



## Gesetzentwurf

Landesregierung

### **Entwurf eines Landesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2019/2020/2021 (LBVAnpG 2019/2020/2021)**

Sehr verehrte Frau Landtagspräsidentin,

als Anlage übersende ich gemäß Artikel 77 Abs. 2 der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt den von der Landesregierung am 12. März 2019 beschlossenen

Entwurf eines Landesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes  
2019/2020/2021 (LBVAnpG 2019/2020/2021)

nebst Begründung mit der Bitte, die Beschlussfassung des Landtages von Sachsen-Anhalt herbeizuführen.

Federführend ist das Ministerium der Finanzen des Landes Sachsen-Anhalt.

Mit freundlichen Grüßen  
In Vertretung

Petra Grimm-Benne  
Ministerin für Arbeit, Soziales und Integration

Vorblatt

## **A. Zielsetzung**

Ziel ist die Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge für die Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter des Landes und der Beamtinnen und Beamten der Gemeinden, der Verbandsgemeinden, der Landkreise und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts an die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse durch die zeit- und inhaltsgleiche (systemgerechte) Übernahme des Tarifabschlusses für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L) vom 2. März 2019.

Die Tarifvertragsparteien haben sich am 2. März 2019 auf Erhöhungen der Tabellenentgelte in drei Schritten wie folgt geeinigt:

1. zum 1. Januar 2019 um ein Gesamtvolumen von 3,2 %, hierin ist enthalten
  - die Hebung der Stufe 1 in den Entgeltgruppen 2 bis 15 um 4,5 %,
  - die lineare Erhöhung in den übrigen Stufen aller Entgeltgruppen um 3,01 %, mindestens jedoch 100 Euro.
2. zum 1. Januar 2020 um ein Gesamtvolumen von 3,2 %, hierin ist enthalten
  - die Hebung der Stufe 1 in den Entgeltgruppen 2 bis 15 um 4,3 %,
  - die lineare Erhöhung in den übrigen Stufen aller Entgeltgruppen um 3,12 %, mindestens jedoch 90 Euro.
3. zum 1. Januar 2021 um ein Gesamtvolumen von 1,4 %, hierin ist enthalten
  - die Hebung der Stufe 1 in den Entgeltgruppen 2 bis 15 um 1,8 %,
  - die lineare Erhöhung in den übrigen Stufen aller Entgeltgruppen um 1,29 %, mindestens jedoch 50 Euro.
4. Erhöhung der Ausbildungsentgelte
  - zum 1. Januar 2019 um den Festbetrag von 50 Euro und
  - zum 1. Januar 2020 um einen weiteren Festbetrag von 50 Euro.

Ferner wird die Jahressonderzahlung für die Jahre 2019 bis 2022 auf dem materiellen Niveau des Jahres 2018 eingefroren, die Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a und 9b aufgespalten und die Angleichungszulage für die Lehrkräfte bis Entgeltgruppe E 11 einschließlich von 30 Euro monatlich auf 105 Euro monatlich erhöht. Für die Beschäftigten in der Pflege und im Sozial- und Erziehungsdienst wurden neue Entgelttabellen vereinbart.

Die Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge erfolgt anhand der vom Bundesverfassungsgericht in seinen Entscheidungen vom 5. Mai 2015 - 2 BvL 17/09 u. a. - und 17. November 2015 - 2 BvL 19/09 u. a. - aufgestellten Kriterien.

Die Übernahme des Tarifabschlusses auf den Besoldungs- und Versorgungsbereich ist nur durch ein Landesgesetz möglich.

## B. Lösung

1. Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen, Richter, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger zum 1. Januar 2019 und zum 1. Januar 2020 jeweils um 3,2 v. H. und zum 1. Januar 2021 um weitere 1,4 v. H. ohne die im Tarifergebnis enthaltenen Mindesterhöhungsbeträge in Höhe von 100 Euro monatlich (2019), 90 Euro monatlich (2020) und 50 Euro (2021).
2. Erhöhung der Anwärtergrundbeträge zum 1. Januar 2019 und zum 1. Januar 2020 um jeweils 50 Euro.

## C. Alternativen

1. Zur zeit- und systemgerechten Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung und Versorgung gibt es im Rahmen der Zielsetzung keine Alternative. Eine Anpassung der Bezüge im geringeren Umfang (weniger als das Gesamtvolumen von jeweils 3,2 % für 2019 und 2020 sowie 1,4 % ab 1. Januar 2021) als bei den Tarifbeschäftigten würde die Verpflichtung zu einer amtsangemessenen Alimentation gefährden.
2. Die Mindesterhöhungsbeträge können nicht übernommen werden. Die verfassungsrechtlichen Bedenken wären zu hoch. Das Bundesverfassungsgericht hat betont, dass das Abstandsgebot einen eigenständigen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums darstellt, der in enger Anbindung zum Alimentationsprinzip und zum Leistungsgrundsatz steht. Das Abstandsgebot untersagt dem Besoldungsgesetzgeber ungeachtet seines weiten Gestaltungsspielraums, den Abstand zwischen verschiedenen Besoldungsgruppen dauerhaft einzuebnen, soweit der Gesetzgeber nicht in dokumentierter Art und Weise von seiner Befugnis zur Neueinschätzung der Ämterwertigkeit und Neustrukturierung des Besoldungsgefüges Gebrauch macht (Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 23. Mai 2017 - 2 BvR 883/14, 905/14, Leitsätze). Das Bundesverfassungsgericht hat diese Aussage derart konkretisiert, dass lineare Erhöhungen abstandswahrend sind (BVerfG, a. a.O., Rdnr. 34), während Erhöhungen um denselben Betrag einen relativen Abstand zwischen Besoldungsgruppen abschmelzen (BVerfG, a. a. O., Rdnr. 35). Tarifverträge können dann nicht als Richtschnur für Besoldungsanpassungen dienen, wenn sie ihrem Inhalt nach mit Strukturprinzipien des Besoldungsrechts kollidieren, wie hier mit der Notwendigkeit eines angemessenen Abstands zwischen den Besoldungsgruppen (BVerfG, a. a. O., Rdnr. 110).

## D. Kosten

Die Mehrkosten betragen für das Jahr 2019 gegenüber dem Jahr 2018 ca. 44 bis 45 Mio. Euro, für das Jahr 2020 gegenüber dem Jahr 2018 ca. 90 Mio. Euro und für das Jahr 2021 gegenüber dem Jahr 2018 insgesamt ca. 110 Mio. Euro.

## E. Anhörung

Es sind Stellungnahmen des Deutschen Gewerkschaftsbundes Sachsen-Anhalt (DGB), des dbb beamtenbund und tarifunion sachsen-anhalt (dbb), des Verbandes der Verwaltungsrichterninnen und Verwaltungsrichter des Landes Sachsen-Anhalt (VRV), des Bundes der Richter und Staatsanwälte Sachsen-Anhalt (DRB), des Städte- und Gemeindebundes Sachsen-Anhalt, des Landkreistages Sachsen-Anhalt sowie des Landesbehindertenbeauftragten eingegangen.

**Im Allgemeinen:**

Die beabsichtigte zeitgleiche und systemgerechte Übernahme des Tarifiergebnisses vom 2. März 2019 auf den Besoldungs- und Versorgungsbereich wird einhellig begrüßt.

Von Seiten des DGB und des DRB wird die Zahlung der erhöhten Bezüge im Vorgriff auf das Inkrafttreten des hiesigen Gesetzentwurfes forciert. Auch fordern die beiden gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen sowie die zwei Richterverbände eine betragsmäßige Anhebung der Jährlichen Sonderzahlung nach § 56 LBesG LSA.

Darüber hinaus setzt sich der DGB für besoldungsrechtliche Änderungen im Zusammenhang mit der Zulage für den Polizeivollzugsdienst ein, während vom VRV eine unzureichende Auseinandersetzung in der Gesetzesbegründung mit der einschlägigen bundesverwaltungs- und bundesverfassungsgerichtlichen Rechtsprechung gerügt wird.

Der Landesbehindertenbeauftragte erhebt keine inhaltliche Kritik gegen den Gesetzentwurf.

**Im Einzelnen:****Zu Artikel 1 (Landesbesoldungsgesetz)****Vorgriffszahlungen**

Der DGB sowie der DRB setzen sich für die Zahlung der erhöhten Bezüge, welche der Gesetzentwurf in Übertragung des Tarifiergebnisses vom 2. März 2019 vorsieht, im Vorgriff auf das Inkrafttreten des Besoldungsanpassungsgesetzes für die Jahre 2019 bis 2021 ein.

**Stellungnahme der Landesregierung:**

Eine entsprechende Verfahrensweise wurde bereits bei vorangegangenen Besoldungsanpassungsgesetzen praktiziert. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass sich bereits ein entsprechender - auf die Zahlung der erhöhten Besoldungs- und Versorgungsbezüge gerichteter - parlamentarischer Wille gezeigt und manifestiert hat. Dies ist regelmäßig nach der ersten Lesung des Gesetzentwurfes der Fall. Zum gegebenen Zeitpunkt wird dann über diese Frage entschieden werden.

**Betragsmäßige Anhebung der Jährlichen Sonderzahlung**

Von Seiten der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen sowie der Richterverbände wird eine spürbare betragsmäßige Anhebung - zumindest jedoch eine Dynamisierung - der Jährlichen Sonderzahlung gemäß § 56 LBesG LSA gefordert.

**Stellungnahme der Landesregierung:**

Das dem Land zur Verfügung stehende Finanzvolumen ermöglicht nicht die Bedienung aller Forderungen und macht somit eine Priorisierung erforderlich. Die zeitglei-

che und systemgerechte Übertragung des Tarifergebnisses vom 2. März 2019 auf den Besoldungs- und Versorgungsbereich verursacht für das Land bis 2021 bereits Mehrkosten im Vergleich zum Jahr 2018 von insgesamt ca. 110 Mio. Euro. Für darüber hinausgehende ausgabensteigernde Besoldungsmaßnahmen wie die Erhöhung der Jahressonderzahlungsbeträge ist daher kein finanzieller Raum.

### **Dynamisierung und Ruhegehaltfähigkeit der Polizeizulage**

Der DGB spricht sich in seinem Antwortschreiben für eine Dynamisierung der Polizeizulage sowie die Einführung von deren Ruhegehaltfähigkeit aus.

#### **Stellungnahme der Landesregierung:**

Eine Dynamisierung ist mit Blick auf die Stellenzulagen nur hinsichtlich der allgemeinen Stellenzulage gemäß Nr. 13 der Allgemeinen Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B in Anlage 1 des Landesbesoldungsgesetzes vorgesehen. Diese ist insofern grundgehaltsähnlich, dass sie ohne Einschränkung allen Beamtinnen und Beamten einer bestimmten Besoldungsgruppe bzw. eines bestimmten Einstiegsamtes gezahlt wird. Bei den weiteren Stellenzulagen, so auch bei der Zulage für den Polizeivollzugsdienst gemäß Nr. 8 Absatz 1 der Allgemeinen Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B in Anlage 1 des Landesbesoldungsgesetzes, liegt dieses Charakteristikum nicht vor, da hinsichtlich dieser die Gewährung beispielsweise an die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Laufbahn geknüpft wird und sie der Abgeltung gewisser laufbahntypischer Anforderungen und Erschwernisse dienen.

Die Einführung der Ruhegehaltfähigkeit der Zulage für den Polizeivollzugsdienst ist aus besoldungsfachlichen Gründen abzulehnen. Die sog. Polizeizulage dient wie dargestellt der Abgeltung der typischen Anforderungen, welche mit den Ämtern des Polizeivollzugsdienstes verbunden sind. Neben der Abgeltung der Erschwernisse des vollzugspolizeilichen Dienstes verfolgt die Polizeizulage auch das Ziel, einem bei Posten-, Streifen- und Nachtdienst sowie für Verzehr entstehenden Aufwand Rechnung zu tragen. Die Polizeizulage soll somit einen finanziellen Beitrag vor dem Hintergrund der Anforderungen liefern, welche den aktiven Dienst der Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamten prägen. Während des Ruhestandes kommt diesen Aspekten jedoch keine Relevanz zu, weshalb die Ruhegehaltfähigkeit dieser Zulage fachlich nicht angezeigt ist.

### **Unzureichende Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts und des Bundesverfassungsgerichts**

Der VRV rügt zunächst eine unzureichende Auseinandersetzung in der Gesetzesbegründung mit dem Vorlagebeschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 22. September 2017 zur Richterbesoldung in Berlin in den Jahren 2009 bis 2015 (Az. 2 C 56.16, 2 C 57.16, 2 C 58.16). Auch sei mit Blick auf die vom Bundesverfassungsgericht entwickelte zweite Prüfungsstufe (Gesamtabwägung) hinsichtlich der weiteren alimentationsrelevanten Kriterien die nicht ausreichende Ermittlung der Tatsachengrundlagen zu beanstanden. Darüber hinaus seien in der Gesetzesbegründung keine Ausführungen zum Kriterium der „Entwicklung der Einstellungsvoraussetzungen für den höheren Justizdienst“ zu finden.

**Stellungnahme der Landesregierung:**

Die in Bezug genommene Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts unterscheidet sich von den einschlägigen Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts vom 5. Mai 2015 (Az. 2 BvL 17/09 u. a.) bzw. vom 17. November 2015 (Az. 2 BvL 19/09 u. a.) insbesondere dadurch, dass sie den Verstoß bereits gegen zwei der vom Bundesverfassungsgericht aufgestellten fünf volkswirtschaftlich nachvollziehbaren Parameter für die Vermutung einer verfassungswidrigen Unteralimentation genügen lässt. Das Bundesverfassungsgericht sah demgegenüber in seinen in Bezug genommenen Entscheidungen aus dem Jahr 2015 für die Begründung der Vermutungswirkung erst den Verstoß gegen („die Erfüllung“) drei dieser Parameter als ausreichend an.

Die Gesetzesbegründung, welche erst den Verstoß gegen drei Parameter für die Vermutungswirkung genügen lässt, folgt somit der aktuellen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes. Eine solche Vermutung der verfassungswidrigen Unteralimentation ergibt sich ausweislich der Gesetzesbegründung für keines der in den Blick genommenen Jahre, wobei dennoch für jedes dieser Jahre auch eine Gesamt abwägung anhand der weiteren alimentationsrelevanten Aspekte (zweite Prüfungsstufe) vorgenommen wird.

Zwar sind die Ausführungen des VRV insoweit zutreffend, dass auch in den Jahren 2019 bis 2021 ein Verstoß gegen die Kriterien hinsichtlich des Nominallohnindex zu erwarten ist. Jedoch sei in diesem Zusammenhang angemerkt, dass die Einhaltung der Prämissen bezüglich des Nominallohnindex für die sog. neuen Länder aufgrund des Aufholeffektes in der Lohnentwicklung seit der Wiedervereinigung Deutschlands kaum möglich ist. Die starken Lohnsteigerungen in den ostdeutschen Ländern - ausgehend von einem sehr niedrigen Lohnniveau nach der Wiedervereinigung - finden in der bisherigen bundesverfassungsgerichtlichen Rechtsprechung keine Würdigung und erschweren für diese Bundesländer die Einhaltung der entsprechenden Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtes.

Wie der VRV korrekt ausführt, wurde das bezeichnete Verfahren zur Richterbesoldung in Berlin als „Pilotverfahren“ ausgewählt und wird auch für die beim Bundesverfassungsgericht anhängigen Verfahren zum Alimentationsniveau in Sachsen-Anhalt von großer Bedeutung sein. Es bleibt insoweit die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes abzuwarten, mit der eine Präzisierung der Kriterien zur Einhaltung einer verfassungsgemäßen Alimentation - auch hinsichtlich des Einflusses der Entwicklung der Einstellungs voraussetzungen für den höheren Justizdienst - zu erwarten sind. Ein vorzeitiges Tätigwerden ist vor diesem Hintergrund nicht angezeigt.

## Entwurf

**Landesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2019/2020/2021  
(LBVAnpG 2019/2020/2021).****Artikel 1  
Änderung des Landesbesoldungsgesetzes**

Das Landesbesoldungsgesetz vom 8. Februar 2011 (GVBl. LSA S. 68), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 5. Dezember 2018 (GVBl. LSA S. 412), wird wie folgt geändert:

1. In § 7 Abs. 1 Satz 1 werden die Wörter „um mindestens 20 v. H. gegenüber der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 63 Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes“ sowie die Wörter „mit einer um mindestens 20 v. H. verminderten regelmäßigen Arbeitszeit nach § 63 Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes“ gestrichen.

2. § 51 Abs. 4 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 2 wird die Angabe „667 Euro“ durch die Angabe „764 Euro“ ersetzt.

b) In Satz 2 wird die Angabe „764 Euro“ durch die Angabe „784 Euro“ ersetzt.

c) Nach Satz 3 wird folgender Satz 4 angefügt:

„Die Rückzahlungsverpflichtung besteht nicht, wenn das Beamtenverhältnis nach Bestehen der Laufbahnprüfung endet und der Anwärter oder die Anwärterin für mindestens fünf Jahre eine Tätigkeit als Selbstständiger oder Selbstständige oder bei einer natürlichen oder juristischen Person des Privatrechts aufnimmt, die ihm oder ihr mit hoheitlichen Befugnissen vom Land Sachsen-Anhalt durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes übertragen wurde und der erworbenen Befähigung entspricht.“

3. Dem § 51a Abs. 4 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Dieser gleichgestellt ist eine Tätigkeit als Selbstständiger oder Selbstständige oder bei einer natürlichen oder juristischen Person des Privatrechts, die ihm oder ihr mit hoheitlichen Befugnissen vom Land Sachsen-Anhalt durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes übertragen wurde und der erworbenen Befähigung entspricht.“

4. Dem § 56 Abs. 1 werden die folgenden Sätze 3 bis 5 angefügt:

„Ein Anspruch auf Gewährung der jährlichen Sonderzahlung besteht unter der Voraussetzung, dass am 1. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres ein Richter-Verhältnis oder ein Beamtenverhältnis mit dem Land Sachsen-Anhalt oder einer der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die Dienstherrenfähigkeit besitzt, vorliegt. Für die Bemessung der jährlichen Sonderzahlung sind die rechtlichen und tatsächlichen Verhältnisse am 1. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres maßgebend. Besteht für

den Monat Dezember des jeweiligen Kalenderjahres nur für einen dem 1. Dezember nachfolgenden Zeitraum ein Anspruch auf Bezüge, so bemisst sich die Höhe der jährlichen Sonderzahlung abweichend von Satz 4 anhand der rechtlichen Verhältnisse wie sie unter Beachtung der tatsächlichen Verhältnisse am 1. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres vorgelegen hätten, wenn der Grund für den Wegfall des Bezügeanspruchs nicht eingetreten wäre.“

5. § 59a wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- aa) In Satz 1 wird im Satzteil vor Nummer 1 die Angabe „2,0 v. H.“ durch die Angabe „3,2 v. H.“ und die Angabe „1. Januar 2017“ durch die Angabe „1. Januar 2019“ ersetzt.
- bb) Satz 2 wird aufgehoben.
- cc) Satz 3 wird Satz 2.
- dd) In Satz 2 wird die Angabe „1. Januar 2017 um 35 Euro“ durch die Angabe „1. Januar 2019 um 50 Euro“ ersetzt.

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

- aa) In Satz 1 wird im Satzteil vor Nummer 1 die Angabe „2,35 v. H.“ durch die Angabe „3,2 v. H.“ und die Angabe „1. Januar 2018“ durch die Angabe „1. Januar 2020“ ersetzt.
- bb) In Satz 2 wird die Angabe „1. Januar 2018 um 35 Euro“ durch die Angabe „1. Januar 2020 um 50 Euro“ ersetzt.

c) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Um 1,4 v. H. werden ab 1. Januar 2021 erhöht

- 1. die Grundgehaltssätze,
- 2. der Familienzuschlag,
- 3. die Amtszulagen und die Allgemeine Stellenzulage nach Nummer 13 der Vorbemerkungen der Anlage 1 zum Landesbesoldungsgesetz,
- 4. die Grundgehaltssätze in der fortgeltenden Besoldungsordnung C,
- 5. die Zuschüsse zum Grundgehalt sowie die in festen Beträgen ausgewiesenen Zuschüsse zum Grundgehalt nach den Nummern 1 und 2 und die allgemeine Stellenzulage nach § 62 Abs. 1 und 2 des Landesbesoldungsgesetzes in Verbindung mit Nummer 2b der Vorbemerkungen der Anlage II des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung.“

6. Anlage 1 Besoldungsordnung B wird wie folgt geändert:

- a) Besoldungsgruppe B 2 Nummer 1a wird aufgehoben.



- b) In Besoldungsgruppe B 3 wird nach Nummer 1 folgende Nummer 1a eingefügt:

„1a. Direktorin oder Direktor der Geschäftsstelle der oder des Landesbeauftragten für den Datenschutz“.

7. Anlage 3 Besoldungsordnung R Besoldungsgruppe R 2 Nr. 5 wird wie folgt geändert:

- a) Die Wörter

„- als Leiterin oder Leiter einer Anwaltschaft - <sup>5)</sup>

- als ständige Vertreterin oder ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters einer Anwaltschaft - <sup>6)</sup>“

werden durch die Wörter

„- als Leiterin oder Leiter einer Anwaltschaft in Form einer eigenständigen Behörde oder einer Anwaltschaftsabteilung bei einer Staatsanwaltschaft - <sup>5)</sup>

- als ständige Vertreterin oder ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters einer Anwaltschaft in Form einer eigenständigen Behörde oder einer Anwaltschaftsabteilung bei einer Staatsanwaltschaft - <sup>6)</sup>“

ersetzt.

- b) Fußnote 3 erhält folgende Fassung:

„<sup>3)</sup>Auf je vier Planstellen für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte kann eine Planstelle für eine Oberstaatsanwältin oder einen Oberstaatsanwalt als Abteilungsleiterin oder Abteilungsleiter ausgebracht werden; an einer Staatsanwaltschaft mit elf und mehr Planstellen für Anwaltschaftsleiterinnen und Anwaltschaftsleiter, an der keine Anwaltschaftsabteilung eingerichtet ist, kann eine weitere Planstelle für eine Oberstaatsanwältin oder einen Oberstaatsanwalt als Abteilungsleiterin oder Abteilungsleiter ausgebracht werden; erhält als ständige Vertreterin oder ständiger Vertreter einer Leitenden Oberstaatsanwältin oder eines Leitenden Oberstaatsanwalts der Besoldungsgruppe R 3 oder R 4 eine Amtszulage nach Anlage 8.“

- c) In Fußnote 5 Halbsatz 2 werden die Wörter „einer Anwaltschaft mit“ gestrichen.

8. Die Anlagen 4 bis 8 erhalten die aus **Anlage 1** zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.
9. Die Anlagen 4 bis 8 erhalten die aus **Anlage 2** zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.
10. Die Anlagen 4 bis 8 erhalten die aus **Anlage 3** zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.

## **Artikel 2**

### **Änderung des Besoldungs- und Versorgungsrechtsergänzungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt**

Das Besoldungs- und Versorgungsrechtsergänzungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt vom 8. Februar 2011 (GVBl. LSA S. 68,101), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 5. Dezember 2018 (GVBl. LSA S. 412, 413), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

a) Die Angabe zu § 13a erhält folgende Fassung:

„§ 13a (weggefallen)“.

b) Die Angabe zu § 15 erhält folgende Fassung:

„§ 15 Fortgeltende Übergangsbestimmungen aufgrund der Überleitung in eine Stufe zum 1. April 2011“.

c) Die Angaben zu den §§ 16 bis 18 erhalten folgende Fassung:

„§ 16 (weggefallen)

§ 17 (weggefallen)

§ 17a (weggefallen)

§ 18 (weggefallen)“.

d) Die Angaben zu den Anlagen 1 und 2 erhalten folgende Fassung:

„Anlage 1 (weggefallen)

Anlage 2 (weggefallen)“.

2. § 3 Abs. 8 erhält folgende Fassung:

„(8) Bis zum Inkrafttreten der Verordnung nach Absatz 7 gelten die für die Beamtinnen, Beamten, Richterinnen, Richter, Versorgungsempfängerinnen, Versorgungsempfänger, früheren Beamtinnen und früheren Beamten des Bundes jeweils geltenden Vorschriften mit der Maßgabe weiter, dass ein Heil- und Kostenplan für kieferorthopädische Leistungen vor Beginn der Behandlung oder Weiterbehandlung vorgelegt werden soll.“

3. § 13a wird aufgehoben.

4. § 15 erhält folgende Fassung:

„§ 15

Fortgeltende Übergangsbestimmungen aufgrund der Überleitung  
in eine Stufe zum 1. April 2011

Für Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter, deren Grundgehalt zum 1. April 2011 einer Stufe der Zuordnungsstufe nach § 16 oder § 17 in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung zugeordnet worden war, finden die

§§ 16, 17 und 18 in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung weiterhin Anwendung.“

5. Die §§ 16 bis 18 werden aufgehoben.
6. In § 21a wird die Angabe „1. Januar 2017 um 2,0 v. H. und ab 1. Januar 2018 um 2,35 v. H.“ durch die Angabe „1. Januar 2019 und ab 1. Januar 2020 um jeweils 3,2 v. H. und ab 1. Januar 2021 um 1,4 v. H.“ ersetzt.
7. Die Anlagen 1 und 2 werden aufgehoben.
8. Die Anlage 3 erhält die aus **Anlage 4** zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.
9. Die Anlage 3 erhält die aus **Anlage 5** zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.
10. Die Anlage 3 erhält die aus **Anlage 6** zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.

### **Artikel 3** **Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Sachsen-Anhalt**

Das Landesbeamtenversorgungsgesetz Sachsen-Anhalt vom 13. Juni 2018 (GVBl. LSA S. 72, 78), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 5. Dezember 2018 (GVBl. LSA S. 412, 413), wird wie folgt geändert:

1. Dem § 4 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gilt die Erhöhung nach § 59a Abs. 1 bis 3 des Landesbesoldungsgesetzes entsprechend für die der jeweiligen Versorgung zugrunde liegenden Bezügebestandteile.“

2. Dem § 11 Abs. 3 wird folgender Satz 4 angefügt:

„In Fällen einer gemeinsamen Berufung nach § 37 Satz 1 des Hochschulgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt wird die Zeit der hierfür als ruhegehaltfähig anerkannten Beurlaubung ohne Besoldung in die Zwei-Jahres-Frist nach Satz 1 eingerechnet.“

3. In § 15 Abs. 1 Satz 1 wird im Satzteil vor Nummer 1 das Wort „unmittelbar“ und werden die Wörter „ohne eine von ihr oder ihm zu vertretende Unterbrechung“ gestrichen.

4. § 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 erhält folgende Fassung:

„2. hauptberuflich im Dienst eines ausländischen öffentlichen Dienstherrn gestanden hat oder“.

5. § 21 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Nr. 4 Satz 2 werden die Wörter „in einzelnen Monaten“ gestrichen und die Wörter „in diesen Monaten“ werden durch die Wörter „im jeweiligen Anrechnungszeitraum“ ersetzt.
  - b) Absatz 3 Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Die Erhöhung endet mit Ablauf des Tages vor dem Beginn der Rente, wenn die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte aus den anrechnungsfähigen Pflichtbeitragszeiten eine Versichertenrente einer inländischen oder ausländischen Alterssicherungseinrichtung bezieht.“
6. In § 45 Abs. 1 wird die Angabe „20 v. H.“ durch die Angabe „25 v. H.“ ersetzt.
  7. In § 46 Abs. 1 Satz 1 wird im Satzteil vor Nummer 1 die Angabe „20 v. H.“ durch die Angabe „25 v. H.“ ersetzt.
  8. § 59 wird wie folgt geändert:
    - a) In Satz 1 werden die Wörter „und ab“ durch die Wörter „oder auf die die Regelungen des § 39 Abs. 3, 4 oder 5 des Landesbeamtengesetzes Anwendung finden und die ab“ ersetzt.
    - b) In Satz 2 werden die Wörter „zwei Monate nach Eintritt in den Ruhestand“ gestrichen.
  9. § 66 wird wie folgt geändert:
    - a) Absatz 1 Satz 4 wird wie folgt geändert:
      - aa) Die Wörter „in einzelnen Monaten“ werden gestrichen.
      - bb) Die Wörter „in diesen Monaten“ werden durch die Wörter „im jeweiligen Anrechnungszeitraum“ ersetzt.
    - b) Absatz 2 Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Sie endet mit Ablauf des Tages vor dem Beginn der Rente, wenn die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte eine Versichertenrente der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht.“

#### **Artikel 4**

#### **Änderung der Erschwerniszulagenverordnung des Landes Sachsen-Anhalt**

In § 4 Abs. 1 Nr. 1 der Erschwerniszulagenverordnung des Landes Sachsen-Anhalt vom 22. Dezember 2011 (GVBl. LSA S. 880), zuletzt geändert durch Artikel 3 der Verordnung vom 20. März 2019 (GVBl. LSA S. 58, 60), wird die Angabe „3,47 Euro“ durch die Angabe „3,58 Euro“ ersetzt.

### **Artikel 5**

#### **Änderung der Erschwerniszulagenverordnung des Landes Sachsen-Anhalt**

In § 4 Abs. 1 Nr. 1 der Erschwerniszulagenverordnung des Landes Sachsen-Anhalt vom 22. Dezember 2011 (GVBl. LSA S. 880), zuletzt geändert durch Artikel 4 dieses Gesetzes, wird die Angabe „3,58 Euro“ durch die Angabe „3,69 Euro“ ersetzt.

### **Artikel 6**

#### **Änderung der Erschwerniszulagenverordnung des Landes Sachsen-Anhalt**

In § 4 Abs. 1 Nr. 1 der Erschwerniszulagenverordnung des Landes Sachsen-Anhalt vom 22. Dezember 2011 (GVBl. LSA S. 880), zuletzt geändert durch Artikel 5 dieses Gesetzes, wird die Angabe „3,69 Euro“ durch die Angabe „3,74 Euro“ ersetzt.

### **Artikel 7**

#### **Inkrafttreten**

(1) Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist.

(2) Artikel 1 Nrn. 1 und 2 Buchst. a, Nr. 5 Buchst. a, Nr. 8 und Artikel 2 Nrn. 2 bis 8 und Artikel 3 Nr. 1 und Artikel 4 treten mit Wirkung vom 1. Januar 2019 in Kraft.

(3) Artikel 1 Nr. 2 Buchst. b, Nr. 5 Buchst. b, Nr. 9 und Artikel 2 Nr. 9 und Artikel 5 treten am 1. Januar 2020 in Kraft.

(4) Artikel 1 Nr. 5 Buchst. c, Nr. 10, Artikel 2 Nr. 10 und Artikel 6 treten am 1. Januar 2021 in Kraft.

**Anlage 1**  
**„Anlage 4**  
(zu § 20 Satz 2; § 27 Satz 2; § 36 Satz 2)

Gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

**1. Besoldungsordnung A**

**Grundgehaltssätze**  
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 4	2 213,15	2 269,56	2 325,97	2 371,35	2 416,93	2 462,56	2 508,16	2 551,60
A 5	2 229,20	2 301,41	2 357,54	2 413,64	2 469,78	2 525,89	2 582,01	2 638,14
A 6	2 276,61	2 357,79	2 440,36	2 505,71	2 571,01	2 636,37	2 707,95	2 769,55
A 7	2 366,70	2 438,13	2 535,52	2 632,92	2 730,29	2 827,68	2 900,42	2 975,89
A 8	2 500,75	2 587,31	2 713,02	2 838,77	2 964,44	3 052,03	3 139,56	3 229,41
A 9	2 649,48	2 734,61	2 872,66	3 010,73	3 148,81	3 242,48	3 336,16	3 430,46
A 10	2 837,23	2 955,26	3 127,84	3 300,41	3 471,29	3 592,57	3 714,65	3 838,91
A 11	3 235,93	3 410,96	3 588,47	3 769,72	3 892,12	4 019,43	4 146,31	4 276,57
A 12	3 462,99	3 673,89	3 889,54	4 106,46	4 256,37	4 410,05	4 561,81	4 718,22
A 13	4 059,24	4 262,11	4 467,91	4 673,70	4 816,49	4 959,27	5 101,87	5 243,75
A 14	4 269,70	4 533,58	4 799,82	5 066,10	5 250,04	5 433,95	5 617,91	5 805,69
A 15	5 221,54	5 457,12	5 639,78	5 822,42	6 005,06	6 187,73	6 370,38	6 554,80
A 16	5 759,57	6 033,36	6 244,33	6 455,27	6 666,19	6 877,16	7 088,13	7 301,53

## 2. Besoldungsordnung B

### Grundgehaltssätze

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Betrag
B 2	7 613,64
B 3	8 061,92
B 4	8 531,39
B 5	9 070,06
B 6	9 578,70
B 7	10 073,51
B 8	10 589,19
B 9	11 229,51
B 10	13 217,95
B 11	13 730,45

## 3. Besoldungsordnung W

### Grundgehaltssätze

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Betrag
W 1	4 563,97
W 2	6 005,06
W 3	6 666,19

#### 4. Besoldungsordnung R

##### Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
R 1	4 153,21	4 828,48	5 503,77	5 747,93	5 992,05	6 236,23	6 480,36	6 724,51
R 2		5 580,57	6 111,68	6 355,83	6 599,98	6 844,11	7 088,27	7 332,44
R 3	8 061,92							
R 4	8 531,39							
R 5	9 070,06							
R 6	9 578,70							
R 7	10 073,51							
R 8	10 589,19							



**Anlage 5**  
(zu § 62 Abs. 3)

Gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

**Besoldungsordnung C**

**Grundgehaltssätze**  
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	1	2	3	4	5	6	7	8
C 1	3 631,04	3 753,28	3 875,52	3 997,75	4 121,61	4 246,27	4 370,94	4 495,64
C 2	3 638,64	3 833,45	4 028,28	4 226,75	4 425,45	4 624,16	4 822,86	5 021,56
C 3	3 991,66	4 215,68	4 440,70	4 665,67	4 890,67	5 115,64	5 340,62	5 565,61
C 4	5 049,90	5 276,08	5 502,25	5 728,42	5 954,60	6 180,75	6 406,94	6 633,08

Besoldungs- gruppe	9	10	11	12	13	14	15
C 1	4 620,31	4 744,99	4 869,68	4 994,33	5 119,06	5 243,75	-
C 2	5 220,27	5 418,98	5 617,63	5 816,37	6 015,05	6 213,79	6 412,52
C 3	5 790,61	6 015,60	6 240,58	6 465,59	6 690,58	6 915,58	7 140,53
C 4	6 859,24	7 085,42	7 311,61	7 537,76	7 763,95	7 990,12	8 216,28

**Anlage 6**  
(zu § 38 Abs. 1)

Gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

**Familienzuschlag**

(Monatsbeträge in Euro)

Stufe 1 (§ 38 Abs. 2)	Stufe 2 (ein Kind, § 38 Abs. 3)
138,89	118,81

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 118,81 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 381,30 Euro.

**Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppen A 4 und A 5**

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 4 und A 5 um je 5,50 Euro und für jedes weitere zu berücksichtigende Kind

in der Besoldungsgruppe A 4 um je 22,03 Euro und

in der Besoldungsgruppe A 5 um je 16,53 Euro.

**Anlage 7**  
(zu § 51 Abs. 1 Satz 2)

Gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

**Anwärtergrundbetrag**  
(Monatsbeträge in Euro)

Einstiegsamt, in das die Anwärtlerin oder der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Grundbetrag
A 4	1 088,47
A 5 bis A 8	1 208,94
A 9 bis A 11	1 262,82
A 12	1 402,28
A 13	1 434,00
A 13 + Zulage (Nummer 13 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B)	1 468,85

**Anlage 8**  
(zu § 40 Abs. 1 Satz 2; § 62 Abs. 3 )

Gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

**Amtszulagen, Stellenzulagen, Zulagen**  
(Monatsbeträge in Euro)

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag
<b>Besoldungsordnungen A und B</b>	
Vorbemerkungen	
Nummer 4 Abs. 1	
Buchst. A	368,13
Buchst. B	294,50
Nummer 5	102,26
Nummer 7	
Die Zulage beträgt für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen	
A 4 und A 5	115,04
A 6 bis A 9	153,39
A 10 und höher	191,73
Nummer 8 Abs. 1, Nummer 9 Abs. 1	
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit	
von einem Jahr	63,69
von zwei Jahren	127,38
Nummer 10 Abs. 1	101,90
Nummer 11	38,35
Nummer 12 Abs. 1	
Die Zulage beträgt für Beamtinnen und Beamte	
der Laufbahngruppe 1	17,05
der Laufbahngruppe 2	38,35
Nummer 13	
Buchst. a	
Doppelbuchst. aa	21,61
Doppelbuchst. bb	84,54
Buchst. b	93,95
Buchst. c	93,95

Besoldungsgruppen	Fußnote	
A 4	1, 2	74,45
A 5	1, 2	74,45
A 6	2	40,35
A 9	1	300,49
A 12	5	174,52
A 13	3, 4, 9	305,35
	11	209,36
A 14	1	209,36
A 15	1	209,36
A 16	2	234,11
<b>Besoldungsordnung R</b>		
Besoldungsgruppen	Fußnote	
R 1	1, 2	231,47
R 2	1 bis 5, 9, 10	231,47
R 3	2, 6	231,47
<b>Bundesbesoldungsordnung C (Anlage II des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung)</b>		
Vorbemerkungen		
Nummer 2b		93,95
Nummer 5		
	Wenn ein Amt ausgeübt wird	
	der Besoldungsgruppe R 1	205,54
	der Besoldungsgruppe R 2	230,08
Besoldungsgruppe	Fußnote	
C 2	1	104,32

”

**Anlage 2**  
**„Anlage 4**  
(zu § 20 Satz 2; § 27 Satz 2; § 36 Satz 2)

Gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

**1. Besoldungsordnung A**

**Grundgehaltssätze**  
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 4	2 283,97	2 342,19	2 400,40	2 447,23	2 494,27	2 541,36	2 588,42	2 633,25
A 5	2 300,53	2 375,06	2 432,98	2 490,88	2 548,81	2 606,72	2 664,63	2 722,56
A 6	2 349,46	2 433,24	2 518,45	2 585,89	2 653,28	2 720,73	2 794,60	2 858,18
A 7	2 442,43	2 516,15	2 616,66	2 717,17	2 817,66	2 918,17	2 993,23	3 071,12
A 8	2 580,77	2 670,10	2 799,84	2 929,61	3 059,30	3 149,69	3 240,03	3 332,75
A 9	2 734,26	2 822,12	2 964,59	3 107,07	3 249,57	3 346,24	3 442,92	3 540,23
A 10	2 928,02	3 049,83	3 227,93	3 406,02	3 582,37	3 707,53	3 833,52	3 961,76
A 11	3 339,48	3 520,11	3 703,30	3 890,35	4 016,67	4 148,05	4 278,99	4 413,42
A 12	3 573,81	3 791,45	4 014,01	4 237,87	4 392,57	4 551,17	4 707,79	4 869,20
A 13	4 189,14	4 398,50	4 610,88	4 823,26	4 970,62	5 117,97	5 265,13	5 411,55
A 14	4 406,33	4 678,65	4 953,41	5 228,22	5 418,04	5 607,84	5 797,68	5 991,47
A 15	5 388,63	5 631,75	5 820,25	6 008,74	6 197,22	6 385,74	6 574,23	6 764,55
A 16	5 943,88	6 226,43	6 444,15	6 661,84	6 879,51	7 097,23	7 314,95	7 535,18

## 2. Besoldungsordnung B

### Grundgehaltssätze

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Betrag
B 2	7 857,28
B 3	8 319,90
B 4	8 804,39
B 5	9 360,30
B 6	9 885,22
B 7	10 395,86
B 8	10 928,04
B 9	11 588,85
B 10	13 640,92
B 11	14 169,82

## 3. Besoldungsordnung W

### Grundgehaltssätze

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Betrag
W 1	4 710,02
W 2	6 197,22
W 3	6 879,51

**4. Besoldungsordnung R**  
**Grundgehaltssätze**  
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
R 1	4 286,11	4 982,99	5 679,89	5 931,86	6 183,80	6 435,79	6 687,73	6 939,69
R 2	-	5 759,15	6 307,25	6 559,22	6 811,18	7 063,12	7 315,09	7 567,08
R 3	8 319,90							
R 4	8 804,39							
R 5	9 360,30							
R 6	9 885,22							
R 7	10 395,86							
R 8	10 928,04							



**Anlage 5**  
(zu § 62 Abs. 3)

Gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

**Besoldungsordnung C**

**Grundgehaltssätze**  
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	1	2	3	4	5	6	7	8
C 1	3 747,23	3 873,38	3 999,54	4 125,68	4 253,50	4 382,15	4 510,81	4 639,50
C 2	3 755,08	3 956,12	4 157,18	4 362,01	4 567,06	4 772,13	4 977,19	5 182,25
C 3	4 119,39	4 350,58	4 582,80	4 814,97	5 047,17	5 279,34	5 511,52	5 743,71
C 4	5 211,50	5 444,91	5 678,32	5 911,73	6 145,15	6 378,53	6 611,96	6 845,34

Besoldungsgruppe	9	10	11	12	13	14	15
C 1	4 768,16	4 896,83	5 025,51	5 154,15	5 282,87	5 411,55	-
C 2	5 387,32	5 592,39	5 797,39	6 002,49	6 207,53	6 412,63	6 617,72
C 3	5 975,91	6 208,10	6 440,28	6 672,49	6 904,68	7 136,88	7 369,03
C 4	7 078,74	7 312,15	7 545,58	7 778,97	8 012,40	8 245,80	8 479,20

**Anlage 6**  
(zu § 38 Abs. 1)

Gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

**Familienzuschlag**  
(Monatsbeträge in Euro)

Stufe 1 (§ 38 Abs. 2)	Stufe 2 (ein Kind, § 38 Abs. 3)
143,33	122,61

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 122,61 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 393,50 Euro.

**Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppen A 4 und A 5**

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 4 und A 5 um je 5,68 Euro und für jedes weitere zu berücksichtigende Kind

in der Besoldungsgruppe A 4 um je 22,73 Euro und

in der Besoldungsgruppe A 5 um je 17,06 Euro.

**Anlage 7**  
(zu § 51 Abs. 1 Satz 2)

Gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

**Anwärtergrundbetrag**  
(Monatsbeträge in Euro)

Einstiegsamt, in das die Anwärtlerin oder der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Grundbetrag
A 4	1 138,47
A 5 bis A 8	1 258,94
A 9 bis A 11	1 312,82
A 12	1 452,28
A 13	1 484,00
A 13 + Zulage (Nummer 13 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B)	1 518,85

**Anlage 8**  
(zu § 40 Abs. 1 Satz 2; § 62 Abs. 3 )

Gültig ab 1. Januar 2020

**Amtszulagen, Stellenzulagen, Zulagen**  
(Monatsbeträge in Euro)

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag
<b>Besoldungsordnungen A und B</b>	
Vorbemerkungen	
Nummer 4 Abs. 1	
Buchst. A	368,13
Buchst. B	294,50
Nummer 5	102,26
Nummer 7	
Die Zulage beträgt für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen	
A 4 und A 5	115,04
A 6 bis A 9	153,39
A 10 und höher	191,73
Nummer 8 Abs. 1, Nummer 9 Abs. 1	
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit	
von einem Jahr	63,69
von zwei Jahren	127,38
Nummer 10 Abs. 1	101,90
Nummer 11	38,35
Nummer 12 Abs. 1	
Die Zulage beträgt für Beamtinnen und Beamte	
der Laufbahngruppe 1	17,05
der Laufbahngruppe 2	38,35
Nummer 13	
Buchst. a	
Doppelbuchst. aa	22,30
Doppelbuchst. bb	87,25
Buchst. b	96,96
Buchst. c	96,96

Besoldungsgruppen	Fußnote	
A 4	1, 2	76,83
A 5	1, 2	76,83
A 6	2	41,64
A 9	1	310,11
A 12	5	180,10
A 13	3, 4, 9	315,12
	11	216,06
A 14	1	216,06
A 15	1	216,06
A 16	2	241,60
<b>Besoldungsordnung R</b>		
Besoldungsgruppen	Fußnote	
R 1	1, 2	238,88
R 2	1 bis 5, 9, 10	238,88
R 3	2, 6	238,88
<b>Bundesbesoldungsordnung C (Anlage II des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung)</b>		
Vorbemerkungen		
Nummer 2b		96,96
Nummer 5		
	Wenn ein Amt ausgeübt wird	
	der Besoldungsgruppe R 1	205,54
	der Besoldungsgruppe R 2	230,08
Besoldungsgruppe	Fußnote	
C 2	1	104,32

**Anlage 3**  
**„Anlage 4**  
(zu § 20 Satz 2; § 27 Satz 2; § 36 Satz 2)

Gültig ab 1. Januar 2021

**1. Besoldungsordnung A**

**Grundgehaltssätze**  
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 4	2 315,95	2 374,98	2 434,01	2 481,49	2 529,19	2 576,94	2 624,66	2 670,12
A 5	2 332,74	2 408,31	2 467,04	2 525,75	2 584,49	2 643,21	2 701,93	2 760,68
A 6	2 382,35	2 467,31	2 553,71	2 622,09	2 690,43	2 758,82	2 833,72	2 898,19
A 7	2 476,62	2 551,38	2 653,29	2 755,21	2 857,11	2 959,02	3 035,14	3 114,12
A 8	2 616,90	2 707,48	2 839,04	2 970,62	3 102,13	3 193,79	3 285,39	3 379,41
A 9	2 772,54	2 861,63	3 006,09	3 150,57	3 295,06	3 393,09	3 491,12	3 589,79
A 10	2 969,01	3 092,53	3 273,12	3 453,70	3 632,52	3 759,44	3 887,19	4 017,22
A 11	3 386,23	3 569,39	3 755,15	3 944,81	4 072,90	4 206,12	4 338,90	4 475,21
A 12	3 623,84	3 844,53	4 070,21	4 297,20	4 454,07	4 614,89	4 773,70	4 937,37
A 13	4 247,79	4 460,08	4 675,43	4 890,79	5 040,21	5 189,62	5 338,84	5 487,31
A 14	4 468,02	4 744,15	5 022,76	5 301,42	5 493,89	5 686,35	5 878,85	6 075,35
A 15	5 464,07	5 710,59	5 901,73	6 092,86	6 283,98	6 475,14	6 666,27	6 859,25
A 16	6 027,09	6 313,60	6 534,37	6 755,11	6 975,82	7 196,59	7 417,36	7 640,67

## 2. Besoldungsordnung B

### Grundgehaltssätze

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Betrag
B 2	7 967,28
B 3	8 436,38
B 4	8 927,65
B 5	9 491,34
B 6	10 023,61
B 7	10 541,40
B 8	11 081,03
B 9	11 751,09
B 10	13 831,89
B 11	14 368,20

## 3. Besoldungsordnung W

### Grundgehaltssätze

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Betrag
W 1	4 775,96
W 2	6 283,98
W 3	6 975,82

#### 4. Besoldungsordnung R

##### Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
R 1	4 346,12	5 052,75	5 759,41	6 014,91	6 270,37	6 525,89	6 781,36	7 036,85
R 2	-	5 839,78	6 395,55	6 651,05	6 906,54	7 162,00	7 417,50	7 673,02
R 3	8 436,38							
R 4	8 927,65							
R 5	9 491,34							
R 6	10 023,61							
R 7	10 541,40							
R 8	11 081,03							



**Anlage 5**  
(zu § 62 Abs. 3)

Gültig ab 1. Januar 2021

**Besoldungsordnung C**

**Grundgehaltssätze**  
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	1	2	3	4	5	6	7	8
C 1	3 799,69	3 927,61	4 055,53	4 183,44	4 313,05	4 443,50	4 573,96	4 704,45
C 2	3 807,65	4 011,51	4 215,38	4 423,08	4 631,00	4 838,94	5 046,87	5 254,80
C 3	4 177,06	4 411,49	4 646,96	4 882,38	5 117,83	5 353,25	5 588,68	5 824,12
C 4	5 284,46	5 521,14	5 757,82	5 994,49	6 231,18	6 467,83	6 704,53	6 941,17

Besoldungs- gruppe	9	10	11	12	13	14	15
C 1	4 834,91	4 965,39	5 095,87	5 226,31	5 356,83	5 487,31	-
C 2	5 462,74	5 670,68	5 878,55	6 086,52	6 294,44	6 502,41	6 710,37
C 3	6 059,57	6 295,01	6 530,44	6 765,90	7 001,35	7 236,80	7 472,20
C 4	7 177,84	7 414,52	7 651,22	7 887,88	8 124,57	8 361,24	8 597,91

**Anlage 6**  
(zu § 38 Abs. 1)

Gültig ab 1. Januar 2021

**Familienzuschlag**  
(Monatsbeträge in Euro)

Stufe 1 (§ 38 Abs. 2)	Stufe 2 (ein Kind, § 38 Abs. 3)
145,34	124,33

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 124,33 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 399,01Euro.

**Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppen A 4 und A 5**

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 4 und A 5 um je 5,76 Euro und für jedes weitere zu berücksichtigende Kind

in der Besoldungsgruppe A 4 um je 23,05 Euro und

in der Besoldungsgruppe A 5 um je 17,30 Euro.

**Anlage 7**  
(zu § 51 Abs. 1 Satz 2)

Gültig ab 1. Januar 2021

**Anwärtergrundbetrag**  
(Monatsbeträge in Euro)

Einstiegsamt, in das die Anwärtlerin oder der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Grundbetrag
A 4	1 138,47
A 5 bis A 8	1 258,94
A 9 bis A 11	1 312,82
A 12	1 452,28
A 13	1 484,00
A 13 + Zulage (Nummer 13 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B)	1 518,85

**Anlage 8**  
(zu § 40 Abs. 1 Satz 2; § 62 Abs. 3 )

Gültig ab 1. Januar 2021

**Amtszulagen, Stellenzulagen, Zulagen**  
(Monatsbeträge in Euro)

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag
<b>Besoldungsordnungen A und B</b>	
Vorbemerkungen	
Nummer 4 Abs. 1	
Buchst. A	368,13
Buchst. B	294,50
Nummer 5	102,26
Nummer 7	
Die Zulage beträgt für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen	
A 4 und A 5	115,04
A 6 bis A 9	153,39
A 10 und höher	191,73
Nummer 8 Abs. 1, Nummer 9 Abs. 1	
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit	
von einem Jahr	63,69
von zwei Jahren	127,38
Nummer 10 Abs. 1	101,90
Nummer 11	38,35
Nummer 12 Abs. 1	
Die Zulage beträgt für Beamtinnen und Beamte	
der Laufbahngruppe 1	17,05
der Laufbahngruppe 2	38,35
Nummer 13	
Buchst. a	
Doppelbuchst. aa	22,61
Doppelbuchst. bb	88,47
Buchst. b	98,32
Buchst. c	98,32

Besoldungsgruppen	Fußnote	
A 4	1, 2	77,91
A 5	1, 2	77,91
A 6	2	42,22
A 9	1	314,45
A 12	5	182,62
A 13	3, 4, 9	319,53
	11	219,08
A 14	1	219,08
A 15	1	219,08
A 16	2	244,98
<b>Besoldungsordnung R</b>		
Besoldungsgruppen	Fußnote	
R 1	1, 2	242,22
R 2	1 bis 5, 9, 10	242,22
R 3	2, 6	242,22
<b>Bundesbesoldungsordnung (Anlage II des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung)</b>		<b>C</b>
Vorbemerkungen		
Nummer 2b		98,32
Nummer 5		
	Wenn ein Amt ausgeübt wird	
	der Besoldungsgruppe R 1	205,54
	der Besoldungsgruppe R 2	230,08
Besoldungsgruppe	Fußnote	
C 2	1	104,32

**Anlage 4**  
**„Anlage 3**  
(zu § 20 Abs. 1)

Gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

**Zuordnungstabellen für die Besoldungsgruppen A 3 bis A 16**  
**– Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen –**

Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Dienstaltersstufe	Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Besoldungsgruppe			
	A 3		A 4	
	Zuordnung zu Besoldungsgruppe A 4 Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)
1	1	-	1	-
2	2	-	2	-
3	3	-	3	-
4	4	-	4	11,53
5	5	-	5	22,81
6	6	-	6	34,07
7	7	-	8	-

Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Dienstaltersstufe	Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Besoldungsgruppe			
	A 5		A 6	
	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)
1	1	-	1	-
2	2	-	1	64,29
3	3	-	2	43,92
4	4	-	3	22,02
5	5	-	4	18,12
6	6	-	5	14,26
7	7	-	6	10,38
8	8	-	7	-
9	-	-	8	-

Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Dienstaltersstufe	Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Besoldungsgruppe			
	A 7		A 8	
	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)
1	1	-	-	-
2	1	57,79	1	-
3	2	64,15	1	69,09
4	3	43,44	2	82,47
5	4	22,71	3	54,96
6	5	1,98	4	27,41
7	5	82,91	5	-
8	6	39,03	5	69,11
9	7	20,96	6	46,80
10	8	-	7	24,64
11	-	-	8	-

Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Dienstaltersstufe	Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Besoldungsgruppe			
	A 9		A 10	
	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)
2	1	-	1	-
3	1	68,02	1	94,51
4	2	89,85	2	113,11
5	3	56,43	3	74,84
6	4	23,02	4	36,52
7	4	133,67	5	-
8	5	65,67	5	94,49
9	6	44,01	6	62,47
10	7	22,32	7	32,20
11	8	-	8	-

Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Dienstaltersstufe	Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Besoldungsgruppe			
	A 11		A 12	
	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)
3	1	-	1	-
4	1	145,26	1	173,20
5	2	107,89	2	127,99
6	3	67,96	3	81,24
7	4	27,98	4	34,46
8	5	-	5	-
9	5	96,84	5	115,45
10	6	63,86	6	77,27
11	7	33,41	7	40,96
12	8	-	8	-

Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Dienstaltersstufe	Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Besoldungsgruppe			
	A 13		A 14	
	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)
3	1	-	1	-
4	1	-	1	-
5	1	187,02	1	242,52
6	2	171,17	2	221,19
7	3	152,40	3	197,44
8	4	71,29	4	92,84
9	5	53,16	5	70,60
10	6	35,06	6	48,37
11	7	17,19	7	26,22
12	8	-	8	-



Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Dienstaltersstufe	Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Besoldungsgruppe			
	A 15		A 16	
	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)
6	1	-	1	-
7	2	31,08	2	34,55
8	3	61,74	3	70,37
9	4	92,43	4	106,11
10	5	123,08	5	141,87
11	6	153,78	6	177,66
12	8	-	8	-

**Zuordnungstabelle für die Besoldungsgruppen R 1 und R 2  
– Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen –**

Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Dienstaltersstufe	Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Besoldungsgruppe			
	R 1		R 2	
	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)
1	1	-	2	-
2	1	187,04	2	-
3	1	285,51	2	-
4	1	539,48	2	-
5	2	118,16	2	-
6	2	372,13	2	228,03
7	2	626,11	2	482,02
8	3	204,82	3	204,88
9	4	214,66	4	214,73
10	5	224,48	5	224,54
11	6	234,28	6	234,36
12	8	-	8	-

**Anlage 5**  
**„Anlage 3**  
(zu § 20 Abs. 1)

Gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

**Zuordnungstabellen für die Besoldungsgruppen A 3 bis A 16**  
**– Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen –**

Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Dienstaltersstufe	Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Besoldungsgruppe			
	A 3		A 4	
	Zuordnung zu Besoldungsgruppe A 4 Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)
1	1	-	1	-
2	2	-	2	-
3	3	-	3	-
4	4	-	4	11,90
5	5	-	5	23,54
6	6	-	6	35,16
7	7	-	8	-

Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Dienstaltersstufe	Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Besoldungsgruppe			
	A 5		A 6	
	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)
1	1	-	1	-
2	2	-	1	66,35
3	3	-	2	45,33
4	4	-	3	22,72
5	5	-	4	18,70
6	6	-	5	14,72
7	7	-	6	10,71
8	8	-	7	-
9	-	-	8	-

Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Dienstaltersstufe	Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Besoldungsgruppe			
	A 7		A 8	
	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)
1	1	-	-	-
2	1	59,64	1	-
3	2	66,20	1	71,30
4	3	44,83	2	85,11
5	4	23,44	3	56,72
6	5	2,04	4	28,29
7	5	85,56	5	-
8	6	40,28	5	71,32
9	7	21,63	6	48,30
10	8	-	7	25,43
11	-	-	8	-

Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Dienstaltersstufe	Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Besoldungsgruppe			
	A 9		A 10	
	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)
2	1	-	1	-
3	1	70,20	1	97,53
4	2	92,73	2	116,73
5	3	58,24	3	77,23
6	4	23,76	4	37,69
7	4	137,95	5	-
8	5	67,77	5	97,51
9	6	45,42	6	64,47
10	7	23,03	7	33,23
11	8	-	8	-

Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Dienstaltersstufe	Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Besoldungsgruppe			
	A 11		A 12	
	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)
3	1	-	1	-
4	1	149,91	1	178,74
5	2	111,34	2	132,09
6	3	70,13	3	83,84
7	4	28,88	4	35,56
8	5	-	5	-
9	5	99,94	5	119,14
10	6	65,90	6	79,74
11	7	34,48	7	42,27
12	8	-	8	-

Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Dienstaltersstufe	Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Besoldungsgruppe			
	A 13		A 14	
	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)
3	1	-	1	-
4	1	-	1	-
5	1	193,00	1	250,28
6	2	176,65	2	228,27
7	3	157,28	3	203,76
8	4	73,57	4	95,81
9	5	54,86	5	72,86
10	6	36,18	6	49,92
11	7	17,74	7	27,06
12	8	-	8	-

Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Dienstaltersstufe	Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Besoldungsgruppe			
	A 15		A 16	
	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)
6	1	-	1	-
7	2	32,07	2	35,66
8	3	63,72	3	72,62
9	4	95,39	4	109,51
10	5	127,02	5	146,41
11	6	158,70	6	183,35
12	8	-	8	-

**Zuordnungstabelle für die Besoldungsgruppen R 1 und R 2  
– Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen –**

Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Dienstaltersstufe	Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Besoldungsgruppe			
	R 1		R 2	
	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)
1	1	-	2	
2	1	193,03	2	
3	1	294,65	2	
4	1	556,74	2	
5	2	121,94	2	
6	2	384,04	2	235,33
7	2	646,15	2	497,44
8	3	211,37	3	211,44
9	4	221,53	4	221,60
10	5	231,66	5	231,73
11	6	241,78	6	241,86
12	8	-	8	-

”

**Anlage 6**  
**„Anlage 3**  
(zu § 20 Abs. 1)  
Gültig ab 1. Januar 2021

**Zuordnungstabellen für die Besoldungsgruppen A 3 bis A 16**  
**– Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen –**

Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Dienstaltersstufe	Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Besoldungsgruppe			
	A 3		A 4	
	Zuordnung zu Besoldungsgruppe A 4 Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)
1	1	-	1	-
2	2	-	2	-
3	3	-	3	-
4	4	-	4	12,07
5	5	-	5	23,87
6	6	-	6	35,65
7	7	-	8	-

Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Dienstaltersstufe	Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Besoldungsgruppe			
	A 5		A 6	
	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)
1	1	-	1	-
2	2	-	1	67,28
3	3	-	2	45,96
4	4	-	3	23,04
5	5	-	4	18,96
6	6	-	5	14,93
7	7	-	6	10,86
8	8	-	7	-
9	-	-	8	-

Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Dienstaltersstufe	Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Besoldungsgruppe			
	A 7		A 8	
	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)
1	1	-	-	-
2	1	60,47	1	-
3	2	67,13	1	72,30
4	3	45,46	2	86,30
5	4	23,77	3	57,51
6	5	2,07	4	28,69
7	5	86,76	5	-
8	6	40,84	5	72,32
9	7	21,93	6	48,98
10	8	-	7	25,79
11	-	-	8	-

Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Dienstaltersstufe	Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Besoldungsgruppe			
	A 9		A 10	
	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)
2	1	-	1	-
3	1	71,18	1	98,90
4	2	94,03	2	118,36
5	3	59,06	3	78,31
6	4	24,09	4	38,22
7	4	139,88	5	-
8	5	68,72	5	98,88
9	6	46,06	6	65,37
10	7	23,35	7	33,70
11	8	-	8	-

Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Dienstaltersstufe	Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Besoldungsgruppe			
	A 11		A 12	
	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)
3	1	-	1	-
4	1	152,01	1	181,24
5	2	112,90	2	133,94
6	3	71,11	3	85,01
7	4	29,28	4	36,06
8	5	-	5	-
9	5	101,34	5	120,81
10	6	66,82	6	80,86
11	7	34,96	7	42,86
12	8	-	8	-

Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Dienstaltersstufe	Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Besoldungsgruppe			
	A 13		A 14	
	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)
3	1	-	1	-
4	1	-	1	-
5	1	195,70	1	253,78
6	2	179,12	2	231,47
7	3	159,48	3	206,61
8	4	74,60	4	97,15
9	5	55,63	5	73,88
10	6	36,69	6	50,62
11	7	17,99	7	27,44
12	8	-	8	-



Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Dienstaltersstufe	Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Besoldungsgruppe			
	A 15		A 16	
	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)
6	1		1	-
7	2	32,52	2	36,16
8	3	64,61	3	73,64
9	4	96,73	4	111,04
10	5	128,80	5	148,46
11	6	160,92	6	185,92
12	8	-	8	-

**Zuordnungstabelle für die Besoldungsgruppen R 1 und R 2  
– Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen –**

Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Dienstaltersstufe	Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Besoldungsgruppe			
	R 1		R 2	
	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)
1	1	-	2	
2	1	195,73	2	
3	1	298,78	2	
4	1	564,53	2	
5	2	123,65	2	
6	2	389,42	2	238,62
7	2	655,20	2	504,40
8	3	214,33	3	214,40
9	4	224,63	4	224,70
10	5	234,90	5	234,97
11	6	245,16	6	245,25
12	8	-	8	-

”



## Begründung

### A. Allgemeiner Teil

#### 1. Ausgangslage: Tarifiergebnis vom 2. März 2019

Die Tarifvertragsparteien haben sich auf Erhöhungen der Tarifentgelte wie folgt geeinigt:

1. zum 1. Januar 2019 um ein Gesamtvolumen von 3,2 %, hierin ist enthalten
  - die Hebung der Stufe 1 in den Entgeltgruppen 2 bis 15 um 4,5 %,
  - die lineare Erhöhung in den übrigen Stufen aller Entgeltgruppen um 3,01 %, mindestens jedoch 100 Euro.
2. zum 1. Januar 2020 um ein Gesamtvolumen von 3,2 %, hierin ist enthalten
  - die Hebung der Stufe 1 in den Entgeltgruppen 2 bis 15 um 4,3 %,
  - die lineare Erhöhung in den übrigen Stufen aller Entgeltgruppen um 3,12 %, mindestens jedoch 90 Euro.
3. zum 1. Januar 2021 um ein Gesamtvolumen von 1,4 %, hierin ist enthalten
  - die Hebung der Stufe 1 in den Entgeltgruppen 2 bis 15 um 1,8 %,
  - die lineare Erhöhung in den übrigen Stufen aller Entgeltgruppen um 1,29 %, mindestens jedoch 50 Euro.
4. Erhöhung der Ausbildungsentgelte
  - zum 1. Januar 2019 um den Festbetrag von 50 Euro und
  - zum 1. Januar 2020 um einen weiteren Festbetrag von 50 Euro.

Ferner wird die Jahressonderzahlung für die Jahre 2019 bis 2022 auf dem materiellen Niveau des Jahres 2018 eingefroren, die Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a und 9b aufgespalten und die Angleichungszulage für die Lehrkräfte bis Entgeltgruppe 11 von 30 Euro monatlich auf 105 Euro monatlich erhöht. Für die Beschäftigten in der Pflege und im Sozial- und Erziehungsdienst wurden neue Entgelttabellen vereinbart.

#### 2. Übertragung des Tarifiergebnisses auf den Besoldungs- und Versorgungsbereich

Das Tarifiergebnis soll zeit- und systemgerecht zum 1. Januar 2019 und zum Januar 2020 um jeweils 3,2 v. H. und zum 1. Januar 2021 um weitere 1,4 v. H. auf die Beamtinnen, Beamten, Richterinnen, Richter, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger übertragen werden. Die Anwärtergrundbeträge werden um jeweils 50 Euro zum 1. Januar 2019 und zum 1. Januar 2020 erhöht.

Es werden keine Mindesterhöhungsbeträge sowie keine höhere lineare Erhöhung der jeweiligen Stufe 1 in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Grundgehältern in den Gesetzentwurf aufgenommen.

Die weiteren Punkte der Tarifeinigung bleiben unberücksichtigt, weil die rechtlichen und tatsächlichen Ausgangslagen sich im Tarif- und Besoldungsbereich unterscheiden.

#### 3. Prüfung anhand der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts vom 5. Mai 2015 (2 BvL 17/09 u. a.) und 17. November 2015 (2 BvL 19/09 u. a.)

Im Hinblick auf die in den Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts vom 5. Mai 2015 (- 2 BvL 17/09 u. a. -) und 17. November 2015 (- 2 BvL 19/09 u. a. -)

enthaltenen Dokumentationspflichten zu Besoldungsanpassungen ist zu berücksichtigen, dass die Werte für den Verbraucherpreisindex und die Nominallohnentwicklung in Sachsen-Anhalt für die Jahre 2019 bis 2021 noch nicht vorliegen können. Daher wird die Prüfung für die Jahre 2019 bis 2021 auch auf Prognosen gestützt.

Das Bundesverfassungsgericht hat in einem ersten Prüfungsschritt folgende Parameter angelegt:

1. die Entwicklung der Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst,
2. die Entwicklung des Nominallohnindex im Bundesland,
3. die Entwicklung des Verbraucherpreisindex im Bundesland.

Das Gericht prüft bei diesen drei Punkten, ob die Besoldungsentwicklung über einen Zeitraum von 15 Jahren um 5 v. H. hinter diesen Indizes zurückgeblieben ist.

4. Innerhalb des Besoldungsgefüges werden die Abstände zwischen den Besoldungsgruppen verglichen. Hier liege in der Regel ein Verstoß bei einer Abschmelzung der Abstände zwischen zwei vergleichbaren Besoldungsgruppen um mindestens 10 v. H. in den vergangenen fünf Jahren.
5. Die Besoldung wird mit derjenigen in anderen Bundesländern und im Bund verglichen. Es gebe ein weiteres Indiz für einen Verstoß, wenn das jährliche Bruttoeinkommen 10 v. H. unter dem Durchschnitt der übrigen Länder liege.

Eine Verfassungswidrigkeit kann sich ergeben, falls alle drei dieser fünf Kriterien die vom Bundesverfassungsgericht aufgestellten Maßstäbe verletzen und zudem sich aus den weiteren Prüfungsschritten (Gesamtabwägung und mögliche Rechtfertigung einer festgestellten Unter-Alimentation) nichts Gegenteiliges ergibt.

In einem zweiten Schritt überprüft das Gericht die Vermutung der Unteralimentation im Rahmen einer „Gesamtabwägung“. Dazu zähle neben dem Ansehen des Amtes und der geforderten Ausbildung und Beanspruchung insbesondere

- die Entwicklung der Qualifikation der eingestellten Bewerber,
- die besondere Qualität der Tätigkeit und die Verantwortung des Amtsinhabers,
- der Vergleich mit den durchschnittlichen Bruttoverdiensten von Beschäftigten in der Privatwirtschaft mit vergleichbarer Qualifikation und Verantwortung.

Weitere Kriterien sind die Entwicklungen in der Beihilfe und der Versorgung.

Im dritten und letzten Prüfungsschritt untersucht das Bundesverfassungsgericht, ob es für die festgestellte Unter-Alimentation ausnahmsweise eine Rechtfertigung gibt durch andere verfassungsrechtliche Wertentscheidungen wie z. B. die Schuldenbremse des Grundgesetzes.

Die Übereinstimmung mit den vom Bundesverfassungsgericht aufgestellten Prüfmaßstäben nach Berechnungen kann allerdings aus den in den Nummern 4 bis 5 dargestellten nachfolgenden Gründen angenommen werden.

#### **4. Erste Stufe: Entwicklung der Besoldung im Vergleich zu fünf Vergleichsparametern**

Das Bundesverfassungsgericht prüft - wie bereits unter Nummer 3 dargelegt - auf der ersten Stufe die Entwicklung der Besoldung im Vergleich zu fünf Parametern.

a) Vergleich des Besoldungsindex mit dem Tarifindex, Nominallohnindex und dem Verbraucherpreisindex

Innerhalb der ersten Stufe wird zunächst die Entwicklung des Besoldungsindex mit der Entwicklung des Tarifindex, Nominallohnindex und Verbraucherpreisindex verglichen. Für diesen Vergleich legt das Bundesverfassungsgericht hinreichend repräsentative Betrachtungszeiträume von 15 Jahren bis zu dem konkret in Frage stehenden Besoldungsjahr fest. Es ist daher

- für das Besoldungsjahr 2017 rückblickend die Entwicklung von 2003 bis 2017,
- für das Besoldungsjahr 2018 rückblickend die Entwicklung von 2004 bis 2018,
- für das Besoldungsjahr 2019 die Entwicklung von 2005 bis 2019,
- für das Besoldungsjahr 2020 die Entwicklung von 2006 bis 2020 und
- für das Besoldungsjahr 2021 die Entwicklung von 2007 bis 2021

nachzuvollziehen und - sofern noch nicht alle Daten vorliegen - zu prognostizieren. Zudem wird die nach dem Bundesverfassungsgericht gegebenenfalls als Staffelpfung durchzuführende Vergleichsberechnung in den Blick genommen. Damit soll sichergestellt werden, dass etwaige statistische Ausreißer bereinigt werden. Der danach zu betrachtende weitere gleich lange Zeitraum, der auch den Zeitraum der fünf Jahre vor Beginn des oben genannten 15-jährigen Betrachtungszeitraums abdeckt, ist

- hinsichtlich des Jahres 2017 der Zeitraum von 1998 bis 2012,
- hinsichtlich des Jahres 2018 der Zeitraum von 1999 bis 2013,
- hinsichtlich des Jahres 2019 der Zeitraum von 2000 bis 2014,
- hinsichtlich des Jahres 2020 der Zeitraum von 2001 bis 2015 und
- hinsichtlich des Jahres 2021 der Zeitraum von 2002 bis 2016.

Für die Jahre 2017 und 2018 wird die Prüfung ebenfalls nochmals durchgeführt, weil der Gesetzentwurf ausführte, dass die Prüfung für die Jahre 2017 und 2018 auf Prognosen beruhte (LT-Drs. 7/1824, S. 175 f.). Ferner wurde in der LT-Drs. 7/1824, S. 180 ff. dargelegt, dass bei künftigen Besoldungsanpassungen zu prüfen ist, ob in den Jahren 2017 und 2018 statistische Ausreißer vorgelegen haben.

aa) Besoldungsindex

Die Entwicklung des Besoldungsindex in Sachsen-Anhalt in den Jahren 2017 bis 2021 und die hierfür maßgeblichen Daten sind Anlage 1 dieser Begründung zu entnehmen. Dabei wurden die Streichung des Urlaubsgeldes, die Gewährung von Einmalzahlungen sowie die Anhebung der Grundgehaltssätze durch Mindest- oder Sockelbeträge rechnerisch an dieser Stelle vernachlässigt (Rdnr. 140 des Urteils vom 5. Mai 2015 - 2 BvL 17/09 u. a. -; Rdnr. 124 des Beschlusses vom 17. November 2015 - 2 BvL 19/09 u. a. -). Es wurden folgende Änderungsgesetze herangezogen:

- Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 1998 - BBVAnpG 98 – vom 6. August 1998 (BGBl. I S. 2026),

- Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 1999 – BBVAnpG 99 – vom 19. November 1999 (BGBl. I S. 2198),
- Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2000 – BBVAnpG 00 – vom 19. April 2001 (BGBl. I S. 618),
- Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2003/2004 – BBVAnpG 03/04 – vom 10. September 2003 (BGBl. I S. 1798),
- Beamtenrechtliches Sonderzahlungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (BSZG-LSA) vom 25. November 2003 (GVBl. LSA S. 334),
- Änderung des BSZG-LSA durch Art. 1 des Haushaltsbegleitgesetzes 2005/2006 vom 17. Dezember 2004 (GVBl. LSA S. 834),
- Gesetz zur Änderung landesbesoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften vom 25. Juli 2007 (GVBl. LSA S. 236),
- Landesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2009/2010 – LBVAnpG 2009/2010 – vom 9. Dezember 2009 (GVBl. LSA S. 599),
- Landesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2011/2012 – LBVAnpG 2011/2012 – vom 6. Oktober 2011 (GVBl. LSA S. 680),
- Landesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2013/2014 – LBVAnpG 2013/2014 – vom 26. Juni 2013 (GVBl. LSA S. 318),
- Landesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2015/2016 – LBVAnpG 2015/2016 – vom 7. Oktober 2015 (GVBl. LSA S. 474),
- Beamtenrechtliches Sonderzahlungsgesetz Sachsen-Anhalt vom 24.11.2017 (GVBl. LSA S. 218) und
- Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 13. Juni 2018 (GVBl. LSA S. 72).

Die Wiedereinführung der Jahressonderzahlung in Höhe von 3 v. H. des Grundgehaltes durch das Beamtenrechtliche Sonderzahlungsgesetz Sachsen-Anhalt vom 24.11.2017 (GVBl. LSA S. 218) wurde im Besoldungsindex als lineare Erhöhung in Höhe von 0,25 v. H. berücksichtigt.

Zusammenfassend ergeben die Berechnungen in der Anlage 1 für die Jahre 2017 bis 2021 folgende Besoldungsindizes:

<b>Jahr</b>	<b>Besoldungsindex</b>
2017	122,01
2018	121,95
2019	123,37
2020	136,48
2021	138,39

## bb) Tarifindex

Die Entwicklung des Tarifindexes in Sachsen-Anhalt in den Jahren 2017 bis 2021 und die hierfür maßgeblichen Daten sind Anlage 2 zu entnehmen. Die zugrundeliegenden Daten enthalten dabei ebenfalls keine Einmalzahlungen, keine Erhöhung der Vergütungssätze durch Mindest- oder Sockelbeträge, nicht die Entwicklung im Bereich der Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld) und auch keine strukturellen Änderungen (z. B. Kürzung der Anzahl der Stufen bei neuen Stufenlaufzeiten zum 1. November 2006 und keine Einführung einer Stufe 6 für die Entgeltgruppen 9 bis 15 ab 1. Januar 2018) im Tarifbereich. Es wurden folgende Tarifverträge herangezogen:

- Vergütungstarifvertrag Nr. 32 zum BAT vom 5. Mai 1998 (nicht im Ministerialblatt Sachsen-Anhalt veröffentlicht, das Tarifergebnis (lineare Erhöhung ab dem 1. Januar 1998 um 1,5 %) ist abrufbar unter:  
[http://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2010/einkommensanpassungen\\_tarif\\_0310.pdf](http://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2010/einkommensanpassungen_tarif_0310.pdf)),
- Vergütungstarifvertrag Nr. 33 zum BAT vom 5. März 1999 (nicht im Ministerialblatt Sachsen-Anhalt veröffentlicht, das Tarifergebnis (lineare Erhöhung ab dem 1. Januar 1999 um 3,1 %) ist abrufbar unter:  
[http://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2010/einkommensanpassungen\\_tarif\\_0310.pdf](http://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2010/einkommensanpassungen_tarif_0310.pdf)),
- Vergütungstarifvertrag Nr. 34 zum BAT vom 30. Juni 2000 (nicht im Ministerialblatt Sachsen-Anhalt veröffentlicht, das Tarifergebnis (lineare Erhöhung ab dem 1. August 2000 um 2,0 % und weitere 2,4 % ab dem 1. September 2001) ist abrufbar unter:  
[http://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2010/einkommensanpassungen\\_tarif\\_0310.pdf](http://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2010/einkommensanpassungen_tarif_0310.pdf)),
- Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT vom 9. Januar 2003 (Ministerialblatt Sachsen-Anhalt 2003, S. 332: lineare Erhöhung ab dem 1. Januar/April 2003 um 2,4 % und weitere 1,0 % ab dem 1. Januar 2004 und 1,0 % ab dem 1. Mai 2004),
- Entgelttabelle des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 (Ministerialblatt Sachsen-Anhalt 2007, S. 211: lineare Erhöhung ab dem 1. Mai 2008 um 2,9 %),
- Änderungstarifvertrag Nr. 2 zum TV-L vom 1. März 2009 (Ministerialblatt Sachsen-Anhalt 2009, S. 648 f.: lineare Erhöhung ab dem 1. März 2009 um 3,0 % und um weitere 1,2 % ab dem 1. März 2010),
- Änderungstarifvertrag Nr. 3 zum TV-L vom 10. März 2011 (Ministerialblatt Sachsen-Anhalt 2011, S. 470 f.: lineare Erhöhung ab dem 1. April 2011 um 1,5 % und um weitere 1,9 % ab dem 1. Januar 2012),
- Änderungstarifvertrag Nr. 7 zum TV-L vom 9. März 2013 (Ministerialblatt Sachsen-Anhalt 2013, S. 657 f.: lineare Erhöhung ab dem 1. Januar 2013 um 2,65 % und um weitere 2,95 % ab dem 1. Januar 2014),
- Änderungstarifvertrag Nr. 8 zum TV-L vom 28. März 2015 (Ministerialblatt Sachsen-Anhalt 2015, S. 576 f.: lineare Erhöhung ab dem 1. März 2015 um 2,1 % und um weitere 2,3 % ab dem 1. März 2016),

- Änderungstarifvertrag Nr. 9 zum TV-L vom 17. Februar 2017 (Ministerialblatt Sachsen-Anhalt 2017, S. 595 ff.: lineare Erhöhung ab dem 1. Januar 2017 um 2,0 % und um weitere 2,35 % ab dem 1. Januar 2018) und
- Tarifeinigung vom 3. März 2019 zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder einerseits und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft und dem dbb beamtenbund und tarifunion andererseits.

Zusammenfassend ergeben die Berechnungen in der Anlage 2 für die Jahre 2017 bis 2021 folgende Tarifindizes:

Jahr	Tarifindex
2017	130,45
2018	130,39
2019	131,93
2020	136,15
2021	138,06

### cc) Nominallohnindex und Verbraucherpreisindex

Die Entwicklung sowohl des Nominallohnindex als auch des Verbraucherpreisindex in Sachsen-Anhalt in den Jahren 2017 bis 2021 und die hierfür jeweils maßgeblichen, vom Statistischen Landesamt übermittelten Daten sind der Anlage 3 zu entnehmen.

Zusammenfassend ergeben die Berechnungen in der Anlage 3 für die Jahre 2017 bis 2021 folgende Nominallohn- und Verbraucherpreisindizes:

Jahr	Nominallohnindex	Verbraucherpreisindex
2017	136,94	122,66
2018	141,70	123,76
2019	offen	offen
2020	offen	offen
2021	offen	offen

### dd) Formeln für die Jahre 2017 bis 2021

Das Bundesverfassungsgericht verwendete zur Berechnung von Abweichungen des Besoldungsindex von dem jeweils im Rahmen der Prüfung der ersten drei Parameter zu vergleichenden anderen Index folgende Formel (Rdnr. 144 des Urteils; Rdnr. 127 des Beschlusses):

$$\frac{[100+x] - [100+y]}{[100+y]} \times 100.$$

Der Ausdruck [100+x] steht dabei für den jeweiligen Vergleichsindex, also - je nach Betrachtung - für den Tarif-, Nominallohn- oder Verbraucherpreisindex, und der Ausdruck [100+y] für die Entwicklung der Besoldung (Besoldungsindex).



Damit lässt sich die oben genannte Formel auch wie folgt ausdrücken:

$$\frac{\text{Vergleichsindex} - \text{Besoldungsindex}}{\text{Besoldungsindex}} * 100 = \text{Abweichung in \%}$$

Diese Formel kann sowohl für eine rückschauende Betrachtung als auch für Prognosen genutzt werden.

### Rückschauende Betrachtung

In den Fällen, in denen die verschiedenen Entwicklungen rückschauend zu vergleichen sind, in denen also neben dem Besoldungsindex bereits auch Vergleichsindizes für das zu prüfende Jahr bekannt sind, kann mithilfe der Formel des Bundesverfassungsgerichts - bezogen auf jeden Vergleichsindex - der Wert des im Hinblick auf die Amtsgemessenheit mindestens notwendigen Besoldungsindex mit einer Umstellung der Formel errechnet werden, die dann lautet:

$$\text{Besoldungsindex} = \frac{1}{100 \% + \text{Abweichung in \%}} * \text{Vergleichsindex}$$

Im Ergebnis dieser Umstellung kann für eine vorgegebene Maximalabweichung, also eine selbst gesetzte Zielzahl, und einen bestimmten Vergleichsindex durch:

$$\frac{1}{100 \% + \text{Zielzahl in \%}} * \text{Vergleichsindex} = \text{mindestens notwendiger Besoldungsindex}$$

der Wert errechnet werden, den ein Besoldungsindex zum Erreichen der jeweiligen Zielzahl mindestens aufweisen müsste.

Dabei stellt der sich aus  $\frac{1}{100\% + \text{Zielzahl in \%}}$  ergebende Wert einen bestimmten Anteil vom Vergleichsindex dar, der sich auch als Prozentsatz ausdrücken lässt. So muss der Besoldungsindex für eine - wie im Gesetz zur Änderung des Besoldungs- und Versorgungsrechtsergänzungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt vom 8. Dezember 2016 (GVBl. LSA S. 356) angenommene - maximal 4,9%ige Abweichung vom Vergleichsindex mindestens einen Anteil von  $\frac{1}{100\% + 4,9\%}$  des Vergleichsindex erreichen. Dies entspricht einem Anteil von (aufgerundet) 0,9533 oder anders ausgedrückt 95,33 %.

Der Tarifindex, Nominallohnindex und der Verbraucherpreisindex können sodann mit dem tatsächlich erreichten Besoldungsindex verglichen werden. Erreicht der tatsächliche Besoldungsindex den jeweiligen Zielindex oder übersteigt ihn, liegt die Besoldungsentwicklung in Sachsen-Anhalt noch innerhalb eines unbedenklichen Abweichungsbereichs. Erreicht der tatsächliche Besoldungsindex den jeweiligen Zielindex hingegen nicht, weicht die Besoldungsentwicklung in bedenklicher Weise vom Vergleichsindex ab. In diesen Fällen kann - je nach dem Ergebnis der Prüfung der übrigen Parameter - damit gegebenenfalls eine Besoldungsanpassung notwendig sein.

Um welchen Prozentsatz der tatsächliche Besoldungsindex dann angehoben werden müsste, um den jeweiligen Zielwert zu erreichen, lässt sich durch

$$\left( \frac{\text{Zielindex}}{\text{tatsächlicher Besoldungsindex}} - 1 \right) * 100 = \text{notwendige Anhebung in \%}$$

berechnen. Dabei sollte die berechnete notwendige Anhebung jedenfalls bei Kalkulationen knapp unterhalb der Grenze der nach dem Bundesverfassungsgericht bedenklichen Abweichungen vorsorglich aufgerundet werden.

### Prognostische Betrachtung

In den Fällen, in denen ein Vergleichsindex für das zu prüfende Jahr noch nicht bekannt ist, seine zukünftige Entwicklung mithin lediglich prognostiziert werden kann, kann mithilfe der Formel des Bundesverfassungsgerichts auf der Grundlage des für eine bestimmte vorgesehene Besoldungsanpassung ermittelbaren voraussichtlichen Besoldungsindex der Wert errechnet werden, den der Vergleichsindex erreichen dürfte, ohne dass die für die Abweichung festgelegte Zielzahl überschritten würde. Dazu ist die Formel wie folgt umzustellen:

$$(100 \% + \text{Zielzahl in \%}) \cdot \text{Besoldungsindex} = \text{höchster unbedenklicher Vergleichsindex}$$

Dabei stellt der sich aus  $(100 \% + \text{Zielzahl in \%})$  ergebende Wert ein bestimmtes Vielfaches vom voraussichtlichen Besoldungsindex dar, das sich ebenfalls als Prozentsatz ausdrücken lässt. So ergibt bei der hier angenommenen Zielzahl von 4,9%  $(100 \% + 4,9 \%)$  einen Prozentsatz von 104,9 %. Damit liegt der Grenzwert, den ein unbedenklicher Vergleichsindex in dem betreffenden Folgejahr für eine maximal 4,9%ige Abweichung höchstens erreichen darf, bei 104,9 % des voraussichtlichen Besoldungsindex.

Auf dieser Basis kann, bezogen auf jeden denkbaren künftigen Besoldungsindex, der jeweilige höchste unbedenkliche Vergleichsindex ermittelt werden. Ausgehend davon kann sodann durch

$$\left( \frac{\text{höchster unbedenklicher Vergleichsindex}}{\text{aktueller Vergleichsindexwert}} - 1 \right) \cdot 100 = \text{höchste unbedenkliche weitere Veränderung in \%}$$

errechnet werden, um welchen Prozentsatz sich die noch unbekanntem Vergleichsindizes von ihrem aktuellen Indexwert (Abbildung der bisherigen Entwicklung des Vergleichsparameters in dem Zeitraum vom jeweiligen Basisjahr bis zum Berechnungszeitpunkt) bis zu dem betreffenden Folgejahr höchstens verändern können, ohne dass die vorgegebene Zielzahl von (hier) 4,9 % überschritten wird.

Auf der Grundlage der so ermittelten höchsten unbedenklichen Veränderungen der Vergleichsindizes und ihrer tatsächlichen Veränderungen in den letzten Jahren lässt sich sodann prognostizieren, wie wahrscheinlich es ist, dass sich die Vergleichsindizes innerhalb der berechneten Grenzen verändern werden, und ob und - wenn ja - welche Parameter voraussichtlich eingehalten werden können oder nicht.

### ee) Anwendung der Formeln für die Jahre 2012 ff.

In den Tabellen unter aa) bis cc) und den Anlagen 1 bis 3 werden indexbasierte Verhältniswerte dargestellt, die jeweils für die vom Bundesverfassungsgericht zugrunde gelegten 15-Jahres-Zeiträume ermittelt wurden und nun den Berechnungen in dieser Gesetzesbegründung zugrunde gelegt werden. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes und des Statistischen Landesamtes kann es bei der Berechnung von Veränderungsdaten mit umbasierten Indexreihen beim Nominal-

lohnindex und beim Verbraucherpreisindex zu rundungsbedingten Abweichungen kommen.

Ausgehend von diesen Werten wurde für die Jahre ab 2012 ermittelt,

- der sich über den jeweiligen Betrachtungszeitraum ergebende Besoldungsindex nebst den entsprechenden Vergleichsindizes (erste bis dritte Zeile der nachfolgenden Übersichten)
- die Abweichung des Besoldungsindex von den jeweiligen Vergleichsindizes (vierte Zeile der nachfolgenden Übersichten),
- ob und - wenn ja - inwieweit der Besoldungsindex jeweils angehoben werden müsste, um eine maximal - hier angenommene - 4,9%ige Abweichung zu erreichen (fünfte und sechste Zeile der nachfolgenden Übersichten) und
- wenn bereits an dieser Stelle drei der vom Bundesverfassungsgericht vorgegebenen Parameter nicht eingehalten sind (Werte in Zeile 4 der nachfolgenden Übersichten liegen für alle drei Vergleichsindizes bei 5 % oder höher) und daher schon hier die Vermutung einer Unteralimentation indiziert wird, inwieweit die Besoldung mittels einer Nachzahlung mindestens nachträglich erhöht werden müsste, damit die Zielzahl jedenfalls bei einem der Parameter nicht überschritten würde (letzte Zeile der nachfolgenden Übersichten).

<b>1998 – 2012 Basisjahr 1997</b>	tatsächlicher Besoldungsindex: 117,47		
Parameter	1: Tarifentwicklung	2: Nominallohnindex	3: Verbraucherpreisindex
Vergleichsindex (Basisjahr 1997)	126,65	128,42	122,44
Abweichung tatsächlicher Besoldungsindex/ Vergleichsindex	7,81 %	9,32 %	4,23 %
für 4,9%ige Abweichung mindestens notwendiger Besoldungsindex	120,74	122,42	116,72
dazu notwendige Anhebung des tatsächlichen Besoldungsindex	2,78 %	4,21 %	-
Anpassungsbedarf	-		

<b>1999 – 2013 Basisjahr 1998</b>	tatsächlicher Besoldungsindex: 118,80		
Parameter	1: Tarifentwicklung	2: Nominallohnindex	3: Verbraucherpreisindex
Vergleichsindex (Basisjahr 1998)	128,08	127,92	124,12
Abweichung tatsächlicher Besoldungsindex/ Vergleichsindex	7,81 %	7,68 %	4,48 %

für 4,9%ige Abweichung mindestens notwendiger Besoldungsindex	122,10	121,95	118,33
dazu notwendige Anhebung des tatsächlichen Besoldungsindex	2,78 %	2,65 %	-
Anpassungsbedarf	-		

<b>2000 – 2014</b> <b>Basisjahr 1999</b>	tatsächlicher Besoldungsindex: 118,86		
Parameter	1: Tarifentwicklung	2: Nominallohnindex	3: Verbraucherpreisindex
Vergleichsindex (Basisjahr 1999)	127,90	130,11	124,85
Abweichung tatsächlicher Besoldungsindex/ Vergleichsindex	7,61 %	9,46 %	5,04 %
für 4,9%ige Abweichung mindestens notwendiger Besoldungsindex	121,93	124,03	119,02
dazu notwendige Anhebung des tatsächlichen Besoldungsindex	2,58 %	4,35 %	0,13 %
Anpassungsbedarf	in Höhe von 0,13 %		

<b>2001 – 2015</b> <b>Basisjahr 2000</b>	tatsächlicher Besoldungsindex: 121,36		
Parameter	1: Tarifentwicklung	2: Nominallohnindex	3: Verbraucherpreisindex
Vergleichsindex (Basisjahr 2000)	128,02	134,27	123,60
Abweichung tatsächlicher Besoldungsindex/ Vergleichsindex	5,49 %	10,64 %	1,85 %
für 4,9%ige Abweichung mindestens notwendiger Besoldungsindex	122,05	128,00	117,83
dazu notwendige Anhebung des tatsächlichen Besoldungsindex	0,57 %	5,47 %	-
Anpassungsbedarf	-		

<b>2002 – 2016 Basisjahr 2001</b>	tatsächlicher Besoldungsindex: 121,95		
Parameter	1: Tarifentwicklung	2: Nominallohnindex	3: Verbraucherpreisindex
Vergleichsindex (Basisjahr 2001)	127,90	135,27	122,02
Abweichung tatsächlicher Besoldungsindex/ Vergleichsindex	4,88 %	10,92 %	0,06 %
für 4,9%ige Abweichung mindestens notwendiger Besoldungsindex	121,93	128,95	116,31
dazu notwendige Anhebung des tatsächlichen Besoldungsindex	-	5,74 %	-
Anpassungsbedarf	-		

<b>2003 – 2017 Basisjahr 2002</b>	tatsächlicher Besoldungsindex: 122,01		
Parameter	1: Tarifentwicklung	2: Nominallohnindex	3: Verbraucherpreisindex
Vergleichsindex (Basisjahr 2002)	130,45	136,94	122,66
Abweichung tatsächlicher Besoldungsindex/ Vergleichsindex	6,92 %	12,24 %	0,53 %
für 4,9%ige Abweichung mindestens notwendiger Besoldungsindex	124,36	130,54	116,93
dazu notwendige Anhebung des tatsächlichen Besoldungsindex	1,93 %	6,99 %	-
Anpassungsbedarf	-		

<b>2004 – 2018</b> <b>Basisjahr 2003</b>	tatsächlicher Besoldungsindex: 121,95		
Parameter	1: Tarifentwicklung	2: Nominallohnindex	3: Verbraucherpreisindex
Vergleichsindex (Basisjahr 2003)	130,39	141,70	123,76
Abweichung tatsächlicher Besoldungsindex/ Vergleichsindex	6,92 %	16,20 %	1,48 %
für 4,9%ige Abweichung mindestens notwendiger Besoldungsindex	124,30	135,08	117,98
dazu notwendige Anhebung des tatsächlichen Besoldungsindex	1,93 %	10,77 %	-
Anpassungsbedarf	-		

<b>2005 – 2019</b> <b>Basisjahr 2004</b>	tatsächlicher Besoldungsindex: 123,37		
Parameter	1: Tarifentwicklung	2: Nominallohnindex	3: Verbraucherpreisindex
Vergleichsindex (Basisjahr 2003)	131,93	offen	offen
Abweichung tatsächlicher Besoldungsindex/ Vergleichsindex	6,94 %	offen	offen
für 4,9%ige Abweichung mindestens notwendiger Besoldungsindex	125,77	offen	offen
dazu notwendige Anhebung des tatsächlichen Besoldungsindex	1,95 %	offen	Offen
Anpassungsbedarf	-		

<b>2006 – 2020 Basisjahr 2005</b>	tatsächlicher Besoldungsindex: 136,48		
Parameter	1: Tarifentwicklung	2: Nominallohnindex	3: Verbraucherpreisindex
Vergleichsindex (Basisjahr 2003)	136,15	offen	offen
Abweichung tatsächlicher Besoldungsindex/ Vergleichsindex	- 0,24 %	offen	offen
für 4,9%ige Abweichung mindestens notwendiger Besoldungsindex	129,79	offen	offen
dazu notwendige Anhebung des tatsächlichen Besoldungsindex	-	offen	offen
Anpassungsbedarf	-		

<b>2007 – 2021 Basisjahr 2006</b>	tatsächlicher Besoldungsindex: 138,39		
Parameter	1: Tarifentwicklung	2: Nominallohnindex	3: Verbraucherpreisindex
Vergleichsindex (Basisjahr 2003)	138,06	offen	offen
Abweichung tatsächlicher Besoldungsindex/ Vergleichsindex	- 0,24 %	offen	offen
für 4,9%ige Abweichung mindestens notwendiger Besoldungsindex	131,61	offen	offen
dazu notwendige Anhebung des tatsächlichen Besoldungsindex	-	offen	offen
Anpassungsbedarf	-		

Der für das Jahr 2014 ausgewiesene Anpassungsbedarf wurde bereits mit dem Gesetz zur Änderung besoldungs- und richterrechtlicher Vorschriften vom 18. Dezember 2015 (GVBl. LSA S. 654) und dem Gesetz zur Änderung des Besoldungs- und Versorgungsrechtsergänzungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt vom 8. Dezember 2016 (GVBl. S. 356) umgesetzt. Die Tabellen für diese Jahre werden nur für die nunmehr folgende Staffelpflicht ausgewiesen.

#### **ff) Staffelpflicht**

Wie oben beschrieben, wird im Rahmen der nach dem Bundesverfassungsgericht vorzunehmenden Staffelpflicht für die Jahre 2017 bis 2021 neben dem 15-

Jahres-Zeitraum (Betrachtungszeitraum) jeweils auch ein gleichlanger Zeitraum betrachtet, der versetzt fünf Jahre zuvor beginnt (Vergleichszeitraum). Zweck dieser Staffelprüfung ist es, statistische Ausreißer festzustellen und damit bereinigen zu können. Der Begriff „Ausreißer“ ist eine „Bezeichnung in der Statistik für einen Beobachtungswert, der scheinbar nicht zu den übrigen Beobachtungswerten in der Stichprobe (Urliste) passt“

(<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/5010/ausreisser-v9.html>). Das Ergebnis der Staffelprüfung soll klären, ob sich für die Vergangenheit ein weiterer Anpassungsbedarf ergibt. Dies wäre auch dann der Fall, wenn sich eine Prognose als falsch erwiesen hat. Folglich beinhaltet die Staffelprüfung zunächst den Vergleich der für den Betrachtungszeitraum ermittelten Abweichungen des Besoldungsindex vom jeweiligen Vergleichsindex mit den für den Vergleichszeitraum ermittelten Abweichungen. Von besonderem Interesse ist dabei der Vergleichsindex, der von der Höhe dem Besoldungsindex am nächsten kommt.

Soweit bei der Gegenüberstellung der zu vergleichenden Werte nicht nur marginale Unterschiede festzustellen sind, ist sodann anhand des Verlaufs in den dazwischen liegenden bzw. nachfolgenden Jahren zu ermitteln, ob es sich bei dem für den Betrachtungszeitraum ermittelten Wert um einen statistischen Ausreißer handelt oder lediglich um einen der allgemeinen Entwicklung entsprechenden Wert. Für die in die Staffelprüfung einzubeziehenden Jahre wurden insgesamt folgende Abweichungen des jeweiligen Besoldungsindex von den verschiedenen Vergleichsindizes ermittelt:

Zeitraum von 15 Jahren (Par. 1-3) bis	Prozentuale negative Abweichung der Besoldungsentwicklung von		
	Parameter 1: Tarifentwicklung	Parameter 2: Nominallohnindex	Parameter 3: Verbraucherpreisindex
2012	7,81 %	9,32 %	4,23 %
2013	7,81 %	7,68 %	4,48 %
2014	7,61 %	9,46 %	5,04 %
2015	5,49 %	10,64 %	1,85 %
2016	4,88 %	10,92 %	0,06 %
2017	6,92 %	12,24 %	0,53 %
2018	6,92 %	16,20 %	1,48 %
2019	6,94 %	offen*	offen**
2020	- 0,24 %	offen*	offen**
2021	- 0,24 %	offen*	offen**

\* Die Nominallohnindizes für die Jahre 2019 bis 2021 können erst im jeweils darauffolgenden Jahr festgestellt werden.

\*\* Die Verbraucherpreisindizes für die Jahre 2019 bis 2021 können erst im jeweils darauffolgenden Jahr festgestellt werden.

Zu vergleichen sind die Werte für 2017 mit den Werten für 2012, die Werte für 2018 mit den Werten für 2013, die Werte für 2019 mit den Werten für 2014, die Werte für 2020 mit den Werten für 2015 sowie die Werte für 2021 mit den Werten für 2016, wobei die Werte für die Jahre 2019 bis 2021 derzeit nur bei Parameter 1 (Tarifentwicklung) vorliegen.



Für die Jahre 2017 und 2018 ist vorrangig der Parameter 3 (Verbraucherpreisindex) zu betrachten, weil von ihm der Besoldungsindex am wenigsten abweicht. Sodann sind die Parameter 1 (Tarifentwicklung) und 2 (Nominallohnindex) zu betrachten. Eine gegebenenfalls notwendige Korrektur statistischer Ausreißer bei Parameter 3 (Verbraucherpreisindex) könnte dazu führen, dass für die Prüfung eines weiteren Anpassungsbedarfs ein anderer Parameter zugrunde gelegt werden muss.

#### Zu Parameter 3 (Verbraucherpreisindex):

Der Vergleich der prozentualen negativen Abweichungen der Besoldungsentwicklung vom Verbraucherpreisindex für die Jahre 2017 bis 2021 (die Werte für 2019, 2020 und 2021 liegen noch nicht vor) mit den jeweiligen Vergleichswerten der Jahre 2012 bis 2015 ergibt Folgendes:

- Differenz der Abweichung für 2017 zu dem Wert für 2012: 3,70 Prozentpunkte,
- Differenz der Abweichung für 2018 zu dem Wert für 2013: 3,00 Prozentpunkte.

Da schon die festgestellten Abweichungen insgesamt nur eine Spanne von 1,14 % (für 2018) bis 4,23 % (für 2012) mit einer Gesamtdifferenz von 3,09 Prozentpunkten aufweisen, sind insbesondere die für 2013, 2015 und 2016 festgestellten Unterschiede zum Vergleichszeitraum als nicht nur marginal einzustufen und könnten auf einen statistischen Ausreißer hindeuten. Vergleicht man jedoch ergänzend die Abweichungen in allen betrachteten Zeiträumen, zeigt sich, dass zumindest die Abweichungen von 2010 bis 2014 zwischen 5,04 % und 8,21 % lagen - wobei die Tendenz in den letzten Jahren abwärts gerichtet ist. Die für die Jahre 2013 bis 2018 ermittelten Werte in Höhe von 4,48 %, 5,04 %, 1,85 %, 0,06 %, 0,53 % und 1,48 % fügen sich in diesen Verlauf ein und stellen damit keine statistischen Ausreißer dar.

#### Zu Parameter 1 (Tarifentwicklung):

Der Vergleich der prozentualen negativen Abweichungen der Besoldungsentwicklung von der Tarifentwicklung für die Jahre 2017 bis 2021 mit den jeweiligen Vergleichswerten der Jahre 2012 bis 2016 ergibt Folgendes:

- Differenz der Abweichung für 2017 zu dem Wert für 2012: 0,89 Prozentpunkte,
- Differenz der Abweichung für 2018 zu dem Wert für 2013: 0,89 Prozentpunkte,
- Differenz der Abweichung für 2019 zu dem Wert für 2014: 0,67 Prozentpunkte,
- Differenz der Abweichung für 2020 zu dem Wert für 2015: 5,73 Prozentpunkte,
- Differenz der Abweichung für 2021 zu dem Wert für 2016: 5,12 Prozentpunkte.

Die festgestellten Abweichungen bewegen sich zwischen 0,67 % (für 2019) bis 5,73 % (für 2020) mit einer Gesamtdifferenz von 4,84 Prozentpunkten. Diese Abweichungen sind erheblich und darauf zurückzuführen, dass die Streichung der Jahressonderzahlung, welche dem Besoldungsindex des Jahres 2005 zugeordnet worden ist, ab dem Jahr 2020 aus der Prüfung des 15jährigen Zeitraumes herausfällt und nur im Rahmen der Staffelpfung noch ausgewiesen wird.

Die Abweichungen im Tarifindex zum Besoldungsindex in den Jahren 2020 und 2021 sind daher statistische Ausreißer, während in die Abweichungen für die Jahre 2017 bis 2019 keine statistischen Ausreißer vorliegen.

#### Zu Parameter 2 (Nominallohnindex):

Der Vergleich der prozentualen negativen Abweichungen der Besoldungsentwicklung vom Nominallohnindex für die Jahre 2017 bis 2018 (die Werte für 2019 bis 2021 liegen noch nicht vor) mit den jeweiligen Vergleichswerten der Jahre 2012 und 2013 ergibt Folgendes:

- Differenz der Abweichung für 2017 zu dem Wert für 2012: 2,92 Prozentpunkte,
- Differenz der Abweichung für 2018 zu dem Wert für 2013: 8,52 Prozentpunkte.

Die festgestellten Abweichungen betragen 12,24 % und 16,20 %. Die Differenzen mit den korrespondierenden Werten aus den Jahren 2012 und 2013 betragen 2,92 % und 8,52 % und sind daher nicht marginal.

Die Tendenz war in den letzten Jahren seit 2012 aufwärts gerichtet. Nur im Jahr 2013 war der Wert niedriger als im Vorjahr. In diesen Trend reihten sich die Werte für die Jahre 2014 bis 2018 ein.

Ein statistischer Ausreißer lag daher nicht vor.

#### Zusammenfassung:

Aus der Staffelprüfung ergibt sich damit für die Jahre 2017 und 2018 kein Bedarf, die unter ee) ermittelten Werte zu korrigieren. Statistische Ausreißer für die Jahre 2017 bis 2019 sind verneint worden.

Für die Jahre 2020 und 2021 werden statistische Ausreißer beim Tarifindex wohl vorliegen, aber ein Anpassungsbedarf wird für die Jahre 2020 und 2021 nicht vorliegen, weil der Abstand des Besoldungsindex gegenüber dem Tarifindex nicht vergrößert und durch die Wiedereinführung der Jahressonderzahlung sogar geringfügig verringert worden ist. Beim Vergleich des Besoldungsindex mit dem Verbraucherpreisindex ist der Trend fortgesetzt worden, dass die Besoldung höher gestiegen ist als die Verbraucherpreise gestiegen sind.

#### **gg) Prognose zum Nominallohnindex für die Jahre 2019 bis 2021**

Für das Jahr 2019 wird der Wert des Nominallohnindex erst im März 2020 vorliegen. Ausgehend von dem Besoldungsindex von 123,37 im Jahr 2019, 136,48 im Jahr 2020 und 138,39 im Jahr 2021 und einer Zielzahl von 4,9 % lässt sich mittels der oben genannten Formeln jedoch Folgendes berechnen:

Eine Verletzung des Parameters läge bei einer Zielzahl von 4,9 % im Jahr 2019 sogar dann noch vor, wenn sich der Nominallohnindex um bis zu 8,62 % gegenüber dem Jahr 2018 verringern würde (aktueller Indexwert ab Basisjahr 2004: 140,57).

Eine Verletzung des Parameters läge bei einer Zielzahl von 4,9 % im Jahr 2020 sogar dann noch vor, wenn sich der Nominallohnindex um mehr zu 2,76 % ge-

gegenüber dem Jahr 2018 erhöhen würde (aktueller Indexwert ab Basisjahr 2005: 139,32).

Eine Verletzung des Parameters läge bei einer Zielzahl von 4,9 % im Jahr 2021 sogar dann noch vor, wenn sich der Nominallohnindex um mehr zu 4,93 % gegenüber dem Jahr 2018 erhöhen würde (aktueller Indexwert ab Basisjahr 2006: 138,35).

Um bewerten zu können, ob die maximal unbedenklichen weiteren Veränderungen pro Parameter in realistischer Weise eingehalten werden können, sind die Entwicklungen der entsprechenden Indizes in der Vergangenheit zu betrachten. Daraufhin ist zu prüfen, ob aus der Vergangenheit eine mutmaßliche künftige Entwicklung mit hinreichend großer Sicherheit und gleichzeitig möglichst geringer Schwankungsbreite ablesbar ist. Schließlich ist dazu der errechnete maximal unbedenkliche Wert ins Verhältnis zu der Entwicklung des Nominallohnindex der letzten Jahre zu setzen, um mit einer gewissen Sicherheit dessen Einhaltung für mehr oder weniger wahrscheinlich zu halten. Das bedeutet hier Folgendes:

Der Nominallohnindex hat sich in den vergangenen Jahren - ausgehend von einem einheitlichen Basisjahr - jeweils zum Vorjahr um 3,7 % (2012), 0,4 % (2013), 3,9 % (2014), 4,2 % (2015) und 2,6 % (2016) und 3,4 % (2017) und 4,3 % (2018) und damit in diesem Zeitraum durchschnittlich um 3,21 % erhöht. Dass für das Jahr 2019 im Vergleich zum Jahr 2018 eine Verminderung um 8,62 % - wie oben berechnet - zu verzeichnen sein wird, dürfte trotz der größeren Schwankungen nahezu ausgeschlossen sein. Ebenso erscheint es unwahrscheinlich, dass über einen Zeitraum von zwei Jahren, also von 2019 bis 2020 eine Erhöhung um nur 2,76 % und über einen Zeitraum von drei Jahren (also von 2019 bis 2021) eine Erhöhung um nur 4,93 % eintreten wird. Mit hinreichender Sicherheit ist also anzunehmen, dass der Besoldungsindex für die Jahre 2019 bis 2021 außerhalb des vom Bundesverfassungsgericht für unbedenklich erklärten Schwankungsbereichs liegen wird, dieser Parameter also verletzt werden wird.

#### **hh) Prognose zum Verbraucherpreisindex für die Jahre 2019 bis 2021**

Für die Jahre 2019 bis 2021 werden die endgültigen Werte des Verbraucherpreisindex erst im Januar des jeweils darauffolgenden Jahres, das heißt für das Jahr 2019 im Januar 2020, für das Jahr 2020 im Januar 2021 und für das Jahr 2021 im Januar 2022 vorliegen. Für Januar und Februar 2019 konnte folgender Trend den Veröffentlichungen des Statistischen Landesamtes entnommen werden:

Januar 2019: Veränderung um + 1,4 % gegenüber Januar 2018,  
 Februar 2019: Veränderung um + 1,6 % gegenüber Februar 2018.

Ausgehend von dem Besoldungsindex von 123,37 % im Jahr 2019, 136,48 im Jahr 2020 und 138,39 im Jahr 2021 und einer Zielzahl von 4,9 % lässt sich mittels der in Bezug auf die Entwicklung des Nominallohnindex genannten Formeln jedoch Folgendes berechnen:

Eine Verletzung des Parameters im Jahr 2019 läge vor, wenn sich der Verbraucherpreisindex um mehr als 6,56 % gegenüber dem Jahr 2018 erhöhen würde (aktueller Indexwert ab Basisjahr 2004: 121,45).

Eine Verletzung des Parameters im Jahr 2020 läge vor, wenn sich der Verbraucherpreisindex um mehr als 19,52 % gegenüber dem Jahr 2018 erhöhen würde (aktueller Indexwert ab Basisjahr 2005: 119,78).

Eine Verletzung des Parameters im Jahr 2021 läge vor, wenn sich der Verbraucherpreisindex um mehr als 22,90 % gegenüber dem Jahr 2018 erhöhen würde (aktueller Indexwert ab Basisjahr 2006: 118,12).

Ausgehend von den zum Nominallohnindex dargelegten Prüfungserwägungen ist zum Verbraucherpreisindex festzuhalten, dass sich dieser in den vergangenen Jahren - ebenfalls ausgehend von einem einheitlichen Basisjahr - jeweils zum Vorjahr lediglich um 1,9 % (2012), 1,5 % (2013), 1,1 % (2014), 0,5 % (2015), 0,6 % (2016), 1,6 % (2017) sowie 1,7 % (2018) und in diesem Zeitraum mithin durchschnittlich um 1,27 % erhöht hat. Vor diesem Hintergrund gibt es keine quantifizierbaren Indizien dafür, dass die sich für 2019 bis 2021 gegenüber 2018 ergebenden Veränderungen außerhalb des oben angegebenen Grenzwertes liegen werden.

## ii) Zwischenergebnis

Für die Jahre 2019 bis 2021 hängt es vom Ergebnis der im Anschluss durchzuführenden Prüfung der Parameter 4 und 5 ab, ob eine verfassungswidrige Unteralimentation zu vermuten ist. Dies wäre nicht der Fall, wenn die vom Bundesverfassungsgericht dort vorgegebenen Grenzen nicht überschritten werden, denn dann wären in diesen Jahren jeweils nur die Parameter 1 und 2 verletzt worden, so dass die indizielle Wirkung von drei verletzten Parametern nicht einträte. Für das Jahr 2019 sind der Tarifindex sowie der Nominallohnindex verletzt. Für die Jahre 2020 und 2021 sind auf alle Fälle eine Verletzung des Nominallohnindex zu erwarten und unter Zugrundelegung der Staffelpfung kann auch beim Tarifindex von einer Verletzung ausgegangen werden.

b) Abstandsgebot: Systeminterner Besoldungsvergleich durch Vergleich der Mindestbesoldung zum Grundsicherungsniveau und durch Vergleich des Abstands zwischen zwei Besoldungsgruppen

Im Rahmen des systeminternen Besoldungsvergleichs ist - wie bereits oben kurz angedeutet - sowohl zu prüfen, ob ein Mindestabstand unterer Besoldungsgruppen zum Grundsicherungsniveau eingehalten ist (dazu unter Buchst. aa)), als auch, ob sich der Abstand zwischen zwei Besoldungsgruppen in einem Zeitraum von fünf Jahren um mehr als 10 v. H. verringert hat (dazu unter Buchst. bb)).

Für die Jahre 2017 und 2018 wurde diese Prüfung in der LT-Drs. 7/1824 auf den Seiten 185 bis 187 und 366 bis 369 durchgeführt und keine Verletzung dieses Parameters festgestellt. Da bei der Erstellung des damaligen Entwurfs mit Prognosen gearbeitet werden musste (es lagen noch nicht alle Daten vor), wird rückschauend betrachtet, ob das Ergebnis für die Jahre 2017 und 2018 bestätigt werden kann.

### **aa) Mindestabstand der Nettoalimentation unterer Besoldungsgruppen zum Grundsicherungsniveau in Sachsen-Anhalt**

Das Bundesverfassungsgericht hat in dem Beschluss vom 17. November 2015 - 2 BvL 19/09 u. a. - ausgeführt, dass bei der Bemessung der Besoldung der qualitative Unterschied zwischen der Grundsicherung für Arbeitssuchende und dem einem erwerbstätigen Beamten geschuldeten Unterhalt deutlich werden muss. Die Grundsicherung beinhaltet die Befriedigung des äußersten Mindestbedarfs. Die Nettoalimentation in den unteren Besoldungsgruppen muss also ihrerseits einen Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau aufweisen (Rdnr. 93 des Beschlusses). Wegen der Details verweist das Bundesverfassungsgericht auf seine Rechtsprechung zum Familienzuschlag bei Beamten mit mehr als zwei Kindern, wonach ein Mindestabstand zum sozialhilferechtlichen Existenzminimum von mindestens 15 v. H. nicht unterschritten werden dürfe. Bei der Berechnung würden auch die Mindestbeiträge einer Krankheitskostenversicherung von den Nettobezügen eines Beamten möglicherweise in Abzug zu bringen sein, weil die Empfänger von Leistungen der Grundsicherung aus diesen Leistungen eine Krankenversicherung nicht finanzieren müssen. In diesem Zusammenhang könne es auch darauf ankommen, ob die Dienstbezüge generell ausreichen, um als Alleinverdiener den angemessenen Lebensunterhalt einer vierköpfigen Familie durchgängig aufzubringen (Rdnr. 94 des Beschlusses).

Das Bundesverfassungsgericht hat eine an diesen Maßstäben ausgerichtete Prüfung in den ihm vorgelegten Streitverfahren nicht durchgeführt, da es keine Anhaltspunkte gesehen hat, dass ein derartiger Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau nicht eingehalten worden wäre oder etwaige verfassungswidrige Bruttogehälter unterer Besoldungsgruppen zwingend eine Verletzung des Abstandsgebotes für die streitgegenständlichen Besoldungsgruppen zur Folge haben müssten (Rdnr. 95 des Beschlusses). Diese Passage wird jedoch so verstanden, dass in der Gesetzesbegründung künftig dokumentiert werden muss, dass der geforderte Mindestabstand noch vorliegt.

Da die an diesen Maßstäben ausgerichtete Prüfung vom Bundesverfassungsgericht in dem Beschluss unterblieben ist, wird auf die vom Gericht in der Rdnr. 93 des Beschlusses zitierte Rechtsprechung (Beschluss vom 24. November 1998 - 2 BvL 26/91 u. a. - BVerfGE 99, 300) zurückgegriffen. Der zwischenzeitliche Systemwechsel von der Sozialhilfe nach dem Bundessozialhilfegesetz zum Sozialgeld nach dem Sozialgesetzbuch II ist dabei nachzuvollziehen.

Die Bruttobezüge werden auf jährlicher Basis errechnet. Dabei wird eine vierköpfige Beamtenfamilie (Beamtin oder Beamter, Ehegattin oder Ehegatte sowie zwei Kinder) zugrunde gelegt. Zu den Bruttobezügen gehören seit dem 1. April 2011 das Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 4 in der Stufe 1, eine grundgehaltsergänzende Amtszulage, der Ortszuschlag (nunmehr der Familienzuschlag der Stufe 1), die Kinderanteile im Familienzuschlag, die Stellenzulage nach Nr. 13 der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B des Landesbesoldungsgesetzes, die jährliche Sonderzahlung) sowie etwaige Einmalzahlungen.

Nettobezüge ergeben sich nach dem Bundesverfassungsgericht „nach Abzug der Lohnsteuer (...), der Kirchensteuer (...) und des Solidaritätszuschlages (soweit dieser im maßgeblichen Jahr erhoben wurde) und unter Hinzurechnung des Kindergeldes“ (Beschluss vom 24. November 1998 - 2 BvL 26/91 u. a. - BVerfGE 99,

300 < 321 >; so auch OVG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 13. Dezember 2007 - 1 L 151/06 - Rdnr. 60). Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Beschluss vom 17. November 2015 - 2 BvL 19/09 u. a. - Rdnr. 94, zudem ausgeführt, dass Mindestbeiträge einer Krankheitskostenversicherung von den Nettobezügen möglicherweise in Abzug zu bringen sein würden, weil die Empfänger von Leistungen der Grundsicherung aus diesen Leistungen eine Krankenversicherung nicht finanzieren müssten.

Hierzu wurden im Internet (<http://www.verivox.de/private-krankenversicherung/>) Beitragsvergleiche für eine im Jahr 2017 beginnende private, beihilfekonforme Krankenversicherung von 22 privaten Krankenversicherungen recherchiert (abgerufen am 27. Januar 2017) und das für einen 27-jährigen Beamten und eine gleichaltrige Ehegattin mit jeweils einem Beihilfesatz von 70 % sowie für je ein fünf- und dreijähriges Kind mit einem Beihilfesatz von jeweils 80 % insgesamt günstigste Angebot bei ein und derselben Krankenversicherung als addierter Mindestbeitrag zugrunde gelegt. Das günstigste Angebot, welches im Januar 2017 zu erhalten war, belief sich für die beschriebene vierköpfige Familie auf 304 Euro monatlich. Für das Jahr 2018 betrug dieser Wert 345 Euro monatlich (abgerufen im Januar 2018) und für das Jahr 2019 (abgerufen am 29. Januar 2019) 365 Euro monatlich.

Für die Bestimmung des Grundsicherungsniveaus wird eine vergleichbare vierköpfige Familie (Eltern und zwei Kinder im Alter von bis zu 6 Jahren) zugrunde gelegt. Bei den angemessenen Leistungen für die Unterkunft wurden die Kosten der Unterkunft der Landeshauptstadt Magdeburg als die höchsten im Land zugrunde gelegt. Für die angemessenen Heizkosten wird auf den jeweiligen Heizspiegel zurückgegriffen und die maximale Wohnfläche von 80 Quadratmetern für eine vierköpfige Familie berücksichtigt. Dabei werden vorsorglich die höchsten Kostenwerte hinsichtlich der Heizungsart (Fernwärme, Erdgas oder Heizöl) und die niedrigste Gebäudefläche (bis 250 Quadratmeter) berücksichtigt.

Zum Vergleich der Besoldung zur Grundsicherung liegt bisher keine Rechtsprechung zu der Frage vor, ob und inwieweit zusätzliche Leistungen für Bedarfe für Bildung und Teilhabe (§ 28 SGB II) in den Vergleich einzubeziehen sind. Diese Leistungen sind mit Wirkung vom 1. April 2011 durch das Gesetz zur Ermittlung von Regelbedarfen und zur Änderung des Zweiten und Zwölften Buches Sozialgesetzbuch vom 24. März 2011 (BGBl. I S. 453) eingeführt worden.

Bei dem hier vorgenommenen Vergleich wird allerdings angenommen, dass die Kinder sich noch nicht im schulpflichtigen Alter befinden, so dass die Aufwendungen für persönlichen Schulbedarf (§ 28 Abs. 3 SGB II) und für ergänzende angemessene Lernförderung (§ 28 Abs. 5 SGB II) sowie für Schulausflüge und Klassenfahrten (§ 28 Abs. 2 Satz 1 SGB II) noch nicht anfallen, so dass hierfür keine Erstattungen in der Grundsicherung zu berücksichtigen sind. Ein Bedarf zur Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben in Höhe von insgesamt 10 Euro monatlich pro Kind für Mitgliedsbeiträge in Vereinen (§ 28 Abs. 7 Nr. 1 SGB II), Unterricht in künstlerischen Fächern, Aktivitäten in kultureller Bildung (§ 28 Abs. 7 Nr. 2 SGB II) und die Teilnahme an Freizeiten (§ 28 Abs. 7 Nr. 3 SGB II) wäre dagegen regelmäßig denkbar. Diese Leistungen werden ab 1. August 2019 auf 15 Euro monatlich erhöht (durch das „Starke-Familien-Gesetz“, welches vom Bundestag am 21. März 2019 beschlossen worden war).

Die sich daraus ergebenden Berechnungen der Grundsicherung und des gemäß dem Bundesverfassungsgericht davon ausgehenden Mindesteinkommens für die vergleichbare Beamtenfamilie (115 % der Grundsicherung; im Folgenden als „verfassungsrechtlich maßgebliches Mindesteinkommen“ bezeichnet) sowie der Jahres-Nettobesoldung in den Jahren 2017 bis 2021 sind der Anlage 4 zu entnehmen. Der Vergleich dieser Werte in der Anlage 4 zeigt, dass die Jahresnettobesoldung das verfassungsrechtlich maßgebliche Mindesteinkommen sowohl in den Jahren 2017 bis 2021 übersteigt, und zwar um folgende Beträge:

Jahr	Jahres-Nettobesoldung inkl. Kindergeld	verfassungsrechtlich maßgebliches jährliches Mindesteinkommen (115 % der Grundsicherung)	Differenz
2017	30 543,36 €	25 767,36 €	4 776,00 €
2018	30 741,56 €	26 124,37 €	4 617,19 €
2019	31 597,00 €	26 483,17 €	5 113,83 €
2020	32 146,72 €	26 483,17 €	5 663,55 €
2021	32 281,84 €	26 483,17 €	5 798,67 €

Die Jahres-Nettobesoldung liegt im Jahr 2019 um mehr als 15 % über der Grundsicherung. Auch für das Jahr 2020 kann dies angenommen werden. Die Prozentsätze betragen:

Jahr	Jahres-Nettobesoldung inkl. Kindergeld	115 % der Grundsicherung	Jahres-Nettobesoldung übersteigt 115 % der Jahres-Grundsicherung um
2017	30 543,36 €	25 767,36 €	4 776,00 € = 18,54 %
2018	30 741,56 €	26 124,37 €	4 617,19 € = 17,67 %
2019	31 597,00 €	26 483,17 €	5 113,83 € = 19,31 %
2020	32 146,72 €	26 483,17 €	5 663,55 € = 21,38 %
2021	32 281,84 €	26 483,17 €	5 798,67 € = 21,90 %

Als Zwischenergebnis ist festzustellen, dass ein ausreichender Abstand der Mindestalimentation zum Grundsicherungsniveau in den Jahren 2017 bis 2021 gegeben ist bzw. prognostiziert werden kann.

#### **bb) Abstandsgebot: Systeminterner Besoldungsvergleich durch Vergleich des Abstands zwischen zwei Besoldungsgruppen**

Aus dem Leistungsgrundsatz und dem Alimentationsprinzip in Art. 33 Abs. 2 und Abs. 5 Grundgesetz folgt ein Abstandsgebot, das es dem Gesetzgeber untersagt, den Abstand zwischen verschiedenen Besoldungsgruppen dauerhaft einzuebnen. Die Amtsgemessenheit der Alimentation der Beamten bestimmt sich daher auch durch ihr Verhältnis zur Besoldung anderer Beamtengruppen (vgl. o. g. Urteil Rdnr. 110, o. g. Beschluss Rdnr. 89 m. w. Nachw.).

Eine Verringerung des Abstands zwischen zwei Besoldungsgruppen um 10 % in dem Zeitraum der vorangegangenen fünf Jahre indiziert einen Verstoß gegen das

Abstandsgebot (Rdnr. 112 des Urteils vom 5. Mai 2015 - 2 BvL 17/09 u. a. -, Rdnr. 92 des Beschlusses vom 17. November 2015 - 2 BvL 19/09 u. a. -).

Bei den deshalb hier angestellten und den Anlagen 5 bis 10 zu entnehmenden Abstandsberechnungen wird das Endgrundgehalt bzw. das Festgehalt einer Besoldungsgruppe mit dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppen A 5, A 9, A 13 und mit dem Festgehalt der Besoldungsgruppen B 2 und W 1 im aktuellen Jahr und dem fünften Jahr davor verglichen. Neben dem Endgrundgehalt werden auch Amtszulagen sowie die allgemeine Stellenzulage einbezogen, da diese - ebenso wie das Grundgehalt - alimentativen Charakter aufweisen, dauerhaft gewährt und dynamisiert werden sowie ruhegehaltfähig sind.

Danach wurde berechnet, ob und ggf. in welcher Höhe sich der Abstand verringert hat. Dabei wurde als Bezugspunkt für die Berechnung der prozentualen Veränderung immer der Besoldungswert genommen, der im ersten Betrachtungsjahr der Fünfjahresspanne der höhere der beiden Werte war, was insbesondere bei Betrachtungen zwischen verschiedenen Besoldungsordnungen (insbesondere bei der Besoldungsordnung W) zu Veränderungen der Betrachtungsrichtung führen konnte.

Die Berechnungen ergeben zusammengefasst pro fünfjährigen Betrachtungszeitraum folgende höchste prozentuale Veränderungen, die maximal den Wert von 6,00 % erreichen und damit immer noch deutlich unter 10 % bleiben:

Vergleichszeitraum	Größte prozentuale Abweichung bei der BesGr. (Endgrundgehalt)		Statistische Ausnahmeabweichungen	
	Abweichung in Prozent	Abweichung in Prozent	bei der BesGr. (Endgrundgehalt)	Abweichung in Prozent
2014 zu 2019	A4 – A5	5,99 %	-	-
2015 zu 2020	A4 – A5	6,00 %	-	-
2016 zu 2021	A4 – A5	3,00 %	-	-
Höchste Abweichung über alle Jahre		6,00 %		-

Ergänzend sind in den Anlagen 8 bis 10 zusätzliche Abstandsberechnungen vorgenommen worden, in denen die Jahressonderzahlung monatlich umgerechnet wurde. Dabei wurde auch berücksichtigt, dass die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppen A 4 bis A 8 bereits vor Inkrafttreten des Beamtenrechtlichen Sonderzahlungsgesetzes Sachsen-Anhalt vom 24. November 2017 eine Jahressonderzahlung in Höhe von 120 Euro erhalten haben.

Die Berechnungen ergeben zusammengefasst pro fünfjährigem Betrachtungszeitraum folgende höchste prozentuale Veränderungen, die maximal den Wert von 7,33 % erreichen und damit immer noch deutlich unter 10 % bleiben:



Vergleichs-zeit-raum	Größte prozentuale Abwei- chung bei der BesGr. (Endgrundge- halt)		Statistische Ausnahmeabweichungen	
		Abweichung in Prozent	bei der BesGr. (Endgrundgehalt)	Abweichung in Prozent
2014 zu 2019	A4 – A5	7,33 %	-	-
2015 zu 2020	A4 – A5	7,29 %	-	-
2016 – 2021	A8 – A9	4,64 %	-	-
Höchste Abweichung über alle Jahre		7,33 %		-

Als Zwischenergebnis zu diesem Prüfungspunkt kann daher festgehalten werden, dass keine erheblichen, über der Indizschwelle liegenden Verringerungen der Abstände zwischen zwei Besoldungsgruppen festzustellen sind.

c) Quervergleich der Besoldung in Sachsen-Anhalt mit dem Durchschnitt der Besoldung des Bundes und der übrigen Länder

Im Rahmen des Quervergleichs des Durchschnitts des Bundes und der anderen Länder wurden für das Jahr 2018 die Abweichungen der Besoldungsordnungen A, B, C, R und W in Sachsen-Anhalt zum Durchschnitt der entsprechenden Besoldungsgruppen der übrigen 15 Länder und des Bundes ermittelt. Eine Abweichung von 10 % unter dem Durchschnitt in dem Zeitraum der vorangegangenen fünf Jahre ist ein Indiz für eine verfassungswidrige Unteralimentation (Rdnr. 115 des o. g. Urteils; Rdnr. 98 des o. g. Beschlusses).

Der Quervergleich wurde auf der Basis des Endgrundgehalts der jeweiligen Besoldungsgruppe zzgl. der allgemeinen Stellenzulage sowie eventueller Jahressonderzahlungen und Einmalzahlungen durchgeführt. Der Familienzuschlag ist in den Berechnungen nicht enthalten. Sonstige landesspezifische Besonderheiten (wie z. B. die allgemeine Stellenzulage in Thüringen auch für die Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes und die Absenkung der Besoldung um 0,5 % in Sachsen wegen der Beibehaltung des Buß- und Bettages) sind berücksichtigt worden. Der Bundesdurchschnitt wurde unter Verwendung der Angaben der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörden/Senate bzw. des Bundesministeriums des Innern ohne die Werte für Sachsen-Anhalt ermittelt. Die so dem Quervergleich zugrunde gelegten Werte für das Jahr 2018 sowie die sich daraus für die einzelnen Besoldungsgruppen ergebenden prozentualen Abweichungen der Besoldung in Sachsen-Anhalt zur durchschnittlichen Besoldung in den übrigen Ländern und beim Bund sind Anlage 11 zu entnehmen.

Die gesetzgeberischen Aktivitäten des Jahres 2019 können noch nicht sicher prognostiziert werden, so dass die Bundesdurchschnitte für die Jahre 2019, 2020 und 2021 noch nicht gebildet werden können. Nach den vorliegenden Rückmeldungen beabsichtigen aber nahezu alle Länder den Tarifabschluss für die Länder (TV-L) zeit- und systemgerecht zu übertragen. Einzelne Länder planen darüber hinaus höhere lineare Erhöhungen, um gegenüber dem Bundesdurchschnitt auf-

zuholen. Da der vorliegende Gesetzentwurf die zeit- und systemgerechte Übertragung vorsieht, ist folglich nicht damit zu rechnen, dass sich die Abweichungen von dem jeweiligen Bundesdurchschnitt wesentlich von den jeweiligen Werten für das Jahr 2018 unterscheiden werden.

Die negativen Abweichungen im Jahr 2018 liegen in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 6 minimal zwischen 0,39 % und 0,63 %, während die Werte in den übrigen A-, B-, C- und R-Besoldungsgruppen zwischen 0,07 % und 0,99 % nunmehr über den Durchschnittswerten liegen. Dies ist auf die in den Jahren 2017 und 2018 zeit- und inhaltsgleiche Übernahme des Tarifiergebnisses und auf die Wiedereinführung einer Jahressonderzahlung zurückzuführen. Da auch der vorliegende Gesetzentwurf wieder die zeit- und systemgerechte Übertragung beabsichtigt, ist auch künftig damit zu rechnen, dass die Besoldung in Sachsen-Anhalt Durchschnittswerte erreicht oder leicht darüber liegen wird.

In der Besoldungsgruppe W 3 sind ab dem Jahr 2013 Abweichungen zu beobachten, die in anderen Besoldungsgruppen nicht feststellbar sind. Diese finden sich auch im Jahr 2018, weil der Abstand des Grundgehaltes der Besoldungsgruppe W 3 gegenüber dem Bundesdurchschnitt 3,66 % beträgt und damit höher als in den anderen Besoldungsgruppen ausfällt. Aufgrund des Urteils des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Februar 2012 - 2 BvL 4/10 - zur Professorenbesoldung ist zu beobachten, dass aus diesem Urteil in den Ländern verschiedene gesetzgeberische Konsequenzen zu unterschiedlichen Zeitpunkten gezogen wurden. Die Abweichungen beruhen daher u. a. auch auf strukturellen Änderungen in der Besoldungsordnung W in anderen Ländern. So wurden in einigen Ländern Stufen in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 eingeführt, wobei in der o. g. Übersicht die Werte der Endstufen berücksichtigt wurden. Andere Länder haben die Grundgehaltssätze unverändert gelassen, aber einen Garantie-Leistungsbezug eingeführt, der dynamisiert wird und auch ruhegehaltfähig ist. Diese Garantie-Leistungsbezüge wurden - wegen ihres alimentierenden Charakters - ebenfalls berücksichtigt.

Die Besoldung lag im Jahr 2018 in keiner Besoldungsgruppe in Sachsen-Anhalt 10 % oder mehr unter dem Bundesdurchschnitt. Die maximal über alle Besoldungsgruppen hinweg festgestellte Abweichung nach unten betrug 3,66 % und lag damit deutlich von der indiziellen Schwelle entfernt. Da alle Länder den letzten Tarifabschluss des TV-L auf die Besoldung übertragen werden, wird auch in den Jahren 2019 bis 2021 mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit in keiner Besoldungsgruppe in Sachsen-Anhalt die Höhe der Besoldung 10 % oder mehr unter dem Bundesdurchschnitt liegen.

#### **d) Zwischenergebnis zur ersten Stufe: Prüfung der Entwicklung der Besoldung in Sachsen-Anhalt anhand von fünf Vergleichsparametern für die Jahre 2012 bis 2021**

Unter Buchst. a) bis c) wurde unter anderem anhand der vom Bundesverfassungsgericht verwendeten Formel ermittelt, bei welchen Parametern die Abweichungen entweder maximal 4,9 % (Abweichung der Besoldungsentwicklung zur Tarifentwicklung, Nominallohn- oder Verbraucherpreisentwicklung) oder weniger als 10 % (Abstandsentwicklung und Vergleich mit Bundesbesoldungsdurchschnitt) ausfallen. Ebenso ist vermerkt, ob die jeweils geringste Besoldung mindestens

115 % der Grundsicherung in vergleichbaren Familienkonstellationen betragen hat.

Zusammenfassend lässt sich im Hinblick auf die Einhaltung der vom Bundesverfassungsgericht vorgegebenen Parameter Folgendes festhalten (die nicht eingehaltenen oder voraussichtlich nicht einhaltbaren Parameter sind unterstrichen):

Zeitraum von 15 Jahren (Par. 1-3) bzw. von 5 Jahren (Par. 4, 5)	Prozentuale negative Abweichung der Besoldungsentwicklung von						Zahl eingehaltener Parameter
	Parameter 1: Tarifenwicklung	Parameter 2: Nominallohnindex	Parameter 3: Verbraucherpreisindex	Parameter 4: Abstände		Parameter 5: Vergleich mit Bund-/Länderdurchschnitt	
	< 5 %	< 5 %	< 5 %	> 115 %	< 10 %	< 10 %	<b>min. 3</b>
bis				zur Grundsicherung	in der Besoldungstabelle		
2017	<u>6,92</u>	<u>12,24</u>	0,53	136,32	7,40	max. 3,44	<b>3</b>
2018	<u>6,92</u>	<u>16,20</u>	1,48	135,22	7,37	max. 3,66	<b>3</b>
2019	<u>6,94</u>	<u>offen*</u>	offen**	137,21	7,33	offen***	<b>(3)</b>
2020	- 0,24****	<u>offen*</u>	offen**	139,56	7,29	offen***	<b>(3/4)</b>
2021	- 0,24****	<u>offen*</u>	offen**	140,18	4,64	offen***	<b>(3/4)</b>

\* Der Nominallohnindex für die Jahre 2019 bis 2021 ist derzeit noch nicht bekannt. Nach der unter Nr. 1 Buchst. a Doppelbuchst. ff) erstellten Prognose muss aber davon ausgegangen werden, dass die Abweichungen in den Jahren 2019 bis 2021 voraussichtlich über 4,9 % liegen werden.

\*\* Der Verbraucherpreisindex für die Jahre 2019 bis 2021 kann erst im jeweiligen Folgejahr festgestellt werden. Nach der unter Nr. 1 Buchst. a Doppelbuchst. gg) erstellten Prognose wird die Abweichung in den Jahren 2019 bis 2021 aber voraussichtlich unter 4,9 % bleiben.

\*\*\* Eine nach dem Maßstab des Urteils (10 %) zu hohe Abweichung ist nach der unter Buchst. c) (am Ende) erstellten Prognose sehr unwahrscheinlich.

\*\*\*\* Der Tarifindex ist in den Jahren 2020 und 2021 nicht verletzt, aber bei Durchführung der Staffelprüfung ist als Ergebnis eine Verletzung des Parameters festzustellen. Im Ergebnis werden auch bei Annahme einer Verletzung dieses Parameters gleichwohl drei Parameter eingehalten werden.

Nach dem Bundesverfassungsgericht ist in der ersten Prüfstufe eine verfassungswidrige Unteralimentation dann zu vermuten, wenn drei der maßgeblichen Parameter nicht eingehalten wurden, oder - im Umkehrschluss - wenn nicht mindestens drei Parameter eingehalten wurden.

Damit wird für die Besoldung in den Jahren 2019 bis 2021 eine verfassungswidrige Unteralimentation nicht vermutet.

Für das Jahr 2018 wurde die Prognose bestätigt, dass sowohl der Verbraucherpreisindex als der Quervergleich der Besoldung in Sachsen-Anhalt mit dem Durchschnitt der Besoldung des Bundes und der Länder eingehalten wurde. Fer-

ner hat sich die Prognose, dass der Nominallohnindex im Jahr 2018 nicht eingehalten wurde, bestätigt.

Für die Jahre 2017 und 2018 wurde geprüft, ob der Tarifindex, der Nominallohnindex und der Verbraucherpreisindex statistische Ausreißer darstellten und ggf. ein Anpassungsbedarf besteht. Ein Anpassungsbedarf wurde für diese Jahre verneint.

Nach Prüfung der folgenden zweiten Stufe kann sich jedoch für die Jahre 2019 ff. noch ein Anpassungsbedarf ergeben.

## **5. Zweite Stufe: Gesamtabwägung**

### **a) Prüfkriterien im Rahmen der Gesamtabwägung**

Hat das Ergebnis auf der ersten Stufe eine Indizwirkung im Sinne der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, kann diese im Rahmen einer Gesamtabwägung durch Berücksichtigung weiterer alimentationsrelevanter Kriterien widerlegt oder erhärtet werden. Hat die erste Prüfungsstufe keine Indizwirkung ergeben, können gleichwohl weitere alimentationsrelevante Kriterien im Rahmen einer Gesamtabwägung auch ohne Indiz zur Feststellung einer evident unangemessen niedrigen Alimentation führen. So hat das Bundesverfassungsgericht in einem Beschluss vom 7. Juni 2016 - 2 BvL 3/12 u. a. - ausgeführt, dass zu der ersten Prüfungsstufe eine zweite Prüfungsstufe hinzutrete, die eine komplexe Gesamtabwägung erfordere.

Zu diesen weiteren Kriterien zählen neben der Sicherung der Attraktivität des Beamtenverhältnisses für überdurchschnittlich qualifizierte Kräfte, der Wahrung des Ansehens des Amtes in den Augen der Gesellschaft sowie der Würdigung der vom Amtsinhaber geforderten Ausbildung und Beanspruchung vor allem die besondere Qualität der Tätigkeit und Verantwortung eines Beamten, die Berücksichtigung von Entwicklungen im Bereich der Beihilfe und der Versorgung sowie der Vergleich der Besoldung mit den durchschnittlichen Bruttoverdiensten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit vergleichbarer Qualifikation und Verantwortung (Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 5. Mai 2015 - 2 BvL 17/09 u. a. - Rdnr. 116; Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 17. November 2015 - 2 BvL 19/09 u. a. - Rdnr. 99). Insbesondere die Punkte „Umfang der Beihilfe“, „Entwicklung der Versorgung“ und „Gehaltsvergleich mit vergleichbaren Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes“ werden nachfolgend geprüft.

### **b) Beihilfe**

Im Bereich der Beihilfeleistungen wird weiterhin der Leistungskatalog der Bundesbeihilfeverordnung in der jeweiligen Fassung angewandt, der gegenüber den Leistungen in der gesetzlichen Krankenversicherung teilweise weitergehende Leistungen vorsieht und in keinem Bereich wesentlich dahinter zurückbleibt.

Festgesetzte Beihilfen für entstandene beihilfefähige Aufwendungen in den Jahren 2014 bis 2016 wurden um eine Kostendämpfungspauschale gekürzt. Diese Regelung ist mit Wirkung vom 1. Januar 2017 weggefallen, so dass eine festgesetzte Beihilfe für entstandene beihilfefähige Aufwendungen ab dem Jahr 2017 nicht mehr gekürzt wird. Demnach ist nicht feststellbar, dass die nicht von der Beihilfe

ausgeglichenen Belastungen einen solchen Umfang erreichen, dass der angemessene Lebensunterhalt der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen, Richter, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger nicht mehr gewährleistet ist.

Es kann nach Abwägung der beihilferechtlichen Regelungen derzeit bei dem Prüfergebnis aus der ersten Prüfungsstufe verbleiben.

### **c) Versorgung**

Weiterhin ist im Rahmen der zweiten Prüfungsstufe - wie oben dargestellt - auch die Entwicklung im Versorgungsrecht sowie ihre Folgen für die laufende Alimentation bereits in der aktiven Phase des Beamtenverhältnisses zu würdigen.

Im Bereich der Beamtenversorgung sind zwar - wie in jedem anderem Land und wie beim Bund auch - durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 vom 20. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3926) in den Jahren 2003 bis 2012 das Höchstruhegehalt von 75 v. H. auf 71,75 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge abgesenkt worden, aber weitere Kürzungen wie z. B. die Verringerung der Berücksichtigung der Zeiten einer Hochschulausbildung als ruhegehaltfähige Dienstzeit sind in Sachsen-Anhalt unterblieben. Auch sind die drei Kürzungen der Besoldungs- und Versorgungsanpassungen gemäß § 14a BBesG (die Tarifergebnisse wurden nicht inhaltsgleich in die Besoldung übernommen, sondern die lineare Anpassung erfolgte jeweils 0,2 % niedriger) um jährlich 0,2 v. H. zur Bildung einer Versorgungsrücklage in Sachsen-Anhalt nicht fortgeführt worden und eine entsprechende Regelung im Landesbesoldungsgesetz nicht enthalten. Daneben gibt es seit dem 1. April 2011 eine Erweiterung der vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehaltssatzes (§ 14a BeamtVG a. F.), so dass nicht nur Beamtinnen und Beamte mit einer besonderen Altersgrenze von 60 Jahren davon profitieren, sondern auch Beamtinnen und Beamte mit Erreichen der regelmäßigen Altersgrenze von 65 Jahren, die ab dem Jahr 2019 für die Geburtsjahrgänge 1954 ff. um jeweils zwei Monate pro Jahr angehoben wird, eine vorübergehende Erhöhung des Ruhegehalts erhalten, wenn die Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt ist. Somit wird bei Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten, die auch einen Anspruch auf eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben, eine Versorgungslücke nach Eintritt in den Ruhestand vermieden, die aktuell mehrere Monate beträgt und die dazu geführt hätte, dass zur Überbrückung dieser Versorgungslücke von der vor dem Ruhestand bezogenen Besoldung Rücklagen hätten gebildet werden müssen.

Diese Regelungen sind mit dem Landesbeamtenversorgungsgesetz Sachsen-Anhalt, welches zum 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist (GVBl. LSA 2018, S. 72, 78), unverändert fortgeführt werden.

Das Bundesverfassungsgericht ist in seinem Urteil vom 5. Mai 2015 - 2 BvL 17/09 u. a. - und seinem Beschluss vom 17. November 2015 - 2 BvL 19/09 u. a. - (dort Rdnr. 134) nicht grundsätzlich von seiner Entscheidung vom 27. September 2005 - 2 BvR 1387/02 - BVerfGE 114, 258 abgewichen, dass die Einschnitte bei der Beamtenversorgung einzeln verfassungsrechtlich unbedenklich sind. In dem o. g. Beschluss wurden weder hinsichtlich der Besoldung in Sachsen noch in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen Folgerungen für die zu prüfende Besoldung gezogen. Daraus folgt, dass aus der maßgeblichen Sicht des Bundesverfas-

sungsgerichts die Absenkung des Höchstruhegehalts von 75 v. H. auf 71,75 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und die dadurch notwendig gewordene Eigenvorsorge während der Dienstzeit zum späteren Ausgleich der Versorgungskürzungen keine zu quantifizierenden Auswirkungen auf die Auskömmlichkeit der Besoldung während der Arbeitsphase haben.

#### **d) Vergleich mit dem Gehaltsniveau Gleichqualifizierter außerhalb des öffentlichen Dienstes**

Die Amtsangemessenheit der Alimentation muss sich, um ihre qualitätssichernde Funktion zu erfüllen, auch durch ihr Verhältnis zu den Einkommen bestimmen, die für vergleichbare und auf der Grundlage vergleichbarer Ausbildung erbrachte Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes erzielt werden (Urteil vom 5. Mai 2015 - 2 BvL 17/09 u. a. - Rdnr. 124; Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 u. a. - Rdnr. 107). Ob die Alimentation 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.

In seinen Prüfungen zieht das Bundesverfassungsgericht die Einteilung nach Leistungsgruppen im Rahmen der Verdienststrukturerhebung der statistischen Landesämter und des Statistischen Bundesamtes heran (Beschluss vom 17. November 2015 - 2 BvL 19/09 u. a. - Rdnr. 136). Da diese Verdienststrukturerhebung nur alle vier Jahre durchgeführt wird, wird auf die vierteljährlichen Verdiensterhebungen des statistischen Landesamtes zurückgegriffen.

Die statistischen Ämter gehen dabei von fünf Leistungsgruppen aus:

##### Leistungsgruppe 1:

Darunter fallen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitender Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis. Hierzu zählen z. B. auch angestellte Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, sofern deren Verdienst zumindest noch teilweise erfolgsunabhängige Zahlungen enthält. Eingeschlossen sind ferner alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in größeren Führungsbereichen Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen (z. B. Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter) und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die umfassende kaufmännische oder technische Fachkenntnisse erfordern. In der Regel werden die Fachkenntnisse durch ein Hochschulstudium erworben. Die Tätigkeiten werden selbstständig ausgeführt.

##### Leistungsgruppe 2:

Dazu zählen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit sehr schwierigen bis komplexen oder vielgestaltigen Tätigkeiten, für die in der Regel nicht nur eine abgeschlossene Berufsausbildung, sondern darüber hinaus mehrjährige Berufserfahrung und spezielle Fachkenntnisse erforderlich sind. Die Tätigkeiten werden überwiegend selbstständig ausgeführt. Dazu gehören auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in kleinen Verantwortungsbereichen gegenüber anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Dispositions- oder Führungs-

aufgaben wahrnehmen (z. B. Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter, Meisterinnen und Meister).

#### Leistungsgruppe 3:

Hierzu gehören Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit schwierigen Fachfähigkeiten, für deren Ausübung in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung, zum Teil verbunden mit Berufserfahrung, erforderlich ist.

#### Leistungsgruppe 4:

Darunter fallen angelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit überwiegend einfachen Tätigkeiten, für deren Ausführung keine berufliche Ausbildung, aber besondere Kenntnisse und Fertigkeiten für spezielle, branchengebundene Aufgaben erforderlich sind. Die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten werden in der Regel durch eine Anlernzeit von bis zu zwei Jahren erworben.

#### Leistungsgruppe 5:

Dazu zählen ungelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einfachen, schematischen Tätigkeiten oder isolierten Arbeitsvorgängen, für deren Ausübung keine berufliche Ausbildung erforderlich ist. Das erforderliche Wissen und die notwendigen Fertigkeiten können durch Anlernen von bis zu drei Monaten vermittelt werden.

Eine Zuordnung der Besoldungsgruppen zu diesen Leistungsgruppen ist nicht in jedem Fall eindeutig möglich. Es ist jedoch sachgerecht, die Besoldungsgruppen A 13 und höher sowie die Ämter der Besoldungsordnungen R, W und C der Leistungsgruppe 1 zuzuordnen. Zu deren Zugang ist regelmäßig ein Hochschulstudium erforderlich, und es sind regelmäßig Führungsaufgaben wahrzunehmen und selbstständige Tätigkeiten auszuführen.

Die Besoldungsgruppen A 9 bis A 12 sind der Leistungsgruppe 2 zuzuordnen. Mit der Wahrnehmung dieser Ämter können - wenn auch nicht regelmäßig - Leitungen von Arbeitseinheiten (z. B. Sachgebietsleitungen) verbunden sein. Zum Zugang ist regelmäßig eine bestandene Prüfung nach Durchführung eines Vorbereitungsdienstes erforderlich. Die Beförderungsämtel ab Besoldungsgruppe A 10 können erst nach Nachweis von Fachkenntnissen und mehrjähriger Berufserfahrung erreicht werden.

Die Besoldungsgruppen A 6 bis A 8 sind der Leistungsgruppe 3 zuzuordnen. Ohne Berufsabschluss ist kein Zugang zum Einstiegsamt der Besoldungsgruppe A 6 und ohne mehrjährige Berufserfahrung kein Erreichen der Beförderungsämtel möglich. Die damit verbundenen Tätigkeiten erfordern in der jeweiligen Laufbahn spezielle Kenntnisse.

Die Besoldungsgruppen A 4 und A 5 sind der Leistungsgruppe 4 zuzuordnen. Hinsichtlich der Leistungsgruppe 4 ist das Ergebnis zwar nicht eindeutig, weil für den Zugang zu einem Amt der Laufbahngruppe 1 stets eine berufliche Ausbildung und ein Vorbereitungsdienst erforderlich sind. Hinsichtlich der Tätigkeiten im Justizwachtmeisterdienst (die einzige Laufbahn mit Ämtern unterhalb der Besoldungsgruppe A 6) und dem Erfordernis von besonderen Kenntnissen und Fertigkeiten zur Erledigung dieser Tätigkeiten ist die Definition jedoch zutreffend.

Ämter, welche von den Anforderungen her mit der Leistungsgruppe 5 vergleichbar sind, gibt es im Land nicht.

Das Statistische Landesamt hat für das Jahr 2018 aus der vierteljährlichen Verdiensterhebung folgende monatliche regionalisierte Durchschnittsverdienste übermittelt (Sonderzahlungen sind in den Monatsberechnungen enthalten), wobei das gesamte produzierende Gewerbe und der Dienstleistungsbereich enthalten sind:

Jahr	Leistungsgr. 1	Leistungsgr. 2	Leistungsgr. 3	Leistungsgr. 4
2018	6.498 €	4.134 €	2.910 €	2.393 €

Diese Durchschnittsverdienste werden mit den Grundgehaltssätzen und - für die Besoldungsgruppen A 4 bis A 13 - der allgemeinen Stellenzulage der jeweiligen Jahre verglichen. Dabei bleiben regelmäßige Besoldungsbestandteile wie der Familienzuschlag der Stufe 1 (Verheiratetenbestandteil) und der Stufe 2 (Kinderanteil) außer Betracht.

Es wurden für das Jahr 2018 die Besoldungstabellen für 2017/2018 des Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 21. Juni 2018 (GVBl. LSA S. 72, 124 f.) herangezogen und verglichen, in welcher Besoldungsgruppe und in welcher Stufe die o. g. Durchschnittswerte in den vergleichbaren Besoldungsgruppen erreicht wurden.

### Leistungsgruppe 1

Der Vergleich der Durchschnittsverdienste in der Leistungsgruppe 1 pro Jahr mit den Grundgehältern des zweiten Einstiegsamts der Laufbahngruppe 2, der Besoldungsgruppe W 1 sowie den Grundgehältern der Endstufen der Besoldungsgruppe A 15, der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 findet sich in der Anlage 12, Teil A.

Daraus ergibt sich für den Vergleich der Besoldung von Beamtinnen und Beamten des ehemaligen höheren Dienstes sowie der Professorinnen und Professoren mit den relevanten regionalisierten Durchschnittseinkünften der Leistungsgruppe 1 im Jahr 2018, dass die Besoldung die Höhe des Durchschnittsverdienstes in der Endstufe des zweiten Beförderungsamtes der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (ehemaliger höherer Dienst) um 113,12 Euro unterschreitet. Dafür ist die Ableistung einer Dienstzeit von 23 Jahren erforderlich. Es kann davon ausgegangen werden, dass auch bei Wahrnehmung von Dienstposten bei Mittel- oder unteren Verwaltungsbehörden eine Beförderung in das zweite Beförderungsamts der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (ehemaliger höherer Dienst) möglich ist, so dass jedenfalls der Durchschnittswert erreicht wird.

Der Grundgehaltssatz der Besoldungsgruppe W 3 erreichte im Jahr 2018 nahezu den Durchschnittsverdienst. Der Grundgehaltssatz der Besoldungsgruppe W 2 lag im Jahr 2018 rund 645 Euro unterhalb des Durchschnittsverdienstes der Leistungsgruppe 1. Dieser Abstand konnte gegenüber den Vorjahren weiterhin reduziert werden.

Bei den Richterinnen und Richtern wird der Durchschnittsverdienst des Jahres 2018 in der Endstufe der Besoldungsgruppe R 1 und damit spätestens nach 23 Jahren Tätigkeit erreicht.



Bei der Bewertung dieser Daten ist ergänzend zu beachten, dass das Bundesverfassungsgericht in den Entscheidungen zur amtsangemessenen Alimentation daran festgehalten hat, dass die Bruttobezüge der aktiven Beamten von vornherein – unter Berücksichtigung der künftigen Pensionsansprüche - niedriger festgesetzt sind, weil der Beamte seine Altersversorgung und die seiner Hinterbliebenen nicht selbst zu veranlassen hat (BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015, - 2 BvL 17/09 -, Rdnr. 123). Das Land Sachsen-Anhalt betreibt Vorsorge für die künftigen Pensionsaufwendungen nach Maßgabe des Pensionsfondsgesetzes und der Pensionsfonds-Zuführungsverordnung (PZVO). § 1 PZVO enthält Zuführungssätze zwischen 38,60 v. H. und 47,80 v. H. Beim Vergleich mit den Verdiensten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter ist es daher sachgerecht, die Hälfte dieser Zuführungssätze in die Betrachtung einzubeziehen, da Sozialversicherungsbeiträge vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils hälftig getragen werden, so dass die Bruttobezüge sozialversicherungspflichtig Beschäftigter regelmäßig höher festgesetzt sind. Daher müssten bei einem Vergleich zwischen den Bezügen der Besoldungsempfänger und den Bezügen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten die Besoldungsbezüge zwischen 19,30 v. H. und 23,90 v. H. erhöht werden, um einen sachgerechten Vergleich zu ermöglichen.

### Leistungsgruppe 2

Der Vergleich des Durchschnittsverdienstes in der Leistungsgruppe 2 pro Jahr mit den Grundgehältern des ersten Einstiegsamts der Laufbahngruppe 2 sowie mit den Grundgehältern der Beförderungsamter findet sich in der Anlage 12, Teil B.

Daraus ergibt sich für den Vergleich der Besoldung von Beamtinnen und Beamten des ehemaligen gehobenen Dienstes mit den regionalisierten Durchschnittseinkünften der Leistungsgruppe 2, dass im Jahr 2018 die Besoldung die Höhe des Durchschnittsverdienstes erstmals im zweiten Beförderungsamte und dort in der vorletzten Stufe erreicht hat. Dazu ist neben dem Erreichen des zweiten Beförderungsamtes derzeit eine Erfahrungszeit von 19 Jahren erforderlich. Bei einem regelmäßigen Dienst Eintritt zwischen dem 22. und 25. Lebensjahr wird der Durchschnittsverdienst damit zwischen dem 41. und 44. Lebensjahr erreicht.

Bei der Bewertung dieser Daten ist auch hier ergänzend zu beachten, dass das Bundesverfassungsgericht in den Entscheidungen zur amtsangemessenen Alimentation daran festgehalten hat, dass die Bruttobezüge der aktiven Beamten von vornherein – unter Berücksichtigung der künftigen Pensionsansprüche - niedriger festgesetzt sind, weil der Beamte seine Altersversorgung und die seiner Hinterbliebenen nicht selbst zu veranlassen hat (BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015, - 2 BvL 17/09 -, Rdnr. 123). Das Land Sachsen-Anhalt betreibt Vorsorge für die künftigen Pensionsaufwendungen nach Maßgabe des Pensionsfondsgesetzes und der Pensionsfonds-Zuführungsverordnung (PZVO). § 1 PZVO enthält Zuführungssätze zwischen 38,60 v. H. und 47,80 v. H. Beim Vergleich mit den Verdiensten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter ist es daher sachgerecht, die Hälfte dieser Zuführungssätze in die Betrachtung einzubeziehen, da Sozialversicherungsbeiträge vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils hälftig getragen werden, so dass die Bruttobezüge sozialversicherungspflichtig Beschäftigter regelmäßig höher festgesetzt sind. Daher müssten bei einem Vergleich zwischen den Bezügen der Besoldungsempfänger und den Bezügen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten die Besoldungsbezüge zwischen 19,30 v. H. und 23,90 v. H. erhöht werden, um einen sachgerechten Vergleich zu ermöglichen.

### Leistungsgruppe 3

Der Vergleich des Durchschnittsverdienstes in der Leistungsgruppe 3 pro Jahr mit den Grundgehältern des zweiten Einstiegsamts der Laufbahngruppe 1 sowie mit den Grundgehältern der Beförderungsämtler findet sich in der Anlage 12, Teil C.

Daraus ergibt sich für den Vergleich der Besoldung von Beamtinnen und Beamten des ehemaligen mittleren Dienstes mit den regionalisierten Durchschnittseinkünften der Leistungsgruppe 3, dass im Jahr 2018 die Besoldung die Höhe des Durchschnittsverdienstes im Regelfall in der vorletzten Stufe im ersten Beförderungssamt unter Ableisten einer Erfahrungszeit von 19 Jahren bzw. in der viertletzten Stufe des zweiten Beförderungsamtes unter Ableisten einer Erfahrungszeit von 11 bis 15 Jahren erreicht hat.

Bei der Bewertung dieser Daten ist auch hier ergänzend zu beachten, dass das Bundesverfassungsgericht in den Entscheidungen zur amtsangemessenen Alimentation daran festgehalten hat, dass die Bruttobezüge der aktiven Beamten von vornherein - unter Berücksichtigung der künftigen Pensionsansprüche - niedriger festgesetzt sind, weil der Beamte seine Altersversorgung und die seiner Hinterbliebenen nicht selbst zu veranlassen hat (BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015, - 2 BvL 17/09 -, Rdnr. 123). Das Land Sachsen-Anhalt betreibt Vorsorge für die künftigen Pensionsaufwendungen nach Maßgabe des Pensionsfondsgesetzes und der Pensionsfonds-Zuführungsverordnung (PZVO). § 1 PZVO enthält Zuführungssätze zwischen 38,60 v. H. und 47,80 v. H. Beim Vergleich mit den Verdiensten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter ist es daher sachgerecht, die Hälfte dieser Zuführungssätze in die Betrachtung einzubeziehen, da Sozialversicherungsbeiträge vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils hälftig getragen werden, so dass die Bruttobezüge sozialversicherungspflichtig Beschäftigter regelmäßig höher festgesetzt sind. Daher müssten bei einem Vergleich zwischen den Bezügen der Besoldungsempfänger und den Bezügen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten die Besoldungsbezüge zwischen 19,30 v. H. und 23,90 v. H. erhöht werden, um einen sachgerechten Vergleich zu ermöglichen.

### Leistungsgruppe 4

Der Vergleich des Durchschnittsverdienstes in der Leistungsgruppe 4 pro Jahr mit den Grundgehältern des ersten Einstiegsamts der Laufbahngruppe 1 sowie mit den Grundgehältern der Beförderungsämtler findet sich in der Anlage 12, Teil D.

Daraus ergibt sich für den Vergleich der Besoldung von Beamtinnen und Beamten des ehemaligen einfachen Dienstes mit den regionalisierten Durchschnittseinkünften der Leistungsgruppe 4, dass im Jahr 2018 die Besoldung die Höhe des Durchschnittsverdienstes im Regelfall in der dritten Stufe im Eingangssamt der Besoldungsgruppe A 4 mit Amtszulage erreicht hat.

Bei der Bewertung dieser Daten ist auch hier ergänzend zu beachten, dass das Bundesverfassungsgericht in den Entscheidungen zur amtsangemessenen Alimentation daran festgehalten hat, dass die Bruttobezüge der aktiven Beamten von vornherein - unter Berücksichtigung der künftigen Pensionsansprüche - niedriger festgesetzt sind, weil der Beamte seine Altersversorgung und die seiner Hinterbliebenen nicht selbst zu veranlassen hat (BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015, - 2 BvL 17/09 -, Rdnr. 123). Das Land Sachsen-Anhalt betreibt Vorsorge für die künftigen Pensionsaufwendungen nach Maßgabe des Pensionsfondsgesetzes und der Pen-

sionsfonds-Zuführungsverordnung (PZVO). § 1 PZVO enthält Zuführungssätze zwischen 38,60 v. H. und 47,80 v. H. Beim Vergleich mit den Verdiensten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter ist es daher sachgerecht, die Hälfte dieser Zuführungssätze in die Betrachtung einzubeziehen, da Sozialversicherungsbeiträge vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils hälftig getragen werden, so dass die Bruttobezüge sozialversicherungspflichtig Beschäftigter regelmäßig höher festgesetzt sind. Daher müssten bei einem Vergleich zwischen den Bezügen der Besoldungsempfänger und den Bezügen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten die Besoldungsbezüge zwischen 19,30 v. H. und 23,90 v. H. erhöht werden, um einen sachgerechten Vergleich zu ermöglichen.

### Zusammenfassung für die Leistungsgruppen

Der Vergleich der Besoldungshöhe der Grundgehaltssätze mit den durchschnittlich erzielbaren Verdiensten in Sachsen-Anhalt ergibt, dass die Grundgehaltssätze einschließlich der allgemeinen Stellenzulage die Höhe der Durchschnittsverdiens-te zwar erreichen, aber regelmäßig erst nach Erreichen von ein bis zwei Beförderungssämtern und nach Ableistung von Erfahrungszeiten, die bis zu 23 Jahre lang sein können.

Hinreichend qualifiziertes Personal kann derzeit jedoch unter Berücksichtigung weiterer Beschäftigungsbedingungen gewonnen und gehalten werden.

Zu nennen wären hier zunächst nicht-monetäre Aspekte wie die Ämterstabilität (Unkündbarkeit), geregelte Arbeitszeiten unter Erfassung der geleisteten Dienste, Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung auf eigenen Antrag und sonstige familienfreundliche Bedingungen wie Heimarbeit und der gesicherte Wiedereinstieg nach Erziehungszeiten.

Als weiterer monetärer Aspekt wäre das Versorgungsniveau zu nennen, welches nach einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit von 40 Jahren 71,75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge beträgt, wobei diese ruhegehaltfähigen Dienstbezüge im Regelfall der höchsten bezogenen Besoldung entsprechen und weder einen Durchschnittsverdienst darstellen noch durch eine Beitragsbemessungsgrenze begrenzt sind.

Ein Vergleich z. B. mit einer Versorgung durch das Rechtsanwaltsversorgungswerk Sachsen-Anhalt (zu den Voraussetzungen und zu erwartenden Leistungen vgl. <http://www.rvw-lsa.de/info.htm>) zeigt Folgendes:

Bei einem Grundgehalt von 6.516,00 (Endstufe der Besoldungsgruppe R 1, Stand: Januar 2018) betrüge das monatliche Ruhegehalt eines ledigen Ruhestandsrichters unter Anwendung des Höchstruhegehaltssatzes 4.675,23 Euro. Das in diesem Gesetzentwurf enthaltene Grundgehalt soll sich auf 6.724,51 (Endstufe der Besoldungsgruppe R 1, Stand: Januar 2019), auf 6.939,69 Euro (Stand: 2020) sowie auf 7.036,85 Euro (Stand: 2021) erhöhen. Das monatliche Ruhegehalt unter Anwendung des Höchstruhegehaltssatzes betrüge 4.824,84 Euro (2019), 4.979,23 Euro (2020) bzw. 5.048,94 Euro (2021).

Bei einem Grundgehalt von 6.351,55 Euro (Endstufe der Besoldungsgruppe A 15, Stand: Januar 2018) betrüge das monatliche Ruhegehalt eines pensionierten ledi-

gen Regierungsdirektors unter Anwendung des Höchstruhegehaltssatzes 4.557,24 Euro. Das in diesem Gesetzentwurf enthaltene Grundgehalt soll sich auf 6.554,80 Euro (Endstufe der Besoldungsgruppe A 15, Stand: Januar 2019), auf 6.764,55 Euro (Stand: 2020) und auf 6.859,25 Euro (Stand: 2021) erhöhen. Das monatliche Ruhegehalt unter Anwendung des Höchstruhegehaltssatzes betrage 4.703,07 Euro (2019), bzw. 4.853,56 Euro (2020) bzw. 4.921,51 Euro (2021).

Eine Mitgliedschaft im Rechtsanwaltsversorgungswerk Sachsen-Anhalt führte selbst bei monatlichen Beiträgen im Jahr 2018 von 1.618,20 Euro nach heutigem Stand nur zu Anwartschaften auf eine monatliche Versorgung in Höhe von 4.063,68 Euro, sofern dieser Höchstbeitrag in einem Zeitraum von 40 Jahren vom 25. bis 65. Lebensjahr geleistet wird. Das Versorgungsniveau des Beamtenversorgungsrechts dürfte daher - jedenfalls bei vergleichbaren Einkommen - für die Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Beamtinnen und Beamte günstiger sein als eine Versorgung durch das Rechtsanwaltsversorgungswerk Sachsen-Anhalt.

Darüber hinaus können Familienzuschläge, die - unabhängig von der Besoldungsgruppe - die Bruttobesoldung erhöhen, als attraktivitätssteigerndes Merkmal zumindest für verheiratete Beamtinnen und Beamte bzw. Beamtinnen und Beamte mit Kindern gewertet werden, da in der Privatwirtschaft die familiären Verhältnisse die Höhe des Bruttoverdienstes in der Regel nicht beeinflussen.

Ferner war unter Nr. 4 Buchst. c) bereits dargestellt worden, dass die Besoldung im Jahr 2018 regelmäßig 99 v. H. bis 100 v. H. des Bundesdurchschnitts (ohne Sachsen-Anhalt) erreicht hat. Die Besoldung in Sachsen-Anhalt kann dementsprechend auch mit der Besoldung in anderen Ländern mithalten.

Schließlich hat das Statistische Landesamt ermittelt, dass die Bruttoverdienste der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Sachsen-Anhalt insgesamt sowohl in den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen als auch in der vierteljährlichen Verdiensterhebungen regelmäßig Werte nur in der Größenordnung von 85 v. H. aufweisen. Dies verdeutlicht, dass die Besoldung in Sachsen-Anhalt zudem im Vergleich zur Privatwirtschaft in Sachsen-Anhalt zumindest bisher als konkurrenzfähig bezeichnet werden kann.

#### **e) Zwischenergebnis zur zweiten Stufe**

Das Ergebnis der ersten Stufe wird für das Jahr 2018 durch die Ergebnisse zu den unter Buchst. b) bis d) betrachteten Kriterien erhärtet und nicht widerlegt.

Die Kostendämpfungspauschale ist mit Wirkung vom 1. Januar 2017 aufgehoben worden. Die Beihilferegelungen führen daher nicht mehr zu einer Verminderung der zur Verfügung stehenden Alimentation.

Hinsichtlich des Versorgungsniveaus ist nicht erkennbar, dass dieses durch Eigenvorsorge während der Arbeitsphase derart ergänzt werden müsste, dass entsprechende Auswirkungen auf die Besoldung quantifizierbar wären.

Der Vergleich der Besoldung zum Gehaltsniveau außerhalb des öffentlichen Dienstes ergibt, dass der Durchschnittsverdienst außerhalb des öffentlichen Dienstes teilweise erst nach einer längeren Dienstzeit erreicht wird.

Eine Gesamtschau dieser Ergebnisse mit den unter Buchst. d) aufgeführten weiteren monetären und nicht monetären Faktoren führt nicht dazu, dass das Ergebnis der ersten Prüfungsstufe widerlegt würde und ein Nachbesserungsbedarf bestünde. Die Dienstherrn in Sachsen-Anhalt können insgesamt betrachtet noch hinreichend attraktive Bedingungen bieten, um freie Stellen in der gebotenen Qualität zu besetzen und eine merkliche Fluktuation vom öffentlichen Dienst zu Arbeitgebern außerhalb des öffentlichen Dienstes zu verhindern.

Da eine Verletzung des Alimentationsprinzips nicht festgestellt worden ist und auch nicht prognostiziert wird, ist die Prüfung der Rechtfertigung einer Verletzung auf der dritten Stufe nach dem Schema des Bundesverfassungsgerichts nicht notwendig.

## **6. Haushaltsmäßige Auswirkungen**

Es fallen Mehrkosten für das Jahr 2019 gegenüber dem Jahr 2018 in Höhe von ca. 44 bis 45 Mio. Euro, für das Jahr 2020 gegenüber dem Jahr 2018 in Höhe von ca. 90 Mio. Euro und für das Jahr 2021 gegenüber dem Jahr 2018 in Höhe von ca. 110 Mio. Euro an.

### **B. Besonderer Teil**

#### **Zu Artikel 1 (Änderung des Landesbesoldungsgesetzes):**

Artikel 1 enthält Änderungen des Landesbesoldungsgesetzes. Neben der linearen Erhöhung sind auch sonstige Änderungen enthalten.

#### **Zu Nummer 1 (Änderung des § 7 LBesG - Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit)**

Bisher setzte die Regelung voraus, dass bei einer begrenzten Dienstfähigkeit ein Zuschlag zur Besoldung nur gewährt werden konnte, wenn die Herabsetzung der regelmäßigen Arbeitszeit mindestens in einem Umfang von 20 v. H. erfolgte. Dieses Erfordernis soll gestrichen werden, um auch bei einer geringeren Herabsetzung aus Gleichbehandlungsgründen einen Zuschlag zu leisten.

#### **Zu Nummer 2 (Änderung des § 51 LBesG - Besoldungsbestandteile)**

§ 51 Abs. 4 Satz 2 beschränkte bisher die Rückzahlung des Anwärtergrundbetrages auf den Betrag, der monatlich 667 Euro überstieg. Dieser Betrag ist seit dem Jahr 2011 unverändert und soll nunmehr angehoben werden. Angeknüpft wird an das steuerfreie Existenzminimum, welches für das Jahr 2019 auf 9.168 Euro jährlich (764 Euro monatlich) festgelegt worden ist. Für das Jahr 2020 erhöht sich dieser Betrag auf 9.408 Euro jährlich (784 Euro monatlich). In diesem Umfang soll auch künftig keine Rückforderung der Anwärterbezüge erfolgen.

Im Buchstaben c erfolgt eine Präzisierung, unter welchen Voraussetzungen eine Weiterbeschäftigung keiner Rückforderung unterfällt. Bisher führten nur Tätigkeiten als Tarifbeschäftigte oder Tarifbeschäftigter im öffentlichen Dienst oder in einem Richter- oder Beamtenverhältnis dazu, dass von einer Rückforderung von Anwärterbezü-

gen abgesehen wurde. Erweitert wurde dieser Ausschluss auf Rückforderung, sofern eine Tätigkeit als Beliehener bzw. bei einem Beliehenen aufgenommen wurde, denn auch einem Beliehenen werden hoheitliche Tätigkeiten übertragen.

### **Zu Nummer 3 (Änderung des § 51a LBesG - Anwärtersonderzuschläge)**

Analog zur Nummer 2 Buchst. c erfolgt keine Rückforderung von Anwärtersonderzuschlägen, sofern eine Tätigkeit als Beliehener bzw. bei einem Beliehenen aufgenommen wurde, denn einem Beliehenem werden ebenfalls hoheitliche Tätigkeiten übertragen, auch wenn diese als Selbständiger oder bei einer juristischen Person des Privatrechts ausgeübt werden. Die Regelung in § 51a Abs. 4 Satz 2 wird der Regelung in § 51 Abs. 4 Satz 4 angeglichen.

### **Zu Nummer 4 (Änderung des § 56 LBesG - Jährliche Sonderzahlung)**

Es erfolgt eine Präzisierung der Regelung zur Jährlichen Sonderzahlung, um insbesondere Doppelzahlungen aus unterschiedlichen Rechtsverhältnissen auszuschließen. Bisher war es möglich, sowohl eine Zuwendung nach Tarifrecht als auch eine Sonderzahlung nach Besoldungsrecht zu erhalten, sofern die Verbeamtung einer oder eines Tarifbeschäftigten zwischen dem 2. und dem 31. Dezember erfolgte. Dies soll ausgeschlossen werden.

### **Zu Nummer 5 (Änderung des § 59a LBesG - Anpassung der Besoldung):**

Nummer 5 enthält die linearen Anpassungen der ausgewiesenen Beträge zum 1. Januar 2019 um 3,2 v. H., zum 1. Januar 2020 um 3,2 v. H. und zum 1. Januar 2021 um 1,4 v. H.

Zu Nummer 6 (Hebung des Amtes der Direktorin oder des Direktors der Geschäftsstelle der oder des Landesbeauftragten für den Datenschutz):

Das Amt soll künftig mit der Besoldungsgruppe B 3 bewertet werden. Die mit Inkrafttreten der Verordnung (EU) 2016/679 (Datenschutz-Grundverordnung) verbundenen zusätzlichen Aufgaben und die damit verbundene höhere Verantwortung rechtfertigen diese Hebung. Mit dem Haushaltsgesetz 2019 sind die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen bereits geschaffen worden. Diese Entscheidung wird nunmehr im Besoldungsgesetz nachvollzogen.

### **Zu Nummer 7:**

Mit der Neuregelung wird konkretisiert, dass eine Amtsanwaltschaft sowohl als eigenständige Behörde als auch als Amtsanwaltschaft einer Staatsanwaltschaft geführt werden kann. Zudem wird klargestellt, dass auch an einer Staatsanwaltschaft mit elf und mehr Planstellen für Amtsanwältinnen und Amtsanwälte, an der keine Amtsanwaltschaft eingerichtet ist, eine weitere Planstelle für eine Oberstaatsanwältin oder einen Oberstaatsanwalt als Abteilungsleiterin oder Abteilungsleiter ausgedient werden kann.

### **Zu Nummern 8 bis 10:**

Die bisherigen Anlagen 4 bis 8 des Landesbesoldungsgesetzes werden durch die Anlagen 4 bis 8 ersetzt. In diesen finden sich die Besoldungsbestandteile, die zum 1. Januar 2019, zum 1. Januar 2020 und zum 1. Januar 2021 linear erhöht werden.

## **Zu Artikel 2 (Änderung des Besoldungs- und Versorgungsrechtsergänzungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt):**

### **Zu Nummer 1 (Änderung der Inhaltsübersicht)**

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen der Inhaltsübersicht aufgrund der Aufhebung von Regelungen.

### **Zu Nummer 2 (Änderung des § 3 Abs. 8 - Beihilfen in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen)**

Mit der Änderung wird der Annahme des Verwaltungsgerichts Halle (Urteil vom 28. Januar 2015 - 5 A 86/13 HAL -; Antrag auf Zulassung der Berufung vom OVG Sachsen-Anhalt mit Beschluss vom 9. August 2016 - 1 L 86/15 - abgelehnt) Rechnung getragen, dass das in § 15a Abs. 1 Satz 2 BBhV enthaltene Erfordernis, dass die Festsetzungsstelle den Aufwendungen für kieferorthopädische Leistungen vor Beginn der Behandlung oder Weiterbehandlung auf der Grundlage eines vorgelegten Heil- und Kostenplanes zustimmen muss, gegen höherrangiges Recht verstößt. Durch die Verweisung in § 3 Abs. 8 BesVersEG LSA auf die Beihilfenvorschriften des Bundes würde das Erfordernis lediglich eine Verordnungsvorschrift darstellen und somit eine hinreichende gesetzliche Ermächtigungsnorm fehlen. Mit der Änderung in eine „Soll“-Vorschrift wird zwar an der Vorlage eines Heil- und Kostenplanes festgehalten, nicht jedoch an der Voranerkennung oder Genehmigung der Aufwendungen durch die Festsetzungsstelle (§ 15a Abs. 1 Satz 2 BBhV) oder der verpflichtenden Vorlage eines neuen Heil- und Kostenplanes vor Ablauf der laufenden Behandlung (§ 15a Abs. 4 Satz 1 BBhV), was auch einigen Länderregelungen (Bayern, Bremen, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein, Saarland, Thüringen) entspricht.

Mit der Vorlage eines Heil- und Kostenplans sollen die Beihilfeberechtigten auch vor zu hohen Rechnungen geschützt werden und die Möglichkeit erhalten, die Notwendigkeit und Angemessenheit der Aufwendungen für kieferorthopädische Leistungen prüfen zu lassen.

Die Kieferorthopädie ist eine zahnärztliche Behandlung, die im Regelfall einen Zeitraum von vier Jahren in Anspruch nimmt. Da während dieses Zeitraums Abschläge gezahlt werden können, aber der Beleg über die Abschlagsrechnung nach der Beihilfefestsetzung an die Beihilfeberechtigten zurückgegeben wird, wäre ohne die Vorlage eines Heil- und Kostenplans ein Überblick über den Fortgang der Behandlung sowie die ordnungsgemäße beihilferechtliche Abwicklung nicht möglich.

Zur Vermeidung von nicht beihilfefähigen Aufwendungen für kieferorthopädische Leistungen sollte der Heil- und Kostenplan jedoch vor Beginn der Behandlung eingereicht werden.

### **Zu Nummer 3 (Aufhebung des § 13a)**

§ 13a enthielt bisher die Regelungen zur Anpassung der Versorgungsbezüge. Aus systematischen Gründen wird diese Regelung in § 4 Abs. 3 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Sachsen-Anhalt verschoben. § 13a wird daher aufgehoben.

#### **Zu Nummer 4 (Änderung des § 15 - Fortgeltende Übergangsbestimmungen aufgrund der Überleitung in eine Stufe zum 1. April 2011)**

§ 15 enthält eine Rechtsstandwahrungsklausel. Mit Inkrafttreten des Besoldungsneuordnungsgesetzes zum 1. April 2011 wurden Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter aus Ämtern der Besoldungsordnung A oder der Besoldungsgruppen R 1 und R 2 in eine Stufe oder Zuordnungsstufe übergeleitet. Diese Überleitung war erforderlich, weil die neue Besoldungstabelle ab 1. April 2011 acht Stufen jeder Besoldungsgruppe enthält.

§§ 16, 17 sowie die Anlagen 1 und 2 enthielten viele Sonderregelungen, die sicherstellen sollten, dass durch die Überleitung Verluste im Lebenserwerbseinkommen grundsätzlich vermieden werden. In Einzelfällen sind diese Regelungen noch nicht ausgelaufen und daher werden für diese Einzelfälle die Regelungen durch Rechtsstandwahrung weiterhin für anwendbar erklärt. In den meisten Fällen haben die §§ 16, 17 und 18 und insbesondere die Anlagen 1 und 2 jedoch keine Bedeutung mehr, so dass sie aufgehoben werden (vgl. Änderungsbefehl zu Nummer 5).

#### **Zu Nummer 5 (Aufhebung der §§ 16 bis 18)**

Die Überleitungsregelungen sind überwiegend vollzogen, so dass die §§ 16 bis 18 in den meisten Überleitungsfällen gegenstandslos geworden sind. Die §§ 16 bis 18 sowie die Anlagen 1 und 2, auf die verwiesen wird, brauchen nicht fortgeführt werden. Sie werden daher aufgehoben.

#### **Zu Nummer 6 (Änderung des § 21a - Anpassung der Überleitungsbeträge und Überleitungszulagen)**

Es werden Überleitungsbeträge in der Anlage 3 linear angepasst. Dabei handelt es sich um Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, denen noch eine Überleitungszulage aufgrund der Neustrukturierung der Besoldungstabellen aus dem Jahr 1997 zusteht.

#### **Zu Nummer 7 (Wegfall der Anlagen 1 und 2)**

Die Überleitungsregelungen sind überwiegend vollzogen, so dass neben den §§ 16 bis 18 auch die Anlagen 1 und 2 nicht mehr fortgeführt werden brauchen. Sie werden daher aufgehoben.

#### **Zu Nummern 8, 9 und 10:**

Die bisherige Anlage 3 des BesVersEG LSA wird durch die Anlagen 3 ersetzt. In diesen finden sich die Besoldungsbestandteile, die zum 1. Januar 2019, 1. Januar 2020 und zum 1. Januar 2021 erhöht werden.

#### **Zu Artikel 3 (Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Sachsen-Anhalt)**

Artikel 3 enthält einige Änderungen im Landesbeamtenversorgungsrecht, die sich aus der Anwendungspraxis ergeben haben. Weiterhin erfolgt im Bereich der Dienstunfallfürsorge eine Anpassung der Voraussetzung für die Zahlung des Unfallunterhaltsbeitrages an die des Unfallausgleichs.



**Zu Nr. 1 (§ 4 Abs. 3):**

Der neu eingefügte Absatz 3 entspricht dem bisherigen § 13a Satz 1 BesVersEG LSA. Aus systematischen Gründen wird die Regelung in das Landesbeamtenversorgungsgesetz Sachsen-Anhalt verschoben. § 13a Satz 2 BesVersEG LSA wird nicht übernommen, da es für diese Regelung seit dem 1. Januar 2019 keine Anwendungsfälle mehr gibt.

**Zu Nr. 2 (§ 11 Abs. 3 Satz 4):**

Für die Berechnung der Versorgung aus der zuletzt zustehenden Besoldungsgruppe ist es grundsätzlich erforderlich, dass die Beamtin oder der Beamte die Dienstbezüge hieraus mindestens zwei Jahre lang erhalten hat. Die im BeamtVG geltende Regelung, dass Zeiten einer als ruhegehaltfähig anerkannten Beurlaubung in diese Frist einzurechnen sind, wurde nicht in das LBeamtVG LSA übernommen, da eine tatsächlich erbrachte Dienstleistung für den Dienstherrn vorausgesetzt wird. In den Fällen einer gemeinsamen Berufung von Professorinnen oder Professoren durch die Hochschule und ein Forschungsinstitut werden diese sofort bei der Ernennung ohne Besoldung beurlaubt, um die im Interesse des Dienstherrn stehende Tätigkeit an der Forschungseinrichtung aufzunehmen. Die Beurlaubung ohne Besoldung endet erst mit dem Ruhestand, so dass keine Dienstbezüge durch das Land gezahlt werden. Die Zwei-Jahres-Frist könnte daher in solchen Fällen nicht erfüllt werden, so dass diese Regelungslücke zu schließen ist.

**Zu Nr. 3 (§ 15 Abs. 1 Satz 1):**

Die Zeiten einer privatrechtlichen Tätigkeit im öffentlichen Dienst vor der Verbeamtung sollen, sofern diese Tätigkeit bestimmte Voraussetzungen erfüllt, als ruhegehaltfähig anerkannt werden. Insbesondere hinsichtlich des zeitlichen Zusammenhangs zwischen Tätigkeit und Verbeamtung wurden bisher sehr strenge Maßstäbe angelegt. Diese strengen Anforderungen gelten nicht bei sonstigen Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes nach § 16, welche ebenfalls im Rahmen einer Ermessensentscheidung als ruhegehaltfähig anerkannt werden können; hier kommt es auf einen zeitlichen Zusammenhang nicht an. Diese Unterscheidung war angemessen, solange diese anderen Zeiten nur im Ausnahmefall als ruhegehaltfähig berücksichtigt wurden. Die oberstgerichtliche Rechtsprechung der letzten Jahre hat dazu geführt, dass auch die Zeiten sonstiger Tätigkeiten grundsätzlich berücksichtigt werden müssen, so dass das Ermessen sehr stark eingeschränkt ist. Dies führt dazu, dass die strengen Maßstäbe für einen zeitlichen Zusammenhang bei Zeiten im öffentlichen Dienst übermäßig beschränkend wirken. Zudem hat auch hier die Rechtsprechung der letzten Jahre für Auflockerungen in bestimmten Fallkonstellationen gesorgt. Das hat zur Folge, dass die Entscheidung, ob die Vordienstzeit im öffentlichen Dienst ruhegehaltfähig ist oder nicht, oft von zufälligen Ereignissen bestimmt wird. Diese Entwicklung führt zu starken Unsicherheiten bei der Rechtsanwendung durch die Verwaltung. Daher soll der zeitliche Zusammenhang künftig nicht mehr maßgebend sein, sondern die Ruhegehaltfähigkeit der Vortätigkeit nur noch im funktionellen Sinn, d. h. bezogen auf die Vergleichbarkeit mit der Tätigkeit im Beamtenverhältnis, beurteilt werden.

**Zu Nr. 4 (§ 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2):**

Es handelt sich um eine Anpassung, mit der der Wortlaut des früheren Rechts wieder übernommen wird, da die derzeit geltende Formulierung in der Verwaltungspraxis schwierig umzusetzen ist. Mit der Änderung wird der Gleichklang mit den Regelungen des Bundes und der anderen Länder wieder hergestellt.

**Zu Nr. 5 (§ 21 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2) und (§ 21 Abs. 3 Satz 2):**

Die Regelung ändert die mit Inkrafttreten des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Sachsen-Anhalt neu eingeführte Anrechnungsvorschrift, nach der beim Überschreiten eines unschädlichen Hinzuverdienstes „in einzelnen Monaten“ eine Kürzung des Erhöhungsbetrages der Versorgung um den überschreitenden Betrag erfolgt. Bei einem „dauerhaften“ Überschreiten der Hinzuverdienstgrenze entfällt die Erhöhung vollständig.

Die Auslegung der unbestimmten Rechtsbegriffe „in einzelnen Monaten“ und „dauerhaft“ erweist sich in der Verwaltungspraxis als schwierig. Probleme im Verwaltungsvollzug und in der Akzeptanz der bestehenden Regelung sind zu erwarten, zumal ein vollständiger Wegfall der Erhöhung bei einem dauerhaften, jedoch in der Höhe nur geringfügigen Überschreiten der Einkommensgrenze übermäßig sanktionierend wirkt. Künftig soll daher nur noch auf die Höhe des Überschreitens, jedoch nicht mehr auf die Dauer abgestellt werden. Durch die neue Formulierung „im jeweiligen Abrechnungszeitraum“ wird hervorgehoben, dass auch längere Überschreitungszeiträume unschädlich sind. Da die Dauer des Überschreitens der Hinzuverdienstgrenze künftig unbeachtlich ist, entfällt auch der hierauf bezogene Tatbestand für eine vorzeitige Beendigung der vorübergehenden Erhöhung.

**Zu Nr. 6 (§ 45 Abs. 1) und Nr. 7 (§ 46 Abs. 1 Satz 1):**

Die hier geregelten Unfallunterhaltsbeiträge dienen ebenso wie ein Unfallausgleich (§ 42) dem Ausgleich von Nachteilen, die durch die dienstunfallbedingte Minderung der Erwerbsfähigkeit entstehen. Während jedoch beim Unfallausgleich für aktive Beamtinnen und Beamte sowie für Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 25 v. H. vorliegen muss, ist bisher bei den Unfallunterhaltsbeiträgen für frühere Beamtinnen und Beamte sowie frühere Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte und bei Schädigung eines ungeborenen Kindes eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von nur 20 v. H. erforderlich. Diese unterschiedliche Bewertung ist nicht sachgerecht und wurde bereits beim Bund angepasst. Praktische Anwendungsfälle einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 20 v. H. gibt es derzeit nicht. Künftig soll daher einheitlich eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 25 v. H. gelten.

**Zu Nr. 8 (§ 59 Abs. 1 Satz 1 und 2):**

Satz 1 führt die Regelungen auf, nach denen der Eintritt oder die Versetzung in den Ruhestand erfolgen muss, um die Ausgleichszahlung erhalten zu können. Neben den bereits genannten Regelungen gibt es welche, die über den Verweis auf § 39 Abs. 3, 4 oder 5 des Landesbeamtenengesetzes (LBG LSA) auch für den Vollzugsdienst bzw. Einsatzdienst der Feuerwehr gelten und ebenfalls gesetzliche Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand darstellen (§ 39 Abs. 3 und 5 LBG LSA: Beibehalten der früheren Altersgrenzen - hier 60. Lj - bei Altersteilzeit oder Beurlaubung) oder den Eintritt in den Ruhestand hinausschieben (§ 39 Abs. 4 LBG LSA). Es wäre nicht sachgerecht, die hierunter fallenden Beamtinnen und Beamten von dem Anspruch auf die Ausgleichszahlung bei besonderen Altersgrenzen auszunehmen.

Die Änderung des Satzes 2 trägt der Verwaltungspraxis Rechnung, nach der der Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen wie auch die vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes (§ 21), auf deren Zahlungsbeginn die zu streichende Regelung Bezug nahm, im Regelfall zusammen mit der ersten Zahlung des Ruhegehaltes

gezahlt wird. Die notwendigen Unterlagen werden ganz überwiegend so zeitnah eingereicht, dass die Prüfung der Unterlagen und Zahlungsaufnahme pünktlich zum Ruhestandsbeginn erfolgt sind. Die Regelung in der derzeit bestehenden Form führt zu vermehrtem Verwaltungsaufwand, da ein späterer Zahlungszeitpunkt zu beachten ist. Daran soll nicht festgehalten werden.

**Zu Nr. 9 (§ 66 Abs. 1 Satz 4) und (§ 66 Abs. 2 Satz 2):**

Die Regelung entspricht inhaltlich § 21. Daher sind die dort vorgenommenen Änderungen auf § 66 zu übertragen. Auf die Begründung zu Nr. 5 wird verwiesen.

**Zu Artikel 4 bis 6 (Änderungen der Erschwerniszulagenverordnung):**

Die Artikel enthalten die Dynamisierung der Stundensätze für den Dienst zu ungünstigen Zeiten an Sonn- und Feiertagen. Diese wurden bisher stets im gleichen Umfang wie die linearen Anpassungen erhöht.

**Zu Artikel 7 (Inkrafttreten):**

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten. Grundsätzlich treten die Regelungen am Tag nach der Verkündung in Kraft (Absatz 1).

Das Anpassungsgesetz tritt mit der ersten Stufe der linearen Erhöhung rückwirkend zum 1. Januar 2019 in Kraft (Absatz 2). Die zweite Stufe der linearen Erhöhung tritt zum 1. Januar 2020 (Absatz 3) und die dritte Stufe der linearen Erhöhung zum 1. Januar 2021 in Kraft (Absatz 4).

## Anlage 1

**Berechnung der Besoldungsindizes**

<u>Jahr</u>	<u>Entwicklung der Besoldung</u>
1997:	Basisjahr für den ersten zu betrachtenden Zeitraum,
1998:	Veränderung zum Vorjahr + 1,5 %,
1999:	Veränderung zum Vorjahr + 2,9 %,
2000:	keine Veränderung zum Vorjahr,
2001:	Veränderung zum Vorjahr + 1,8 %,
2002:	Veränderung zum Vorjahr + 2,2 %,
2003:	Veränderung zum Vorjahr + 2,4 %,
2004:	Veränderung zum Vorjahr + 2,01 %,
2005:	Veränderung zum Vorjahr - 6,71 % aufgrund der Streichung der Jahressonderzahlungen, die im Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u. a. – dem Jahr 2005 vollständig zugeordnet worden ist,
2006:	keine Veränderung zum Vorjahr,
2007:	keine Veränderung zum Vorjahr,
2008:	Veränderung zum Vorjahr + 2,9 %,
2009:	Veränderung zum Vorjahr + 3,0 %,
2010:	Veränderung zum Vorjahr + 1,2 %,
2011:	Veränderung zum Vorjahr + 1,5 %,
2012:	Veränderung zum Vorjahr + 1,9 %,
2013:	Veränderung zum Vorjahr + 2,65 %,
2014:	Veränderung zum Vorjahr + 2,95 %,
2015:	Veränderung zum Vorjahr + 2,1 %,
2016:	Veränderung zum Vorjahr + 2,3 %,
2017:	Veränderung zum Vorjahr + 2,25 % <sup>°</sup> ,
2018:	Veränderung zum Vorjahr + 2,35 %,
2019:	Veränderung zum Vorjahr + 3,2 %
2020:	Veränderung zum Vorjahr + 3,2 %
2021:	Veränderung zum Vorjahr + 1,4 %

<sup>°</sup> lineare Erhöhung um 2,0 % zum 1. Januar 2017 und Wiedereinführung der Jahressonderzahlung in Höhe von 3 % des Grundgehaltes; die Sonderzahlung in Höhe von 3 v. H. des Grundgehaltes wurde als weitere lineare Erhöhung in Höhe von 0,25 % berücksichtigt



## Anlage 2

**Berechnung der Tarifindizes**

<u>Jahr</u>	<u>Tarifentwicklung</u>
1997:	Basisjahr für den ersten zu betrachtenden Zeitraum,
1998:	Veränderung zum Vorjahr + 1,5 %,
1999:	Veränderung zum Vorjahr + 3,1 %,
2000:	Veränderung zum Vorjahr + 2,0 %,
2001:	Veränderung zum Vorjahr + 2,4 %,
2002:	keine Veränderung zum Vorjahr,
2003:	Veränderung zum Vorjahr + 2,4 %,
2004:	Veränderung zum Vorjahr + 2,0 %,
2005:	keine Veränderung zum Vorjahr,
2006:	keine Veränderung zum Vorjahr,
2007:	keine Veränderung zum Vorjahr,
2008:	Veränderung zum Vorjahr + 2,9 %,
2009:	Veränderung zum Vorjahr + 3,0 %,
2010:	Veränderung zum Vorjahr + 1,2 %,
2011:	Veränderung zum Vorjahr + 1,5 %,
2012:	Veränderung zum Vorjahr + 1,9 %,
2013:	Veränderung zum Vorjahr + 2,65 %,
2014:	Veränderung zum Vorjahr + 2,95 %,
2015:	Veränderung zum Vorjahr + 2,1 %,
2016:	Veränderung zum Vorjahr + 2,3 %,
2017:	Veränderung zum Vorjahr + 2,0 %,
2018:	Veränderung zum Vorjahr + 2,35 %.
2019:	Veränderung zum Vorjahr + 3,2 %
2020:	Veränderung zum Vorjahr + 3,2 %
2021:	Veränderung zum Vorjahr + 1,4 %



## Anlage 3

**Berechnung der Nominallohn- und Verbraucherpreisindizes**

<u>Jahr</u>	<u>Entwicklung der Nominallöhne</u>
1997:	Basisjahr für den ersten zu betrachtenden Zeitraum,
1998:	Veränderung zum Vorjahr + 0,9 %,
1999:	Veränderung zum Vorjahr + 2,1 %,
2000:	Veränderung zum Vorjahr + 1,0 %,
2001:	Veränderung zum Vorjahr + 1,8 %,
2002:	Veränderung zum Vorjahr + 2,1 %,
2003:	Veränderung zum Vorjahr + 0,8 %,
2004:	Veränderung zum Vorjahr + 0,8 %,
2005:	Veränderung zum Vorjahr + 0,9 %,
2006:	Veränderung zum Vorjahr + 0,7 %,
2007:	Veränderung zum Vorjahr + 0,6 %,
2008:	Veränderung zum Vorjahr + 3,5 %,
2009:	Veränderung zum Vorjahr + 1,8 %,
2010:	Veränderung zum Vorjahr + 1,8 %,
2011:	Veränderung zum Vorjahr + 2,8 %,
2012:	Veränderung zum Vorjahr + 3,7 %,
2013:	Veränderung zum Vorjahr + 0,4 %,
2014:	Veränderung zum Vorjahr + 3,9 %,
2015:	Veränderung zum Vorjahr + 4,2 %,
2016:	Veränderung zum Vorjahr + 2,6 %,
2017:	Veränderung zum Vorjahr + 3,4 %
2018:	Veränderung zum Vorjahr + 4,3 %





<u>Jahr</u>	<u>Entwicklung der Verbraucherpreise</u>
1997:	Basisjahr für den ersten zu betrachtenden Zeitraum,
1998:	Veränderung zum Vorjahr + 1,1 %,
1999:	Veränderung zum Vorjahr + 0,6 %,
2000:	Veränderung zum Vorjahr + 1,5 %,
2001:	Veränderung zum Vorjahr + 1,9 %,
2002:	Veränderung zum Vorjahr + 1,0 %,
2003:	Veränderung zum Vorjahr + 0,8 %,
2004:	Veränderung zum Vorjahr + 1,9 %,
2005:	Veränderung zum Vorjahr + 1,4 %,
2006:	Veränderung zum Vorjahr + 1,4 %,
2007:	Veränderung zum Vorjahr + 2,0 %,
2008:	Veränderung zum Vorjahr + 2,7 %,
2009:	Veränderung zum Vorjahr + 0,1 %,
2010:	Veränderung zum Vorjahr + 1,2 %,
2011:	Veränderung zum Vorjahr + 1,9 %,
2012:	Veränderung zum Vorjahr + 1,9 %,
2013:	Veränderung zum Vorjahr + 1,5 %,
2014:	Veränderung zum Vorjahr + 1,1 %.
2015:	Veränderung zum Vorjahr + 0,5 %,
2016:	Veränderung zum Vorjahr + 0,6 %.
2017:	Veränderung zum Vorjahr + 1,6 %
2018:	Veränderung zum Vorjahr + 1,7 %



### Ermittlung des Grundsicherungsniveaus und der Nettoalimentation der unteren Besoldungsgruppe

Jahr 2017

<b><u>I. Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach SGB II/SGB XII</u></b> (Bedarfsgemeinschaft: Ehemann/Ehefrau nicht erwerbstätig, 2 Kinder unter 6 J.)	
<b>Ermittlung des sozialhilferechtlichen Existenzminimums (Beträge in Euro)</b>	
<b>Regelleistungen</b> (Anlage zu § 28 SGB XII / § 20 SGB II):	
Antragsteller (Regelbedarfsstufe 2)	368,00
+ Ehefrau (Regelbedarfsstufe 2)	368,00
+ 2 Kinder unter 6 (2 x Regelbedarfsstufe 6)	474,00
<b>Leistungen für Unterkunft und Heizung :</b>	
+ Grundmiete/Nebenkosten (Höchstbetrag in LSA nach der Richtlinie der Landeshauptstadt Magdeburg)	487,20
+ Heizkosten (Höchstbetrag nach Heizspiegel 2017 für 80 qm)	150,00
+ Aufwendungen für die Teilhabe der Kinder am sozialen und kulturellen Leben (§ 28 Abs. 7 Nrn. 1 bis 3 SGB II)	20,00
Die <b>Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge</b> werden von der Bundesagentur für Arbeit getragen und bleiben deshalb unberücksichtigt.	
<b>= monatliches Sozialhilferechtliches Existenzminimum</b>	1 867,20
<b>Jahresbetrag</b>	22 406,40
gemäß dem Bundesverfassungsgericht maßgebliches Mindesteinkommen für die vergleichbare Beamtenfamilie (115 %)	25 767,36

<b>II. Landesbeamter - BesGr A 4 mit Amtszulage -</b> (vh., 2 Kinder unter 6 J., Ehefrau nicht erwerbstätig)	
<b>Ermittlung des durchschnittlichen Jahres-Nettoeinkommens (Beträge in Euro)</b>	
<b>Besoldung</b>	
<b>1. ab 01.01.2017</b>	
Grundgehalt A 4 Stufe 1	2 095,29
+ Amtszulage	70,48
+ allg. Stellenzulage (Vorbemerkung Nr. 13 LBesO A und B)	20,46
+ Familienzuschlag (verh.)	131,50
+ Familienzuschlag (1. Kind, incl. Erhöhungsbetrag)	117,70
+ Familienzuschlag (2. Kind, incl. Erhöhungsbetrag)	133,35
= Monatliches Brutto	2 568,78
x 12 Monate	30 825,36
+ Sonderzahlung	600,00
<b>= Jahresbruttobezug</b>	<b>31 425,36</b>
- Lohnsteuer (Steuerklasse III / 2,0)	1 842,00
- Kirchensteuer	0,00
- Solidaritätszuschlag	0,00
<b>= Jahresnettobezug</b>	<b>29 583,36</b>
+ Kindergeld	4 608,00
- Kranken- u. Pflegeversicherungsbeiträge: Beamter/Ehefrau oder Beamtin/Ehemann (30 %) und zwei Kinder (20 %): 304 Euro monatlich	- 3 648,00
<b>= Zur Verfügung stehende Jahres-Nettobesoldung</b>	<b>30 543,36</b>

## Jahr 2018

<b>I. Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach SGB II/SGB XII</b>	
(Bedarfsgemeinschaft: Ehemann/Ehefrau nicht erwerbstätig, 2 Kinder unter 6 J.)	
<b>Ermittlung des sozialhilferechtlichen Existenzminimums (Beträge in Euro)</b>	
<b>Regelleistungen</b> (Anlage zu § 28 SGB XII / § 20 SGB II):	
Antragsteller (Regelbedarfsstufe 2)	374,00
+ Ehefrau (Regelbedarfsstufe 2)	374,00
+ 2 Kinder unter 6 (2 x Regelbedarfsstufe 6)	480,00
<b>Leistungen für Unterkunft und Heizung :</b>	
+ Grundmiete/Nebenkosten (Höchstbetrag in LSA nach der Richtlinie der Landeshauptstadt Magdeburg)	498,40
+ Heizkosten (Höchstbetrag nach Heizspiegel 2018 für 80 qm)	146,67
+ Aufwendungen für die Teilhabe der Kinder am sozialen und kulturellen Leben (§ 28 Abs. 7 Nrn. 1 bis 3 SGB II)	20,00
Die <b>Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge</b> werden von der Bundesagentur für Arbeit getragen und bleiben deshalb unberücksichtigt.	
<b>= monatliches Sozialhilferechtliches Existenzminimum</b>	1.893,07
<b>Jahresbetrag</b>	22 716,84
gemäß dem Bundesverfassungsgericht maßgebliches Mindesteinkommen für die vergleichbare Beamtenfamilie (115 %)	26 124,37

<b>II. Landesbeamter - BesGr A 4 mit Amtszulage -</b> (vh., 2 Kinder unter 6 J., Ehefrau nicht erwerbstätig)	
<b>Ermittlung des durchschnittlichen Jahres-Nettoeinkommens (Beträge in Euro)</b>	
<b>Besoldung</b>	
<b>1. ab 01.01.2018</b>	
Grundgehalt A 4 Stufe 1	2 144,53
+ Amtszulage	72,14
+ allg. Stellenzulage (Vorbemerkung Nr. 13 LBesO A und B)	20,94
+ Familienzuschlag (verh.)	134,58
+ Familienzuschlag (1. Kind, incl. Erhöhungsbetrag)	120,46
+ Familienzuschlag (2. Kind, incl. Erhöhungsbetrag)	136,48
= Monatliches Brutto	2 629,13
x 12 Monate	31 549,56
+ Sonderzahlung	600,00
<b>= Jahresbruttobezug</b>	<b>31 149,56</b>
- Lohnsteuer (Steuerklasse III / 2,0)	1 924,00
- Kirchensteuer	0,00
- Solidaritätszuschlag	0,00
<b>= Jahresnettobezug</b>	<b>30 225,56</b>
+ Kindergeld	4 656,00
- Kranken- u. Pflegeversicherungsbeiträge: Beamter/Ehefrau oder Beamtin/Ehemann (30 %) und zwei Kinder (20 %): 345 Euro monatlich	- 4 140,00
<b>= Zur Verfügung stehende Jahres-Nettobesoldung</b>	<b>30 741,56</b>

## Jahr 2019

<b><u>I. Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach SGB II/SGB XII</u></b> (Bedarfsgemeinschaft: Ehemann/Ehefrau nicht erwerbstätig, 2 Kinder unter 6 J.)	
<b>Ermittlung des sozialhilferechtlichen Existenzminimums (Beträge in Euro)</b>	
<b>Regelleistungen</b> (Anlage zu § 28 SGB XII / § 20 SGB II):	
Antragsteller (Regelbedarfsstufe 2)	382,00
+ Ehefrau (Regelbedarfsstufe 2)	382,00
+ 2 Kinder unter 6 (2 x Regelbedarfsstufe 6)	490,00
<b>Leistungen für Unterkunft und Heizung :</b>	
+ Grundmiete/Nebenkosten (Höchstbetrag in LSA nach der Richtlinie der Landeshauptstadt Magdeburg)	498,40
+ Heizkosten (Höchstbetrag nach Heizspiegel 2018 für 80 qm)*	146,67
+ Aufwendungen für die Teilhabe der Kinder am sozialen und kulturellen Leben (§ 28 Abs. 7 Nrn. 1 bis 3 SGB II)	20,00
Die <b>Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge</b> werden von der Bundesagentur für Arbeit getragen und bleiben deshalb unberücksichtigt.	
<b>= monatliches Sozialhilferechtliches Existenzminimum</b>	1 919,07
<b>Jahresbetrag</b>	23 028,84
gemäß dem Bundesverfassungsgericht maßgebliches Mindesteinkommen für die vergleichbare Beamtenfamilie (115 %)	26 483,17

\* Da der Heizkostenspiegel 2019 erst im vierten Quartal 2018 vorliegt, wird der Heizkostenspiegel 2018 angewendet.



<b>II. Landesbeamter - BesGr A 4 mit Amtszulage -</b> (vh., 2 Kinder unter 6 J., Ehefrau nicht erwerbstätig)	
<b>Ermittlung des durchschnittlichen Jahres-Nettoeinkommens (Beträge in Euro)</b>	
<b>Besoldung</b>	
<b>1. ab 01.01.2019</b>	
Grundgehalt A 4 Stufe 1	2 213,15
+ Amtszulage	74,45
+ allg. Stellenzulage (Vorbemerkung Nr. 13 LBesO A und B)	21,61
+ Familienzuschlag (verh.)	138,89
+ Familienzuschlag (1. Kind, incl. Erhöhungsbetrag)	124,31
+ Familienzuschlag (2. Kind, incl. Erhöhungsbetrag)	140,84
= Monatliches Brutto	2 713,25
x 12 Monate	32 559,00
+ Sonderzahlung	600,00
<b>= Jahresbruttobezug</b>	<b>33 159,00</b>
- Lohnsteuer (Steuerklasse III / 2,0)	2 078,00
- Kirchensteuer	0,00
- Solidaritätszuschlag	0,00
<b>= Jahresnettobezug</b>	<b>31 081,00</b>
+ Kindergeld	4 896,00
- Kranken- u. Pflegeversicherungsbeiträge: Beamter/Ehefrau oder Beamtin/Ehemann (30 %) und zwei Kinder (20 %): 365 Euro monatlich	-4 380,00
<b>= Zur Verfügung stehende Jahres-Nettobesoldung</b>	<b>31 597,00</b>

## Jahr 2020

<b><u>I. Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach SGB II/SGB XII</u></b> (Bedarfsgemeinschaft: Ehemann/Ehefrau nicht erwerbstätig, 2 Kinder unter 6 J.)	
<b>Ermittlung des sozialhilferechtlichen Existenzminimums (Beträge in Euro)</b>	
<b>Regelleistungen</b> (Anlage zu § 28 SGB XII / § 20 SGB II):	
Antragsteller (Regelbedarfsstufe 2)	382,00°
+ Ehefrau (Regelbedarfsstufe 2)	382,00°
+ 2 Kinder unter 6 (2 x Regelbedarfsstufe 6)	490,00°
<b>Leistungen für Unterkunft und Heizung :</b>	
+ Grundmiete/Nebenkosten (Höchstbetrag in LSA nach der Richtlinie der Landeshauptstadt Magdeburg)	498,40°
+ Heizkosten (Höchstbetrag nach Heizspiegel 2018 für 80 qm)*	146,67°
+ Aufwendungen für die Teilhabe der Kinder am sozialen und kulturellen Leben (§ 28 Abs. 7 Nrn. 1 bis 3 SGB II)	20,00°
Die <b>Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge</b> werden von der Bundesagentur für Arbeit getragen und bleiben deshalb unberücksichtigt.	
<b>= monatliches Sozialhilferechtliches Existenzminimum</b>	1.919,07
<b>Jahresbetrag</b>	23 028,84
gemäß dem Bundesverfassungsgericht maßgebliches Mindesteinkommen für die vergleichbare Beamtenfamilie (115 %)	26 483,17

\* Da der Heizkostenspiegel 2020 erst im vierten Quartal 2020 vorliegt, wird der Heizkostenspiegel 2018 angewendet.

° Da die Werte für das Jahr 2020 nicht vorliegen, werden die Werte aus dem Jahr 2019 zugrunde gelegt.

<b>II. Landesbeamter - BesGr A 4 mit Amtszulage -</b> (vh., 2 Kinder unter 6 J., Ehefrau nicht erwerbstätig)	
<b>Ermittlung des durchschnittlichen Jahres-Nettoeinkommens (Beträge in Euro)</b>	
<b>Besoldung</b>	
<b>1. ab 01.01.2020</b>	
Grundgehalt A 4 Stufe 1	2 283,97
+ Amtszulage	76,83
+ allg. Stellenzulage (Vorbemerkung Nr. 13 LBesO A und B)	22,30
+ Familienzuschlag (verh.)	143,33
+ Familienzuschlag (1. Kind, incl. Erhöhungsbetrag)	128,29
+ Familienzuschlag (2. Kind, incl. Erhöhungsbetrag)	145,34
= Monatliches Brutto	2 800,06
x 12 Monate	33 600,72
+ Sonderzahlung	600,00
<b>= Jahresbruttobezug</b>	<b>34 200,72</b>
- Lohnsteuer (Steuerklasse III / 2,0)*	2 330,00
- Kirchensteuer	0,00
- Solidaritätszuschlag	0,00
<b>= Jahresnettobezug</b>	<b>31 870,72</b>
+ Kindergeld	4 896,00
- Kranken- u. Pflegeversicherungsbeiträge: Beamter/Ehefrau oder Beamtin/Ehemann (30 %) und zwei Kinder (20 %): 385 Euro <sup>°</sup> monatlich	- 4 620,00
<b>= Zur Verfügung stehende Jahres-Nettobesoldung</b>	<b>32 146,72</b>

\* Es wurden die Lohnsteuertabellen des Jahres 2019 zugrunde gelegt.

<sup>°</sup> Eine Abfrage der Krankenversicherungsbeiträge für das Jahr 2020 kann erst im Januar 2020 erfolgen. Es wird daher die Differenz zwischen 2019 und 2018 (20 Euro monatlich) auf den Wert des Jahres 2019 addiert.

## Jahr 2021

<b>I. Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach SGB II/SGB XII</b> (Bedarfsgemeinschaft: Ehemann/Ehefrau nicht erwerbstätig, 2 Kinder unter 6 J.)	
<b>Ermittlung des sozialhilferechtlichen Existenzminimums (Beträge in Euro)</b>	
<b>Regelleistungen</b> (Anlage zu § 28 SGB XII / § 20 SGB II):	
Antragsteller (Regelbedarfsstufe 2)	382,00°
+ Ehefrau (Regelbedarfsstufe 2)	382,00°
+ 2 Kinder unter 6 (2 x Regelbedarfsstufe 6)	490,00°
<b>Leistungen für Unterkunft und Heizung :</b>	
+ Grundmiete/Nebenkosten (Höchstbetrag in LSA nach der Richtlinie der Landeshauptstadt Magdeburg)	498,40°
+ Heizkosten (Höchstbetrag nach Heizspiegel 2018 für 80 qm)*	146,67°
+ Aufwendungen für die Teilhabe der Kinder am sozialen und kulturellen Leben (§ 28 Abs. 7 Nrn. 1 bis 3 SGB II)	20,00°
Die <b>Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge</b> werden von der Bundesagentur für Arbeit getragen und bleiben deshalb unberücksichtigt.	
<b>= monatliches Sozialhilferechtliches Existenzminimum</b>	1.919,07
<b>Jahresbetrag</b>	23 028,84
gemäß dem Bundesverfassungsgericht maßgebliches Mindesteinkommen für die vergleichbare Beamtenfamilie (115 %)	26 483,17

\* Da der Heizkostenspiegel 2020 erst im vierten Quartal 2020 vorliegt, wird der Heizkostenspiegel 2018 angewendet.

° Da die Werte für das Jahr 2020 nicht vorliegen, werden die Werte aus dem Jahr 2019 zugrunde gelegt.

<b>II. Landesbeamter - BesGr A 4 mit Amtszulage -</b> (vh., 2 Kinder unter 6 J., Ehefrau nicht erwerbstätig)	
<b>Ermittlung des durchschnittlichen Jahres-Nettoeinkommens (Beträge in Euro)</b>	
<b>Besoldung</b>	
<b>1. ab 01.01.2021</b>	
Grundgehalt A 4 Stufe 1	2 315,95
+ Amtszulage	77,91
+ allg. Stellenzulage (Vorbemerkung Nr. 13 LBesO A und B)	22,61
+ Familienzuschlag (verh.)	147,38
+ Familienzuschlag (1. Kind, incl. Erhöhungsbetrag)	130,09
+ Familienzuschlag (2. Kind, incl. Erhöhungsbetrag)	147,38
= Monatliches Brutto	2 841,32
x 12 Monate	34 095,84
+ Sonderzahlung	600,00
<b>= Jahresbruttobezug</b>	<b>34 695,84</b>
- Lohnsteuer (Steuerklasse III / 2,0)*	2 450,00
- Kirchensteuer	0,00
- Solidaritätszuschlag	0,00
<b>= Jahresnettobezug</b>	<b>32 245,84</b>
+ Kindergeld	4 896,00
- Kranken- u. Pflegeversicherungsbeiträge: Beamter/Ehefrau oder Beamtin/Ehemann (30 %) und zwei Kinder (20 %): 405 Euro <sup>°</sup> monatlich	-4 860,00
<b>= Zur Verfügung stehende Jahres-Nettobesoldung</b>	<b>32 281,84</b>

\* Es wurden die Lohnsteuertabellen des Jahres 2019 zugrunde gelegt.

<sup>°</sup> Eine Abfrage der Krankenversicherungsbeiträge für das Jahr 2021 kann erst im Januar 2021 erfolgen. Es wird daher die Differenz zwischen den Jahren 2019 und 2018 (20 Euro monatlich) auf den Wert des Jahres 2020 addiert.

## Anlage 5 Vergleich der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen in den Jahren 2014 und 2019 (ohne Sonderzahlung)

Vergleich 2014 mit 2019			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt		
			2014	2019	2014	2019	2014	2019	2014	2019	2014	2019	
			2.318,57 €	2.659,75 €	3.117,55 €	3.524,41 €	4.743,36 €	5.337,70 €	6.765,87 €	7.613,64 €	4.055,78 €	4.563,97 €	
A 4	Endgrundgehalt	Abstand in €	80,25 €	86,54 €	879,23 €	951,20 €	2.505,03 €	2.764,49 €	4.527,55 €	5.040,43 €	1.817,46 €	1.990,76 €	
	2014	2.238,32 €	3,46%	3,25%	28,20%	26,99%	52,81%	51,79%	66,92%	66,20%	44,81%	43,62%	
	2019	2.573,21 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>		<b>-5,99%</b>		<b>-4,30%</b>		<b>-1,93%</b>		<b>-1,07%</b>		<b>-2,66%</b>
A 5	Endgrundgehalt	Abstand in €			798,98 €	864,66 €	2.424,78 €	2.677,95 €	4.447,30 €	4.953,89 €	1.737,21 €	1.904,22 €	
	2014	2.318,57 €	Abstand in %		25,63%	24,53%	51,12%	50,17%	65,73%	65,07%	42,83%	41,72%	
	2019	2.659,75 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2018</b>		<b>-4,27%</b>		<b>-1,86%</b>		<b>-1,01%</b>		<b>-2,59%</b>		
A 6	Endgrundgehalt	Abstand in €	121,84 €	131,41 €	677,14 €	733,25 €	2.304,94 €	2.546,54 €	4.325,46 €	4.822,48 €	1.615,37 €	1.772,81 €	
	2014	2.440,41 €	4,99%	4,71%	21,72%	20,80%	48,55%	47,71%	63,93%	63,34%	39,83%	38,84%	
	2019	2.791,16 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>		<b>-5,70%</b>		<b>-4,21%</b>		<b>-1,73%</b>		<b>-0,92%</b>		<b>-2,47%</b>
A 7	Endgrundgehalt	Abstand in €	313,18 €	337,75 €	485,80 €	526,91 €	2.111,60 €	2.340,20 €	4.134,12 €	4.616,14 €	1.424,03 €	1.566,47 €	
	2014	2.631,75 €	11,90%	11,27%	15,58%	14,95%	44,52%	43,84%	61,10%	60,63%	35,11%	34,32%	
	2019	2.997,50 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>		<b>-5,31%</b>		<b>-4,06%</b>		<b>-1,51%</b>		<b>-0,77%</b>		<b>-2,25%</b>
A 8	Endgrundgehalt	Abstand in €	548,26 €	591,27 €	250,72 €	273,39 €	1.876,52 €	2.086,68 €	3.899,04 €	4.362,62 €	1.188,95 €	1.312,95 €	
	2014	2.866,83 €	19,12%	18,19%	8,04%	7,76%	39,56%	39,09%	57,63%	57,30%	29,31%	28,77%	
	2019	3.251,02 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>		<b>-4,90%</b>		<b>-3,55%</b>		<b>-1,18</b>		<b>-0,57%</b>		<b>-1,87%</b>
A 9	Endgrundgehalt	Abstand in €	798,98 €	864,66 €			1.625,80 €	1.813,29 €	3.648,32 €	4.089,23 €	938,23 €	1.039,56 €	
	2014	3.119,55 €	Abstand in %		25,63%	24,53%	34,28%	33,97%	53,92%	53,71%	23,13%	22,78%	
	2019	3.524,41 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>		<b>-4,27%</b>		<b>-0,89%</b>		<b>-0,40%</b>		<b>-1,54%</b>		
A 10	Endgrundgehalt	Abstand in €	1.172,79 €	1.273,11 €	373,81 €	408,45 €	1.251,99 €	1.404,84 €	3.274,51 €	3.680,78 €	562,42 €	631,11 €	
	2014	3.493,36 €	33,59%	32,37%	10,71%	10,39%	26,39%	26,32%	48,40%	48,34%	13,92%	13,83%	
	2019	3.932,86 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>		<b>-3,63%</b>		<b>-3,00%</b>		<b>-0,29%</b>		<b>-0,11%</b>		<b>-0,63%</b>
A 11	Endgrundgehalt	Abstand in €	1.565,30 €	1.710,77 €	766,32 €	846,11 €	859,48 €	967,18 €	2.882,00 €	3.243,12 €	171,91 €	193,45 €	
	2014	3.885,87 €	40,30%	39,14%	19,73%	19,36%	18,12%	18,12%	42,60%	42,60%	4,24%	4,24%	
	2019	4.370,52 €	<b>Abstandsänderung 2014– 2019</b>		<b>-2,88%</b>		<b>-1,88%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>
A 12	Endgrundgehalt	Abstand in €	1.957,78 €	2.152,42 €	1.158,80 €	1.287,76 €	467,00 €	525,53 €	2.489,52 €	2.801,47 €	220,57 €	248,20 €	
	2014	4.278,35 €	45,78%	44,73%	27,10%	26,76%	9,85%	9,85%	36,80%	36,80%	5,16%	5,16%	
	2019	4.812,17 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>		<b>-2,30%</b>		<b>-1,25%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>-0,00%</b>
A 13	Endgrundgehalt	Abstand in €	2.424,78 €	2.677,95 €	1.625,80 €	1.813,29 €			2.022,52 €	2.275,94 €	687,57 €	773,73 €	
	2014	4.745,35 €	Abstand in %		51,12%	50,17%	34,28%	33,97%	29,89%	29,89%	14,53%	14,50%	
	2019	5.337,70 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>		<b>-1,86%</b>		<b>-0,89%</b>		<b>0,00%</b>		<b>-0,00%</b>		
A 14	Endgrundgehalt	Abstand in €	2.840,67 €	3.145,94 €	2.041,69 €	2.281,28 €	415,89 €	467,99 €	1.606,63 €	1.807,95 €	1.103,46 €	1.241,72 €	
	2014	5.159,24 €	55,06%	54,19%	39,57%	39,29%	8,06%	8,06%	23,75%	23,75%	21,39%	21,39%	
	2019	5.805,69 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>		<b>-1,58%</b>		<b>-0,71%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>
A 15	Endgrundgehalt	Abstand in €	3.506,36 €	3.895,05 €	2.707,38 €	3.030,39 €	1.081,58 €	1.217,10 €	940,94 €	1.058,84 €	1.769,15 €	1.990,83 €	
	2014	5.824,93 €	60,20%	59,42%	46,48%	46,23%	18,57%	18,57%	13,91%	13,91%	30,37%	30,37%	
	2019	6.554,80 €	<b>Abstandsänderung 2014– 2019</b>		<b>-1,28%</b>		<b>-0,53%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>
A 16	Endgrundgehalt	Abstand in €	4.169,94 €	4.641,78 €	3.370,96 €	3.777,12 €	1.745,16 €	1.963,83 €	277,36 €	312,11 €	2.432,73 €	2.737,56 €	
	2014	6.488,51 €	64,27%	63,57%	51,95%	51,73%	26,90%	26,90%	4,10%	4,10%	37,49%	37,49%	
	2019	7.301,53 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>		<b>-1,08%</b>		<b>-0,43%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>

Vergleich 2014 mit 2019			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt	
			2014	2019	2014	2019	2014	2019	2014	2019	2014	2019
			2.318,57 €	2.659,75 €	3.117,55 €	3.524,41 €	4.743,35 €	5.337,70 €	6.765,87 €	7.613,64 €	4.055,78 €	4.563,97 €
B 2	Festgehalt	Abstand in €	4.447,30 €	4.953,89 €	3.648,32 €	4.089,23 €	2.022,52 €	2.275,94 €			2.710,09 €	3.049,67 €
	2014 6.765,87 €	Abstand in %	65,73%	65,07%	53,92%	53,71%	29,86%	29,89%			40,06%	40,06%
	2019 7.613,64 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-1,01%</b>		<b>-0,40%</b>		<b>0,00%</b>				<b>0,00%</b>	
B 3	Festgehalt	Abstand in €	4.845,65 €	5.402,17 €	4.046,67 €	4.537,51 €	2.420,87 €	2.724,22 €	398,35 €	448,28 €	3.108,44 €	3.497,95 €
	2014 7.164,22 €	Abstand in %	67,64%	67,01%	56,48%	56,28%	33,79%	33,79%	5,56%	5,56%	43,39%	43,39%
	2019 8.061,92 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-0,93%</b>		<b>-0,36%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
B 4	Festgehalt	Abstand in €	5.262,86 €	5.871,64 €	4.463,88 €	5.006,98 €	2.838,08 €	3.193,69 €	815,56 €	917,75 €	3.525,65 €	3.967,42 €
	2014 7.581,43 €	Abstand in %	69,42%	68,82%	58,88%	58,69%	37,43%	37,43%	10,76%	10,76%	46,50%	46,50%
	2019 8.531,39 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-0,86%</b>		<b>-0,32%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
B 5	Festgehalt	Abstand in €	5.741,54 €	6.410,30 €	4.942,56 €	5.545,64 €	3.316,76 €	3.732,35 €	1.294,24 €	1.456,41 €	4.004,33 €	4.506,08 €
	2014 8.060,11 €	Abstand in %	71,23%	70,68%	61,30%	61,14%	41,13%	41,15%	16,06%	16,06%	49,68%	49,68%
	2019 9.070,05 €	<b>Abstandsänderung 2014– 2019</b>	<b>-0,78%</b>		<b>-0,29%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
B 6	Festgehalt	Abstand in €	6.193,55 €	6.918,95 €	5.394,57 €	6.054,29 €	3.768,77 €	4.241,00 €	1.746,25 €	1.965,06 €	4.456,34 €	5.014,73 €
	2014 8.512,12 €	Abstand in %	72,76%	72,23%	63,35%	63,21%	44,25%	44,28%	20,51%	20,51%	52,35%	52,35%
	2019 9.578,70 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-0,73%</b>		<b>-0,27%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
B 7	Festgehalt	Abstand in €	6.633,25 €	7.413,76 €	5.834,27 €	6.549,10 €	4.208,47 €	4.735,81 €	2.185,95 €	2.459,87 €	4.896,04 €	5.509,54 €
	2014 8.951,82 €	Abstand in %	74,10%	73,60%	65,17%	65,01%	47,01%	47,01%	24,42%	24,42%	54,69%	54,69%
	2019 10.073,51 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-0,68%</b>		<b>-0,25%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
B 8	Festgehalt	Abstand in €	7.091,52 €	7.929,44 €	6.292,54 €	7.064,78 €	4.666,74 €	5.251,49 €	2.644,22 €	2.975,55 €	5.354,31 €	6.025,22 €
	2014 9.410,09 €	Abstand in %	75,36%	74,88%	66,87%	66,72%	49,59%	49,59%	28,10%	28,10%	56,90%	56,90%
	2019 10.589,19 €	<b>Abstandsänderung 2014– 2019</b>	<b>-0,63%</b>		<b>-0,23%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
B 9	Festgehalt	Abstand in €	7.660,54 €	8.569,76 €	6.861,56 €	7.705,10 €	5.235,76 €	5.891,81 €	3.213,24 €	3.615,87 €	5.923,33 €	6.665,54 €
	2014 9.979,11 €	Abstand in %	76,77%	76,31%	68,76%	68,61%	52,47%	52,47%	32,20%	32,20%	59,36%	59,36%
	2019 11.229,51 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-0,59%</b>		<b>-0,21</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	





Vergleich 2014 mit 2019			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt	
			2014	2019	2014	2019	2014	2019	2014	2019	2014	2019
			<b>2.318,57 €</b>	<b>2.659,75 €</b>	<b>3.117,55 €</b>	<b>3.524,41 €</b>	<b>4.743,35 €</b>	<b>5.337,70 €</b>	<b>6.765,87 €</b>	<b>7.613,64 €</b>	<b>4.055,78 €</b>	<b>4.563,97 €</b>
R 1	Festgehalt	Abstand in €	3.657,17 €	4.064,76 €	2.858,19 €	3.200,10 €	1.232,39 €	1.386,81 €	790,13 €	889,13 €	1.919,96 €	2.160,54 €
	2014 5.975,74 €	Abstand in %	61,20%	60,45%	47,83%	47,59%	20,62%	20,62%	11,68%	11,68%	32,13%	32,13%
	2019 6.724,51 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-1,23%</b>		<b>-0,50</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
R 2	Festgehalt	Abstand in €	4.197,40 €	4.672,69 €	3.398,42 €	3.808,03 €	1.772,62 €	1.994,74 €	249,90 €	281,20 €	2.460,19 €	2.768,47 €
	2014 6.515,97 €	Abstand in %	64,42%	63,73%	52,16%	51,93%	27,20%	27,20%	3,69%	3,69%	37,76%	37,76%
	2019 7.332,44 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-1,07%</b>		<b>-0,42%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
R 3	Festgehalt	Abstand in €	4.845,65 €	5.402,17 €	4.046,67 €	4.537,51 €	2.420,87 €	2.724,22 €	398,35 €	448,28 €	3.108,44 €	3.497,95 €
	2014 7.164,22 €	Abstand in %	67,64%	67,01%	56,48%	56,28%	33,79%	33,79%	5,56%	5,56%	43,39%	43,39%
	2019 8.061,92 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-0,93%</b>		<b>-0,36%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
R 4	Festgehalt	Abstand in €	5.262,86 €	5.871,64 €	4.463,88 €	5.006,98 €	2.838,08 €	3.193,69 €	815,56 €	917,75 €	3.525,65 €	3.967,42 €
	2014 7.581,43 €	Abstand in %	69,42%	68,82%	58,88%	58,69%	37,43%	37,43%	10,76%	10,76%	46,50%	46,50%
	2019 8.531,39 €	<b>Abstandsänderung 2014– 2019</b>	<b>-0,86%</b>		<b>-0,32%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
R 5	Festgehalt	Abstand in €	5.741,54 €	6.410,31 €	4.942,56 €	5.545,65 €	3.316,76 €	3.732,36 €	1.294,24 €	1.456,42 €	4.004,33 €	4.506,09 €
	2014 8.060,11 €	Abstand in %	71,23%	70,68%	61,32%	61,14%	41,15%	41,15%	16,06%	16,06%	49,68%	49,68%
	2019 9.070,06 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-0,78%</b>		<b>-0,29%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
R 6	Festgehalt	Abstand in €	6.193,55 €	6.918,95 €	5.394,57 €	6.054,29 €	3.768,77 €	4.241,00 €	1.746,25 €	1.965,06 €	4.456,34 €	5.014,73 €
	2014 8.512,12 €	Abstand in %	72,76%	72,23%	63,38%	63,21%	44,28%	44,28%	20,51%	20,51%	52,35%	52,35%
	2019 9.578,70 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-0,73%</b>		<b>-0,27%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
R 7	Festgehalt	Abstand in €	6.633,25 €	7.413,76 €	5.834,27 €	6.549,10 €	4.208,47 €	4.735,81 €	2.185,95 €	2.459,87 €	4.896,04 €	5.509,54 €
	2014 8.951,82 €	Abstand in %	74,10%	73,60%	65,17%	65,01%	47,01%	47,01%	24,42%	24,42%	54,69%	54,69%
	2019 10.073,51 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-0,68%</b>		<b>-0,25%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
R 8	Festgehalt	Abstand in €	7.091,52 €	7.929,44 €	6.292,54 €	7.064,78 €	4.666,74 €	5.251,49 €	2.644,22 €	2.975,55 €	5.354,31 €	6.025,22 €
	2014 9.410,09 €	Abstand in %	75,36%	74,88%	66,87%	66,72%	49,59%	49,59%	28,10%	28,10%	56,90%	56,90%
	2019 10.589,19 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-0,63%</b>		<b>-0,23%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	

## Anlage 6: Vergleich der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen in den Jahren 2015 und 2020 (ohne Sonderzahlung)

Vergleich 2015 mit 2020			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt		
			2015	2020	2015	2020	2015	2020	2015	2020	2015	2020	
			2.367,26 €	2.744,86 €	3.183,02 €	3.637,19 €	4.842,96 €	5.508,51 €	6.907,95 €	7.857,28 €	4.140,95 €	4.710,02 €	
A 4	Endgrundgehalt	Abstand in €	81,94 €	89,31 €	897,70 €	981,64 €	2.557,64 €	2.852,96 €	4.622,63 €	5.201,73 €	1.855,63 €	2.054,47 €	
	2015	2.285,32 €	Abstand in %	3,46%	3,25%	28,20%	26,99%	52,81%	51,79%	66,92%	66,20%	44,81%	43,62%
	2020	2.655,55 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-6,00%</b>		<b>-4,30%</b>		<b>-1,93%</b>		<b>-1,07%</b>		<b>-2,66%</b>	
A 5	Endgrundgehalt	Abstand in €			815,76 €	892,33 €	2.475,70 €	2.763,65 €	4.540,69 €	5.112,42 €	1.773,69 €	1.965,16 €	
	2015	2.367,26 €	Abstand in %		25,63%	24,53%	51,12%	50,17%	65,73%	65,07%	42,83%	41,72%	
	2020	2.744,86 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>		<b>-4,27%</b>		<b>-1,86%</b>		<b>-1,01%</b>		<b>-2,59%</b>		
A 6	Endgrundgehalt	Abstand in €	124,40 €	135,62 €	691,36 €	756,71 €	2.351,30 €	2.628,03 €	4.416,29 €	4.976,80 €	1.649,29 €	1.829,54 €	
	2015	2.491,66 €	Abstand in %	4,99%	4,71%	21,72%	20,80%	48,55%	47,71%	63,93%	63,34%	39,83%	38,84%
	2020	2.880,48 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-5,70%</b>		<b>-4,21%</b>		<b>-1,73%</b>		<b>-0,92%</b>		<b>-2,47%</b>	
A 7	Endgrundgehalt	Abstand in €	319,75 €	348,56 €	496,01 €	543,77 €	2.155,95 €	2.415,09 €	4.220,94 €	4.763,86 €	1.453,94 €	1.616,60 €	
	2015	2.687,01 €	Abstand in %	11,90%	11,27%	15,58%	14,95%	44,52%	43,84%	61,10%	60,63%	35,11%	34,32%
	2020	3.093,42 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-5,31%</b>		<b>-4,06%</b>		<b>-1,51%</b>		<b>-0,77%</b>		<b>-2,25%</b>	
A 8	Endgrundgehalt	Abstand in €	559,77 €	610,19 €	255,99 €	282,14 €	1.915,93 €	2.153,46 €	3.980,92 €	4.502,23 €	1.213,92 €	1.354,97 €	
	2015	2.927,03 €	Abstand in %	19,12%	18,19%	8,04%	7,76%	39,56%	39,09%	57,63%	57,30%	29,32%	28,77%
	2020	3.355,05 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-4,90%</b>		<b>-3,55%</b>		<b>-1,18%</b>		<b>-0,57%</b>		<b>-1,87%</b>	
A 9	Endgrundgehalt	Abstand in €	815,76 €	892,33 €			1.659,94 €	1.871,32 €	3.724,93 €	4.220,09 €	957,93 €	1.072,83 €	
	2015	3.183,02 €	Abstand in %	25,63%	24,53%			34,28%	33,97%	53,92%	53,71%	23,13%	22,78%
	2020	3.637,19 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-4,27%</b>				<b>-0,89%</b>		<b>-0,40%</b>		<b>-1,54%</b>	
A 10	Endgrundgehalt	Abstand in €	1.197,42 €	1.313,86 €	381,66 €	421,53 €	1.278,28 €	1.449,79 €	3.343,27 €	3.798,56 €	576,27 €	651,30 €	
	2015	3.564,68 €	Abstand in %	33,59%	32,37%	10,71%	10,39%	26,39%	26,32%	48,40%	48,34%	13,92%	13,83%
	2020	4.058,72 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-3,63%</b>		<b>-3,00%</b>		<b>-0,29%</b>		<b>-0,11%</b>		<b>-0,64%</b>	
A 11	Endgrundgehalt	Abstand in €	1.598,17 €	1.765,52 €	782,41 €	873,19 €	877,53 €	998,13 €	2.942,52 €	3.346,90 €	175,52 €	199,64 €	
	2015	3.965,43 €	Abstand in %	40,30%	39,14%	19,73%	19,36%	18,12%	18,12%	42,60%	42,60%	4,24%	4,24%
	2020	4.510,38 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-2,88%</b>		<b>-1,88%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
A 12	Endgrundgehalt	Abstand in €	1.998,89 €	2.221,30 €	1.183,13 €	1.328,97 €	476,81 €	542,35 €	2.541,80 €	2.891,12 €	225,20 €	256,14 €	
	2015	4.366,15 €	Abstand in %	45,78%	44,73%	27,10%	26,76%	9,85%	9,85%	36,80%	36,80%	5,16%	5,16%
	2020	4.966,16 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-2,30%</b>		<b>-1,24%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
A 13	Endgrundgehalt	Abstand in €	2.475,70 €	2.763,65 €	1.659,94 €	1.871,32 €			2.064,99 €	2.348,77 €	702,01 €	798,49 €	
	2015	4.842,96 €	Abstand in %	51,12%	50,17%	34,28%	33,97%			29,89%	29,89%	14,50%	14,50%
	2020	5.508,51 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-1,86%</b>		<b>-0,89%</b>				<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
A 14	Endgrundgehalt	Abstand in €	2.900,32 €	3.246,61 €	2.084,56 €	2.354,28 €	424,62 €	482,96 €	1.640,37 €	1.865,81 €	1.126,63 €	1.281,45 €	
	2015	5.267,58 €	Abstand in %	55,06%	54,19%	39,57%	39,29%	8,06%	8,06%	23,75%	23,75%	21,39%	21,39%
	2020	5.991,47 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-1,58%</b>		<b>-0,71%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
A 15	Endgrundgehalt	Abstand in €	3.579,99 €	4.019,69 €	2.764,23 €	3.127,36 €	1.104,29 €	1.256,04 €	960,70 €	1.092,73 €	1.806,30 €	2.054,53 €	
	2015	5.947,25 €	Abstand in %	60,20%	59,42%	46,48%	46,23%	18,57%	18,57%	13,91%	13,91%	30,37%	30,37%
	2020	6.764,55 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-1,28%</b>		<b>-0,53%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
A 16	Endgrundgehalt	Abstand in €	4.257,52 €	4.790,32 €	3.441,76 €	3.897,99 €	1.781,82 €	2.026,67 €	283,17 €	322,10 €	2.483,83 €	2.825,16 €	
	2015	6.624,78 €	Abstand in %	64,27%	63,57%	51,95%	51,73%	26,90%	26,90%	4,10%	4,10%	37,49%	37,49%
	2020	7.535,18 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-1,08%</b>		<b>-0,43%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	

Vergleich 2015 mit 2020			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt	
			2015	2020	2015	2020	2015	2020	2015	2020	2015	2020
			2.367,26 €	2.744,86 €	3.183,02 €	3.637,19 €	4.842,96 €	5.508,51 €	6.907,95 €	7.857,28 €	4.140,95 €	4.710,02 €
B 2	Festgehalt	Abstand in €	4.540,69 €	5.112,42 €	3.724,93 €	4.220,09 €	2.064,99 €	2.348,77 €			2.767,00 €	3.147,26 €
	2015 6.907,95 €	Abstand in %	65,73%	65,07%	53,92%	53,71%	29,89%	29,89%			40,06%	40,06%
	2020 7.857,28 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-1,01%</b>		<b>-0,40%</b>		<b>0,00%</b>				<b>0,00%</b>	
B 3	Festgehalt	Abstand in €	4.947,41 €	5.575,04 €	4.131,65 €	4.682,71 €	2.471,71 €	2.811,39 €	406,72 €	462,62 €	3.173,72 €	3.609,88 €
	2015 7.314,67 €	Abstand in %	67,64%	67,01%	56,48%	56,28%	33,79%	33,79%	5,56%	5,56%	43,39%	43,39%
	2020 8.319,90 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-0,93%</b>		<b>-0,36%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
B 4	Festgehalt	Abstand in €	5.373,38 €	6.059,53 €	4.557,62 €	5.167,20 €	2.897,68 €	3.295,88 €	832,69 €	947,11 €	3.599,69 €	4.094,37 €
	2015 7.740,64 €	Abstand in %	69,42%	68,82%	58,88%	58,69%	37,43%	37,43%	10,76%	10,76%	46,50%	46,50%
	2020 8.804,39 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-0,86%</b>		<b>-0,32%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
B 5	Festgehalt	Abstand in €	5.862,11 €	6.615,43 €	5.046,35 €	5.723,10 €	3.386,41 €	3.851,78 €	1.321,42 €	1.503,01 €	4.088,42 €	4.650,27 €
	2015 8.229,37 €	Abstand in %	71,23%	70,68%	61,32%	61,14%	41,15%	41,15%	16,06%	16,06%	49,68%	49,68%
	2020 9.360,29 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-0,78%</b>		<b>-0,29%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
B 6	Festgehalt	Abstand in €	6.323,61 €	7.140,36 €	5.507,85 €	6.248,03 €	3.847,91 €	4.376,71 €	1.782,92 €	2.027,94 €	4.549,92 €	5.175,20 €
	2015 8.690,87 €	Abstand in %	72,76%	72,23%	63,38%	63,21%	44,28%	44,28%	20,51%	20,51%	52,35%	52,35%
	2020 9.885,22 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-0,73%</b>		<b>-0,27%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
B 7	Festgehalt	Abstand in €	6.772,55 €	7.651,00 €	5.956,79 €	6.758,67 €	4.296,85 €	4.887,35 €	2.231,86 €	2.538,58 €	4.998,86 €	5.685,84 €
	2015 9.139,81 €	Abstand in %	74,10%	73,60%	65,17%	65,01%	47,01%	47,01%	24,42%	24,42%	54,69%	54,69%
	2020 10.928,04 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-0,68%</b>		<b>-0,25%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
B 8	Festgehalt	Abstand in €	7.240,44 €	8.183,18 €	6.424,68 €	7.290,85 €	4.764,74 €	5.419,53 €	2.699,75 €	3.070,76 €	5.466,75 €	6.218,02 €
	2015 9.607,70 €	Abstand in %	75,36%	74,88%	66,87%	66,72%	49,59%	49,59%	28,10%	28,10%	56,90%	56,90%
	2020 10.928,04 €	<b>Abstandsänderung 2015– 2020</b>	<b>-0,63%</b>		<b>-0,23%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
B 9	Festgehalt	Abstand in €	7.821,41 €	8.843,99 €	7.005,65 €	7.951,66 €	5.345,71 €	6.080,34 €	3.280,72 €	3.731,57 €	6.047,72 €	6.878,83 €
	2015 10.188,67 €	Abstand in %	76,77%	76,31%	68,76%	68,61%	52,47%	52,47%	32,20%	32,20%	59,36%	59,36%
	2020 11.588,85 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-0,59%</b>		<b>-0,21%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	



Vergleich 2015 mit 2020			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt			
			2015	2020	2015	2020	2015	2020	2015	2020	2015	2020		
			2.367,26 €	2.744,86 €	3.183,02 €	3.637,19 €	4.842,96 €	5.508,51 €	6.907,95 €	7.857,28 €	4.140,95 €	4.710,02 €		
R 1	Festgehalt		Abstand in €		3.733,97 €	4.194,83 €	2.918,21 €	3.302,50 €	1.258,27 €	1.431,18 €	806,72 €	917,59 €	1.960,28 €	2.229,67 €
	2015	6.101,23 €	Abstand in %		61,20%	60,45%	47,83%	47,59%	20,62%	20,62%	11,68%	11,68%	32,13%	32,13%
	2020	6.939,69 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>		<b>-1,23%</b>		<b>-0,50%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
R 2	Festgehalt		Abstand in €		4.285,55 €	4.822,22 €	3.469,79 €	3.929,89 €	1.809,85 €	2.058,57 €	255,14 €	290,20 €	2.511,86 €	2.857,06 €
	2015	6.652,81 €	Abstand in %		64,42%	63,73%	52,16%	51,93%	27,20%	27,20%	3,69%	3,69%	37,76%	37,76%
	2020	7.567,08 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>		<b>-1,07%</b>		<b>-0,42%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
R 3	Festgehalt		Abstand in €		4.947,41 €	5.575,04 €	4.131,65 €	4.682,71 €	2.471,71 €	2.811,39 €	406,72 €	462,62 €	3.173,72 €	3.609,88 €
	2015	7.314,67 €	Abstand in %		67,64%	67,01%	56,48%	56,28%	33,79%	33,79%	5,56%	5,56%	43,39%	43,39%
	2020	8.319,90 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>		<b>-0,93%</b>		<b>-0,36%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
R 4	Festgehalt		Abstand in €		5.373,38 €	6.059,53 €	4.557,62 €	5.167,20 €	2.897,68 €	3.295,88 €	832,69 €	947,11 €	3.599,69 €	4.094,37 €
	2015	7.740,64 €	Abstand in %		69,42%	68,82%	58,88%	58,69%	37,43%	37,43%	10,76%	10,76%	46,50%	46,50%
	2020	8.804,39 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>		<b>-0,86%</b>		<b>-0,32%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
R 5	Festgehalt		Abstand in €		5.862,11 €	6.615,44 €	5.046,35 €	5.723,11 €	3.386,41 €	3.851,79 €	1.321,42 €	1.503,02 €	4.088,42 €	4.650,28 €
	2015	8.229,37 €	Abstand in %		71,23%	70,68%	61,32%	61,14%	41,15%	41,15%	16,06%	16,06%	49,68%	49,68%
	2020	9.360,30 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>		<b>-0,78%</b>		<b>-0,29%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
R 6	Festgehalt		Abstand in €		6.323,61 €	7.140,36 €	5.507,85 €	6.248,03 €	3.847,91 €	4.376,71 €	1.782,92 €	2.027,94 €	4.549,92 €	5.175,20 €
	2015	8.690,87 €	Abstand in %		72,76%	72,23%	63,38%	63,21%	44,28%	44,28%	20,51%	20,51%	52,35%	52,35%
	2020	9.885,22 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>		<b>-0,73%</b>		<b>-0,27%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
R 7	Festgehalt		Abstand in €		6.772,55 €	7.651,00 €	5.956,79 €	6.758,67 €	4.296,85 €	4.887,35 €	2.231,86 €	2.538,58 €	4.998,86 €	5.685,84 €
	2015	9.139,81 €	Abstand in %		74,10%	73,60%	65,17%	65,01%	47,01%	47,01%	24,42%	24,42%	54,69%	54,69%
	2020	10.395,86 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>		<b>-0,68%</b>		<b>-0,25%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
R 8	Festgehalt		Abstand in €		7.240,44 €	8.183,18 €	6.424,68 €	7.290,85 €	4.764,74 €	5.419,53 €	2.699,75 €	3.070,76 €	5.466,75 €	6.218,02 €
	2015	9.607,70 €	Abstand in %		75,36%	74,88%	66,87%	66,72%	49,59%	49,59%	28,10%	28,10%	56,90%	56,90%
	2020	10.928,04 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>		<b>-0,63%</b>		<b>-0,23%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	

## Anlage 7: Vergleich der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen in den Jahren 2016 und 2021 (ohne Sonderzahlung)

Vergleich 2016 mit 2021			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt		
			2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021	
			2.442,71 €	2.783,29 €	3.259,98 €	3.688,11 €	4.954,35 €	5.585,63 €	7.066,83 €	7.967,28 €	4.236,19 €	4.775,96 €	
A 4	Endgrundgehalt	Abstand in €	81,94 €	90,56 €	899,21 €	995,38 €	2.593,58 €	2.892,90 €	4.706,06 €	5.274,55 €	1.875,42 €	2.083,23 €	
	2016	2.360,77 €	Abstand in %	3,35%	3,25%	27,58%	26,99%	52,35%	51,79%	66,59%	66,20%	44,27%	43,62%
	2021	2.692,73 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-3,00%</b>		<b>-2,15%</b>		<b>-1,07%</b>		<b>-0,59%</b>		<b>-1,47%</b>	
A 5	Endgrundgehalt	Abstand in €			817,27 €	904,82 €	2.511,64 €	2.802,34 €	4.624,12 €	5.183,99 €	1.793,48 €	1.992,67 €	
	2016	2.442,71 €	Abstand in %		25,07%	24,53%	50,70%	50,17%	65,43%	65,07%	42,34%	41,72%	
	2021	2.783,29 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>		<b>-2,14%</b>		<b>-1,04%</b>		<b>-0,56%</b>		<b>-1,45%</b>		
A 6	Endgrundgehalt	Abstand in €	124,40 €	137,51 €	692,87 €	767,31 €	2.387,24 €	2.664,83 €	4.499,72 €	5.046,48 €	1.669,08 €	1.855,16 €	
	2016	2.567,11 €	Abstand in %	4,85%	4,71%	21,25%	20,80%	48,18%	47,71%	63,67%	63,34%	39,40%	38,84%
	2021	2.920,80 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-2,85%</b>		<b>-2,11%</b>		<b>-0,99%</b>		<b>-0,52%</b>		<b>-1,41%</b>	
A 7	Endgrundgehalt	Abstand in €	319,75 €	353,44 €	497,52 €	551,38 €	2.191,89 €	2.448,90 €	4.304,37 €	4.830,55 €	1.473,73 €	1.639,23 €	
	2016	2.762,46 €	Abstand in %	11,57%	11,27%	15,26%	14,95%	44,24%	43,84%	60,91%	60,63%	34,79%	34,32%
	2021	3.136,73 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-2,65%</b>		<b>-2,04%</b>		<b>-0,90%</b>		<b>-0,46%</b>		<b>-1,34%</b>	
A 8	Endgrundgehalt	Abstand in €	559,77 €	618,73 €	257,50 €	286,09 €	1.951,87 €	2.183,61 €	4.064,35 €	4.565,26 €	1.233,71 €	1.373,94 €	
	2016	3.002,48 €	Abstand in %	18,64%	18,19%	7,90%	7,76%	39,40%	39,09%	57,51%	57,30%	29,12%	28,77%
	2021	3.402,02 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-2,45%</b>		<b>-1,79%</b>		<b>-0,77%</b>		<b>-0,37%</b>		<b>-1,22%</b>	
A 9	Endgrundgehalt	Abstand in €	817,27 €	904,82 €			1.694,37 €	1.897,52 €	3.806,85 €	4.279,17 €	976,21 €	1.087,85 €	
	2016	3.259,98 €	Abstand in %	25,07%	24,53%			34,20%	33,97%	53,87%	53,71%	23,04%	22,78%
	2021	3.688,11 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-2,14%</b>				<b>-0,67%</b>		<b>-0,30%</b>		<b>-1,16%</b>	
A 10	Endgrundgehalt	Abstand in €	1.203,96 €	1.332,25 €	386,69 €	427,43 €	1.307,68 €	1.470,09 €	3.420,16 €	3.851,74 €	589,52 €	660,42 €	
	2016	3.646,67 €	Abstand in %	33,02%	32,37%	10,60%	10,39%	26,39%	26,32%	48,40%	48,34%	13,92%	13,83%
	2021	4.115,54 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-1,95%</b>		<b>-2,06%</b>		<b>-0,29%</b>		<b>-0,11%</b>		<b>-0,63%</b>	
A 11	Endgrundgehalt	Abstand in €	1.613,92 €	1.790,24 €	796,65 €	885,42 €	897,72 €	1.012,10 €	3.010,20 €	3.393,75 €	179,56 €	202,43 €	
	2016	4.056,63 €	Abstand in %	39,78%	39,14%	19,64%	19,36%	18,12%	18,12%	42,60%	42,60%	4,24%	4,24%
	2021	4.573,53 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-1,61%</b>		<b>-1,42%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
A 12	Endgrundgehalt	Abstand in €	2.023,86 €	2.252,40 €	1.206,59 €	1.347,58 €	487,78 €	549,94 €	2.600,26 €	2.931,59 €	230,38 €	259,73 €	
	2016	4.466,57 €	Abstand in %	45,31%	44,73%	27,01%	26,76%	9,85%	9,85%	36,80%	36,80%	5,16%	5,16%
	2021	5.035,69 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-1,29%</b>		<b>-0,94%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
A 13	Endgrundgehalt	Abstand in €	2.511,64 €	2.802,34 €	1.694,37 €	1.897,52 €			2.112,48 €	2.381,65 €	718,16 €	809,67 €	
	2016	4.954,35 €	Abstand in %	50,70%	50,17%	34,20%	33,97%			29,89%	29,89%	14,50%	14,50%
	2021	5.585,63 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-1,04%</b>		<b>-0,67%</b>				<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
A 14	Endgrundgehalt	Abstand in €	2.946,02 €	3.292,06 €	2.128,75 €	2.387,24 €	434,38 €	489,72 €	1.678,10 €	1.891,93 €	1.152,54 €	1.299,39 €	
	2016	5.388,73 €	Abstand in %	54,67%	54,19%	39,50%	39,29%	8,06%	8,06%	23,75%	23,75%	21,39%	21,39%
	2021	6.075,35 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-0,88%</b>		<b>-0,53%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
A 15	Endgrundgehalt	Abstand in €	3.641,33 €	4.075,96 €	2.824,06 €	3.171,14 €	1.129,69 €	1.273,62 €	982,79 €	1.108,03 €	1.847,85 €	2.083,29 €	
	2016	6.084,04 €	Abstand in %	59,85%	59,42%	46,42%	46,23%	18,57%	18,57%	13,91%	13,91%	30,37%	30,37%
	2021	6.859,25 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-0,71%</b>		<b>-0,40%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
A 16	Endgrundgehalt	Abstand in €	4.334,43 €	4.857,38 €	3.517,16 €	3.952,56 €	1.822,79 €	2.055,04 €	289,69 €	326,61 €	2.540,95 €	2.864,71 €	
	2016	6.777,14 €	Abstand in %	63,96%	63,57%	51,90%	51,73%	26,90%	26,90%	4,10%	4,10%	37,49%	37,49%
	2021	7.640,67 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-0,60%</b>		<b>-0,32%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	

Vergleich 2016 mit 2021			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt		
			2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021	
			<b>2.442,71 €</b>	<b>2.783,29 €</b>	<b>3.259,98 €</b>	<b>3.688,11 €</b>	<b>4.954,35 €</b>	<b>5.585,63 €</b>	<b>7.066,83 €</b>	<b>7.967,28 €</b>	<b>4.236,19 €</b>	<b>4.775,96 €</b>	
B 2	Festgehalt	Abstand in €	4.624,12 €	5.183,99 €	3.806,85 €	4.279,17 €	2.112,48 €	2.381,65 €			2.830,64 €	3.191,32 €	
	2016	6.907,95 €	Abstand in %	65,43%	65,07%	53,87%	53,71%	29,89%	29,89%		40,06%	40,06%	
	2021	7.857,28 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-0,56%</b>		<b>-0,30%</b>		<b>0,00%</b>			<b>0,00%</b>		
B 3	Festgehalt	Abstand in €	5.040,20 €	5.653,09 €	4.222,93 €	4.748,27 €	2.528,56 €	2.850,75 €	416,08 €	469,10 €	3.246,72 €	3.660,42 €	
	2016	7.314,67 €	Abstand in %	67,36%	67,01%	56,43%	56,28%	33,79%	33,79%	5,56%	5,56%	43,39%	43,39%
	2021	8.319,90 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-0,52%</b>		<b>-0,27%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
B 4	Festgehalt	Abstand in €	5.475,96 €	6.144,36 €	4.658,69 €	5.239,54 €	2.964,32 €	3.342,02 €	851,84 €	960,37 €	3.682,48 €	4.151,69 €	
	2016	7.740,64 €	Abstand in %	69,15%	68,82%	58,83%	58,69%	37,43%	37,43%	10,76%	10,76%	46,50%	46,50%
	2021	8.804,39 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-0,48%</b>		<b>-0,24%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
B 5	Festgehalt	Abstand in €	5.975,94 €	6.708,04 €	5.158,67 €	5.803,22 €	3.464,30 €	3.905,70 €	1.351,82 €	1.524,05 €	4.182,46 €	4.715,37 €	
	2016	8.229,37 €	Abstand in %	70,98%	70,68%	61,28%	61,14%	41,15%	41,15%	16,06%	16,06%	49,68%	49,68%
	2021	9.360,29 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-0,44%</b>		<b>-0,22%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
B 6	Festgehalt	Abstand in €	6.448,05 €	7.240,32 €	5.630,78 €	6.335,50 €	3.936,41 €	4.437,98 €	1.823,93 €	2.056,33 €	4.654,57 €	5.247,65 €	
	2016	8.690,87 €	Abstand in %	72,53%	72,23%	63,33%	63,21%	44,28%	44,28%	20,51%	20,51%	52,35%	52,35%
	2021	9.885,22 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-0,40%</b>		<b>-0,20%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
B 7	Festgehalt	Abstand in €	6.907,32 €	7.758,11 €	6.090,05 €	6.853,29 €	4.395,68 €	4.955,77 €	2.283,20 €	2.574,12 €	5.113,84 €	5.765,44 €	
	2016	9.139,81 €	Abstand in %	73,87%	73,60%	65,13%	65,01%	47,01%	47,01%	24,42%	24,42%	54,69%	54,69%
	2021	9.885,22 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-0,38%</b>		<b>-0,19%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
B 8	Festgehalt	Abstand in €	7.385,97 €	8.297,74 €	6.568,70 €	7.392,92 €	4.874,33 €	5.495,40 €	2.761,85 €	3.113,75 €	5.592,49 €	6.305,07 €	
	2016	9.607,70 €	Abstand in %	75,15%	74,88%	66,83%	66,72%	49,59%	49,59%	28,10%	28,10%	56,90%	56,90%
	2021	10.928,04 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-0,35%</b>		<b>-0,17%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	
B 9	Festgehalt	Abstand in €	7.980,30 €	8.967,80 €	7.163,03 €	8.062,98 €	5.468,66 €	6.165,46 €	3.356,18 €	3.783,81 €	6.186,82 €	6.975,13 €	
	2016	10.188,67 €	Abstand in %	76,56%	76,31%	68,72%	68,61%	52,47%	52,47%	32,20%	32,20%	59,36%	59,36%
	2021	11.588,85 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-0,33%</b>		<b>-0,16%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	







## Anlage 8: Vergleich der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen in den Jahren 2014 und 2019 einschließlich Sonderzahlung

Vergleich 2014 mit 2019			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt	
			2014	2019	2014	2019	2014	2019	2014	2019	2014	2019
			<b>2.328,57 €</b>	<b>2.709,75 €</b>	<b>3.117,55 €</b>	<b>3.557,74 €</b>	<b>4.743,35 €</b>	<b>5.371,03 €</b>	<b>6.765,87 €</b>	<b>7.646,97 €</b>	<b>4.055,78 €</b>	<b>4.597,30 €</b>
A 4	Endgrundgehalt	Abstand in €	80,25 €	86,54 €	869,23 €	934,53 €	2.495,03 €	2.747,82 €	4.517,55 €	5.023,76 €	1.807,46 €	1.974,09 €
	2014 2.248,32 €	Abstand in %	3,45%	3,19%	27,88%	26,27%	52,60%	51,16%	66,77%	65,70%	44,57%	42,94%
	2019 2.623,21 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-7,33%</b>		<b>-5,79%</b>		<b>-2,74%</b>		<b>-1,61%</b>		<b>-3,65%</b>	
A 5	Endgrundgehalt	Abstand in €			788,98 €	847,99 €	2.414,78 €	2.661,28 €	4.437,30 €	4.937,22 €	1.727,21 €	1.887,55 €
	2014 2.328,57 €	Abstand in %			25,31%	23,84%	50,91%	49,55%	65,58%	64,56%	42,59%	41,06%
	2019 2.709,75 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>			<b>-5,82%</b>		<b>-2,67%</b>		<b>-1,55%</b>		<b>-3,59%</b>	
A 6	Endgrundgehalt	Abstand in €	121,84 €	131,41 €	667,14 €	716,58 €	2.292,94 €	2.529,87 €	4.315,46 €	4.805,81 €	1.605,37 €	1.756,14 €
	2014 2.450,41 €	Abstand in %	4,97%	4,63%	21,40%	20,14%	48,34%	47,10%	63,78%	62,85%	39,58%	38,20%
	2019 2.841,16 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-6,98%</b>		<b>-5,88%</b>		<b>-2,56%</b>		<b>-1,47%</b>		<b>-3,49%</b>	
A 7	Endgrundgehalt	Abstand in €	313,18 €	337,75 €	475,80 €	510,24 €	2.101,60 €	2.323,53 €	4.124,12 €	4.599,47 €	1.414,03 €	1.549,80 €
	2014 2.641,75 €	Abstand in %	11,86%	11,08%	15,26%	14,34%	44,31%	43,26%	60,95%	60,15%	34,86%	33,71%
	2019 3.047,50 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-6,51%</b>		<b>-6,03%</b>		<b>-2,36%</b>		<b>-1,32%</b>		<b>-3,31%</b>	
A 8	Endgrundgehalt	Abstand in €	548,26 €	591,27 €	240,72 €	256,72 €	1.866,52 €	2.070,01 €	3.889,04 €	4.345,95 €	1.178,95 €	1.296,28 €
	2014 2.876,83 €	Abstand in %	19,06%	17,91%	7,72%	7,22%	39,35%	38,54%	57,48%	56,83%	29,07%	28,20%
	2019 3.301,02 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-6,01%</b>		<b>-6,55%</b>		<b>-2,06%</b>		<b>-1,13%</b>		<b>-3,00%</b>	
A 9	Endgrundgehalt	Abstand in €	788,98 €	847,99 €			1.625,80 €	1.813,29 €	3.648,32 €	4.089,23 €	938,23 €	1.039,56 €
	2014 3.119,55 €	Abstand in %	25,31%	23,84%			34,28%	33,76%	53,92%	53,48%	23,13%	22,61%
	2019 3.557,74 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-5,82%</b>				<b>-1,50%</b>		<b>-0,83%</b>		<b>-2,25%</b>	
A 10	Endgrundgehalt	Abstand in €	1.162,79 €	1.256,44 €	373,81 €	408,45 €	1.251,99 €	1.404,84 €	3.274,51 €	3.680,78 €	562,42 €	631,11 €
	2014 3.493,36 €	Abstand in %	33,30%	31,68%	10,71%	10,30%	26,39%	26,16%	48,40%	48,13%	13,92%	13,73%
	2019 3.966,19 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-4,88%</b>		<b>-3,81%</b>		<b>-0,90%</b>		<b>-0,54%</b>		<b>-1,36%</b>	
A 11	Endgrundgehalt	Abstand in €	1.555,30 €	1.694,10 €	766,32 €	846,11 €	859,48 €	967,18 €	2.882,00 €	3.243,12 €	171,91 €	193,45 €
	2014 3.885,87 €	Abstand in %	40,05%	38,47%	19,73%	19,21%	18,12%	18,01%	42,60%	42,41%	4,24%	4,21%
	2019 4.403,85 €	<b>Abstandsänderung 2014– 2019</b>	<b>-3,94%</b>		<b>-2,62%</b>		<b>-0,62%</b>		<b>-0,44%</b>		<b>0,73%</b>	
A 12	Endgrundgehalt	Abstand in €	1.947,78 €	2.135,75 €	1.158,80 €	1.287,76 €	467,00 €	525,53 €	2.489,52 €	2.801,47 €	220,57 €	248,20 €
	2014 4.278,35 €	Abstand in %	45,55%	44,08%	27,10%	26,58%	9,85%	9,78%	36,80%	36,64%	5,16%	5,12%
	2019 4.845,50 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-3,23%</b>		<b>-1,92%</b>		<b>-0,62%</b>		<b>-0,44%</b>		<b>-0,69%</b>	
A 13	Endgrundgehalt	Abstand in €	2.414,78 €	2.661,28 €	1.625,80 €	1.813,29 €			2.022,52 €	2.275,94 €	687,57 €	773,73 €
	2014 4.745,35 €	Abstand in %	50,91%	49,55%	34,28%	33,76%			29,89%	29,76%	14,50%	14,41%
	2019 5.371,03 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-2,67%</b>		<b>-1,50%</b>				<b>-0,44%</b>		<b>-0,62%</b>	
A 14	Endgrundgehalt	Abstand in €	2.830,67 €	3.129,27 €	2.041,69 €	2.281,28 €	415,89 €	467,99 €	1.606,63 €	1.807,95 €	1.103,46 €	1.241,72 €
	2014 5.159,24 €	Abstand in %	54,87%	53,59%	39,57%	39,07%	8,06%	8,01%	23,75%	23,64%	21,39%	21,27%
	2019 5.839,02 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-2,32%</b>		<b>-1,27%</b>		<b>-0,57%</b>		<b>-0,44%</b>		<b>-0,57%</b>	
A 15	Endgrundgehalt	Abstand in €	3.496,36 €	3.878,38 €	2.707,38 €	3.030,39 €	1.081,58 €	1.217,10 €	940,94 €	1.058,84 €	1.769,15 €	1.990,83 €
	2014 5.824,93 €	Abstand in %	60,02%	58,87%	46,48%	46,00%	18,57%	18,47%	13,91%	13,85%	30,37%	30,22%
	2019 6.588,13 €	<b>Abstandsänderung 2014– 2019</b>	<b>-1,92%</b>		<b>-1,04%</b>		<b>-0,51%</b>		<b>-0,44%</b>		<b>-0,51%</b>	
A 16	Endgrundgehalt	Abstand in €	4.159,94 €	4.625,11 €	3.370,96 €	3.777,12 €	1.745,16 €	1.963,83 €	277,36 €	312,11 €	2.432,73 €	2.737,56 €
	2014 6.488,51 €	Abstand in %	64,11%	63,06%	51,95%	51,50%	26,90%	26,77%	4,10%	4,08%	37,49%	37,32%
	2019 7.334,86 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-1,65%</b>		<b>-0,88%</b>		<b>-0,45%</b>		<b>-0,44%</b>		<b>-0,45%</b>	

Vergleich 2014 mit 2019			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt		
			2014	2019	2014	2019	2014	2019	2014	2019	2014	2019	
			<b>2.328,57 €</b>	<b>2.709,75 €</b>	<b>3.117,55 €</b>	<b>3.557,74 €</b>	<b>4.743,35 €</b>	<b>5.371,03 €</b>	<b>6.765,87 €</b>	<b>7.646,97 €</b>	<b>4.055,78 €</b>	<b>4.597,30 €</b>	
B 2	Festgehalt	Abstand in €	4.437,30 €	4.937,22 €	3.648,32 €	4.089,23 €	2.022,52 €	2.275,94 €			2.710,09 €	3.049,67 €	
	2014	6.765,87 €	Abstand in %	65,58%	64,56%	53,92%	53,48%	29,89%	29,76%		40,06%	39,88%	
	2019	7.646,97 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-1,55%</b>	<b>-0,83%</b>	<b>-0,44%</b>					<b>-0,44%</b>		
B 3	Festgehalt	Abstand in €	4.835,65 €	5.385,50 €	4.046,67 €	4.537,51 €	2.420,87 €	2.724,22 €	398,35 €	448,28 €	3.108,44 €	3.497,95 €	
	2014	7.164,22 €	Abstand in %	67,50%	66,53%	56,48%	56,05%	33,79%	33,65%	5,56%	5,54%	43,39%	43,21%
	2019	8.095,25 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-1,44%</b>	<b>-0,77%</b>	<b>-0,41%</b>			<b>-0,41%</b>		<b>-0,41%</b>		
B 4	Festgehalt	Abstand in €	5.252,86 €	5.854,97 €	4.463,88 €	5.006,98 €	2.838,08 €	3.193,69 €	815,56 €	917,75 €	3.525,65 €	3.967,42 €	
	2014	7.581,43 €	Abstand in %	69,29%	68,36%	58,88%	58,46%	37,43%	37,29%	10,76%	10,72%	46,50%	46,32%
	2019	8.564,72 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-1,33%</b>	<b>-0,71%</b>	<b>-0,39%</b>			<b>-0,39%</b>		<b>-0,39%</b>		
B 5	Festgehalt	Abstand in €	5.731,54 €	6.393,63 €	4.942,56 €	5.545,64 €	3.316,76 €	3.732,35 €	1.294,24 €	1.456,41 €	4.004,33 €	4.506,08 €	
	2014	8.060,11 €	Abstand in %	71,11%	70,23%	61,32%	60,92%	41,15%	41,00%	16,06%	16,00%	49,68%	49,50%
	2019	9.103,39 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-1,23%</b>	<b>-0,66%</b>	<b>-0,37%</b>			<b>-0,37%</b>		<b>-0,37%</b>		
B 6	Festgehalt	Abstand in €	6.183,55 €	6.902,28 €	5.394,57 €	6.054,29 €	3.768,77 €	4.241,00 €	1.746,25 €	1.965,06 €	4.456,34 €	5.014,73 €	
	2014	8.512,12 €	Abstand in %	72,64%	71,81%	63,38%	62,99%	44,28%	44,12%	20,51%	20,44%	52,35%	52,17%
	2019	9.612,03 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-1,15%</b>	<b>-0,61%</b>	<b>-0,35%</b>			<b>-0,35%</b>		<b>-0,35%</b>		
B 7	Festgehalt	Abstand in €	6.623,25 €	7.397,09 €	5.834,27 €	6.549,10 €	4.208,47 €	4.735,81 €	2.185,95 €	2.459,87 €	4.896,04 €	5.509,54 €	
	2014	8.951,82 €	Abstand in %	73,99%	73,19%	65,17%	64,80%	47,01%	46,86%	24,42%	24,34%	54,69%	54,51%
	2019	10.106,84 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-1,08%</b>	<b>-0,58%</b>	<b>-0,33%</b>			<b>-0,33%</b>		<b>-0,33%</b>		
B 8	Festgehalt	Abstand in €	7.081,52 €	7.912,77 €	6.292,54 €	7.064,78 €	4.666,74 €	5.251,49 €	2.644,22 €	2.975,55 €	5.354,31 €	6.025,22 €	
	2014	9.410,09 €	Abstand in %	75,25%	74,49%	66,87%	66,51%	49,59%	49,44%	28,10%	28,01%	56,90%	56,72%
	2019	10.622,52 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-1,02%</b>	<b>-0,54%</b>	<b>-0,31%</b>			<b>-0,31%</b>		<b>-0,31%</b>		
B 9	Festgehalt	Abstand in €	7.650,54 €	8.553,09 €	6.861,56 €	7.705,10 €	5.235,76 €	5.891,81 €	3.213,24 €	3.615,87 €	5.923,33 €	6.665,54 €	
	2014	9.979,11 €	Abstand in %	76,67%	75,94%	68,76%	68,41%	52,47%	52,31%	32,20%	32,10%	59,36%	59,18%
	2019	11.262,84 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-0,95%</b>	<b>-0,51%</b>	<b>-0,30%</b>			<b>-0,30%</b>		<b>-0,30%</b>		

Vergleich 2014 mit 2019			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt	
			2014	2019	2014	2019	2014	2019	2014	2019	2014	2019
			<b>2.328,57 €</b>	<b>2.709,75 €</b>	<b>3.117,55 €</b>	<b>3.557,74 €</b>	<b>4.743,35 €</b>	<b>5.371,03 €</b>	<b>6.765,87 €</b>	<b>7.646,97 €</b>	<b>4.055,78 €</b>	<b>4.597,30 €</b>
W 1	Festgehalt	Abstand in €	1.727,21 €	1.887,55 €	938,23 €	1.039,56 €	687,57 €	773,73 €	2.710,09 €	3.049,67 €		
	2014 4.055,78 €	Abstand in %	42,59%	41,06%	23,13%	22,61%	14,50%	14,41%	40,06%	39,88%		
	2019 4.597,30 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-3,59%</b>		<b>-2,25%</b>		<b>-0,62%</b>		<b>-0,44%</b>			
W 2	Festgehalt	Abstand in €	3.007,84 €	3.328,64 €	2.218,86 €	2.480,65 €	593,06 €	667,36 €	1.429,46 €	1.608,58 €	1.280,63 €	1.441,09 €
	2014 5.336,41 €	Abstand in %	56,36%	55,12%	41,58%	41,08%	12,50%	12,43%	21,13%	21,04%	24,00%	23,87%
	2019 6.038,39 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-2,20%</b>		<b>-1,20%</b>		<b>-0,62%</b>		<b>-0,44%</b>		<b>-0,55%</b>	
W 3	Festgehalt	Abstand in €	3.595,35 €	3.989,77 €	2.806,37 €	3.141,78 €	1.180,57 €	1.328,49 €	841,95 €	947,45 €	1.868,14 €	2.102,22 €
	2014 5.923,92 €	Abstand in %	60,69%	59,55%	47,37%	46,90%	19,93%	19,83%	12,44%	12,39%	31,54%	31,38%
	2019 6.699,52 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-1,88%</b>		<b>-1,01%</b>		<b>-0,50%</b>		<b>-0,44%</b>		<b>-0,50%</b>	
C 1	Endgrundgehalt	Abstand in €	2.414,78 €	2.661,28 €	1.625,80 €	1.813,29 €			2.022,52 €	2.275,94 €	687,57 €	773,73 €
	2014 4.743,35 €	Abstand in %	50,91%	49,55%	34,28%	33,76%			29,89%	29,76%	14,50%	14,41%
	2019 5.371,03 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-2,67%</b>		<b>-1,50%</b>				<b>-0,44%</b>		<b>-0,62%</b>	
C 2	Endgrundgehalt	Abstand in €	3.369,91 €	3.736,10 €	2.580,93 €	2.888,11 €	955,13 €	1.074,82 €	1.067,39 €	1.201,12 €	1.642,70 €	1.848,55 €
	2014 5.698,48 €	Abstand in %	59,14%	57,96%	45,29%	44,81%	16,76%	16,67%	15,78%	15,71%	28,83%	28,68%
	2019 6.445,85 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-1,99%</b>		<b>-1,07%</b>		<b>-0,52%</b>		<b>-0,44%</b>		<b>-0,52%</b>	
C 3	Endgrundgehalt	Abstand in €	4.016,87 €	4.464,11 €	3.227,89 €	3.616,12 €	1.602,09 €	1.802,83 €	420,43 €	473,11 €	2.289,66 €	2.576,56 €
	2014 6.345,44 €	Abstand in %	63,30%	62,23%	50,87%	50,41%	25,25%	25,13%	6,21%	6,19%	36,08%	35,92%
	2019 7.173,86 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-1,70%</b>		<b>-0,91%</b>		<b>-0,46%</b>		<b>-0,44%</b>		<b>-0,46%</b>	
C 4	Endgrundgehalt	Abstand in €	4.972,83 €	5.539,86 €	4.183,85 €	4.691,87 €	2.558,05 €	2.878,58 €	535,53 €	602,64 €	3.245,62 €	3.652,31 €
	2014 7.301,40 €	Abstand in %	68,11%	67,15%	57,30%	56,87%	35,04%	34,89%	7,33%	7,31%	44,45%	44,27%
	2019 8.249,61 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-1,40%</b>		<b>-0,75%</b>		<b>-0,40%</b>		<b>-0,40%</b>		<b>-0,40%</b>	

Vergleich 2014 mit 2019			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt	
			2014	2019	2014	2019	2014	2019	2014	2019	2014	2019
			<b>2.328,57 €</b>	<b>2.709,75 €</b>	<b>3.117,55 €</b>	<b>3.557,74 €</b>	<b>4.743,35 €</b>	<b>5.371,03 €</b>	<b>6.765,87 €</b>	<b>7.646,97 €</b>	<b>4.055,78 €</b>	<b>4.597,30 €</b>
R 1	Festgehalt	Abstand in €	3.647,17 €	4.048,09 €	2.858,19 €	3.200,10 €	1.232,39 €	1.386,81 €	790,13 €	889,13 €	1.919,96 €	2.160,54 €
	2014 5.975,74 €	Abstand in %	61,03%	59,90%	47,83%	47,35%	20,62%	20,52%	11,68%	11,63%	32,13%	31,97%
	2019 6.757,84 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-1,85%</b>		<b>-1,00%</b>		<b>-0,49%</b>		<b>-0,44%</b>		<b>-0,49%</b>	
R 2	Festgehalt	Abstand in €	4.187,40 €	4.656,02 €	3.398,42 €	3.808,03 €	1.772,62 €	1.994,74 €	249,90 €	281,20 €	2.460,19 €	2.768,47 €
	2014 6.515,97 €	Abstand in %	64,26%	63,21%	52,16%	51,70%	27,20	27,08%	3,69%	3,68%	37,76%	37,59%
	2019 7.365,77 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-1,64%</b>		<b>-0,87%</b>		<b>-0,45%</b>		<b>-0,44%</b>		<b>-0,45%</b>	
R 3	Festgehalt	Abstand in €	4.835,65 €	5.385,50 €	4.046,67 €	4.537,51 €	2.420,87 €	2.724,22 €	398,35 €	448,28 €	3.108,44 €	3.497,95 €
	2014 7.164,22 €	Abstand in %	67,50%	66,53%	56,48%	56,05%	33,79%	33,65%	5,56%	5,54%	43,39%	43,21%
	2019 8.095,25 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-1,44%</b>		<b>-0,77%</b>		<b>-0,41%</b>		<b>-0,41%</b>		<b>-0,41%</b>	
R 4	Festgehalt	Abstand in €	5.252,86 €	5.854,97 €	4.463,88 €	5.006,98 €	2.838,08 €	3.193,69 €	815,56 €	917,75 €	3.525,65 €	3.967,42 €
	2014 7.581,43 €	Abstand in %	69,29%	68,36%	58,88%	58,46%	37,43%	37,29%	10,76%	10,72%	46,50%	46,32%
	2019 8.564,72 €	<b>Abstandsänderung 2014– 2019</b>	<b>-1,33%</b>		<b>-0,71%</b>		<b>-0,39%</b>		<b>-0,39%</b>		<b>-0,39%</b>	
R 5	Festgehalt	Abstand in €	5.731,54 €	6.393,64 €	4.942,56 €	5.545,65 €	3.316,76 €	3.732,36 €	1.294,24 €	1.456,42 €	4.004,33 €	4.506,09 €
	2014 8.951,82 €	Abstand in %	71,11%	70,23%	61,32%	60,92%	41,15%	41,00%	16,06%	16,00%	49,68%	49,50%
	2019 10.106,84 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-1,23%</b>		<b>-0,66%</b>		<b>-0,37%</b>		<b>-0,37%</b>		<b>-0,37%</b>	
R 6	Festgehalt	Abstand in €	6.183,55 €	6.902,28 €	5.394,57 €	6.054,29 €	3.768,77 €	4.241,00 €	1.746,25 €	1.965,06 €	4.456,34 €	5.014,73 €
	2014 8.512,12 €	Abstand in %	72,64%	71,81%	63,38%	62,99%	44,25%	44,12%	20,51%	20,44%	52,35%	52,17%
	2019 9.612,03 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-1,15%</b>		<b>-0,61</b>		<b>-0,35%</b>		<b>-0,35%</b>		<b>-0,35%</b>	
R 7	Festgehalt	Abstand in €	6.623,25 €	7.397,09 €	5.834,27 €	6.549,10 €	4.208,47 €	4.735,81 €	2.185,95 €	2.459,87 €	4.896,04 €	5.509,54 €
	2014 8.951,82 €	Abstand in %	73,99%	73,19%	65,17%	64,80%	46,99%	46,86%	24,42%	24,34%	54,69%	54,51%
	2019 10.106,84 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-1,08%</b>		<b>-0,58%</b>		<b>-0,33%</b>		<b>-0,33%</b>		<b>-0,33%</b>	
R 8	Festgehalt	Abstand in €	7.081,52 €	7.912,77 €	6.292,54 €	7.064,78 €	4.666,74 €	5.251,49 €	2.644,22 €	2.975,55 €	5.354,31 €	6.025,22 €
	2014 9.410,09 €	Abstand in %	75,25%	74,49%	66,87%	66,51%	49,59%	49,44%	28,10%	28,01%	56,90%	56,72%
	2019 10.622,52 €	<b>Abstandsänderung 2014 – 2019</b>	<b>-1,02%</b>		<b>-0,54%</b>		<b>-0,31%</b>		<b>-0,31%</b>		<b>-0,31%</b>	

## Anlage 9: Vergleich der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen in den Jahren 2015 und 2020 einschließlich Sonderzahlung

Vergleich 2015 mit 2020			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt		
			2015	2020	2015	2020	2015	2020	2015	2020	2015	2020	
			2.377,26 €	2.794,86 €	3.183,02 €	3.670,52 €	4.842,96 €	5.541,84 €	6.907,95 €	7.890,61 €	4.140,95 €	4.743,35 €	
A 4	Endgrundgehalt	Abstand in €	81,94 €	89,31 €	887,70 €	964,97 €	2.547,64 €	2.836,29 €	4.612,63 €	5.185,06 €	1.845,63 €	2.037,80 €	
	2015	2.295,32 €	Abstand in %	3,45%	3,20%	27,89%	26,29%	52,61%	51,18%	66,77%	65,71%	44,57%	42,96%
	2020	2.705,55 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-7,29%</b>	<b>-5,73%</b>	<b>-2,71%</b>	<b>-1,59%</b>	<b>-3,61%</b>					
A 5	Endgrundgehalt	Abstand in €			805,76 €	875,66 €	2.465,70 €	2.746,98 €	4.530,69 €	5.095,75 €	1.763,69 €	1.948,49 €	
	2015	2.377,26 €	Abstand in %		25,31%	23,86%	50,91%	49,57%	65,59%	64,58%	42,59%	41,08%	
	2020	2.794,86 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>		<b>-5,76%</b>	<b>-2,64%</b>	<b>-1,53%</b>	<b>-3,55%</b>					
A 6	Endgrundgehalt	Abstand in €	124,40 €	135,62 €	681,36 €	740,04 €	2.341,30 €	2.611,36 €	4.406,29 €	4.960,13 €	1.639,29 €	1.812,87 €	
	2015	2.501,66 €	Abstand in %	4,97%	4,63%	21,41%	20,16%	48,34%	47,12%	63,79%	62,86%	39,59%	38,22%
	2020	2.930,48 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-6,93%</b>	<b>-5,81%</b>	<b>-2,53%</b>	<b>-1,45%</b>	<b>-3,46%</b>					
A 7	Endgrundgehalt	Abstand in €	319,75 €	348,56 €	486,01 €	527,10 €	2.145,95 €	2.398,42 €	4.210,94 €	4.747,19 €	1.443,94 €	1.599,93 €	
	2015	2.697,01 €	Abstand in %	11,86%	11,09%	15,27%	14,36%	44,31%	43,28%	60,96%	60,16%	34,87%	33,73%
	2020	3.143,42 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-6,47%</b>	<b>-5,95%</b>	<b>-2,33%</b>	<b>-1,30%</b>	<b>-3,27%</b>					
A 8	Endgrundgehalt	Abstand in €	559,77 €	610,19 €	245,99 €	265,47 €	1.905,93 €	2.136,79 €	3.970,92 €	4.485,56 €	1.203,92 €	1.338,30 €	
	2015	2.937,03 €	Abstand in %	19,06%	17,92%	7,73%	7,23%	39,35%	38,56%	57,48%	56,85%	29,07%	28,21%
	2020	3.405,05 €	<b>Abstandsänderung 2015– 2020</b>	<b>-5,98%</b>	<b>-6,41%</b>	<b>-2,03%</b>	<b>-1,11%</b>	<b>-2,96%</b>					
A 9	Endgrundgehalt	Abstand in €	805,76 €	875,66 €			1.659,94 €	1.871,32 €	3.724,93 €	4.220,09 €	957,93 €	1.072,83 €	
	2015	3.183,02 €	Abstand in %	25,31%	23,86%			34,28%	33,77%	53,92%	53,48%	23,13%	22,62%
	2020	3.670,52 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-5,76%</b>			<b>-1,48%</b>	<b>-0,82%</b>	<b>-2,23%</b>				
A 10	Endgrundgehalt	Abstand in €	1.187,42 €	1.297,19 €	381,66 €	421,53 €	1.278,28 €	1.449,79 €	3.343,27 €	3.798,56 €	576,27 €	651,30 €	
	2015	3.564,68 €	Abstand in %	33,31%	31,70%	10,71%	10,30%	26,39%	26,16%	48,40%	48,14%	13,92%	13,73%
	2020		<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-4,83%</b>	<b>-3,79%</b>	<b>-0,89%</b>	<b>-0,53%</b>	<b>-1,33%</b>					
A 11	Endgrundgehalt	Abstand in €	1.588,17 €	1.748,85 €	782,41 €	873,19 €	877,53 €	998,13 €	2.942,52 €	3.346,90 €	175,52 €	199,64 €	
	2015	3.965,43 €	Abstand in %	40,05%	38,49%	19,73%	19,22%	18,12%	18,01%	42,60%	42,42%	4,24%	4,21%
	2020	4.543,71 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-3,90%</b>	<b>-2,60%</b>	<b>-0,60%</b>	<b>-0,42%</b>	<b>-0,70%</b>					
A 12	Endgrundgehalt	Abstand in €	1.988,89 €	2.204,63 €	1.183,13 €	1.328,97 €	476,81 €	542,35 €	2.541,80 €	2.891,12 €	225,20 €	256,14 €	
	2015	4.366,15 €	Abstand in %	45,55%	44,10%	27,10%	26,58%	9,85%	9,79%	36,80%	36,64%	5,16%	5,12%
	2020	4.999,49 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-3,19%</b>	<b>-1,90%</b>	<b>-0,60%</b>	<b>-0,42%</b>	<b>-0,67%</b>					
A 13	Endgrundgehalt	Abstand in €	2.465,70 €	2.746,98 €	1.659,94 €	1.871,32 €			2.064,99 €	2.348,77 €	702,01 €	798,49 €	
	2015	4.842,96 €	Abstand in %	50,91%	49,57%	34,28%	33,77%			29,89%	29,77%	14,50%	14,41%
	2020	5.541,84 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-2,64%</b>	<b>-1,48%</b>			<b>-0,42%</b>	<b>-0,60%</b>				
A 14	Endgrundgehalt	Abstand in €	2.890,32 €	3.229,94 €	2.084,56 €	2.354,28 €	424,62 €	482,96 €	1.640,37 €	1.865,81 €	1.126,63 €	1.281,45 €	
	2015	5.267,58 €	Abstand in %	54,87%	53,61%	39,57%	39,08%	8,06%	8,02%	23,75%	23,65%	21,39%	21,27%
	2020	6.024,80 €	<b>Abstandsänderung 2015– 2020</b>	<b>-2,29%</b>	<b>-1,26%</b>	<b>-0,56%</b>	<b>-0,42%</b>	<b>-0,55%</b>					
A 15	Endgrundgehalt	Abstand in €	3.569,99 €	4.003,02 €	2.764,23 €	3.127,36 €	1.104,29 €	1.256,04 €	960,70 €	1.092,73 €	1.806,30 €	2.054,53 €	
	2015	5.947,25 €	Abstand in %	60,03%	58,89%	46,48%	46,00%	18,57%	18,48%	13,91%	13,85%	30,37%	30,22%
	2020	6.797,88 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-1,90%</b>	<b>-1,02%</b>	<b>-0,49%</b>	<b>-0,42%</b>						
A 16	Endgrundgehalt	Abstand in €	4.247,52 €	4.773,65 €	3.441,76 €	3.897,99 €	1.781,82 €	2.026,67 €	283,17 €	322,10 €	2.483,83 €	2.825,16 €	
	2015	6.624,78 €	Abstand in %	64,12%	63,07%	51,95%	51,50%	26,90%	26,78%	4,10%	4,08%	37,49%	37,33%
	2020	7.568,51 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-1,63%</b>	<b>-0,87%</b>	<b>-0,44%</b>	<b>-0,42%</b>	<b>-0,44%</b>					

Vergleich 2015 mit 2020			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt		
			2015	2020	2015	2020	2015	2020	2015	2020	2015	2020	
			<b>2.377,26 €</b>	<b>2.794,86 €</b>	<b>3.183,02 €</b>	<b>3.670,52 €</b>	<b>4.842,96 €</b>	<b>5.541,84 €</b>	<b>6.907,95 €</b>	<b>7.890,61 €</b>	<b>4.140,95 €</b>	<b>4.743,35 €</b>	
B 2	Festgehalt	Abstand in €	4.530,69 €	5.095,75 €	3.724,93 €	4.220,09 €	2.064,99 €	2.348,77 €			2.767,00 €	3.147,26 €	
	2015	6.907,95 €	Abstand in %	65,59%	64,58%	53,92%	53,48%	29,89%	29,77%		40,06%	39,89%	
	2020	7.890,61 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-1,53%</b>	<b>-0,82%</b>	<b>-0,42%</b>					<b>-0,42%</b>		
B 3	Festgehalt	Abstand in €	4.937,41 €	5.558,37 €	4.131,65 €	4.682,71 €	2.471,71 €	2.811,39 €	406,72 €	462,62 €	3.173,72 €	3.609,88 €	
	2015	7.314,67 €	Abstand in %	67,50%	66,54%	56,48%	56,06%	33,79%	33,66%	5,56%	5,54%	43,39%	43,22%
	2020	8.353,23 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-1,42%</b>	<b>-0,75%</b>	<b>-0,40%</b>			<b>-0,40%</b>		<b>-0,40%</b>		
B 4	Festgehalt	Abstand in €	5.363,38 €	6.042,86 €	4.557,62 €	5.167,20 €	2.897,68 €	3.295,88 €	832,69 €	947,11 €	3.599,69 €	4.094,37 €	
	2015	7.740,64 €	Abstand in %	69,29%	68,38%	58,88%	58,47%	37,43%	37,29%	10,76%	10,72%	46,50%	46,33%
	2020	8.837,72 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-1,32%</b>	<b>-0,70%</b>	<b>-0,38%</b>			<b>-0,38%</b>		<b>-0,38%</b>		
B 5	Festgehalt	Abstand in €	5.852,11 €	6.598,76 €	5.046,35 €	5.723,10 €	3.386,41 €	3.851,78 €	1.321,42 €	1.503,01 €	4.088,42 €	4.650,27 €	
	2015	8.229,37 €	Abstand in %	71,11%	70,25%	61,32%	60,93%	41,15%	41,00%	16,06%	16,00%	49,68%	49,50%
	2020	9.393,62 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-1,22%</b>	<b>-0,65%</b>	<b>-0,35%</b>			<b>-0,36%</b>		<b>-0,35%</b>		
B 6	Festgehalt	Abstand in €	6.313,61 €	7.123,69 €	5.507,85 €	6.248,03 €	3.847,91 €	4.376,71 €	1.782,92 €	2.027,94 €	4.549,92 €	5.175,20 €	
	2015	8.690,87 €	Abstand in %	72,65%	71,82%	63,38%	62,99%	44,28%	44,13%	20,51%	20,45%	52,35%	52,18%
	2020	9.918,55 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-1,14%</b>	<b>-0,60%</b>	<b>-0,34%</b>			<b>-0,34%</b>		<b>-0,34%</b>		
B 7	Festgehalt	Abstand in €	6.762,55 €	7.634,33 €	5.956,79 €	6.758,67 €	4.296,85 €	4.887,35 €	2.231,86 €	2.538,58 €	4.998,86 €	5.685,84 €	
	2015	9.139,81 €	Abstand in %	73,99%	73,20%	65,17%	64,81%	47,01%	46,86%	24,42%	24,34%	54,69%	54,52%
	2020	10.429,19 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-1,07%</b>	<b>-0,57%</b>	<b>-0,32%</b>			<b>-0,32%</b>		<b>-0,32%</b>		
B 8	Festgehalt	Abstand in €	7.230,44 €	8.166,51 €	6.424,68 €	7.290,85 €	4.764,74 €	5.419,53 €	2.699,75 €	3.070,76 €	5.466,75 €	6.218,02 €	
	2015	9.607,70 €	Abstand in %	75,26%	74,50%	66,87%	66,51%	49,59%	49,44%	28,10%	28,01%	56,90%	56,73%
	2020	10.961,37 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-1,00%</b>	<b>-0,53%</b>	<b>-0,30%</b>			<b>-0,30%</b>		<b>-0,30%</b>		
B 9	Festgehalt	Abstand in €	7.811,41 €	8.827,32 €	7.005,65 €	7.951,66 €	5.345,71 €	6.080,34 €	3.280,72 €	3.731,57 €	6.047,72 €	6.878,83 €	
	2015	10.188,67 €	Abstand in %	76,67%	75,95%	68,76%	68,42%	52,47%	52,32%	32,20%	32,11%	59,36%	59,19%
	2020	11.622,18 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-0,93%</b>	<b>-0,50%</b>	<b>-0,29%</b>			<b>-0,29%</b>		<b>-0,29%</b>		



Vergleich 2015 mit 2020			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt	
			2015	2020	2015	2020	2015	2020	2015	2020	2015	2020
			2.377,26 €	2.794,86 €	3.183,02 €	3.670,52 €	4.842,96 €	5.541,84 €	6.907,95 €	7.890,61 €	4.140,95 €	4.743,35 €
W 1	Festgehalt	Abstand in €	1.763,69 €	1.948,49 €	957,93 €	1.072,83 €	702,01 €	798,49 €	2.767,00 €	3.147,26 €		
	2015 4.140,95 €	Abstand in %	42,59%	41,08%	23,13%	22,62%	14,50%	14,41%	40,06%	39,89%		
	2020 4.743,35 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-3,55%</b>		<b>-2,23%</b>		<b>-0,60%</b>		<b>-0,42%</b>			
W 2	Festgehalt	Abstand in €	3.071,21 €	3.435,69 €	2.265,45 €	2.560,03 €	605,51 €	688,71 €	1.459,48 €	1.660,06 €	1.307,52 €	1.487,20 €
	2015 5.448,47 €	Abstand in %	56,37%	55,14%	41,58%	41,09%	12,50%	12,43%	21,13%	21,04%	24,00%	23,87%
	2020 6.230,55 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-2,17%</b>		<b>-1,18%</b>		<b>-0,60%</b>		<b>-0,42%</b>		<b>-0,54%</b>	
W 3	Festgehalt	Abstand in €	3.671,06 €	4.117,98 €	2.865,30 €	3.242,32 €	1.205,36 €	1.371,00 €	859,63 €	977,77 €	1.907,37 €	2.169,49 €
	2015 6.048,32 €	Abstand in %	60,70%	59,57%	47,37%	46,90%	19,93%	19,83%	12,44%	12,39%	31,54%	31,38%
	2020 6.912,84 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-1,85%</b>		<b>-0,99%</b>		<b>-0,48%</b>		<b>-0,42%</b>		<b>-0,48%</b>	
C 1	Endgrundgehalt	Abstand in €	2.465,70 €	2.746,98 €	1.659,94 €	1.871,32 €			2.064,99 €	2.348,77 €	702,01 €	798,49 €
	2015 4.842,96 €	Abstand in %	50,91%	49,57%	34,28%	33,77%			29,89%	29,77%	14,50%	14,41%
	2020 5.541,84 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-2,64%</b>		<b>-1,48%</b>				<b>-0,42%</b>		<b>-0,60%</b>	
C 2	Endgrundgehalt	Abstand in €	3.440,89 €	3.856,19 €	2.635,13 €	2.980,53 €	975,19 €	1.109,21 €	1.089,80 €	1.239,56 €	1.677,20 €	1.907,70 €
	2015 5.818,15 €	Abstand in %	59,14%	57,98%	45,29%	44,81%	16,76%	16,68%	15,78%	15,71%	28,83%	28,68%
	2020 6.651,05 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-1,96%</b>		<b>-1,06%</b>		<b>-0,50%</b>		<b>-0,42%</b>		<b>-0,50%</b>	
C 3	Endgrundgehalt	Abstand in €	4.101,43 €	4.607,50 €	3.295,67 €	3.731,84 €	1.635,73 €	1.860,52 €	429,26 €	488,25 €	2.337,74 €	2.659,01 €
	2015 6.478,69 €	Abstand in %	63,31%	62,24%	50,87%	50,41%	25,25%	25,13%	6,21%	6,19%	36,08%	35,92%
	2020 7.402,36 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-1,68%</b>		<b>-0,89%</b>		<b>-0,45%</b>		<b>-0,42%</b>		<b>-0,45%</b>	
C 4	Endgrundgehalt	Abstand in €	5.077,47 €	5.717,67 €	4.271,71 €	4.842,01 €	2.611,77 €	2.970,69 €	546,78 €	621,92 €	3.313,78 €	3.769,18 €
	2015 7.454,73 €	Abstand in %	68,11%	67,17%	57,30%	56,88%	35,04%	34,90%	7,33%	7,31%	44,45%	44,28%
	2020 8.512,53 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-1,38%</b>		<b>-0,73%</b>		<b>-0,39%</b>		<b>-0,39%</b>		<b>-0,39%</b>	



Vergleich 2015 mit 2020			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt	
			2015	2020	2015	2020	2015	2020	2015	2020	2015	2020
			2.377,26 €	2.794,86 €	3.183,02 €	3.670,52 €	4.842,96 €	5.541,84 €	6.907,95 €	7.890,61 €	4.140,95 €	4.743,35 €
R 1	Festgehalt	Abstand in €	3.723,97 €	4.178,16 €	2.918,21 €	3.302,50 €	1.258,27 €	1.431,18 €	806,72 €	917,59 €	1.960,28 €	2.229,67 €
	2015 6.101,23 €	Abstand in %	61,04%	59,92%	47,83%	47,36%	20,62%	20,52%	11,68%	11,63%	32,13%	31,98%
	2020 6.973,02 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-1,83%</b>		<b>-0,98%</b>		<b>-0,48%</b>		<b>-0,42%</b>		<b>-0,48%</b>	
R 2	Festgehalt	Abstand in €	4.275,55 €	4.805,55 €	3.469,79 €	3.929,89 €	1.809,85 €	2.058,57 €	255,14 €	290,20 €	2.511,86 €	2.857,06 €
	2015 6.652,81 €	Abstand in %	64,27%	63,23%	52,16%	51,71%	27,20%	27,08%	3,69%	3,68%	37,76%	37,59%
	2020 7.600,41 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-1,62%</b>		<b>-0,86%</b>		<b>-0,44%</b>		<b>-0,42%</b>		<b>-0,44%</b>	
R 3	Festgehalt	Abstand in €	4.937,41 €	5.558,37 €	4.131,65 €	4.682,71 €	2.471,71 €	2.811,39 €	406,72 €	462,62 €	3.173,72 €	3.609,88 €
	2015 7.314,67 €	Abstand in %	67,50%	66,54%	56,48%	56,06%	33,79%	33,66%	5,56%	5,54%	43,39%	43,22%
	2020 8.353,23 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-1,42%</b>		<b>-0,75%</b>		<b>-0,40%</b>		<b>-0,40%</b>		<b>-0,40%</b>	
R 4	Festgehalt	Abstand in €	5.363,38 €	6.042,86 €	4.557,62 €	5.167,20 €	2.897,68 €	3.295,88 €	832,69 €	947,11 €	3.599,69 €	4.094,37 €
	2015 7.740,64 €	Abstand in %	69,29%	68,38%	58,88%	58,47%	37,43%	37,29%	10,76%	10,72%	46,50%	46,33%
	2020 8.837,72 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-1,32%</b>		<b>-0,70%</b>		<b>-0,38%</b>		<b>-0,38%</b>		<b>-0,38%</b>	
R 5	Festgehalt	Abstand in €	5.852,11 €	6.598,77 €	5.046,35 €	5.723,11 €	3.386,41 €	3.851,79 €	1.321,42 €	1.503,02 €	4.088,42 €	4.650,28 €
	2015 8.229,37 €	Abstand in %	71,11%	70,25%	61,32%	60,93%	41,15%	41,00%	16,06%	16,00%	49,68%	49,50%
	2020 9.393,63 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-1,22%</b>		<b>-0,65%</b>		<b>-0,35%</b>		<b>-0,35%</b>		<b>-0,35%</b>	
R 6	Festgehalt	Abstand in €	6.313,61 €	7.123,69 €	5.507,85 €	6.248,03 €	3.847,91 €	4.376,71 €	1.782,92 €	2.027,94 €	4.549,92 €	5.175,20 €
	2015 8.690,87 €	Abstand in %	72,65%	71,82%	63,38%	62,99%	44,28%	44,13%	20,51%	20,45%	52,35%	52,18%
	2020 9.918,55 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-1,14%</b>		<b>-0,60%</b>		<b>-0,34%</b>		<b>-0,34%</b>		<b>-0,34%</b>	
R 7	Festgehalt	Abstand in €	6.762,55 €	7.634,33 €	5.956,79 €	6.758,67 €	4.296,85 €	4.887,35 €	2.231,86 €	2.538,58 €	4.998,86 €	5.685,84 €
	2015 9.139,81 €	Abstand in %	73,99%	73,20%	65,17%	64,81%	47,01%	46,86%	24,42%	24,34%	54,69%	54,52%
	2020 10.429,19 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-1,07%</b>		<b>-0,57%</b>		<b>-0,32%</b>		<b>-0,32%</b>		<b>-0,32%</b>	
R 8	Festgehalt	Abstand in €	7.230,44 €	8.166,51 €	6.424,68 €	7.290,85 €	4.764,74 €	5.419,53 €	2.699,75 €	3.070,76 €	5.466,75 €	6.218,02 €
	2015 9.607,70 €	Abstand in %	75,26%	74,50%	66,87%	66,51%	49,59%	49,44%	28,10%	28,01%	56,90%	56,73%
	2020 10.961,37 €	<b>Abstandsänderung 2015 – 2020</b>	<b>-1,00%</b>		<b>-0,53%</b>		<b>-0,30%</b>		<b>-0,30%</b>		<b>-0,30%</b>	

## Anlage 10 Vergleich der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen in den Jahren 2016 und 2021 einschließlich Sonderzahlung

Vergleich 2016 mit 2021			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt		
			2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021	
			2.452,71	2.833,29 €	3.259,98 €	3.721,44 €	4.954,35 €	5.618,96 €	7.066,83 €	8.000,61 €	4.236,19 €	4.809,29 €	
A 4	Endgrundgehalt	Abstand in €	81,94 €	90,56 €	889,21 €	978,71 €	2.583,58 €	2.876,23 €	4.696,06 €	5.257,88 €	1.865,42 €	2.066,56 €	
	2016	2.370,77 €	Abstand in %	3,34%	3,20%	27,28%	26,30%	52,15%	51,19%	66,45%	65,72%	44,04%	42,97%
	2021	2.742,73 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-4,33%</b>	<b>-3,58%</b>	<b>-1,84%</b>	<b>-1,10%</b>	<b>-2,42%</b>					
A 5	Endgrundgehalt	Abstand in €			807,27 €	888,15 €	2.501,64 €	2.785,67 €	4.614,12 €	5.167,32 €	1.783,48 €	1.976,00 €	
	2016	2.452,71 €	Abstand in %		24,76%	23,87%	50,49%	49,58%	65,29%	64,59%	42,10%	41,09%	
	2021	2.833,29 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>		<b>-3,62%</b>	<b>-1,82%</b>	<b>-1,08%</b>	<b>-2,41%</b>					
A 6	Endgrundgehalt	Abstand in €	124,40 €	137,51 €	682,87 €	750,64 €	2.377,24 €	2.648,16 €	4.489,72 €	5.029,81 €	1.659,08 €	1.838,49 €	
	2016	2.577,11 €	Abstand in %	4,83%	4,63%	20,95%	20,17%	47,98%	47,13%	63,53%	62,87%	39,16%	38,23%
	2021	2.970,80 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-4,11%</b>	<b>-3,71%</b>	<b>-1,78%</b>	<b>-1,05%</b>	<b>-2,39%</b>					
A 7	Endgrundgehalt	Abstand in €	319,75 €	353,44 €	487,52 €	534,71 €	2.181,89 €	2.432,23 €	4.294,37 €	4.813,88 €	1.463,73 €	1.622,56 €	
	2016	2.772,46 €	Abstand in %	11,53%	11,09%	14,95%	14,37%	44,04%	43,29%	60,77%	60,17%	34,55%	33,74%
	2021	3.186,73 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-3,83%</b>	<b>-3,92%</b>	<b>-1,71%</b>	<b>-0,99%</b>	<b>-2,36%</b>					
A 8	Endgrundgehalt	Abstand in €	559,77 €	618,73 €	247,50 €	269,42 €	1.941,87 €	2.166,94 €	4.054,35 €	4.548,59 €	1.223,71 €	1.357,27 €	
	2016	3.012,48 €	Abstand in %	18,58%	17,92%	7,59%	7,24%	39,20%	38,56%	57,37%	56,85%	28,89%	28,22%
	2021	3.452,02 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-3,54%</b>	<b>-4,64%</b>	<b>-1,61%</b>	<b>-0,90%</b>	<b>-2,30%</b>					
A 9	Endgrundgehalt	Abstand in €	807,27 €	888,15 €			1.694,37 €	1.897,52 €	3.806,85 €	4.279,17 €	976,21 €	1.087,85 €	
	2016	3.259,98 €	Abstand in %	24,76%	23,87%			34,20%	33,77%	53,87%	53,49%	23,04%	22,62%
	2021	3.721,44 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-3,62%</b>			<b>-1,26%</b>	<b>-0,71%</b>	<b>-1,84%</b>				
A 10	Endgrundgehalt	Abstand in €	1.193,96 €	1.315,58 €	386,69 €	427,43 €	1.307,68 €	1.470,09 €	3.420,16 €	3.851,74 €	589,52 €	660,42 €	
	2016	3.646,67 €	Abstand in %	32,74%	31,71%	10,60%	10,30%	26,39%	26,16%	48,40%	48,14%	13,92%	13,73%
	2021	4.148,87 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-3,15%</b>	<b>-2,84%</b>	<b>-0,88%</b>	<b>-0,53%</b>	<b>-1,32%</b>					
A 11	Endgrundgehalt	Abstand in €	1.603,92 €	1.773,57 €	796,65 €	885,42 €	897,72 €	1.012,10 €	3.010,20 €	3.393,75 €	179,56 €	202,43 €	
	2016	4.056,63 €	Abstand in %	39,54%	38,50%	19,64%	19,22%	18,12%	18,01%	42,60%	42,42%	4,24%	4,21%
	2021	4.606,86 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-2,63%</b>	<b>-2,13%</b>	<b>-0,59%</b>	<b>-0,42%</b>	<b>-0,70%</b>					
A 12	Endgrundgehalt	Abstand in €	2.013,86 €	2.235,73 €	1.206,59 €	1.347,58 €	487,78 €	549,94 €	2.600,26 €	2.931,59 €	230,38 €	259,73 €	
	2016	4.466,57 €	Abstand in %	45,09%	44,11%	27,01%	26,58%	9,85%	9,79%	36,80%	36,64%	5,16%	5,12%
	2021	5.069,02 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-2,18%</b>	<b>-1,59%</b>	<b>-0,59%</b>	<b>-0,42%</b>	<b>-0,66%</b>					
A 13	Endgrundgehalt	Abstand in €	2.501,64 €	2.785,67 €	1.694,37 €	1.897,52 €			2.112,48 €	2.381,65 €	718,16 €	809,67 €	
	2016	4.954,35 €	Abstand in %	50,49%	49,58%	34,20%	33,77%			29,89%	29,77%	14,50%	14,41%
	2021	5.618,96 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-1,82%</b>	<b>-1,26%</b>			<b>-0,42%</b>	<b>-0,59%</b>				
A 14	Endgrundgehalt	Abstand in €	2.936,02 €	3.275,39 €	2.128,75 €	2.387,24 €	434,38 €	489,72 €	1.678,10 €	1.891,93 €	1.152,54 €	1.299,39 €	
	2016	5.388,73 €	Abstand in %	54,48%	53,62%	39,50%	39,08%	8,06%	8,02%	23,75%	23,65%	21,39%	21,27%
	2021	6.108,68 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-1,59%</b>	<b>-1,07%</b>	<b>-0,55%</b>	<b>-0,42%</b>	<b>-0,55%</b>					
A 15	Endgrundgehalt	Abstand in €	3.631,33 €	4.059,29 €	2.824,06 €	3.171,14 €	1.129,69 €	1.273,62 €	982,79 €	1.108,03 €	1.847,85 €	2.083,29 €	
	2016	6.084,04 €	Abstand in %	59,69%	58,89%	46,42%	46,01%	18,57%	18,48%	13,91%	13,85%	30,37%	30,23%
	2021	6.892,58 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-1,33%</b>	<b>-0,88%</b>	<b>-0,48%</b>	<b>-0,42%</b>	<b>-0,48%</b>					
A 16	Endgrundgehalt	Abstand in €	4.324,43 €	4.840,71 €	3.517,16 €	3.952,56 €	1.822,79 €	2.055,04 €	289,69 €	326,61 €	2.540,95 €	2.864,71 €	
	2016	6.777,14 €	Abstand in %	63,81%	63,08%	51,90%	51,51%	26,90%	26,78%	4,10%	4,08%	37,49%	37,33%
	2021	7.674,00 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-1,14%</b>	<b>-0,75%</b>	<b>-0,43%</b>	<b>-0,41%</b>	<b>-0,43%</b>					

Vergleich 2016 mit 2021			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt		
			2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021	
			2.452,71 €	2.833,29 €	3.259,98 €	3.721,44 €	4.954,35 €	5.618,96 €	7.066,83 €	8.000,61 €	4.236,19 €	4.809,29 €	
B 2	Festgehalt	Abstand in €	4.614,12 €	5.167,32 €	3.806,85 €	4.279,17 €	2.112,48 €	2.381,65 €			2.830,64 €	3.191,32 €	
	2016	7.066,83 €	Abstand in %	65,29%	64,59%	53,87%	53,49%	29,89%	29,77%		40,06%	39,89%	
	2021	8.000,61 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-1,30%</b>	<b>-0,71%</b>	<b>-0,42%</b>					<b>-0,42%</b>		
B 3	Festgehalt	Abstand in €	5.030,20 €	5.636,42 €	4.222,93 €	4.748,27 €	2.528,56 €	2.850,75 €	416,08 €	469,10 €	3.246,72 €	3.660,42 €	
	2016	7.482,91 €	Abstand in %	67,22%	66,55%	56,43%	56,06%	33,79%	33,66%	5,56%	5,54%	43,39%	43,22%
	2021	8.469,71 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-1,00%</b>	<b>-0,66%</b>	<b>-0,39%</b>			<b>-0,39%</b>		<b>-0,39%</b>		
B 4	Festgehalt	Abstand in €	5.465,96 €	6.127,69 €	4.658,69 €	5.239,54 €	2.964,32 €	3.342,02 €	851,84 €	960,37 €	3.682,48 €	4.151,69 €	
	2016	7.918,67 €	Abstand in %	69,03%	68,38%	58,83%	58,47%	37,43%	37,30%	10,76%	10,72%	46,50%	46,33%
	2021	8.960,98 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-0,93%</b>	<b>-0,61%</b>	<b>-0,37%</b>			<b>-0,37%</b>		<b>-0,37%</b>		
B 5	Festgehalt	Abstand in €	5.965,94 €	6.691,38 €	5.158,67 €	5.803,23 €	3.464,30 €	3.905,71 €	1.351,82 €	1.524,06 €	4.182,46 €	4.715,38 €	
	2016	8.418,65 €	Abstand in %	70,87%	70,25%	61,28%	60,93%	41,15%	41,01%	16,06%	16,00%	49,68%	49,51%
	2021	9.524,67 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-0,86%</b>	<b>-0,57%</b>	<b>-0,35%</b>			<b>-0,35%</b>		<b>-0,35%</b>		
B 6	Festgehalt	Abstand in €	6.438,05 €	7.223,65 €	5.630,78 €	6.335,50 €	3.936,41 €	4.437,98 €	1.823,93 €	2.056,33 €	4.654,57 €	5.247,65 €	
	2016	8.890,76 €	Abstand in %	72,41%	71,83%	63,33%	63,00%	44,28%	44,13%	20,51%	20,45%	52,35%	52,18%
	2021	10.056,94 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-0,81%</b>	<b>-0,53%</b>	<b>-0,33%</b>			<b>-0,33%</b>		<b>-0,33%</b>		
B 7	Festgehalt	Abstand in €	6.897,32 €	7.741,44 €	6.090,05 €	6.853,29 €	4.395,68 €	4.955,77 €	2.283,20 €	2.574,12 €	5.113,84 €	5.765,44 €	
	2016	9.350,03 €	Abstand in %	73,77%	73,21%	65,13%	64,81%	47,01%	46,86%	24,42%	24,34%	54,69%	54,52%
	2021	10.574,73 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-0,76%</b>	<b>-0,50%</b>	<b>-0,32%</b>			<b>-0,32%</b>		<b>-0,32%</b>		
B 8	Festgehalt	Abstand in €	7.375,97 €	8.281,07 €	6.568,70 €	7.392,92 €	4.874,33 €	5.495,40 €	2.761,85 €	3.113,75 €	5.592,49 €	6.305,07 €	
	2016	9.828,68 €	Abstand in %	75,05%	74,51%	66,83%	66,52%	49,59%	49,44%	28,10%	28,02%	56,90%	56,73%
	2021	11.114,36 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-0,72%</b>	<b>-0,47%</b>	<b>-0,30%</b>			<b>-0,30%</b>		<b>-0,30%</b>		
B 9	Festgehalt	Abstand in €	7.970,30 €	8.951,13 €	7.163,03 €	8.062,98 €	5.468,66 €	6.165,46 €	3.356,18 €	3.783,81 €	6.186,82 €	6.975,13 €	
	2016	10.423,01 €	Abstand in %	76,47%	75,96%	68,72%	68,42%	52,47%	52,32%	32,20%	32,11%	59,36%	59,19%
	2021	11.784,42 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-0,67%</b>	<b>-0,44%</b>	<b>-0,28%</b>			<b>-0,28%</b>		<b>-0,28%</b>		

Vergleich 2016 mit 2021			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt	
			2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021
			2.452,71 €	2.833,29 €	3.259,98 €	3.721,44 €	4.954,35 €	5.618,96 €	7.066,83 €	8.000,61 €	4.236,19 €	4.809,29 €
W 1	Festgehalt	Abstand in €	1.783,48 €	1.976,00 €	976,21 €	1.087,85 €	718,16 €	809,67 €	2.830,64 €	3.191,32 €		
	2016	4.236,19 €	Abstand in %	42,10%	41,09%	23,04%	22,62%	14,50%	14,41%	40,06%	39,89%	
	2021	4.809,29 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-2,41%</b>		<b>-1,84%</b>		<b>-0,59%</b>		<b>-0,42%</b>		
W 2	Festgehalt	Abstand in €	3.121,07 €	3.484,02 €	2.313,80 €	2.595,87 €	619,43 €	698,35 €	1.493,05 €	1.683,30 €	1.337,59 €	1.508,02 €
	2016	5.573,78 €	Abstand in %	56,00%	55,15%	41,51%	41,09%	12,50%	12,43%	21,13%	21,04%	24,00%
	2021	6.317,31 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-1,51%</b>		<b>-1,01%</b>		<b>-0,59%</b>		<b>-0,42%</b>		<b>-0,53%</b>
W 3	Festgehalt	Abstand in €	3.734,72 €	4.175,86 €	2.927,45 €	3.287,71 €	1.233,08 €	1.390,19 €	879,40 €	991,46 €	1.951,24 €	2.199,86 €
	2016	6.187,43 €	Abstand in %	60,36%	59,58%	47,31%	46,91%	19,93%	19,83%	12,44%	12,39%	31,54%
	2021	7.009,15 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-1,30%</b>		<b>-0,86%</b>		<b>-0,48%</b>		<b>-0,42%</b>		<b>-0,48%</b>
C 1	Endgrundgehalt	Abstand in €	2.501,64 €	2.785,67 €	1.694,37 €	1.897,52 €			2.112,48 €	2.381,65 €	718,16 €	809,67 €
	2016	4.954,35 €	Abstand in %	50,49%	49,58%	34,20%	33,77%			29,89%	29,77%	14,50%
	2021	5.618,96 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-1,82%</b>		<b>-1,26%</b>			<b>-0,42%</b>		<b>-0,59%</b>	
C 2	Endgrundgehalt	Abstand in €	3.499,26 €	3.910,41 €	2.691,99 €	3.022,26 €	997,62 €	1.124,74 €	1.114,86 €	1.256,91 €	1.715,78 €	1.934,41 €
	2016	5.951,97 €	Abstand in %	58,79%	57,99%	45,23%	44,82%	16,76%	16,68%	15,78%	15,71%	28,83%
	2021	6.743,70 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-1,37%</b>		<b>-0,91%</b>		<b>-0,49%</b>		<b>-0,42%</b>		<b>-0,49%</b>
C 3	Endgrundgehalt	Abstand in €	4.174,99 €	4.672,24 €	3.367,72 €	3.784,09 €	1.673,35 €	1.886,57 €	439,13 €	495,08 €	2.391,51 €	2.696,24 €
	2016	6.627,70 €	Abstand in %	62,99%	62,25%	50,81%	50,42%	25,25%	25,14%	6,21%	6,19%	36,08%
	2021	7.505,53 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-1,18%</b>		<b>-0,78%</b>		<b>-0,44%</b>		<b>-0,42%</b>		<b>-0,44%</b>
C 4	Endgrundgehalt	Abstand in €	5.173,48 €	5.797,95 €	4.366,21 €	4.909,80 €	2.671,84 €	3.012,28 €	559,36 €	630,63 €	3.390,00 €	3.821,95 €
	2016	7.626,19 €	Abstand in %	67,84%	67,17%	57,25%	56,88%	35,04%	34,90%	7,33%	7,31%	44,45%
	2021	8.631,24 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>	<b>-0,98%</b>		<b>-0,64%</b>		<b>-0,39%</b>		<b>-0,39%</b>		<b>-0,39%</b>

Vergleich 2016 mit 2021			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt			
			2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021		
			<b>2.452,71 €</b>	<b>2.833,29 €</b>	<b>3.259,98 €</b>	<b>3.721,44 €</b>	<b>4.954,35 €</b>	<b>5.618,96 €</b>	<b>7.066,83 €</b>	<b>8.000,61 €</b>	<b>4.236,19 €</b>	<b>4.809,29 €</b>		
R 1	Festgehalt		Abstand in €		3.788,85 €	4.236,89 €	2.981,58 €	3.348,74 €	1.287,21 €	1.451,22 €	825,27 €	930,43 €	2.005,37 €	2.260,89 €
	2016	6.241,56 €	Abstand in %		60,70%	59,93%	47,77%	47,36%	20,62%	20,53%	11,68%	11,63%	32,13%	31,98%
	2021	7.070,18 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>		<b>-1,28%</b>		<b>-0,85%</b>		<b>-0,47%</b>		<b>-0,42%</b>		<b>-0,47%</b>	
R 2	Festgehalt		Abstand in €		4.353,11 €	4.873,06 €	3.545,84 €	3.984,91 €	1.851,47 €	2.087,39 €	261,01 €	294,26 €	2.569,63 €	2.897,06 €
	2016	6.805,82 €	Abstand in %		63,96%	63,23%	52,10%	51,71%	27,20%	27,09%	3,69%	3,68%	37,76%	37,59%
	2021	7.706,35 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>		<b>-1,14%</b>		<b>-0,75%</b>		<b>-0,43%</b>		<b>-0,42%</b>		<b>-0,43%</b>	
R 3	Festgehalt		Abstand in €		5.030,20 €	5.636,42 €	4.222,93 €	4.748,27 €	2.528,56 €	2.850,75 €	416,08 €	469,10 €	3.246,72 €	3.660,42 €
	2016	7.482,91 €	Abstand in %		67,22%	66,55%	56,43%	56,06%	33,79%	33,66%	5,56%	5,54%	43,39%	43,22%
	2021	8.469,71 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>		<b>-1,00%</b>		<b>-0,66%</b>		<b>-0,39%</b>		<b>-0,39%</b>		<b>-0,39%</b>	
R 4	Festgehalt		Abstand in €		5.465,96 €	6.127,69 €	4.658,69 €	5.239,54 €	2.964,32 €	3.342,02 €	851,84 €	960,37 €	3.682,48 €	4.151,69 €
	2016	7.918,67 €	Abstand in %		69,03%	68,38%	58,83%	58,47%	37,43%	37,30%	10,76%	10,72%	46,50%	46,33%
	2021	8.960,98 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>		<b>-0,93%</b>		<b>-0,61%</b>		<b>-0,37%</b>		<b>-0,37%</b>		<b>-0,37%</b>	
R 5	Festgehalt		Abstand in €		5.965,94 €	6.691,38 €	5.158,67 €	5.803,23 €	3.464,30 €	3.905,71 €	1.351,82 €	1.524,06 €	4.182,46 €	4.715,38 €
	2016	8.418,65 €	Abstand in %		70,87%	70,25%	61,28%	60,93%	41,15%	41,01%	16,06%	16,00%	49,68%	49,51%
	2021	9.524,67 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>		<b>-0,86%</b>		<b>-0,57%</b>		<b>-0,35%</b>		<b>-0,35%</b>		<b>-0,35%</b>	
R 6	Festgehalt		Abstand in €		6.438,05 €	7.223,65 €	5.630,78 €	6.335,50 €	3.936,41 €	4.437,98 €	1.823,93 €	2.056,33 €	4.654,57 €	5.247,65 €
	2016	8.890,76 €	Abstand in %		72,41%	71,83%	63,33%	63,00%	44,28%	44,13%	20,51%	20,45%	52,35%	52,18%
	2021	10.056,94 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>		<b>-0,81%</b>		<b>-0,53%</b>		<b>-0,33%</b>		<b>-0,33%</b>		<b>-0,33%</b>	
R 7	Festgehalt		Abstand in €		6.897,32 €	7.741,44 €	6.090,05 €	6.853,29 €	4.395,68 €	4.955,77 €	2.283,20 €	2.574,12 €	5.113,84 €	5.765,44 €
	2016	9.350,03 €	Abstand in %		73,77%	73,21%	65,13%	64,81%	47,01%	46,86%	24,42%	24,34%	54,69%	54,52%
	2021	10.574,73 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>		<b>-0,76%</b>		<b>-0,50%</b>		<b>-0,32%</b>		<b>-0,32%</b>		<b>-0,32%</b>	
R 8	Festgehalt		Abstand in €		7.375,97 €	8.281,07 €	6.568,70 €	7.392,92 €	4.874,33 €	5.495,40 €	2.761,85 €	3.113,75 €	5.592,49 €	6.305,07 €
	2016	9.828,68 €	Abstand in %		75,05%	74,51%	66,83%	66,52%	49,59%	49,44%	28,10%	28,02%	56,90%	56,73%
	2021	11.114,36 €	<b>Abstandsänderung 2016 – 2021</b>		<b>-0,72%</b>		<b>-0,47%</b>		<b>-0,30%</b>		<b>-0,30%</b>		<b>-0,30%</b>	

## Bundesweiter Besoldungsvergleich

BesGr.		2018	BesGr.		2018
A 4	Bundesdurchschnitt	30.641,21	B 8	Bundesdurchschnitt	123.121,99
	Sachsen-Anhalt	30.521,04		Sachsen-Anhalt	123.530,08
	Abweichung in %	-0,39		Abweichung in %	+0,33
A 5	Bundesdurchschnitt	31.727,51	B 9	Bundesdurchschnitt	130.475,93
	Sachsen-Anhalt	31.527,36		Sachsen-Anhalt	130.975,72
	Abweichung in %	-0,63		Abweichung in %	+0,38
A 6	Bundesdurchschnitt	33.208,94	B 10	Bundesdurchschnitt	153.553,16
	Sachsen-Anhalt	33.055,32		Sachsen-Anhalt	154.097,08
	Abweichung in %	-0,46		Abweichung in %	+0,35
A 7	Bundesdurchschnitt	35.311,53	B 11	Bundesdurchschnitt	161.072,09
	Sachsen-Anhalt	35.454,60		Sachsen-Anhalt	160.056,40
	Abweichung in %	+0,41		Abweichung in %	-0,63
A 8	Bundesdurchschnitt	38.302,75	C 1	Bundesdurchschnitt	61.856,89
	Sachsen-Anhalt	38.402,52		Sachsen-Anhalt	62.466,28
	Abweichung in %	+0,26		Abweichung in %	+0,99
A 9	Bundesdurchschnitt	41.353,03	C 2	Bundesdurchschnitt	74.779,31
	Sachsen-Anhalt	41.381,56		Sachsen-Anhalt	74.964,16
	Abweichung in %	+0,07		Abweichung in %	+0,25
A 10	Bundesdurchschnitt	46.018,80	C 3	Bundesdurchschnitt	83.233,43
	Sachsen-Anhalt	46.130,92		Sachsen-Anhalt	83.429,44
	Abweichung in %	+0,24		Abweichung in %	+0,24
A 11	Bundesdurchschnitt	51.028,40	C 4	Bundesdurchschnitt	95.709,64
	Sachsen-Anhalt	51.220,00		Sachsen-Anhalt	95.938,12
	Abweichung in %	+0,38		Abweichung in %	+0,24
A 12	Bundesdurchschnitt	56.098,25	R 1	Bundesdurchschnitt	78.353,14
	Sachsen-Anhalt	56.355,52		Sachsen-Anhalt	78.592,00
	Abweichung in %	+0,46		Abweichung in %	+0,30
A 13	Bundesdurchschnitt	62.194,85	R 2	Bundesdurchschnitt	85.410,73
	Sachsen-Anhalt	62.466,28		Sachsen-Anhalt	85.660,96
	Abweichung in %	+0,44		Abweichung in %	+0,29
A 14	Bundesdurchschnitt	67.6669,22	R 3	Bundesdurchschnitt	93.852,90
	Sachsen-Anhalt	67.908,04		Sachsen-Anhalt	94.143,28
	Abweichung in %	+0,35		Abweichung in %	+0,31
A 15	Bundesdurchschnitt	76.371,15	R 4	Bundesdurchschnitt	99.303,69
	Sachsen-Anhalt	76.618,60		Sachsen-Anhalt	99.602,20
	Abweichung in %	+0,32		Abweichung in %	+0,30
A 16	Bundesdurchschnitt	85.038,34	R 5	Bundesdurchschnitt	105.556,35
	Sachsen-Anhalt	85.301,56		Sachsen-Anhalt	105.865,84
	Abweichung in %	+0,31		Abweichung in %	+0,29
B 2	Bundesdurchschnitt	88.575,78	R 6	Bundesdurchschnitt	111.463,68
	Sachsen-Anhalt	88.930,72		Sachsen-Anhalt	111.780,28
	Abweichung in %	+0,40		Abweichung in %	+0,28
B 3	Bundesdurchschnitt	93.779,99	R 7	Bundesdurchschnitt	117.207,63
	Sachsen-Anhalt	94.143,28		Sachsen-Anhalt	117.533,80
	Abweichung in %	+0,39		Abweichung in %	+0,28
B 4	Bundesdurchschnitt	99.230,27	R 8	Bundesdurchschnitt	123.194,59
	Sachsen-Anhalt	99.602,20		Sachsen-Anhalt	123.530,08
	Abweichung in %	+0,37		Abweichung in %	+0,27
B 5	Bundesdurchschnitt	105.483,56	W 1	Bundesdurchschnitt	53.842,02
	Sachsen-Anhalt	105.865,84		Sachsen-Anhalt	53.469,40
	Abweichung in %	+0,36		Abweichung in %	-0,73
B 6	Bundesdurchschnitt	111.391,06	W 2	Bundesdurchschnitt	70.894,58
	Sachsen-Anhalt	111.780,28		Sachsen-Anhalt	70.226,32
	Abweichung in %	+0,35		Abweichung in %	-1,00
B 7	Bundesdurchschnitt	117.134,36	W 3	Bundesdurchschnitt	80.698,09
	Sachsen-Anhalt	117.533,80		Sachsen-Anhalt	77.913,88
	Abweichung in %	+0,34		Abweichung in %	-3,66
<b>Maximale Abweichung</b>		-3,66 %			

**Vergleich der Durchschnittsverdienste der Leistungsgruppen mit den in vergleichbareren Besoldungsgruppen erreichbaren Bezügen**

**Teil A) Leistungsgruppe 1 - Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (ehemaliger höherer Dienst)**

**Grundgehalt, allgemeine Stellenzulage (nur Bes. Gr. A 13) zzgl. anteilige Jahressonderzahlung monatlich 33,33 Euro)**

	LeistGr. 1	A 13 Einstiegsgehalt + allg. Zul.	A 15 Endstufe	LeistGr. 1 erreicht in BesO A	R 1 Einstiegsgehalt	R 2 Endstufe	LeistGr. 1 erreicht in BesO R
2018	6.498 €	4.057,74€	6.384,88 €	A 15 Endstufe: - A 16 Stufe 5 von 8 Stufen (6.492,82 €)	4.057,74 €	7.138,41 €	R 1 Endstufe (6.549,33) R 2 Stufe 6 von 8 Stufen (6.665,22 €)

**Teil A) Leistungsgruppe 1 - Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (ehemaliger höherer Dienst)**

**Grundgehalt zzgl. anteilige Jahressonderzahlung (monatlich 33,33 Euro)**

**C 1 mit allgemeiner Stellenzulage**

	LeistGr. 1	W 1	W 2	W 3	LeistGr. 1 erreicht in BesO W	C 1 Endstufe + allg. Zul.	C 2 Endstufe	C 3 Endstufe	C 4 Endstufe	LeistGr. 1 erreicht in BesO C
2018	6.498 €	4.455,78 €	5.852,19 €	6.492,82 €	W 3: -	5.114,48 €	6.247,01 €	6.952,45 €	7.994,84 €	C 3 Stufe 13 von 15 Stufen (6.516,45 €) C 4 Stufe 9 von 15 Stufen (6.679,88 €)

**Teil B) Leistungsgruppe 2 – Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (ehemaliger gehobener Dienst) mit allgemeiner Stellenzulage und anteiliger Jahressonderzahlung (monatlich 33,33 Euro)**

	LeistGr. 2	A 9 Einstiegsgehalt	A 13 Endstufe	LeistGr. 2 erreicht in BesO A
2018	4.134 €	2.691,70 €	5.205,52 €	A 9/A 10 - A 11 Stufe 7 von 8 Stufen (3.985,84 €) A 12 Stufe 5 von 8 Stufen (4.248,76 €) A 13 Stufe 2 von 8 Stufen (4.254,32 €)

**Teil C) Leistungsgruppe 3 – Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (ehemaliger mittlerer Dienst) mit allgemeiner Stellenzulage und anteiliger Jahressonderzahlung (monatlich 50 Euro)**

	LeistGr. 3	A 6 Einstiegsgehalt	A 9 Endstufe	LeistGr. 3 erreicht in BesO A
2018	2.910 €	2.276,96 €	3.456,01 €	A 6 - A 7 Stufe 8 von 8 Stufen (2.954,55 €) A 8 Stufe 5 von 8 Stufen (2.943,46 €) A 9 Stufe 4 von 8 Stufen (2.988,31 €)

**Teil D) Leistungsgruppe 4 – Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt (ehemaliger einfacher Dienst) mit Amtszulage, allgemeiner Stellenzulage und anteiliger Jahressonderzahlung (monatlich 50 Euro)**

	LeistGr. 4	A 4 Einstiegsgehalt	A 6 Endstufe	LeistGr. 4 erreicht in BesO A
2018	2.393 €	2.287,61 €	2.793,71 €	A 4 Stufe 3 von 8 Stufen (2.396,93 €) A 5 Stufe 3 von 8 Stufen (2.427,52 €) A 6 Stufe 2 von 8 Stufen (2.394,72 €)