



Gesetzentwurf

—

Landesregierung

Entwurf eines Landesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2022 (LBVAnpG 2022)

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

als Anlage übersende ich gemäß Artikel 77 Abs. 2 der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt den von der Landesregierung am 7. Juni 2022 beschlossenen

Entwurf eines Landesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2022 (LBVAnpG 2022)

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

Dr. Reiner Haseloff
Ministerpräsident

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 29. November 2021.

Die Tarifvertragsparteien haben sich am 29. November 2021 wie folgt geeinigt:

1. Leistung einer Corona-Sonderzahlung in Höhe von 1.300 Euro spätestens zum 31. März 2022,
2. lineare Erhöhung der Tabellenentgelte zum 1. Dezember 2022 um 2,8 %,
3. Leistung einer Corona-Sonderzahlung in Höhe von 650 Euro, spätestens zum 31. März 2022 und
4. Erhöhung der Ausbildungsentgelte zum 1. Dezember 2022 um den Festbetrag von 50 Euro.

Die Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge erfolgt anhand der vom Bundesverfassungsgericht in seinen Entscheidungen vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u. a. –, 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 u. a. –, 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 – und – 2 BvL 6/17 u. a. – aufgestellten Kriterien.

Im Besoldungsrecht fehlt es bisher an einer Regelung, die eine befristete Zulage ermöglicht, um eine Abwanderung außerhalb des Landes oder in ein Arbeitsverhältnis zu verhindern.

Im Beamtenversorgungsrecht ist der Versorgungsabschlag für Ruhestandsversetzungen mit Vollendung des 63. Lebensjahres auf 10,8 v. H. begrenzt, was einen Anreiz für eine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand darstellt.

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. Dezember 2022 um 2,8 v. H. und
2. Erhöhung der Anwärtergrundbeträge zum 1. Dezember 2022 um 50 Euro.
3. Es wird eine befristete Zulage eingeführt, um eine Abwanderung außerhalb des Landes oder in ein Arbeitsverhältnis zu verhindern.

4. Der Versorgungsabschlag für Ruhestandsversetzungen mit Vollendung des 63. Lebensjahres wird auf 14,4 v. H. angehoben.

Die Corona-Sonderzahlungen sind für die Beamtinnen, Beamten, Richterinnen, Richter durch das Gesetz über eine einmalige Sonderzahlung aus Anlass der Covid-19-Pandemie an Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger vom 7. Februar 2022 (GVBl. LSA S. 12) bereits geregelt worden.

C. Alternativen

Zurzeit- und inhaltsgleichen Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung und Versorgung gibt es im Rahmen der Zielsetzung keine Alternative.

D. Kosten

Die Mehrkosten betragen für das Jahr 2022 gegenüber dem Jahr 2021 ca. 4 Mio. Euro und für das Jahr 2023 gegenüber dem Jahr 2021 ca. 48 Mio. Euro. Die sonstigen Mehrkosten im Besoldungs- und Beamtenversorgungsrecht bewegen sich im jährlichen fünfstelligen Bereich bzw. sind kostenneutral.

E. Anhörung

Es sind Stellungnahmen des dbb beamtenbund und tarifunion sachsen-anhalt (dbb), der Kommunalen Spitzenverbände Sachsen-Anhalt (KSpV), der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen (ver.di), der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Sachsen-Anhalt (GEW), des Verbandes der Verwaltungsrichterninnen und Verwaltungsrichter des Landes Sachsen-Anhalt e. V. (VRV) und des Bundes der Richter und Staatsanwälte in Sachsen-Anhalt (DRB LSA) eingegangen.

Im Allgemeinen:

Die Verbände begrüßen die Übertragung des Tarifabschlusses vom 29. November 2021 auf die Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter des Landes.

Der dbb hätte sich zumindest für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger eine Abmilderung der Folgen der gesamtwirtschaftlichen Lage gewünscht.

Nach Auffassung des DRB werde die derzeitige Inflation jedoch nicht ansatzweise ausgeglichen. DRB als auch VRV halten an ihrer Auffassung fest, dass die R-Besoldung verfassungswidrig zu niedrig bemessen ist.

Im Einzelnen:

Zu Art. 1: Ermächtigungsgrundlage für eine private Nutzung von Dienstfahrrädern

Die KSpV fordern eine Ermächtigungsgrundlage, um auch Beamtinnen und Beamten die private Nutzung von Dienstfahrrädern zu ermöglichen. Das Tarifrecht der Kommunen sehe eine derartige Möglichkeit seit dem 1. März 2021 vor.

Stellungnahme der Landesregierung:

Die Forderung wird nicht berücksichtigt. Das Tarifrecht der unter den TV-L fallenden Tarifbeschäftigten sieht bisher keine Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Dienstfahrrädern vor und somit bestünde eine Ungleichbehandlung der Statusgruppen im staatlichen Bereich. Bei der Entscheidung wäre auch der nicht unerhebliche Verwaltungsaufwand zu berücksichtigen.

Zu Art. 1 Ziff. 2 (Änderung des § 7b Abs. 1 Satz 2 LBesG LSA, Zuschlag zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit)

DRB regt an, die Einführung einer befristeten Zulage auch für die R-Besoldung in Erwägung zu ziehen. Es könne auch Abwanderungen aus der Richterschaft in andere Länder oder in Arbeitsverhältnisse geben.

Stellungnahme der Landesregierung:

Die Anregung wird nicht berücksichtigt. Der Nachversicherungsstatistik der letzten beiden Jahre können nur ein bis zwei Ausscheidensfälle pro Jahr aus der R-Besoldung entnommen werden. In zwei der drei Fälle wurden zudem nur wenige Monate nachversichert. Es wird daher von einer Ergänzung des Geltungsbereichs abgesehen.

Zu Art. 1: Erhöhung der jährlichen Sonderzahlung (§ 56 LBesG LSA)

DRB fordert eine merkliche Erhöhung der Tabellenentgelte, z. B. durch die Erhöhung der jährlichen Sonderzahlung auf ein 13. Monatsgehalt. Der dbb vermisst eine Dynamisierung der jährlichen Sonderzahlung in Höhe der bisher ergangenen Linearerhöhungen.

Stellungnahme der Landesregierung:

Die Forderungen werden nicht berücksichtigt. Die Berechnungen im Gesetzentwurf verdeutlichen, dass die vom DRB geforderte Erhöhung zur Wahrung des Abstandes zur Grundsicherung und zur Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation nicht erforderlich ist. Sachsen-Anhalt hätte im bundesweiten Vergleich bereits bei der Grundbesoldung mit weitem Abstand das höchste Besoldungsniveau. Die Umsetzung der Forderung des DRB hätte ferner Mehrkosten in Höhe von rund 130 Mio. Euro jährlich für den Landeshaushalt zur Folge. Die Berücksichti-

gung der Forderung des dbb hätte eine Erhöhung der jährlichen Sonderzahlung in Höhe von 11 Prozent zur Folge. Die jährlichen Mehrkosten betragen rund 1,5 Mio. Euro.

Die Landesregierung teilt ferner nicht die Auffassung des DRB und VRV, dass die R-Besoldung verfassungswidrig zu niedrig bemessen ist. Die niedrigste Besoldungsgruppe wahrt in der ersten Stufe den Abstand zur Grundsicherung. Die darauffolgenden Besoldungsgruppen bauen darauf auf und wahren ihrerseits den Abstand im Besoldungsgefüge. Aus diesem Grund ist eine Erhöhung der jährlichen Sonderzahlung zurzeit nicht angezeigt.

Zu Art. 1: Höhe des Besoldungsniveaus

VRV kritisiert, dass der Gesetzentwurf der Begründungspflicht des Bundesverfassungsgerichts nicht nachkomme. Es sei in den Jahren 2021 und 2022 mindestens ein Parameter (Nominallohnindex) verletzt, bei Zugrundelegung der Staffelpfung auch noch der Tarifindex. Eine eingehende Würdigung und eine Gesamtabwägung fehlten. Die qualitätssichernde Funktion der Richteramtsbesoldung sei nicht gewahrt. Die Notenanforderungen für die Einstellung in den Richterdienst seien in den letzten Jahren deutlich abgesenkt worden. Die Eingangsbesoldung in der Besoldungsgruppe R 1 sei im Ländervergleich auf dem vorletzten Platz.

Stellungnahme der Landesregierung:

Die Kritikpunkte werden im Ergebnis nicht geteilt. Der Begründungspflicht wird vollumfänglich nachgekommen, indem der Gesetzentwurf zu über 80 % aus Begründung und nur im geringen Umfang aus Gesetzesbefehlen besteht. Die Berechnungen sind allesamt beigefügt und die Parameter erläutert. Eine Gesamtabwägung ist erfolgt, in der darauf hingewiesen wird, dass der Nominallohnindex aufgrund eines Aufholprozesses an das bundesdeutsche Niveau in den letzten 15 Jahren nicht eingehalten werden kann; dies ist jedoch auch in den anderen neuen Ländern feststellbar.

Es ist zwar zutreffend, dass die Eingangsbesoldung in der Besoldungsgruppe R 1 im Ländervergleich niedrig ist, aber die Steigerungen in die Stufen 2 und 3 sind höher als im weiteren Verlauf des Berufslebens. In der Endstufe ist ein Mittelplatz im Ländervergleich erreicht. Unter Zugrundelegung der Familienzuschläge befindet sich Sachsen-Anhalt aktuell sogar im oberen Bereich (auch in der Eingangsstufe).

Zu Art. 1: Übertragung der besonderen Regelungen für das Gesundheitspersonal aus der Tarifeinigung

ver.di fordert, die besonderen Regelungen für das Gesundheitspersonal aus der Tarifeinigung auf die Beamtinnen und Beamten zu übertragen.

Stellungnahme der Landesregierung:

Die Forderung wird nicht berücksichtigt. Beamtinnen und Beamte werden im Krankenpflegebereich kaum eingesetzt. Der systematisch richtige Standort wäre zudem die Erschwerniszulagenverordnung und nicht das Landesbesoldungsgesetz. Dabei wird auch abzuwägen sein, ob die

Höhe der Wechselschicht- bzw. Schichtzulagen gegenüber den entsprechenden Zulagen im Polizeibereich differieren sollten.

Zu Art. 2 (Erhöhung der großen Wegstreckenentschädigung)

KSpV fordern eine Erhöhung der großen Wegstreckenentschädigung. Sie weisen darauf hin, dass Beamtinnen und Beamte der Kommunen nicht mehr gewillt seien, ihr privates Kraftfahrzeug dienstlich zu nutzen, wenn die gewährte Wegstreckenentschädigung letztendlich nicht kostendeckend ist.

Stellungnahme der Landesregierung:

Diese Forderung wird in diesem Gesetzgebungsverfahren nicht berücksichtigt. Die Landesregierung beobachtet die Entwicklung der Kraftstoffpreise seit langem und hat daher abweichend von der Bundesregelung im Jahr 2010 durch Verordnung eine um 5 Cent höhere Kilometerpauschale in Kraft gesetzt, so dass seitdem ein Satz von 35 Cent pro Kilometer als große Wegstreckenentschädigung gewährt wird. Zum Zeitpunkt des Gesetzentwurfs war noch nicht absehbar, welchen Effekt die vom Bund beschlossenen Maßnahmen haben werden. Die Landesregierung wird die weitere Entwicklung jedoch aufmerksam beobachten. Eine Anpassung wäre durch Verordnung kurzfristig möglich.

Zu Art. 3 Ziff. 6a (Änderung des § 20 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 LBeamtVG LSA, Erhöhung des Versorgungsabschlags auf bis zu 14,4 v. H.)

dbb hält es für fraglich, ob die Verschlechterung der Pensionshöhe derzeit verfassungsfest begründet worden ist. GEW kritisiert, dass Sachsen-Anhalt eines der ersten Länder sei, die diese Regelung nutzten. In vielen Ländern bleibe der Versorgungsabschlag bei 10,8 %. Die GEW bezweifle einen Effekt dieser geplanten Regelung.

Stellungnahme der Landesregierung:

Die Erhöhung des Versorgungsabschlages bei vorzeitigem Bezug einer Versorgung ist fachlich vertretbar. Es werden länger Versorgungsbezüge bezogen, ohne dass diesen höheren Versorgungsbezügen eine längere Dienstzeit gegenüberstünde. Vergleichbare Versorgungsabschläge finden sich auch in anderen Alterssicherungssystemen.

Im Ländervergleich ist Sachsen-Anhalt neben Berlin das einzige Land, welches momentan den Abschlag auf 10,8 v. H. begrenzt. Diese Begrenzung, die einen negativen Anreiz bieten könnte, soll daher aufgehoben werden.

Zu Art. 3 § 78 Abs. 3 LBeamtVG LSA (Trennung versorgungsrechtlicher Ansprüche bei mehreren Beamtenverhältnissen auf Zeit)

KSpV fordern eine Ergänzung des § 78 Abs. 3 LBeamtVG LSA. Sie begründen dies damit, dass eine Beamtin auf Zeit oder ein Beamter auf Zeit bei einer Entlassung in einer zweiten Amtszeit für sämtliche Zeiträume in einem Beamtenverhältnis (also auch für das erste bereits beendete Be-

amtenverhältnis auf Zeit) nachversichert würde und keinen Versorgungsanspruch aus dem ersten Beamtenverhältnis auf Zeit behielte. Da das erste Beamtenverhältnis auf Zeit statusrechtlich abgeschlossen sei, müsse diese Wertung auch für das Beamtenversorgungsrecht gelten.

Stellungnahme der Landesregierung:

Die Forderung wird aus versorgungsfachlicher Sicht nicht berücksichtigt. Das Beamtenversorgungsrecht geht von der Einheitlichkeit eines Beamtenverhältnisses aus, wenn eine Beamtin auf Zeit oder ein Beamter auf Zeit ohne zeitliche Unterbrechung in ein gleichwertiges oder sogar höherwertiges Amt unter erneuter Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Zeit ernannt wird. Der gesetzliche Grundsatz der Einheit der Versorgung besagt, dass eine Altersversorgung aus dem Beamtenverhältnis gewährt wird, aus dem die Beamtin oder der Beamte in den Ruhestand tritt. Dabei werden auch die Dienstzeiten aus dem vorherigen Beamtenverhältnis versorgungserhöhend berücksichtigt. Dieser Grundsatz soll nicht durchbrochen werden, zumal es der Beamtin oder dem Beamten freisteht, ob sie einen Antrag auf Entlassung aus dem Beamtenverhältnis mit den Folgen einer Nachversicherung stellt. Ein Anreiz zum Ausscheiden aus einem Beamtenverhältnis soll nicht geschaffen werden.

Entwurf

**Landesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2022
(LBVAnpG 2022).**

**Artikel 1
Änderung des Landesbesoldungsgesetzes**

Das Landesbesoldungsgesetz vom 8. Februar 2011 (GVBl. LSA S. 68), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 7. Februar 2022 (GVBl. LSA S. 12), wird wie folgt geändert:

1. § 7 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 3 wird folgender Absatz 3a eingefügt:

„(3a) Wird die Arbeitszeit auf Grund einer Teilzeitbeschäftigung zusätzlich reduziert, verringert sich der Zuschlag nach Absatz 2 entsprechend dem Verhältnis zwischen der wegen begrenzter Dienstfähigkeit verringerten Arbeitszeit und der insgesamt reduzierten Arbeitszeit.“

b) In Absatz 4 wird die Angabe „3“ durch die Angabe „3a“ ersetzt.

2. § 7b Abs. 1 wird wie folgt geändert:

a) Der bisherige Wortlaut wird Satz 1.

b) Nach Satz 1 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Satz 1 gilt entsprechend, um einen Wechsel einer Beamtin oder eines Beamten der Besoldungsordnung A sowie der Besoldungsordnung W Besoldungsgruppe W 1 in ein Beamtenverhältnis außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes oder in ein Arbeitsverhältnis zu verhindern, wenn dieser beabsichtigte Wechsel durch eine schriftliche Einstellungszusage nachgewiesen wird.“

3. § 32 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a neu eingefügt:

„(2a) In Fällen einer gemeinsamen Berufung gemäß § 37 Satz 1 des Hochschulgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt gelten die Leistungsbezüge nach den Absätzen 1 und 2 als bezogen, wenn hierfür ein Versorgungszuschlag entrichtet wurde.“

b) Absatz 4 wird wie folgt geändert:

aa) Nach Satz 4 wird folgender Satz 5 eingefügt:

„Der nach Satz 4 berechnete ruhegehaltfähige Erhöhungsbetrag wird auch hauptberuflichen Leiterinnen und Leitern sowie Mitgliedern von Leitungsgremien an Hoch-

schulen gewährt, bei denen kein Doppelbeamtenverhältnis zur Übertragung der Leitungsfunktion begründet wurde.“

bb) Der bisherige Satz 5 wird Satz 6.

4. § 38 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

a) Satz 3 wird gestrichen.

b) Die bisherigen Sätze 4 und 5 werden die Sätze 3 und 4.

5. § 51 Abs. 4 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 2 werden die Wörter „784 Euro monatlich“ durch die Wörter „ein Zwölftel des in § 32a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 des Einkommensteuergesetzes genanntes Grundfreibetrages“ ersetzt.

b) In Satz 3 werden die Wörter „jedes nach Bestehen der Laufbahnprüfung abgeleistete Dienstjahr um jeweils ein Fünftel“ durch die Wörter „jeden nach Bestehen der Laufbahnprüfung abgeleisteten Dienstmonat um jeweils ein Sechzigstel“ ersetzt.

6. § 59a wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Die Gliederungseinheit wird gestrichen.

bb) In Satz 1 wird im Satzteil vor Nummer 1 die Angabe „3,2 v. H.“ durch die Angabe „2,8 v. H.“ und die Angabe „1. Januar 2019“ durch die Angabe „1. Dezember 2022“ ersetzt.

cc) In Satz 2 wird die Angabe „1. Januar 2019“ durch die Angabe „1. Dezember 2022“ ersetzt.

b) Absätze 2 und 3 werden aufgehoben.

7. Die Anlagen 4 bis 8 erhalten die aus **Anlage 1** 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 2 des Gesetzes vom 1. Dezember 2021 (GVBl. LSA S. 550), wird wie folgt geändert:

1. In § 21a werden die Wörter „1. Januar 2019 und ab 1. Januar 2020 um jeweils 3,2 v. H. und ab 1. Januar 2021 um 1,4 v. H.“ durch die Wörter „1. Dezember 2022 um 2,8 v. H.“ ersetzt.
2. Die Anlage 3 erhält die aus **Anlage 2** 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 2 des Gesetzes vom 7. Februar 2022 (GVBl. LSA S. 12), wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird nach der Angabe zu § 89 folgende Angabe angefügt:

„Anlage (zu § 43 Abs. 2 Satz 1)“
2. In § 4 Abs. 3 wird die Angabe „Abs. 1 bis 3“ gestrichen.
3. In § 15 Abs. 1 Satz 1 werden in dem Satzteil vor Nummer 1 nach dem Wort „Beamtenverhältnis“ die Wörter „und nach Abschluss einer hierfür vorgeschriebenen Ausbildung“ eingefügt.
4. § 16 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 1 Nr. 2 erhält folgende Fassung:

„2. hauptberuflich im ausländischen öffentlichen Dienst gestanden hat oder“.
 - bb) Nach Satz 1 wird folgender Satz 2 eingefügt:

„Zeiten nach Satz 1 Nr. 1 und 2 werden nur anerkannt, soweit sie nach Abschluss einer für die Berufung in das Beamtenverhältnis vorgeschriebenen Ausbildung zurückgelegt wurden.“

dd) Der bisherige Satz 2 wird Satz 3.

b) In Absatz 2 werden nach dem Wort „unterliegt“ die Wörter „oder wurde ein solcher Anspruch abgefunden“ eingefügt.

5. § 17 wird wie folgt geändert:

a) Dem Absatz 1 wird folgender Satz 3 angefügt:

„Auf eine praktische hauptberufliche Tätigkeit nach Satz 1 Nr. 2 ist § 12 Abs. 1 Satz 3 entsprechend anzuwenden.“

b) Absatz 2 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Absatz 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.“

6. § 20 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

a) Satz 1, zweiter Halbsatz erhält folgende Fassung:

„die Minderung des Ruhegehalts darf in den Fällen der Nummer 1 oder 3 10,8 v. H. und in den Fällen der Nummer 2 14,4 v. H. nicht übersteigen.“

b) In Satz 5 werden die Wörter „nach § 21 Abs. 2 Satz 1 berücksichtigungsfähigen“ gestrichen und nach dem Wort „Pflichtbeitragszeiten“ die Wörter „in der gesetzlichen Rentenversicherung oder einem gleichgestellten Altersversorgungssystem“ eingefügt.

7. Dem § 35 wird folgender Absatz 5 angefügt:

„(5) Ein Anspruch auf Waisengeld besteht auch, solange die Waise wegen der durch das Coronavirus SARS-CoV-2 verursachten epidemischen Lage von nationaler Tragweite eine Schul- oder Berufsausbildung, ein freiwilliges soziales Jahr, ein freiwilliges ökologisches Jahr, einen Bundesfreiwilligendienst, einen Jugendfreiwilligendienst oder einen freiwilligen Wehrdienst nicht antreten kann. Das Gleiche gilt, wenn wegen der durch das Coronavirus SARS-CoV-2 verursachten epidemischen Lage von nationaler Tragweite die Übergangszeit im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 Nr. 1 überschritten wird.“

8. § 38 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

a) Nach Satz 3 wird folgender neuer Satz 4 eingefügt:

„Nummer 1 gilt auch, wenn die Beamtin oder der Beamte Dienst in ihrer oder seiner Wohnung leistet und Wege zurücklegt, um ein Kind in fremde Obhut zu geben oder aus fremder Obhut abzuholen.“

b) Der bisherige Satz 4 wird Satz 5.

9. § 41 erhält folgende Fassung:

„§ 41

Heilverfahren und Pflegekosten

(1) Es werden die Aufwendungen im Heilverfahren für

1. die ärztliche, zahnärztliche, implantologische, kieferorthopädische, psychotherapeutische, neuropsychologische und heilpraktische Behandlung,
2. die Krankenhausbehandlung,
3. die Durchführung von ambulanten oder stationären Rehabilitationsmaßnahmen,
4. die Versorgung mit Arznei- und Heilmitteln,
5. die Versorgung mit orthopädischen und anderen Hilfsmitteln, Geräten zur Selbstbehandlung und Selbstkontrolle sowie Körperersatzstücken und
6. sonstige Leistungen zur Linderung der Folgen einer Verletzung oder zur Wiederherstellung der Gesundheit

in Anlehnung an die für die Beamtinnen und Beamten des Landes geltenden beihilferechtlichen Regelungen in vollem Umfang erstattet, soweit die Maßnahmen im Rahmen eines Heilverfahrens medizinisch notwendig und angemessen sind. Für die heilfürsorgeberechtigten Beamtinnen und Beamten werden die Aufwendungen nach Satz 1 in Anlehnung an die geltenden heilfürsorgerechtlichen Regelungen in vollem Umfang erstattet, soweit die Maßnahmen im Rahmen eines Heilverfahrens medizinisch notwendig und angemessen sind. Anstelle der Erstattung der Aufwendungen kann die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle das Heilverfahren selbst durchführen oder durchführen lassen. Eigenbehalte werden nicht abgezogen, es sei denn, die Aufwendungen gehören zu denen einer normalen Lebensführung. Bei einem Ruhen des Beamtenverhältnisses nach § 22 Abs. 2 Satz 1 des Beamtenstatusgesetzes besteht der Anspruch auf das Heilverfahren gegenüber dem bisherigen Dienstherrn fort.

(2) Die oder der Geschädigte ist verpflichtet, sich nach Weisung der obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ärztlich untersuchen, behandeln und beobachten zu lassen. Die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle ist zur Weitergabe von Erkenntnissen und Beweismitteln an die mit der Untersuchung beauftragten Ärztinnen und Ärzte berechtigt. Beauftragte Ärztinnen und Ärzte können Amtsärztinnen und Amtsärzte, beamtete Ärztinnen und beamtete Ärzte oder im Einzelfall bestimmte Fachärztinnen und Fachärzte sein.

(3) Die oder der Geschädigte ist verpflichtet, sich einer Maßnahme des Heilverfahrens zu unterziehen, wenn sie zumindest zur teilweisen Wiederherstellung der Dienstfähigkeit notwendig ist, es sei denn, dass sie mit einer erheblichen Gefahr für Leben oder Gesundheit der

oder des Geschädigten verbunden ist. Absatz 2 gilt entsprechend. Für eine Operation gilt dies nur dann, wenn sie keinen erheblichen Eingriff in die körperliche Unversehrtheit bedeutet. Vor der Entscheidung des Dienstherrn ist die oder der Geschädigte anzuhören. Das Grundrecht auf Leben und körperliche Unversehrtheit nach Artikel 2 Abs. 2 Satz 1 des Grundgesetzes und Artikel 5 Abs. 2 Satz 1 der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt wird insoweit eingeschränkt.

(4) Es werden die angemessenen Aufwendungen einer notwendigen Pflege in vollem Umfang erstattet, sofern die oder der Geschädigte infolge des Dienstunfalls pflegebedürftig im Sinne des § 14 des Elften Buches Sozialgesetzbuch ist. Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend.

(5) Verursachen die Folgen des Dienstunfalls außergewöhnliche Aufwendungen für Kleider- und Wäscheverschleiß, sind diese in angemessenem Umfang zu ersetzen. Kraftfahrzeughilfe wird gewährt, wenn die oder der Geschädigte infolge des Dienstunfalls nicht nur vorübergehend auf die Benutzung eines Kraftfahrzeugs angewiesen ist, um die zur Dienstausübung erforderlichen Wege zurückzulegen. Notwendige Aufwendungen für eine bedarfsgerechte Anpassung des Wohnumfelds werden erstattet, wenn infolge des Dienstunfalls nicht nur vorübergehend die Anpassung vorhandenen oder die Beschaffung bedarfsgerechten Wohnraums erforderlich ist.

(6) Ist die oder der Geschädigte an den Folgen des Dienstunfalls verstorben, werden auch die Kosten für die Überführung in angemessener Höhe erstattet.

(7) Die Durchführung des Heilverfahrens regelt die Landesregierung durch Verordnung. In dieser Verordnung sind zu regeln:

1. das Verfahren und die Zuständigkeit zur Aufwendungsersatzung an die oder den Geschädigten sowie die Zuständigkeit zur Durchführung des Heilverfahrens nach den Absätzen 1 bis 6 durch die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle,
2. die Angemessenheit und Notwendigkeit von Aufwendungen für die Heilbehandlung und für sonstige notwendige Leistungen einschließlich einer Kraftfahrzeughilfe und einer bedarfsgerechten Anpassung des Wohnumfeldes,
3. der Umfang der Erstattung und die Zuständigkeit für die Erstattung von Aufwendungen, die außerhalb des Geltungsbereichs des Grundgesetzes entstanden sind,
4. die Mitwirkungspflichten der oder des Geschädigten,
5. die Notwendigkeit einer vorherigen Genehmigung vor Durchführung eines Heilverfahrens (Vorankennungsverfahren) sowie die Zuständigkeit zur Anerkennung einer einzelnen Maßnahme im Vorankennungsverfahren,
6. die Zuständigkeit zur Beteiligung von Gutachterinnen und Gutachtern sowie sonstiger Stellen zur Überprüfung der Notwendigkeit beantragter Maßnahmen oder der Angemessenheit einzelner Aufwendungen und
7. die Zuständigkeit zur Einholung eines ärztlichen Gutachtens und für die Festlegung, welche Ärztinnen und Ärzte als Gutachterinnen und Gutachter bestimmt werden können.“

10. § 42 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Nach Satz 2 wird folgender neuer Satz 3 eingefügt:

„Wird die Minderung der Erwerbsfähigkeit bei der Feststellung gestaffelt eingeschätzt, ist der Unfallausgleich in Höhe desjenigen Grades der Minderung der Erwerbsfähigkeit zu zahlen, der länger als sechs Monate Bestand hatte.“

bb) Der bisherige Satz 3 wird Satz 4.

b) Absatz 2 Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Die Minderung der Erwerbsfähigkeit ist nach Zehnergraden von 30 bis 100 zu bemessen, eine bis zu fünf Grad geringere Minderung der Erwerbsfähigkeit wird vom höheren Zehnergrad mit umfasst.“

c) Absatz 3 erhält folgende Fassung:

„Der Unfallausgleich wird der Höhe nach in festen Beträgen (Anlage zu § 42 Absatz 3 Satz 1) gewährt. Die Höhe des Unfallausgleichs wird entsprechend den Besoldungsanpassungen gemäß § 59a des Landesbesoldungsgesetzes angepasst, wobei die geltenden Beträge mit den Anpassungssätzen multipliziert und danach die Beträge bis 49 Cent auf volle Euro abzurunden und die Beträge von 50 Cent an auf volle Beträge aufzurunden sind. Die erste Anpassung des Unfallausgleichs erfolgt mit der nach dem 1. Dezember 2022 folgenden Besoldungsanpassung.“

11. In § 46 Abs. 3 wird die Angabe „§ 41 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 41 Abs. 4“ ersetzt.

12. § 67 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 3 Satz 3 wird das Wort „gelten“ durch das Wort „gilt“ ersetzt und die Worte „und Absatz 6 Satz 7“ gestrichen.

b) In Absatz 4 wird Satz 2 gestrichen.

c) In Absatz 6 Satz 3 wird nach dem Wort „gelten“ das Wort „steuerfreie“ eingefügt.

13. In § 68 wird folgender Absatz 4a eingefügt:

„(4a) Ist ein an der Ruhensregelung beteiligter Versorgungsbezug aufgrund eines Versorgungsausgleichs zu kürzen, bleibt die Kürzung bei der Anwendung der Absätze 1 bis 4 unberücksichtigt. Auf den nach der Anwendung der Absätze 1 bis 4 verbleibenden Versorgungs-

bezug ist § 72 anzuwenden, wenn dieser mit einem Versorgungsausgleich belastet ist. Die Sätze 1 und 2 sind auf am Tag des Inkrafttretens des Landesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2022 vorhandene Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger nicht anzuwenden.“

14. § 69 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 erhält folgende Fassung:

„Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung, wobei ein dem Unfallausgleich nach § 42 entsprechender Betrag unberücksichtigt bleibt; bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um 10 v. H. bleibt ein Drittel und bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um 20 v. H. bleiben zwei Drittel des Unfallausgleichs, der der Höhe des Betrages einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 30 v. H. entspricht, unberücksichtigt.“

15. Dem § 78 Abs. 8 wird folgender Satz 6 angefügt:

„Die Sätze 1 bis 5 finden nur Anwendung, wenn sie zu einer höheren Versorgung führen.“

16. In § 79 Abs. 2 Satz 1 wird das Wort „hauptamtlich“ durch das Wort „hauptberuflich“ ersetzt.

17. Nach § 89 wird folgende Anlage angefügt:

„Anlage
(zu § 42 Abs. 3 Satz 1)

Höhe des Unfallausgleichs

Gültig ab 1. Dezember 2022

Minderung der Erwerbsfähigkeit in v. H.	Betrag in Euro
30	169
40	229
50	341
60	425
70	583
80	695
90	836
100	930

”

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 Verordnung vom 15. Juni 2021 (GVBl. LSA S. 326), wird die Angabe „3,74 Euro“ durch die Angabe „3,85 Euro“ ersetzt.

Artikel 5

Änderung der Mehrarbeitsvergütungsverordnung des Landes Sachsen-Anhalt

§ 4 der Mehrarbeitsvergütungsverordnung des Landes Sachsen-Anhalt vom 22. Dezember 2011 (GVBl. LSA S. 885), zuletzt geändert durch Artikel 5 der Verordnung vom 10. Dezember 2019 (GVBl. LSA S. 984, 986), wird wie folgt geändert:

1. Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 1 wird die Angabe „15,38 Euro“ durch die Angabe „15,81 Euro“ ersetzt.
- b) In Nummer 2 wird die Angabe „16,96 Euro“ durch die Angabe „17,43 Euro“ ersetzt.
- c) In Nummer 3 wird die Angabe „22,54 Euro“ durch die Angabe „23,17 Euro“ ersetzt.
- d) In Nummer 4 wird die Angabe „31,85 Euro“ durch die Angabe „32,74 Euro“ ersetzt.

2. Absatz 2 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 1 wird die Angabe „36,06 Euro“ durch die Angabe „37,07 Euro“ ersetzt.
- b) In Nummer 2 wird die Angabe „38,49 Euro“ durch die Angabe „39,57 Euro“ ersetzt.
- c) In Nummer 3 wird die Angabe „47,00 Euro“ durch die Angabe „48,32 Euro“ ersetzt.

Artikel 6

Änderung des Pensionsfondsgesetzes

Dem § 1 Abs. 2 des Pensionsfondsgesetzes vom 6. Dezember 2006 (GVBl. LSA S. 538), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 5. Dezember 2018 (GVBl. LSA S. 412, 415), wird folgender Satz 3 angefügt:

„Beamte auf Zeit, für die ein Ruhestand gesetzlich ausgeschlossen ist, zählen nicht zu den Versorgungsempfängern nach Absatz 1.“

Artikel 7

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft, soweit in den Absätzen 2 bis 5 nichts anderes bestimmt ist.

(2) Artikel 3 Nr. 7 tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2020 in Kraft.

(3) Artikel 3 Nrn. 6 Buchst. b und 15 tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2021 in Kraft.

(4) Artikel 1 Nrn. 6 und 7, Artikel 2, Artikel 3 Nrn. 1, 2, 10, 14 und 17 und Artikel 4 und 5 treten am 1. Dezember 2022 in Kraft.

(5) Artikel 3 Nr. 12 Buchst. b tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.

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

Gültig ab 1. Dezember 2022

1. Besoldungsordnung A

Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 4	2 380,80	2 441,48	2 502,16	2 550,97	2 600,01	2 649,09	2 698,15	2 744,88
A 5	2 398,06	2 475,74	2 536,12	2 596,47	2 656,86	2 717,22	2 777,58	2 837,98
A 6	2 449,06	2 536,39	2 625,21	2 695,51	2 765,76	2 836,07	2 913,06	2 979,34
A 7	2 545,97	2 622,82	2 727,68	2 832,36	2 937,11	3 041,87	3 120,12	3 201,32
A 8	2 690,17	2 783,29	2 918,53	3 053,80	3 188,99	3 283,22	3 377,38	3 474,03
A 9	2 850,17	2 941,76	3 090,26	3 238,79	3 387,32	3 488,10	3 588,87	3 690,30
A 10	3 052,14	3 179,12	3 364,77	3 550,40	3 734,23	3 864,70	3 996,03	4 129,70
A 11	3 481,04	3 669,33	3 860,29	4 055,26	4 186,94	4 323,89	4 460,39	4 600,52
A 12	3 725,31	3 952,18	4 184,18	4 417,52	4 578,78	4 744,11	4 907,36	5 075,62
A 13	4 366,73	4 584,96	4 806,34	5 027,73	5 181,34	5 334,93	5 488,33	5 640,95
A 14	4 593,12	4 876,99	5 163,40	5 449,86	5 647,72	5 845,57	6.043,46	6 245,46
A 15	5 617,06	5 870,49	6 066,98	6 263,46	6 459,93	6 656,44	6 852,93	7 051,31
A 16	6 195,85	6.490,38	6 717,33	6 944,25	7 171,14	7 398,09	7 625,05	7 854,61

2. Besoldungsordnung B**Grundgehaltssätze**
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Betrag
B 2	8 190,36
B 3	8 672,60
B 4	9 177,62
B 5	9 757,10
B 6	10 304,27
B 7	10 836,56
B 8	11 391,30
B 9	12.080,12
B 10	14 219,18
B 11	14 770,51

3. Besoldungsordnung W**Grundgehaltssätze**
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Betrag
W 1	4 909,69
W 2	6 459,93
W 3	7 171,14

4. Besoldungsordnung R

Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
R 1	4 467,81	5 194,23	5 920,67	6 183,33	6 445,94	6 708,61	6 971,24	7 233,88
R 2	-	6 003,29	6 574,63	6 837,28	7 099,92	7 362,54	7 625,19	7 887,86
R 3	8 672,60							
R 4	9 177,62							
R 5	9 757,10							
R 6	10 304,27							
R 7	10 836,56							
R 8	11 391,30							

Anlage 5
(zu § 62 Abs. 3)

Gültig ab 1. Dezember 2022

Besoldungsordnung C

Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	1	2	3	4	5	6	7	8
C 1	3 906,08	4 037,58	4 169,08	4 300,58	4 433,82	4 567,92	4 702,03	4 836,17
C 2	3 914,26	4 123,83	4 333,41	4 546,93	4 760,67	4 974,43	5 188,18	5 401,93
C 3	4 294,02	4 535,01	4 777,07	5 019,09	5 261,13	5 503,14	5 745,16	5 987,20
C 4	5 432,42	5 675,73	5 919,04	6 162,34	6 405,65	6 648,93	6 892,26	7 135,52

Besoldungs- gruppe	9	10	11	12	13	14	15
C 1	4 970,29	5 104,42	5 238,55	5 372,65	5 506,82	5 640,95	-
C 2	5 615,70	5 829,46	6 043,15	6 256,94	6 470,68	6 684,48	6 898,26
C 3	6 229,24	6 471,27	6 713,29	6 955,35	7 197,39	7 439,43	7 681,42
C 4	7 378,82	7 622,13	7 865,45	8 108,74	8 352,06	8 595,35	8 838,64

Gültig ab 1. Dezember 2022

Familienzuschlag
(Monatsbeträge in Euro)

Stufe 1 (§ 38 Abs. 2)	Stufe 2 (ein Kind, § 38 Abs. 3)
149,42	312,85

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 312,85 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 744,28 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 5,92 Euro und für jedes weitere zu berücksichtigende Kind

in der Besoldungsgruppe A 4 um je 23,70 Euro und

in der Besoldungsgruppe A 5 um je 17,78 Euro.

Anlage 7
(zu § 51 Abs. 1 Satz 2)

Gültig ab 1. Dezember 2022

Anwärtergrundbetrag
(Monatsbeträge in Euro)

Einstiegsamt, in das die Anwärtlerin oder der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Grundbetrag
A 4	1 188,47
A 5 bis A 8	1 308,94
A 9 bis A 11	1 362,82
A 12	1 502,28
A 13	1 534,00
A 13 + Zulage (Nummer 13 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B)	1 568,85

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

Gültig ab 1. Dezember 2022

Amtszulagen, Stellenzulagen, Zulagen
(Monatsbeträge in Euro)

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag
Besoldungsordnungen A und B	
Vorbemerkungen	
Nummer 4 Abs. 1	
Buchst. A	368,13
Buchst. B	294,50
Nummer 5	
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	
Nummer 11	
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	23,24

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag
Doppelbuchst. Bb	90,95
Buchst. b	101,07
Buchst. c	101,07
Besoldungsgruppen	Fußnote
A 4	80,09
A 5	80,09
A 6	43,40
A 9	323,25
A 12	187,73
A 13	328,48
	11
A 14	225,21
A 15	225,21
A 16	251,84
Besoldungsordnung R	
Besoldungsgruppen	Fußnote
R 1	249,00
R 2	249,00
R 3	249,00
Bundesbesoldungsordnung C	
(Anlage II des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung)	
Vorbemerkungen	
Nummer 2b	101,07
Nummer 5	
Wenn ein Amt ausgeübt wird	
der Besoldungsgruppe R 1	205,54
der Besoldungsgruppe R 2	230,08
Besoldungsgruppe	Fußnote
C 2	104,32

Gültig ab 1. Dezember 2022

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	12,41
5	5	-	5	24,54
6	6	-	6	36,65
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	69,16
3	3	-	2	47,25
4	4	-	3	23,69
5	5	-	4	19,49
6	6	-	5	15,35
7	7	-	6	11,16
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	62,16	1	-
3	2	69,01	1	74,32
4	3	46,73	2	88,72
5	4	24,44	3	59,12
6	5	2,13	4	29,49
7	5	89,19	5	-
8	6	41,98	5	74,34
9	7	22,54	6	50,35
10	8	-	7	26,51
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	73,17	1	101,67
4	2	96,66	2	121,67
5	3	60,71	3	80,50
6	4	24,76	4	39,29
7	4	143,80	5	-
8	5	70,64	5	101,65
9	6	47,35	6	67,20
10	7	24,00	7	34,64
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	156,27	1	186,31
5	2	116,06	2	137,69
6	3	73,10	3	87,39
7	4	30,10	4	37,07
8	5	-	5	-
9	5	104,18	5	124,19
10	6	68,69	6	83,12
11	7	35,94	7	44,06
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	201,18	1	260,89
6	2	184,14	2	237,95
7	3	163,95	3	212,40
8	4	76,69	4	99,87
9	5	57,19	5	75,95
10	6	37,72	6	52,04
11	7	18,49	7	28,21
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	33,43	2	37,17
8	3	66,42	3	75,70
9	4	99,44	4	114,15
10	5	132,41	5	152,62
11	6	165,43	6	191,13
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	201,21	2	-
3	1	307,15	2	-
4	1	580,34	2	-
5	2	127,11	2	-
6	2	400,32	2	245,30
7	2	673,55	2	518,52
8	3	220,33	3	220,40
9	4	230,92	4	230,99
10	5	241,48	5	241,55
11	6	252,02	6	252,12
12	8	-	8	-

Begründung

A. Allgemeiner Teil

1. Ausgangslage: Tarifergebnis vom 29. November 2021

Die Tarifvertragsparteien haben sich am 29. November 2021 wie folgt geeinigt:

1. Leistung einer Corona-Sonderzahlung in Höhe von 1.300 Euro spätestens zum 31. März 2022,
2. lineare Erhöhung der Tabellenentgelte zum 1. Dezember 2022 um 2,8 %,
3. Leistung einer Corona-Sonderzahlung in Höhe von 650 Euro, spätestens zum 31. März 2022 und
4. Erhöhung der Ausbildungsentgelte zum 1. Dezember 2022 um den Festbetrag von 50 Euro.

Die Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge erfolgt anhand der vom Bundesverfassungsgericht in seinen Entscheidungen vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u. a. –, 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 u. a. –, 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 – und – 2 BvL 6/17 u. a. – aufgestellten Kriterien.

2. Übertragung des Tarifergebnisses auf den Besoldungs- und Versorgungsbereich

Das Tarifergebnis soll zeit- und systemgerecht zum 1. Dezember 2022 um 2,8 v. H. auf die Beamtinnen, Beamten, Richterinnen, Richter, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger übertragen werden. Die Anwärtergrundbeträge werden um 50 Euro zum 1. Dezember 2022 erhöht.

Die Corona-Sonderzahlung ist bereits durch Gesetz vom 7. Februar 2022 (GVBl. LSA S. 12) auf die Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger übertragen worden.

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. -), 17. November 2015 (- 2 BvL 19/09 u. a. -) und vom 4. Mai 2020 (- 2 BvL 6/17 u. a. und 2 BvL 4/18 -) enthaltenen Dokumentationspflichten zu Besoldungsanpassungen ist zu berücksichtigen, dass Werte für die Jahre 2021 und 2022 noch nicht umfassend vorliegen. Dies betrifft insbesondere Daten zur Berechnung des Abstandes der Mindestbesoldung zur Grundsicherung. Daher wird die Prüfung für die Jahre 2021 und 2022 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. Ferner muss der verfassungsrechtlich gebotene Mindestabstand der untersten Besoldungsgruppe zum Grundsicherungs-niveau gewährleistet werden.
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 2021 die Entwicklung von 2007 bis 2021 und
- für das Besoldungsjahr 2022 die Entwicklung von 2008 bis 2022

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 2021 der Zeitraum von 2002 bis 2016 und
- hinsichtlich des Jahres 2022 der Zeitraum von 2003 bis 2017.

Für das Jahr 2021 wird die Prüfung ebenfalls nochmals durchgeführt, weil der Gesetzentwurf zum Dritten Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften in der LT-Drs. 8/138 ausführte, dass die Prüfung für das Jahr 2021 hinsichtlich des Verbraucherpreis- und Nominallohnindex auf Prognosen beruhte (LT-Drs. 8/138, S. 68 f.).

aa) Besoldungsindex

Für die nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts gebotenen Vergleichsberechnungen ist bei der Ermittlung des Besoldungsindex Folgendes zu berücksichtigen:

Die Schwellenwerte der ersten Prüfungsstufe, bei deren Überschreitung eine erkennbare Differenz zwischen der Besoldungsentwicklung und der Vergleichsgröße vorliegt, haben laut Bundesverfassungsgericht lediglich Orientierungscharakter. Sie sollen vor allem Indizien für eine Unteralimentation identifizieren. Die Erstellung der Indices und die Berechnung der Parameter haben möglichst einfachen und klaren Regeln zu folgen. Eine „Spitzausrechnung“, bei der insbesondere alle Veränderungen der Besoldung, aber auch der Tariflöhne minutiös abgebildet werden, würde der methodischen Zielrichtung der Indizien widersprechen. Die Berücksichtigung unterjähriger Besoldungsanpassungen und Veränderungen der besonderen Bezügebestandteile (Sonderzahlung, Urlaubsgeld) sowie nicht linearer Besoldungserhöhungen wie Sockelbeträge oder Einmalzahlungen soll nur dann bereits auf der ersten Prüfungsstufe erforderlich sein, wenn von vornherein feststeht, dass sie einen erheblichen Einfluss auf die Besoldungsentwicklung haben können (BVerfG Urteil vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 – Rdnr. 30 f.).

Daher wurde bei der Entwicklung des Besoldungsindex in Sachsen-Anhalt in den Jahren 2021 und 2022 und die hierfür maßgeblichen Daten die Streichung des Urlaubsgeldes, die Gewährung von Einmalzahlungen sowie die Anhebung der Grundgehaltssätze durch Mindest- oder Sockelbeträge rechnerisch an dieser Stelle vernachlässigt. Es wurden folgende Änderungsgesetze herangezogen:

- 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),
- Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 13. Juni 2018 (GVBl. LSA S. 72) und
- Landesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2019/2020/2021 – LBVAnpG 2019/2020/2021 – vom 11. Oktober 2019 (GVBl. LSA S. 290).

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. Das Bundesverfassungsgericht hält es für naheliegend, bei nichtlinearen Besoldungsveränderungen den die Berechnung des Besoldungsindex einzustellenden Prozentwert einheitlich anhand der höchsten Erfahrungsstufe der Besoldungsgruppe zu ermitteln (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18, Rdnr. 31). Ausgehend von der höchsten Besoldungsgruppe B 9 entsprach dieser Wert mindestens 0,25 v. H. des Grundgehaltes für das Jahr 2017.

Die Änderungen in der Höhe des Familienzuschlages der Stufe 2 durch das Dritte Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 1. Dezember 2021 (GVBl. LSA S. 550) haben keinen Einfluss auf den Besoldungsindex, da sie nicht jeder und jedem Besoldungsberechtigten und auch nicht dauerhaft gewährt werden, sondern an die befristete Gewährung des Kindergeldes gekoppelt sind.

Zusammenfassend ergeben die Berechnungen in der Anlage 1 für die Jahre 2021 und 2022 folgende Besoldungsindizes:

Jahr	Besoldungsindex
2021	138,39
2022	142,26

bb) Tarifindex

Die Entwicklung des Tarifindex in Sachsen-Anhalt in den Jahren 2021 und 2022 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. 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),
- Änderungstarifvertrag Nr. 11 zum TV-L vom 2. März 2019 (Ministerialblatt Sachsen-Anhalt 2019, S. 503 ff.: lineare Erhöhung ab dem 1. Januar 2019 um 3,2 %, und um weitere 3,2 % ab dem 1. Januar 2020 und weitere 1,4 % ab dem 1. Januar 2021) und
- Tarifeinigung vom 29. November 2021 zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder einerseits und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft und dem dbb beamtenbund und tarifunion andererseits: lineare Erhöhung um 2,8 % zum 1. Dezember 2022.

Zusammenfassend ergeben die Berechnungen in der Anlage 2 für die Jahre 2021 und 2022 folgende Tarifindizes:

Jahr	Tarifindex
2021	138,06
2022	141,93

cc) Nominallohnindex und Verbraucherpreisindex

Die Entwicklung sowohl des Nominallohnindex als auch des Verbraucherpreisindex in Sachsen-Anhalt in den Jahren 2021 und 2022 und die hierfür jeweils maßgeblichen, vom Statistischen Landesamt übermittelten Daten sind der Anlage 3 zu entnehmen, wobei für das Jahr 2021 ein vorläufiger Wert beim Nominallohnindex in Höhe von + 2,9 % zugrunde gelegt wurde.

Zusammenfassend ergeben die Berechnungen in der Anlage 3 für die Jahre 2021 und 2022 folgende Nominallohn- und Verbraucherpreisindizes:

Jahr	Nominallohnindex	Verbraucherpreisindex
2021	149,61	124,58
2022	offen	offen

dd) Formeln für die Jahre 2021 und 2022

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 Amtsangemessenheit 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:

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

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

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

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 2021 und 2022

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 Nominallohnindex und beim Verbraucherpreisindex zu rundungsbedingten Abweichungen kommen.

Ausgehend von diesen Werten wurde für die Jahre 2021 und 2022 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).

2007 - 2021 Basisjahr 2006	tatsächlicher Besoldungsindex: 138,39		
Parameter	1: Tarifindex	2: Nominallohnindex	3: Verbraucherpreisindex
Vergleichsindex (Basisjahr 2006)	138,06	149,61	124,58
Abweichung tatsächlicher Besoldungsindex/ Vergleichs- index	- 0,24 %	8,11 %	- 9,98 %
für 4,9%ige Abweichung mindestens notwendiger Besoldungsindex	131,61	142,62	118,76
dazu notwendige Anhebung des tatsächlichen Besol- dungsindex	-	+ 3,06 %	-
Anpassungsbedarf	-		

2008 – 2022 Basisjahr 2007	tatsächlicher Besoldungsindex: 142,26		
Parameter	1: Tarifindex	2: Nominallohnindex	3: Verbraucherpreisindex
Vergleichsindex (Basisjahr 2003)	141,93	offen	offen
Abweichung tatsächlicher Besoldungsindex/ Vergleichs- index	- 0,23 %	offen	offen
für 4,9%ige Abweichung mindestens notwendiger Besoldungsindex	135,30	offen	offen
dazu notwendige Anhebung des tatsächlichen Besol- dungsindex	-	offen	offen
Anpassungsbedarf	-		

ff) Staffelprüfung

Wie oben beschrieben, wird im Rahmen der nach dem Bundesverfassungsgericht vorzunehmenden Staffelprüfung für die Jahre 2021 und 2022 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 dazwischenliegenden 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 Staffelpfung einzubeziehenden Jahre wurden insgesamt folgende Abweichungen des jeweiligen Besoldungsindex von den verschiedenen Vergleichsindizes ermittelt.

Die Aufstellungen für die Jahre 2016 bis 2018 können der Landtagsdrucksache 7/4475 (S. 61 f.) und für die Jahre 2019 und 2020 der Landtagsdrucksache 8/138 (S. 64) entnommen werden.

Zeitraum von 15 Jahren (Par. 1-3) bis	Prozentuale negative Abweichung der Besoldungsentwicklung von		
	Parameter 1: Tarifentwicklung	Parameter 2: Nominallohnindex	Parameter 3: Verbraucherpreisindex
2016	4,88 %	10,92 %	0,06 %
2017	6,92 %	12,24 %	0,53 %
2018	6,92 %	16,20 %	1,48 %
2019	6,94 %	17,93 %	- 0,08 %
2020	- 0,24 %	6,51 %	- 11,80 %
2021	- 0,24 %	3,06 %	- 9,98 %
2022	- 0,23 %	offen*	offen**

* Der Nominallohnindex für das Jahr 2022 kann erst im Jahr 2023 festgestellt werden.

** Der Verbraucherpreisindex für das Jahr 2022 kann erst im Jahr 2022 festgestellt werden.

Zu vergleichen sind die Werte für 2021 mit den Werten für 2016 und die Werte für 2022 mit den Werten für 2017, wobei der Wert für das Jahr 2022 derzeit nur bei Parameter 1 (Tarifentwicklung) vorliegt.

Zu Parameter 1 (Tarifentwicklung):

Der Vergleich der prozentualen negativen Abweichungen der Besoldungsentwicklung von der Tarifentwicklung für die Jahre 2021 und 2022 mit den jeweiligen Vergleichswerten der Jahre 2016 bis 2020 ergibt Folgendes:

- Differenz der Abweichung für 2021 zu dem Wert für 2016: 5,12 Prozentpunkte und
- Differenz der Abweichung für 2022 zu dem Wert für 2017: 7,15 Prozentpunkte.

Die festgestellten Abweichungen bewegen sich bei 4,88 % für das Jahr 2016 und bei - 0,24 % für das Jahr 2021. Für das Jahr 2022 liegen sie bei 6,92 % für das Jahr 2017 und bei - 0,23 % für das Jahr 2022. Diese Differenzen in den 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 Staffelprüfung noch ausgewiesen wird.

Die Abweichungen im Tarifindex zum Besoldungsindex in den Jahren 2021 und 2022 sind daher statistische Ausreißer.

Zu Parameter 2 (Nominallohnindex):

Der Vergleich der prozentualen negativen Abweichungen der Besoldungsentwicklung vom Nominallohnindex für das Jahr 2021 (der Wert für 2022 liegt noch nicht vor) mit dem Vergleichswert für das Jahr 2016 ergibt Folgendes:

- Differenz der Abweichung für 2021 zu dem Wert für 2016: 7,86 Prozentpunkte.

Die festgestellten Abweichungen betragen 10,92 % für das Jahr 2016 und 3,06 % für das Jahr 2021. Die Differenz beträgt 7,86 % und ist daher nicht marginal.

Es bestätigt sich allerdings die Tendenz, dass nach Jahren der Vergrößerung der Differenz zwischen dem Besoldungs- und dem Nominallohnindex sich der Abstand nunmehr verringert.

Ein statistischer Ausreißer liegt daher nicht vor.

Zu Parameter 3 (Verbraucherpreisindex):

Der Vergleich der prozentualen negativen Abweichungen der Besoldungsentwicklung vom Verbraucherpreisindex für das Jahr 2021 mit dem Vergleichswert für das Jahr 2016 ergibt Folgendes:

- Differenz der Abweichung für 2021 zu dem Wert für 2016: 10,04 Prozentpunkte.

Die festgestellten Abweichungen zwischen 1,48 % (2018) und - 11,80 % (2020) sind erheblich und könnten auf statistische Ausreißer hindeuten. Die Tendenz war in den letzten Jahren abwärtsgerichtet. Der Besoldungsindex hat sich dem Verbraucherpreisindex erst angenähert und ihn seit dem Jahr 2020 deutlich übertroffen. Daher fehlt es an einem statistischen Ausreißer.

Zusammenfassung:

Aus der Staffelprüfung ergibt sich damit für die Jahre 2021 und 2022 kein Bedarf, die unter ee) ermittelten Werte zu korrigieren.

Für die Jahre 2021 und 2022 werden statistische Ausreißer beim Tarifindex wohl vorliegen, aber ein Anpassungsbedarf wird für diese 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 das Jahr 2022

Für das Jahr 2022 wird der Wert des Nominallohnindex erst im April 2023 vorliegen.

Ausgehend von dem Besoldungsindex von 142,26 im Jahr 2022 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 2022 sogar dann noch vor, wenn sich der Nominallohnindex nur um bis zu 0,48 % gegenüber dem Jahr 2021 erhöhen würde (aktueller Indexwert ab Basisjahr 2007: 148,52).

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 2,6 % (2016), 3,4 % (2017), 4,3 % (2018), 3,5 % (2019) und 1,4 % (2020) und damit in diesem Zeitraum durchschnittlich um 3,04 % erhöht. Dass für das Jahr 2022 im Vergleich zum Jahr 2021 eine Erhöhung von weniger als 0,48 % - wie oben berechnet - zu verzeichnen sein wird, dürfte trotz der größeren Schwankungen nahezu ausgeschlossen sein. Mit hinreichender Sicherheit ist also anzunehmen, dass die Abweichung zwischen Besoldungsindex und Nominallohnindex für das Jahr 2022 außerhalb des vom Bundesverfassungsgericht für unbedenklich erklärten Schwankungsbereichs liegen wird, der Parameter Nominallohnindex also verletzt werden wird.

hh) Prognose zum Verbraucherpreisindex für das Jahr 2022

Für das Jahr 2022 wird der endgültige Werte des Verbraucherpreisindex erst im Januar 2023 vorliegen. Für Januar 2022 konnte folgender Trend den Veröffentlichungen des Statistischen Landesamtes entnommen werden:

Januar 2022: Veränderung um + 5,4 % gegenüber Januar 2021,
 Februar 2022: Veränderung um + 5,6 % gegenüber Februar 2021,
 März 2022: Veränderung um + 7,7 % gegenüber März 2021.

Ausgehend von dem Besoldungsindex von 142,26 % im Jahr 2022 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 2022 läge vor, wenn sich der Verbraucherpreisindex um mehr als 22,18 % gegenüber dem Jahr 2021 erhöhen würde (aktueller Indexwert ab Basisjahr 2007: 122,14).

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 0,6 % (2016), 1,6 % (2017), 1,7 % (2018), 1,5% (2019), 0,4 % (2020) und 3,5 % (2021) und in diesem Zeitraum mithin durchschnittlich um 1,55 % erhöht hat. Vor diesem Hintergrund und trotz der im Jahr 2022 bekannten Preissteigerungen gibt es kei-

ne quantifizierbaren Indizien dafür, dass die für 2022 gegenüber 2021 ergebenden Veränderungen außerhalb des oben angegebenen Grenzwertes liegen werden.

ii) Zwischenergebnis

Für die Jahre 2021 und 2022 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 die Jahre 2021 und 2022 ist aufgrund des Ergebnisses der Staffelpfung der Tarifindex verletzt und der Nominallohnindex ist für das Jahr 2021 unabhängig von der Staffelpfung verletzt. Für das Jahr 2022 ist ferner auch eine Verletzung des Nominallohnindex zu erwarten.

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 Doppelbuchst. cc)).

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).

Die Details wurden nunmehr im Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 - konkretisiert. Die Nettoalimentation (unter Berücksichtigung der familienbezogenen Bestandteile und des Kindergelds) müsse mindestens einen Abstand von 15 % zum Grundsicherungsniveau aufweisen, wobei mangels gegenteiliger Anhaltspunkte nach wie vor davon auszugehen ist, dass die Besoldungsgesetzgeber das Grundgehalt von vornherein so bemessen, dass - zusammen mit den Familienzuschlägen für den Ehepartner und die ersten beiden Kinder - eine bis zu vierköpfige Familie amtsangemessen unterhalten werde (Rdnr. 47 des Beschlusses).

aaa) Ermittlung des Grundsicherungsniveaus für eine vierköpfige Familie

Bei den Leistungen für die Grundsicherung sei auf die Regelbedarfe nach §§ 20, 23 SGB II und §§ 27a ff. SGB XII i. V. m. dem Regelbedarfs-Ermittlungsgesetz vom 24. März 2011 zurückzugreifen (Rdnr. 51 des Beschlusses). Da diese für die Kinder je nach Lebensalter unterschiedlich hoch seien, werden diese entsprechend der Anzahl der Lebensjahre gewichtet (Rdnr. 54 des Beschlusses).

Dieser Vorgehensweise wird gefolgt. Für das Jahr 2022 ermittelt sich der gewichtete Regelsatz in Höhe von 316,78 Euro wie folgt: In der Stufe 6 (0 bis 5 Jahre) beträgt der Wert 285 Euro monatlich und dieser Wert wird mit sechs multipliziert (= 1.710 Euro). In der Stufe 5 (6 bis 13 Jahre) beträgt der Wert 311 Euro monatlich und dieser Wert wird mit acht multipliziert (= 2.488 Euro). In der Stufe 4 (14 bis 17 Jahre) beträgt der Wert 376 Euro monatlich und dieser Wert wird mit vier multipliziert (= 1.504 Euro). Die Summe beträgt 5.702 Euro und wird durch 18 geteilt und ergibt als gewichteten Regelsatz für das Jahr 2022 einen Wert von 316,78 Euro.

Bei Erstellung des Gesetzentwurfs war der Entwurf eines Gesetzes zur Regelung eines Sofortzuschlages für Kinder und einer Einmalzahlung an erwachsene Leistungsberechtigte der sozialen Mindestsicherungssysteme aus Anlass der Covid-19-Pandemie (Sofortzuschlags- und Einmalzahlungsgesetz-Entwurf vom 17. März 2022, BR Drs. 125/22) noch nicht in Kraft getreten. Vorsorglich wurden diese Leistungen in einer zweiten Berechnung bei der Prüfung des Abstandes zur Grundsicherung berücksichtigt.

Hinsichtlich der Kosten der Unterkunft führt das Gericht aus, dass diese realitätsgerecht erfasst werden müssen. Es greift auf länderspezifische Erhebungen der Bundesagentur für Arbeit über die tatsächlich anerkannten Bedarfe auf den Betrag zurück, mit dem im jeweiligen Jahr bei rund 95 % der Partner-Bedarfsgemeinschaften mit zwei Kindern der anerkannte monatliche Bedarf für laufende Kosten der Unterkunft (95 %-Perzentil) abgedeckt worden ist. Damit werde sichergestellt, dass die auf dieser Basis ermittelte Mindestbesoldung unabhängig vom Wohnort des Beamten ausreiche, um eine angemessene Wohnung inkl. der angemessenen Heizkosten bezahlen zu können (Rdnrn. 59 und 62 des Beschlusses). In den methodischen Hinweisen der Bundesagentur wird ausgeführt, dass neben laufenden monatlichen Aufwendungen für die Kaltmiete, den monatlichen Neben-, Betriebs- und Heizkosten auch einmalige Kosten für Umzugskosten, Courtage, Kautions-, Summe aus Nachzahlungen von Betriebs- und Heizkosten sowie Instandhaltungs- und Reparaturkosten bei selbst bewohntem Wohneigentum enthalten sind. Diese Werte wurden für die Berechnungen zugrunde gelegt, da damit sichergestellt ist, dass die auf dieser Basis ermittelte Mindestbesoldung ausreicht, um eine angemessene Wohnung bezahlen zu können.

Für das Jahr 2021 betragen diese angemessenen Wohn- und Heizkosten 801 Euro monatlich und haben sich gegenüber dem Vorjahr geringfügig verringert (für 2020 betrug der monatliche Wert 811 Euro). Der Wert für das Jahr 2022 wurde mit 860 Euro geschätzt.

Das Bundesverfassungsgericht hat ferner konkretisiert, dass neben den Regelbedarfen auch Bedarfe für Bildung und Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben in der Gemeinschaft (im Folgenden: Bildung und Teilhabe) für die Bestimmung des Grundsicherungsniveaus relevant seien. Nur wenn feststeht, dass bestimmte Bedarfe auf außergewöhnliche Lebenssituationen zugeschnitten seien und deshalb tatsächlich nur in Ausnahmefällen bewilligt werden, können sie außer Ansatz bleiben. Danach dürfe der persönliche Schulbedarf, Aufwendungen für Schulausflüge, Klassenfahrten und das Mittagessen in Gemeinschaftsverpflegung sowie die Kosten der Teilhabe bei sozialen, sportlichen und kulturellen Aktivitäten dem Grunde nach zu berücksichtigen sein. Um einen realitätsgerechten Wert zu ermitteln, seien die Ausgaben mit der Zahl derjenigen ins Verhältnis zu setzen, die den jeweiligen Bedarf auch tatsächlich geltend machen. Fallen bestimmte Bedarfe nur in bestimmten Altersstufen an, wie etwa der Schulbedarf oder Klassenfahrten, sei wie bei den Regelsätzen ein gewichteter Durchschnitt zu bilden (Rdnr. 67 des Beschlusses). Mehrbedarfe im Bagatellbereich, wie beispielsweise ein Mehrbedarf für die dezentrale Warmwasserversorgung mit durchschnittlich weniger als einem Euro monatlich, können bei einer Typisierung außer Ansatz bleiben (Rdnr. 68 des Beschlusses). Dieser Vorgehensweise wird gefolgt.

Aus den von den Landkreisen/kreisfreien Städten des Landes übermittelten Gesamtaufwendungen sowie der Anzahl der Leistungsberechtigten wurde bei den Leistungsarten „eintägige (Schul-)Ausflüge“ und „gemeinschaftliche Mittagsverpflegung“ die Durchschnittswerte jeweils mit 17/18tel gewichtet, weil ab dem Besuch der Kindertageseinrichtung nach Vollendung des ersten Lebensjahres derartige Aufwendungen anfallen können. Bei den Leistungsarten „mehrtägige Klassenfahrten“ und „Schulbedarf“ wurden die Durchschnittswerte jeweils mit 12/18tel gewichtet, weil der Schulbesuch bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres zwölf Jahre andauern kann. Die Leistungsart „Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben“ (z. B. Vereinsmitgliedschaft, Instrumentenunterricht usw.) wurde mit 15/18tel gewichtet, weil nach Vollendung des dritten Lebensjahres derartige Aufwendungen anfallen können. Der gewichtete monatliche Durchschnittswert pro Kind in Höhe von 70,87 Euro für das Jahr 2021 wurde zur Vermeidung von Rundungsdifferenzen auf 71 Euro aufgerundet. Für das Jahr 2022 wurde dieser Wert vorsorglich auf 75 Euro erhöht.

Das Bundesverfassungsgericht hat ferner ausgeführt, dass der Lebensstandard der Grundsicherungsempfänger nicht nur durch Grundsicherungsleistungen bestimmt werde, sondern ihnen vermehrt Dienstleistungen zu einem vergünstigten „Sozialtarif“ angeboten würden. Dazu zählt es freien oder ermäßigten Eintritt in das Museum, Schwimmbad, Theater, Opernhaus oder im öffentlichen Nahverkehr oder Beitragsfreiheit im Bereich der Kinderbetreuung für Grundsicherungsempfänger. Da Eltern, die keine Sozialleistungen beziehen, diese Leistungen zumindest teilweise bezahlen müssen, müssten diese geldwerten Vorteile auch berücksichtigt werden (Rdnr. 69f. des Beschlusses). Das Gericht weist selber darauf hin, dass es keine statistischen Erfassungen der Grundsicherungsbehörden gibt und diese Vorteile regional und nach den Lebensumständen der Betroffenen höchst unterschiedlich ausfallen können. In erster Linie sei der Besoldungsgesetzgeber gefordert, die Entwicklung der Lebensverhältnisse zu beobachten, um Art und Ausmaß der geldwerten Vorteile zu ermitteln und die Höhe der Besoldung diesen geldwerten Vorteilen kontinuierlich im gebotenen Umfang anzupassen.

Da Statistiken zu den geldwerten Vorteilen weder für die Vergangenheit noch für die Gegenwart vorliegen, wurden pauschale Annahmen getroffen. Grundsicherungsempfänger werden auf Antrag von der Beitragspflicht zum Rundfunkbeitrag befreit (§ 4 Abs. 1 Nr. 3 Rundfunkbeitragsstaatsvertrag). Daher wurde der Rundfunkbeitrag, dessen Höhe § 8 des Rundfunkfinanzierungsstaatsvertrages entnommen werden kann, berücksichtigt. Es wurde ferner unterstellt, dass jede Familie zumindest einmal jährlich ein Museum, einen Zoo und zehnmal jährlich ein Schwimmbad besucht. Dies ergibt unter Zugrundelegung von Rabatten in der Landeshauptstadt Magdeburg Ersparnisse von rund 50 bis 55 Euro jährlich, so dass insoweit ein Sozialtarif von 4,50 Euro monatlich berücksichtigt wird. Für den öffentlichen Personennahverkehr waren Ermäßigungen für die Nutzung der Straßenbahn nur bei den Magdeburger Verkehrsbetrieben zu finden, die seit dem Jahr 2017 monatlich jedem Grundsicherungsempfänger eine Wertmarke von 5 Euro monatlich zur Verfügung stellt. Da Kinder vor Vollendung des 6. Lebensjahres ohne Fahrschein befördert werden, wurde für die Kinder dieser Betrag mit 13/18tel gewichtet. Es ergibt sich für die vierköpfige Familie Grundsicherungsfamilie ein geldwerter Vorteil von 206,67 Euro jährlich bzw. 17,22 Euro monatlich. Diese Durchschnittswerte wurden addiert und ergeben einen Sozialtarif in Höhe von 40,08 Euro monatlich für die vierköpfige Grundsicherungsfamilie. Für das Jahr 2022 wurde dieser Wert auf 42 Euro aufgerundet, um mögliche Preissteigerungen mit Auswirkungen auf Rabatte zu berücksichtigen.

Die von dem Bundesverfassungsgericht angesprochene Beitragsfreiheit für die Kinderbetreuung wirkt sich in Sachsen-Anhalt in den Berechnungen nicht aus. Nach § 13 Abs. 4 des Kinderförderungsgesetzes (KifÖG) darf der Kostenbeitrag ab dem Jahr 2019 bei Familien mit mindestens zwei kindergeldberechtigten Kindern nur noch in der Höhe für das älteste Kind, welches noch nicht die Schule besucht, erhoben werden. Hinsichtlich der Höhe der Elternbeiträge verweist § 13 Abs. 1 Satz 3 KifÖG auf die Rege-

lungen in § 90 Abs. 1 Satz 3 SGB VIII auf die sozialverträglichen Kriterien zur zumutbaren Belastung. Modellberechnungen haben ergeben, dass nicht zu erwarten ist, dass von der vierköpfigen Beamtenalleinverdienerfamilie für das Jahr 2022 eigenes Einkommen für die Kinderbetreuung eingesetzt werden muss. Eine Nachberechnung für das Jahr 2021 hat ergeben, dass nach dieser Modellberechnung im Jahr 2021 zwar ein geringfügiger Betrag monatlich eingesetzt werden musste, aber gleichwohl im Ergebnis der Abstand zur Grundsicherung gewahrt worden war. Die Nachberechnungen für das Jahr 2021 sind in den Anlagen 13 bis 15 aufgeführt.

Die Beitragsbefreiung ergibt sich aus § 90 Abs. 4 S. 1 SGB VIII. Danach wird der Kostenbeitrag auf Antrag erlassen, wenn die Belastung durch die Kostenbeiträge den Eltern und dem Kind nicht zuzumuten ist. Ob die Kostenbeiträge komplett erlassen oder nach § 90 Abs. 3 S. 1 SGB VIII nur reduziert werden, lässt sich konkret berechnen.

Bei der Berechnung wird wie folgt vorgegangen: Nach § 90 Abs. 4 S. 4 SGB VIII i. V. m. § 90 Abs. 2 S. 3 SGB VIII finden die §§ 82 bis 85, 87, 88 und 92a SGB XII für die Feststellung der zumutbaren Belastung entsprechend Anwendung.

In einem ersten Schritt muss das Einkommen erfasst werden. Zum Einkommen gehören gemäß § 82 Abs. 1 SGB XII alle Einkünfte in Geld, einschließlich des Kindergeldes. Dies wären bei einer Beamtin bzw. einem Beamten der Besoldungsgruppe A 4 im Jahr 2022 39.131,89 Euro brutto zuzüglich des Kindergeldes von 5.256,00 Euro. Diese Werte ergeben sich aus der Anlage 4 und der Anlage 5. Die Sonderzahlung aufgrund der Corona-Pandemie wird als zweckbestimmte Leistung entsprechend § 83 Abs. 1 SGB XII nicht bei der Ermittlung der zumutbaren Belastung berücksichtigt und erhöht demnach das Nettoeinkommen nicht.

Im nächsten Schritt wird das Einkommen bereinigt. Von dem Einkommen werden die auf das Einkommen entrichteten Steuern gemäß § 82 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 SGB XII abgesetzt. Außerdem werden auch die Beiträge zu öffentlichen oder privaten Versicherungen oder ähnlichen Einrichtungen, soweit diese Beiträge gesetzlich vorgeschrieben oder nach Grund und Höhe angemessen sind, von dem Einkommen gemäß § 82 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 SGB XII abgesetzt. Dies betrifft die Kosten für die private Krankenversicherung (§ 82 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 SGB XII), die für die vierköpfige Beamtenfamilie im Wege der Schätzung auf 7.428,96 Euro im Jahr 2022 angesetzt wurden. Daneben werden noch pauschal 3 % des Nettoeinkommens, also 1.101,72 Euro im Jahr 2022, für andere Versicherungen berücksichtigt (§ 82 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 SGB XII und vgl. S. 9 der Gemeinsamen Empfehlungen für die Heranziehung zu den Kosten nach §§ 90 ff. SGB VIII der Arbeitsgemeinschaft der Jugendämter der Länder vom 17.11.2014). Ferner werden die notwendigen Ausgaben, die mit der Erzielung des Einkommens verbunden sind, vom Einkommen abgesetzt. Dies betrifft die Arbeitsmittelpauschale in Höhe von 62,40 Euro (§ 3 Abs. 4 S. 1 Nr. 1 und Abs. 5 der DVO zu § 82 SGB XII) und die Fahrtkosten zur Arbeitsstätte in Höhe von 1.248 Euro jährlich (§ 3 Abs. 4 S. 1 Nr. 2 und Abs. 6 DVO zu § 82 SGB XII), wobei eine durchschnittliche Pendelstrecke von Erwerbstätigen von 20 Kilometern angenommen wird. Nach Mitteilung des Statistischen Landesamtes Sachsen-Anhalt wurde von den Steuerpflichtigen im Jahr 2016 eine einfache Entfernung vom Wohn- zum Arbeitsort als Median angegeben (die durchschnittliche Entfernung wurde sogar mit 29 Kilometern angegeben). Im Ergebnis liegt das bereinigte Einkommen einer Beamtin bzw. eines Beamten der Besoldungsgruppe A 4 damit bei 32.138,81 Euro bzw. 2.678,23 Euro monatlich im Jahr 2022.

In einem weiteren Schritt wird die Einkommensgrenze ermittelt. Die Einkommensgrenze setzt sich gemäß § 85 Abs. 2 SGB XII aus einem Grundbetrag in Höhe des Zweifachen der Regelbedarfsstufe 1 nach der Anlage zu § 28 SGB XII, also 898 Euro im Jahr 2022, einem Familienzuschlag in Höhe des auf volle Euro aufgerundeten Betrages von 70 vom Hundert der Regelbedarfsstufe 1 nach der Anlage zu § 28 SGB XII (im Jahr 2022 aufgerundet 315 Euro) für einen Elternteil, wenn die Eltern zusammenleben, so-

wie für die nachfragende Person und für jede Person, die von den Eltern oder der nachfragenden Person überwiegend unterhalten worden ist oder für die sie nach der Entscheidung über die Erbringung der Sozialhilfe unterhaltspflichtig werden, also zusammen 945 Euro. Für die vierköpfige Beamtenfamilie wird daher ein Grundfreibetrag mit Familienzuschlag von 1.843 Euro zugrunde gelegt.

Daneben werden bei der Bereinigung des Einkommens gemäß § 85 Abs. 2 Nr. 2 SGB XII auch die angemessenen Aufwendungen für die Unterkunft berücksichtigt. Hier werden ebenfalls die für das Jahr 2022 geschätzten monatlichen Wohnkosten in Höhe von 860 Euro zu Grunde gelegt, die sich aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (95 %-Perzentil) ergeben. Insgesamt liegt die monatliche Einkommensgrenze damit bei 2.703 Euro im Jahr 2022.

Die Differenz zwischen bereinigtem Einkommen und ermittelter Einkommensgrenze im Rahmen der pauschalierten Kostenbeteiligung i. S. d. § 90 SGB VIII liegt daher bei - 24,77 Euro monatlich, weshalb für die Beamtin bzw. den Beamten der Besoldungsgruppe A 4 keine Kostenbeiträge für die Kinderbetreuung anfallen. Eine Berechnung findet sich in der Anlage 5 dieser Gesetzesbegründung.

bbb) Ermittlung der Nettobezüge für eine vierköpfige Beamtenalleinverdienerfamilie in der ersten Stufe der jeweils niedrigsten Besoldungsgruppe

Dem Grundsicherungsniveau sei die Nettoalimentation der vierköpfigen Familie auf Grundlage der niedrigsten Besoldungsgruppe in der ersten Erfahrungsstufe gegenüberzustellen (Rdnr. 74 des Beschlusses). Diesem Vorgehen des Bundesverfassungsgerichts wird gefolgt.

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.

Vom Bruttoeinkommen seien die Steuern abzuziehen. Dabei sei auch die Absetzbarkeit der Kosten der Kranken- und Pflegeversicherung zu berücksichtigen. Hinzuzurechnen sei das Kindergeld. In der untersten Besoldungsgruppe wirke sich der Kinderfreibetrag nicht günstiger aus (Rdnr. 79 des Beschlusses). Bei der Ermittlung des Nettoeinkommens seien die Kosten einer die Beihilfeleistung des Dienstherrn ergänzenden Krankheitskosten- und Pflegeversicherung in Abzug zu bringen (Rdnr. 76 des Beschlusses). Das Bundesverfassungsgericht hat die vom Verband der privaten Krankenversicherungen (PKV) mitgeteilten Durchschnittsprämien für die Kranken- und Pflegeversicherung von den Nettobezügen abgezogen (Rdnr. 148 des Beschlusses). Es wurde der Vorgehensweise des Bundesverfassungsgerichts gefolgt. Die für das Jahr 2020 übermittelten Beträge wurden für das Jahr 2021 vorsorglich um 5 % und für das Jahr 2022 vorsorglich um weitere 3 % erhöht.

ccc) Zwischenergebnis: Ausreichender Abstand zum Grundsicherungsniveau im Jahr 2022 zu erwarten

Die Berechnungen in der Anlage 4 haben ergeben, dass ein ausreichender Abstand zum Grundsicherungsniveau prognostiziert wird. Daten, die erst im Jahr 2023 endgültig vorliegen werden (z. B. die Höhe der Krankenversicherungsbeiträge, die Aufwendungen für Bildung und Teilhabe und Wohnkosten in der Grundsicherung) sind vorsorglich erhöht werden. Folgende Werte sind unter Berücksichtigung dieser Erhöhungen berechnet worden:

Jahr	Jahres- Nettobesoldung Inkl. Kindergeld	115 % der Grundsicherung	Mehrbetrag gegenüber 115 % der Jahres-Grundsicherung
2022	35.850,93 €	34.411,13 €	1.439,80 € = ca. 4,18 %

Unter Berücksichtigung des Entwurfs eines Sofortzuschlags- und Einmalzahlungsgesetzes sind folgende Werte berechnet worden:

Jahr	Jahres- Nettobesoldung Inkl. Kindergeld	115 % der Grundsicherung	Mehrbetrag gegenüber 115 % der Jahres-Grundsicherung
2022	35.850,93 €	34.917,04 €	933,89 € = ca. 2,67 %

Bei Erstellung des Gesetzentwurfs lagen weitere Gesetzentwürfe auf Bundesebene in den BR Drs 122/22 und 127/22 vor, die Auswirkungen sowohl auf die Höhe des Grundsicherungsniveaus als auch auf die Höhe der Mindestbesoldung haben würden, sofern sie wie angekündigt beschlossen werden.

Einerseits wird sich das Grundsicherungsniveau für die vierköpfige Familie erhöhen, denn alle Empfängerinnen und Empfänger von Kindergeld sollen einen einmaligen Zuschlag von 100 Euro je Kind erhalten. Ferner soll die Sonderzahlung für erwachsene Grundsicherungsempfängerinnen und Grundsicherungsempfänger von 100 auf 200 Euro verdoppelt werden. Dies führt dazu, dass der Familie 400 Euro mehr im Jahr 2022 zustünden. Unter Berücksichtigung des 15%igen Zuschlages fiel das Gesamtergebnis um 460 Euro höher aus.

Demgegenüber wird sich auch das Nettoeinkommen der Mindestbesoldung erhöhen, denn der einmalige Zuschlag von 100 Euro je Kind stünde auch dieser Familie zu. Er soll zwar mit dem Kinderfreibetrag verrechnet werden, aber dieser wirkt sich nicht aus. Ferner würde auch die Einkommenspauschale in Höhe von 300 Euro als Zuschuss zum Gehalt das Mindestbesoldungsniveau erhöhen. Auch wenn diese 300 Euro versteuert werden müssen, wäre der Lohnsteuerabzug gering. Die beabsichtigte Anhebung des Grundfreibetrages bei der Einkommensteuer von 9.984 Euro auf 10.347 Euro sowie der Werbungskostenpauschale von 1.000 Euro auf 1.200 Euro würde das Nettoeinkommen ebenfalls erhöhen.

Daher wäre auch bei Verabschiedung dieser Gesetzentwürfe in den BR Drs. 122/22 und 127/22 zu erwarten, dass der Mindestabstand der Nettobesoldung zum Grundsicherungsniveau eingehalten werden wird.

Für das Jahr 2021 wurde in der LT Drs. 8/138 noch vermehrt mit Prognosen gerechnet. In den Anlagen 13 und 14 sind die Berechnungen aktualisiert worden. Änderungen im Ergebnis haben sich für das Jahr 2021 nicht ergeben.

bb) Familienzuschläge für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind

Das Bundesverfassungsgericht hat in dem Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 6/17 u. a. - ausgeführt, dass bei der Beurteilung, was eine amtsangemessene Besoldung ausmacht, die Anzahl der Kinder nicht ohne Bedeutung sein kann. Sind die Grundgehaltssätze so bemessen, dass sie zusammen mit den Fami-

lienzuschlägen bei zwei Kindern amtsangemessen sind, dürfe Richtern und Beamten nicht zugemutet werden, für den Unterhalt weiterer Kinder auf die familien-neutralen Bestandteile ihres Gehaltes zurückzugreifen (Leitsatz 1 des Beschlusses). Ein um 15 % über dem realitätsgerecht ermittelten grundsicherungsrechtlichen Gesamtbedarf eines Kindes liegender Betrag lasse diesen Unterschied hinreichend deutlich werden (Leitsatz 2). Die sich fortlaufend wandelnden tatsächlichen Verhältnisse und die Entwicklung des Sozial- und Steuerrechts bedingen, dass die verfassungsrechtlichen Maßstäbe in ihren Einzelheiten von Zeit zu Zeit neu konkretisiert werden müsse (Leitsatz 3).

Das Bundesverfassungsgericht hat gegenüber der früheren Rechtsprechung (BVerfGE 99, 300) insbesondere Änderungen im Sozialrecht in den Beschluss einfließen lassen.

aaa) Ermittlung des Mehrbedarfs für das dritte zu berücksichtigende Kind:

Bei der Bemessung des zusätzlichen Bedarfs für das dritte und die weiteren Kinder müsse ein 15 % über dem grundsicherungsrechtlichen Gesamtbedarf liegender Betrag ermittelt werden (Rdnr. 32 des Beschlusses). Dafür würden die Leistungen für die Grundsicherung für Arbeitssuchende herangezogen, wobei der Umfang der Sozialleistungen realitätsgerecht zu ermitteln sei. Damit komme eine Orientierung an einem Durchschnittswert jedenfalls dann nicht in Betracht, wenn die Varianz so groß ist, dass er in einer größeren Anzahl von Fällen erkennbar nicht ausreichen würde (Rdnr. 41 des Beschlusses).

Bei den Leistungen für die Grundsicherung sei auf die Regelbedarfe zurückzugreifen. Da diese für die Kinder je nach Lebensalter unterschiedlich hoch seien, seien diese entsprechend der Anzahl der Lebensjahre zu gewichten (Rdnr. 43 des Beschlusses).

Bei den anzusetzenden Kosten der Unterkunft für das dritte Kind greift das Bundesverfassungsgericht auf das Wohngeldrecht zurück (Rdnrn. 45 ff. des Beschlusses). Ein Rückgriff auf eine statistische Auswertung der Bundesagentur ermöglicht jedoch keine hinreichend genaue Bestimmung eines Mehrbedarfs, weil die Statistik der Bundesagentur in 50-Euro-Schritten aufgelöst werde (Rdnr. 49 des Beschlusses). Daher werde die anzusetzende Wohnfläche für das dritte Kind nach den landesrechtlichen Vorgaben für den sozialen Mietwohnungsbau abgeleitet (Rdnr. 48 des Beschlusses).

Diesem Vorgehen wird gefolgt. Nach Ziffer 6.4 der Richtlinien des Ministeriums für Landesentwicklung und Verkehr über die Gewährung von Zuwendungen zur Herrichtung leerstehenden Wohnraums vom 16. März 2016 (MBL. LSA S. 199) erhöht sich die zu fördernde Wohnfläche von 10 Quadratmetern für jede weitere zum Haushalt rechnende Person. Es wird für die Berechnungen daher eine Wohnfläche von 10 Quadratmetern für das dritte Kind angesetzt. Für die Höhe der tatsächlich angemessenen Kosten legt das Bundesverfassungsgericht den für den jeweiligen Wohnort maßgeblichen Miethöchstbetrag mit einem Sicherheitszuschlag von 10 % den Berechnungen zugrunde. Dieser Sicherheitszuschlag erfolge, weil die Festsetzung des Miethöchstbetrags nicht mit dem Anspruch erfolge, die realen Verhältnisse auf dem Markt stets zutreffend abzubilden (Rdnr. 50 des Beschlusses). Die Höchstbeträge nach § 12 Abs. 1 Wohngeldgesetz (WoGG) seien seit dem Jahr 2016 in zweijährlichem Turnus (§ 39 Abs. 1 WoGG) zu überprüfen.

Es sei auf die höchste im jeweiligen Land vorkommende Mietstufe abzustellen, um eine freie Wohnortwahl zu gewährleisten (Rdnr. 52 des Beschlusses). Daher wird auf Mietstufe 3 abgestellt, da diese im betrachteten Zeitraum in Sachsen-Anhalt die höchste war.

Zum grundsicherungsrechtlichen Bedarf zählen auch die Heizkosten, sofern sie angemessen seien. Das Bundesverfassungsgericht zieht dafür den Heizspiegel heran (Rdnr. 54 des Beschlusses). Es wurde auf den höchstmöglichen Wert in dem jeweiligen Jahr zurückgegriffen.

Es seien ferner über den Regelbedarf hinaus für jedes Kind auch die Bedarfe für Bildung und Teilhabe (Rdnrn. 55 ff. des Beschlusses) sowie Ermäßigungen aufgrund gewährter Sozialtarife zu berücksichtigen. Auf die Ausführungen unter Doppelbuchstabe aa) Dreifachbuchstabe aaa) wird verwiesen.

Das Zwischenergebnis werde um 15 % erhöht, um einen Abstand zum Grundsicherungsniveau herzustellen (Rdnr. 32 und Leitsatz 2 des Beschlusses). Diesem Vorgehen wird gefolgt.

bbb) Vergleich der jeweiligen Nettoeinkünfte für eine vierköpfige Beamtenalleinvertienerfamilie mit einer fünfköpfigen Beamtenalleinvertienerfamilie in der höchsten Besoldungsgruppe

Das Bundesverfassungsgericht beschränkt seine Prüfung auf die Besoldungsgruppe, die ihm zur Entscheidung vorgelegt worden war. Im Land Sachsen-Anhalt gibt es 30 Besoldungsgruppen, denen Ämter zugeordnet worden sind. Um 30 verschiedene Werte für kinderreiche Beamten- und Richterfamilien zu vermeiden, wird wie bisher nur eine Berechnung vorgenommen, die für alle Besoldungsgruppen maßgeblich ist. Es muss daher allerdings die höchste Besoldungsgruppe im Land zugrunde gelegt werden, in denen es Beamtinnen und Beamte gibt, weil auch diese ab dem dritten Kind amtsangemessen alimentiert werden müssen. Es kann nicht aus einer durchschnittlichen Besoldungsgruppe der Wert für alle herangezogen werden, weil dann Klagen von Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richtern oberhalb dieser durchschnittlichen Besoldungsgruppe erfolgreich sein könnten. Die höchste Besoldungsgruppe im Land ist die Besoldungsgruppe B 9.

Zur Ermittlung des Nettoeinkommens werden - wie auch unter Doppelbuchstabe aa Dreifachbuchstabe bbb - die Steuern sowie die Krankenkassenbeiträge abgezogen. Anschließend wird verglichen, welche Differenz die Jahresnettoalimentation bei zwei Kindern und die Jahresnettoalimentation bei drei Kindern aufweist. Sofern diese Differenz oberhalb des um 15 % erhöhten Betrages des grundsicherungsrechtlichen Bedarfs liegt (vgl. unter Dreifachbuchstaben aaa), ist keine Anpassung des Familienzuschlages für das dritte und jedes weitere Kind erforderlich.

ccc) Zwischenergebnis: Ausreichender Abstand zum Grundsicherungsniveau hinsichtlich des dritten Kindes im Jahr 2022 zu erwarten

Die Berechnungen in der Anlage 6 haben ergeben, dass ein ausreichender Abstand zum Grundsicherungsniveau prognostiziert wird. Daten, die erst im Jahr 2023 endgültig vorliegen werden, sind vorsorglich erhöht worden, so dass nicht zu erwarten ist, dass sich dieses Ergebnis als unzutreffend herausstellen wird.

Für das Jahr 2021 wurde in der LT Drs. 8/138 noch vermehrt mit Prognosen gerechnet. In der Anlage 15 sind die Berechnungen aktualisiert worden. Änderungen im Ergebnis haben sich für das Jahr 2021 nicht ergeben.

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 Amtsangemessenheit 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 7 und 9 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 3,00 % erreichen und damit immer noch deutlich unter 10 % bleiben:

Vergleichs- zeitraum	Größte prozentuale Abweichung	
	bei der BesGr. (Endgrundgehalt)	Abweichung in Prozent
2016 zu 2021	A 4 – A 5	3,00 %
2017 zu 2022	A 4 – A 5	0,01 %

Ergänzend sind in den Anlagen 8 und 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 4,33 % erreichen und damit immer noch deutlich unter 10 % bleiben:

Ver- gleichs- zeitraum	Größte prozentuale Abweichung	
	bei der BesGr. (Endgrundgehalt)	Abweichung in Prozent
2016 – 2021	A 8 – A 9	4,33 %
2017 – 2022	A 8 – A 9	0,94 %

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 die Jahre 2019 und 2020 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). Die Werte wurden in der Landtagsdrucksache 8/138 auf den Seiten 70 bis 72 sowie der Anlage 5 (Seite 228 bis 231 der LT-Drs. 8/138) ausgewiesen.

Der Quervergleich für das Jahr 2021 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 2021 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 2022 können noch nicht sicher prognostiziert werden, sodass der Bundesdurchschnitt für das Jahr 2022 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. Da der vorliegende Gesetzentwurf die zeit- und systemgerechte Übertragung vorsieht, ist folglich nicht damit zu rechnen, dass sich die Abweichungen von dem je-

weiligen Bundesdurchschnitt wesentlich von den jeweiligen Werten für das Jahr 2021 unterscheiden werden.

Sofern negative Abweichungen im Jahr 2021 gegenüber dem Bundesdurchschnitt festzustellen sind, liegen sie mit Ausnahme der Besoldungsgruppen W 1, W 2 und W 3 allesamt unter 1,5 %.

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 2021, weil der Abstand des Grundgehaltes der Besoldungsgruppe W 3 gegenüber dem Bundesdurchschnitt 4,30 % 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 2021 in keiner Besoldungsgruppe in Sachsen-Anhalt 10 % oder mehr unter dem Bundesdurchschnitt. Die maximal über alle Besoldungsgruppen hinweg festgestellte negative Abweichung betrug 4,30 % 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 im Jahr 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 2021 und 2022

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: Tarifentwicklung (in %)	Parameter 2: Nominallohnindex (in %)	Parameter 3: Verbraucherpreisindex (in %)	Parameter 4: Abstände (in %)		Parameter 5: Vergleich mit Bund-/Länderdurchschnitt	
	< 5 %	< 5 %	< 5 %	> 115 %	< 10 %	< 10 %	min. 3
bis				zur Grund-sicherung	in der Besoldungs-tabelle		
2021	- 0,24****	8,11	- 9,98	ja	4,64	4,30 %	(3/4)
2022	- 0,23****	offen*	offen**	ja	4,64°	offen***	(3/4)

- ° Die Abstände in der Besoldungstabelle werden sich im Jahr 2022 gegenüber dem Jahr 2021 nicht ändern.
- * Der Nominallohnindex für das Jahr 2022 ist derzeit noch nicht bekannt. Nach der unter Buchst. a Doppelbuchst. gg) erstellten Prognose muss aber davon ausgegangen werden, dass die Abweichung im Jahr 2022 voraussichtlich über 4,9 % liegen und der Parameter demnach verletzt sein wird.
- ** Der Verbraucherpreisindex für das Jahr 2022 kann erst im Jahr 2023 festgestellt werden. Nach der unter Buchst. a Doppelbuchst. hh) erstellten Prognose wird die Abweichung im 2022 aber voraussichtlich unter 4,9 % bleiben und der Parameter demnach nicht verletzt werden.
- *** 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 2021 und 2022 zwar nicht verletzt, aber bei Durchführung der Staffelpfung 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 2021 und 2022 eine verfassungswidrige Unteralimentation nicht vermutet.

Nach Prüfung der folgenden zweiten Stufe kann sich jedoch für die Jahre 2021 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. Sind ein oder zwei Parameter verletzt, müssen die Ergebnisse der ersten Stufe, insbesondere das Maß der Über- bzw. Unterschreitung der Parameter, zusammen mit den auf der zweiten Stufe aus-

gewerteten alimentationsrelevanten Kriterien im Rahmen der Gesamtabwägung eingehend gewürdigt werden (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 u. a. – Rdnr. 85).

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 und vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 u. a. – Rdnr. 86). 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.

Die Achte Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung vom 30. Juli 2018 trat zum 31. Juli 2018 in Kraft und hat u. a. die Höchstbeträge für weit verbreitete Behandlungen wie Inhalation, Krankengymnastik, Massagen, Bäder, Logopädie und Podologie ab 31. Juli 2018 und 1. Januar 2019 deutlich angehoben.

Die Neunte Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung vom 9. Dezember 2020 trat zum 1. Januar 2021 in Kraft. Sie enthält neben weiteren Verbesserungen eine Erhöhung der Einkommensgrenze für berücksichtigungsfähige Ehegattinnen und Ehegatten von 17.000 Euro auf 20.000 Euro, die Erhöhung des Beihilfebemessungssatzes für beihilfeberechtigte Personen in Elternzeit auf 70 v. H. sowie die Beihilfefähigkeit von Aufwendungen für Sehhilfen ohne einschränkende Voraussetzungen für Personen ab dem 18. Lebensjahr.

Höchstbeträge im Leistungsverzeichnis für Heilbehandlungen sind zum 1. Januar 2022 und für Ergotherapie zum 1. Juli 2022 erhöht worden.

Eine Kostendämpfungspauschale wird seit dem Jahr 2017 im Land nicht mehr erhoben.

Es 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.

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 anderen 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 auch nur kurzfristige Versorgungslücke nach Eintritt in den Ruhestand vermieden, 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 Bundesverfassungsgerichts 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 und vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 u. a. – Rdnr. 89). 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 sozialversicherungspflich-

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

Leistungsgruppe 3:

Hierzu gehören Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit schwierigen Fachtätigkeiten, 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 ungelernete 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 Beförderungsämtler 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 Beförderungsämtler 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 2021 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
2021	7.055 €	4.431 €	3.134 €	2.540 €

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 2021 die Besoldungstabellen des Landesbesoldungs- und -versorgungsgesetzes 2019/2020/2021 vom 11. Oktober 2019 (GVBl. LSA S. 290, 302 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 Grundgehäl-

tern 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 2021, dass die Besoldung die Höhe des Durchschnittsverdienstes in der Endstufe des zweiten Beförderungsamtes der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (ehemaliger höherer Dienst) um 162,42 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 Beförderungsamte der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (ehemaliger höherer Dienst) möglich ist, so dass der Durchschnittswert nahezu erreicht wird.

Der Grundgehaltssatz der Besoldungsgruppe W 3 blieb im Jahr 2021 mit 45,85 Euro unter dem Durchschnittsverdienst. Der Grundgehaltssatz der Besoldungsgruppe W 2 lag im Jahr 2021 rund 737,69 Euro unterhalb des Durchschnittsverdienstes der Leistungsgruppe 1. Dieser Abstand war auch in den Vorjahren in ähnlicher Größenordnung festzustellen.

Bei den Richterinnen und Richtern wurde der Durchschnittsverdienst des Jahres 2021 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; Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 u. a. – Rdnr. 91). 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.

Sofern zur besseren Vergleichbarkeit die Bezüge für die Richterinnen, Richter sowie die Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (des ehemaligen höheren Dienstes) um 19,75 v. H. erhöht werden (Zuführungssatz beträgt 39,50 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge), wäre der Durchschnittsverdienst bereits in der Besoldungsgruppe A 14, Stufe 8, Besoldungsgruppe A 15, Stufe 4 bzw. in der Besoldungsgruppe R 1, Stufe 4 erreicht worden. In Ämtern der Besoldungsordnung W würde bei einem Zuführungssatz in Höhe von 42,30 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge das Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 2 auch den Durchschnittsverdienst in der Leistungsgruppe 1 übertreffen, sofern das Grundgehalt um 21,15 v. H. erhöht würde.

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 Beförderungsämters 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 2021 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 Diensteintritt 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.

Sofern zur besseren Vergleichbarkeit die Bezüge für die Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (des ehemaligen gehobenen Dienstes) um 19,90 v. H. erhöht werden (Zuführungssatz beträgt 39,80 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge), wäre der Durchschnittsverdienst bereits in der Besoldungsgruppe A 10, Stufe 5 bzw. in der Besoldungsgruppe A 11, Stufe 3 erreicht worden.

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 Beförderungsämters 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 2021 die Besoldung die Höhe des Durchschnittsverdienstes im Regelfall in der letzten Stufe im ersten Beförderungsamte unter Ableisten einer Erfahrungszeit von 23 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.

Sofern zur besseren Vergleichbarkeit die Bezüge für die Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (des ehemaligen mittleren Dienstes) um 19,30 v. H. erhöht werden (Zuführungssatz beträgt mindestens 38,60 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge), wäre der Durchschnittsverdienst bereits in der Besoldungsgruppe A 6, Stufe 6 bzw. in der Besoldungsgruppe A 7, Stufe 3 erreicht worden.

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 Beförderungssämter 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 2021 die Besoldung die Höhe des Durchschnittsverdienstes im Regelfall in der vierten Stufe im Eingangsamts 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 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.

Sofern zur besseren Vergleichbarkeit die Bezüge für die Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt (des ehemaligen einfachen Dienstes) um 19,30 v. H. erhöht werden (Zufüh-

rungssatz beträgt mindestens 38,60 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge), wäre der Durchschnittsverdienst bereits in der Besoldungsgruppe A 4, Stufe 1 erreicht worden.

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 Durchschnittsverdienste zwar erreichen, aber regelmäßig erst nach Erreichen von ein bis zwei Beförderungsjahren und nach Ableistung von Erfahrungszeiten, die bis zu 23 Jahre lang sein können. Unter Berücksichtigung der Sozialversicherungsfreiheit des Beamten- und Richterverhältnisses werden die Durchschnittssätze in der Privatwirtschaft jedoch schon deutlich früher erreicht, sodass sich die erforderliche Erfahrungszeit in der Besoldungsgruppe R 1 von 23 Jahren auf 11 Jahre reduziert.

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 7.036,85 (Endstufe der Besoldungsgruppe R 1, Stand: Januar 2022) betrüge das monatliche Ruhegehalt eines ledigen Ruhestandsrichters unter Anwendung des Höchstruhegehaltssatzes 5.048,94 Euro. Das in diesem Gesetzentwurf enthaltene Grundgehalt soll sich auf 7.233,88 (Endstufe der Besoldungsgruppe R 1, Stand: Dezember 2022) erhöhen. Unter Anwendung des Höchstruhegehaltssatzes betrüge das Ruhegehalt ab 1. Dezember 2022 5.190,31 Euro.

Bei einem Grundgehalt von 6.859,25 Euro (Endstufe der Besoldungsgruppe A 15, Stand: Januar 2021) betrüge das monatliche Ruhegehalt eines pensionierten ledigen Regierungsdirektors unter Anwendung des Höchstruhegehaltssatzes 4.921,52 Euro. Das in diesem Gesetzentwurf enthaltene Grundgehalt soll sich auf 7.051,31 Euro (Endstufe der Besoldungsgruppe A 15, Stand: Dezember 2022) erhöhen. Das monatliche Ruhegehalt unter Anwendung des Höchstruhegehaltssatzes betrüge 5.059,31 Euro (ab Dezember 2022).

Eine Mitgliedschaft im Rechtsanwaltsversorgungswerk Sachsen-Anhalt führte bei einer Entrichtung des Regelpflichtbeitrages in Höhe von 627,75 Euro monatlich in einem Zeitraum von 40 Jahren zu einer Rentenanwartschaft in Höhe von 1.451,52 Euro (beginnend mit Vollendung des 65. Lebensjahres).

Selbst bei einer Verdreifachung des monatlichen Beitrages (3 x 627,75 Euro = 1.883,25 Euro) führte dies nach heutigem Stand nur zu Anwartschaften auf eine monatliche Versorgung in Höhe von 4.354,56 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 2021 regelmäßig 98,5 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.

Daten zur Höhe der durchschnittlichen Einstiegsgehälter von Juristinnen und Juristen in Sachsen-Anhalt konnte das Statistische Landesamt Sachsen-Anhalt nicht liefern. Es lässt sich eine große Spanne von Einstiegsgehältern von Volljuristinnen und Volljuristen feststellen. Durchschnittliche Werte im September/Oktober 2021 gehen von monatlich 3.785 Euro (gehaltsvergleich.com) oder jährlich 52.329 Euro (<https://www.stepstone.de/Ueber-StepStone/wp-content/uploads/2021/02/StepStone-Gehaltsreport-2021.pdf>)

aus (<https://www.academics.de/ratgeber/juristgehalt#:~:text=Sie%20variieren%20zwischen%20gut%203.300,rund%204.500%20Euro%20brutto%20monatlich.> abgerufen am 7. März 2022). Dieser Wert wurde im Jahr 2021 in Sachsen-Anhalt bereits in der ersten Stufe der Besoldungsgruppen R 1 und A 13 erreicht (ca. 52.500 Euro brutto Jahresbesoldung, ledig und ohne Kinder). Zuschläge im Familienzuschlag (Heirat, Kinder) erhöhen diese Bruttobewerte ebenso wie Beförderungen sowie Aufrücken in den Erfahrungsstufen. In der Besoldungsgruppe R 1 beträgt der Unterschied zwischen der ersten und der Endstufe über 60 %, so dass auch ohne Beförderung ein Besoldungszuwachs zu verzeichnen ist. Da keine Beiträge zur Altersvorsorge abgezogen werden, fällt das Nettoeinkommen regelmäßig höher als bei vergleichbaren Gehältern in der Privatwirtschaft aus.

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 den 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.

Da nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts eine Verletzung auch nur von einem Parameter auf der ersten Stufe erfordert, dass auf der zweiten Stufe die ausgewerteten alimentationsrelevanten Kriterien im Rahmen der Gesamtabwägung eingehend gewürdigt werden (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 4/18 u. a. – Rdnr. 85), wird nunmehr näher untersucht, aus welchen Gründen seit dem Jahr 2008 der Nominallohnindex in jedem Jahr verletzt worden ist.

Der Nominallohnindex eines neuen Bundeslandes (wie Sachsen-Anhalt) weist durch Aufholprozesse an das Bundesniveau größere prozentuale Zuwächse auf, ohne dass in absoluten Zahlen der Bundesdurchschnitt erreicht wird. Die Bruttoverdienste lagen in Sachsen-Anhalt im Jahr 1991 (dem Beginn der statistischen Erfassung der Löhne und Gehälter in der Privatwirtschaft) unter 55 v. H. des Bundesdurch-

schnitts, wobei dieser Bundesdurchschnitt durch die neuen Länder noch vermindert wurde. Die genauen Werte können aus den beiden folgenden Aufstellungen des Statistischen Landesamtes Sachsen-Anhalt entnommen werden:

**Bruttolöhne und Bruttogehälter je Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer - Insgesamt
(Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung - VGR -):**

Die Bruttolöhne und Bruttogehälter (Verdienste) enthalten die von den im Inland ansässigen Wirtschaftseinheiten (Betrieben) geleisteten Löhne und Gehälter der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Abzug der Lohnsteuer und der Sozialbeiträge der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Sachleistungen, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt zur Verfügung gestellt werden.

Jahr	Sachsen-Anhalt	Deutschland gesamt	Vergleich Sachsen-Anhalt zu Deutschland gesamt
1991	10 879 €	19 861 €	54,8 v. H.
1992	14 012 €	21 898 €	64,0 v. H.
1993	16 164 €	22 844 €	70,8 v. H.
1994	17 235 €	23 287 €	74,0 v. H.
1995	18 230 €	23 977 €	76,0 v. H.
1996	18 565 €	24 255 €	76,5 v. H.
1997	18 631 €	24 261 €	76,8 v. H.
1998	18 790 €	24 475 €	76,8 v. H.
1999	19 189 €	24 788 €	77,4 v. H.
2000	19 297 €	25 094 €	76,9 v. H.
2001	19 698 €	25 686 €	76,7 v. H.
2002	20 091 €	26 060 €	77,1 v. H.
2003	20 303 €	26 413 €	76,9 v. H.
2004	20 507 €	26 575 €	77,2 v. H.
2005	20 718 €	26 690 €	77,6 v. H.
2006	20 874 €	26 921 €	77,5 v. H.
2007	21 037 €	27 324 €	77,0 v. H.
2008	21 704 €	28 007 €	77,5 v. H.
2009	22 271 €	28 020 €	79,5 v. H.
2010	22 929 €	28 755 €	79,7 v. H.
2011	23 761 €	29 749 €	79,9 v. H.
2012	24 667 €	30 604 €	80,6 v. H.
2013	25 146 €	31 275 €	80,4 v. H.

Jahr	Sachsen-Anhalt	Deutschland gesamt	Vergleich Sachsen-Anhalt zu Deutschland gesamt
2014	26 146 €	32 198 €	81,2 v. H.
2015	27 170 €	33 128 €	82,0 v. H.
2016	27 972 €	33 950 €	82,4 v. H.
2017	28 879 €	34 822 €	82,9 v. H.
2018	29 879 €	35 929 €	83,2 v. H.
2019	30 823 €	36 995 €	83,3 v. H.
2020	31 447 €	36 951 €	85,1 v. H.
2021	32 533 €	38 241 €	85,1 v. H.

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (Stand: März 2022)

**Durchschnittliche Verdienste und Arbeitszeiten nach Wirtschaftsabschnitten im Jahr
Vollzeit-, teilzeit- und geringfügigbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
(Vierteljährliche Verdiensterhebung - VVE -):**

Der Bruttoverdienst umfasst den regelmäßig gezahlten steuerpflichtigen Arbeitslohn gemäß den Lohnsteuerrichtlinien zuzüglicher sonstiger Bezüge (= Sonderzahlungen), steuerfreier Zuschläge für Schicht-, Samstags-, Sonntags-, Feiertags- oder Nacharbeit, steuerfreier Beiträge des Arbeitgebers für seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber im Rahmen der Entgeltumwandlung (z. B. an Pensionskassen oder -fonds nach § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz) und steuerfreier Essenzzuschüsse. Der Bruttoverdienst wird als durchschnittlicher Bruttojahresverdienst dargestellt.

Jahr	Sachsen-Anhalt	Deutschland gesamt	Vergleich Sachsen-Anhalt zu Deutschland gesamt
2007	25 097 €	31 732 €	79,1 v. H.
2008	26 011 €	32 727 €	79,5 v. H.
2009	26 463 €	32 935 €	80,3 v. H.
2010	27 055 €	33 770 €	80,1 v. H.
2011	27 851 €	34 855 €	79,9 v. H.
2012	28 816 €	35 901 €	80,3 v. H.
2013	29 170 €	36 156 €	80,7 v. H.
2014	29 889 €	36 344 €	82,2 v. H.
2015	31 197 €	37 475 €	83,2 v. H.
2016	31 829 €	38 386 €	82,9 v. H.
2017	32 771 €	38 936 €	84,2 v. H.
2018	34 042 €	40 070 €	85,0 v. H.
2019	35 030 €	41 266 €	84,9 v. H.

Jahr	Sachsen-Anhalt	Deutschland gesamt	Vergleich Sachsen-Anhalt zu Deutschland gesamt
2020	35 734 €	41 447 €	86,2 v. H.
2021	36 897 €	42 965 €	85,9 v. H.

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (Stand: März 2022)

Da beim Nominallohnindex ein 15jähriger Zeitraum betrachtet wird, wirken sich neben einer Erhöhung der Bruttoverdienste in der gesamten Bundesrepublik auch zusätzliche Aufholeffekte an den bundesdeutschen Durchschnitt beim Nominallohnindex erhöhend aus. In der Besoldung gibt es derartige Aufholeffekte seit dem Jahr 2010 nicht mehr, weil eine Unterscheidung in eine „abgesenkte“ Ostbesoldung gegenüber der vollen Westbesoldung seit Januar 2010 nicht mehr erfolgt ist. Das Bundesverfassungsgericht hat für den Besoldungsindex entschieden, dass Aufholprozesse bei der Besoldung beim Besoldungsindex nicht berücksichtigt werden (BVerfG, Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 u. a. – Rdnr. 128). Die Erwägungen dazu werden zwar für nachvollziehbar gehalten, führen aber dazu, dass der Nominallohnindex im Vergleich zum Besoldungsindex regelmäßig verletzt wurde und auch solange künftig noch verletzt werden kann, solange es noch einen Aufholprozess bei den Bruttoverdiensten in der Privatwirtschaft von Sachsen-Anhalt gegenüber dem Bundesdurchschnitt gibt.

e) Zwischenergebnis zur zweiten Stufe

Das Ergebnis der ersten Stufe wird für die Jahre 2021 und 2022 durch die Ergebnisse zu den unter Buchst. b) bis d) betrachteten Kriterien erhärtet und nicht widerlegt.

Hinsichtlich des Beihilfe- und Versorgungsniveaus ist nicht erkennbar, dass diese durch Eigenvorsorge während der Arbeitsphase derart ergänzt werden müssten, 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. Haushaltmäßige Auswirkungen

Es fallen Mehrkosten für das Jahr 2022 gegenüber dem Jahr 2021 in Höhe von ca. 4 Mio. Euro und für das Jahr 2023 gegenüber dem Jahr 2021 in Höhe von ca. 48 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 bei einer zusätzlichen Teilzeitbeschäftigung)

Es ist statusrechtlich möglich, bei Feststellung einer begrenzten Dienstfähigkeit (z. B. auf 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit) diese nochmals auf Antrag zu reduzieren. Die für diese Fallkonstellation bisher fehlende Regelung soll nunmehr geschaffen werden, damit der Aufstockungsbetrag ermittelt werden kann.

Beispiel: Eine begrenzte Dienstfähigkeit im Umfang von 50 % (= 20 Wochenstunden) führt aufgrund des Zuschlages in Höhe von 50 v. H. des Unterschiedsbetrages zur „vollen“ Besoldung zu einer Gesamt-Besoldung in Höhe von 75 % der Besoldung einer Vollzeitkraft. Bei einer weiteren Reduzierung der Arbeitszeit von 20 Wochenstunden auf 16 Wochenstunden auf Antrag entspricht dies einer Reduzierung von weiteren 20 %. Der Aufstockungsbetrag von ursprünglich 25 % der „vollen“ Besoldung reduziert sich demnach auf 20 %. Im Ergebnis erhält die Beamtin/der Beamte für einen Beschäftigungsumfang von 40 % (16 Wochenstunden) eine Besoldung in Höhe von 60 % einer Vollzeitkraft.

Zu Nummer 3 (Änderung des § 32 LBesG - Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen)

Es werden zwei Änderungen vorgenommen:

Zu Nummer 3 a) (Änderung des § 32 Abs. 2 LBesG)

§ 32 regelt die Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen für Professorinnen und Professoren sowie hauptberufliches Leitungspersonal der Hochschulen in der Besoldungsordnung W. Die Ruhegehaltfähigkeit der unbefristeten (Absatz 1) und befristeten (Absatz 2) Leistungsbezüge setzt voraus, dass diese Leistungsbezüge bezogen, d. h. vom Dienstherrn gezahlt wurden.

In den Fällen einer gemeinsamen Berufung durch die Hochschule und eine Forschungseinrichtung außerhalb des Hochschulbereichs gemäß § 37 Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt werden die Berufenen für die gesamte Dauer ihres Beamtenverhältnisses ohne Besoldung beurlaubt und sind an der Forschungseinrichtung tätig. Die in der gemeinsamen Berufung vereinbarte Besoldung einschließlich der Leistungsbezüge wird von der Forschungseinrichtung gezahlt. Darüber hinaus wird ein Versorgungszuschlag entrichtet. Vom Dienstherrn wird während des aktiven Beamtenverhältnisses keine Besoldung und daher werden auch keine Leistungsbezüge gezahlt. Diese können somit nicht als ruhegehaltfähige Dienstbezüge bei der im Ruhestand vom Land zu zahlenden Versorgung berücksichtigt werden.

Bisher ist noch kein Ruhestand aus einer gemeinsamen Berufung mit Besoldung nach der Besoldungsordnung W eingetreten, da diese erst im Jahr 2002 eingeführt wurde. Dies ist aber in den nächsten Jahren aufgrund des Erreichens der Altersgrenze zu erwarten. Der neu eingefügte Absatz 2a trifft daher eine Regelung, mit der die Leistungsbezüge in Fällen gemeinsamer Berufungen als ruhegehaltfähige Dienstbezüge berücksichtigt werden. Voraussetzung hierfür ist, dass die Forschungseinrichtung für die Zeit der Beurlaubung einen Versorgungszuschlag entrichtet, der auch die Leistungsbezüge einbezieht.

Zu Nummer 3 b) (Änderung des § 32 Abs. 4 LBesG)

§ 32 Abs. 4 regelt die Ruhegehaltfähigkeit von Funktionsleistungsbezügen, welche für die Ausübung bestimmter Ämter in der Hochschulselbstverwaltung gewährt werden. Die bis 31. Dezember 2018 geltende Regelung legte für alle Beamten mit einem Funktionsleistungsbezug, abhängig von der Dauer der Ausübung des Amtes, die Gewährung eines ruhegehaltfähigen Unterschiedsbetrages unter Anwendung des § 15a BeamtVG fest. Mit der Einführung des LBeamtVG LSA ab 1. Januar 2019 wurde § 32 Abs. 4 neu gefasst. Hierbei wurde Bezug auf § 69 Abs. 7 Satz 2 des Hochschulgesetzes Sachsen-Anhalt genommen, welcher für hauptamtliche Rektoren die Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit für die Dauer ihrer Amtszeit festlegt. Andere Mitglieder der Hochschulleitungen werden von der Regelung bisher nicht erfasst, so dass der von ihnen bezogene Funktionsleistungsbezug nach der derzeitigen Rechtslage nicht als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden kann. Eine derartige Verschlechterung war nicht beabsichtigt, so dass mit der Einfügung des neuen Satzes 5 der alte Rechtsstand wiederhergestellt wird.

Zu Nummer 4 (Änderung des § 38 LBesG – Streichung der Eigenmittelgrenze bei der Gewährung des Familienzuschlages der Stufe 1 bei Aufnahme einer anderen Person in die Wohnung)

Die Regelung wird vereinfacht und durch die Änderung wird Verwaltungsaufwand reduziert.

Den „Verheiratetenbestandteil“ im Familienzuschlag (= Familienzuschlag der Stufe 1) erhalten neben den Verheirateten, Verwitweten und Geschiedenen mit Unterhaltsverpflichtung auch die Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter, die eine andere Person in die Wohnung aufgenommen haben, der sie aufgrund gesetzlicher Verpflichtung Unterhalt gewähren. Diese Vorschrift fand in einem langen Zeitraum hauptsächlich auf die Fälle der Aufnahme zumindest eines Elternteils Anwendung. Die Regelung sah und sieht auch aktuell jedoch vor, dass die Stufe 1 nicht gewährt wird, wenn anderweitige finanzielle Mittel der anderweitigen Person zur Verfügung stehen, die das Sechsfache des Betrages der Stufe 1 übersteigen (sog. „Eigenmittelgrenze“). Dieser Betrag entspricht im Jahr 2021 monatlich 872,04 Euro (6 x 145,34 Euro = 872,04 Euro).

Der Anwendungsbereich der Regelung hat sich geändert. Es handelt sich weniger um die Aufnahme von Elternteilen (bei denen regelmäßig eigene Einkommen wie z. B. Altersbezüge vorliegen) der Beamtin oder des Beamten, sondern um die eigenen Kinder (sofern die Beamtin oder der Beamte (noch) nicht verheiratet ist, denn dann würde die Stufe 1 bereits nach Satz 1 Nr. 1 gewährt). Die eigenen Kinder verfügen regelmäßig keine eigenen Einkommen, sondern es stehen für deren Lebensunterhalt nur das Kindergeld sowie der kinderbezogene Anteil im Familienzuschlag zur Verfügung.

Die Prüfung der Eigenmittelgrenze verursacht Verwaltungsaufwand, weil regelmäßig Einkommensüberprüfungsformulare versandt, deren Rücklauf überwacht und die Auswertung vorgenommen werden müssen. Anschließend ist eine Entscheidung über die Weitergewährung des Familienzuschlages der Stufe 1 zu treffen. In mehr als 97 % der Fälle verbleibt es bei der Weitergewährung des Familienzuschlages der Stufe 2. Daher ist es gerechtfertigt, zur Reduzierung des Verwaltungsaufwandes die Eigenmittelgrenze zu streichen, wie es bereits mindestens die Hälfte der anderen Länder vorgenommen hat.

Zu Nummer 5 (Änderung des § 51 Abs. 4 LBesG - Besoldungsbestandteile der Anwärterbezüge)

§ 51 Abs. 4 Satz 2 beschränkte bisher die Rückzahlung des Anwärtergrundbetrages auf den Betrag, der monatlich 784 Euro überstieg. Dieser Betrag wurde dem Grundfreibetrag aus dem Einkommensteuerrecht

des Jahres 2020 entnommen. Es soll künftig wieder dynamisch auf die Regelung im Einkommensteuerrecht verwiesen werden, so dass bei mehrjährigen Besoldungsanpassungen keine Gesetzeslücke entsteht.

Satz 3 sieht bisher eine Rückzahlungspflicht vor, wenn die Beamtin oder der Beamte nicht mindestens fünf Jahre Dienst leistet und dies auch zu vertreten hat. Die Rückzahlungspflicht bezieht sich bisher nur auf volle Dienstjahre, so dass eine Dienstleistung von 18 Monaten nur als ein volles Dienstjahr gewertet würde. Künftig soll auf volle Monate abgestellt werden, um den tatsächlich abgeleisteten Dienst zu Gunsten der Beamtin oder des Beamten in die Berechnung einfließen zu lassen.

Zu Nummern 6 und 7 (Änderung des § 59a LBesG und der Anlagen 4 bis 8 - Anpassung der Besoldung):

Die Nummern 6 und 7 enthalten die linearen Anpassungen der ausgewiesenen Beträge zum 1. Dezember 2022 um 2,8 v. H., die Erhöhung der Anwärtergrundbeträge um 50 Euro zum 1. Dezember 2022 und die Ersetzung der Anlagen 4 bis 8.

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

Zu Nummer 1 (Änderung des § 21a - Anpassung der Überleitungsbeträge und Überleitungszulagen)

Es werden Überleitungsbeträge in der Anlage 3 linear um 2,8 v. H. zum 1. Dezember 2022 angepasst.

Zu Nummer 2:

Die bisherige Anlage 3 wird durch die neue Anlage 3 ersetzt. In dieser finden sich die Besoldungsbestandteile, die zum 1. Dezember 2022 um 2,8 v. H. 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 werden die Regelungen zum Unfallausgleich neu geregelt, weil der Verweis auf die Regelungen des Bundesversorgungsgesetzes wegen dessen Außerkrafttretens diese Neuregelungen erfordert.

Zu Nummer 1 (Änderung der Inhaltsübersicht)

Es handelt sich um eine Ergänzung der Inhaltsübersicht aufgrund der Einfügung der neuen Anlage, welche die Beträge zum Unfallausgleich ausweist.

Zu Nummer 2 (§ 4 Abs. 3 - Allgemeine Anpassung):

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung aufgrund des Wegfalls der Absätze 2 und 3 in § 59a des Landesbesoldungsgesetzes.

Zu Nummer 3 (§ 15 Abs. 1 Satz 1 - Zeiten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst):

Die Regelung setzt die bisherige, von der Rechtsprechung gebilligte Verwaltungspraxis um, nach der die vor einer vorgeschriebenen Ausbildung in einer Tätigkeit erworbenen Kenntnisse nachrangig gegenüber einer für die Verbeamtung vorgeschriebenen Ausbildung (Vorbereitungsdienst, Hochschulausbildung) sind und die Verbeamtung nur aufgrund dieser Ausbildung erfolgte. Es können daher nur Tätigkeiten nach Ab-

schluss dieser maßgeblichen Ausbildung als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden. Der bisherige Wortlaut spiegelt dies nicht in der erforderlichen Klarheit wider.

Zu Nummer 4a (§ 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und Satz 2 - Sonstige Zeiten):

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. Die derzeit geltende Formulierung „im Dienst eines ausländischen öffentlichen Dienstherrn“ ist zu eingeschränkt, da nach beamtenrechtlicher Definition ein Dienstherr das Recht besitzt, Beamte zu ernennen. Der herkömmliche öffentliche Dienst umfasst jedoch auch Institutionen ohne Dienstherreneigenschaft. Auch eine Tätigkeit bei einer dieser Institutionen soll angerechnet werden können. Voraussetzung ist, dass die Tätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland ebenfalls als Tätigkeit im öffentlichen Dienst gewertet werden würde. Hinsichtlich des neu eingefügten Satzes 2 wird auf die Ausführungen zu Nummer 3 zu § 15 Abs. 1 Satz 1 verwiesen.

Zu Nummer 4b (§ 16 Abs. 2 - Sonstige Zeiten):

Durch die Änderung soll vermieden werden, dass eine Überversorgung entsteht, wenn aus einer als ruhegehaltfähig anerkannten Vordiensttätigkeit Altersversorgungsleistungen zustehen, die keine Rente im Sinne der Anrechnungsregelung des § 69 darstellen. Die bisherige Formulierung ist in den Fällen nicht eindeutig, in denen diese Leistungen nicht erst nach Erreichen einer Altersgrenze gewährt werden, sondern bereits vorher, z. B. bei Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis, durch eine Kapitalzahlung abgefunden wurden. Durch die Änderung wird sichergestellt, dass auch solche Leistungen auf die spätere Versorgung angerechnet werden.

Zu Nummer 5 (§ 17 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 Satz 2 - Ausbildungszeiten):

Die Regelung stellt klar, dass anzurechnende hauptberufliche Tätigkeiten, die nicht in Vollzeit verrichtet werden, nur im ausgeübten Teilzeitumfang als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden.

Zu Nummer 6 a) (§ 20 Abs. 2 Satz 1, zweiter Halbsatz - Höhe des Ruhegehaltes):

Für den Fall einer Ruhestandsversetzung vor der geltenden Altersgrenze wird ein Versorgungsabschlag in Höhe von 0,3 v. H. für jeden Monat, um den die Versetzung in den Ruhestand vor der geltenden Altersgrenze erfolgt, erhoben. Bei einem Antragsruhestand nach Ablauf des Monats der Vollendung des 63. Lebensjahres beträgt bei einer Beamtin oder einem Beamten des Geburtsjahrgangs 1959 der Versorgungsabschlag 10,8 v. H., da für Beamtinnen und Beamte des Jahrgangs 1959 die Altersgrenze von 66 Jahren gilt (§ 39 Abs. 2 Landesbeamten-gesetz Sachsen-Anhalt). Für den Geburtsjahrgang 1960 gilt bereits eine Altersgrenze von 66 Jahren und zwei Monaten. Für Ruhestandsversetzungen ab Vollendung des 63. Lebensjahres ist der Versorgungsabschlag noch auf 10,8 v. H. begrenzt. Wegen des Fachkräftemangels und um keinen Anreiz für eine vorzeitige Ruhestandsversetzung mehr zu bieten, wird diese Höchstgrenze künftig auf 14,4 v. H. angehoben.

Zu Nummer 6 b) (§ 20 Abs. 2 Satz 5 - Höhe des Ruhegehaltes):

Durch die Streichung wird ermöglicht, dass alle berücksichtigungsfähigen Pflichtbeitragszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung oder einem gleichgestellten Altersversorgungssystem bei der Berechnung der 45 Arbeitsjahre berücksichtigt werden können. Dies war aufgrund des bisherigen Verweises auf § 21 Abs. 2 Satz 1 nicht möglich, da die dortige Regelung eine Beschränkung auf Pflichtbeitragszeiten, die nicht bereits als ruhegehaltfähige Dienstzeiten berücksichtigt wurden, vorsieht. Als gleichgestellte Altersversorgungssysteme gelten u. a. das Rechtsanwaltsversorgungswerk, die Ärzteversorgung, die Apothekerversor-

gung und das Steuerberaterversorgungswerk. Pflichtbeitragszeiten in gleichgestellten Altersversorgungssystemen sollen bei der Berechnung der 45 Arbeitsjahre berücksichtigt werden.

Zu Nummer 7 (§ 35 Abs. 5 - Erlöschen der Waisenversorgung):

Durch die Einfügung des neuen Absatzes 5 wird eine rentenrechtliche Regelung zur Fortzahlung des Waisengeldes (§ 304 Abs. 2 SGB VI) nachvollzogen und in das Landesbeamtenversorgungsgesetz übernommen.

Durch diese Sonderregelung wird gewährleistet, dass das Waisengeld auch dann (weiter)gezahlt werden kann, wenn wegen der Corona-Krise eine (Schul-)Ausbildung oder ein freiwilliger Dienst im Sinne § 35 Abs. 2 Nr. 2 nicht begonnen werden kann oder eine Übergangszeit im Sinne des § 35 Abs. 2 Nr. 1 von vier Kalendermonaten überschritten wird.

Zu Nummer 8 (§ 38 Abs. 2 Satz 4 - Dienstunfall):

Ergänzend zu der bereits bestehenden Ausdehnung des Unfallschutzes für Beamtinnen und Beamte auf Wegen, die mit dem Weg zur Dienststelle verbunden werden, um das eigene Kind fremder Obhut anzuvertrauen, wird auf Grund der steigenden Bedeutung besonderer Arbeitsformen wie Telearbeit oder mobile Arbeit die gesetzliche Grundlage dafür geschaffen, dass Beamtinnen oder Beamte auch auf den Wegen zur Verbringung ihrer Kinder in fremde Obhut unfallgeschützt sind, wenn in der Wohnung Dienst geleistet wird und deshalb keine Wege zu und von der Dienststelle zurückgelegt werden. Unverändert hängt der Unfallschutz davon ab, dass das Kind mit der Beamtin oder dem Beamten im ersten Grad verwandt ist oder es sich um ein im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebendes Kind im Sinne des § 63 des Einkommensteuergesetzes handelt. Es dient dem effektiven Arbeiten und gleichzeitig der bedarfsgerechten Betreuung des Kindes, wenn das eigene dem Grunde nach kindergeldberechtigte Kind wegen der eigenen beruflichen Tätigkeit fremder Obhut anvertraut wird.

Zu Nummer 9 (§ 41 - Heilverfahren):

Es erfolgt eine Neufassung der Regelung. In dieser wird die Zuständigkeit der obersten Dienstbehörde oder der von dieser bestimmten Stelle normiert und gleichzeitig die Verpflichtung der oder des Geschädigten zur Mitarbeit im Heilverfahren gesetzlich festgelegt.

Zu Absatz 1:

Nach Absatz 1 werden die angemessenen Aufwendungen im Heilverfahren erstattet. Im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage wird durch Einfügen des Satzes 3 normiert, dass zusätzlich zur Erstattung der Aufwendungen an die Geschädigte oder den Geschädigten die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle das Heilverfahren selbst durchführen oder durchführen lassen kann. Zur Rechtssicherheit wird diese Möglichkeit nun gesetzlich festgeschrieben. Eigenbehalte werden - anders als im Beihilferecht - aus Fürsorgegründen nur dann erhoben, wenn die Aufwendungen zur normalen Lebensführung gerechnet werden können wie z. B. der Anteil der Kosten für die Unterkunft und Verpflegung bei einer stationären Pflege. Die Notwendigkeit und wirtschaftliche Angemessenheit richten sich weiterhin nach den beihilferechtlichen Vorschriften.

Zu Absatz 2:

Der Absatz 2 wird neu eingefügt und regelt die Mitwirkungspflichten der oder des Geschädigten für die Fälle, bei denen die oder der Geschädigte am Heilverfahren nicht teilnehmen will. Die Mitwirkungspflicht ist eine statusrechtliche Verpflichtung. Der Dienstherr ist aus Fürsorgegründen zur Wiederherstellung der Gesundheit einer oder eines im Dienst Geschädigten verpflichtet. In den Fällen, in denen die oder der Ge-

schädigte die Mitarbeit im Heilverfahren verweigert, muss es die Möglichkeit geben, trotzdem im erforderlichen Umfang die Gesundheit der oder des Geschädigten wiederherzustellen. Die Entscheidung muss hier beim Dienstherrn liegen. Anders als im § 48 des Landesbeamtengesetzes Sachsen-Anhalt ist die Beamtin oder der Beamte nicht nur dienstunfähig, sondern wurde im Dienst in ihrer bzw. seiner Gesundheit geschädigt. Die Fürsorge des Dienstherrn besteht darin, die negativen gesundheitlichen Folgen des Dienstunfalls zu beseitigen. Den Dienstunfall erkennt die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle an (§ 55 Abs. 3 Satz 2). Diese muss auch die Befugnis für die Maßnahmen nach diesem Absatz haben.

Zur Wahrung der Interessen der oder des Geschädigten ist die Weitergabe der mit dem Unfallereignis zusammenhängenden Tatsachen und Befunde zur Gesundheit erforderlich. Die Weitergabe ist gemäß Artikel 6 Abs. 1 Buchst. c und d und Artikel 9 Abs. 2 Buchst. h der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG [(Datenschutz-Grundverordnung) ABl. L 119 vom 4. Mai 2016, S. 1; L 314 vom 22. November 2016, S. 72; L 127 vom 23. Mai 2018, S. 2] zulässig.

Zu Absatz 3:

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund des Einschubs des neuen Absatzes 2. Absatz 3 regelt die Pflicht, an Maßnahmen im Heilverfahren teilzunehmen, es sei denn eine Gefahr für das Leben oder die Gesundheit besteht.

Zu Absatz 4:

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund des Einschubs des neuen Absatzes 2. Es werden weiterhin die angemessenen Aufwendungen einer notwendigen Pflege in vollem Umfang erstattet. Jedoch muss die oder der Geschädigte die Kosten der normalen Lebensführung selbst tragen. Hierzu zählen unter anderem die Kosten der Unterkunft und der Verpflegung.

Zu Absatz 5:

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund des Einschubs des neuen Absatzes 2. Gemäß Satz 1 erhält die oder der Geschädigte auch weiterhin die angemessenen Aufwendungen für den Kleider- und Wäscheverschleiß. Satz 2 regelt den Anspruch auf eine Kraftfahrzeughilfe direkt im Landesbeamtenversorgungsrecht. Die Mobilität der oder des Geschädigten muss so eingeschränkt sein, dass diese oder dieser infolge des Dienstunfalls nicht nur vorübergehend auf die Benutzung eines Kraftfahrzeugs angewiesen ist. Die Mobilität soll wiederhergestellt, verbessert oder so erhalten werden, dass die zur Dienstausbübung erforderlichen Wege bestritten werden können. Mit der in Satz 3 geregelten Erstattungsfähigkeit von notwendigen Aufwendungen für die nicht nur vorübergehend bedarfsgerechte Anpassung des Wohnumfelds ist beabsichtigt, der oder dem Geschädigten ein Höchstmaß an Rehabilitation und selbstbestimmter Lebensführung zu ermöglichen. Die bedarfsgerechte Anpassung des Wohnumfelds umfasst insbesondere die Ausstattung und den Umbau der derzeitigen Wohnung, aber auch den Umzug in eine behindertengerechte Wohnung.

Zu Absatz 6:

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund des Einschubs des neuen Absatzes 2. Ist die oder der Geschädigte an den Folgen des Dienstunfalls gestorben und sind Überführungskosten entstanden, so werden diese erstattet. Die bisherige Ermessensvorschrift wird in eine gebundene Entscheidung geändert, da kei-

ne Tatbestände ersichtlich sind, nach denen trotz des Vorliegens der Voraussetzungen auf der Rechtsfolgende keine Erstattung oder keine vollständige Erstattung der Aufwendungen erfolgt.

Zu Absatz 7:

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu den Absätzen 1 und 2. Die Verordnungsermächtigung wird konkretisiert. In der Norm wird die Zuständigkeit zur Erstattung der Aufwendungen oder zur Durchführung des Heilverfahrens durch die oberste Dienstbehörde oder die von dieser bestimmten Stelle festgeschrieben (Nummer 1). In der Verordnung soll die Angemessenheit und Notwendigkeit der Aufwendungen für die unterschiedlichen Maßnahmen des Heilverfahrens, aber auch der mit dem Heilverfahren im Zusammenhang stehenden sonstigen Aufwendungen wie z. B. die Erstattung von Reisekosten, geregelt werden können (Nummer 2). Weiterhin erfolgt die Ermächtigung, in der Verordnung die Zuständigkeit für die Erstattung der Aufwendungen, die außerhalb des Geltungsbereichs des Grundgesetzes entstanden sind (Nummer 3), die Mitwirkungspflichten der oder des Geschädigten (Nummer 4), die Notwendigkeit zur Durchführung eines Voranerkennungsverfahrens sowie die Zuständigkeit für die Anerkennung einzelner Maßnahmen im Voranerkennungsverfahren (Nummer 5), die Zuständigkeit zur Beteiligung von Gutachterinnen und Gutachtern bei der Beurteilung der Notwendigkeit und Angemessenheit einzelner Maßnahmen (Nummer 6) und die Zuständigkeit zur Einholung eines ärztlichen Gutachtens einschließlich der Bestimmung, welche Ärztinnen und Ärzte als Gutachterinnen und Gutachtern tätig werden (Nummer 7), zu regeln.

Zu Nummer 10 (§ 42 - Unfallausgleich):

Bisher wird in § 42 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 auf Regelungen des Bundesversorgungsgesetzes (BVG) verwiesen. Das Bundesversorgungsgesetz wird mit Ablauf des 31. Dezember 2023 außer Kraft treten und ab 1. Januar 2024 durch das Vierzehnte Buch Sozialgesetzbuch - Soziale Entschädigung - (SGB XIV) ersetzt. Der Wegfall des Bezugssystems erfordert Neuregelungen. Es soll künftig nicht mehr auf ein Bundesgesetz verwiesen werden, sondern im Landesrecht sollen künftig die Tatbestände und Rechtsfolgen selbst geregelt werden, zumal der Unfallausgleich keine Leistung des sozialen Entschädigungsrechts darstellt. Entsprechend hat auch der Bund in seinem Beamtenversorgungsgesetz bereits die Regelungen ersetzt. Auch die Länder haben dies bereits umgesetzt bzw. mit den Maßnahmen zur Umsetzung im Landesrecht begonnen.

Der in § 42 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes verankerte Unfallausgleich dient der pauschalierten Kompensation echter Mehraufwendungen sowie immaterieller Einbußen und Unannehmlichkeiten, die durch eine wesentliche Minderung der Erwerbsfähigkeit der unfallgeschädigten Beamtin oder des unfallgeschädigten Beamten eingetreten sind (vgl. BVerwG, Urteil vom 10. Oktober 1962 – 6 C 180.60 – sowie BVerwG, Urteil vom 22. Juli 1963 – 6 C 104.61 –). Der Unfallausgleich nach § 42 LBeamVG LSA bezweckt nicht den Ausgleich möglicher Erwerbsschäden, sondern dient der Deckung vermehrter Bedürfnisse (BGH, Urteil vom 17. November 2009 – VI ZR 58/08 – NJW 2010, S. 927). Dem wird durch die Beurteilung der Minderung der Erwerbsfähigkeit Rechnung getragen. An der bewährten Struktur des Unfallausgleichs soll festgehalten werden. Eine progressive Staffelung trägt dem unterschiedlichen Bedarf Rechnung. Die durch den Dienstatunfall Geschädigten erhalten den Unfallausgleich neben der Besoldung oder Versorgung.

Der Unfallausgleich ist keine Leistung des sozialen Entschädigungsrechts. Im Vierzehnten Buch Sozialgesetzbuch sind die Ansprüche geregelt, die Menschen erhalten, die durch ein schädigendes Ereignis, für das die staatliche Gemeinschaft eine besondere Verantwortung trägt, eine gesundheitliche Schädigung erfahren haben. Die gesundheitliche Beeinträchtigung wird in Grad der Schädigungsfolgen gemessen. § 5 Abs. 1

SGB XIV definiert den Grad der Schädigungsfolgen jedoch als die allgemeinen Auswirkungen der körperlichen, seelischen, geistigen oder Sinnesbeeinträchtigungen, die durch die als Schädigungsfolge anerkannte Gesundheitsstörung bedingt sind. Die staatliche Gemeinschaft muss andere Schäden ausgleichen als der Dienstherr.

Zu Nummer 10 a) aa) (§ 42 Abs. 1 Satz 3 - Unfallausgleich):

Es erfolgt eine Klarstellung, dass auch bei einer gestaffelten Minderung der Erwerbsfähigkeit die jeweilige Minderung länger als sechs Monate bestanden haben muss, um einen Anspruch auf den jeweiligen Unfallausgleich in entsprechender Höhe zu begründen.

Die erstmalige Feststellung der für die Höhe des Unfallausgleichs maßgeblichen unfallbedingten Minderung der Erwerbsfähigkeit erfolgt regelmäßig erst lange Zeit nach dem Unfallereignis und muss dann für die Vergangenheit vorgenommen werden. Da sich die Minderung der Erwerbsfähigkeit an objektiven funktionellen Einbußen orientiert, ist eine rückwirkende Einschätzung über mehrere Monate mit Schwierigkeiten behaftet. Weder der Gutachter noch die Verwaltung kennen die im Anschluss an das Unfallereignis bestehenden und (ständigen) Schwankungen unterliegenden konkreten Unfallfolgen. In der Praxis nimmt der Gutachter für die zurückliegenden Monate eine Einschätzung vor, die in der Regel zu einer rückschauend gestaffelten Minderung der Erwerbsfähigkeit führt. Es ist daher vertretbar, wenn bei der Erstfeststellung nur der Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit entschädigt wird, der länger als sechs Monate Bestand hatte.

Beispiel:

Zeitraum	Minderung der Erwerbsfähigkeit in v. H.
erster Monat	100
zweiter Monat	80
dritter Monat bis vierter Monat	60
fünfter Monat	50
ab dem sechsten Monat	30

In diesem Fall ist eine Zahlung des Unfallausgleichs infolge der über den gesamten maßgeblichen Zeitraum von sechs Monaten mindestens vorliegenden Minderung der Erwerbsfähigkeit von 30 v. H. sachgerecht, da nur diese Minderung der Erwerbsfähigkeit in diesem Maße dauerhaft bestanden hat. Individuell unterschiedliche und kurzfristige Schwankungen im Verlauf des Heilverfahrens führen daher nicht zu kurzfristigen Änderungen in der Höhe des Unfallausgleichs.

Zu Nummer 10 a) cc) (§ 42 Abs. 1 Satz 4 - Unfallausgleich)

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Doppelbuchstabe aa.

Zu Nummer 10 b) (§ 42 Abs. 2 Satz 2 - Unfallausgleich)

Es handelt sich um eine Folgeänderung auf Grund der Aufhebung des Bundesversorgungsgesetzes und des Inkrafttretens des Vierzehnten Buches Sozialgesetzbuch.

Zu Nummer 10 c) (§ 42 Abs. 3 - Unfallausgleich)

Aufgrund der Aufhebung des Bundesversorgungsgesetzes erfolgt künftig eine Regelung der Beträge des Unfallausgleichs im Landesrecht.

Hinsichtlich der Höhe des Betrages des Unfallausgleichs erfolgte bislang eine Anlehnung an die Grundrente nach dem Bundesversorgungsgesetz. Künftig wird die Höhe des Betrages des Unfallausgleichs im Landesbeamtenversorgungsgesetz Sachsen-Anhalt verwaltungsvereinfachend geregelt. Für die Höhe des Betrages wird der Stand gemäß der 26. KOV-Anpassungsverordnung 2020 zugrunde gelegt. Jedoch wird die Anpassung der Beträge durch eine 27. KOV-Anpassungsverordnung 2022 dahingehend berücksichtigt, dass die Rentenanpassung mit einer Prognose von 5,35 v. H. (Stand 23. März 2022) berücksichtigt wurde. Bei der Festlegung der Beträge ab 1. Dezember 2022 wird weiterhin die Besoldungsanpassung in Höhe von 2,8 v. H. berücksichtigt. Der Erhöhungsbetrag gemäß § 31 Abs. 1 Bundesversorgungsgesetz für Geschädigte ab dem 65. Lebensjahr wird in die Tabelle eingearbeitet. Eine Ungleichbehandlung aufgrund des Alters wird so ausgeschlossen.

Während eine Dynamisierung der Beträge bisher mit einer Erhöhung der Rente in der gesetzlichen Rentenversicherung zum 1. Juli eines Jahres erfolgte, soll die Dynamisierung des Betrages des Unfallausgleichs zukünftig mit der Anpassung der Besoldung erfolgen.

Zu Nummer 11 (§ 46 Abs. 3 - Unfallunterhaltsbeitrag bei Schädigung eines ungeborenen Kindes)

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund des Einschubs von zwei Absätzen in § 41.

Zu Nummer 12 (§ 67 - Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- oder Erwerbseinkommen)

Zu Nummer 12 a) (§ 67 Abs. 3):

Die vorgesehene Streichung des Verweises auf Absatz 6 Satz 7 erfolgt, da dieser keine Praxisrelevanz hat. Wird Erwerbseinkommen nicht monatsbezogen erzielt, so ist für die Anwendung der Regelung des Absatzes 3 die im Absatz 6 Satz 7 getroffene Regelung auch ohne ausdrücklichen Verweis anzuwenden.

Zu Nummer 12 b) (§ 67 Abs. 4):

Die Leistungen der sozialen Entschädigung sind zukünftig gemäß § 8 Abs. 3 SGB XIV explizit subsidiär zu erbringen, daher gehen die Leistungen der beamtenrechtlichen Unfallfürsorge vor. Satz 2 ist deshalb entbehrlich. Da das SGB XIV am 1. Januar 2024 in Kraft treten wird, wird diese Streichung auch am 1. Januar 2024 in Kraft treten.

Zu Nummer 12 c) (§ 67 Abs. 6):

§ 67 Abs. 6 Satz 3 stellt u. a. Aufwandsentschädigungen von der Anrechnung als Erwerbseinkommen frei. Aufwandsentschädigungen dienen dem Ausgleich der mit einer unentgeltlichen Dienstleistung verbundenen finanziellen Einbußen und Beschwerden. Die Frage, welche Einkommensbestandteile als Aufwandsentschädigung zu werten sind, hat in der Vergangenheit Probleme bereitet, da in verschiedenen Fällen die als Aufwandsentschädigung deklarierte Zahlung auch der Kompensierung des zeitlichen Aufwandes oder eines Verdienstauffalls diente, somit eine Lohnfunktion hatte. Dieser Teil ist dann jedoch als Erwerbseinkommen zu betrachten und anzurechnen. Zur einfacheren Bestimmbarkeit, in welchem Umfang eine Zahlung eine Erstattung entstandenen Aufwandes darstellt, wird daher künftig auf die steuerrechtliche Einordnung abgestellt. Die gezahlten Aufwandsentschädigungen sind in Höhe des steuerfreien Anteils von der Anrechnung als Erwerbseinkommen ausgenommen.

Zu Nummer 13 (§ 68 Abs. 4a - Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge):

Durch die Ergänzung des § 68 soll klargestellt werden, dass die nach § 68 vorzunehmende Ruhensregelung mit dem Betrag des hinzutretenden Versorgungsbezuges vorzunehmen ist, der sich ergibt, wenn der Kürzungsbetrag nach § 72 nicht berücksichtigt wird. Die Ruhensregelung nach § 68 ist stets mit den ungekürzten Versorgungsbezügen vorzunehmen. Diese Vorgehensweise entspricht der Intention der Regelungen im § 72. Es wird dadurch auch gewährleistet, dass durch die Ruhensregelung nach § 68 die vorzunehmende Kürzung nach § 72 nicht „unterlaufen“ wird, indem sich durch die Berücksichtigung des gekürzten Versorgungsbetrages bei der Ruhensregelung nach § 68 ein höherer Restversorgungsbetrag ergibt. Durch diese Vorgehensweise kann der zu regelnde Versorgungsbezug ggf. auch auf null Euro gekürzt werden, wenn der nach der Anwendung der Absätze 1 bis 4 verbleibende Versorgungsbezug geringer ist als der Kürzungsbetrag nach § 72.

Die Regelung im letzten Satz dient der Besitzstandswahrung für bereits vorhandene Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger und ist erforderlich, um negative Auswirkungen durch die vorgenommene Änderung auszuschließen.

Zu Nummer 14 (§ 69 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 - Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten):

Es handelt sich um eine Folgeänderung der Neuregelung des Unfallausgleichs in § 42. Die Anrechnung einer Rente aus der Unfallversicherung soll vereinfacht werden. Grundsätzlich gilt, dass nur der Betrag anrechnungsfrei bleibt, der der Höhe nach dem Unfallausgleich gemäß § 42 Abs. 3 entspricht. Dieser Teil der Unfallrente wird nicht dem Lohnersatz zugerechnet. Der Unfallausgleich dient als pauschaler Ersatz echter Mehraufwendungen, die der oder dem Geschädigten infolge des Unfalls entstehen. Zur Vermeidung einer Schlechterstellung bleibt bei Geschädigten mit einem zusätzlichen Anspruch auf eine Unfallrente nach dem SGB VII und einer Minderung der Erwerbstätigkeit unter 30 v. H. der Betrag der Rente anrechnungsfrei, der dem Anteil des Unfallausgleichs entsprechen würde.

Zu Nummer 15 (§ 78 Abs. 8 Satz 6 - Beamtinnen auf Zeit und Beamte auf Zeit):

§ 78 Abs. 8 enthält eine Günstigerregelung, nach der auch die Amtszeit eines im Angestelltenverhältnis wahrgenommenen Wahlamtes als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt wird. Im Gegenzug wird ein in dieser Zeit erworbener Rentenanspruch angerechnet, wenn nicht bisher bereits eine Kürzung des Ruhegehaltes in mindestens dieser Höhe erfolgte. Da der Amtszeit nur volle Jahre zugrunde liegen und anteilige Jahre unberücksichtigt bleiben, kann eine nur geringe Erhöhung der Amtszeit dazu führen, dass das nächste Amtsjahr nicht vollendet wird und somit keine versorgungsrechtliche Besserstellung erfolgt. Die in der zusätzlichen Amtszeit erworbene Rentenanswartschaft wäre aufgrund der Ausgestaltung der Regelung als Pflichtregelung trotzdem abzuziehen, so dass im Ergebnis die oder der Betroffene schlechter gestellt wäre. Dieses Ergebnis soll durch Einfügung des Satzes 6 verhindert werden.

Zu Nummer 16 (§ 79 Abs. 2 Satz 1 - Hochschulpersonal):

Die bisherige Formulierung hauptamtlich i. S. von Haupttätigkeit wirkt zu einschränkend, da Beschäftigte im Hochschulbereich häufig mehrere Tätigkeiten mit geringer Stundenzahl, z. B. Lehraufträge, nebeneinander ausüben und sich eine Haupttätigkeit nicht immer bestimmen lässt. Trotzdem können diese Tätigkeiten als Mitglied des Lehrkörpers der Hochschule ausgeübt werden, wenn bestimmte Anforderungen erfüllt sind. Die Klassifizierung als hauptberufliche Tätigkeit lässt eine Anrechnung zu, da bereits Tätigkeiten mit einem Viertel des regelmäßigen Beschäftigungsumfangs nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts als hauptberufliche Tätigkeiten angesehen werden können, wenn das maßgebliche Beamtenrecht für die Beamten eine entsprechende Teilzeitmöglichkeit vorsieht.

Zu Nummer 17 (Anlage):

Die Anlage enthält nunmehr die nach Zehnergraden gestaffelten Beträge des Unfallausgleichs. Zur Berechnung wird auf die Begründung zur Nummer 10 Buchst. c) verwiesen.

Zu Artikel 4 (Änderungen der Erschwerniszulagenverordnung):

Der Artikel enthält die Dynamisierung der Stundensätze für den Dienst zu ungünstigen Zeiten an Sonn- und Feiertagen zum 1. Dezember 2022. Diese wurden bisher stets im gleichen Umfang wie die linearen Anpassungen erhöht.

Zu Artikel 5 (Änderungen der Mehrarbeitsvergütungsverordnung):

Der Artikel enthält die Dynamisierung der Stundensätze für die Abgeltung von Mehrarbeit zum 1. Dezember 2022. Diese wurden bisher stets im gleichen Umfang wie die linearen Anpassungen erhöht.

Zu Artikel 6 (Änderungen des Pensionsfondsgesetzes):

Durch die Ergänzung wird klargestellt, dass Beamte auf Zeit, für die ein Ruhestand gesetzlich ausgeschlossen ist, nicht in den Geltungsbereich des Pensionsfondsgesetzes fallen.

Das Hochschulrecht sieht für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ein Beamtenverhältnis auf Zeit ohne Versorgungsanspruch vor (§ 41 HSG LSA), für andere Professorinnen und Professoren kann ein Beamtenverhältnis auf Zeit ohne Versorgungsanspruch begründet werden (§ 38 HSG LSA). Da für diesen Personenkreis aus dem Pensionsfonds keine Mittel für Versorgungsbezüge entnommen werden müssen, erfolgen auch keine Zuführungen.

Zu Artikel 7 (Inkrafttreten):

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

Einzelne Regelungen im Landesbeamtenversorgungsrecht treten zum 1. Januar 2020 (Absatz 2) bzw. zum 1. Januar 2021 (Absatz 3) in Kraft. Dabei handelt es sich um begünstigende Regelungen.

Die Regelungen zur linearen Erhöhung sowie zur Neuregelung des Unfallausgleichs treten zum 1. Dezember 2022 (Absatz 4) in Kraft.

Die Regelung zur Streichung des § 67 Abs. 4 Satz 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes ist an das Inkrafttreten des Vierzehnten Buches Sozialgesetzbuch zum 1. Januar 2024 gekoppelt und tritt daher zum gleichen Zeitpunkt in Kraft.

Anlage 1

Berechnung der BesoldungsindizesJahr Entwicklung der Besoldung

2001: Basisjahr für den ersten zu betrachtenden Zeitraum,

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 %[°],

2018: Veränderung zum Vorjahr + 2,35 %,

2019: Veränderung zum Vorjahr + 3,2 %

2020: Veränderung zum Vorjahr + 3,2 %

2021: Veränderung zum Vorjahr + 1,4 %

2022: Veränderung zum Vorjahr + 2,8 %

[°] 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 TarifindizesJahr Tarifentwicklung

2001: Basisjahr für den ersten zu betrachtenden Zeitraum,

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 %

2022: Veränderung zum Vorjahr + 2,8 %

Anlage 3

Berechnung der Nominallohn- und VerbraucherpreisindizesJahr Entwicklung der Nominallöhne

2001: Basisjahr für den ersten zu betrachtenden Zeitraum,
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 %
2019: Veränderung zum Vorjahr + 3,5 %
2020: Veränderung zum Vorjahr + 1,4 %
2021: Veränderung zum Vorjahr + 2,9 % (vorläufiger Wert, 02/2022)
2022: offen

Jahr Entwicklung der Verbraucherpreise

2001: Basisjahr für den ersten zu betrachtenden Zeitraum,

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 %

2019: Veränderung zum Vorjahr + 1,5 %

2020: Veränderung zum Vorjahr + 0,4 %

2021: Veränderung zum Vorjahr + 3,5 %

2022: offen

Anlage 4

Ermittlung des Grundsicherungsniveaus und der Nettoalimentation der unteren Besoldungsgruppe**Jahr 2022**

<u>I. Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach SGB II/SGB XII</u> (Bedarfsgemeinschaft: Ehemann/Ehefrau nicht erwerbstätig, 2 Kinder unter 6 J.)	
Ermittlung des sozialhilferechtlichen Existenzminimums (Beträge in Euro)	
Regelleistungen (Anlage zu § 28 SGB XII/§ 20 SGB II):	
Antragsteller (Regelbedarfsstufe 2)	404,00
+ Ehefrau (Regelbedarfsstufe 2)	404,00
+ 2 Kinder (2 x gewichtete Regelsätze; jeweils 316,78 Euro)	633,56
Leistungen für Unterkunft und Heizung :	
Es werden die Werte für das 95%-Perzentil der Kosten für Unterkunft und Heizung insgesamt zugrunde gelegt. Der Heizspiegel findet demnach keine Anwendung. Der Wert von 860 Euro ist geschätzt und müsste von der Bundesagentur noch bestätigt werden.	860,00
Bedarfe für Bildung und Teilhabe + 2 Kinder (lt. Auswertung statistischer Daten; gewichtet; Wert aus 2021 wurde auf 75 € erhöht, da noch keine Daten für 2022 vorliegen; 2 x 75 €)	150,00
Sozialtarife	
+ Rundfunkbeitrag (monatlich 18,36 €)	≈ 42,00
+ Besuche Zoo/Museen/Schwimmbäder (4,44 €)	
+ Öffentlicher Nahverkehr (17,22 €)	
Die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge werden von der Bundesagentur für Arbeit getragen und bleiben deshalb unberücksichtigt.	
= monatliches sozialhilferechtliches Existenzminimum	2.493,56
Jahresbetrag	29.992,72
gemäß dem Bundesverfassungsgericht maßgebliches Mindesteinkommen für die vergleichbare Beamtenfamilie (115 %)	34.411,13

Hinweise:

- Die Regelbedarfe für zwei Erwachsene in einem Haushalt betragen das Doppelte des Betrages der Regelbedarfsstufe 2. Ab dem 1. Januar 2022 ist dies ein Betrag in Höhe von monatlich 404 Euro pro Person.
- Für die Kinder muss ein gewichteter Regelbedarf gebildet werden. Dieser ermittelt sich für das Jahr 2022 wie folgt: Bis zur Vollendung des 6. Lebensjahres (6 Jahre) betrug er 285 Euro monatlich (6 x 285 Euro = 1.710 Euro), vom Beginn des 7. bis zur Vollendung 14. Lebensjahres (8 Jahre) 311 Euro monatlich (8 x 311 Euro = 2.488 Euro) und vom Beginn des 15. bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres (4 Jahre) 376 Euro monatlich (4 x 376 Euro = 1.504 Euro). Die Summe beträgt 5.702 Euro und wird durch 18 geteilt und ergibt als gewichteten Regelsatz für das Jahr 2022 einen Wert von 316,78 Euro.
- Für die Kosten der Unterkunft wird auf den für Sachsen-Anhalt für das jeweilige Jahr von der Bundesagentur für Arbeit ermittelten Betrag zurückgegriffen, mit dem im jeweiligen Jahr bei rund 95 % der Partner-Bedarfsgemeinschaften mit zwei Kindern der anerkannte monatliche Bedarf für

laufende Kosten der Unterkunft (95 %-Perzentil) abgedeckt worden ist. Für das Jahr 2022 wird er auf monatlich 860 Euro geschätzt. Bei dieser Schätzung wird berücksichtigt, dass dieser Wert im Jahr 2021 bereits bei 801 Euro gelegen hat. Neben der Kaltmiete sind auch die laufenden monatlichen Aufwendungen für die monatlichen Neben-, Betriebs- und Heizkosten sowie einmalige Kosten für Umzugskosten, Courtage, Kaution, Summe aus Nachzahlungen von Betriebs- und Heizkosten und Instandhaltungs- und Reparaturkosten bei selbst bewohntem Wohneigentum enthalten.

- Eine statistische Auswertung der Bedarfe für Bildung und Teilhabe, welche eine Auswertung ermöglicht, liegt zwar ab dem Jahr 2016, jedoch noch nicht für das Jahr 2022 vor. Die Werte für das Jahr 2022 werden auf monatlich 75 Euro geschätzt.
- Die Inanspruchnahme vergünstigter Dienstleistungen (sog. „Sozialtarife“) ist statistisch weder für die Gegenwart und erst recht nicht für die Vergangenheit erfasst worden. Es wurden für die vierköpfige Familie bis Ende 2021 aufgerundet 40 Euro monatlich berücksichtigt, die sich aus dem ersparten Rundfunkbeitrag, Ermäßigungen beim Eintritt im Zoo, in Museen oder sonstigen öffentlichen Einrichtungen der Kultur ergeben. Beim öffentlichen Nahverkehr konnte ermittelt werden, dass die Magdeburger Verkehrsbetriebe ab dem Jahr 2017 Wertmarken in Höhe von 5 Euro pro Person/Monat an Grundsicherungsempfänger ausgaben. Da Kinder erst mit Vollendung des 6. Lebensjahres einen Fahrschein benötigten, wurde dieser Wert für die Kinder mit 13/18tel gewichtet. Es ergab sich monatlich ein gewichteter Vorteil von 17,22 Euro. Der Gesamtbetrag in Höhe von 39,16 Euro (bis 31. Juli 2021) wurde auf 40 Euro aufgerundet. Ab 1. August 2021 wurde der Gesamtbetrag von 40,02 Euro (wegen der Erhöhung des Rundfunkbeitrags um 86 Cent monatlich) auf 40,00 Euro abgerundet, da im Jahresdurchschnitt der monatliche Wert in Höhe von 40 Euro noch eingehalten wird. Dieser Betrag in Höhe von 42 Euro wurde nunmehr pauschal auf 42 Euro erhöht, um einerseits die Erhöhung des Rundfunkbeitrags und andererseits die Preisentwicklung zu berücksichtigen.
- Sofern die Familie von Elternbeiträgen für die Kinderbetreuung befreit war, war dies auch für die Beamtenalleinvertodienerfamilie der Fall, weil das monatlich bereinigte Einkommen unterhalb der Einkommensgrenze für aufzuwendendes Einkommen gelegen hat. Das monatliche Einkommen wurde um die Aufwendungen für die private Kranken- und Pflegeversicherung um die gleichen Werte bereinigt, wie sie in der folgenden Berechnung zur Jahres-Nettobesoldung enthalten sind. Bei der Einkommensgrenze wurden die Kosten der Unterkunft in der gleichen Höhe wie bei der Ermittlung des Grundsicherungsniveaus berücksichtigt. Die Berechnungen finden sich in der Anlage 5 dieser Begründung.

Jahr 2022

II. Landesbeamter/-beamtin - BesGr A 4 mit Amtszulage - (verheiratet, 2 Kinder, Ehegatte/-gattin nicht erwerbstätig)	
Ermittlung des durchschnittlichen Jahres-Nettoeinkommens (Beträge in Euro)	
Besoldung	
1. ab 01.01.2022	
Grundgehalt A 4 Stufe 1	2.315,95
+ Amtszulage	77,91
+ allg. Stellenzulage (Vorbemerkung Nr. 13 LBesO A und B)	22,61
+ Familienzuschlag (verh.)	145,34
+ Familienzuschlag (1. Kind, inkl. Erhöhungsbetrag)	310,09
+ Familienzuschlag (2. Kind, inkl. Erhöhungsbetrag)	327,38
= Monatliches Brutto	3.199,28
X 11 Monate für Januar bis November 2022	35.192,08
2. ab 01.12.2022	
Grundgehalt A 4 Stufe 1	2.380,80
+ Amtszulage	80,09
+ allg. Stellenzulage (Vorbemerkung Nr. 13 LBesO A und B)	23,24
+ Familienzuschlag (verh.)	149,41
+ Familienzuschlag (1. Kind, inkl. Erhöhungsbetrag)	318,61
+ Familienzuschlag (2. Kind, inkl. Erhöhungsbetrag)	336,55
= Monatliches Brutto	3.288,70
X 1 Monat für Dezember 2022	3.288,70
Zwischensumme Jahresbruttobezug	38.480,78
+ Sonderzahlung	651,12
= Jahresbruttobezug	39.131,89
- Lohnsteuer (Steuerklasse III/2,0, mtl. Steuerfreier BEG-Anteil 503,33 €)	2.408,00
- keine Kirchensteuer	0,00
- kein Solidaritätszuschlag	0,00
= Zwischensumme Jahresnettobezug	36.723,89
+ Corona-Sonderzahlung	1.300,00
= Jahresnettobezug	38.023,89
- Kranken- u. Pflegeversicherungsbeiträge (geschätzt 3 % mehr als in 2021 = 619,08 €; mtl., steuerfreier BEG-Anteil = 503,33 €)	- 7.428,96
+ Kindergeld (438 € X 12 Monate)	5.256,00
= Zur Verfügung stehende Jahres-Nettobesoldung	35.850,93

Hinweise:

- Das Kindergeld für das erste und zweite Kind beläuft sich im Jahr 2022 unverändert auf jeweils 219 Euro monatlich.

- Die durchschnittlichen Beiträge zur privaten Krankenversicherung liegen weder für das Jahr 2021 und erst recht nicht für das Jahr 2022 vor. Sie wurden daher geschätzt. Für das Jahr 2021 wurden sie gegenüber dem vorläufigen Wert aus dem Jahr 2020 um vorsorglich 5 % und für das Jahr 2022 gegenüber der Schätzung für 2022 um weitere 3 % erhöht.

Alternativberechnung aufgrund des Sofortzahlungs- und Einmalzahlungsgesetzentwurfs vom 17. März 2022 (BR Drs 125/22)

Jahr 2022

<u>I. Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach SGB II/SGB XII</u> (Bedarfsgemeinschaft: Ehemann/Ehefrau nicht erwerbstätig, 2 Kinder unter 6 J.)	
Ermittlung des sozialhilferechtlichen Existenzminimums (Beträge in Euro)	
Regelleistungen bis 30.6.2022 (Anlage zu § 28 SGB XII/§ 20 SGB II):	
Antragsteller (Regelbedarfsstufe 2 + einmalig 100 € = 8,33 € mtl.)	412,33
+ Ehefrau (Regelbedarfsstufe 2 + einmalig 100 € = 8,33 € mtl.)	412,33
+ 2 Kinder (2 x gewichtete Regelsätze; jeweils 316,78 Euro)	633,56
Regelleistungen ab 1.7.2022 (Anlage zu § 28 SGB XII/§ 20 SGB II):	
Antragsteller (Regelbedarfsstufe 2 + einmalig 100 € = 8,33 € mtl.)	412,33
+ Ehefrau (Regelbedarfsstufe 2 + einmalig 100 € = 8,33 € mtl.)	412,33
+ 2 Kinder (2 x gewichtete Regelsätze; jeweils 336,78 Euro)	673,56
Leistungen für Unterkunft und Heizung :	
Es werden die Werte für das 95%-Perzentil der Kosten für Unterkunft und Heizung insgesamt zugrunde gelegt. Der Heizspiegel findet demnach keine Anwendung. Der Wert von 860 Euro ist geschätzt und müsste von der Bundesagentur noch bestätigt werden.	860,00
Bedarfe für Bildung und Teilhabe	
+ 2 Kinder (lt. Auswertung statistischer Daten; gewichtet; Wert aus 2021 wurde auf 75 € erhöht, da noch keine Daten für 2022 vorliegen; 2 x 75 €)	150,00
Sozialtarife	
+ Rundfunkbeitrag (monatlich 18,36 €)	≈ 42,00
+ Besuche Zoo/Museen/Schwimmbäder (4,44 €)	
+ Öffentlicher Nahverkehr (17,22 €)	
Die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge werden von der Bundesagentur für Arbeit getragen und bleiben deshalb unberücksichtigt.	
= monatliches Sozialhilferechtliches Existenzminimum bis 30.6.2022	2.510,22
= monatliches Sozialhilferechtliches Existenzminimum ab 1.7.2022	2.550,22
Jahresbetrag	30.362,64
gemäß dem Bundesverfassungsgericht maßgebliches Mindesteinkommen für die vergleichbare Beamtenfamilie (115 %)	34.917,04

Hinweise:

- Die Regelbedarfe für zwei Erwachsene in einem Haushalt betragen das Doppelte des Betrages der Regelbedarfsstufe 2. Ab dem 1. Januar 2022 ist dies ein Betrag in Höhe von monatlich 404 Euro pro

Person. Hinzu kommt nach dem Entwurf eines Sofortzuschlags- und Einmalzahlungsgesetzes ein einmaliger Betrag für jeden Erwachsenen in Höhe von 100 Euro bzw. mtl. 8.33 Euro im Jahr 2022.

- Für die Kinder muss ein gewichteter Regelbedarf gebildet werden. Dieser ermittelt sich für das Jahr 2022 wie folgt:
 - a.) für die Zeit bis 30.6.2022: Bis zur Vollendung des 6. Lebensjahres (6 Jahre) betrug er 305 Euro monatlich ($6 \times 285 \text{ Euro} = 1.710 \text{ Euro}$), vom Beginn des 7. bis zur Vollendung 14. Lebensjahres (8 Jahre) 311 Euro monatlich ($8 \times 311 \text{ Euro} = 2.488 \text{ Euro}$) und vom Beginn des 15. bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres (4 Jahre) 376 Euro monatlich ($4 \times 376 \text{ Euro} = 1.504 \text{ Euro}$). Die Summe beträgt 5.702 Euro und wird durch 18 geteilt und ergibt als gewichteten Regelsatz einen Wert von 316,78 Euro.
 - b.) für die Zeit ab 1.7.2022: Die Regelsätze werden sich voraussichtlich ab Juli 2022 nicht ändern. Der Entwurf eines Sofortzuschlags- und Einmalzahlungsgesetzes sieht eine zusätzliche monatliche Leistung in Höhe von 20 Euro pro Kind vor. Dieser Wert wurde in der Tabelle auf den gewichteten Regelsatz addiert. Es ergibt sich ein monatlicher Wert in Höhe von 336,78 Euro.
- Für die Kosten der Unterkunft wird auf den für Sachsen-Anhalt für das jeweilige Jahr von der Bundesagentur für Arbeit ermittelten Betrag zurückgegriffen, mit dem im jeweiligen Jahr bei rund 95 % der Partner-Bedarfsgemeinschaften mit zwei Kindern der anerkannte monatliche Bedarf für laufende Kosten der Unterkunft (95 %-Perzentil) abgedeckt worden ist. Für das Jahr 2022 wird er auf monatlich 860 Euro geschätzt. Bei dieser Schätzung wird berücksichtigt, dass dieser Wert im Jahr 2021 bereits bei 801 Euro gelegen hat. Neben der Kaltmiete sind auch die laufenden monatlichen Aufwendungen für die monatlichen Neben-, Betriebs- und Heizkosten sowie einmalige Kosten für Umzugskosten, Courtage, Kautions-, Summe aus Nachzahlungen von Betriebs- und Heizkosten und Instandhaltungs- und Reparaturkosten bei selbst bewohntem Wohneigentum enthalten.
- Eine statistische Auswertung der Bedarfe für Bildung und Teilhabe, welche eine Auswertung ermöglicht, liegt zwar ab dem Jahr 2016, jedoch noch nicht für das Jahr 2022 vor. Die Werte für das Jahr 2022 werden auf monatlich 75 Euro geschätzt.
- Die Inanspruchnahme vergünstigter Dienstleistungen (sog. „Sozialtarife“) ist statistisch weder für die Gegenwart und erst recht nicht für die Vergangenheit erfasst worden. Es wurden für die vierköpfige Familie bis Ende 2021 aufgerundet 40 Euro monatlich berücksichtigt, die sich aus dem ersparten Rundfunkbeitrag, Ermäßigungen beim Eintritt im Zoo, in Museen oder sonstigen öffentlichen Einrichtungen der Kultur ergeben. Beim öffentlichen Nahverkehr konnte ermittelt werden, dass die Magdeburger Verkehrsbetriebe ab dem Jahr 2017 Wertmarken in Höhe von 5 Euro pro Person/Monat an Grundsicherungsempfänger ausgaben. Da Kinder erst mit Vollendung des 6. Lebensjahres einen Fahrschein benötigten, wurde dieser Wert für die Kinder mit 13/18tel gewichtet. Es ergab sich monatlich ein gewichteter Vorteil von 17,22 Euro. Der Gesamtbetrag in Höhe von 39,16 Euro (bis 31. Juli 2021) wurde auf 40 Euro aufgerundet. Ab 1. August 2021 wurde der Gesamtbetrag von 40,02 Euro (wegen der Erhöhung des Rundfunkbeitrags um 86 Cent monatlich) auf 40,00 Euro abgerundet, da im Jahresdurchschnitt der monatliche Wert in Höhe von 40 Euro noch eingehalten wird. Dieser Betrag in Höhe von 42 Euro wurde nunmehr pauschal auf 42 Euro erhöht, um einerseits die Erhöhung des Rundfunkbeitrags und andererseits die Preisentwicklung zu berücksichtigen.
- Sofern die Familie von Elternbeiträgen für die Kinderbetreuung befreit war, ist dies auch für die Beamtenalleinvertdienerfamilie zu erwarten.

Zusammenfassung: Auch unter Zugrundelegung der erhöhten Leistungen ab dem 1. Juli 2022 wäre die jährliche Mindestnettoabgeltung oberhalb des um 15 % erhöhten sozialhilferechtlichen Existenzminimums.

Bei Erstellung des Gesetzentwurfs lagen weitere Gesetzentwürfe auf Bundesebene in den BR Drs 122/22 und 127/22 vor, die Auswirkungen sowohl auf die Höhe des Grundsicherungsniveaus als auch auf die Höhe der Mindestbesoldung haben würden, sofern sie wie angekündigt beschlossen werden.

Einerseits wird sich das Grundsicherungsniveau für die vierköpfige Familie erhöhen, denn alle Empfängerinnen und Empfänger von Kindergeld sollen einen einmaligen Zuschlag von 100 Euro je Kind erhalten. Ferner soll die Sonderzahlung für erwachsene Grundsicherungsempfängerinnen und Grundsicherungsempfänger von 100 auf 200 Euro verdoppelt werden. Dies führt dazu, dass der Familie 400 Euro mehr im Jahr 2022 zustünden. Unter Berücksichtigung des 15%igen Zuschlages fiel das Gesamtergebnis um 460 Euro höher aus.

Demgegenüber wird sich auch das Nettoeinkommen der Mindestbesoldung erhöhen, denn der einmalige Zuschlag von 100 Euro je Kind stünde auch dieser Familie zu. Er soll zwar mit dem Kinderfreibetrag verrechnet werden, aber dieser wirkt sich nicht aus. Ferner würde auch die Einkommenspauschale in Höhe von 300 Euro als Zuschuss zum Gehalt das Mindestbesoldungsniveau erhöhen. Auch wenn diese 300 Euro versteuert werden müssen, wäre der Lohnsteuerabzug gering. Die beabsichtigte Anhebung des Grundfreibetrages bei der Einkommensteuer von 9.984 Euro auf 10.347 Euro sowie der Werbungskostenpauschale von 1.000 Euro auf 1.200 Euro würde das Nettoeinkommen ebenfalls erhöhen.

Daher wäre auch bei Verabschiedung dieser Gesetzentwürfe in den BR Drs. 122/22 und 127/22 zu erwarten, dass der Mindestabstand der Nettobesoldung zum Grundsicherungsniveau eingehalten wird.

Anlage 5

Jahr 2022

<u>Berechnung der zumutbaren Belastung für die Kinderbetreuung</u> (Beamtenalleinverdienerfamilie, 2 Kinder)	
Einkommen (Beträge in Euro)	
Bruttoeinkommen (Bes. Gr. A 4 mit Amtszulage, erste Stufe)	39.131,89
Nettoeinkommen	36.723,89
+ Kindergeld	+ 5.256,00
Einkommen	41.979,89
Bereinigung des Einkommens	
Private Kranken-/Pflegeversicherung	- 7.428,96
Pauschalabzug für Versicherungen (max. 3 % des Nettoeinkommens)	- 1.101,72
Arbeitsmittelpauschale (5,20 € monatlich)	- 62,40
Fahrtkosten zur Arbeitsstätte ca. 20 km (5,20 €/km), max. 208 € monatlich)	- 1.248,00
Bereinigtes Jahreseinkommen	32.138,81
Bereinigtes Monatseinkommen	2.678,23
Ermittlung der monatlichen Einkommensgrenze	
Grundfreibetrag (2 x den Wert der Regelbedarfsstufe 1) für Elternteil 1: 2 x 449 €	+ 898,00
Familienzuschlag (70 % der Regelbedarfsstufe 1 je Familienangehörigen): 70 % von 449 € = 314,30 € x 3 Personen (Elternteil 2, Kind 1, Kind 2)	+ 945,00
Kosten der Unterkunft	+ 860,00
Einkommensgrenze	2.703,00
Für die Kostenbeiträge aufzuwendendes Einkommen	- 24,77

Hinweise:

- Das Brutto- und Nettoeinkommen, die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung wurden aus der Berechnung für das Jahr 2022 aus der Anlage 4 übernommen.
- Die Corona-Sonderzahlung blieb unberücksichtigt, weil Sonderzahlungen aufgrund der Corona-Pandemie als zweckbestimmte Leistung entsprechend § 83 Abs. 1 SGB XII nicht bei der Ermittlung der zumutbaren Belastung berücksichtigt werden und demnach das Nettoeinkommen nicht erhöhen.
- Das Kindergeld für das erste und zweite Kind beläuft sich im Jahr 2022 auf jeweils 219 Euro monatlich.
- Die durchschnittlichen Beiträge zur privaten Krankenversicherung wurden geschätzt und gegenüber dem Wert aus dem Jahr 2021 um vorsorglich 3 % erhöht.
- Der Wert der Regelbedarfsstufe 1 beträgt im Jahr 2022 449 Euro monatlich. Für den Familienzuschlag in Höhe von 70 % der Regelbedarfsstufe 1 für jeden Familienangehörigen wird ebenfalls

dieser Wert in Höhe von 446 Euro zugrunde gelegt (70 % von 449 Euro = 314,30 Euro) und dieser auf 315 Euro aufgerundet.

- Die monatlichen Kosten der Unterkunft für das Jahr 2022 wurden aus der Anlage 4 übernommen.

-

Ergebnis für das Jahr 2022: Da das monatliche Einkommen im Jahr 2022 die monatliche Einkommensgrenze um 24,77 Euro nach dieser Berechnung unterschreitet, wird für die Kinderbetreuung kein Einkommen einzusetzen sein.

Anlage 6

Vergleich Jahres-Nettoalimentation/Jahres-Grundsicherung (3. Kind) für 2022			
(nach dem Beschluss des BVerfG vom 04.05.2020 - 2 BvL 6/17 u.a.)			
		BesGr B 9	
A.	Ermittlung Nettoeinkommen:	2 Kinder	3 Kinder
I.	Grundgehalt, Zulage, Familienzuschlag	vom 1.1. - 30.11.	
1.	Grundgehalt	11.751,09	11.751,09
	Allg. Stellenzulage	0,00	0,00
	FZ-verheiratet	145,34	145,34
	FZ 1. Kind	304,33	304,33
	FZ 2. Kind	304,33	304,33
	FZ 3. Kind	0,00	724,01
	Zwischensumme	12.505,09	13.229,10
		vom 1.12. - 30.12.	
	Grundgehalt	12.080,12	12.080,12
	Allg. Stellenzulage	0,00	0,00
	FZ-verheiratet	149,41	149,41
	FZ 1. Kind	312,85	312,85
	FZ 2. Kind	312,85	312,85
	FZ 3. Kind	0,00	744,28
	Zwischensumme	12.855,23	13.599,51
	Zwischensumme Jahres-Bruttobezüge	12.855,23	13.599,51
2.	Sonderzahlung	451,12	476,68
3.	Einmalzahlung	0,00	0,00
4.	Jahres-Bruttobezüge	150862,34	159596,29
II.	Abzüge		
1.	Lohnsteuer (BEG-Anteile an KV und PflIV: 503,33 € und 534,47 €)	41.854,00	45.366,00
2.	Solidaritätszuschlag	106,62	105,19
	Zwischensumme Jahres-Nettobezüge	108.901,72	114.125,79
III.	Corona-Sonderzahlung	1.300,00	1.300,00
IV.	Kindergeld	5.256,00	7.956,00
V.	Jahres-Nettoeinkommen (ohne Kranken- und Pflegeversicherung)	115.457,72	123.381,10
	KV und PflIV: 1. /2. Kind: 620,13 €; 3. Kind: 659,06 €	7.441,56	7.908,72
VI.	Jahres-Nettoeinkommen (mit Kranken- und Pflegeversicherung)	108.016,16	115.472,38
VII.	Monatliches Nettoeinkommen	9.001,35	9.622,70
VIII.	Einkommensdifferenz für das 3. Kind		621,35
B.	Bedarf für das 3. Kind	Vom 1.1. – 31.12.	
I.	Grundsicherung		
1.	Regelsatz für das Jahr 2022 (gewichtet)		316,78
2.	anteilige Kaltmiete nach WoGG Mietenstufe III (+ 10%)		115,50

3.	Antlg. Heizkosten nach Heizspiegel 2021 zzgl. 5%		19,61
4.	Bildung und Teilhabe - mangels Daten wurde der Wert aus 2021 zugrunde gelegt und vorsorglich auf 70 € erhöht		75,00
5.	Sozialtarife - Besuche Zoo/Museen/Schwimmbäder - Öffentlicher Nahverkehr		4,50 5,00
II.	Grundsicherung insgesamt		536,39
III.	Alimentationsrechtlicher Bedarf je Kind (115 % des Grundsicherungsbedarfs)		616,85
C.	Mtl. Differenzbetrag (netto)		-4,50
	Mtl. Minderbetrag Besoldung		0,00

Hinweise:

- Bei der Berechnung wird die höchste Besoldungsgruppen zugrunde gelegt, weil auch Beamtinnen und Beamte aus dieser Besoldungsgruppe amtsangemessen alimentiert werden müssen. Dies ist die Besoldungsgruppe B 9. Eine durchschnittliche Besoldungsgruppe kann nicht herangezogen werden, weil Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter in höheren Ämtern mit mindestens drei Kindern dann nicht mehr amtsangemessen alimentiert wären.
- Bei dem Steuerabzug ist auch die Abzugsfähigkeit der Kosten der Kranken- und Pflegeversicherung als Sonderausgaben zu berücksichtigen (Rdnr. 69 des Beschlusses vom 04.05.2020, 2 BvL 6/17 u. a.). Die Aufwendungen für die Krankenkasse sowie der darauf entfallende BEG-Anteil wurden geschätzt und im gleichen Umfang um 3 % gegenüber 2021 erhöht. Der steuerlich abzugsfähige BEG-Anteil wurde für die Familie mit zwei Kindern mit 503,33 Euro und für die Familie mit drei Kindern mit 534,47 Euro zugrunde gelegt.
- Das Kindergeld für das erste und zweite Kind beläuft sich im Jahr 2022 weiterhin für das erste und zweite Kind auf jeweils 219 Euro und für das dritte Kind auf 225 Euro monatlich.
- Bei der Ermittlung des Nettoeinkommens sind die Kosten einer die Beihilfe ergänzenden Krankheitskosten- und Pflegeversicherung in Abzug zu bringen. Es ist der durchschnittliche Beitrag für minderjährige Kinder anzusetzen (Rdnr. 66 des Beschlusses). Für das Jahr 2021 wurde für die vierköpfige Familie ein Betrag in Höhe von 602,07 Euro monatlich und für die fünfköpfige Familie in Höhe von 639,87 Euro monatlich geschätzt. Die Differenz für das dritte Kind wurde auf 37,80 Euro monatlich geschätzt. Für das Jahr 2022 wurden diese Werte um jeweils 3 % erhöht und betragen 620,13 Euro (für die vierköpfige Familie) und 659,06 Euro (für die fünfköpfige Familie). Die Differenz für das dritte Kind beträgt demnach 38,93 Euro monatlich (467,16 Euro jährlich).
- Für die nach der Grundsicherung zu ermittelnden Bedarfe ist ein gewichteter Regelsatz zu ermitteln. Wegen der Ermittlung wird auf die Hinweise in der Anlage 4 zur Ermittlung des Grundsicherungsbedarfs für das Jahr 2022 verwiesen. Bei den anzusetzenden Kosten der Unterkunft für das dritte Kind greift das Bundesverfassungsgericht auf das Wohngeldrecht zurück. Für jede weitere zum Haushalt gehörende Person wurden im sozialen Wohnungsbau 10 Quadratmeter gefördert, so dass eine Wohnfläche von 10 Quadratmetern für das dritte Kind angesetzt werden. Es ist die in Sachsen-Anhalt höchste Mietenstufe nach dem Wohngeldrecht anzusetzen. Dies ist die Stufe 3 mit

einem Sicherheitszuschlag in Höhe von 10 %. Nach dem Wohngeldrecht beträgt im Jahr 2022 die Differenz zwischen einer 4-Raum-Wohnung und einer 5-Raum-Wohnung 105 Euro monatlich. Unter Berücksichtigung des 10%igen Sicherheitszuschlages erhöht sich dieser Wert auf 115,50 Euro. Neben der Kaltmiete sind auch die Betriebskosten als zu berücksichtigende Umlagen enthalten. Die anteiligen Heizkosten müssen dem Heizpiegel für das jeweilige Jahr entnommen werden. Da der Wert für das Jahr 2021 erst im Jahr 2022 vorliegen wird, wird der Wert aus dem Jahr 2021 in Höhe von jährlich 22,41 Euro/m² zugrunde gelegt, vorsorglich um 5 % erhöht, mit 10 Quadratmetern multipliziert und durch 12 Monate geteilt. Es ergeben sich anteilige Heizkosten in Höhe von 19,61 Euro monatlich für das zehn Quadratmeter große Zimmer für das dritte Kind.

- Bei den Kosten für Bildung und Teilhabe werden die in der Anlage 4 dargestellten Beträge für ein Kind übernommen. Im Jahr 2022 werden diese auf 70,00 Euro monatlich geschätzt.
- Bei den Sozialtarifen wird entsprechend verfahren. Der bei der vierköpfigen Familie in der Anlage aufgeführte Rundfunkbeitrag sowie die Ermäßigungen für die Eltern erhöhen sich durch das dritte Kind jedoch nicht, so dass nur die Ermäßigungen für durchschnittliche Besuche im Zoo, Schwimmbad, oder für die Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs verbleiben.

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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021		-3,00%		-2,15%		-1,07%		-0,59%		-1,47%	
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021				-2,14%		-1,04%		-0,56%		-1,45%	
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021		-2,85%		-2,11%		-0,99%		-0,52%		-1,41%	
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021		-2,65%		-2,04%		-0,90%		-0,46%		-1,34%	
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021		-2,45%		-1,79%		-0,77%		-0,37%		-1,22%	
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021		-2,14%				-0,67%		-0,30%		-1,16%	
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021		-1,95%		-2,06%		-0,29%		-0,11%		-0,63%	
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021		-1,61%		-1,42%		0,00%		0,00%		0,00%	
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021		-1,29%		-0,94%		0,00%		0,00%		0,00%	
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021		-1,04%		-0,67%				0,00%		0,00%	
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021		-0,88%		-0,53%		0,00%		0,00%		0,00%	
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021		-0,71%		-0,40%		0,00%		0,00%		0,00%	
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021		-0,60%		-0,32%		0,00%		0,00%		0,00%	

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 €	
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	7.066,83 €	Abstand in %	65,43%	65,07%	53,87%	53,71%	29,89%	29,89%			40,06%	40,06%
	2021	7.967,28 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-0,56%		-0,30%		0,00%				0,00%	
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	7.482,91 €	Abstand in %	67,36%	67,01%	56,43%	56,28%	33,79%	33,79%	5,56%	5,56%	43,39%	43,39%
	2021	8.436,38 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-0,52%		-0,27%		0,00%		0,00%		0,00%	
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	7.918,67 €	Abstand in %	69,15%	68,82%	58,83%	58,69%	37,43%	37,43%	10,76%	10,76%	46,50%	46,50%
	2021	8.927,65 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-0,48%		-0,24%		0,00%		0,00%		0,00%	
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	8.418,65 €	Abstand in %	70,98%	70,68%	61,28%	61,14%	41,15%	41,15%	16,06%	16,06%	49,68%	49,68%
	2021	9.491,34 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-0,44%		-0,22%		0,00%		0,00%		0,00%	
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	8.890,76 €	Abstand in %	72,53%	72,23%	63,33%	63,21%	44,28%	44,28%	20,51%	20,51%	52,35%	52,35%
	2021	10.023,61 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-0,40%		-0,20%		0,00%		0,00%		0,00%	
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	9.350,03 €	Abstand in %	73,87%	73,60%	65,13%	65,01%	47,01%	47,01%	24,42%	24,42%	54,69%	54,69%
	2021	10.541,40 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-0,38%		-0,19%		0,00%		0,00%		0,00%	
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	9.828,68 €	Abstand in %	75,15%	74,88%	66,83%	66,72%	49,59%	49,59%	28,10%	28,10%	56,90%	56,90%
	2021	11.081,03 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-0,35%		-0,17%		0,00%		0,00%		0,00%	
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	10.423,02 €	Abstand in %	76,56%	76,31%	68,72%	68,61%	52,47%	52,47%	32,20%	32,20%	59,36%	59,36%
	2021	11.751,09 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-0,33%		-0,16%		0,00%		0,00%		0,00%	

Anlage 8 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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-4,33%	-3,58%	-1,84%	-1,10%	-2,42%					
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-3,62%	-1,82%	-1,08%	-2,41%						
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-4,11%	-3,71%	-1,78%	-1,05%	-2,39%					
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-3,83%	-3,92%	-1,71%	-0,99%	-2,36%					
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-3,54%	-4,64%	-1,61%	-0,90%	-2,30%					
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-3,62%	-1,26%	-0,71%	-1,84%						
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-3,15%	-2,84%	-0,88%	-0,53%	-1,32%					
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-2,63%	-2,13%	-0,59%	-0,42%	-0,70%					
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-2,18%	-1,59%	-0,59%	-0,42%	-0,66%					
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-1,82%	-1,26%	-0,42%	-0,59%						
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-1,59%	-1,07%	-0,55%	-0,42%	-0,55%					
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-1,33%	-0,88%	-0,48%	-0,42%	-0,48%					
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-1,14%	-0,75%	-0,43%	-0,41%	-0,43%					

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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-1,08%		-0,71%		-0,42%				-0,42%	
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-1,00%		-0,66%		-0,39%		-0,39%		-0,39%	
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-0,93%		-0,61%		-0,37%		-0,37%		-0,37%	
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-0,86%		-0,57%		-0,35%		-0,35%		-0,35%	
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-0,81%		-0,53%		-0,33%		-0,33%		-0,33%	
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-0,76%		-0,50%		-0,32%		-0,32%		-0,32%	
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-0,72%		-0,47%		-0,30%		-0,30%		-0,30%	
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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-0,67%		-0,44%		-0,28%		-0,28%		-0,28%	

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 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-2,41%		-1,84%		-0,59%		-0,42%			
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%	23,87%
	2021	6.317,31 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-1,51%		-1,01%		-0,59%		-0,42%		-0,53%	
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%	31,39%
	2021	7.009,15 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-1,30%		-0,86%		-0,48%		-0,42%		-0,48%	
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%	14,41%
	2021	5.618,96 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-1,82%		-1,26%			-0,42%		-0,59%		
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%	28,68%
	2021	6.743,70 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-1,37%		-0,91%		-0,49%		-0,42%		-0,49%	
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%	35,92%
	2021	7.505,53 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-1,18%		-0,78%		-0,44%		-0,42%		-0,44%	
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%	44,28%
	2021	8.631,24 €	Abstandsänderung 2016 – 2021	-0,98%		-0,64%		-0,39%		-0,39%		-0,39%	

Vergleich 2017 mit 2022			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt	
			2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022
			2.518,11 €	2.861,22 €	3.336,72 €	3.791,37 €	5.053,43 €	5.742,02 €	7.208,17 €	8.190,36 €	4.320,91 €	4.909,69 €
W 1	Festgehalt		Abstand in €		1.802,80 €	2.048,47 €	984,19 €	1.118,32 €	732,52 €	832,33 €	2.887,26 €	3.280,67 €
	2017	4.320,91 €	Abstand in %		41,72%	41,72%	22,78%	22,78%	14,50%	14,50%	40,06%	40,06%
	2022	4.909,69 €	Abstandsänderung 2017 – 2022		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	
W 2	Festgehalt		Abstand in €		3.167,15 €	3.598,71 €	2.348,54 €	2.668,56 €	631,83 €	717,91 €	1.522,91 €	1.730,43 €
	2017	5.685,26 €	Abstand in %		55,71%	55,71%	41,31%	41,31%	12,50%	12,50%	21,13%	21,13%
	2022	6.459,93 €	Abstandsänderung 2017 – 2022		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	
W 3	Festgehalt		Abstand in €		3.793,07 €	4.309,92 €	2.974,46 €	3.379,77 €	1.257,75 €	1.429,12 €	896,99 €	1.019,22 €
	2017	6.311,18 €	Abstand in %		60,10%	60,10%	47,13%	47,13%	19,93%	19,93%	12,44%	12,44%
	2022	7.171,14 €	Abstandsänderung 2017 – 2022		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	

C 1	Endgrundgehalt		Abstand in €		2.535,32 €	2.880,80 €	1.716,71 €	1.950,65 €			2.154,74 €	2.448,34 €	732,52 €	832,33 €
	2017	5.053,43 €	Abstand in %		50,17%	50,17%	33,97%	33,97%			29,89%	29,89%	14,50%	14,50%
	2022	5.742,02 €	Abstandsänderung 2017 – 2022		0,00%		0,00%				0,00%		0,00%	
C 2	Endgrundgehalt		Abstand in €		3.552,90 €	4.037,04 €	2.734,29 €	3.106,89 €	1.017,58 €	1.156,24 €	1.137,16 €	1.292,10 €	1.750,10 €	1.988,57 €
	2017	6.071,01 €	Abstand in %		58,52%	58,52%	45,04%	45,04%	16,76%	16,76%	15,78%	15,78%	28,83%	28,83%
	2022	6.898,26 €	Abstandsänderung 2017 – 2022		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	
C 3	Endgrundgehalt		Abstand in €		4.242,14 €	4.820,20 €	3.423,53 €	3.890,05 €	1.706,82 €	1.939,40 €	447,92 €	508,94 €	2.439,34 €	2.771,73 €
	2017	6.760,25 €	Abstand in %		62,75%	62,75%	50,64%	50,64%	25,25%	25,25%	6,21%	6,21%	36,08%	36,08%
	2022	7.681,42 €	Abstandsänderung 2017 – 2022		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	
C 4	Endgrundgehalt		Abstand in €		5.260,60 €	5.977,43 €	4.441,99 €	5.047,28 €	2.725,28 €	3.096,63 €	570,54 €	648,29 €	3.457,80 €	3.928,96 €
	2017	7.778,71 €	Abstand in %		67,63%	67,63%	57,10%	57,10%	35,04%	35,04%	7,33%	7,33%	44,45%	44,45%
	2022	8.838,65 €	Abstandsänderung 2017 – 2022		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	

Vergleich 2017 mit 2022			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt		
			2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	
			2.518,11 €	2.861,22 €	3.336,72 €	3.791,37 €	5.053,43 €	5.742,02 €	7.208,17 €	8.190,36 €	4.320,91 €	4.909,69 €	
R 1	Festgehalt		Abstand in €	3.848,28 €	4.372,66 €	3.029,67 €	3.442,51 €	1.312,96 €	1.491,86 €	841,78 €	956,48 €	2.045,48 €	2.324,19 €
	2017	6.366,39 €	Abstand in %	60,45%	60,45%	47,59%	47,59%	20,62%	20,62%	11,68%	11,68%	32,13%	32,13%
	2022	7.233,88 €	Abstandsänderung 2017 – 2022	0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	
R 2	Festgehalt		Abstand in €	4.423,83 €	5.026,64 €	3.605,22 €	4.096,49 €	1.888,51 €	2.145,84 €	266,23 €	302,50 €	2.621,03 €	2.978,17 €
	2017	6.941,94 €	Abstand in %	63,73%	63,73%	51,93%	51,93%	27,20%	27,20%	3,69%	3,69%	37,76%	37,76%
	2022	7.887,86 €	Abstandsänderung 2017 – 2022	0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	
R 3	Festgehalt		Abstand in €	5.114,46 €	5.811,38 €	4.295,85 €	4.881,23 €	2.579,14 €	2.930,58 €	424,40 €	482,24 €	3.311,66 €	3.762,91 €
	2017	7.632,57 €	Abstand in %	67,01%	67,01%	56,28%	56,28%	33,79%	33,79%	5,56%	5,56%	43,39%	43,39%
	2022	8.672,60 €	Abstandsänderung 2017 – 2022	0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	
R 4	Festgehalt		Abstand in €	5.558,93 €	6.316,40 €	4.740,32 €	5.386,25 €	3.023,61 €	3.435,60 €	868,87 €	987,26 €	3.756,13 €	4.267,93 €
	2017	8.077,04 €	Abstand in %	68,82%	68,82%	58,69%	58,69%	37,43%	37,43%	10,76%	10,76%	46,50%	46,50%
	2022	9.177,62 €	Abstandsänderung 2017 – 2022	0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	
R 5	Festgehalt		Abstand in €	6.068,91 €	6.895,88 €	5.250,30 €	5.965,73 €	3.533,59 €	4.015,08 €	1.378,85 €	1.566,74 €	4.266,11 €	4.847,41 €
	2017	8.587,02 €	Abstand in %	70,68%	70,68%	61,14%	61,14%	41,15%	41,15%	16,06%	16,06%	49,68%	49,68%
	2022	9.757,10 €	Abstandsänderung 2017 – 2022	0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	
R 6	Festgehalt		Abstand in €	6.550,47 €	7.443,05 €	5.731,86 €	6.512,90 €	4.015,15 €	4.562,25 €	1.860,41 €	2.113,91 €	4.747,67 €	5.394,58 €
	2017	9.068,58 €	Abstand in %	72,23%	72,23%	63,21%	63,21%	44,28%	44,28%	20,51%	20,51%	52,35%	52,35%
	2022	10.836,56 €	Abstandsänderung 2017 – 2022	0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	
R 7	Festgehalt		Abstand in €	7.018,92 €	7.975,34 €	6.200,31 €	7.045,19 €	4.483,60 €	5.094,54 €	2.328,86 €	2.646,20 €	5.216,12 €	5.926,87 €
	2017	9.537,03 €	Abstand in %	73,60%	73,60%	65,01%	65,01%	47,01%	47,01%	24,42%	24,42%	54,69%	54,69%
	2022	10.836,56 €	Abstandsänderung 2017 – 2022	0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	
R 8	Festgehalt		Abstand in €	7.507,14 €	8.530,08 €	6.688,53 €	7.599,93 €	4.971,82 €	5.649,28 €	2.817,08 €	3.200,94 €	5.704,34 €	6.481,61 €
	2017	10.025,25 €	Abstand in %	74,88%	74,88%	66,72%	66,72%	49,59%	49,59%	28,10%	28,10%	56,90%	56,90%
	2022	11.391,30 €	Abstandsänderung 2017 – 2022	0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	

Anlage 10 Vergleich der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen in den Jahren 2017 und 2022 (einschließlich Sonderzahlung)

Vergleich 2017 mit 2022			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt		
			2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	
			2.568,11 €	2.911,22 €	3.370,05 €	3.824,70 €	5.086,76 €	5.775,35 €	7.241,50 €	8.223,69 €	4.354,24 €	4.943,02 €	
A 4	Endgrundgehalt	Abstand in €	81,94 €	93,10 €	883,88 €	1.006,58 €	2.600,59 €	2.957,23 €	4.755,33 €	5.405,57 €	1.868,07 €	2.124,90 €	
	2017	2.486,17 €	Abstand in %	3,19%	3,20%	26,23%	26,32%	51,12%	51,20%	65,67%	65,73%	42,90%	42,99%
	2022	2.818,12 €	Abstandsänderung 2017 – 2022	0,23%	0,34%	0,16%	0,10%	0,20%	0,10%	0,20%	0,20%	0,20%	
A 5	Endgrundgehalt	Abstand in €			801,94 €	913,48 €	2.518,65 €	2.864,13 €	4.673,39 €	5.312,47 €	1.786,13 €	2.031,80 €	
	2017	2.568,11 €	Abstand in %		23,80%	23,88%	49,51%	49,59%	64,54%	64,60%	41,02%	41,10%	
	2022	2.911,22 €	Abstandsänderung 2017 – 2022	0,37%	0,16%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,20%	0,20%		
A 6	Endgrundgehalt	Abstand in €	124,40 €	141,36 €	677,54 €	772,12 €	2.394,25 €	2.722,77 €	4.548,99 €	5.171,11 €	1.661,73 €	1.890,44 €	
	2017	2.692,51 €	Abstand in %	4,62%	4,63%	20,10%	20,19%	47,07%	47,14%	62,82%	62,88%	38,16%	38,24%
	2022	3.052,58 €	Abstandsänderung 2017 – 2022	0,23%	0,41%	0,16%	0,10%	0,10%	0,10%	0,21%	0,21%		
A 7	Endgrundgehalt	Abstand in €	319,75 €	363,34 €	482,19 €	550,14 €	2.198,90 €	2.500,79 €	4.353,64 €	4.949,13 €	1.466,38 €	1.668,46 €	
	2017	2.887,86 €	Abstand in %	11,07%	11,10%	14,31%	14,38%	43,23%	43,30%	60,12%	60,18%	33,68%	33,75%
	2022	3.274,56 €	Abstandsänderung 2017 – 2022	0,21%	0,53%	0,17%	0,10%	0,10%	0,10%	0,23%	0,23%		
A 8	Endgrundgehalt	Abstand in €	559,77 €	636,05 €	242,17 €	277,43 €	1.958,88 €	2.228,08 €	4.113,62 €	4.676,42 €	1.226,36 €	1.395,75 €	
	2017	3.127,88 €	Abstand in %	17,90%	17,93%	7,19%	7,25%	38,51%	38,58%	56,81%	56,87%	28,16%	28,24%
	2022	3.547,27 €	Abstandsänderung 2017 – 2022	0,19%	0,94%	0,18%	0,10%	0,10%	0,10%	0,26%	0,26%		
A 9	Endgrundgehalt	Abstand in €	801,94 €	913,48 €			1.716,71 €	1.950,65 €	3.871,45 €	4.398,99 €	984,19 €	1.118,32 €	
	2017	3.370,05 €	Abstand in %	23,80%	23,88%			33,75%	33,78%	53,46%	53,49%	22,60%	22,62%
	2022	3.824,70 €	Abstandsänderung 2017 – 2022	0,37%	0,08%	0,06%	0,09%	0,06%	0,06%	0,09%	0,09%		
A 10	Endgrundgehalt	Abstand in €	1.188,63 €	1.352,88 €	386,69 €	439,40 €	1.330,02 €	1.511,25 €	3.484,76 €	3.959,59 €	597,50 €	678,92 €	
	2017	3.756,74 €	Abstand in %	31,64%	31,73%	10,29%	10,30%	26,15%	26,17%	48,12%	48,15%	13,72%	13,73%
	2022	4.264,10 €	Abstandsänderung 2017 – 2022	0,28%	0,11%	0,08%	0,06%	0,06%	0,06%	0,09%	0,09%		
A 11	Endgrundgehalt	Abstand in €	1.602,98 €	1.823,70 €	801,04 €	910,22 €	915,67 €	1.040,43 €	3.070,41 €	3.488,77 €	183,15 €	208,10 €	
	2017	4.171,09 €	Abstand in %	38,43%	38,52%	19,20%	19,22%	18,00%	18,02%	42,40%	42,42%	4,21%	4,21%
	2022	4.734,92 €	Abstandsänderung 2017 – 2022	0,22%	0,10%	0,08%	0,05%	0,05%	0,05%	0,09%	0,09%		
A 12	Endgrundgehalt	Abstand in €	2.021,12 €	2.298,80 €	1.219,18 €	1.385,32 €	497,53 €	565,33 €	2.652,27 €	3.013,67 €	234,99 €	267,00 €	
	2017	4.589,23 €	Abstand in %	44,04%	44,12%	26,57%	26,59%	9,78%	9,79%	36,63%	36,65%	5,12%	5,12%
	2022	5.210,02 €	Abstandsänderung 2017 – 2022	0,19%	0,09%	0,08%	0,06%	0,06%	0,06%	0,08%	0,08%		
A 13	Endgrundgehalt	Abstand in €	2.518,65 €	2.864,13 €	1.716,71 €	1.950,65 €			2.154,74 €	2.448,34 €	732,52 €	832,33 €	
	2017	5.086,76 €	Abstand in %	49,51%	49,59%	33,75%	33,78%			29,76%	29,77%	14,40%	14,41%
	2022	5.775,35 €	Abstandsänderung 2017 – 2022	0,16%	0,08%	0,05%	0,08%	0,05%	0,08%	0,08%	0,08%		
A 14	Endgrundgehalt	Abstand in €	2.961,72 €	3.367,57 €	2.159,78 €	2.454,09 €	443,07 €	503,44 €	1.711,67 €	1.944,90 €	1.175,59 €	1.335,77 €	
	2017	5.529,83 €	Abstand in %	53,56%	53,63%	39,06%	39,09%	8,01%	8,02%	23,64%	23,65%	21,26%	21,27%
	2022	6.278,79 €	Abstandsänderung 2017 – 2022	0,14%	0,07%	0,07%	0,06%	0,07%	0,06%	0,07%	0,07%		
A 15	Endgrundgehalt	Abstand in €	3.670,94 €	4.173,42 €	2.869,00 €	3.259,94 €	1.152,29 €	1.309,29 €	1.002,45 €	1.139,05 €	1.884,81 €	2.141,62 €	
	2017	6.239,05 €	Abstand in %	58,84%	58,91%	45,98%	46,01%	18,47%	18,48%	13,84%	13,85%	30,21%	30,23%
	2022	7.084,64 €	Abstandsänderung 2017 – 2022	0,12%	0,06%	0,06%	0,06%	0,06%	0,06%	0,06%	0,06%		
A 16	Endgrundgehalt	Abstand in €	4.377,90 €	4.976,72 €	3.575,96 €	4.063,24 €	1.859,25 €	2.112,59 €	295,49 €	335,75 €	2.591,77 €	2.944,92 €	
	2017	6.946,01 €	Abstand in %	63,03%	63,09%	51,48%	51,51%	26,77%	26,78%	4,08%	4,08%	37,31%	37,33%
	2022	7.887,94 €	Abstandsänderung 2017 – 2022	0,10%	0,06%	0,06%	0,06%	0,05%	0,06%	0,06%	0,06%		

Vergleich 2017 mit 2022			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt	
			2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022
			2.568,11 €	2.911,22 €	3.370,05 €	3.824,70 €	5.086,76 €	5.775,35 €	7.241,50 €	8.223,69 €	4.354,24 €	4.943,02 €
W 1	Festgehalt		Abstand in €		1.786,13 €	2.031,80 €	984,19 €	1.118,32 €	732,52 €	832,33 €	2.887,26 €	3.280,67 €
	2017	4.354,24 €	Abstand in %		41,02%	41,10%	22,60%	22,62%	14,40%	14,41%	39,87%	39,89%
	2022	4.943,02 €	Abstandsänderung 2017 – 2022		0,20%		0,09%		0,08%		0,05%	
W 2	Festgehalt		Abstand in €		3.150,48 €	3.582,04 €	2.348,54 €	2.668,56 €	631,83 €	717,91 €	1.522,91 €	1.730,43 €
	2017	5.718,59 €	Abstand in %		55,09%	55,17%	41,07%	41,10%	12,42%	12,43%	21,03%	21,04%
	2022	6.493,26 €	Abstandsänderung 2017 – 2022		0,13%		0,07%		0,08%		0,06%	
W 3	Festgehalt		Abstand in €		3.776,40 €	4.293,25 €	2.974,46 €	3.379,77 €	1.257,75 €	1.429,12 €	896,99 €	1.019,22 €
	2017	6.344,51 €	Abstand in %		59,52%	59,59%	46,88%	46,91%	19,82%	19,84%	12,39%	12,39%
	2022	7.204,47 €	Abstandsänderung 2017 – 2022		0,12%		0,06%		0,06%		0,06%	

C 1	Endgrundgehalt		Abstand in €		2.518,65 €	2.864,13 €	1.716,71 €	1.950,65 €			2.154,74 €	2.448,34 €	732,52 €	832,33 €
	2017	5.086,76 €	Abstand in %		49,51%	49,59%	33,75%	33,78%			29,76%	29,77%	14,40%	14,41%
	2022	5.772,60 €	Abstandsänderung 2017 – 2022		0,16%		0,08%				0,05%		0,08%	
C 2	Endgrundgehalt		Abstand in €		3.536,23 €	4.020,37 €	2.734,29 €	3.106,89 €	1.017,58 €	1.156,24 €	1.137,16 €	1.292,10 €	1.750,10 €	1.988,57 €
	2017	6.104,34 €	Abstand in %		57,93%	58,00%	44,79%	44,82%	16,67%	16,68%	15,70%	15,71%	28,67%	28,69%
	2022	6.931,59 €	Abstandsänderung 2017 – 2022		0,12%		0,07%		0,07%		0,05%		0,07%	
C 3	Endgrundgehalt		Abstand in €		4.225,47 €	4.803,53 €	3.423,53 €	3.890,05 €	1.706,82 €	1.939,40 €	447,92 €	508,94 €	2.439,34 €	2.771,73 €
	2017	6.793,58 €	Abstand in %		62,20%	62,26%	50,39%	50,42%	25,12%	25,14%	6,19%	6,19%	35,91%	35,93%
	2022	7.714,75 €	Abstandsänderung 2017 – 2022		0,11%		0,06%		0,06%		0,05%		0,06%	
C 4	Endgrundgehalt		Abstand in €		5.243,93 €	5.960,76 €	4.441,99 €	5.047,28 €	2.725,28 €	3.096,63 €	570,54 €	648,29 €	3.457,80 €	3.928,96 €
	2017	7.812,04 €	Abstand in %		67,13%	67,19%	56,86%	56,89%	34,89%	34,90%	7,30%	7,31%	44,26%	44,29%
	2022	8.871,98 €	Abstandsänderung 2017 – 2022		0,09%		0,05%		0,05%		0,05%		0,05%	

Anlage 11 Bundesweiter Besoldungsvergleich

BesGr.			2021	BesGr.		2021	
A 4		Bundesdurchschnitt	33.384,81 €	B 8		Bundesdurchschnitt	133.767,88 €
		Sachsen-Anhalt	32.912,76 €			Sachsen-Anhalt	133.372,36 €
		Abweichung in %	-1,41			Abweichung in %	-0,30
A 5		Bundesdurchschnitt	34.271,88 €	B 9		Bundesdurchschnitt	141.759,53 €
		Sachsen-Anhalt	33.999,48 €			Sachsen-Anhalt	141.413,08 €
		Abweichung in %	-0,79			Abweichung in %	-0,24
A 6		Bundesdurchschnitt	36.011,52 €	B 10		Bundesdurchschnitt	167.448,48 €
		Sachsen-Anhalt	35.649,60 €			Sachsen-Anhalt	166.382,68 €
		Abweichung in %	-1,01			Abweichung in %	-0,64
A 7		Bundesdurchschnitt	38.322,85 €	B 11		Bundesdurchschnitt	174.767,28 €
		Sachsen-Anhalt	38.240,76 €			Sachsen-Anhalt	172.818,40 €
		Abweichung in %	-0,21			Abweichung in %	-1,12
A 8		Bundesdurchschnitt	41.567,22 €	C 1		Bundesdurchschnitt	67.188,16 €
		Sachsen-Anhalt	41.424,24 €			Sachsen-Anhalt	67.427,56 €
		Abweichung in %	-0,34			Abweichung in %	0,36
A 9		Bundesdurchschnitt	44.868,62 €	C 2		Bundesdurchschnitt	81.235,86 €
		Sachsen-Anhalt	44.657,32 €			Sachsen-Anhalt	80.924,44 €
		Abweichung in %	-0,47			Abweichung in %	-0,38
A 10		Bundesdurchschnitt	49.965,01 €	C 3		Bundesdurchschnitt	90.422,96 €
		Sachsen-Anhalt	49.786,48 €			Sachsen-Anhalt	90.066,40 €
		Abweichung in %	-0,36			Abweichung in %	-0,39
A 11		Bundesdurchschnitt	55.412,39 €	C 4		Bundesdurchschnitt	103.980,98 €
		Sachsen-Anhalt	55.282,36 €			Sachsen-Anhalt	103.574,92 €
		Abweichung in %	-0,23			Abweichung in %	-0,39
A 12		Bundesdurchschnitt	60.932,77 €	R 1		Bundesdurchschnitt	84.962,71 €
		Sachsen-Anhalt	60.828,28 €			Sachsen-Anhalt	84.842,20 €
		Abweichung in %	0,17			Abweichung in %	0,14
A 13		Bundesdurchschnitt	67.558,25 €	R 2		Bundesdurchschnitt	92.786,90 €
		Sachsen-Anhalt	67.427,56 €			Sachsen-Anhalt	92.476,24 €
		Abweichung in %	0,19			Abweichung in %	-0,33
A 14		Bundesdurchschnitt	73.506,47 €	R 3		Bundesdurchschnitt	101.960,84 €
		Sachsen-Anhalt	73.304,20 €			Sachsen-Anhalt	101.636,56 €
		Abweichung in %	-0,28			Abweichung in %	-0,32
A 15		Bundesdurchschnitt	82.963,04 €	R 4		Bundesdurchschnitt	107.680,73 €
		Sachsen-Anhalt	82.711,00 €			Sachsen-Anhalt	107.531,80 €
		Abweichung in %	-0,30			Abweichung in %	0,14
A 16		Bundesdurchschnitt	92.381,57 €	R 5		Bundesdurchschnitt	114.678,62 €
		Sachsen-Anhalt	92.088,04 €			Sachsen-Anhalt	114.296,01 €
		Abweichung in %	-0,32			Abweichung in %	-0,33
B 2		Bundesdurchschnitt	96.226,39 €	R 6		Bundesdurchschnitt	121.098,10 €
		Sachsen-Anhalt	96.007,36 €			Sachsen-Anhalt	120.683,32 €
		Abweichung in %	-0,23			Abweichung in %	-0,34
B 3		Bundesdurchschnitt	101.889,36 €	R 7		Bundesdurchschnitt	127.492,36 €
		Sachsen-Anhalt	101.636,56 €			Sachsen-Anhalt	126.896,80 €
		Abweichung in %	-0,25			Abweichung in %	-0,47
B 4		Bundesdurchschnitt	107.804,72 €	R 8		Bundesdurchschnitt	133.846,14 €
		Sachsen-Anhalt	107.531,80 €			Sachsen-Anhalt	133.372,36 €
		Abweichung in %	-0,25			Abweichung in %	-0,35
B 5		Bundesdurchschnitt	114.600,16 €	W 1		Bundesdurchschnitt	59.302,51 €
		Sachsen-Anhalt	114.296,08 €			Sachsen-Anhalt	57.711,52 €
		Abweichung in %	-0,27			Abweichung in %	-2,68
B 6		Bundesdurchschnitt	121.019,82 €	W 2		Bundesdurchschnitt	77.047,12 €
		Sachsen-Anhalt	120.683,32 €			Sachsen-Anhalt	75.807,76 €
		Abweichung in %	-0,28			Abweichung in %	-1,61
B 7		Bundesdurchschnitt	127.261,13 €	W 3		Bundesdurchschnitt	87.888,18 €
		Sachsen-Anhalt	126.896,80 €			Sachsen-Anhalt	84.109,84 €
		Abweichung in %	-0,29			Abweichung in %	-4,30
		Maximale Abweichung		-4,30%			

Anlage 12 anhand der Werte des Statistischen Landesamtes vom 23.03.2022

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
2021	7.055 €	4.379,44€	6.892,58 €	A 15 Endstufe: - A 16 Stufe 6 von 8 Stufen (7.229,92 €)	4.379,45 €	7.706,35 €	R 1 Endstufe (7.070,18) R 2 Stufe 6 von 8 Stufen (7.195,33 €)

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
2021	7.055 €	4.809,29 €	6.317,31 €	7.009,15 €	W 3: -	5.618,96 €	6.743,70 €	7.505,53 €	8.631,24 €	C 3 Stufe 14 von 15 Stufen (7.270,13 €) C 4 Stufe 9 von 15 Stufen (7.211,17 €)

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 Einstiegs- gehalt	A 13 Endstufe	LeistGr. 2 erreicht in BesO A
2021	4.431 €	2.904,19 €	5.618,96 €	A 9/A 10 - A 11 Stufe 7 von 8 Stufen (4.470,55 €) A 12 Stufe 5 von 8 Stufen (4.585,72 €) A 13 Stufe 2 von 8 Stufen (4.591,73,32 €)

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

	LeistGr. 3	A 6 Einstiegs- gehalt	A 9 Endstufe	LeistGr. 3 erreicht in BesO A
2021	3.134 €	2.454,96 €	3.711,59 €	A 6 - A 7 Stufe 8 von 8 Stufen (3.186,73 €) A 8 Stufe 5 von 8 Stufen (3.174,74 €) A 9 Stufe 4 von 8 Stufen (3.272,37 €)

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 Einstiegs- gehalt	A 6 Endstufe	LeistGr. 4 erreicht in BesO A
2021	2.540 €	2.388,56 €	2.970,80 €	A 4 Stufe 4 von 8 Stufen (2.554,10 €) A 5 Stufe 4 von 8 Stufen (2.598,36 €) A 6 Stufe 3 von 8 Stufen (2.626,32 €)

Anlage 13: Neuberechnung der Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach SGB II/SGB XII für das Jahr 2021

Jahr 2021

<u>I. Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach SGB II/SGB XII</u> (Bedarfsgemeinschaft: Ehemann/Ehefrau nicht erwerbstätig, 2 Kinder unter 6 J.)	
Ermittlung des sozialhilferechtlichen Existenzminimums (Beträge in Euro)	
Regelleistungen (Anlage zu § 28 SGB XII/§ 20 SGB II):	
Antragsteller (Regelbedarfsstufe 2) zzgl. anteilige Einmalzahlung § 70 SGB II	413,50
+ Ehefrau (Regelbedarfsstufe 2) zzgl. anteilige Einmalzahlung § 70 SGB II	413,50
+ 2 Kinder (2 x gewichtete Regelsätze; jeweils 314,56 Euro)	629,12
Leistungen für Unterkunft und Heizung :	
Es werden die Werte für das 95%-Perzentil der Kosten für Unterkunft und Heizung insgesamt zugrunde gelegt. Der Heizspiegel findet demnach keine Anwendung. Der Wert von 850 Euro ist geschätzt und müsste von der Bundesagentur noch bestätigt werden.	801,00
Bedarfe für Bildung und Teilhabe + 2 Kinder (lt. Auswertung statistischer Daten; gewichtet; 2 x 71 €)	142,00
Sozialtarife	
+ Rundfunkbeitrag (17,50 € bis 31. Juli 2021/18,36 € ab 1. August 2021)	≈ 40,00
+ Besuche Zoo/Museen/Schwimmbäder (4,44 €)	
+ Öffentlicher Nahverkehr (17,22 €)	
+ Kinderbetreuung, gewichtet (9/18tel von 45,35 € = 22,68 €)	22,68
Kinderbonus (300 € im Jahr für 2 Kinder; mtl. 25 €)	25,00
Kinderfreizeitbonus (200 € im Jahr für 2 Kinder, mtl. 16,67 €)	16,67
Die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge werden von der Bundesagentur für Arbeit getragen und bleiben deshalb unberücksichtigt.	
= monatliches sozialhilferechtliches Existenzminimum	2.503,47
Jahresbetrag	30.041,16
gemäß dem Bundesverfassungsgericht maßgebliches Mindesteinkommen für die vergleichbare Beamtenfamilie (115 %)	34.547,33

Hinweise: Die Neuberechnung erfolgt, weil gegenüber der Berechnung in der Anlage 1 der Landtagsdrucksache 8/138 (S. 150 - 152) die Werte für die Wohnkosten und für die Bedarfe für Bildung und Teilhabe nunmehr vorliegen. Ferner hat die Berechnung in der Anlage 14 ergeben, dass Kinderbetreuung bei den Sozialtarifen in Höhe von 22,68 Euro zu berücksichtigen sind.

- Die Regelbedarfe für zwei Erwachsene in einem Haushalt betragen das Doppelte des Betrages der Regelbedarfsstufe 2. Ab dem 1. Januar 2021 ist dies ein Betrag in Höhe von monatlich 401 Euro pro Person. Die Corona Einmalzahlung in Höhe von 150 Euro für jede erwachsene Grundsicherungsempfängerin/jeden erwachsenen Grundsicherungsempfänger wurde monatlich mit 12,50 Euro berücksichtigt.
- Für die Kinder muss ein gewichteter Regelbedarf gebildet werden. Dieser ermittelt sich für das Jahr 2021 wie folgt: Bis zur Vollendung des 6. Lebensjahres (6 Jahre) betrug er 283 Euro monatlich (6 x 283 Euro = 1.698 Euro), vom Beginn des 7. bis zur

Vollendung 14. Lebensjahres (8 Jahre) 309 Euro monatlich (8 x 309 Euro = 2.472 Euro) und vom Beginn des 15. bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres (4 Jahre) 373 Euro monatlich (4 x 373 Euro = 1.492 Euro). Die Summe beträgt 5.662 Euro und wird durch 18 geteilt und ergibt als gewichteten Regelsatz für das Jahr 2021 einen Wert von 314,56 Euro.

- Für die Kosten der Unterkunft wird auf den für Sachsen-Anhalt für das jeweilige Jahr von der Bundesagentur für Arbeit ermittelten Betrag zurückgegriffen, mit dem im jeweiligen Jahr bei rund 95 % der Partner-Bedarfsgemeinschaften mit zwei Kindern der anerkannte monatliche Bedarf für laufende Kosten der Unterkunft (95 %-Perzentil) abgedeckt worden ist. Für das Jahr 2021 beträgt er monatlich 801 Euro. Neben der Kaltmiete sind auch die laufenden monatlichen Aufwendungen für die monatlichen Neben-, Betriebs- und Heizkosten sowie einmalige Kosten für Umzugskosten, Courtage, Kaution, Summe aus Nachzahlungen von Betriebs- und Heizkosten und Instandhaltungs- und Reparaturkosten bei selbst bewohntem Wohneigentum enthalten.
- Eine statistische Auswertung der Bedarfe für Bildung und Teilhabe, welche eine Auswertung ermöglicht, liegt zwar ab dem Jahr 2016 vor. Der persönliche Schulbedarf beträgt weiterhin 150 Euro jährlich (= 12,50 Euro monatlich). Da in den ersten sechs Jahren nach der Geburt kein Schulbedarf anfällt, wird dieser Wert mit 12/18tel gewichtet und beträgt 8,33 Euro monatlich pro Kind. An eintägigen (Schul-)Ausflügen wurden durchschnittlich 5,80 Euro monatlich anerkannt. Da diese frühestens mit Besuch einer Kindertageseinrichtung durchgeführt werden konnten, wurde dieser Wert mit 17/18tel gewichtet und beträgt 5,48 Euro monatlich. Für mehrtägige Klassenfahrten wurden durchschnittlich 18,94 Euro monatlich bewilligt. Da diese erst ab Einschulung stattfinden können, wurde dieser Wert mit 12/18tel gewichtet und beträgt 12,63 Euro monatlich. An Mittagsverpflegung wurden durchschnittlich 33,91 Euro monatlich bewilligt. Da diese Aufwendungen erst ab Besuch einer Kindertageseinrichtung und bis zum Ende des Schulbesuchs anfallen können, wurde dieser Wert mit 17/18tel gewichtet und beträgt daher 32,03 Euro monatlich. Bei der Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben (z. B. Vereinsbeitrag, musische Förderung) standen 15 Euro monatlich zu. Da diese Teilhabe frühestens nach Vollendung des dritten Lebensjahres zu erwarten ist, wurde dieser Wert mit 15/18tel gewichtet und beträgt 12,50 Euro monatlich. Dies ergibt für das Jahr 2021 einen gerundeten Wert von 71 Euro monatlich pro Kind.
- Die Inanspruchnahme vergünstigter Dienstleistungen (sog. „Sozialtarife“) ist statistisch weder für die Gegenwart und erst recht nicht für die Vergangenheit erfasst worden. Es werden für die vierköpfige Familie aufgerundet 40 Euro monatlich berücksichtigt, die sich aus dem ersparten Rundfunkbeitrag, Ermäßigungen beim Eintritt im Zoo, in Museen oder sonstigen öffentlichen Einrichtungen der Kultur ergeben. Beim öffentlichen Nahverkehr konnte ermittelt werden, dass die Magdeburger Verkehrsbetriebe ab dem Jahr 2017 Wertmarken in Höhe von 5 Euro pro Person/Monat an Grundsicherungsempfänger ausgaben. Da Kinder erst mit Vollendung des 6. Lebensjahres einen Fahrschein benötigten, wurde dieser Wert für die Kinder mit 13/18tel gewichtet. Es ergab sich monatlich ein gewichteter Vorteil von 17,22 Euro. Der Gesamtbetrag in Höhe von 39,16 Euro (bis 31. Juli 2021) wurde auf 40 Euro aufgerundet. Ab 1. August 2021 wurde der Gesamtbetrag von 40,02 Euro (wegen der

Erhöhung des Rundfunkbeitrags um 86 Cent monatlich) auf 40,00 Euro abgerundet, da im Jahresdurchschnitt der monatliche Wert in Höhe von 40 Euro noch eingehalten wurde.

- In der Anlage 14 ist nachberechnet worden, dass die Beamtenalleinverdienerfamilie nicht vollständig von Beiträgen zur Kinderbetreuung befreit war. Es wäre ein Betrag in Höhe von 45,35 Euro monatlich vom eigenen Einkommen einzusetzen gewesen. Da die Kinderbetreuung nur von ersten bis zum 10. Lebensjahr zu erwarten ist, wurde dieser Wert mit 9/18tel gewichtet. Die Sozialtarife erhöhten sich um 22,68 Euro monatlich.
- Im Jahr 2021 wurde ein sog. „Kinderbonus“ durch ein Kindergeld in Höhe von einmalig 150 Euro pro Kind geleistet. Dieses einmalige Kindergeld wurde nicht auf Sozialleistungen angerechnet und hat daher das Einkommen der Grundsicherungsfamilie erhöht. Dies wurde durch Umlegung auf die Monate berücksichtigt.
- Es wurde im Jahr 2021 ferner ein sog. „Kinderfreizeitbonus“ in Höhe von einmalig 100 Euro pro Leistungsberechtigten geleistet, welcher Anspruch auf Arbeitslosengeld II oder Sozialgeld im August 2021 und das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Dies wurde durch die Umlegung auf die Monate berücksichtigt.

Jahr 2021

II. Landesbeamter/-beamtin - BesGr A 4 mit Amtszulage - (verheiratet, 2 Kinder, Ehegatte/-gattin nicht erwerbstätig)	
Ermittlung des durchschnittlichen Jahres-Nettoeinkommens (Beträge in Euro)	
Besoldung	
1. ab 01.01.2021	
Grundgehalt A 4 Stufe 1	2.315,95
+ Amtszulage	77,91
+ allg. Stellenzulage (Vorbemerkung Nr. 13 LBesO A und B)	22,61
+ Familienzuschlag (verh.)	145,34
+ Familienzuschlag (1. Kind um 180 €, inkl. Erhöhungsbetrag)	310,09
+ Familienzuschlag (2. Kind um 180 €, inkl. Erhöhungsbetrag)	327,38
= Monatliches Brutto	3.199,28
X 12 Monate	38.391,36
+ Sonderzahlung	651,12
= Jahresbruttobezug	39.042,48
- Lohnsteuer (Steuerklasse III/2,0, mtl. Steuerfreier BEG-Anteil 488,67 €)	2.540,00
- keine Kirchensteuer	0,00
- kein Solidaritätszuschlag	0,00
= Jahresnettobezug	36.502,48
- Kranken- u. Pflegeversicherungsbeiträge (geschätzt 5 % mehr als in 2020 = 602,97 €; mtl., steuerfreier BEG-Anteil = 488,67 €)	- 7.224,84
+ Kindergeld (438 € X 12 Monate) zzgl. Kinderbonus 300 € für 2 Kinder	5.556,00
= Zur Verfügung stehende Jahres-Nettobesoldung	34.833,64

Hinweise: Diese Berechnung ist gegenüber der Darstellung in der LT Drs. 8/138 (Seite 153) unverändert.

- Das Kindergeld für das erste und zweite Kind beläuft sich im Jahr 2021 auf jeweils 219 Euro monatlich. Der Kinderbonus wurde beim Kindergeld ebenfalls berücksichtigt.
- Die durchschnittlichen Beiträge zur privaten Krankenversicherung wurden geschätzt und gegenüber dem vorläufigen Wert aus dem Jahr 2020 um vorsorglich 5 % erhöht.

Anlage 14: Neuberechnung der zumutbaren Belastung für die Kinderbetreuung (ersetzt die Anlage 2n in der Landtagsdrucksache 8/138 auf den Seiten 180 f.)

Jahr 2021

<u>Berechnung der zumutbaren Belastung für die Kinderbetreuung</u> (Beamtenalleinverdienerfamilie, 2 Kinder)	
Einkommen (Beträge in Euro)	
Bruttoeinkommen (Bes. Gr. A 4 mit Amtszulage, erste Stufe)	39.042,48
Nettoeinkommen	36.502,48
+ Kindergeld (Kinderbonus in 2021 bleibt unberücksichtigt)	+ 5.256,00
Einkommen	41.758,48
Bereinigung des Einkommens	
Private Kranken-/Pflegeversicherung	- 7.224,84
Pauschalabzug für Versicherungen (max. 3 % des Nettoeinkommens)	- 1.095,07
Arbeitsmittelpauschale (5,20 € monatlich)	- 62,40
Fahrtkosten zur Arbeitsstätte ca. 20 km (5,20 €/km), max. 208 € monatlich)	- 1.248,00
Bereinigtes Jahreseinkommen	32.128,17
Bereinigtes Monatseinkommen	2.677,35
Ermittlung der monatlichen Einkommensgrenze	
Grundfreibetrag (2 x den Wert der Regelbedarfsstufe 1) für Elternteil 1: 2 x 446 €	+ 892,00
Familienzuschlag (70 % der Regelbedarfsstufe 1 je Familienangehörigen): 70 % von 446 € = 313 € x 3 Personen (Elternteil 2, Kind 1, Kind 2)	+ 939,00
Kosten der Unterkunft	+ 801,00
Einkommensgrenze	2.632,00
Für die Kostenbeiträge aufzuwendendes Einkommen	+ 45,35

Hinweise:

- Das Brutto- und Nettoeinkommen, die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung wurden aus der Berechnung für das Jahr 2021 aus der Anlage 1 übernommen.
- Das Kindergeld für das erste und zweite Kind beläuft sich im Jahr 2021 auf jeweils 219 Euro monatlich. Der im Jahr 2021 gewährte Kinderbonus in Höhe von einmalig 150 Euro pro Kind war nicht anzurechnen (Satz 3 des Gesetzes zur Nichtanrechnung und Nichtberücksichtigung des Kinderbonus).
- Die durchschnittlichen Beiträge zur privaten Krankenversicherung wurden geschätzt und gegenüber dem Wert vom Vorjahr um vorsorglich 5 % erhöht.
- Der Wert der Regelbedarfsstufe 1 beträgt im Jahr 2021 446 Euro monatlich. Für den Familienzuschlag in Höhe von 70 % der Regelbedarfsstufe 1 für jeden Familienange-

hörigen wird ebenfalls dieser Wert in Höhe von 446 Euro zugrunde gelegt (70 % von 446 Euro = 312,20 Euro) und dieser auf 313 Euro aufgerundet.

- Die monatlichen Kosten der Unterkunft für das Jahr 2021 wurden aus der Anlage 1 übernommen.

Ergebnis für das Jahr 2021: Das monatliche Einkommen im Jahr 2021 überschreitet die monatliche Einkommensgrenze um 45,35 Euro unterschreitet. Dieser Betrag wäre für die Kinderbetreuung als Einkommen einzusetzen gewesen. In der Anlage 14 wurde dieser Wert bei den Sozialtarifen mit 9/18tel berücksichtigt, da die Kinderbetreuung nur vom vollendeten ersten bis zum zehnten Lebensjahr zu erwarten ist.

Anlage 15: Neuberechnung des Vergleichs der Jahres-Nettoalimentation mit der Jahres-Grundsicherung (3. Kind) für das Jahr 2021 (ersetzt die Berechnung in der Anlage 3 in der Landtagsdrucksache 8/138 auf den Seiten 221 bis 223)

Vergleich Jahres-Nettoalimentation/Jahres-Grundsicherung (3. Kind) für 2021			
(nach dem Beschluss des BVerfG vom 04.05.2020 - 2 BvL 6/17 u.a.)			
		BesGr B 9	
A.	Ermittlung Nettoeinkommen:	2 Kinder	3 Kinder
I.	Grundgehalt, Zulage, Familienzuschlag	vom 1.1. - 31.12.	
1.	Grundgehalt	11.751,09	11.751,09
	Allg. Stellenzulage	0,00	0,00
	FZ- verheiratet	145,34	145,34
	FZ 1. Kind	304,33	304,33
	FZ 2. Kind	304,33	304,33
	FZ 3. Kind	0,00	724,01
	Zwischensumme	12.505,09	13.229,10
	Zwischensumme Jahres-Bruttobezüge	150.061,08	158.749,20
2.	Sonderzahlung	451,12	476,68
3.	Einmalzahlung	0,00	0,00
4.	Jahres-Bruttobezüge	150.512,20	159.225,88
II.	Abzüge		
1.	Lohnsteuer (BEG-Anteile an KV und PflIV: 488,67 € und 518,91 €)	42.042,00	45.550,00
2.	Solidaritätszuschlag	128,99	127,09
	Zwischensumme	108.341,21	113.548,79
III.	Kindergeld (inkl. Kinderbonus in Höhe von 150 €/Kind)	5.556,00	8.406,00
IV.	Jahres-Nettoeinkommen (ohne Kranken- und Pflegeversicherung)	113.897,21	121.954,79
	KV und PflIV: 1./2. Kind: 602,07 €; 3. Kind: 639,87 €	7.224,84	7.678,44
V.	Jahres-Nettoeinkommen (mit Kranken- und Pflegeversicherung)	106.672,37	114.276,35
V.	Monatliches Nettoeinkommen	8.889,36	9.523,03
VI.	Einkommensdifferenz für das 3. Kind		633,66
B.	Bedarf für das 3. Kind	Vom 1.1. – 31.12.	
I.	Grundsicherung		
1.	Regelsatz für das Jahr 2021 (gewichtet)		314,56
2.	anteilige Kaltmiete nach WoGG Mietenstufe III		113,63
3.	anteilige Heizkosten nach Heizspiegel 2021 (22,41 € m ² /Jahr)		18,68
4.	Bildung und Teilhabe - nach statistischer Auswertung (gewichtet)		71,00
5.	Sozialtarife		

	- Besuche Zoo/Museen/Schwimmbäder		4,50
	- Öffentlicher Nahverkehr		5,00
6.	Kinderbonus (einmalig 150 € je Kind; mtl. antlg.)		12,50
7.	Kinderfreizeitbonus (einmalig 100 € je Kind; mtl. antlg.)		8,33
II.	Grundsicherung insgesamt		548,20
III.	Alimentationsrechtlicher Bedarf je Kind (115 % des Grundsicherungsbedarfs)		630,43
C.	Mtl. Differenzbetrag (netto)		-3,23
	Mtl. Minderbetrag Besoldung		0,00

Hinweise:

- Bei der Berechnung wird die höchste Besoldungsgruppen zugrunde gelegt, weil auch Beamtinnen und Beamte aus dieser Besoldungsgruppe amtsangemessen alimentiert werden müssen. Dies ist die Besoldungsgruppe B 9. Eine durchschnittliche Besoldungsgruppe kann nicht herangezogen werden, weil Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter in höheren Ämtern mit mindestens drei Kindern dann nicht mehr amtsangemessen alimentiert wären.
- In den Berechnungen sind auch die in diesem Gesetzentwurf enthaltenen Erhöhungen für das erste und zweite Kind bereits berücksichtigt, weil deren Höhe auch Auswirkungen auf die Höhe des Familienzuschlages für das dritte Kind hat.
- Bei dem Steuerabzug ist auch die Abzugsfähigkeit der Kosten der Kranken- und Pflegeversicherung als Sonderausgaben zu berücksichtigen (Rdnr. 69 des Beschlusses vom 04.05.2020, 2 BvL 6/17 u. a.). Die Aufwendungen für die Krankenkasse sowie der darauf entfallende BEG-Anteil wurden geschätzt. Der steuerlich abzugsfähige BEG-Anteil wurde für die Familie mit zwei Kindern mit 488,67 Euro und für die Familie mit drei Kindern mit 518,91 Euro zugrunde gelegt.
- Das Kindergeld für das erste und zweite Kind beläuft sich im Jahr 2021 für das erste und zweite Kind auf jeweils 219 Euro und für das dritte Kind auf 225 Euro monatlich. Der einmalige Kinderbonus in Höhe von 150 Euro für jedes Kind wurde berücksichtigt.
- Bei der Ermittlung des Nettoeinkommens sind die Kosten einer die Beihilfe ergänzenden Krankheitskosten- und Pflegeversicherung in Abzug zu bringen. Es ist der durchschnittliche Beitrag für minderjährige Kinder anzusetzen (Rdnr. 66 des Beschlusses). Für das Jahr 2021 wurde für die vierköpfige Familie ein Betrag in Höhe von 602,07 Euro monatlich und für die fünfköpfige Familie in Höhe von 639,87 Euro monatlich geschätzt. Die Differenz für das dritte Kind wurde auf 37,80 Euro monatlich geschätzt.
- Für die nach der Grundsicherung zu ermittelnden Bedarfe ist ein gewichteter Regelsatz zu ermitteln. Wegen der Ermittlung wird auf die Hinweise in der Anlage 1 zur Ermittlung des Grundsicherungsbedarfs für das Jahr 2021 verwiesen. Der im August

2021 gewährte Kinderfreizeitbonus in Höhe von 100 Euro wurde monatlich anteilig berücksichtigt.

- Bei den anzusetzenden Kosten der Unterkunft für das dritte Kind greift das Bundesverfassungsgericht auf das Wohngeldrecht zurück. Für jede weitere zum Haushalt gehörende Person wurden im sozialen Wohnungsbau 10 Quadratmeter gefördert, so dass eine Wohnfläche von 10 Quadratmetern für das dritte Kind angesetzt werden. Es ist die in Sachsen-Anhalt höchste Mietenstufe nach dem Wohngeldrecht anzusetzen. Dies ist die Stufe 3 mit einem Sicherheitszuschlag in Höhe von 10 %. Nach der Anlage 1 zu § 12 WoGG beträgt im Jahr 2020 die Differenz zwischen einer 4-Raum-Wohnung und einer 5-Raum-Wohnung 102 Euro monatlich. Damit die Wohngeldsätze nicht ihren Realitätsbezug verlieren, ist der Mietpreisindex des Statistischen Landesamtes heranzuziehen. Der Index für das Jahr 2021 betrug 1,3 % (102 Euro + 1,3 % = 103,33 Euro). Unter Berücksichtigung des 10%igen Sicherheitszuschlages erhöht sich dieser Wert auf 113,63 Euro. Neben der Kaltmiete sind auch die Betriebskosten als zu berücksichtigende Umlagen enthalten. Die anteiligen Heizkosten müssen dem Heizspiegel für das jeweilige Jahr entnommen werden. Im Jahr 2021 betrug der Wert 22,41 Euro m²/Jahr. Er wird 10 Quadratmetern multipliziert und durch 12 Monate geteilt. Es ergeben sich anteilige Heizkosten in Höhe von 18,68 Euro monatlich für das dritte Kind.
- Die Kosten für Bildung und Teilhabe entsprechen den Werten aus der Anlage 13 für ein Kind. Sie betragen im Jahr 2021 71,00 Euro monatlich.
- Bei den Sozialtarifen wird entsprechend verfahren. Der bei der vierköpfigen Familie in der Anlage 1 aufgeführte Rundfunkbeitrag sowie die Ermäßigungen für die Eltern erhöhen sich durch das dritte Kind jedoch nicht, so dass nur die Ermäßigungen für durchschnittliche Besuche im Zoo, Schwimmbad oder für die Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs verbleiben. Für das dritte Kind werden keine Elternbeiträge für die Kinderbetreuung erhoben, so dass bei den Sozialtarifen keine berücksichtigt werden.