstündigen Betreuung bis zur Einschulung bzw. täglich bis zu dreistündigen Anschlussbetreuung beim Besuch der Vorschulklasse. Darüber hinaus wurde ermittelt, dass etwa ein Fünftel der potentiell Leistungsberechtigten den kostenfreien Acht-Stunden-Tag nutzen. Daraus ergab sich folgende Berechnung: 254,67 Euro pro Monat  $\times 12 = 3.056$  Euro jährlich.  $3.056 \text{ Euro} \times \frac{1}{5}$  (Verhältnis Leistungsberechtigte/Nutzer) = 611,20 Euro. Dieser Jahresbetrag ist zu gewichten, da von der Gesamtheit der Leistungsberechtigten nur die in der Kita betreuten Kinder zu berücksichtigen sind. Aus dieser Berechnung  $611,20 \text{ Euro} \div 18 \times 6$  (Gewichtung 1- bis 18-jährige Leistungsberechtigte, 1- bis 6-jährige Nutzer) ergeben sich zu berücksichtigende Betreuungskosten von 203,73 Euro pro Jahr und Familie. Die Beträge werden für das Jahr 2025 fortgeschrieben, da Änderungen in den Kita-Gebühren bisher nicht bekannt sind.

- ee. Auch der Besuch bzw. die Teilnahme an kulturellen Einrichtungen beziehungsweise Veranstaltungen wird dem Bereich der Daseinsvorsorge im weiteren Sinne zugerechnet (vgl. Produktkategorie „Eintrittsgelder, Nutzungsentgelte beim Besuch von Kulturveranstaltungen bzw. -einrichtungen“

im Rahmen des Regelbedarfs-ermittlungsgesetzes). In Anlehnung an die dort bezifferten Verbrauchskosten der Familien mit geringem Einkommen wurden insoweit die folgenden Kosten berechnet:  $4 \text{ (Personen)} \times 5,00 \text{ Euro}$  (durchschnittliche ermittelte Ermäßigung pro Karte) = 20,00 Euro.  $20,00 \text{ Euro} \times 3$  (veranschlagte Besuche pro Jahr und Person) = 60,00 Euro. Für die Jahre 2024 und 2025 werden die für 2022 ermittelten Ermäßigungen fortgeschrieben.

- ff. Im Regelbedarfsermittlungsgesetz wird zusätzlich ein umfassender Bedarf an Büchern und sonstigen Medien berücksichtigt (Bücher und Broschüren, Miete bzw. Leihgebühr für Bücher, Zeitungen und Zeitschriften, Landkarten und Globen einschließlich Medien wie Bild-, Daten- und Tonträger, jeweils inklusive Downloads von Filmen, Musik, Fotos und entsprechenden Apps). Dem entspricht das Angebot der Bücherhallen Hamburg. Es ermöglicht Kindern mit SGB II-Leistungsbezug bis einschließlich 17 Jahre eine kostenlose Nutzung des Angebots. Erwachsene mit SGB II-Leistungsbezug von 18 bis 26 Jahren zahlen eine Jahresgebühr von 15,00 Euro, ab April 2024 18,00 Euro und ab 27 Jahren von 20,00 Euro. Die gemittelte Jahresgebühr beträgt demnach für einen Erwachsenen 18,63 Euro. Von Erwachsenen von 18 bis 26 Jahren ohne Ermäßigung erheben die Bücherhallen Hamburg eine Gebühr von ebenfalls 15,00 bzw. 18,00 Euro. Ab 27 Jahren werden von Erwachsenen ohne Ermäßigung Gebühren in Höhe von 40 Euro, ab April 45,00 Euro erhoben. Der gemittelte Wert für Erwachsene beträgt 30,50 Euro. Für Kinder bis zum 8. Lebensjahr wird eine Jahresgebühr von 3,00 Euro und ab 9 Jahren von 6,00 Euro erhoben. Die gemittelte Gebühr beträgt

<sup>7)</sup> <https://serviceportal.hamburg.de/HamburgGateway/FVP/FV/BSF/KitaInfo/wfKitaBeitragsrechner.aspx?sid=166>

4,50 Euro. Im Jahr 2024 stehen den Kosten von 18,63 Euro jährlich bei SGB II-Leistungsbezug für eine vierköpfige Familie (1 x Jahresgebühr Erwachsener) stehen Kosten von 39,50 Euro für Familien ohne Ermäßigungen gegenüber. Die Ersparnis für die Familie mit Sozialleistungsbezug beträgt demnach für das Jahr 2024 20,87 Euro. Unter Beachtung der beschriebenen Erhöhungen ergibt sich für das Jahr 2025 eine Ersparnis von 21,50 Euro.

Aus den einzelnen Angeboten errechnet sich ein Gesamtbetrag geldwerter Vorteile für eine Grundsicherung empfangende Familie für 2024 von: 202,32 Euro + 7,92 Euro + 223,89 Euro + 203,73 Euro + 60,00 Euro + 20,87 Euro = 718,73 Euro pro Jahr. Für das Jahr 2025 ergibt sich 202,32 Euro + 7,92 Euro + 180,00 Euro + 202,73 Euro + 60,00 Euro + 21,50 Euro = 675,47 Euro.

Aus den vorstehend dargestellten Berechnungen ergibt sich aktuell auf das Jahr 2024 bezogen folgender Gesamtbedarf:

<b>Grundsicherung für eine Familie (2 Erwachsene und 2 Kinder)</b>		
Jahr	2024	2025
Regelbedarf Erwachsene	12.144,00 Euro	12.537,84 Euro
Regelbedarf Kinder	10.008,00 Euro	10.317,00 Euro
Bildung und Teilhabe	1.765,42 Euro	1.809,85 Euro
Kosten der Unterkunft	13.134,00 Euro	13.134,00 Euro
Heizkosten	2.946,61 Euro	3.033,92 Euro
Vergünstigungen und Sozialtarife	718,73 Euro	675,47 Euro
<b>Gesamtbedarf</b>	<b>40.709,47 Euro</b>	<b>41.506,75 Euro</b>
<b>Mindestabstand (115% vom Grundsicherungsniveau)</b>	<b>46.815,89 Euro</b>	<b>47.732,77 Euro</b>

2. Familieneinkommen und Mindestbesoldung (115 Prozent – Regel)

Um den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts bezüglich der amtsangemessenen Besoldung gerecht zu werden, muss die Besoldung – ausgehend von der Bezugsgröße der vierköpfigen Zwei-Verdiener-Familie – unter Berücksichtigung des Einkommens des hinzuverdienenden Ehegattens oder der hinzuverdienenden Ehegattin den Betrag der einer entsprechenden Familie, die ausschließlich Leistungen aus der Grundsicherung erhält, um mindestens 15 Prozent übersteigen. Das bei der Berechnung zugrunde zu legende Familienmodell wurde ausführlich im Besoldungs-

strukturgesetz beschrieben. Auf die Ausführungen in der Drucksache 22/12727, dort unter A. I. Ziffer 3 ff) wird verwiesen.

Das der vorstehend festgestellten Grundsicherung gegenüberzustellende Familieneinkommen errechnet sich dabei wie folgt:

Für das Jahr 2024 sind die monatlichen Bruttobezüge der verheirateten Beamtin oder des verheirateten Beamten aus der Besoldungsgruppe A 6 Stufe 1 mit zwei berücksichtigungsfähigen Kindern in Höhe von monatlich 2.585,38 Euro zuzüglich einer allgemeinen Stellenzulage nach §48 i. V. m. Anlage IX HmbBesG in Höhe von 22,73 Euro für die Monate Januar bis Oktober anzusetzen. In den

Monaten November und Dezember beträgt das maßgebliche Grundgehalt nach der mit diesem Gesetzentwurf beabsichtigten Erhöhungen der Grundgehälter und Zulagen 2.785,38 Euro, die allgemeine Stellenzulage 23,81 Euro. Darüber hinaus ist der Familienzuschlag unter Berücksichtigung der zum 1. November 2024 vorgesehenen Anhebung insgesamt in Höhe von monatlich 485,96 Euro für die Monate Januar bis Oktober sowie 509,09 Euro in den Monaten November und Dezember anzusetzen. Zusätzlich sind die kinderbezogene Sonderzahlung in Höhe von insgesamt 600 Euro (für zwei Kinder gemäß § 2 Absatz 1 Hamburgisches Sonderzahlungsgesetz), die Angleichungszulage in Höhe von 528,32 Euro sowie die Zahlungen nach dem Verbraucherpreis-Sonderzahlungsgesetz (HmbVSZG) zu berücksichtigen. Danach wurden Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richtern mit den Februar-Bezügen eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 1.800 Euro gezahlt. Für die Monate Januar bis Oktober erhalten die Berechtigten darüber hinaus monatlich 120 Euro. Diese Leistungen sind gemäß § 3 Nr. 11c EstG von der Einkommensteuer befreit. Die JahresbruttoBezüge für das Jahr 2024 belaufen sich damit auf insgesamt 41.705,57 Euro.

Die Berücksichtigung der Verbraucherpreis-Sonderzahlung im Jahr ihrer Zahlung entspricht dem Zuflussprinzip. Die Leistungen finden in dem Jahr Berücksichtigung, in dem sie auch tatsächlich gewährt wurden und verwendet werden konnten. Die finanziellen Auswirkungen entsprechen damit den Leistungsverbesserungen bei den Regelbedarfen in der Grundsicherung, die ebenfalls zum 1. Januar 2024 auf Grund der erheblich gestiegenen Lebenshaltungskosten und Energiepreise angehoben wurden. Der im HmbVSZG erfolgte Rückbezug auf Tatbestände im Jahr 2023 dient lediglich der Konkretisierung der von den Kostensteigerungen betroffenen Anspruchsberechtigten.

Das monatliche Bruttogehalt bei einem durchschnittlichen Mindestlohn im Jahr 2024 von 12,41 Euro beträgt bei einer Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 55 Prozent bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 40,6 Stun-

den 1.204,90 Euro. Das Jahresbruttogehalt beträgt insgesamt 14.458,77 Euro.

Von dem Jahresbruttogehalt der Eheleute sind zur Ermittlung des Jahresnettoeinkommens die Durchschnittsprämien für die Kranken- und Pflegeversicherung, die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung des hinzuverdienenden Ehegatten oder der hinzuverdienenden Ehegattin und die Einkommensteuer abzusetzen und das Kindergeld hinzuzurechnen. Für die Ermittlung der Einkommensteuer der Familie sind im Jahr 2024 die Werbungskostenpauschale in Höhe von 1.230,00 Euro pro Arbeitnehmer sowie die Sonderausgabenpauschale für Verheiratete in Höhe von 72,00 Euro, zusammen also 2.604,00 Euro zu berücksichtigen. Darüber hinaus ist der steuerlich absetzbare Anteil der Durchschnittsprämien für die private Kranken- und Pflegeversicherung der Beamtin oder des Beamten sowie der beiden Kinder zu berücksichtigen. Derzeit liegen nur die Angaben des Verbandes der Privaten Krankenversicherungen mit den vorläufigen Beträgen für das Jahr 2022 vor. Hochgerechnet mit dem durchschnittlichen Steigerungssatz der letzten 10 Jahre ergibt sich für das Jahr 2024 ein Betrag in Höhe von monatlich 290,68 Euro, jährlich mithin 3.488,16 Euro. Für den hinzuverdienenden Ehegatten oder die hinzuverdienende Ehegattin ergibt sich für das Jahr 2024 bei einem Krankenversicherungssatz von 15,9 Prozent (Beitrag in Höhe von 14,6 Prozent zuzüglich durchschnittlicher Zusatzbeitrag in Höhe von 1,7 Prozent) ein Beitrag zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe von insgesamt 1.424,19 Euro jährlich. Die Berechnung der Einkommensteuer ergibt auch unter Beachtung des Günstigkeitsvergleichs zwischen der Berücksichtigung des Kindergeldes oder des Kinderfreibetrags eine im Jahr 2024 zu entrichtende Einkommensteuer in Höhe von 4.962,00 Euro.

Für das Jahr 2025 sind die monatlichen Bruttobezüge der verheirateten Beamtin oder des verheirateten Beamten aus der Besoldungsgruppe A 4 Stufe 1 mit zwei berücksichtigungsfähigen Kindern in Höhe von monatlich 2.716,92 Euro sowie einer Amtszulage in Höhe von 81,95

Euro für den Monat Januar anzusetzen. In den Monaten Februar bis Dezember beträgt das maßgebliche Grundgehalt nach der mit diesem Gesetzentwurf beabsichtigten Erhöhungen der Grundgehälter und Zulagen 2.866,36 Euro, die allgemeine Stellenzulage 25,12 Euro und die Amtszulage 86,46 Euro. Darüber hinaus ist der Familienzuschlag unter Berücksichtigung der zum 1. November 2024 vorgesehenen Anhebung insgesamt in Höhe von monatlich 534,65 Euro für den Monat Januar sowie 562,65 Euro für die Monate Februar bis Dezember anzusetzen. Zusätzlich sind die kinderbezogene Sonderzahlung in Höhe von insgesamt 600 Euro (für zwei Kinder gemäß §2 Absatz 1 Hamburgisches Sonderzahlungsgesetz) und die Angleichungszulage in Höhe von 616,72 Euro zu berücksichtigen. Die JahresbruttoBezüge für das Jahr 2024 belaufen sich damit auf insgesamt 44.943,99 Euro.

Das monatliche Bruttogehalt bei einem durchschnittlichen Mindestlohn im Jahr 2025 von 12,82 Euro beträgt bei einer Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 55 Prozent bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 40,6 Stunden 1.244,70 Euro. Das Jahresbruttogehalt beträgt insgesamt 14.936,45 Euro.

Von dem Jahresbruttogehalt der Eheleute sind zur Ermittlung des Jahresnettoeinkommens die Durchschnittsprämien für die Kranken- und Pflegeversicherung, die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung des hinzuverdienenden Ehegatten oder der hinzuver-

dienenden Ehegattin und die Einkommensteuer abzusetzen und das Kindergeld hinzuzurechnen. Für die Ermittlung der Einkommensteuer der Familie sind im Jahr 2025 die Werbungskostenpauschale in Höhe von 1.230,00 Euro pro Arbeitnehmer sowie die Sonderausgabenpauschale für Verheiratete in Höhe von 72,00 Euro, zusammen also 2.604,00 Euro zu berücksichtigen. Darüber hinaus ist der steuerlich absetzbare Anteil der Durchschnittsprämien für die private Kranken- und Pflegeversicherung der Beamtin oder des Beamten sowie der beiden Kinder zu berücksichtigen. Hochgerechnet mit dem durchschnittlichen Steigerungssatz der letzten 10 Jahre ergibt sich für das Jahr 2025 ein Betrag in Höhe von monatlich 299,44 Euro, jährlich mithin 3.593,28 Euro. Für den hinzuverdienenden Ehegatten oder die hinzuverdienende Ehegattin ergibt sich für das Jahr 2025 bei einem Krankenversicherungssatz von 15,9 Prozent (Beitrag in Höhe von 14,6 Prozent zuzüglich durchschnittlicher Zusatzbeitrag in Höhe von 1,7 Prozent) ein Beitrag zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe von insgesamt 1.490,75 Euro jährlich. Die Berechnung der Einkommensteuer ergibt auch unter Beachtung des Günstigkeitsvergleichs zwischen der Berücksichtigung des Kindergeldes oder des Kinderfreibetrags eine im Jahr 2024 zu entrichtende Einkommensteuer in Höhe von 6.706,00 Euro.

Zusammengefasst ergibt dies nach derzeitigem Stand folgende Beträge:

<b>Familieneinkommen einer vierköpfigen Zwei-Verdiener-Familie</b>		
Jahr	2024	2025
JahresbruttoBezüge	53.164,35 Euro	59.880,24 Euro
– Einkommensteuer	- 4.962,00 Euro	- 6.706,00 Euro
– Kranken- und Pflegeversicherung	- 5.692,35 Euro	- 5.888,03 Euro
– Renten- und Arbeitslosenversicherung	- 1.532,63 Euro	- 1.578,74 Euro
+ Kindergeld	+ 6.000,00 Euro	+ 6.000,00 Euro
+ Verbraucherpreis-Sonderzahlung	+ 3.000,00 Euro	
<b>Jahresnettoeinkommen</b>	<b>49.977,37 Euro</b>	<b>51.707,47 Euro</b>

Die vorstehenden Berechnungen zeigen, dass die familienneutralen Bestandteile der Besoldung (zusammen mit den Familienzuschlägen für den Ehepartner und die ersten beiden Kinder) so bemessen sind, dass eine bis zu vierköpfige Zwei-Verdiener-Familie amtsangemessen unterhalten werden kann. Der gebotene Mindestabstand zur Grundsicherung ist mithin insoweit gewahrt.

ee. Fünfter Parameter – Quervergleich der Besoldungen anderer Dienstherren

Als fünfter Parameter bildet schließlich der Quervergleich mit der Besoldung des Bundes und der anderen Länder ein weiteres Indiz für die Bestimmung des Kerngehalts der Alimentation (BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 –, juris, Rn. 113; Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 –, juris, Rn. 96). Durch das Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 28. August 2006 (BGBl. I S. 2034) hat der Gesetzgeber die Gesetzgebungskompetenz für die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter auf die Länder (zurück-)übertragen. Der Gleichheitssatz (Artikel 3 Absatz 1 GG) hindert den Besoldungsgesetzgeber zwar grundsätzlich nicht, eigenständige Regelungen zu treffen und dabei den unterschiedlichen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnissen Rechnung zu tragen (BVerfG, Beschluss vom 12. Januar 1971 – 2 BvL 2/70 –, juris, Rn. 35). Gleichwohl ist eine unbegrenzte Auseinanderentwicklung der Bezüge im Bund und in den Ländern durch die infolge der Neuordnung der Kompetenzverteilung im Grundgesetz eröffnete Befugnis zum Erlass jeweils eigener Besoldungsregelungen nicht gedeckt. Artikel 33 Absatz 5 GG setzt der Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers insoweit Grenzen, ohne ein besoldungsrechtliches Homogenitätsgebot zu postulieren (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, juris, Rn. 80). Der Parameter ist erfüllt, wenn das jährliche Bruttoeinkommen einschließlich etwaiger Sonderzahlungen 10 Prozent unter

dem Durchschnitt der übrigen Länder im gleichen Zeitraum liegt.

Im Vergleich der Endgrundgehälter der Länder und des Bundes im Jahr 2024 wird in keiner Besoldungsgruppe der Besoldungsordnungen A, B, C, W oder R der Durchschnitt der Bruttobezüge im relevanten Ausmaß unterschritten (vgl. Anlage B 12). Für die Jahre 2024 bis 2025 sind keine derartigen Abweichungen beim Bund und den Ländern zu erwarten, dass die hamburgische Besoldung die jeweilige Durchschnittsbesoldung des Bundes und der anderen Länder um 10 Prozent unterschreiten würde. Ein Erfüllen des fünften Parameters ist nicht zu erwarten.

Im Ergebnis der Prüfung auf der ersten Stufe ist festzustellen, dass ein (Negativ-)Parameter (von fünf) erfüllt ist.

c. Zweite Prüfungsstufe – Gesamtabwägung

Die Heranziehung der volkswirtschaftlichen Parameter dient vor allem zunächst der Rationalisierung der verfassungsrechtlichen Prüfung. Mit dieser Prüfung darf es allerdings nicht sein Bewenden haben, die erste Stufe bereitet lediglich eine auf einer weiteren Prüfungsstufe stets gebotene Gesamtabwägung aller alimentationsrelevanter Aspekte vor. Auf der zweiten Prüfungsstufe sind somit die Ergebnisse der ersten Prüfungsstufe mit den weiteren alimentationsrelevanten Kriterien im Rahmen der Gesamtabwägung zusammenzuführen (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, juris, Rn. 28).

Dabei sind zunächst die Feststellungen der ersten Prüfungsstufe, insbesondere das Ausmaß der Über- und Unterschreitungen der Schwellenwerte, im Wege einer Gesamtbeurteilung zu würdigen und etwaige Verzerrungen – insbesondere durch genauere Berechnungen – zu kompensieren. Den fünf Parametern der ersten Prüfungsstufe kommt für die Gesamtabwägung eine Steuerungsfunktion hinsichtlich der Prüfungsrichtung und -tiefe zu: Sind mindestens drei Parameter der ersten Prüfungsstufe erfüllt, besteht die Vermutung einer angemessenen Beteiligung an der allgemeinen Entwicklung der wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des Lebensstandards nicht genügenden und damit verfassungswidrigen Unteralimentation. Dies kann im Rahmen der Gesamtabwägung sowohl wider-

legt als auch erhärtet werden. Sind ein oder zwei Parameter erfüllt, müssen die Ergebnisse der ersten Stufe, insbesondere das Maß der Über- beziehungsweise Unterschreitung der Parameter, zusammen mit den auf der zweiten Stufe ausgewerteten alimentationsrelevanten Kriterien im Rahmen der Gesamtabwägung eingehend gewürdigt werden (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, juris, Rn. 85).

Zu den alimentationsrelevanten Kriterien zählen aus Sicht des Bundesverfassungsgerichts das Ansehen des Amtes in der Gesellschaft, die vom Amtsinhaber geforderte Ausbildung und Beanspruchung, vor allem die besondere Qualität der Tätigkeit und Verantwortung, die Entwicklung der Qualifikation der eingestellten Bewerberinnen und Bewerber, der Vergleich mit den durchschnittlichen Bruttoverdiensten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit vergleichbarer Qualifikation und Verantwortung sowie die Entwicklung im Bereich der Beihilfe und Versorgung (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, juris, Rn. 86). In der Höhe der Alimentation muss sich die besondere Qualität und Verantwortung eines Amtsträgers widerspiegeln. Die Alimentation bildet für das Gericht die Voraussetzung dafür, dass sich der Beamte ganz dem öffentlichen Dienst als Lebensberuf widmen und in rechtlicher und wirtschaftlicher Unabhängigkeit zur Erfüllung der dem Berufsbeamtentum vom Grundgesetz zugewiesenen Aufgabe, im politischen Kräftespiel eine stabile, gesetzestreue Verwaltung zu sichern, beitragen kann. Insoweit entfaltet das Alimentationsprinzip für das Bundesverfassungsgericht (auch) eine Schutzfunktion für die Beamten- und Richterschaft (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 – juris, Rn. 87).

aa. Unbeachtlichkeit der verminderten Besoldungsanpassungen zur Bildung einer Versorgungsrücklage

Wie bereits in der Drucksache 22/8848 (dort unter 2. a. bb. aaa. ausgeführt) sind die Absenkungen im Zusammenhang mit der Bildung der Versorgungsrücklage bei dem Vergleich der Besoldung mit der allgemeinen Entwicklung der wirtschaftlichen Verhältnisse nicht zu berücksichtigen. Grundsätzlich ist der Besoldungsgesetzgeber gehalten, die Besoldung an die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse anzupassen (§ 17 HmbBesG). Abweichend davon war im Betrachtungszeitraum auf Grund der gesetzlichen Regelung in § 14a Absatz 2 des Bundesbe-

soldungsgesetzes (BBesG) und anschließend im seinerzeit gleichlautenden § 18 Absatz 2 HmbBesG diese Besoldungsanpassung in gleichmäßigen Schritten zu vermindern. Im Betrachtungszeitraum wurde deshalb die Besoldung ab dem Jahr 2013 in sieben Schritten um jeweils 0,2 Prozentpunkte abgesenkt und die so frei werdenden Mittel der Versorgungsrücklage zugeführt.

Diese Maßnahmen, die zu einem Zurückbleiben der Besoldung hinter den Tarifergebnissen des öffentlichen Dienstes um 1,4 Prozentpunkte führten, waren ihrerseits im Hinblick auf die Reformmaßnahmen im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung sachlich gerechtfertigt.

Das Bundesverfassungsgericht hat dazu festgestellt, dass Änderungen in der gesetzlichen Rentenversicherung und die ihnen zugrunde liegenden Entwicklungen grundsätzlich geeignet sind, entsprechende Einschnitte auch in das System der Beamtenbesoldung und -versorgung zu rechtfertigen. Die Berücksichtigungsfähigkeit von Einschnitten in die Alterseinkünfte der Rentnerinnen und Rentner beruhen dabei auf der herausragenden Bedeutung der Einkommen der privatrechtlich beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die verfassungsrechtlich gebotene Alimentierung. Bei dem Bemühen, Gesetzesänderungen im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung systemkonform auf die Beamtenbesoldung und -versorgung zu übertragen, komme dem Gesetzgeber ein Entscheidungsspielraum zu. Wegen der Unterschiedlichkeit der Systeme sei eine völlig wirkungsgleiche Übertragung von Maßnahmen im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Beamtenbesoldung und -versorgung oftmals nicht möglich. Hinzu käme, dass die finanziellen Auswirkungen von Reformen in dem einen oder dem anderen System sich im Vorhinein oft nur näherungsweise anhand von Modellrechnungen abschätzen lassen (BVerfG, Nichtannahmebeschluss vom 24. September 2007 – 2 BvR 1673/03 –, juris, Rn. 45).

Die Anpassungsminderungen stellen zwar keine wirkungsgleiche Übertragung von Reformmaßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung auf das System der Beamtenbesoldung und -versorgung dar. Allerdings ging es dem Gesetzgeber erkennbar darum, einen gewissen Gleichlauf

mit den Kürzungen in der gesetzlichen Rentenversicherung herzustellen. Sie sind Teil eines Konzepts, mit dem der Gesetzgeber sich bemüht hat, die Reformmaßnahmen im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung in der Beamtenversorgung systemkonform nachzuführen und „Sonderopfer“ der Besoldungs- und Versorgungsempfänger im Wesentlichen zu vermeiden. Dieses gesetzgeberische Bemühen lässt aus Sicht des Bundesverfassungsgerichts die hier in Rede stehenden Anpassungsverminderungen als gerechtfertigt erscheinen (BVerfG, a. a. O., juris, Rn. 53).

Obwohl die Anpassungsminderungen in der Besoldung als Gegenstück zu den Reformmaßnahmen im Bereich des Tarifs verfassungsrechtlich zulässig waren, führt die vom Bundesverfassungsgericht für die erste Stufe beschriebene Form der Berechnung dazu, dass bei der Ermittlung der für den Vergleich erforderlichen Werte lediglich die Anpassungsminderung Berücksichtigung findet. Die Änderungen in der gesetzlichen Rentenversicherung, die zu höheren Aufwendungen der Tarifbeschäftigten für die private Altersvorsorge und damit ebenfalls zu einer Verminderung der zur Verfügung stehenden Mittel führten, werden bei der Vergleichsbetrachtung nicht erfasst. Der Vergleich allein der linearen Anpassungen im Besoldungs- und Tarifbereich führt im Ergebnis dazu, dass die Anpassungsminderungen wieder als Sonderopfer der Besoldungs- und Versorgungsempfänger erscheinen. Dies ist auch aus Sicht des Bundesverfassungsgerichts unzutreffend (s. o.), da hier nur ein systemgerechter Ausgleich für Belastungen im Tarifbereich geschaffen wurde.

Die Einbeziehung der siebenfachen Anpassungsminderung im Umfang von jeweils 0,2 Prozentpunkten in die Vergleichsberechnung führt daher zu unzutreffenden Ergebnissen sowohl beim Vergleich der Besoldungsentwicklung mit der Tarifentwicklung als auch beim Vergleich mit dem Nominallohn und auch bei den Verbraucherpreisen.

#### bb. Bedeutung des Nominallohnindex

Hinsichtlich der Bewertung des Ausmaßes der Über- und Unterschreitung der Schwellenwerte der Parameter ist weiterhin zu beachten, dass die in den Parametern abgebildeten Entwicklungen nicht unabhängig nebeneinander stehen, sondern sich gegenseitig beeinflussen und in unterschiedli-

cher Weise Einfluss auf die Tarif- und Besoldungsanpassungen haben. Deutlich wird dies unter anderem bei der Prüfung des zweiten Parameters. Im Betrachtungszeitraum wich die Entwicklung des Nominallohnindex in Hamburg in einzelnen Jahren aber auch über den gesamten Zeitraum erheblich von der Entwicklung des Nominallohnindex im Bundesbereich ab (siehe Anlage B 5). So stieg beispielsweise im Jahr 2022 der Nominallohnindex im Vergleich zum Vorjahr um 5,2 Prozent. Dieser Wert bedeutet eine erhebliche Abweichung von der bundesweiten Entwicklung dieses Index in diesem Jahr, bei der die Steigerung lediglich 2,6 Prozent betrug. Der Vergleich zeigt, dass die Entwicklung des Nominallohnindex in Hamburg in vielen Jahren erheblich dynamischer als im Bundesgebiet verlief. Es ist festzustellen, dass die Steigerung des Nominallohnindex für das Bundesgebiet allein im Zeitraum von 2007 bis 2022 insgesamt ca. 11,6 Prozentpunkte hinter der Steigerung für Hamburg zurückblieb. Im Vergleich mit dem Nominallohnindex des Bundes werden die Schwellenwerte des zweiten Parameters in Hamburg allerdings auch im Jahr 2024 nicht eingehalten (siehe Anlage B 4).

Im Rahmen der Verhandlungen der Tarifparteien des öffentlichen Dienstes über einen Tarifabschluss nehmen die Parteien auch die allgemeine Entwicklung der Löhne in den Blick, die Entwicklung der Nominallöhne ist dabei ein wesentlicher Faktor. Deren Entwicklung hat damit mittelbar Auswirkungen auf das Tarifergebnis. Dabei finden landesspezifische Besonderheiten keine oder kaum Berücksichtigung, da beim Abschluss der TdL die übergreifende Entwicklung in allen Bundesländern von Bedeutung ist.

Die Besoldungsgesetzgeber haben sich bereits in der Vergangenheit im Wesentlichen an den Tarifergebnissen orientiert. Eine deutliche Differenz zwischen der Besoldungsentwicklung und den Tarifergebnissen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst im betroffenen Land ist auch aus Sicht des Bundesverfassungsgerichts ein wichtiges Indiz für eine evidente Missachtung des Alimentsgebots (BVerfG, a. a. O., Rn. 34). Daher ist eine maßgebliche Abweichung von den dort vereinbarten linearen Anpassungen im Rahmen der Besoldungsanpassung vor dem Hintergrund einer ab-

weichenden landesspezifischen Entwicklung des Nominallohns und damit eine nachhaltig unterschiedliche Entwicklung von Besoldung und Tarif angesichts der dadurch zu erwartenden Friktionen zwischen den Statusgruppen kaum zu rechtfertigen. Umgekehrt ist aber auch ein landesspezifischer Ausgleich im Tarifbereich für Steigerungen im landesspezifischen Nominallohnindex – zum Beispiel als übertarifliche Leistung – auf Grund der gebotenen Tariftreue innerhalb der TdL nicht möglich. Der Berücksichtigung der oben beschriebenen, zum Teil erheblichen landesspezifischen Abweichungen durch den Besoldungsgesetzgeber im Rahmen einer Besoldungsanpassung sind daher sehr enge Grenzen gesetzt.

Die Aussagekraft der im Nominallohnindex abgebildeten Entwicklung ist darüber hinaus wegen der Berücksichtigung von Sonderzahlungen eingeschränkt. Zur Berücksichtigung der Inflationsausgleichsprämie in der Berechnung des Nominallohnindex teilt Destatis mit, dass der Nominallohnindex die Entwicklung der Bruttomonatsverdienste einschließlich Sonderzahlungen von allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern abbildet. Die Inflationsausgleichsprämie wird in der Verdienststatistik als Bestandteil des Gesamtbruttoentgelts miterfasst. Sie wird im Sinne der Entgeltbescheinigungsverordnung nicht als Sonderzahlung (sonstige Bezüge) definiert, da sie steuer- und abgabefrei ist. Aus diesem Grund wird die Prämie sowohl bei den Verdienstindizes mit Sonderzahlungen als auch den Verdienstindizes ohne Sonderzahlungen in gleichem Umfang abgebildet.<sup>8)</sup> Dies gilt ebenfalls für alle weiteren Sonderzahlungen nach §3 Nummer 11a und c Einkommensteuergesetz sowie für die Energiepreispauschale. Diese Berück-

sichtigung sonstiger Einkommensbestandteile muss bei der Ermittlung des Nominallohnindex zu erheblichen Verwerfungen führen, da die in einzelnen Jahren gewährten Sonderzahlungen im Folgejahr wieder aus der Statistik entfallen und so lineare Gehaltserhöhungen nicht vollständig oder aber zu nicht zutreffenden Zeitpunkten abgebildet werden. Offen ist auch, wie die genannten Einmalzahlungen und zusätzliche lineare Erhöhungen innerhalb eines Jahres berücksichtigt werden können, ohne dass dies zu weiteren Verwerfungen führt.

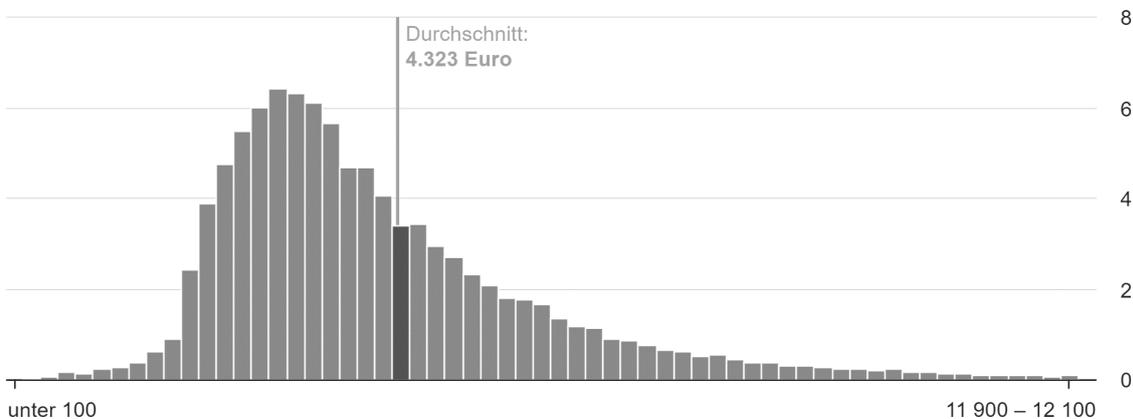
Zudem werden im Nominallohnindex stark steigende Löhne und Gehälter in einzelnen Bereichen oder Berufsgruppen nachgezeichnet und können zu den oben beschriebenen Abweichungen und Verzerrungen führen, ohne dass damit eine für alle Berufsgruppen geltende Aussage beschrieben wird. Als Reaktion auf solche Entwicklungen und zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes ist deshalb vielfach eine lineare Besoldungsanpassung für alle Besoldungsgruppen nicht geboten. Einem Attraktivitätsverlust in einzelnen Bereichen des öffentlichen Dienstes durch starke Konkurrenz in der Privatwirtschaft kann und wird zielgerichtet und systemgerecht mit einzelnen Maßnahmen außerhalb linearer Anpassungen begegnet (zum Beispiel Anwärtersonderzuschläge, Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit nach §9 HmbBesG), ohne dass dies Auswirkungen auf das Gesamtsystem hat.

Die erheblichen Auswirkungen einzelner hoher Einkommen auf das durchschnittliche Einkommen verdeutlicht Destatis im Zusammenhang mit der Beschreibung der Bruttomonatsverdienste mit der nachfolgenden Grafik.

<sup>8)</sup> Destatis, [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24\\_076\\_62321.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_076_62321.html), abgerufen am 11. März 2024

### Verteilung der Bruttomonatsverdienste von Vollzeitbeschäftigten im April 2023

Bruttomonatsverdienste in Schritten à 200 EUR von ... bis unter ... , relative Häufigkeit in %



Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst 4.323 EUR. Rundungsbedingte Abweichung möglich.

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024

Hieraus wird deutlich, dass einzelne sehr hohe Verdienste einen erheblichen Einfluss auf die durchschnittlichen Beträge haben können. Dies kann insbesondere in den Leistungsgruppen, in denen besondere Leistungsanreize gewährt werden, wie in Fällen der Partizipation am Unternehmensgewinn durch Boni oder Gewinnbeteiligungen, von Bedeutung sein. Diese Verzerrungen sind insbesondere dann beachtlich, wenn Unternehmensgewinne auf Grund der konjunkturellen Lage steigen, diese Gewinne aber (noch) nicht zu Gehaltssteigerungen bei den Beschäftigten führen.

Die Berücksichtigung der wechselseitigen Auswirkungen der in den Parametern zum Ausdruck kommenden Entwicklungen im Rahmen der Gesamtabwägung bedingt, dass bei der Bewertung der Bedeutung einer Über- bzw. Unterschreitung von Schwellenwerten die Bedeutung des jeweiligen Parameters im Verhältnis zu den anderen Parametern zu beachten ist. Auf Grund der oben beschriebenen Abhängigkeiten ist die Erfüllung des zweiten (Negativ-)Parameters insbesondere wegen seiner geringen Aussagekraft über die tatsächlichen Entwicklungen als wenig gravierend zu bewerten.

#### cc. Weitere alimentationsrelevante Kriterien

(1) Ansehen des Amtes – Attraktivität des Dienstherrn

Zu den vom Bundesverfassungsgericht benannten alimentationsrelevanten Kriterien zählt das Ansehen des Amtes in der Gesellschaft. Eine Konkretisierung dessen, was unter diesem vom Bundesverfassungsgericht stets an erster Stelle genannten Merkmal zu erfassen ist, ist bisher nicht erfolgt. Die Bezugnahme auf „die Gesellschaft“ bei der Bewertung des Amtes weist allerdings darauf hin, dass hierunter nicht nur das konkret individuelle Amt der jeweils Besoldeten zu verstehen ist. Es ist vielmehr naheliegend, unter diesem Merkmal auch das Ansehen des Berufsbeamtentums insgesamt zu verstehen. Nur unter diesem weiten Verständnis des Amtsbegriffs ist es im Rahmen der vom Bundesverfassungsgericht genannten Kriterien möglich, die verschiedenen weiteren Gesichtspunkte, die die Attraktivität des öffentlichen Dienstes und des Beamtenstatus über die rein finanziellen Gesichtspunkte hinaus ausmachen, in die Betrachtung einzubeziehen. Die Entscheidung, sich als Beamtin oder Beamter ganz dem öffentlichen Dienst als Lebensberuf zu widmen, beruht nicht auf rein finanziellen Erwägungen allein. Der Grad der Identifikation mit den angebotenen Tätigkeiten und damit die Attraktivität des Dienstherrn beruht auch gerade auf der mit diesem Beruf verbundenen Möglichkeit, mit den wahrgenommenen Aufgaben dem Gemeinwohl un-

abhängig vom politischen Kräftespiel und wirtschaftlichen Interessen Einzelner dienen zu können.

Ein maßgeblicher Bemessungsfaktor, aus dem auch die Attraktivität des öffentlichen Dienstes insgesamt abzulesen ist, ist die Fähigkeit des öffentlichen Dienstes, die jeweiligen, je nach Tätigkeitsbereich sehr unterschiedlichen Personalbedarfe zu decken (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 – juris, Rn. 87). Sinkt dessen Ansehen, sinkt auch das Interesse potentieller Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungsplätze und/oder ausgeschriebene Stellen.

Dabei sieht sich der öffentliche Dienst mit der von ihm gebotenen hohen Qualität der Tätigkeit und Verantwortung der Beamtinnen und Beamten einer wachsenden Konkurrenz attraktiver Berufsfelder ausgesetzt, in denen qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber ebenfalls hochwertige und herausfordernde Tätigkeiten ausüben können, die aber wiederum höhere Bildungsabschlüsse als Zugangsvoraussetzungen verlangen. Im Bereich des öffentlichen Dienstes ist weiterhin für eine Vielzahl der Tätigkeiten ein qualifizierter Abschluss erforderlich. So ist grundsätzlich für eine Laufbahn der Laufbahngruppe 1 als Bildungsvoraussetzung für das zweite Einstiegsamt mindestens einen Mittleren Bildungsabschluss (früher Realschulabschluss), eine Berufsausbildung oder eine abgeschlossene zweijährige Ausbildung erforderlich, für eine Laufbahn der Laufbahngruppe 2 ist als Bildungsvoraussetzung die Hochschulzugangsberechtigung nachzuweisen. Bei Berufen außerhalb des öffentlichen Dienstes ist zu beobachten, dass dort als Zugangsvoraussetzung zunehmend höhere Bildungsabschlüsse erwartet werden. In Reaktion auf die gestiegenen Anforderungen steigt die Anzahl der Studierenden (siehe dazu Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bildungsbericht 2022, S. 206) trotz einer durch den demografischen Wandel bedingten Abnahme der Absolventinnen und Absolventen.

Insgesamt gibt es einen Trend zur schulischen Höherqualifizierung. Während im Jahr 1990 nur 24,1 Prozent der Schulabgängerinnen und Schulabgänger einen studienberechtigenden Abschluss wie das Abitur oder ein Fachabitur vorweisen konnten, lag dieser Anteil im Jahr 2021 bereits

bei 34,3 Prozent (Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung vom 4. Juli 2023)<sup>9)</sup>. In den letzten Jahren ist dieser Anteil weiter gestiegen. Wie bereits in der Drucksache 22/8848 dargestellt, übersteigt bei den Ausbildungsplätzen seit 2015 die Nachfrage von Schulabsolventinnen und -absolventen mit Studienberechtigung die der Hauptschulabsolventinnen und -absolventen (Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.), Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2020, S. 25 f.). Die Abiturientinnen und Abiturienten stehen dabei einer großen Auswahlmöglichkeit gegenüber: Rechnerisch standen im Jahr 2020 100 (Fach-)Abiturientinnen und (Fach-)Abiturienten 468 Ausbildungsstellen, bei denen ein studienberechtigender Schulabschluss Voraussetzung ist, gegenüber. 100 Schulabsolventinnen und -absolventen mit Mittlerem Bildungsabschluss (früher Realschulabschluss) standen im Jahr 2020 rechnerisch immerhin noch 164 Ausbildungsstellen gegenüber, während es nur 71 Ausbildungsstellen pro 100 Bewerberinnen und Bewerber mit Erstem allgemeinbildendem Abschluss (früher Hauptschulabschluss) waren (Bundesagentur für Arbeit (Hg.), Arbeitsmarkt kompakt – Situation am Ausbildungsmarkt im Jahr 2020/21, S. 16). Diese Entwicklung hat sich weiter fortgesetzt. In diesem von einer großen Auswahlmöglichkeit durch qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber geprägten Ausbildungsmarkt vermag sich der öffentliche Dienst als Ausbildungsstelle zu behaupten.

Der öffentliche Dienst ist für eine hohe Anzahl von gut qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern nach wie vor attraktiv. So wurden trotz der beschriebenen Konkurrenz und eines stetigen Ausbaus der Ausbildungskapazitäten um 64 Prozent auf insgesamt 5.576 Ausbildungsplätze im Jahr 2020 im öffentlichen Dienst in Hamburg in den Jahren von 2012 bis 2020 alle angebotenen Ausbildungsplätze vergeben (Personalbericht 2021, Drucksache 22/5858, S. 29). Auch in den folgenden Jahren von 2021 bis 2023 überstieg die Anzahl der Bewerbungen die Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze zum Teil erheblich (Drucksache 22/14608, Anlage 1).

Dass die Erwartungen der Auszubildenden an ihre Tätigkeit im öffentlichen Dienst im

<sup>9)</sup> [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2023/PD23\\_27\\_p002.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2023/PD23_27_p002.html)

Rahmen der Ausbildung erfüllt werden, belegt die niedrige Lösungsquote bei der Ausbildung im öffentlichen Dienst. Während in Hamburg im Jahr 2021 durchschnittlich insgesamt 26,7 Prozent der Ausbildungsverhältnisse vorzeitig gelöst wurden, betrug die Lösungsquote bei Ausbildungen im öffentlichen Dienst nur 8,9 Prozent (Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 3 – Berufliche Bildung 2021, Tab\_3\_02\_2, abgerufen am 7. März 2024). Die geringe Lösungsquote bestätigt sich auch in den Folgejahren, in denen zwischen 8,3 und 8,6 Prozent der Ausbildungsverhältnisse vorzeitig aufgelöst wurden (Drucksache 22/14608, Anlage 2). Außerdem wurden sämtliche geeigneten Nachwuchskräfte, die ihre Ausbildung bei der Freien und Hansestadt Hamburg erfolgreich abgeschlossen hatten, auch in den Dienst der hamburgischen Verwaltung übernommen (Personalbericht 2022, Drucksache 22/8840, S. 29). Insgesamt betrug die Übernahmequote im Jahr 2020 nur 72 Prozent (Bundesinstitut für berufliche Bildung, Datenreport 2022).<sup>10)</sup>

Auch in Bereichen, in denen allgemein ein Fachkräftemangel zu beobachten ist, bleibt die Freie und Hansestadt Hamburg mit der aktuell gewährten Besoldung ein attraktiver Dienstherr. Der Fachkräftemangel betrifft den öffentlichen Dienst ebenso wie die Privatwirtschaft. Beiderseits fehlen insbesondere Fachkräfte, Spezialistinnen und Spezialisten und Expertinnen und Experten im Gesundheitswesen, bei technischen Berufen und dem Ingenieurwesen, sowie in der IT und Softwareentwicklung (vgl. BMWI, Fachkräfte für Deutschland, abgerufen am 19. November 2021; Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit).<sup>11)</sup>

Die Freie und Hansestadt Hamburg begegnet den Rekrutierungsschwierigkeiten infolge des allgemeinen Mangels an Fachkräften mit verschiedenen Fachkräftestrategien. Sie verfolgen das Ziel, mittels zielgruppenspezifischen Personalmarketings und an den jeweiligen Fachkräften ausgerichteten Rekrutierungsmaßnahmen die hamburgische Verwaltung als attraktive Arbeitgeberin bekannt zu machen. Die Fachkräftestrategien erweisen sich als erfolgreich. Es finden sich ausreichend qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber um einen Großteil der vakanten Stellen zu besetzen. Insgesamt lag die Besetzungsquote im Jahr 2022 trotz eines zunehmenden

Wettbewerbs um die besten Kräfte bei 74,4 Prozent. Dabei gab es durchschnittlich 10,6 Bewerberinnen und Bewerber pro offener Stelle (Personalbericht 2022, Drucksache 22/12300, S. 26).

Die vergleichsweise niedrigen Besetzungsquoten bei den Stellen vor allem im Bereich der technischen Dienste (Architektinnen und Architekten, Bauingenieurinnen und Bauingenieure, sonstige Ingenieurinnen und Ingenieure) korrelieren mit dem Fachkräftemangel in der Privatwirtschaft (vgl. Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit).<sup>12)</sup> Gibt es wenige qualifizierte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt, gelingt es auch der öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeber nicht immer, ausgeschriebene Stellen zeitnah mit geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zu besetzen. Dies gelingt aber auch Arbeitgebern außerhalb des öffentlichen Dienstes nicht im ausreichenden Maß, obwohl dort bessere Möglichkeiten bestehen, Anreize durch finanzielle Angebote zu bieten. Insgesamt wird der öffentliche Dienst als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen, was sich in den hohen Zahlen von Bewerbungen und abgeschlossenen Ausbildungen widerspiegelt. Angesichts dessen bestätigt sich die Einschätzung, dass für die Attraktivität des Dienstherrn nicht allein die Höhe der Besoldung maßgeblich ist, sondern eine Vielzahl anderer Faktoren die Entscheidungen der qualifizierten Kräfte beeinflusst.

Dazu gehören unter anderem die im Rahmen des Beamtenverhältnisses ermöglichten guten Arbeitsbedingungen, insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flexible Arbeitszeitmodelle und Möglichkeiten des Home-Office. Hervorzuheben ist dabei unter anderem der Anspruch der Beamtin oder des Beamten auf die Gewährung von Teilzeit aber auch nach einer vereinbarten Teilzeit wieder in die Vollzeitbeschäftigung zurückzukehren (§ 43 Beamtenstatusgesetz, § 62 Absatz 3 Satz 2 Hamburgisches Beamtengesetz (HmbBG)). Diese Flexibilität ist insbesondere auch wegen der in den

<sup>10)</sup> <https://www.bibb.de/datenreport/de/2022/161988.php>, abgerufen am 22.03.2024

<sup>11)</sup> <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Engpassanalyse-Nav.html>, abgerufen am 15. März 2024

<sup>12)</sup> <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Engpassanalyse-Nav.html>, abgerufen am 7. März 2024

letzten Jahrzehnten veränderten Erwerbsbedingungen in den Familien von Bedeutung, die durch eine Abkehr von der früher vorherrschenden Alleinverdienerfamilie hin zu Familien mit zwei Erwerbstätigen gekennzeichnet ist. Neben der Alimentation erhöhen diese vom Dienstherrn bereitgestellten Möglichkeiten die Attraktivität des Beamtenstatus und die Identifikation der Beamtenschaft mit ihrem Dienstherrn, ohne dass dies in den rein volkswirtschaftlichen Parametern, die das Bundesverfassungsgericht für die erste Stufe gebildet hat, abgebildet werden kann.

Einen ebenfalls wichtigen Gesichtspunkt für die Attraktivität des Dienstherrn stellen die umfassenden personalvertretungsrechtlichen Schutzvorschriften für die Beschäftigten dar, die die Beteiligung des Personalrats im Rahmen der Mitbestimmung im konkreten Einzelfall aber auch bei Regelungen für die Dienststelle sicherstellen und damit regelmäßig in größerem Umfang als in der Privatwirtschaft die Beschäftigten zu schützen vermögen. Dem Schutz vor Benachteiligung dienen weiterhin die Regelungen des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes, das der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Nachteile auf Grund des Geschlechts in allen Bereichen des hamburgischen öffentlichen Dienstes dient. Danach sind beispielsweise bei der Begründung eines Dienst-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses, der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, der Übertragung eines Beförderungsdienstpostens oder der Beförderung in einem Bereich, in dem ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, Personen dieses Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen, bis die Unterrepräsentanz beseitigt ist. Es verpflichtet die Dienststellen unter anderem dazu, alle vier Jahre einen Gleichstellungsplan aufzustellen und fortzuschreiben, um dauerhaft ein Bewusstsein für das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern zu schaffen. Dem Schutz der Gesundheit der Beschäftigten dienen die umfassenden Angebote des Gesundheitsmanagements, bei dem mithilfe von Managementinstrumenten nachhaltige organisatorische Strukturen und Prozesse zur Förderung der Gesundheit entwickelt, gelenkt und evaluiert werden. Dabei integriert das betriebliche Ge-

sundheitsmanagement Arbeits- und Gesundheitsschutz, die betriebliche Gesundheitsförderung, das berufliche Eingliederungsmanagement und Fehlzeitenkonzepte, und schafft damit ein umfassendes Angebot für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Daneben erhöhen aber auch allein finanzielle Aspekte maßgeblich die Attraktivität des Berufsbeamtentums. Hier sind insbesondere die Versorgungsansprüche zu nennen, die verfassungsrechtlich durch Artikel 33 Absatz 5 GG geschützt das Auskommen der Bewerberin oder dem Bewerber im Versorgungsfall im Vergleich zum Aufbau der gesetzlichen Rentenansprüche oder einer privaten Altersvorsorge frühzeitig, verlässlich und in angemessener Höhe sicherstellen. Insbesondere durch die Gewährung eines Mindestruhegehalts nach § 16 Absatz 3 Hamburgisches Beamtenversorgungsgesetz in Höhe mindestens 35 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bzw. – wenn dies günstiger ist – von 65 Prozent der Bezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A4 bereits nach einer Dienstzeit von fünf Jahren wird frühzeitig ein im Vergleich zu gesetzlichen Rentenanwartschaften hohes Versorgungsniveau erreicht. Aufwendungen für zusätzliche private Absicherungen, so sie von der Beamtin oder dem Beamten für notwendig erachtet werden, können dadurch geringer ausfallen, um ein höheres Versorgungsniveau zu erreichen. Durch das gesetzlich festgelegte Anwachsen der Versorgungsansprüche erhält die Beamtin oder der Beamte darüber hinaus bereits frühzeitig Planungssicherheit für etwaige Investitionen oder ihren oder seinen Ruhestand. Mit der Gewährung eines Altersgeldes für Beamtinnen und Beamte, die das Beamtenverhältnis beenden möchten, wird dieses Versorgungsniveau auch bei einem Wechsel in die Privatwirtschaft aufrechterhalten.

Insgesamt ergibt sich, dass angesichts der bestehenden Bewerbungszahlen bei der derzeit gewährten Besoldung die Attraktivität des Dienstherrn Freie und Hansestadt Hamburg durch die gesetzlichen Regelungen sowie die angebotenen Rahmenbedingungen gewährleistet ist.

(2) Verhältnis zu Einkommen außerhalb des öffentlichen Dienstes

Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts bestimmt sich die Amtsan-

senheit der Alimentation, um ihre qualitätssichernde Funktion zu erfüllen, auch durch ihr Verhältnis zu den Einkommen, die für vergleichbare oder auf der Grundlage vergleichbarer Ausbildung erbrachte Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes erzielt werden. Ob die Alimentation in einem Amt, das für überdurchschnittlich qualifizierte Kräfte attraktiv sein soll, angemessen ist, zeigt auch ein Vergleich der Besoldungshöhe mit den durchschnittlichen Bruttoverdiensten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit vergleichbarer Qualifikation und Verantwortung in der Privatwirtschaft, wobei die Besonderheiten des Status und des beamtenrechtlichen Besoldungs- und Versorgungssystems nicht außer Acht gelassen werden dürfen (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, juris, Rn. 86, 88).

Auf Grund der Vielzahl unterschiedlicher Tätigkeiten der Beamtinnen und Beamten im öffentlichen Dienst ist eine im Rahmen eines Anpassungsgesetzes erfolgende umfassende Vergleichsbetrachtung mit den jeweiligen Tätigkeiten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter außerhalb des öffentlichen Dienstes mit vergleichbarer Qualifikation und Verantwortung mit erheblichen Ungenauigkeiten verbunden. Zum einen finden sich für einige Berufsfelder außerhalb des öffentlichen Dienstes keine entsprechenden Tätigkeiten, die mit einer vergleichbaren Verantwortung verbunden sind. Zum anderen lässt sich aus den vorhandenen Daten keine für alle zu vergleichenden Tätigkeiten einheitliche Entwicklung ableiten.

Im Rahmen der vierteljährlichen Verdiensterhebungen stellte das Statistische Bundesamt die Entwicklung der Nominallöhne für fünf Leistungsgruppen auf Basis der Daten aller Bundesländer zur Verfügung. Tätigkeiten im öffentlichen Dienst konnten den Leistungsgruppen 1 bis 4 zugeordnet werden, im Wesentlichen entsprachen sie den Leistungsgruppen 1 bis 3. Aus den von Destatis aktuell veröffentlichten Zeitreihen zu den Real- und Nominallöhnen lässt sich diese Unterscheidung nach Leistungsgruppen nicht mehr entnehmen. Aus der bereits in Drucksache 22/8848 zitierten Veröffentlichung Reallohnindex und Nominallohnindex – 2. Vierteljahr 2021 ergab sich, dass die Nominallöhne der Leistungsgruppen in dem Vergleichszeitraum von 2007 bis 2020

in der Leistungsgruppe 1 (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitender Stellung) um 40,53 Prozent, in der Leistungsgruppe 2 (Herausgehobene Fachkräfte) um 32,45 Prozent und in der Leistungsgruppe 3 (Fachkräfte) um 28,69 Prozent gestiegen waren. In der vierten Leistungsgruppe (Angelernte) war die Steigerung noch geringer und betrug lediglich 25,49 Prozent. Damit betrug die Differenz zwischen der für die einzelnen Leistungsgruppen festgestellten Lohnentwicklung 15,04 Prozentpunkte. Wegen dieser erheblichen Abweichungen der jeweiligen Entwicklungen der Leistungsgruppen zueinander wurde festgestellt, dass aussagekräftige Vergleichsbetrachtungen auf dieser Basis nicht erfolgen könnten.

Aus einer aktuellen Übersicht von Destatis über die Entwicklung des Nominallohnindex im Jahr 2023 ergibt sich, dass der Nominallohnindex in Deutschland im Jahr 2023 um 6 Prozent gegenüber dem Vorjahr angestiegen ist. Dieser stärkste Nominallohnindexanstieg seit dem Jahr 2008 beruht vor allem auf der Zahlung von Inflationsausgleichsprämien sowie der Mindestloohnerhöhung im Oktober 2022. Dabei stiegen die Nominallöhne des Fünftels mit den geringsten Verdiensten im Durchschnitt um 11,4 Prozent, die des fünften Quintils mit den höchsten Nominallöhnen um lediglich 4,6 Prozent (Destatis, Pressemitteilung Nr. 076 vom 29. Februar 2024)<sup>13)</sup>. Die erheblich unterschiedliche Entwicklung der in den Leistungsgruppen beschriebenen Gehälter dauert daher an.

(3) Besonderheiten des beamtenrechtlichen Status – Lebenszeitprinzip

Darüber hinaus – und darauf weist das Bundesverfassungsgericht ausdrücklich hin – sind bei der Vergleichsbetrachtung mit den Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes die Besonderheiten des beamtenrechtlichen Status zu berücksichtigen. Dabei ist von erheblicher Bedeutung, dass das Beamten- und Richter Verhältnis – anders als privatwirtschaftliche Beschäftigungsverhältnisse – auf Lebenszeit angelegt und dieses Lebenszeitprinzip des Beamten- und Richter Verhältnisses als wesentliches Strukturmerkmal verfassungsrechtlich geschützt ist. Das Lebenszeitprinzip

<sup>13)</sup> [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24\\_076\\_62321.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_076_62321.html)

zip ist zusammen mit dem dazu korrespondierenden Alimentationsprinzip prägendes Strukturmerkmal des Berufsbeamtentums (BVerfG, Beschluss vom 24. April 2018 – 2 BvL 10/16 –, juris, Rn. 35; Beschluss vom 28. Mai 2008 – 2 BvL 11/07 –, juris, Rn. 35). Aus diesen Strukturprinzipien ergeben sich Besoldungs- und Versorgungsansprüche, es bietet aber in dieser Form auch die finanzielle Sicherheit für die Beamtinnen und Beamten, die wiederum erforderlich ist für die Gewährleistung der politischen Unabhängigkeit der Beamtenschaft. So sind sie etwa auf Grund des Lebenszeitprinzips nicht von Arbeitslosigkeit bedroht, da sie anders als in der Privatwirtschaft nicht auch das unternehmerische Risiko des Arbeitgebers und damit auch das von Kurzarbeit mit den damit verbundenen Konsequenzen oder der Insolvenz des Arbeitgebers tragen.

Im Gegensatz zum Lebenszeitprinzip gibt es bei den Beschäftigungsverhältnissen in der Privatwirtschaft seit längerem einen Trend zu einer geringeren Bindung an den jeweiligen Arbeitgeber, was zu Brüchen in den Erwerbsbiografien führt. Vor allem in der Berufseinstiegs- und in der Berufsausstiegsphase treten in der Privatwirtschaft vermehrt befristete oder prekäre Arbeitsverhältnisse und Arbeitslosigkeit auf. Damit einher gehen Einkommenseinbußen, verringerte Rentenansprüche und – vor allem bei Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern – Unsicherheiten in der Lebensplanung und schlechtere Bonität.

In der Drucksache 22/8848 wurde hierzu festgestellt: Im zweiten Quartal 2020 erfolgten bundesweit 39,4 Prozent der Einstellungen befristet. In Hamburg betrug der Anteil der befristet neu eingestellten Menschen sogar 47,0 Prozent. Im zweiten Quartal des Vorjahres 2019 betrug der Anteil der befristeten Neueinstellungen bundesweit sogar 41,9 Prozent und in Hamburg 48,9 Prozent, als Ursache kann eine Reaktion auf mögliche Unsicherheiten auf Grund der Coronapandemie danach ausgeschlossen werden (Seils, WSI-Monitor „Arbeitsmarkt im Wandel“, abgerufen am 16. Dezember 2021, im Jahr 2022 betrug dieser Wert 44,1 Prozent, Quelle: Seils, WSI-Monitor „Arbeitsmarkt im Wandel“, abgerufen am 25. März 2024). Über 60 Prozent der befristet Beschäftigten sind jünger als 35 Jahre (Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Umschülerinnen und Umschüler bleiben

dabei unberücksichtigt). Der offenkundige Nachteil einer befristeten gegenüber einer unbefristeten Beschäftigung besteht darin, dass die Betroffenen mit erheblicher Planungsunsicherheit konfrontiert sind. Dies betrifft auch Ehe und Familie. Mehr als ein Viertel der unbefristet Beschäftigten in der Altersgruppe zwischen 20 und 34 Jahren ist verheiratet, während es unter den befristet beschäftigten Gleichaltrigen nur 17,4 Prozent sind. Viele mit befristeter Beschäftigung konfrontierte Paare verschieben die Realisierung ihres Kinderwunsches auf Grund wirtschaftlicher Unsicherheit. In 100 Haushalten von befristet Beschäftigten dieser Altersgruppe leben durchschnittlich nur 29 Kinder. In den Haushalten der unbefristet Beschäftigten finden sich durchschnittlich etwa 13 Kinder mehr, also insgesamt circa 42 Kinder pro 100 Haushalte.

Zudem ist die Bindung der Erwerbstätigen an die jeweiligen Arbeitgeber vor allem in der Privatwirtschaft zurückgegangen. Bezogen auf die letzten fünfzehn Jahre beträgt die jährliche Fluktuationsrate, welche sich aus dem Durchschnitt aus neu geschlossenen und beendeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen in Relation zum durchschnittlichen Beschäftigtenbestand ergibt, rund 31 Prozent, das heißt knapp ein Drittel aller Beschäftigten wechselte im Zeitraum eines Jahres das Beschäftigungsverhältnis.

Unter Einbeziehung der im öffentlichen Dienst tätigen Tarifbeschäftigten und der Beamtinnen und Beamten waren im Jahr 2019 lediglich 44,3 Prozent der deutschen Erwerbstätigen seit 10 Jahren und länger bei dem gleichen Arbeitgeber beschäftigt (Destatis, Arbeitskräfteerhebung, abgerufen am 16. Dezember 2021, im Jahr 2022 betrug dieser Wert 42,8 Prozent, Destatis, „Dauer der Beschäftigung beim aktuellen Arbeitgeber“).<sup>14)</sup> Die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit unter den neu in die Erwerbstätigkeit eingetretenen Personen hat sich in den letzten zwei Jahrzehnten verringert. Lediglich das hohe Dienstalter der älteren Erwerbstätigen bewirkt die stetige Steigerung der allgemeinen durchschnittlichen Beschäftigungsdauer bei einem Arbeitgeber von durchschnittlich

<sup>14)</sup> <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-4/dauer-beschaeftigung-aktuell-Arbeitgeber.html>

9,8 Jahren im Jahr 2000 auf 10,8 Jahre im Jahr 2020 (OECD, Employment by job tenure intervals – average tenure, abgerufen am 16. Dezember 2021). Nach Statistiken der OECD sank etwa die durchschnittliche Beschäftigungsdauer einer oder eines 40 bis 44 Jahre alten Beschäftigten von 10,9 Jahren im Jahr 2000 auf durchschnittlich 10,5 Jahre im Jahr 2020 (im Jahr 2021 bei 9,5 Jahren, OECD a.a.O. abgerufen am 25. März 2024).<sup>15)</sup> Bei den 55- bis 64-Jährigen lag hingegen die Beschäftigungsdauer bei durchschnittlich 19,2 Jahren im Jahr 2000 und im Jahr 2020 bei durchschnittlich 19,5 Jahren (im Jahr 2022 bei 19 Jahren, OECD a.a.O. abgerufen am 25. März 2024). Ebenso bewirkt die in die Erwerbstätigenstatistik mit einbezogene Beamtenschaft, welche auf Grund des Lebenszeitprinzips höchst selten den Arbeitgeber wechselt, dass die Dauer der Betriebszugehörigkeit bezogen auf alle Erwerbstätigen überzeichnet wird. Es muss daher für die Privatwirtschaft von einer niedrigeren durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit, gepaart mit einer nicht unerheblichen Fluktuationsrate, ausgegangen werden.

Auf Grund der geringeren Stabilität der Arbeitsverhältnisse im privaten Sektor besteht für dort Beschäftigte auch ein höheres Risiko arbeitslos zu werden. Nach einer Studie des WSI blickte, wer zwischen 1940 und 1944 geboren wurde, mit 43 Jahren auf zwei Monate in Arbeitslosigkeit zurück. Die von 1960 bis 1964 Geborenen waren in dem Alter bereits durchschnittlich 19 Monate arbeitslos. Auch der Anteil an Rentenübergängen aus Vollzeitbeschäftigung ist deutlich rückläufig. Stattdessen steigt der Renteneintritt aus Arbeitslosigkeit und Teilzeitbeschäftigung deutlich an. Inzwischen endet die Erwerbsbiographie für fast ein Drittel der Beschäftigten mit Arbeitslosigkeit. Diese zunehmende Verbreitung von Zeiten der Arbeitslosigkeit vornehmlich in der Berufseinstiegs- und Erwerbsausstiegsphase führt zu Lücken in der Erwerbsbiographie und beim Renteneintritt zu Abschlägen in der Altersversorgung. Hingegen gehen 85,8 Prozent der Beamtinnen und Beamten mit Erreichen der Regelalters- oder Antragsaltersgrenze in den Ruhestand (aktuell Personalbericht 2023, a. a. O., Tabellenanhang, Anlage 3) und haben keine oder nur geringfügige Abschläge bei der Altersversorgung.

Die beschriebene geringere Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse von Beschäftigten in der Privatwirtschaft im Vergleich zur Beschäftigung als Beamtin oder Beamter im öffentlichen Dienst führt dazu, dass in der Entlohnung der Beschäftigten in der Privatwirtschaft ein zunehmend aufwachsender Anteil als Kompensation der Unsicherheiten und für eine insgesamt auf Grund von Phasen der Arbeitslosigkeit kürzere Beschäftigungsdauer enthalten ist. Diese Form der Vorsorge ist auf Grund des Lebenszeitprinzips und der dauerhaften Alimentation der Beamtenschaft nicht erforderlich. Diese langfristige Entwicklung kann in den rein volkswirtschaftlichen Parametern, die das Bundesverfassungsgericht für die erste Stufe gebildet hat, nicht abgebildet werden.

Beim Vergleich der Entwicklung der Besoldung zur Tarifentwicklung zu beachten ist auch die durch die Beitragsbemessungsgrenze entstehenden unterschiedlichen Rentenansprüche im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung. Insbesondere bei Personen mit höheren Einkommen wird durch diese Obergrenze nicht das ganze Entgelt als Berechnungsgrundlage für den Erwerb von Rentenansprüchen herangezogen, sodass es vor allem beim Fehlen einer betrieblichen Altersvorsorge erforderlich ist, private Vorsorge für das Alter zu treffen, um auch nach dem aktiven Beschäftigungsverhältnis eine adäquate Lebensführung beibehalten zu können. Diese private Vorsorge muss vollständig aus dem Arbeitsentgelt finanziert werden, ohne dass Leistungen des Arbeitgebers hinzutreten. Dem gegenüber wirkt sich jede Erhöhung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge beispielsweise durch Bezügeanpassungen oder Beförderungen unmittelbar auf die Höhe der Beamtenversorgung aus.

Die Corona-Pandemie hatte erhebliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Diese beschränkten sich nicht nur auf das Einstellungsverhalten der Unternehmen in der freien Wirtschaft. Sie betrafen vielmehr alle Aspekte der Arbeit. Hierzu zählen sowohl die Arbeitszeit als auch der Arbeitsumfang und die Arbeitsorte. Damit verbunden und diese Effekte verschärfend sind auch die sich immer stärker abzeichnenden Folgen

<sup>15)</sup> [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE\\_AVE](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE_AVE)

des demografischen Wandels und des damit einhergehenden Fachkräftemangels festzustellen. Dies führt dazu, dass aktuelle Untersuchungsergebnisse zu den oben beschriebenen Themen derzeit kaum belastbar beurteilt werden können.

#### (4) Beihilfe

Für das Bundesverfassungsgericht ist die Amtsangemessenheit der Alimentation weiterhin im Lichte des Niveaus der Beihilfeleistungen zu bewerten. Die Gewährung von Beihilfen findet ihre Grundlage in der Fürsorgepflicht des Dienstherrn. Das gegenwärtige System der Beihilfe ist zwar nicht Bestandteil der verfassungsrechtlich geschuldeten Alimentation; von Verfassungs wegen muss die amtsangemessene Alimentation lediglich die Kosten einer Krankenversicherung decken, die zur Abwendung krankheitsbedingter, durch Leistungen auf Grund der Fürsorgepflicht nicht ausgeglichener Belastungen erforderlich ist. Die Alimentation ist aber dann nicht mehr ausreichend, wenn die Krankenversicherungsprämien, die zur Abwendung krankheitsbedingter und nicht von der Beihilfe ausgeglichener Belastungen erforderlich sind, einen solchen Umfang erreichen, dass der angemessene Lebensunterhalt nicht mehr gewährleistet ist. Das Prinzip der amtsangemessenen Alimentation verlangt, eine Auszehrung der allgemeinen Gehaltsbestandteile durch krankheitsbezogene Aufwendungen zu verhindern. Bei einer solchen Sachlage kann daher eine entsprechende Korrektur der Besoldungs- und Versorgungsgesetze, die das Alimentationsprinzip konkretisieren, verfassungsrechtlich geboten sein. Gleiches gilt, wenn eine Vielzahl zeitlich gestaffelter, für sich genommen verfassungsrechtlich nicht zu beanstandender Einschnitte des Gesetzgebers im Beihilfebereich das für den sonstigen Lebensunterhalt der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen oder Richter zur Verfügung stehende Einkommen unangemessen reduzieren.

Auch im Bereich der Beihilfe hat es in dem Betrachtungszeitraum Änderungen und Anpassungen gegeben, eine Verschiebung der Kostentragung zu Lasten der Beamtinnen und Beamten, die zu einer Auszehrung der allgemeinen Gehaltsbestandteile geführt hätte, erfolgte nicht. Der überwiegende Anteil der Beamtinnen und Beamten ist beihilfeergänzend privat versichert. Die Versi-

cherungsbeiträge der privaten Krankenversicherungen sind im Betrachtungszeitraum nicht stärker gestiegen, als die Beträge, die gesetzlich Versicherte für die Krankenversicherung aufbrachten. Zwar blieben die Beitragsätze in der gesetzlichen Krankenversicherung konstant, während die Beiträge zur privaten Krankenversicherung Anpassungen in unterschiedlichem Umfang unterliegen. Durch die Steigerungen der Löhne und Gehälter erhöhten sich jedoch die Zahlbeiträge der gesetzlich Versicherten entsprechend der Lohnsteigerungen (bis zur Beitragsbemessungsgrenze), die den Beitragsanstieg der privaten Krankenversicherungen übersteigt. (Dr. Frank Wild, Entwicklung der Prämien- und Beitragseinnahmen in PKV und GKV 2012-2022).<sup>16)</sup>

Die Ausgaben durch die gewährten Beihilfeleistungen (ohne Aufwendungen für Pflege und ohne Berücksichtigung der Kostendämpfungspauschale) stiegen im Zeitraum 2019 bis 2023 insgesamt um 28 Prozent durchschnittlich also um 5,51 Prozent pro Jahr, die in dieser Zeit erfolgten Steigerungen der Kosten der medizinischen Versorgung der Beihilfeberechtigten wurden damit kompensiert.

Das System der gesetzlichen Krankenversicherung und das System privater Vorsorge einschließlich ergänzender Beihilfe sind gleichwertig (BVerwG, Urteil vom 15. Dezember 2005 – 2 C 35/04 –, juris, Rn. 34), die beamtenrechtliche Fürsorgeverpflichtung gebietet es nicht, einer Beamtin oder einem Beamten mehr zu gewährleisten als das, was den Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung als medizinisch gebotene Behandlung garantiert wird (BVerfG, Beschluss vom 07. November 2002 – 2 BvR 1053/98 –, juris, Rn. 37). Maßnahmen im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung werden daher wirkungsgleich und systemgerecht in das Beihilferecht übernommen. Da zentrale Teile der durch das Gesundheitssystemmodernisierungsgesetz für gesetzlich Krankenversicherte eingetretenen Belastungen durch Abschaffung der Praxisgebühr im Jahre 2013 und durch Wiedereinführung der vollständigen paritätischen Beitragsfinanzierung in der gesetzlichen Krankenversicherung zum 1. Januar 2019 aufgehoben wurden, wurde die kalen-

<sup>16)</sup> <http://www.wip-pkv.de/forschungsbereiche/detail/entwicklung-der-praemien-und-beitragseinnahmen-in-pkv-und-gkv-2012-2022.html>, abgerufen am 8. März 2024

derjährliche Kostendämpfungspauschale, um die eine zu gewährende Beihilfe gekürzt wurde, für ab dem 1. Januar 2020 entstehende Aufwendungen gestrichen (Zwölftes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 19. Dezember 2019, HmbGVBl. 2019, S. 527). Gleichzeitig erfolgte eine Anpassung des Leistungsumfanges der Beihilfe für die Erstattung von Kosten für Sehhilfen und die Behandlung durch Heilpraktiker an das Niveau in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Mit der Einführung der Pauschale Beihilfe hat Hamburg im August 2018 die Wahlfreiheit der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter zwischen einer Krankheitskostenvorsorge im Rahmen einer privaten Krankenversicherung und der freiwilligen Fortsetzung einer Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung verbessert. Bei einer Entscheidung für die Pauschale Beihilfe wird der hälftige Anteil der Krankenversicherungsbeiträge vom Dienstherrn erstattet. Dieses Instrument kann insbesondere für kinderreiche Beamtenfamilien, aber auch in unteren Besoldungsgruppen vorteilhaft sein und finanziell entlastend wirken. Zum einen ist die Höhe der Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung im Gegensatz zu denen zur privaten Krankenversicherung einkommensabhängig gestaffelt. Zum anderen sind in der gesetzlichen Krankenversicherung Familienangehörige unter bestimmten Bedingungen beitragsfrei mitversichert. Dies ist in der privaten Krankenversicherung nicht möglich, hier muss für jeden Familienangehörigen eine eigene private Krankenversicherung zu entsprechenden Kosten abgeschlossen werden.

Durch die Pauschale Beihilfe können die monatlichen individuellen Krankenversicherungskosten für die Beamtenfamilie geringer sein als beim Abschluss einer privaten Krankenversicherung. Zugleich wird damit ausgeschlossen, dass die Kosten für die Beamtin oder den Beamten, die oder der sich für die Pauschale Beihilfe entschieden hat, im Verhältnis zur Besoldung überproportional ansteigen und ein mehr als erforderlicher Anteil der Besoldung für Krankheitskosten aufgewendet werden muss.

#### (5) Versorgung

Besoldung und Versorgung sind Teilelemente des einheitlichen Tatbestands der Alimentation und für das Bundesverfassungsgericht schon bei Begründung des

Richter- und Beamtenverhältnisses garantiert. Der Dienstherr ist dabei gehalten, den Unterhalt der Beamten- und Richterschaft lebenslang – und damit auch nach Eintritt in den Ruhestand – zu garantieren. Dieser Verpflichtung kommt er gegenwärtig durch Bereitstellung einer Vollversorgung nach. Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter haben ihre Altersversorgung und die ihrer Hinterbliebenen nicht selbst zu veranlassen. Stattdessen sind ihre Bruttobezüge von vornherein – unter Berücksichtigung der künftigen Pensionsansprüche – niedriger festgesetzt. Kürzungen im Bereich des Versorgungsrechts haben zur Konsequenz, dass die Amtsträgerinnen und Amtsträger einen größeren Teil ihrer Bezüge zum Zwecke der privaten Altersvorsorge aufwenden müssen, um nicht übermäßige Einbußen ihres Lebensstandards bei Eintritt in den Ruhestand hinnehmen zu müssen. Auch dies kann zu einer Unterschreitung der verfassungsrechtlich gebotenen Alimentation führen.

Wie bereits ausgeführt ist auch nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts bei der Bewertung der Versorgungsentwicklung die Entwicklung in der gesetzlichen Rentenversicherung in den Vergleich mit einzubeziehen. Dabei ergibt sich, dass die Entwicklung der Versorgungsansprüche nicht hinter der Entwicklung der gesetzlichen Rentenansprüche zurückbleibt. Die im Betrachtungszeitraum zum Abschluss gekommene Umgestaltung des Versorgungsrechts zur systemgerechten Übernahme der Kürzungen im Rentenrecht durch die Ausgestaltung der Sonderzahlungen und deren Einbau in die Versorgung hat nicht zu einer übermäßigen Kürzung von Versorgungsansprüchen geführt (siehe dazu auch Drucksache 22/8848).

#### cc. Ergebnis der Prüfung

Die Gesamtabwägung der Ergebnisse der ersten Prüfungsstufe mit den weiteren alimentationsrelevanten Kriterien ergibt, dass die derzeitige Besoldung trotz der Erfüllung des zweiten (Negativ-)Parameters insgesamt amtsangemessen ist und die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts eingehalten werden.

Beim Vergleich der Besoldungsentwicklung mit der Entwicklung des Nominallohns zeigen sich offensichtlich Besonderheiten, die auf die besondere Situation des Stadtstaates zurückzuführen sind. So ist die Zusam-

mensetzung der Unternehmen in einem Stadtstaat anders als in Flächenländern. Die abweichenden unternehmerischen Strukturen können zu Abweichungen bei den erfassten Daten für die Indizes führen, zum Beispiel da in einer Großstadt mehr Firmensitze und Unternehmenszentralen angesiedelt sind und damit mehr höhere und höchste Gehälter in die Erfassung mit einfließen. Der sich daraus ergebende, auf das im Vergleich zu anderen Bundesländern kleine Bundesland Hamburg bezogene Nominallohnindex hat deshalb weniger Aussagekraft über die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung als der bundesweit erhobene Nominallohnindex. Dieser ist seinerseits wiederum maßgebend für die Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst der Länder (s. o.). Auch das Bundesverfassungsgericht betont in seiner Entscheidung, dass sich die Attraktivität des Amtes – gerade angesichts der erfahrungsgemäß erhöhten Flexibilität von Berufseinsteigern – auch nach der Höhe der Bezüge im Vergleich der Länder und des Bundes bemisst (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, juris, Rn. 81) und stellt somit, wenn auch in anderem Zusammenhang, für einen Vergleich auf eine überregionale Bezugsgröße ab. Das auch im Vergleich mit dem bundesweiten Nominallohnindex die Grenze im letzten Jahr überschritten wurde, kann insbesondere in der Einbeziehung von Sonderzahlungen in die Bemessung begründet sein, die je Ausgestaltung und Jahr der Gewährung der Sonderzahlung zu erheblichen Verwerfungen geführt haben kann. Die konkreten Entwicklungen werden erst im weiteren Verlauf und der zu erwartenden Normalisierungen abschließend bewertet werden können.

Die qualitätssichernde Funktion der Alimentation ist durch die aktuelle Besoldung gewährleistet, die Freie und Hansestadt Hamburg bleibt damit ein attraktiver Dienstherr.

### 3. Besoldungsergänzungszuschuss

Obgleich die Besoldung so bemessen ist, dass – ausgehend von der Bezugsgröße der vierköpfigen Zwei-Verdiener-Familie – hiervon eine Familie amtsangemessen alimentiert werden kann, bedarf die Alimentierung von Familien mit einer anderen als der hier zugrunde gelegten Familienkonstellation besondere Beachtung. Der Gesetzgeber hat sicherzustellen, dass auch bei Familien, in denen ein Familieneinkommen nicht in der bei der Be-

messung der Besoldung zu Grunde gelegten Höhe erzielt wird, weil der Ehegatte oder die Ehegattin oder die eingetragene Lebenspartnerin oder der eingetragene Lebenspartner keinen oder nur einen nicht ausreichenden Hinzuverdienst erhält, der gebotene Mindestabstand zur Grundsicherung gewahrt ist. Gleiches gilt bei der Alimentation von Familien mit mehr als zwei Kindern.

Bei einer Unterschreitung des Mindestabstandes zur Grundsicherung ist der Gesetzgeber aber nicht grundsätzlich gehalten, einen Ausgleich durch die Erhöhung der Grundgehaltssätze zu suchen. Im Hinblick auf den weiten Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers hat das Bundesverfassungsgericht explizit darauf hingewiesen, dass zum Ausgleich erkannter Defizite neben der Anhebung der Grundgehaltssätze und Veränderungen im Beihilferecht insbesondere auch eine Anhebung des Familienzuschlags in Betracht kommt (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, juris, Rn. 49). Eine generelle Anhebung der Grundgehaltssätze wäre nicht sachgerecht, da auf diese Weise der erforderliche Ausgleich nicht zielgerichtet in den Fallgestaltungen greifen würde, bei denen die Gefahr einer Unteralimentation besonders hoch wäre. Diese Gefahr besteht insbesondere bei Familien mit Kindern. Durch die bei einer Anhebung der Grundgehaltssätze zu berücksichtigenden Auswirkungen auf die Abstände der Besoldung zwischen den Besoldungsstufen und Besoldungsgruppen hätte diese Maßnahme Auswirkungen auf alle Besoldungsgruppen, obwohl diese gar nicht betroffen sind.

Es ist geboten, bei der Ausgestaltung eines ausgleichenden besoldungsrechtlichen Zuschusses grundsätzlich auf die Umstände des Einzelfalls abzustellen und somit die Bedarfe anhand der konkreten Familiensituation zu bestimmen. Für die im Rahmen der Besoldung zu berücksichtigenden Wohnkosten hat das Bundesverfassungsgericht bereits entschieden, dass der Besoldungsgesetzgeber in der Ausgestaltung den maßgeblichen Bedarf der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter individuell oder gruppenbezogen erfassen kann (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, juris, Rn. 61). Dies muss auch im Rahmen der Ermittlung weiterer Bedarfe der Familie gelten. Nur so kann verhindert werden, dass sich die Besoldung von Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern an Höchstwerten orientiert, von denen Personen profitieren, die davon gar nicht betroffen sind. Zur Vermeidung von Verwerfungen ist es daher gerechtfertigt, die Mindestbesoldung der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter an individuell erfasste Bedarfe anzupassen.

Zur Gewährleistung einer ausreichenden Besoldung auch in den Fällen, in denen das aus der Besoldung der Beamtin, des Beamten, der Richterin oder des Richters und dem Einkommen der Ehegattin, des Ehegatten, der eingetragenen Lebenspartnerin oder des eingetragenen Lebenspartners bestehende Familieneinkommen nicht ausreicht, um einen Bedarf der Familie oberhalb des Mindestabstands von 115 Prozent zur Grundsicherung zu decken, wird den Besoldeten ein Besoldungsergänzungszuschuss nach § 45 a HmbBesG gewährt. Die Regelung ergänzt einen bestehenden Anspruch auf den Familienzuschlag. Zur weiteren Begründung siehe Drucksache 22/12727.

Die sich aus den Veränderungen im Bereich der Grundsicherung und der mit diesem Gesetzentwurf vorgesehenen Besoldungsanpassungen ergebenden neuen Werte der Bemessungsgrenze und der Zuschläge für die Jahre 2024 und 2025 sind in den Tabellen ausgewiesen.

Neben den bereits bisher in den Tabellen ausgewiesenen Beträgen werden darüber hinaus zur besseren Nachvollziehbarkeit weitere Werte für die in Betracht kommenden Besoldungsgruppen ausgewiesen. Dabei werden insbesondere die in den jeweiligen Besoldungsgruppen gewährten Amtszulagen berücksichtigt.

#### 4. Erhöhung des Familienzuschlags für Familien mit vier und mehr Kindern

Die genannten Veränderungen im Bereich der Grundsicherung machen es darüber hinaus erforderlich, die kinderbezogenen Familienzuschläge für Familien mit vier und mehr Kindern über das mit diesem Gesetzentwurf vorgesehene Maß hinaus anzuheben.

##### a) Verfassungsrechtliche Ausgangslage

Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist der Gesetzgeber bei der amtsangemessenen Alimentation von Richterinnen und Richtern und Beamtinnen und Beamten mit mehr als zwei unterhaltsberechtigten Kindern gehalten, zusätzliche Leistungen zu gewähren, um den Mehrbedarf, der für das dritte Kind und die weiteren Kinder entsteht, zu decken. Grund hierfür ist der Umstand, dass – ausgehend von der bisherigen Bezugsgröße des Alleinverdieners – das Grundgehalt so bemessen ist, dass – zusammen mit den Familienzuschlägen für den Ehepartner oder die Ehepartnerin und die ersten beiden Kinder – eine vierköpfige Familie amtsangemessen unterhalten werden kann (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, juris, Rn. 47). Der Gesetzgeber könne den Beamtinnen und Be-

amtinnen und Richterinnen und Richtern nicht zuzumuten, für den Unterhalt ihres dritten Kindes und weiterer Kinder ebenfalls auf die familienneutralen Bestandteile ihres Gehalts zurückzugreifen, um den Bedarf ihrer Kinder zu decken (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 6/17 u.a. –, juris, Rn. 30). Hier vervielfältige sich die Differenz zwischen Unterhaltsbedarf und kinderbezogenen Gehaltsbestandteilen entsprechend der Zahl der Köpfe in einem solchen Maße, dass hierdurch wesentliche Teile der familienneutral gewährten Besoldung aufgezehrt werden. Vereinfacht ausgedrückt ist die amtsangemessene Alimentation von Familien mit mehr als zwei Kindern bei einer Besoldung, die an dem Grundbedarf einer vierköpfigen Familie ausgerichtet ist, nicht garantiert.

Zudem müssen die Dienstbezüge für dritte und weitere Kinder so bemessen sein, dass jedenfalls in der Lebenswirklichkeit die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter ohne Rücksicht auf die Größe ihrer Familie „sich annähernd das gleiche leisten“ können. Führt eine Regelung eindeutig evidentenmaßen dazu, dass die Familie wegen der größeren Zahl der Kinder und der mit ihrem Unterhalt und ihrer Erziehung verbundenen Ausgaben – also regelmäßig für die Jahre, in denen sie zum Haushalt gehören – auf den Abschluss eines Bausparvertrags, auf die Anschaffung der üblichen Haushaltsmaschinen, auf die Teilnahme an kulturellen Veranstaltungen, auf Urlaub verzichten und sich im Zuschnitt ihres Privatlebens, beispielsweise bei dem Kauf von Bekleidung, Einschränkungen auferlegen muss, also in diesem Sinne bescheidener leben muss als der – beamten- und besoldungsrechtlich gleich eingestufte – ledige Beamte, kinderlos verheiratete Beamte oder die Beamtenfamilie mit einem oder zwei Kindern, so ist der Grundsatz amtsangemessener Alimentation für jene Familie mit größerer Kinderzahl verletzt (BVerfG, Beschluss vom 30. März 1977, – 2 BvR 1039/75 u.a. –, juris, Rn. 46).

Im Ergebnis verlangt daher das Prinzip amtsangemessener Alimentation zur Deckung des Mehrbedarfs dritter und weiterer Kinder zusätzliche Leistungen, um die Auszehrung der familienneutralen allgemeinen Gehaltsbestandteile durch Unterhaltsleistungen zu verhindern (BVerfG, a. a. O., Rn. 63).

Die vorstehend ergangene Rechtsprechung zur amtsangemessenen Alimentation von Familien mit drei und weiteren Kindern ist vom Gesetzgeber weiterhin zu beachten.

## Abstand zur Grundsicherung

Bei der Bemessung des zusätzlichen Bedarfs, der für das dritte Kind und die weiteren Kinder entsteht und vom Dienstherrn über die Alimentation der Zwei-Kinder-Familie hinaus zu decken ist, wird ein um 15 Prozent über dem grundsicherungsrechtlichen Gesamtbedarf liegender Betrag (alimentationsrechtlicher Mehrbetrag) zu Grunde gelegt. Dieser berechnet sich – ebenso wie bei der vierköpfigen Familie – nach den vorstehend unter Ziffer II, Unterziffer 1 dargestellten Bedarfen und umfasst alle Elemente des Lebensstandards, der den Empfängern von Grundsicherungsleistungen staatlicherseits gewährt wird, unabhängig davon, ob diese zum verfassungsrechtlich garantierten Existenzminimum zählen oder über dieses hinausgehen, und unabhängig davon, ob zur Be-

friedigung der anerkannten Bedürfnisse Geldleistungen gewährt oder bedarfsdeckende Sach- beziehungsweise Dienstleistungen erbracht werden (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, Rn. 50). Hierdurch wird sichergestellt, dass der verfassungsgebotebene Unterschied zwischen der von der Grundsicherung zu leistenden Befriedigung eines äußersten Mindestbedarfs und dem den Richterinnen und Richtern, Beamtinnen und Beamten sowie ihren Familien geschuldeten Unterhalt hinreichend deutlich wird.

Konkret ergeben sich als Gesamtbedarf und Mindestabstand von 115 Prozent für Familien mit zwei und mehr Kindern – ausgehend von der oben unter Ziffer II, Unterziffer 1 „Abstand zur Grundsicherung“ dargestellten Ermittlungen – folgende Beträge:

Für das Jahr 2024 jährlich in Euro:

Leistungsart	vierköpfige Familie	fünfköpfige Familie	sechsköpfige Familie	siebenköpfige Familie
Regelbedarf Erwachsene	12.144,00	12.144,00	12.144,00	12.144,00
Regelbedarf Kinder	10.008,00	15.012,00	20.016,00	25.020,00
Bildung und Teilhabe	1.758,13	2.637,19	3.516,25	4.395,32
Vergünstigungen und Sozialtarife	718,73	795,98	873,22	764,34
Wohnkosten	13.134,00	15.008,40	16.896,00	18.783,60
Heizkosten	2.946,61	3.437,71	3.928,81	4.419,91
Gesamtbedarf	40.709,47	49.035,28	57.374,28	65.527,16
Mindestabstand (115 %)	46.815,89	56.203,24	65.980,43	75.356,23

Der alimentationsrechtliche Mehrbedarf für das dritte und jedes weitere Kind gegenüber der Familie mit zwei Kindern beträgt demnach jährlich für das Jahr 2024:

für das dritte Kind	9.574,68 Euro
für das vierte Kind	19.164,54 Euro
für das fünfte Kind	28.540,35 Euro

Bei weiteren Kindern erhöht sich der Mehrbedarf um jeweils weitere 9.590,67 Euro im Jahr.

Für das Jahr 2025 jährlich in Euro:

Leistungsart	vierköpfige Familie	fünfköpfige Familie	sechsköpfige Familie	siebenköpfige Familie
Regelbedarf Erwachsene	12.537,84	12.537,84	12.537,84	12.537,84
Regelbedarf Kinder	10.317,00	15.475,50	20.634,00	25.792,50
Bildung und Teilhabe	1.808,52	2.712,78	3.617,04	4.521,30
Vergünstigungen und Sozialtarife	675,47	730,77	786,07	655,24
Wohnkosten	13.134,00	15.008,40	16.896,00	18.783,60
Heizkosten	3.033,92	3.539,57	4.045,23	4.550,88
Gesamtbedarf	41.506,75	50.004,87	58.516,18	66.841,36
Mindestabstand (115 %)	47.732,77	57.505,60	67.293,61	76.867,56

Der alimentationsrechtliche Mehrbedarf für das dritte und jedes weitere Kind beträgt demnach jährlich für das Jahr 2025:

für das dritte Kind	9.772,83 Euro
für das vierte Kind	19.560,84 Euro
für das fünfte Kind	29.134,80 Euro

Bei weiteren Kindern erhöht sich der Mehrbedarf um jeweils weitere 9.809,86 Euro im Jahr.

- b) Familieneinkommen und Mindestbesoldung (115 Prozent – Regel) bei drei und mehr Kindern

Ob die Dienstbezüge der Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter den Anforderungen des Alimentationsprinzips entsprechend ausreichen, um den sich für dritte und weitere Kinder ergebenden alimentationsrechtlichen Mindestbedarf zu decken, beurteilt sich nach dem Nettomehrbetrag, also dem Unterschied in den Bezügen, die Richterinnen und Richter und Beamtinnen und Beamten der gleichen Besoldungsgruppe mit zwei Kindern einerseits und mit der fraglichen Kinderzahl andererseits tatsächlich zur Verfügung steht (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL

6/17 u.a. –, juris, Rn. 63). Dem Gesetzgeber steht es dabei frei, wie er das von der Verfassung vorgegebene Ziel erreicht. Es sind unterschiedliche Wege denkbar wie beispielsweise ein kinderbezogener Familienzuschlag, die Teilhabe von Richterinnen und Richtern, Beamtinnen und Beamten an einem allgemein gewährten Kindergeld, ein steuerrechtlicher Ausgleich der durch den Kindesunterhalt verminderten Leistungsfähigkeit oder die Verbindung dieser und weiterer Möglichkeiten miteinander.

Die jeweilige Jahresnettoalimentation wird angelehnt an die Methodik des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 6/17 u.a. –, juris, Rn. 86 f.) nach folgendem Schema berechnet:

Berechnung der Jahresnettoalimentation
Jahresbruttoeinkommen
– Jahresgrundgehalt der Endstufe der Besoldungsgruppe
– Allgemeine Stellen- oder Strukturzulage
– Familienzuschlag der jeweiligen Stufe
– Jährliche Sonderzahlung
– Jahresgehalt der/des Hinzuverdienenden (gesetzlicher Mindestlohn, Teilzeitfaktor 55 %) <sup>17)</sup>
– Abzug Einkommensteuer
– Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung
– Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung der/des Hinzuverdienenden
– sonstige Sozialversicherungsbeiträge der/des Hinzuverdienenden
+ Kindergeld
= Jahresnettoalimentation

<sup>17)</sup> Ausgehend von einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40,6 Stunden.

Für die Berechnung der Jahresnettoalimentation in den jeweiligen Besoldungsgruppen und Stufen ist es ohne Bedeutung, ob bei der Berechnung des Einkommens neben den Dienstbezügen der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter ein – in der Höhe gleichbleibender – Hinzuverdienst des Ehepartners berücksichtigt wird, da dies keine Auswirkungen auf die Differenz zwischen den Einkommen bei zwei und drei bzw. mehr Kindern hat. Aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit zu den Mindestabstandsbetrachtungen wurde bei den Berechnungen der Jahresnettoalimentation der Hinzuverdienst der Ehegattin oder des Ehegatten bzw. der eingetragenen Lebenspartnerin oder des eingetragenen Lebenspartners berücksichtigt.

Bezugspunkt ist nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts das Gehalt als Ganzes. Dabei ist das Grundgehalt der Endstufe maßgeblich, da somit sichergestellt ist, dass der Mehrbetrag der Nettoalimentation auch bei dem höchsten für die Besoldungsgruppe relevanten Steuersatz den Abstand zum Grundsicherungsniveau wahrt (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 -2 BvL 6/17 u.a.-, juris, Rn. 64 f). Da nachfolgend die Besoldungsordnung insgesamt zu überprüfen ist, ist der höchste für aktive Beamtinnen und Beamte ausgewiesene Betrag einer Besoldungsgruppe für die Berechnung heranzuziehen. Im Folgen-

den wird die Besoldung aus der Besoldungsgruppe A 15 Stufe 1 für das Jahr 2024 und A 14 Stufe 1 für das Jahr 2025 zu Grunde gelegt.

Bei der Berechnung ist auch die zu entrichtende Einkommensteuer zu berücksichtigen. Die Berücksichtigung der Anzahl der Kinder erfolgt dabei im Rahmen eines Günstigkeitsvergleichs entweder über die Gewährung von Kindergeld oder durch die Berücksichtigung von Kinderfreibeträgen. Dabei kann sich bei der Ermittlung der Besoldungsgruppe, bei der sich der Ansatz des Kinderfreibetrags als günstiger erweist, wegen der Abhängigkeit von den sich jährlich ändernden besoldungs- und steuerrechtlichen Verhältnissen von Jahr zu Jahr ein anderes Ergebnis ergeben. Im Ergebnis stellt die Besoldung aus der Besoldungsgruppe B 10 theoretisch zwar den höchsten für aktive Beamtinnen und Beamte ausgewiesenen Betrag dar. Wegen der steuerlichen günstigeren Auswirkungen des Kinderfreibetrags in höheren Besoldungsgruppen wird für den Vergleich die Besoldung der Besoldungsgruppe mit den im Verhältnis höchsten steuerlichen Abzügen, mithin die vorstehend für das Jahr 2024 und 2025 jeweils genannte Besoldungsgruppe und Stufe, zu Grunde gelegt.

Der Hinzuverdienst des Ehegatten oder der Ehegattin bzw. des eingetragenen Lebenspartners oder der eingetragenen Lebenspartnerin wird wie oben beschrieben ermittelt.

Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts sieht die Berücksichtigung des Solidaritätszuschlags bei der Ermittlung des Nettoeinkommens der Familie vor. Nach den Entscheidungen im Mai 2020 wurde diese Abgabe im November 2020 weitestgehend abgeschafft, sodass in Hamburg lediglich wenige Spitzenverdiener in den Besoldungsgruppen ab B 7 bzw. R 7 (derzeit ca. 20 Personen) weiterhin von dieser Abgabe betroffen sind. Bei den der Berechnung zu Grunde zu legenden Besoldungsgruppen A 15 und A 14 ist dies nicht der Fall.

Von dem Jahresbruttogehalt der Eheleute sind zur Ermittlung des Jahresnettoeinkommens die Durchschnittsprämien für die Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung des hinzuverdienenden Ehegatten bzw. eingetragenen Lebenspartners oder der Ehegattin bzw. eingetragene Lebenspartnerin und die Einkommensteuer abzuziehen und das Kindergeld hinzuzurechnen (der Kinderfreibetrag ist bei diesen Beträgen ohne Relevanz). Für die Ermittlung der Einkommensteuer der Familie sind die Werbungskostenpauschale für die Jahre 2024 und 2025 in Höhe von 1.230,00 Euro pro Arbeitnehmer sowie die Sonderausgabenpauschale für Verheiratete in Höhe von 72,00 Euro, zusammen also 2.532,00 Euro zu berücksichtigen. Darüber hinaus ist der steuerlich absetzbare Anteil der Durchschnittsprämien für die private Kranken- und Pflegeversicherung der Beamtin oder des Beamten sowie der beiden Kinder zu berücksichtigen. Wie bereits dargestellt liegen derzeit nur die Angaben des Verbandes der Privaten Krankenversicherungen mit den vorläufigen Beträgen für das Jahr 2022 vor. Hochgerechnet mit dem durchschnittlichen Steigerungssatz der letzten 10 Jahre ergibt sich für das Jahr 2024 ein Betrag in Höhe von monatlich 355,68 Euro, jährlich mithin 4.268,16 Euro. Für das Jahr 2025 ergibt sich ein Betrag in Höhe von monatlich 366,44 Euro, jährlich 4.397,28 Euro. Für den hinzuverdienenden Ehegatten

oder die hinzuverdienende Ehegattin ergibt sich für 2024 bei einem Krankenversicherungssatz von 14,6 Prozent zzgl. Durchschnittlichem Zusatzbeitrag von 1,7 Prozent ein Beitrag zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe von insgesamt 1.424,19 Euro jährlich. Im Jahr 2025 beträgt dieser Beitrag voraussichtlich 1.490,75 Euro (Beitrag in Höhe von 14,6 Prozent zuzüglich durchschnittlicher Zusatzbeitrag in Höhe von 1,8 Prozent). Die Berechnung der Einkommensteuer erfolgt auch unter Beachtung des Günstigkeitsvergleichs zwischen der Berücksichtigung des Kindergeldes oder des Kinderfreibetrags.

Die Überprüfungen ergaben, dass der bisherige Familienzuschlag für das dritte Kind, nicht aber für die weiteren Kinder ausreicht, damit der Mehrbedarf bezüglich der Grundsicherungsleistungen gedeckt wird. Der Betrag für das vierte und weitere Kinder war daher anzupassen. Die Beträge für die Familienzuschläge für das vierte Kind sind daher für das Jahr 2024 um 78,00 Euro auf 878,00 Euro für den Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Oktober 2024 und auf 905,00 Euro ab dem 1. November 2024 zu erhöhen. Für das Jahr 2025 haben die Berechnungen ergeben, dass die so erhöhten Beträge und auch der Betrag für das dritte Kind so bemessen sind, dass auch bei den zu erwartenden Entwicklungen der gebotene Abstand zur Grundsicherung eingehalten wird. Eine weitere Erhöhung der Beträge entsprechend der allgemeinen Erhöhung um 5,5 Prozent zum 1. Februar 2025 ist daher nicht geboten.

Am Beispiel der vierköpfigen Zwei-Verdiener-Familie (Besoldungsgruppe A13 Stufe 4 mit Amtszulage nach Fußnote 1, 2 oder 3 (2024) bzw. A 13 Stufe 1 mit Amtszulage nach Fußnote 5 oder 6 (2025)) berechnet sich unter Berücksichtigung der erhöhten Familienzuschläge die Jahresnettoalimentation bei Familien mit zwei Kindern einerseits und mit drei beziehungsweise vier Kindern andererseits sowie der jeweilige Mehrbetrag zusammengefasst wie folgt:

<b>Jahresnettoalimentation bei zwei Kindern</b>		
	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Jahresbruttoeinkommen	85.816,25 Euro	85.225,76 Euro
– Einkommensteuer	- 14.442,00 Euro	- 14.198,00 Euro
– Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung	- 5.692,35 Euro	- 5.888,03 Euro
– sonstige Sozialversicherungsbeiträge	- 1.532,63 Euro	- 1.578,74 Euro
+ Kindergeld	+ 6.000,00 Euro	+ 6.000,00 Euro
+ Verbraucherpreis-Sonderzahlung	+ 3.000,00 Euro	
Jahresnettoalimentation bei zwei Kindern	73.149,27 Euro	69.560,99 Euro

<b>Jahresnettoalimentation bei drei Kindern</b>		
	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Jahresbruttoeinkommen	97.792,41 Euro	95.582,72 Euro
– Einkommensteuer	- 17.594,00 Euro	- 17.462,00 Euro
– Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung	- 5.721,02 Euro	- 5.895,68 Euro
– sonstige Sozialversicherungsbeiträge	- 1.532,63 Euro	- 1.578,74 Euro
+ Kindergeld	+ 9.000,00 Euro	+ 9.000,00 Euro
+ Verbraucherpreis-Sonderzahlung	+ 3.000,00 Euro	
Jahresnettoalimentation bei drei Kindern	82.944,76 Euro	79.646,30 Euro

<b>Jahresnettoalimentation bei vier Kindern</b>		
	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Jahresbruttoeinkommen	106.682,41 Euro	106.742,72 Euro
– Einkommensteuer	- 21.232,00 Euro	- 21.194,00 Euro
– Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung	- 6.616,35 Euro	- 6.836,03 Euro
–	- 1.532,63 Euro	- 1.578,74 Euro
+ Kindergeld	+ 12.000,00 Euro	+ 12.000,00 Euro
+ Verbraucherpreis-Sonderzahlung	+ 3.000,00 Euro	
Jahresnettoalimentation bei vier Kindern	92.301,43 Euro	89.133,95 Euro

<b>Mehrbetrag der Nettoalimentation mit drei Kindern bzw. vier Kindern gegenüber zwei Kindern</b>		
	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Jahresnettoalimentation bei zwei Kindern	73.149,27 Euro	69.560,99 Euro
Jahresnettoalimentation bei drei Kindern	82.944,76 Euro	79.646,30 Euro
Mehrbetrag bei drei Kindern im Jahr	9.795,49 Euro	10.085,31 Euro
alimentationsrechtlicher Mehrbedarf im Jahr	9.574,68 Euro	9.772,83 Euro
Jahresnettoalimentation bei vier Kindern	92.301,43 Euro	89.133,95 Euro
Mehrbetrag bei vier Kindern im Jahr	19.152,16 Euro	19.572,96 Euro
alimentationsrechtlicher Mehrbedarf im Jahr	19.164,54 Euro	19.560,84 Euro

Die Unterschreitung des alimentationsrechtlichen Mehrbedarfs bei 4 Kindern im Jahr 2024 um 1,03 Euro pro Monat bei einem zugrunde zu legenden Nettojahreseinkommen von 92.301,45 Euro entspricht einer Unterschreitung um 0,13 %. Eine geringfügige Unterschreitung des alimentationsrechtlichen Mehrbedarfs in drei von 2.360 möglichen Fallgruppen ist gerechtfertigt, da durch die Einführung des kostenlosen Schülertickets im Folgejahr die Unterschreitung ausgeglichen wird, ohne dass es einer zusätzlichen Anhebung der Familienzuschläge bedarf. Unter Berücksichtigung der mit diesem Gesetz vorgesehenen Erhöhung der kinderbezogenen Familienzuschläge erreicht die Besoldung der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter mit drei oder mehr Kindern das gebotene Einkommensniveau.

## 5. Anhebung von Stellenzulagen

Mit dem Gesetzentwurf sollen die Stellenzulagen, die bereits seit längerer Zeit in gleicher Höhe gewährt werden, angehoben werden. Hiervon erfasst sind die Zulage für Polizei und Steuerfahndungsdienst gemäß §49, die Feuerwehrezulage nach §50, die Zulage für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter bei Justizvollzugseinrichtungen und Psychiatrischen Krankeneinrichtungen sowie für Beamtinnen und Beamte, die Abschiebungen durchführen gemäß §51 (sog. Gitterzulage), die Sicherheitszulage gemäß §53, die Fliegerzulage gemäß §54 und die Zulage für Beamtinnen und Beamte mit Meisterprüfung gemäß §55 HmbBesG (Meisterzulage).

Die Stellenzulage ist ein besoldungsrechtliches Instrument, um bereichsspezifische Besonderheiten oder das aus der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Dienststelle sich ergebende besondere Gepräge einer Funktion zu honorieren. Dabei kann sich die die Höherwertigkeit der mit der Zulage bedachten Funktionen nach vorausgesetzten Kenntnissen, Schwierigkeit der Dienstverrichtung und Verantwortung ergeben, aber auch körperliche oder geistige Beanspruchung sowie erschwerte äußere Umstände können eine Stellenzulage rechtfertigen. Daraus ergibt sich auch, dass Stellenzulagen als funktionelle Besoldungsdifferenzierung im Hinblick auf das System statusrechtlicher Ämter letztlich nur bis zur Höhe der Differenz zum Grundgehalt des nächsthöheren statusrechtlichen Amtes systemverträglich sind (Schwegmann/Summer BBesG, Einf. vor §§42 – 51, Rd. 42). Vor diesem Hintergrund ist die Höhe der Stellenzulage im Bundesrecht auf 75 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Endgrundgehalt der Be-

soldungsgruppe und dem Endgrundgehalt der nächsthöheren Besoldungsgruppe begrenzt.

Da die Stellenzulagen nicht von den regelmäßigen Besoldungserhöhungen erfasst sind, wurden die Beträge nahezu aller zu erhöhenden Stellenzulagen seit 1999 nicht mehr angepasst (Ausnahme: geringfügige Erhöhung der sog. Gitterzulage im Jahr 2015). Dies führte im Verlauf der Zeit zu einer schleichenden Entwertung der Zulage im Verhältnis zum Grundgehalt. Im Zusammenhang mit Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes haben verschiedene Länder (u.a. Rheinland-Pfalz, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen) und der Bund im Rahmen von Besoldungsanpassungen in letzter Zeit die Beträge der Stellenzulagen in zum Teil erheblichem Umfang erhöht.

Eine Erhöhung der Beträge der Polizei-, der Feuerwehr- und der sog. Gitterzulage in einem ersten Schritt auf 170 Euro und in einem zweiten Schritt auf 180 Euro ist sachgerecht, da damit den mit der Wahrnehmung der jeweiligen Funktionen verbundenen besonderen Belastungen wieder umfassend Rechnung getragen wird. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die häufigen Übergriffe und Gewalthandlungen, denen Beamtinnen und Beamten in der Ausübung ihres Dienstes begegnen. Mit der Erhöhung erfolgt darüber hinaus eine Angleichung der Beträge der Zulage. Die bisherigen unterschiedlichen Höhen sind angesichts der vergleichbaren Belastungen durch den Dienst in den unterschiedlichen Bereichen nicht weiter gerechtfertigt. Die Sicherheitszulage, die Fliegerzulage und die Meisterzulage werden ebenfalls in angemessenem Umfang angehoben.

Die vorgesehenen Zeitpunkte der Erhöhungen berücksichtigen die regelmäßigen Einstellungstermine der Behörden.

Um die oben beschriebene schleichende Entwertung der Zulagen im Vergleich zur Grundbesoldung zu vermeiden, soll zukünftig geprüft werden, ob die Stellenzulagen regelmäßig im Rahmen der Besoldungsanpassungen erhöht werden sollten. Dies soll erstmals im Jahr 2027 erfolgen.

## 6. Erhöhung der Anwärterbezüge

Der Tarifabschluss für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder vom 9. Dezember 2023 sieht eine Erhöhung der Anwärterbezüge um 100 Euro zum 1. November 2024 und um weitere 50 Euro zum 1. Februar 2025 vor. Abweichend von diesem Tarifergebnis sollen die Bezüge der Anwärterinnen und Anwärter zum 1. Februar 2025 wie die übrige Besoldung linear um 5,5 Prozentpunkte angehoben werden.

Die Höhe der Anwärterbezüge orientierte sich ursprünglich strikt an der Höhe der Besoldung des Eingangsamts, das mit der absolvierten Ausbildung erreicht wurde. Diese Bindung wurde in der Vergangenheit durch Anpassungen in Form von Festbeträgen gelöst, von denen insbesondere die Auszubildenden der unteren Besoldungsgruppen profitierten. Diese Form der Anpassung führt dauerhaft zu einem Abschmelzen der Abstände zwischen den Stufen der Anwärterbezüge. Mit der für die zweite Stufe gewählten Anpassung der Anwärterbezüge erfolgt eine höhere Anpassung als vom Tarifiergebnis vorgegeben, da die Beträge in allen Stufen um mehr als die danach vorgesehenen 50 Euro angehoben werden.

Diese zusätzliche Anhebung dient insbesondere der Steigerung der Attraktivität des Dienstherrn gerade im Vergleich der Anwärterbezüge mit anderen Ländern. Obwohl es Hamburg derzeit gelingt, die angebotenen Ausbildungsplätze in ausreichendem Maß zu besetzen, erscheint es gerade im Bereich der Nachwuchskräftegewinnung für Tätigkeiten in der Laufbahngruppe 2 mit dem zweiten Einstiegsamt erforderlich, ein auch finanziell attraktives Angebot bereitzustellen.

## B.

### Zu den einzelnen Vorschriften

#### Zu Artikel 1 – Hamburgisches Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2024/2025

##### Zu § 1 (Geltungsbereich)

Der Geltungsbereich des Hamburgischen Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2024/2025 entspricht wie bisher den Anwendungsbereichen des Hamburgischen Besoldungsgesetzes und des Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetzes.

##### Zu § 2 (Erhöhung der Grundgehälter ab dem 1. November 2024)

Absätze 1 und 2 sehen die Anhebung der Grundgehälter um 200,00 Euro vor.

Nach Absatz 3 erfolgt eine lineare Anpassung der weiteren dynamischen Besoldungsbestandteile einschließlich des Familienzuschlages der Stufen 1 bis 4 um 4,76 Prozent. Der Familienzuschlag der Stufen 5 und höher wurde bereits mit Wirkung vom 1. Januar 2024 erhöht (siehe Artikel 4 Nummer 6) und steigt nach Absatz 4 zum 1. November 2024 um weitere 27 Euro.

Nach Absatz 5 werden die Grundbeträge für Anwärterinnen und Anwärter – der Tarifeinigung entsprechend – betragsmäßig für alle Fallgruppen einheitlich um jeweils 100 Euro erhöht.

Die Anpassung wird für alle Besoldungsgruppen zum dem Zeitpunkt wirksam, zu dem auch die Anpassung der Entgelte nach der Tarifeinigung vorgesehen ist.

##### Zu § 3 (Anpassung der Bezüge nach fortgeltendem Recht)

§ 3 regelt die Anpassung der weiteren Besoldungsbestandteile aus fortgeltenden bundes- bzw. landesrechtlichen Vorschriften.

##### Zu § 4 (Erhöhung der Versorgungsbezüge ab dem 1. November 2024)

§ 4 enthält die Anpassung der Versorgungsbezüge entsprechend den Regelungen in § 2. Die dort vorgenommenen Erhöhungen sind ebenfalls Grundlage für die Anpassung der Versorgungsbezüge.

Die Versorgungsbezüge werden zum gleichen Zeitpunkt angepasst wie die Besoldungsbeträge.

##### Zu § 5 (Erhöhung der Dienstbezüge und sonstigen Bezüge ab dem 1. Februar 2025)

§ 5 sieht die Anpassung der unter den Nummern 1 bis 7 genannten Bezügebestandteile um 5,5 Prozent vor. Da eine Erhöhung der Anwärtergrundbeträge um 50 Euro (wie im Tarifabschluss) prozentual hinter der Erhöhung der sonstigen Besoldungsbeträge zurückbliebe, werden die Anwärtergrundbeträge zum 1. Februar 2025 ebenfalls 5,5 Prozent erhöht.

Die Anpassung wird für alle Besoldungsgruppen zum dem Zeitpunkt wirksam, zu dem auch die Anpassung der Gehälter nach der Tarifeinigung vorgesehen ist.

##### Zu § 6 (Anpassung von Bezügen nach fortgeltendem Recht)

Die Vorschrift regelt die Anpassung für Besoldungsbestandteile aus fortgeltenden bundes- bzw. landesrechtlichen Vorschriften.

##### Zu § 7 (Erhöhung der Versorgungsbezüge ab dem 1. Februar 2025)

§ 7 enthält die Anpassung der Versorgungsbezüge entsprechend den Regelungen in den §§ 5 und 6. Die dort vorgenommenen Erhöhungen sind ebenfalls Grundlage für die allgemeine Anpassung der Versorgungsbezüge.

Die Versorgungsbezüge werden zum gleichen Zeitpunkt angepasst wie die Besoldungsbeträge.

#### Zu Artikel 2 – Änderung des Hamburgischen Besoldungsgesetzes

Mit dem Besoldungsstrukturgesetz vom 17. November 2023 wurde in Anlage VII zum HmbBesG ein

fehlerhafter Betrag veröffentlicht. Dieser Betrag wird mit Artikel 2 berichtet.

### **Zu Artikel 3 – Weitere Änderung des Hamburgischen Besoldungsgesetzes**

Der durch Artikel 2 berichtete Betrag wird – der Besoldungsanpassung zum 1. Dezember 2022 entsprechend – um 2,8 Prozent erhöht.

### **Zu Artikel 4 – Weitere Änderung des Hamburgischen Besoldungsgesetzes**

Zu Nummer 1:

Alternativ zur Bereitstellung eines unentgeltlichen Dienstkraftfahrzeugs kann künftig eine BahnCard 100 anstelle eines Dienstwagens als Sachbezug angeschafft oder erstattet werden.

Die Regelung zur Anrechnung von Sachbezügen in § 13 Absatz 1 HmbBesG dient dem Zweck, Besoldungsverbesserungen durch die Exekutive ohne gesetzliche Grundlage auszuschließen. Der Verzicht auf die Anrechnung eines Sachbezugs ist danach zulässig, wenn öffentliche Interessen dies rechtfertigen. Dies ist bei der Bereitstellung eines unentgeltlichen Dienstkraftfahrzeugs dann der Fall, wenn das Entgegenkommen des Dienstherrn auf Grund von unregelmäßiger oder sonst ungünstiger Dienstleistungspflichten auf einen sachlichen Grund zurückzuführen ist. Die sachliche Rechtfertigung für die Gewährung eines Dienstkraftfahrzeugs liegt darin, dass durch die Nutzung dieses Fahrzeugs die Wegezeiten während der Dienstzeit verkürzt werden, während der Fahrt ein Arbeiten (z.B. Aktenstudium, störungsfreies Telefonieren) ermöglicht ist und zudem ein sicherer Aktentransport gewährleistet wird. Außerdem ist auch bei längerer Arbeitszeit oder der Wahrnehmung von Abendterminen eine flexible Heimfahrt möglich.

Die BahnCard 100 kann ein nahezu gleichwertiger Ersatz bei einem vollständigen Verzicht auf einen Dienstwagen sein, da diese durch das inkludierte Deutschland-Ticket auch im Bereich des HVV gilt. Der öffentliche Nahverkehr in Hamburg ist gut ausgebaut, sodass ein wesentlicher Zeitgewinn durch die Nutzung eines Dienstkraftfahrzeugs während der täglichen Dienstgeschäfte nicht gegeben ist. Da die Wege zudem kurz sind, ist auch ein Zeitgewinn durch die Nutzung des Weges für die Erledigung von Dienstgeschäften gering. Der frühere Vorteil, dass das Dienstfahrzeug mit einem Telefon ausgestattet war, ist durch die verbreitete Nutzung von Mobiltelefonen geschwunden. Da Hamburg außerdem gut im Fernverkehrsnetz angebunden ist, sind besondere Belastungen auch bei späteren Heimfahrten nicht zu erwarten. Zudem ist eine BahnCard 100 ökologischer. Bei Beschaffung durch den Dienstherrn endet die Laufzeit automatisch nach einem Jahr.

Der Senat beabsichtigt, nach Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens die Grundsätze für die Nutzung von Dienstkraftfahrzeugen durch Mitglieder des Senats, Staatsrätinnen und Staatsräte sowie weitere Berechtigte entsprechend abzuändern.

Zu Nummer 2:

Bislang wurde eine Kürzung des kinderbezogenen Familienzuschlags bei zwei im öffentlichen Dienst in Teilzeit tätigen Elternteilen, die zusammen nicht die regelmäßige Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigung erreichen, derart vorgenommen, dass als Berechnungsgrundlage nur die Arbeitszeit der oder des Anspruchsberechtigten galt, die oder der vorrangig kindergeldberechtigt ist. Die Arbeitszeit des anderen anspruchsberechtigten Elternteils in Teilzeit wurde in diesen Fällen bei der Berechnung außer Acht gelassen. Ein sachlicher Grund für die Kürzung des kinderbezogenen Familienzuschlags war nicht mehr erkennbar. Mit der Ergänzung des § 45 Absatz 5 Satz 4 ist zukünftig vorgesehen, dass bei der Gewährung des kinderbezogenen Familienzuschlags an im öffentlichen Dienst tätige Elternteile der sich bei Addition der beiden Teilzeitanteile ergebende Umfang maßgeblich ist, wenn die Addition ihrer Teilzeitanteile nicht mindestens den Beschäftigungsumfang einer Vollzeitbeschäftigung erreichen.

Zu Nummer 3:

Durch die Ergänzung im neuen Satz 2 wird klargestellt, dass bei der Berechnung des Jahreseinkommens nicht die innerhalb des Kalenderjahres gewährte und noch zu gewährende Besoldung, sondern die sich unter den im Bezugsmonat gegebenen Voraussetzungen ergebende Jahresbesoldung der Beamtin oder des Beamten maßgeblich ist. Dies ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn sich z.B. auf Grund von Stufenaufstiegen oder einer Beförderung die Besoldung im Jahresverlauf ändert.

Zu Nummer 4:

Bislang wird das Amt der Leitung der Verwaltungsschule im Zentrum für Aus- und Fortbildung durch das Amt „Studiendirektor – als Leiterin oder Leiter einer beruflichen Schule mit mehr als 80 bis zu 360 Schülerinnen und Schülern – <sup>2) 4)</sup>“ abgebildet. Die Fußnote 2 besagt, dass die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber eine Zulage nach Anlage IX erhält. Jedoch bestehen zwischen der Leitung einer „freien“ beruflichen Schule und der Leitung der Verwaltungsschule insofern signifikante Unterschiede, als die regelmäßig an beruflichen Schulen anfallenden Aufgaben der Verwaltung (z.B. Beschaffung, Ressourcensteuerung und Gebäudemanagement) – also die Verantwortung aller notwendigen Intendanz-Leistungen – bei der Verwaltungsschule vollständig von der Betrieblichen

Steuerung des Landesbetriebs ZAF/AMD übernommen werden. Die Leitung der Verwaltungsschule ist also ausschließlich für die konzeptionelle, inhaltliche und operative Gestaltung des Schulbetriebs, sowie die Führung des Lehrerinnen- und Lehrerkollegiums verantwortlich.

Klassische Arbeitgeberfunktionen wie die Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder der Abschluss und die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen sind ebenfalls keine Aufgaben der Verwaltungsschulleitung, weil die Verwaltungsschule als Teil des Landesbetriebs an den entsprechenden Intendanz-Leistungen des Personalamts als Dienststelle partizipiert.

Nach Abwägung der genannten Umstände ist davon auszugehen, dass die Belastungen und Beanspruchungen der Verwaltungsschulleitung unter denjenigen anderer beruflicher Schulen liegen und die Ausbringung einer eigenständigen A 15-Stelle (ohne Zulage) gerechtfertigt ist.

Zu Nummer 5:

Streichung eines nicht mehr benötigten Amtes.

Zu Nummer 6:

Die Familienzuschläge für vierte und weitere Kinder in Anlage VII werden zum 1. Januar 2024 um 78 Euro erhöht und die Besoldungsergänzungszuschüsse (Anlage VIIa) werden aktualisiert und den im neuen Jahr geltenden Bezugsgrößen angepasst.

Zu Nummer 7:

Anlage 2 dieses Gesetzes enthält die Anlagen VI, VII und VIII bis X des Hamburgischen Besoldungsgesetzes in der ab dem 1. November 2024 geltenden Fassung mit den sich nach Artikel 1 §§2 und 3 geänderten Beträgen.

### **Zu Artikel 5 – Änderung des Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetzes**

In Artikel 5 erfolgt eine Anpassung der Hinzuverdienstgrenzen zum 1. Januar 2024 sowie eine Anpassung der Beträge im Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetz an die Versorgungsanpassung zum 1. November 2024 nach Artikel 1 §4.

Die beamtenrechtliche Versorgung ist Alimentation und daher an das fortbestehende Beamtenverhältnis oder Ruhestandsverhältnis geknüpft. Nach der Entlassung haben frühere Beamtinnen und Beamte grundsätzlich keine Ansprüche auf Leistungen des Dienstherrn (vgl. §32 Absatz 2 HmbBG).

Wird eine Beamtin oder ein Beamter auf eigenen Wunsch aus dem Dienstverhältnis entlassen, ist die Folge, dass der Anspruch auf Alimentation und auch die Fürsorgepflicht endet. Bis zur Einführung des

Altersgeldes in Hamburg zum 1. Juli 2014 wurden solche Beamtinnen und Beamte durch den Dienstherrn in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert (§§8, 181 SGB VI). Die früheren Beamtinnen und Beamten hatten allerdings keinen zusätzlichen Anspruch auf eine „Nachversicherung“ bei der Zusatzversorgung und so lag deren Altersversorgung in der Vergangenheit regelmäßig unter dem bis zum Ausscheiden erdienten Ruhegehalt. Für die Fälle, die nach dem 1. Juli 2014 auf eigenen Antrag aus dem Beamtenverhältnis entlassen worden sind, gelten die Bestimmungen des Altersgeldes.

Das BVerwG hat auf Grundlage des sog. Pöpperl-Falles im Mai 2022 (BVerwG, Urteil vom 4. Mai 2022 – 2 C 3.21) folgendes entschieden:

Macht ein Beamter von der unionsrechtlichen Arbeitnehmerfreizügigkeit Gebrauch und scheidet deshalb aus dem Beamtenverhältnis aus, so hat er, sofern keine spezielle gesetzliche Regelung besteht, unmittelbar auf Grund von Artikel 45 AEUV einen Anspruch auf Ergänzung der aus der Nachversicherung nach §8 SGB VI resultierenden gesetzlichen Altersrente.

Solange der Gesetzgeber die Höhe des Anspruchs nicht regelt, bestimmt sich diese nach der Differenz zwischen dem Wert des im Beamtenverhältnis verbrachten Zeitanteils an der fiktiven Gesamtversorgung des Beamten und dem Wert des auf die Nachversicherung zurückzuführenden Anteils an der gesetzlichen Altersrente.

Für ehemalige Beamtinnen und Beamte, die vor dem 1. Juli 2014 auf eigenen Antrag in Hamburg aus dem Dienst entlassen worden sind und unmittelbar im Anschluss eine vergleichbare berufliche Tätigkeit in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union aufgenommen haben, gibt es derzeit keine Regelung, so dass derzeit solche Fälle nach Nr. 2 der Vorgaben des Gerichtes behandelt werden müssten.

Die ergänzende Altersgeldregelung baut auf die schon bestehende Regelung von Versorgungsansprüchen von entlassenen Beamtinnen und Beamten auf. Dies hat den Vorteil, dass sich ein zusätzlicher Erfüllungsaufwand beim Zentrum für Personaldienste – Fachbereich Beamtenversorgung in Grenzen hält. Darüber hinaus ist die Altersgeldberechnung bereits im Abrechnungsprogramm KoPers implementiert, so dass eine ergänzende technische Unterstützung ohne großen technischen Aufwand ergänzt werden kann.

Die aus der erfolgten Nachversicherung resultierenden Rentenansprüche werden bei der Bemessung des Altersgeldanspruchs berücksichtigt.

**Zu Artikel 6 – Änderung des Hamburgischen Besoldungsüberleitungsgesetzes**

Anlage 3 enthält die Anlagen 1 und 2 des Hamburgischen Besoldungsüberleitungsgesetzes in der ab dem 1. November 2024 geltenden Fassung, aus der sich die nach Artikel 1 § 2 geänderten Beträge ergeben.

**Zu Artikel 7 – Änderung der Hamburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung**

Artikel 7 enthält die Anpassung der Beträge der Hamburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung an die Besoldungsanpassung zum 1. November 2024 nach Artikel 1 § 3 Nummer 4 dieses Gesetzes.

**Zu Artikel 8 – Änderung der Hamburgischen Erschwerniszulagenverordnung**

Artikel 8 Nummern 1 bis 3 enthalten die Anpassung der Beträge der Hamburgischen Erschwerniszulagenverordnung an die Besoldungsanpassung zum 1. November 2024 nach Artikel 1 § 3 Nummer 5 dieses Gesetzes.

Zu Nummer 4:

§ 15 Absatz 1 wird um die Zulage für Beamtinnen und Beamte, die als ausgebildete Entschärferinnen bzw. Entschärfer von unkonventionellen Spreng- oder Brandvorrichtungen verwendet werden, erweitert.

Die Beamtinnen und Beamten, die ständig für besondere polizeiliche Einsätze als ausgebildete Entschärferinnen bzw. Entschärfer eingesetzt werden, haben die Aufgabe, unkonventionelle Spreng- oder Brandvorrichtungen mithilfe ihrer besonderen Ausbildung und Ausstattung unschädlich zu machen und zu beseitigen. Diese Aufgaben stellen besondere Anforderungen an die Kenntnisse und Fertigkeiten der Beamtinnen und Beamten. Um diese Fähigkeiten zu erhalten und fortzuentwickeln sind fortlaufende Schulungen und ständiges Training erforderlich. Darüber hinaus sind die Beamtinnen und Beamten durch die potenziell die Gesundheit und das Leben gefährdenden Einsätze einer hohen psychischen Belastung ausgesetzt, die nicht nur während der konkreten Einsätze, sondern auch darüber hinaus besteht.

Bisher erhalten die betroffenen Beamtinnen und Beamten eine einsatzbezogene Erschwerniszulage nach § 11 Hamburgische Erschwerniszulagenverordnung. Um die beschriebenen einsatzunabhängigen Belastungen entsprechend zu vergüten, sollen sie ebenso wie die Beamtinnen und Beamten in einer Beweissicherungs- und Festnahmeinheit und der Spezialeinheit Personen- und Veranstaltungsschutz eine monatliche Zulage in Höhe von 170 Euro erhalten.

Zu Nummer 5:

Mit der Gewährung einer Zulage für Beamtinnen und Beamte im Justizkrankenpflagedienst, die der tariflichen Pflegezulage Vollzug entspricht, wird ein weiteres Ergebnis der Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst der Länder vom 9. Dezember 2023 im Besoldungsbereich nachgezeichnet. Die Erschwerniszulage ist gerechtfertigt, da die betroffenen Beamtinnen erhöhte Anforderungen bei der Ausübung ihres Dienstes bei der Pflege von Gefangenen in Einrichtungen des Strafvollzugs erfüllen müssen.

Zu Nummer 6:

Die Krankenpflegezulage nimmt an der Besoldungsanpassung teil (siehe Artikel 1 § 2 Absatz 3 Nummer 5).

**Zu Artikel 9 – Weitere Änderung des Hamburgischen Besoldungsgesetzes**

Zu Nummern 1 und 4:

Redaktionelle Änderungen: Aufhebung einer entbehrlich gewordenen Übergangsregelung ohne weitere Anwendungsfälle.

Zu Nummer 2:

Redaktionelle Anpassungen an die Regelungen im 2025 neu in Kraft tretenden Bundeskindergrundversicherungsgesetz.

Zu Nummer 3:

Aus verwaltungsvereinfachenden Gründen soll sich künftig nach einer prozentualen Erhöhung von Anwärtersonderzuschlägen die Zahlung der erhöhten Zuschläge auch auf alle vorhandenen Anwärterinnen und Anwärter im Vorbereitungsdienst der von der Erhöhung umfassten jeweiligen Fachrichtung in der entsprechenden Laufbahngruppe im jeweiligen Laufbahnzweig und dem entsprechenden Einstiegsamt auswirken. Damit wird gleichzeitig sichergestellt, dass keine Benachteiligung der insgesamt Beworbenen entsteht, da eine Gleichbehandlung aller entsprechenden Anwärterinnen und Anwärter erfolgt.

Zu Nummer 5:

Die Beträge der Besoldungsergänzungszuschüsse (Anlage VIIa) werden zum 1. Januar 2025 aktualisiert und den im neuen Jahr geltenden Bezugsgrößen angepasst.

Zu Nummer 6:

Anlage 5 dieses Gesetzes enthält die Anlagen VI, VII und VIII bis X des Hamburgischen Besoldungsgesetzes in der ab dem 1. Februar 2025 geltenden Fassung, aus der sich die nach Artikel 1 §§ 4 und 5 geänderten Beträge ergeben.

**Zu Artikel 10 – Weitere Änderung des Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetzes**

In Artikel 10 erfolgt eine Anpassung der Hinzuverdienstgrenzen zum 1. Januar 2025 sowie eine Anpassung der Beträge im Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetz an die Versorgungsanpassung zum 1. Februar 2025 nach Artikel 1 § 7.

**Zu Artikel 11 – Weitere Änderung des Hamburgischen Besoldungsüberleitungsgesetzes**

Anlage 6 enthält die Anlagen 1 und 2 des Hamburgischen Besoldungsüberleitungsgesetzes in der ab dem 1. Februar 2025 geltenden Fassung, aus der sich die nach Artikel 1 § 5 Nummer 1 geänderten Beträge ergeben.

**Zu Artikel 12 – Weitere Änderung der Hamburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung**

Artikel 12 enthält die Anpassung der Beträge der Hamburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung an die Besoldungsanpassung zum 1. Februar 2025 nach Artikel 1 § 5 Nummer 5 dieses Gesetzes.

**Zu Artikel 13 – Weitere Änderung der Hamburgischen Erschwerniszulagenverordnung**

Artikel 13 Nummern 1 bis 4 enthalten die Anpassung der Beträge der Hamburgischen Erschwerniszulagenverordnung an die Besoldungsanpassung zum 1. Februar 2025 nach Artikel 1 § 5 Nummer 6 dieses Gesetzes.

**Zu den Artikeln 14 und 15 – Weitere Änderungen des Hamburgischen Besoldungsgesetzes**

Die Anlagen 7 und 8 enthalten die neuen Beträge der Stellenzulagen nach den §§ 49, 50, 51 und 53 bis 55 HmbBesG (siehe oben, Begründung Teil A 5.).

**Zu Artikel 16 – Schlussbestimmungen**

Artikel 16 regelt das Inkrafttreten dieses Artikelgesetzes:

Die Berichtigung des Besoldungsbetrags in Anlage VII tritt mit Wirkung zum 1. Januar 2022 in Kraft (Artikel 2). Mit Wirkung zum 1. Dezember 2022 wird

der Betrag entsprechend der letzten Besoldungsanpassung um 2,8 Prozent erhöht (Artikel 3).

Die Erhöhung der Familienzuschläge für vierte und weitere Kinder um 78 Euro, eine Klarstellung hinsichtlich der bei der Ermittlung des Familieneinkommens zu berücksichtigenden Besoldung sowie eine Anpassung der Beträge für den Besoldungsergänzungszuschuss nach § 45a Hamburgisches Besoldungsgesetz, die Beträge der Hinzuverdienstgrenzen im Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetz sowie die Einführung einer Krankenpflegezulage in die Erschwerniszulagenverordnung erfolgt zum 1. Januar 2024 (Artikel 4 Nummern 3 und 6, Artikel 5 Nummern 3, 8, 10 und 11 sowie Artikel 8 Nummer 5).

Die Nachbesetzung der Leitung der Verwaltungsschule soll zum 1. Oktober 2024 erfolgen (Artikel 4 Nummer 4).

Die Erhöhung der Grundgehälter bzw. der sonstigen dynamischen Besoldungsbestandteile sowie die entsprechende Anpassung der Versorgungsbeträge gemäß Artikel 1 §§ 1 bis 5 erfolgt zum 1. November 2024 (Artikel 4 Nummer 7, Artikel 5 Nummern 2, 4 bis 7 und 9, Artikel 6 und 7 sowie Artikel 8 Nummern 1 bis 4 und 6).

Die redaktionellen Änderungen im Hamburgischen Besoldungsgesetz auf Grund des Inkrafttretens des Bundeskindergrundsicherungsgesetzes, die Anpassung der Beträge für den Besoldungsergänzungszuschuss nach § 45a HmbBesG und die weiteren Änderungen der Hinzuverdienstgrenzen im Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetz erfolgen zum 1. Januar 2025 (Artikel 9 Nummern 2 und 5 sowie Artikel 10 Nummern 2, 7, 9 und 10).

Die lineare Besoldungs- und Versorgungsanpassung um 5,5 Prozent gemäß Artikel 1 §§ 5 bis 7 erfolgt zum 1. Februar 2025 (Artikel 9 Nummer 6, Artikel 10 Nummern 1, 3 bis 6 und 8 sowie Artikel 11 bis 13).

Die Erhöhungen der Stellenzulagen erfolgen schrittweise zum 1. August 2025 und zum 1. August 2026 (Artikel 14 und 15).

Die weiteren Regelungen dieses Gesetzes treten am Tag nach der Verkündung in Kraft.

<b>Übersicht der Anlagen zum Entwurf eines Gesetzes zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung 2024/2025</b>	
<b>#</b>	<b>Bezeichnung</b>
B 1	Besoldungsentwicklung 2009 bis 2024
B 2	Besoldungsentwicklung 2010 bis 2025
B 3	Entwicklung der Tarifeinkommen 2009 bis 2025
B 4	Parameter 1, 2 und 3
B 5	Nominallohnindex und Verbraucherpreisindex
B 6	Parameter 4 - Veränderung der A- und B-Besoldungsgruppenabstände 2019 - 2024
B 7	Parameter 4 - Veränderung der W- und C-Besoldungsgruppenabstände 2019 - 2024
B 8	Parameter 4 - Veränderung der R-Besoldungsgruppenabstände 2019 - 2024
B 9	Parameter 4 - Veränderung der A- und B-Besoldungsgruppenabstände 2020 - 2025
B 10	Parameter 4 - Veränderung der W- und C-Besoldungsgruppenabstände 2020 - 2025
B 11	Parameter 4 - Veränderung der R-Besoldungsgruppenabstände 2020 - 2025
B 12	Parameter 5 - Besoldungsvergleich Bund und Länder

B 1

Besoldungsentwicklung 2009 bis 2024

Besoldungsentwicklung der letzten 15 Jahre		A 4	A 5	A 6	A 7	A 8	A 9	A 10	A 11	A 12	A 13	A 14	A 15	A 16	B 1 - 10	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	R 8
<b>Jahr</b>	<b>Besoldungs- erhöhung</b>	-1,31	-1,45	-1,67	-1,93	-2,2	-2,44	-2,74	-2,99	-3,2	-2,94	-3,08	-3,28	-3,43	-4,76	-3,31	-3,43	-3,55	-3,62	-3,69	-3,75	-3,8	-3,84
<b>2009</b>	3,00	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<b>2010</b>	1,20	101,20	101,20	101,20	101,20	101,20	101,20	101,20	101,20	101,20	101,20	101,20	101,20	101,20	101,20	101,20	101,20	101,20	101,20	101,20	101,20	101,20	101,20
<b>2011</b>	1,50	102,72	102,72	102,72	102,72	102,72	102,72	102,72	102,72	102,72	102,72	102,72	102,72	102,72	102,72	102,72	102,72	102,72	102,72	102,72	102,72	102,72	102,72
<b>Minderung der Sonderzahlung *</b>		101,37	101,23	101,00	100,74	100,46	100,21	99,90	99,65	99,43	99,70	99,55	99,35	99,19	97,83	99,32	99,19	99,07	99,00	98,93	98,87	98,81	98,77
<b>2012</b>	1,90	103,30	103,15	102,92	102,65	102,37	102,12	101,80	101,54	101,32	101,59	101,45	101,24	101,08	99,69	101,21	101,08	100,95	100,88	100,81	100,74	100,69	100,65
<b>2013</b>	2,45	105,83	105,68	105,44	105,16	104,87	104,62	104,30	104,03	103,80	104,08	103,93	103,72	103,56	102,13	103,68	103,56	103,43	103,35	103,28	103,21	103,16	103,12
<b>2014</b>	2,75	108,74	108,59	108,34	108,06	107,76	107,49	107,16	106,89	106,66	106,94	106,79	106,57	106,40	104,94	106,54	106,40	106,27	106,19	106,12	106,05	106,00	105,95
<b>2015</b>	1,90	110,81	110,65	110,40	110,11	109,81	109,54	109,20	108,92	108,68	108,98	108,82	108,59	108,43	106,93	108,56	108,43	108,29	108,21	108,13	108,07	108,01	107,97
<b>2016</b>	2,10	113,13	112,97	112,72	112,42	112,11	111,84	111,49	111,21	110,97	111,26	111,10	110,87	110,70	109,18	110,84	110,70	110,56	110,48	110,40	110,34	110,28	110,23
<b>2017</b>	1,80	115,17	115,01	114,75	114,45	114,13	113,85	113,50	113,21	112,96	113,27	113,10	112,87	112,69	111,14	112,83	112,69	112,55	112,47	112,39	112,32	112,26	112,22
<b>2018</b>	2,15	117,65	117,48	117,22	116,91	116,58	116,30	115,94	115,64	115,39	115,70	115,54	115,30	115,12	113,53	115,26	115,12	114,97	114,89	114,81	114,74	114,68	114,63
<b>2019</b>	3,00	121,17	121,00	120,73	120,41	120,08	119,79	119,42	119,11	118,85	119,17	119,00	118,76	118,57	116,94	118,72	118,57	118,42	118,34	118,25	118,18	118,12	118,07
<b>2020</b>	3,20	125,05	124,87	124,60	124,27	123,92	123,62	123,24	122,92	122,66	122,99	122,81	122,56	122,37	120,68	122,52	122,37	122,21	122,12	122,04	121,96	121,90	121,85
<b>2021</b>	4,19	130,29	130,11	129,82	129,47	129,12	128,80	128,40	128,07	127,80	128,14	127,95	127,69	127,49	125,74	127,65	127,49	127,33	127,24	127,15	127,07	127,00	126,95
<b>2022</b>	2,80	133,94	133,75	133,45	133,10	132,73	132,41	132,00	131,66	131,37	131,73	131,54	131,27	131,06	129,26	131,23	131,06	130,90	130,80	130,71	130,63	130,56	130,51
<b>2023</b>	-1,05	**	132,53	132,34	132,04	131,70	131,33	131,01	130,61	130,27	129,99	130,34	130,15	129,88	129,68	129,84	129,68	129,52	129,43	129,33	129,25	129,18	129,13
<b>2024</b>	4,76	***	138,84	138,64	138,33	137,96	137,58	137,25	136,82	136,47	136,18	136,54	136,35	136,07	135,85	136,02	135,85	135,69	135,59	135,49	135,40	135,33	135,28

\* = Die besoldungsgruppenspezifische Auswirkung der Minderung bzw. Streichung der Sonderzahlung ist in der Zeile unterhalb der Besoldungsgruppen dargestellt

\*\* = Auswirkung der Kürzung der Angleichungszulage auf 20% der durchschnittlichen Grundbesoldung

\*\*\* = Anpassung wie Tarif

B 2  
Besoldungsentwicklung 2010 bis 2025

Besoldungsentwicklung der letzten 15 Jahre		A 4	A 5	A 6	A 7	A 8	A 9	A 10	A 11	A 12	A 13	A 14	A 15	A 16	B 1 - 10	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	R 8
<b>Jahr</b>	<b>Besoldungs- erhöhung</b>	-1,31	-1,45	-1,67	-1,93	-2,2	-2,44	-2,74	-2,99	-3,2	-2,94	-3,08	-3,28	-3,43	-4,76	-3,31	-3,43	-3,55	-3,62	-3,69	-3,75	-3,8	-3,84
<b>2010</b>	1,2	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>2011</b>	1,5	101,50	101,50	101,50	101,50	101,50	101,50	101,50	101,50	101,50	101,50	101,50	101,50	101,50	101,50	101,50	101,50	101,50	101,50	101,50	101,50	101,50	101,50
<b>Minderung der Sonderzahlung *</b>		100,17	100,03	99,80	99,54	99,27	99,02	98,72	98,47	98,25	98,52	98,37	98,17	98,02	96,67	98,14	98,02	97,90	97,83	97,75	97,69	97,64	97,60
<b>2012</b>	1,9	102,07	101,93	101,70	101,43	101,15	100,90	100,59	100,34	100,12	100,39	100,24	100,04	99,88	98,51	100,01	99,88	99,76	99,68	99,61	99,55	99,50	99,46
<b>2013</b>	2,45	104,57	104,43	104,19	103,92	103,63	103,38	103,06	102,79	102,57	102,85	102,70	102,49	102,33	100,92	102,46	102,33	102,20	102,13	102,05	101,99	101,94	101,89
<b>2014</b>	2,75	107,45	107,30	107,06	106,78	106,48	106,22	105,89	105,62	105,39	105,68	105,52	105,31	105,14	103,69	105,27	105,14	105,01	104,94	104,86	104,79	104,74	104,70
<b>2015</b>	1,9	109,49	109,34	109,09	108,80	108,50	108,24	107,91	107,63	107,39	107,68	107,53	107,31	107,14	105,66	107,27	107,14	107,01	106,93	106,85	106,78	106,73	106,68
<b>2016</b>	2,1	111,79	111,63	111,38	111,09	110,78	110,51	110,17	109,89	109,65	109,94	109,79	109,56	109,39	107,88	109,53	109,39	109,25	109,17	109,10	109,03	108,97	108,93
<b>2017</b>	1,8	113,80	113,64	113,39	113,09	112,78	112,50	112,15	111,87	111,62	111,92	111,76	111,53	111,36	109,82	111,50	111,36	111,22	111,14	111,06	110,99	110,93	110,89
<b>2018</b>	2,15	116,25	116,09	115,83	115,52	115,20	114,92	114,57	114,27	114,02	114,33	114,17	113,93	113,75	112,19	113,89	113,75	113,61	113,53	113,45	113,38	113,32	113,27
<b>2019</b>	3	119,74	119,57	119,30	118,99	118,66	118,37	118,00	117,70	117,44	117,76	117,59	117,35	117,17	115,55	117,31	117,17	117,02	116,93	116,85	116,78	116,72	116,67
<b>2020</b>	3,2	123,57	123,39	123,12	122,79	122,45	122,15	121,78	121,47	121,20	121,53	121,35	121,10	120,91	119,25	121,06	120,91	120,76	120,68	120,59	120,51	120,45	120,40
<b>2021</b>	4,19	128,75	128,56	128,28	127,94	127,59	127,27	126,88	126,56	126,28	126,62	126,44	126,18	125,98	124,25	126,14	125,98	125,82	125,73	125,64	125,56	125,50	125,45
<b>2022</b>	2,80	132,35	132,16	131,87	131,52	131,16	130,84	130,43	130,10	129,82	130,17	129,98	129,71	129,51	127,72	129,67	129,51	129,35	129,25	129,16	129,08	129,01	128,96
<b>2023</b>	-1,05	**	130,96	130,77	130,48	130,13	129,78	129,46	129,06	128,73	128,45	128,79	128,61	128,34	126,38	128,30	128,14	127,98	127,89	127,80	127,72	127,65	127,60
<b>2024</b>	4,76	***	137,19	137,00	136,69	136,33	135,95	135,62	135,20	134,85	134,56	134,92	134,73	134,45	132,39	134,41	134,24	134,08	133,98	133,88	133,80	133,73	133,67
<b>2025</b>	5,5	***	<b>144,74</b>	<b>144,53</b>	<b>144,21</b>	<b>143,83</b>	<b>143,43</b>	<b>143,08</b>	<b>142,64</b>	<b>142,27</b>	<b>141,96</b>	<b>142,35</b>	<b>142,14</b>	<b>141,85</b>	<b>139,68</b>	<b>141,80</b>	<b>141,63</b>	<b>141,45</b>	<b>141,35</b>	<b>141,25</b>	<b>141,16</b>	<b>141,08</b>	<b>141,03</b>

\* = Die besoldungsgruppenspezifische Auswirkung der Minderung bzw. Streichung der Sonderzahlung ist in der Zeile unterhalb der Besoldungsgruppen dargestellt

\*\* = Auswirkung der Kürzung der Angleichungszulage auf 20% der durchschnittlichen Grundbesoldung

\*\*\* = Anpassung wie Tarif

## Entwicklung der Tarifeinkommen im öffentlichen Dienst der Länder

<b>Tariferhöhung TV-L</b>			
Quellen: Destatis und TdL			
Jahr	Erhöhung	<b>2009-2024</b>	<b>2010-2025</b>
2009	3	100,00	
2010	1,2	101,20	100,00
2011	1,5	102,72	101,5
2012	1,9	104,67	103,43
2013	2,65	107,44	106,17
2014	2,95	110,61	109,30
2015	2,1	112,94	111,60
2016	2,3	115,53	114,16
2017	2	117,84	116,45
2018	2,35	120,61	119,18
2019	3,2	124,47	123,00
2020	3,2	128,46	126,93
2021	1,4	130,25	128,71
2022	2,8	133,90	132,31
2023	0,00	133,90	132,31
2024	4,76	<b>140,28</b>	138,61
2025	5,5		<b>146,24</b>

Vergleich der Besoldungs- mit der Tarif-, Nominallohn-  
und der Verbraucherpreisentwicklung bis 2025

Besoldungsindexentwicklung			Tarifindexentwicklung		NLI-Entwicklung HH		VPI-Entwicklung		NLI-Entwicklung Deutschland	
			2009- 2024	2010- 2025	2009- 2024	2010- 2025	2009-2024	2010-2025	2009-2024	2010-2025
			140,28	146,24	156,80	158,90	138,50	141,9	147,30	147,5
			Parameter 1		Parameter 2		Parameter 3		Vergleich Besoldungsentwicklung ·/· NLI Gesamtdeutschland	
Besoldungs- gruppe	2009-2024	2010-2025	2009-2024	2010-2025	2009-2024	2010-2025	2009-2024	2010-2025	2009-2024	2010-2025
A 4	138,83	144,73	1,04	1,04	12,94	9,79	-0,24	-1,96	6,10	1,91
A 5	138,64	144,53	1,18	1,18	13,10	9,94	-0,10	-1,82	6,25	2,06
A 6	138,33	144,21	1,41	1,41	13,35	10,19	0,12	-1,60	6,49	2,28
A 7	137,96	143,82	1,68	1,68	13,65	10,48	0,39	-1,34	6,77	2,56
A 8	137,58	143,43	1,96	1,96	13,97	10,79	0,67	-1,07	7,06	2,84
A 9	137,24	143,08	2,21	2,21	14,25	11,06	0,91	-0,82	7,33	3,09
A 10	136,82	142,64	2,52	2,52	14,60	11,40	1,23	-0,52	7,66	3,41
A 11	136,47	142,27	2,79	2,79	14,90	11,69	1,49	-0,26	7,93	3,68
A 12	136,18	141,96	3,01	3,01	15,15	11,93	1,71	-0,04	8,17	3,90
A 13	136,54	142,34	2,73	2,73	14,84	11,63	1,43	-0,31	7,88	3,62
A 14	136,34	142,14	2,88	2,88	15,00	11,79	1,58	-0,17	8,04	3,77
A 15	136,06	141,84	3,10	3,10	15,24	12,02	1,79	0,04	8,26	3,99
A16	135,85	141,62	3,26	3,26	15,42	12,20	1,95	0,19	8,43	4,15
B 1 bis B 10	133,98	139,67	4,70	4,70	17,03	13,76	3,37	1,59	9,94	5,60
R 1	136,02	141,80	3,13	3,13	15,28	12,06	1,82	0,07	8,29	4,02
R 2	135,85	141,62	3,26	3,26	15,42	12,20	1,95	0,19	8,43	4,15
R 3	135,68	141,45	3,38	3,38	15,56	12,34	2,08	0,32	8,56	4,28
R 4	135,58	141,35	3,46	3,46	15,65	12,42	2,15	0,39	8,64	4,35
R 5	135,49	141,24	3,53	3,53	15,73	12,50	2,22	0,47	8,72	4,43
R 6	135,40	141,16	3,60	3,60	15,80	12,57	2,29	0,53	8,79	4,49
R 7	135,33	141,08	3,65	3,65	15,86	12,63	2,34	0,58	8,84	4,55
R 8	135,28	141,02	3,70	3,70	15,91	12,68	2,38	0,62	8,89	4,59

## Entwicklung der Nominallohnindizes für Hamburg und den Bund sowie der Verbraucherpreisindizes auf Bundesebene

Jahr	Nominallohnindizes Hamburg				Verbraucherpreisindizes Deutschland				Nominallohnindizes Deutschland			
	Nominallohnindex	Steigerung der letzten 15 Jahre (VÄR)*	Steigerung der letzten 10 Jahre (VÄR)*	Steigerung gegenüber dem Vorjahr	Verbraucherpreisindex	Steigerung der letzten 15 Jahre (VÄR)*	Steigerung der letzten 10 Jahre (VÄR)*	Steigerung gegenüber dem Vorjahr	Nominallohnindex	Steigerung der letzten 15 Jahre (VÄR)*	Steigerung der letzten 10 Jahre (VÄR)*	Steigerung gegenüber dem Vorjahr
	2015 =100				2020 =100				2015 =100			
2007	80,0	21,4		1,7	84,7	30,3		2,3	83,4	21,2		1,5
2008	82,8	21,9		3,5	86,9	28,0		2,6	85,9	19,5		3,0
2009	84,3	22,5		1,8	87,2	25,1		0,3	86,1	16,7		0,2
2010	85,8	22,2	17,2	1,8	88,1	24,1	16,7	1,0	88,3	17,6	10,5	2,6
2011	88,1	23,9	17,6	2,7	90,0	25,0	16,9	2,2	91,2	19,8	11,9	3,3
2012	90,8	27,3	19,9	3,1	91,7	24,9	17,4	1,9	93,5	20,5	13,2	2,5
2013	92,2	28,2	20,7	1,5	93,1	25,8	18,0	1,5	94,8	21,1	13,5	1,4
2014	97,7	34,4	26,9	6,0	94,0	26,2	17,2	1,0	97,4	23,6	14,7	2,7
2015	100,0	36,6	28,7	2,4	94,5	25,2	16,0	0,5	100,0	25,2	16,0	2,7
2016	102,3	36,6	30,2	2,3	95,0	23,4	14,7	0,5	102,3	25,5	24,5	2,3
2017	105,1	38,8	31,4	2,7	96,4	23,4	13,8	1,5	104,9	27,0	25,8	2,5
2018	108,4	41,9	30,9	3,1	98,1	24,3	12,9	1,8	108,7	30,2	26,5	3,1
2019	111,1	44,3	31,8	2,5	99,5	24,1	14,1	1,4	110,9	30,6	28,8	2,6
2020	110,1	41,7	28,3	-0,9	100,0	22,7	13,5	0,5	110,1	27,7	24,7	-0,7
2021	114,9	46,2	30,4	4,4	103,1	24,5	14,6	3,1	113,5	38,1	24,5	3,1
2022	120,9	51,1	33,1	5,2	110,2	30,1	20,2	6,9	116,5	39,7	24,6	2,6
2023	128,0	54,6	38,8	5,9	116,7	34,3	25,3	5,9	123,5	43,8	30,3	6,0
2024	132,2	56,8	35,3	3,3	120,8	38,5	28,5	3,5	126,8	47,3	30,2	2,7
2025	136,3	58,9	36,3	3,1	125,0	41,9	32,3	3,5	130,2	47,5	30,2	2,7

\* = Berechnung der Veränderung (VÄR) in Prozent:  $((\text{Index aktuell} \div \text{Index des Bezugsjahrs}) \times 100) \text{ minus } 100$

Prognose auf Basis des Durchschnitts der jeweils letzten 10 Jahre

$$\text{Formel} = (((\text{Index des Vorjahres} \div \text{Index des elften Vorjahres})^{1 + 10 (\text{Jahre})}) - 1) \times 100$$

Steigerung der letzten 15 Jahre auf Basis der Prognosewerte

Datenquelle: [www.destatis.de](http://www.destatis.de) und [statistikamt.nord](http://statistikamt.nord)

Aufgrund der aktuellen Entwicklung angenommene Werte



B 7  
Parameter 4 - 2024  
C- und W-Besoldung

Veränderung der Abstände der Besoldungsgruppen zueinander - C-Besoldung										
2019						2024				
A 4	31.324,08 €	32%	37%	41%	50%	34.665,00 €	32%	37%	41%	50%
A 5	32.338,92 €	33%	38%	42%	52%	35.775,08 €	33%	38%	43%	52%
A 6	34.132,92 €	35%	40%	45%	55%	37.737,20 €	35%	41%	45%	55%
A 7	36.550,20 €	38%	43%	48%	59%	40.380,94 €	38%	43%	48%	59%
A 8	39.524,16 €	41%	47%	52%	63%	43.633,46 €	41%	47%	52%	64%
A 9	42.158,88 €	43%	50%	55%	68%	46.514,86 €	44%	50%	56%	68%
A 10	47.018,04 €	48%	56%	62%	75%	51.829,30 €	49%	56%	62%	75%
A 11	52.195,32 €	54%	62%	69%	84%	57.491,69 €	54%	62%	69%	84%
A 12	57.372,96 €	59%	68%	75%	92%	63.154,32 €	59%	68%	75%	92%
A 13	63.532,68 €	65%	75%	83%	102%	69.891,03 €	65%	75%	84%	102%
A 14	69.018,96 €	71%	82%	91%	111%	75.891,12 €	71%	82%	91%	110%
A 15	77.799,48 €	80%	92%	102%	125%	85.494,22 €	80%	92%	102%	124%
A 16	86.553,00 €	89%	102%	114%	139%	95.067,81 €	89%	102%	114%	138%
C 1	62.431,44 €	64%	74%	82%	100%	68.686,53 €	64%	74%	82%	100%
C 2	76.131,24 €	78%	90%	100%		83.669,71 €	78%	90%	100%	
C 3	84.666,24 €	87%	100%			93.004,30 €	87%	100%		
C 4	97.275,84 €	100%				106.795,06 €	100%			

Veränderung der Abstände der Besoldungsgruppen zueinander - W-Besoldung										
2019						2024				
A 4	31.324,08 €	38%	45%	58%		34.665,00 €	38%	45%	58%	
A 5	32.338,92 €	39%	46%	59%		35.775,08 €	39%	46%	60%	
A 6	34.132,92 €	41%	49%	63%		37.737,20 €	41%	49%	63%	
A 7	36.550,20 €	44%	52%	67%		40.380,94 €	44%	52%	67%	
A 8	39.524,16 €	48%	56%	73%		43.633,46 €	48%	56%	73%	
A 9	42.158,88 €	51%	60%	77%		46.514,86 €	51%	60%	78%	
A 10	47.018,04 €	57%	67%	86%		51.829,30 €	57%	67%	86%	
A 11	52.195,32 €	63%	74%	96%		57.491,69 €	63%	74%	96%	
A 12	57.372,96 €	69%	82%	105%		63.154,32 €	69%	82%	105%	
A 13	63.532,68 €	76%	90%	117%		69.891,03 €	76%	90%	117%	
A 14	69.018,96 €	83%	98%	127%		75.891,12 €	83%	98%	127%	
A 15	77.799,48 €	94%	111%	143%		85.494,22 €	94%	111%	143%	
A 16	86.553,00 €	104%	123%	159%		95.067,81 €	104%	123%	159%	
W 1	54.463,44 €	65%	77%	100%		59.972,07 €	66%	78%	100%	
W 2	70.297,68 €	85%	100%			77.289,72 €	85%	100%		
W 3	83.188,32 €	100%				91.387,92 €	100%			

B 8  
Parameter 4 - 2024  
R-Besoldung

<b>Veränderung der Abstände der Besoldungsgruppen zueinander - Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung R</b>																		
<b>2019</b>										<b>2024</b>								
<b>A 4</b>	31.324,08 €	24%	25%	27%	28%	30%	32%	36%	39%	34.665,00 €	25%	27%	28%	29%	31%	33%	36%	40%
<b>A 5</b>	32.338,92 €	25%	26%	28%	29%	31%	33%	37%	41%	35.775,08 €	26%	27%	29%	30%	32%	34%	37%	41%
<b>A 6</b>	34.132,92 €	26%	28%	29%	31%	33%	35%	39%	43%	37.737,20 €	28%	29%	30%	32%	34%	36%	40%	43%
<b>A 7</b>	36.550,20 €	28%	30%	31%	33%	35%	37%	42%	46%	40.380,94 €	29%	31%	32%	34%	36%	39%	42%	46%
<b>A 8</b>	39.524,16 €	31%	32%	34%	36%	38%	40%	45%	50%	43.633,46 €	32%	33%	35%	37%	39%	42%	46%	50%
<b>A 9</b>	42.158,88 €	33%	34%	36%	38%	40%	43%	49%	53%	46.514,86 €	34%	36%	37%	40%	42%	44%	49%	53%
<b>A 10</b>	47.018,04 €	36%	38%	40%	42%	45%	48%	54%	59%	51.829,30 €	38%	40%	42%	44%	47%	49%	54%	59%
<b>A 11</b>	52.195,32 €	40%	42%	45%	47%	50%	53%	60%	65%	57.491,69 €	42%	44%	46%	49%	52%	55%	60%	66%
<b>A 12</b>	57.372,96 €	44%	47%	49%	52%	55%	58%	66%	72%	63.154,32 €	46%	48%	51%	54%	57%	60%	66%	72%
<b>A 13</b>	63.532,68 €	49%	52%	54%	57%	61%	64%	73%	80%	69.891,03 €	51%	54%	56%	59%	63%	67%	73%	80%
<b>A 14</b>	69.018,96 €	53%	56%	59%	62%	66%	70%	79%	87%	75.891,12 €	55%	58%	61%	64%	68%	72%	79%	87%
<b>A 15</b>	77.799,48 €	60%	63%	67%	70%	75%	79%	90%	98%	85.494,22 €	62%	65%	69%	73%	77%	82%	90%	98%
<b>A 16</b>	86.553,00 €	67%	70%	74%	78%	83%	88%	100%	108%	95.067,81 €	69%	73%	77%	81%	86%	91%	100%	108%
<b>R 1</b>	79.789,20 €	62%	65%	68%	72%	77%	81%	92%	100%	87.670,34 €	64%	67%	71%	74%	79%	84%	92%	100%
<b>R 2</b>	86.915,28 €	67%	71%	74%	79%	83%	88%	100%		95.463,94 €	70%	73%	77%	81%	86%	91%	100%	
<b>R 3</b>	98.521,20 €	76%	80%	84%	89%	95%	100%			104.815,98 €	76%	80%	84%	89%	95%	100%		
<b>R 4</b>	104.200,44 €	81%	85%	89%	94%	100%				110.834,72 €	81%	85%	89%	94%	100%			
<b>R 5</b>	110.716,80 €	86%	90%	95%	100%					117.740,53 €	86%	90%	95%	100%				
<b>R 6</b>	116.869,92 €	91%	95%	100%						124.261,31 €	91%	95%	100%					
<b>R 7</b>	122.855,88 €	95%	100%							130.605,07 €	95%	100%						
<b>R 8</b>	129.094,44 €	100%								137.216,49 €	100%							

B 9  
Parameter 4 - 2025  
A- und B-Besoldung

Veränderung der Abstände der Besoldungsgruppen zueinander - Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A																										
2020														2025												
<b>A 4</b>	32.326,44 €	36%	40%	45%	49%	55%	60%	67%	74%	79%	86%	92%	97%	37.059,54 €	38%	42%	47%	51%	56%	62%	68%	76%	80%	87%	92%	97%
<b>A 5</b>	33.373,80 €	37%	42%	47%	51%	56%	62%	69%	77%	82%	88%	95%	100%	38.180,56 €	39%	43%	49%	53%	58%	63%	70%	78%	83%	89%	95%	100%
<b>A 6</b>	35.225,28 €	39%	44%	49%	54%	59%	65%	73%	81%	86%	93%	100%	40.170,29 €	41%	45%	51%	55%	61%	67%	74%	82%	87%	94%	100%		
<b>A 7</b>	37.719,84 €	42%	47%	53%	58%	64%	70%	78%	87%	92%	100%	42.840,06 €	44%	48%	54%	59%	65%	71%	79%	87%	93%	100%				
<b>A 8</b>	40.788,96 €	46%	51%	57%	62%	69%	76%	84%	94%	100%	46.124,58 €	47%	52%	59%	63%	70%	77%	85%	94%	100%						
<b>A 9</b>	43.507,92 €	49%	54%	61%	66%	73%	81%	90%	100%	49.058,61 €	50%	56%	62%	68%	74%	82%	90%	100%								
<b>A 10</b>	48.522,60 €	54%	60%	68%	74%	82%	90%	100%	54.428,97 €	56%	62%	69%	75%	83%	90%	100%										
<b>A 11</b>	53.865,60 €	60%	67%	76%	82%	91%	100%	60.147,10 €	61%	68%	76%	83%	91%	100%												
<b>A 12</b>	59.208,96 €	66%	74%	83%	90%	100%	65.865,47 €	67%	75%	84%	91%	100%														
<b>A 13</b>	65.565,72 €	73%	82%	92%	100%	72.668,49 €	74%	82%	92%	100%																
<b>A 14</b>	71.227,56 €	80%	89%	100%	78.691,46 €	80%	89%	100%																		
<b>A 15</b>	80.289,12 €	90%	100%	88.389,08 €	90%	100%																				
<b>A 16</b>	89.322,72 €	100%	98.056,90 €	100%																						
Veränderung der Abstände der Besoldungsgruppen zueinander - Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung B																										
2020												2025														
<b>A 4</b>	32.326,44 €	20%	24%	25%	27%	28%	30%	31%	33%	35%	37.059,54 €	21%	25%	27%	28%	29%	31%	33%	35%	37%						
<b>A 5</b>	33.373,80 €	21%	25%	26%	27%	29%	30%	32%	34%	36%	38.180,56 €	22%	26%	27%	29%	30%	32%	34%	36%	38%						
<b>A 6</b>	35.225,28 €	22%	26%	28%	29%	30%	32%	34%	36%	38%	40.170,29 €	23%	27%	29%	30%	32%	34%	36%	38%	40%						
<b>A 7</b>	37.719,84 €	24%	28%	30%	31%	33%	34%	37%	39%	41%	42.840,06 €	25%	29%	31%	32%	34%	36%	38%	40%	43%						
<b>A 8</b>	40.788,96 €	26%	30%	32%	34%	35%	37%	40%	42%	44%	46.124,58 €	27%	31%	33%	35%	37%	39%	41%	43%	46%						
<b>A 9</b>	43.507,92 €	27%	32%	34%	36%	38%	40%	42%	45%	47%	49.058,61 €	28%	33%	35%	37%	39%	41%	44%	46%	49%						
<b>A 10</b>	48.522,60 €	30%	36%	38%	40%	42%	44%	47%	50%	53%	54.428,97 €	31%	37%	39%	41%	43%	45%	48%	51%	54%						
<b>A 11</b>	53.865,60 €	34%	40%	42%	44%	47%	49%	52%	55%	59%	60.147,10 €	35%	41%	43%	45%	48%	50%	53%	56%	60%						
<b>A 12</b>	59.208,96 €	37%	44%	46%	49%	51%	54%	58%	61%	64%	65.865,47 €	38%	45%	47%	50%	52%	55%	58%	62%	65%						
<b>A 13</b>	65.565,72 €	41%	48%	51%	54%	57%	60%	64%	67%	71%	72.668,49 €	42%	49%	52%	55%	58%	61%	65%	68%	72%						
<b>A 14</b>	71.227,56 €	45%	53%	56%	59%	62%	65%	69%	73%	78%	78.691,46 €	45%	53%	56%	59%	62%	66%	70%	74%	78%						
<b>A 15</b>	80.289,12 €	50%	59%	63%	66%	69%	73%	78%	83%	87%	88.389,08 €	51%	60%	63%	67%	70%	74%	78%	83%	88%						
<b>A 16</b>	89.322,72 €	56%	66%	70%	73%	77%	82%	87%	92%	97%	98.056,90 €	57%	66%	70%	74%	78%	82%	87%	92%	97%						
<b>B 2</b>	91.864,80 €	58%	68%	72%	76%	79%	84%	89%	94%	100%	100.777,43 €	58%	68%	72%	76%	80%	84%	89%	95%	100%						
<b>B 3</b>	97.287,60 €	61%	72%	76%	80%	84%	89%	94%	100%	106.580,79 €	61%	72%	77%	80%	84%	89%	95%	100%								
<b>B 4</b>	102.966,60 €	64%	76%	81%	85%	89%	94%	100%	112.658,55 €	65%	76%	81%	85%	89%	94%	100%										
<b>B 5</b>	109.483,08 €	69%	81%	86%	90%	95%	100%	119.632,45 €	69%	81%	86%	90%	95%	100%												
<b>B 6</b>	115.636,20 €	72%	85%	90%	95%	100%	126.217,54 €	73%	86%	91%	95%	100%														
<b>B 7</b>	121.621,92 €	76%	90%	95%	100%	132.623,35 €	77%	90%	95%	100%																
<b>B 8</b>	127.860,84 €	80%	94%	100%	139.300,22 €	80%	94%	100%																		
<b>B 9</b>	135.606,48 €	85%	100%	147.589,68 €	85%	100%																				
<b>B 10</b>	159.660,96 €	100%	173.332,61 €	100%																						

B 10  
Parameter 4 - 2025  
C- und W-Besoldung

Veränderung der Abstände der Besoldungsgruppen zueinander - C-Besoldung										
2020						2025				
<b>A 4</b>	32.326,44 €	32%	37%	41%	50%	37.059,54 €	34%	39%	43%	52%
<b>A 5</b>	33.373,80 €	33%	38%	42%	52%	38.180,56 €	35%	40%	44%	53%
<b>A 6</b>	35.225,28 €	35%	40%	45%	55%	40.170,29 €	37%	42%	46%	56%
<b>A 7</b>	37.719,84 €	38%	43%	48%	59%	42.840,06 €	39%	45%	49%	60%
<b>A 8</b>	40.788,96 €	41%	47%	52%	63%	46.124,58 €	42%	48%	53%	65%
<b>A 9</b>	43.507,92 €	43%	50%	55%	68%	49.058,61 €	45%	51%	57%	69%
<b>A 10</b>	48.522,60 €	48%	56%	62%	75%	54.428,97 €	50%	57%	63%	76%
<b>A 11</b>	53.865,60 €	54%	62%	69%	84%	60.147,10 €	55%	63%	69%	84%
<b>A 12</b>	59.208,96 €	59%	68%	75%	92%	65.865,47 €	60%	69%	76%	92%
<b>A 13</b>	65.565,72 €	65%	75%	83%	102%	72.668,49 €	66%	76%	84%	102%
<b>A 14</b>	71.227,56 €	71%	82%	91%	111%	78.691,46 €	72%	82%	91%	110%
<b>A 15</b>	80.289,12 €	80%	92%	102%	125%	88.389,08 €	80%	92%	102%	124%
<b>A 16</b>	89.322,72 €	89%	102%	114%	139%	98.056,90 €	89%	102%	113%	137%
<b>C 1</b>	64.429,20 €	64%	74%	82%	100%	71.415,95 €	65%	74%	83%	100%
<b>C 2</b>	78.567,48 €	78%	90%	100%	86.546,62 €	79%	90%	100%		
<b>C 3</b>	87.375,60 €	87%	100%		95.973,08 €	87%	100%			
<b>C 4</b>	100.388,64 €	100%			109.899,58 €	100%				

Veränderung der Abstände der Besoldungsgruppen zueinander - W-Besoldung										
2020						2025				
<b>A 4</b>	32.326,44 €	38%	45%	58%	37.059,54 €	39%	46%	59%		
<b>A 5</b>	33.373,80 €	39%	46%	59%	38.180,56 €	41%	48%	61%		
<b>A 6</b>	35.225,28 €	41%	49%	63%	40.170,29 €	43%	50%	64%		
<b>A 7</b>	37.719,84 €	44%	52%	67%	42.840,06 €	45%	54%	68%		
<b>A 8</b>	40.788,96 €	48%	56%	73%	46.124,58 €	49%	58%	74%		
<b>A 9</b>	43.507,92 €	51%	60%	77%	49.058,61 €	52%	61%	78%		
<b>A 10</b>	48.522,60 €	57%	67%	86%	54.428,97 €	58%	68%	87%		
<b>A 11</b>	53.865,60 €	63%	74%	96%	60.147,10 €	64%	75%	96%		
<b>A 12</b>	59.208,96 €	69%	82%	105%	65.865,47 €	70%	82%	105%		
<b>A 13</b>	65.565,72 €	76%	90%	117%	72.668,49 €	77%	91%	116%		
<b>A 14</b>	71.227,56 €	83%	98%	127%	78.691,46 €	84%	98%	126%		
<b>A 15</b>	80.289,12 €	94%	111%	143%	88.389,08 €	94%	111%	141%		
<b>A 16</b>	89.322,72 €	104%	123%	159%	98.056,90 €	104%	123%	157%		
<b>W 1</b>	56.206,32 €	65%	77%	100%	62.615,71 €	66%	78%	100%		
<b>W 2</b>	72.547,20 €	85%	100%	79.946,78 €	85%	100%				
<b>W 3</b>	85.850,40 €	100%		94.183,75 €	100%					

B 11  
Parameter 4 - 2025  
R-Besoldung

Veränderung der Abstände der Besoldungsgruppen zueinander - Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung R																		
2020										2025								
<b>A 4</b>	32.326,44 €	25%	26%	28%	29%	31%	33%	36%	39%	37.059,54 €	26%	28%	29%	31%	33%	34%	38%	41%
<b>A 5</b>	33.373,80 €	26%	27%	29%	30%	32%	34%	37%	41%	38.180,56 €	27%	29%	30%	32%	33%	35%	39%	42%
<b>A 6</b>	35.225,28 €	27%	29%	30%	32%	34%	36%	39%	43%	40.170,29 €	29%	30%	31%	33%	35%	37%	41%	44%
<b>A 7</b>	37.719,84 €	29%	31%	32%	34%	36%	38%	42%	46%	42.840,06 €	30%	32%	34%	35%	38%	40%	44%	47%
<b>A 8</b>	40.788,96 €	32%	33%	35%	37%	39%	41%	45%	50%	46.124,58 €	33%	34%	36%	38%	40%	43%	47%	51%
<b>A 9</b>	43.507,92 €	34%	35%	37%	39%	42%	44%	49%	53%	49.058,61 €	35%	37%	38%	41%	43%	45%	50%	54%
<b>A 10</b>	48.522,60 €	38%	39%	42%	44%	47%	49%	54%	59%	54.428,97 €	39%	41%	43%	45%	48%	50%	55%	60%
<b>A 11</b>	53.865,60 €	42%	44%	46%	49%	52%	55%	60%	65%	60.147,10 €	43%	45%	47%	50%	53%	56%	61%	66%
<b>A 12</b>	59.208,96 €	46%	48%	51%	53%	57%	60%	66%	72%	65.865,47 €	47%	49%	52%	54%	58%	61%	67%	73%
<b>A 13</b>	65.565,72 €	51%	53%	56%	59%	63%	67%	73%	80%	72.668,49 €	52%	54%	57%	60%	64%	67%	74%	80%
<b>A 14</b>	71.227,56 €	55%	58%	61%	64%	68%	72%	79%	87%	78.691,46 €	56%	59%	62%	65%	69%	73%	80%	87%
<b>A 15</b>	80.289,12 €	62%	65%	69%	73%	77%	81%	90%	98%	88.389,08 €	63%	66%	69%	73%	78%	82%	90%	98%
<b>A 16</b>	89.322,72 €	69%	73%	76%	81%	86%	91%	100%	108%	98.056,90 €	70%	73%	77%	81%	86%	91%	100%	108%
<b>R 1</b>	82.342,44 €	64%	67%	70%	74%	79%	84%	92%	100%	90.586,61 €	64%	68%	71%	75%	79%	84%	92%	100%
<b>R 2</b>	89.696,52 €	69%	73%	77%	81%	86%	91%	100%		98.456,94 €	70%	74%	77%	81%	86%	91%	100%	
<b>R 3</b>	98.521,20 €	76%	80%	84%	89%	95%	100%			107.901,02 €	77%	81%	85%	89%	95%	100%		
<b>R 4</b>	104.200,44 €	81%	85%	89%	94%	100%				113.979,00 €	81%	85%	89%	94%	100%			
<b>R 5</b>	110.716,80 €	86%	90%	95%	100%					120.952,78 €	86%	90%	95%	100%				
<b>R 6</b>	116.869,92 €	91%	95%	100%						127.537,75 €	91%	95%	100%					
<b>R 7</b>	122.855,88 €	95%	100%							133.943,95 €	95%	100%						
<b>R 8</b>	129.094,44 €	100%								140.620,46 €	100%							

## Besoldungsvergleich Bund und Länder (Parameter 5)

<b>Besoldungsübersicht Quervergleich (Jahresbruttobesoldung in Euro im Kalenderjahr 2023)</b>																			
Summe der Jahresbruttobesoldung für das Kalenderjahr 2023, bestehend aus dem Grundgehalt der Endstufe, allgemeiner Stellenzulage/Strukturzulage, Einmalzahlungen und Sonderzahlungen (ohne Inflationsausgleichszahlungen). Nicht integriert sind Amtszulagen, familienbezogene Besoldungsbestandteile sowie alle sonstigen Besoldungsbestandteile. (abgefragt bei den für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörden bzw. beim Bundesinnenministerium)																			
Besoldungsgruppe	Bund	BW	BY	BE	BB	HB	HE	MV	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH	Ø ohne HH	HH	Abweichung HH vom Ø
A 4	33.585,84	entfällt	37.308,04	nicht besetzt	entfällt	entfällt	entfällt	33.014,13	entfällt	entfällt	entfällt	32.808,60	entfällt	33.817,44	entfällt	entfällt	<b>34.106,81</b>	34.258,33	<b>0,44%</b>
A 5	34.744,80	entfällt	37.713,17	34.968,68	35.926,32	35.517,36	36.304,86	34.141,04	35.127,72	36.881,52	37.402,44	33.912,72	34.785,72	34.934,64	entfällt	entfällt	<b>35.566,23</b>	35.368,41	<b>-0,56%</b>
A 6	36.816,72	entfällt	39.100,77	36.595,28	36.977,64	37.213,80	36.738,69	36.131,24	36.806,76	38.835,36	39.055,20	35.859,84	36.853,32	36.360,96	36.650,64	38.161,92	<b>37.210,54</b>	37.330,54	<b>0,32%</b>
A 7	39.584,04	39.869,28	41.080,19	39.219,68	38.860,20	39.577,08	39.564,20	38.817,21	39.443,28	40.327,80	40.198,08	38.492,52	39.658,44	39.294,72	39.310,08	40.733,04	<b>39.626,87</b>	39.974,28	<b>0,88%</b>
A 8	42.982,56	43.249,20	44.546,91	42.566,60	42.159,12	42.849,60	43.020,58	42.117,22	42.682,32	43.709,40	43.577,04	41.727,00	43.104,84	42.567,24	42.577,56	44.244,96	<b>42.980,13</b>	43.226,80	<b>0,57%</b>
A 9	46.412,52	46.769,52	48.198,41	46.158,56	45.577,20	45.957,96	46.436,74	45.549,54	45.469,28	45.984,24	46.569,60	44.870,04	46.780,20	45.775,00	45.977,16	47.526,60	<b>46.250,79</b>	46.108,19	<b>-0,31%</b>
A 10	52.010,64	52.374,84	53.785,39	50.935,80	51.001,44	51.154,64	52.064,08	50.762,82	51.038,12	51.482,16	51.421,32	50.190,24	52.360,68	51.169,24	51.294,12	52.619,52	<b>51.604,07</b>	51.422,63	<b>-0,35%</b>
A 11	57.995,64	58.242,72	59.771,28	56.653,56	56.636,40	56.442,32	57.883,37	56.405,04	56.756,96	56.689,80	57.143,28	55.455,84	58.247,16	56.819,08	56.170,20	58.536,72	<b>57.240,59</b>	57.085,02	<b>-0,27%</b>
A 12	63.867,48	64.132,68	65.552,68	62.487,36	62.270,64	61.290,48	63.828,78	62.100,37	62.476,16	62.342,40	62.946,72	60.980,64	64.133,40	62.520,28	61.782,36	64.453,56	<b>62.947,87</b>	62.747,65	<b>-0,32%</b>
A 13	70.852,32	71.139,96	72.710,68	69.378,24	68.974,32	67.903,68	70.904,12	68.597,96	69.280,16	69.064,44	69.850,92	67.554,48	71.137,20	69.304,24	68.529,00	71.493,96	<b>69.792,23</b>	69.484,37	<b>-0,44%</b>
A 14	77.063,52	77.381,64	79.085,14	75.265,80	74.944,44	73.762,92	77.209,98	74.608,48	75.339,92	75.018,12	75.999,60	73.408,56	77.374,32	75.345,52	74.537,52	78.719,88	<b>75.941,59</b>	75.484,45	<b>-0,60%</b>
A 15	87.016,80	87.370,92	89.288,63	85.049,28	84.500,52	83.190,24	87.288,90	84.229,54	85.039,28	84.605,40	85.841,76	82.778,88	87.357,72	85.015,72	84.154,80	88.715,64	<b>85.715,25</b>	85.087,56	<b>-0,73%</b>
A 16	96.938,64	97.328,40	99.460,25	94.667,40	94.026,72	92.587,08	97.336,77	93.819,73	94.707,56	94.162,08	95.652,48	92.119,68	97.309,68	94.655,32	93.741,48	98.679,72	<b>95.449,56</b>	94.661,14	<b>-0,83%</b>
B 2	101.084,40	101.490,60	103.712,16	98.712,48	98.008,08	96.515,16	101.535,32	97.828,30	98.749,28	98.156,40	99.753,96	96.023,88	101.469,36	98.684,32	97.748,88	102.586,32	<b>99.503,68</b>	97.355,15	<b>-2,16%</b>
B 3	107.037,00	107.468,40	109.817,69	104.526,00	103.726,56	102.156,72	107.569,89	103.585,43	104.553,20	103.893,60	105.643,32	101.631,48	107.443,56	104.471,20	103.503,96	108.552,48	<b>105.348,78</b>	103.101,96	<b>-2,13%</b>
B 4	113.263,92	113.729,04	116.212,89	110.615,04	109.716,00	108.064,92	113.890,13	109.615,39	110.632,76	109.902,24	111.812,04	107.504,16	113.700,48	110.531,44	109.531,56	114.801,12	<b>111.470,20</b>	109.120,46	<b>-2,11%</b>
B 5	120.410,76	120.912,00	123.550,27	117.600,36	116.587,32	114.843,24	121.142,12	116.532,91	117.607,04	116.795,88	118.889,52	114.242,04	120.879,24	117.485,20	116.447,16	121.970,76	<b>118.493,49</b>	116.026,39	<b>-2,08%</b>
B 6	127.202,64	127.695,00	130.478,68	124.197,24	123.076,32	121.244,76	127.989,46	123.065,93	124.192,88	123.305,88	125.572,32	120.604,80	127.658,16	124.051,24	122.977,68	128.740,68	<b>125.128,35</b>	122.547,29	<b>-2,06%</b>
B 7	133.752,12	134.293,32	137.218,85	130.614,00	129.387,96	127.471,68	134.650,53	129.420,85	130.599,68	129.638,04	132.073,80	126.793,92	134.252,64	130.438,72	129.329,88	135.326,64	<b>131.578,91</b>	128.890,68	<b>-2,04%</b>
B 8	140.607,96	141.169,68	144.243,27	137.302,32	135.967,32	133.961,28	141.593,18	136.043,90	137.276,96	136.238,40	138.849,24	133.245,00	141.125,04	137.095,60	135.950,76	142.190,28	<b>138.303,76</b>	135.502,47	<b>-2,03%</b>
B 9	149.109,84	149.708,28	152.965,70	145.606,44	144.135,24	142.019,52	150.213,67	144.195,20	144.137,36	144.433,08	147.262,20	141.254,76	149.658,84	145.361,44	144.171,48	150.712,68	<b>146.559,11</b>	143.711,12	<b>-1,94%</b>
B 10	175.518,24	176.224,56	180.050,87	171.394,08	169.501,56	167.043,24	176.982,26	169.720,37	169.628,96	169.881,72	173.388,00	entfällt	176.159,28	171.030,16	162.496,80	177.178,32	<b>172.413,23</b>	169.203,14	<b>-1,86%</b>
R 1	entfällt	89.633,88	91.600,80	87.462,12	86.665,92	85.326,00	89.565,29	86.409,22	87.236,72	86.777,40	88.072,08	84.901,68	89.619,36	87.206,56	86.333,88	90.980,64	<b>87.852,77</b>	87.263,67	<b>-0,67%</b>
R 2	97.325,76	97.740,84	99.881,36	95.344,80	94.421,16	92.976,24	97.749,58	94.216,65	95.108,24	94.557,72	96.059,28	92.506,56	97.721,40	94.654,32	94.138,32	99.092,76	<b>95.843,44</b>	95.057,28	<b>-0,82%</b>
R 3	107.037,00	107.468,40	109.817,69	104.533,20	103.726,56	102.156,72	107.569,89	103.585,43	104.553,20	103.893,60	105.643,32	101.631,48	107.443,56	104.471,20	103.503,96	108.552,48	<b>105.349,23</b>	104.409,31	<b>-0,89%</b>
R 4	entfällt	113.729,04	116.212,89	110.631,36	109.716,00	108.064,92	113.890,13	109.615,39	110.632,76	109.902,24	111.812,04	107.504,16	113.700,48	110.531,44	109.531,56	114.801,12	<b>111.351,70</b>	110.428,06	<b>-0,83%</b>
R 5	120.410,76	120.912,00	123.550,27	117.604,80	116.587,32	114.843,24	121.142,12	116.532,91	117.607,04	116.795,88	118.889,52	114.242,04	120.879,24	117.485,20	116.447,16	121.970,76	<b>118.493,77</b>	117.333,87	<b>-0,98%</b>
R 6	127.202,64	127.695,00	130.478,68	124.198,68	123.076,32	121.244,76	127.989,46	123.065,93	124.192,88	123.305,88	125.572,32	120.604,80	127.658,16	124.051,24	122.977,68	128.740,68	<b>125.128,44</b>	123.854,64	<b>-1,02%</b>
R 7	133.752,12	134.293,32	137.218,85	130.627,32	129.387,96	127.471,68	134.650,53	129.420,85	130.599,68	129.638,04	132.073,80	126.793,92	134.252,64	130.438,72	129.329,88	135.326,64	<b>131.579,75</b>	130.198,40	<b>-1,05%</b>
R 8	140.607,96	141.169,68	144.243,27	137.303,64	135.967,32	133.961,28	141.593,18	136.043,90	137.276,96	136.238,40	138.849,24	133.245,00	141.125,04	137.095,60	135.950,76	142.190,28	<b>138.303,84</b>	136.809,82	<b>-1,08%</b>
C 1	73.394,56	69.887,52	72.710,68	69.196,32	67.775,76	66.690,84	70.895,40	68.782,00	69.280,16	69.064,44	68.616,12	67.554,48	71.123,40	69.304,34	67.029,00	72.493,92	<b>69.612,43</b>	68.686,53	<b>-1,33%</b>
C 2	87.672,16	85.473,12	87.350,65	84.353,64	82.685,52	81.399,12	85.364,76	82.360,11	83.196,56	82.783,92	83.972,04	80.999,04	85.461,36	83.179,12	80.827,68	86.558,16	<b>83.977,31</b>	83.669,71	<b>-0,37%</b>
C 3	97.344,28	95.181,84	97.267,75	93.795,72	91.973,04	90.561,24	95.166,12	91.705,87	92.623,40	92.101,80	93.537,72	90.105,60	95.163,96	92.557,04	90.174,72	96.273,12	<b>93.470,83</b>	93.004,30	<b>-0,50%</b>
C 4	111.634,60	109.526,76	111.920,62	107.746,56	105.696,12	104.099,04	109.647,96	105.515,03	106.552,28	105.869,16	107.671,92	103.562,28	109.500,72	106.463,68	103.985,76	110.348,16	<b>107.483,79</b>	106.795,06	<b>-0,64%</b>
W 1	63.120,28	65.398,68	63.882,50	59.162,40	59.104,44	58.136,52	60.479,75	58.631,69	59.262,44	59.126,52	61.332,48	57.875,52	64.945,80	59.316,28	57.095,40	62.129,04	<b>60.562,48</b>	59.972,07	<b>-0,97%</b>
W 2	86.648,80	82.351,44	87.387,47	77.926,56	77.217,96	75.163,20	87.366,42	75.999,29	76.752,92	77.811,96	79.264,20	74.179,08	85.936,56	77.919,16	75.325,80	79.480,32	<b>79.795,70</b>	77.289,72	<b>-3,14%</b>
W 3	98.450,80	93.484,44	101.142,82	89.230,20	91.246,56	89.002,32	97.341,83	88.589,27	83.452,52	85.950,12	89.326,68	86.425,20	98.953,44	86.453,68	85.492,92	89.470,44	<b>90.875,83</b>	91.387,92	<b>0,56%</b>

## Die Stellenveränderungen zum Stellenplan 2023/2024

## Einzelplan 2 – Behörde für Justiz und Verbraucherschutz

## Stellenhebungen 2024

lfd. Nr.	Aufgabenbereich	Anzahl Stellen	Wertigkeit bisher	Wertigkeit neu	Stellenbezeichnung bisher	Stellenbezeichnung neu	Erläuterung
1	234	62,13	A 7	A 8	Justizobersekretär/in	Justizhauptsekretär/in	Neubewertung des Dienstpostens durch Aufgabenzuwachs und Neustrukturierung
2	235	252,41	A 7	A 8	Justizobersekretär/in	Justizhauptsekretär/in	Neubewertung des Dienstpostens durch Aufgabenzuwachs und Neustrukturierung
	<b>Summe</b>	<b>314,54</b>					