



## **Gesetzentwurf**

—

Landesregierung

### **Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften**

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

als Anlage übersende ich gemäß Artikel 77 Abs. 2 der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt den von der Landesregierung am 4. Juni 2024 beschlossenen

Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften

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

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

Mit freundlichen Grüßen  
in Vertretung

Prof. Dr. Armin Willingmann



## Vorblatt

### A. Zielsetzung

Im Beamtenrecht soll Sachsen-Anhalt zur Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung weiterhin attraktiv bleiben. Das Landesbeamtengesetz soll an das Unionsrecht angepasst werden. Es sind des Weiteren punktuelle Änderungen im Landesbeamtengesetz vorgesehen. Sowohl im Landesbeamtengesetz als auch im Disziplinargesetz Sachsen-Anhalt sollen Rechtsgrundlagen zur Prüfung der Gewährleistung der Verfassungstreue geschaffen werden. Außerdem erfolgt punktuell eine Anpassung des Landespersonalvertretungsgesetzes Sachsen-Anhalt an die Digitalisierung durch die Möglichkeit von Video- oder Telefonkonferenzen in Gremien der Personalvertretung.

Ziel ist weiterhin 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 systemgerechte Übernahme des Tarifabschlusses für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L) vom 9. Dezember 2023.

Die Tarifvertragsparteien haben sich am 9. Dezember 2023 wie folgt geeinigt:

1. Leistung einer einmaligen Sonderzahlung (Inflationsausgleichs-Einmalzahlung) in Höhe von 1.800 Euro zum frühestmöglichen Zeitpunkt und von monatlichen Sonderzahlungen (Inflationsausgleichs-Monatszahlungen) in Höhe von 120 Euro für die Monate Januar 2024 bis Oktober 2024,
2. Erhöhung der Tabellenentgelte zum 1. November 2024 um 200 Euro,
3. lineare Erhöhung der Tabellenentgelte zum 1. Februar 2025 um 5,5 v. H.,
4. Leistung einer einmaligen Sonderzahlung (Inflationsausgleichs-Einmalzahlung) in Höhe von 1.000 Euro zum frühestmöglichen Zeitpunkt und von monatlichen Sonderzahlungen (Inflationsausgleichs-Monatszahlungen) in Höhe von 50 Euro für die Monate Januar 2024 bis Oktober 2024 an Auszubildende und Praktikanten,
5. Erhöhung der Ausbildungsentgelte zum 1. November 2024 um den Festbetrag von 100 Euro und
6. Erhöhung der Ausbildungsentgelte zum 1. Februar 2025 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.

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

Ziel ist ferner die Abkehr von dem Modell der „Alleinverdienerfamilie“ als Bezugsgröße im Besoldungsrecht. Rückwirkend zum 1. Januar 2023 soll die Bezugsgröße die Familie mit beiderseitiger Erwerbstätigkeit sein.

## **B. Lösung**

Die Einstiegsämter der Laufbahngruppe 1 sollen jeweils um eine Besoldungsgruppe angehoben werden. Das Landesbeamtengesetz muss klarstellend für Meldungen und Offenlegungen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (Anpassung an die Richtlinie (EU) 2019/1937, sog. „Whistleblowerschutz-Richtlinie“) geändert werden. Zudem soll die Ermächtigungsgrundlage für Laufbahnverordnungen zur Festlegung einer Höchstaltersgrenze für den Aufstieg oder eine Qualifizierung konkretisiert werden. Darüber hinaus soll im Landesbeamtengesetz eine allgemeine Rechtsgrundlage zur Regelanfrage zur Prüfung der Verfassungstreue vor Übernahme in ein Beamtenverhältnis und zur Einzelanfrage bei Entlassungsverfahren geschaffen werden. Außerdem soll ein Zugang für mit Angelegenheiten der Innenrevision beauftragte Bedienstete zu den Personalakten unter begrenzten Voraussetzungen geschaffen werden. Des Weiteren wird eine Regelungslücke zu Einstellungsaltersgrenzen im Beamtenverhältnis auf Widerruf geschlossen.

Im Disziplinargesetz Sachsen-Anhalt soll eine Rechtsgrundlage für Einzelanfragen von mit der Durchführung von Disziplinarverfahren betrauten Stellen beim Verfassungsschutz geschaffen werden, wenn das Disziplinarverfahren Handlungen zum Gegenstand hat, die den Verdacht einer Verletzung der Verfassungstreuepflicht aus § 33 Abs. 1 Satz 3 BeamStG rechtfertigen.

Während der Covid-19-Pandemie wurde es dem Personalrat ermöglicht, Sitzungen mittels Videokonferenz und Telefonkonferenz durchzuführen. Nachdem diese Sonderregelungen nunmehr ausgelaufen sind, ist es im Sinne der Digitalisierung, Personalratssitzungen dauerhaft auch per Videokonferenz und Telefonkonferenz durchführen zu können. Begleitend hierzu ist die Einführung des Umlaufverfahrens notwendig, um Verfahrensabläufe zu beschleunigen.

Die Tarifeinigung vom 9. Dezember 2023 wird zeitgleich und systemgerecht auf 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 wie folgt übertragen:

1. Leistung einer einmaligen Sonderzahlung zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise in Höhe von 1.800 Euro und von monatlichen Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise in Höhe von 120 Euro für die Monate Januar 2024 bis Oktober 2024.
2. Zum 1. November 2024 werden die Grundgehaltssätze der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter um einen Sockelbetrag von 200 Euro erhöht. Dies entspricht einer durchschnittlichen Erhöhung um 4,3 v. H. Die sonstigen dynamischen Besoldungsbestandteile werden zum 1. November 2024 um 4,3 v. H. erhöht. Die Versorgungsbezüge

- der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger werden zum 1. November 2024 entsprechend erhöht.
3. Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen, Richter, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger zum 1. Februar 2025 um 5,5 v. H.,
  4. Leistung einer einmaligen Sonderzahlung zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise in Höhe von 1.000 Euro und von monatlichen Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise in Höhe von 50 Euro für die Monate Januar 2024 bis Oktober 2024 für Anwärtnerinnen und Anwärtner,
  5. Erhöhung der Anwärtergrundbeträge zum 1. November 2024 um 100 Euro und
  6. Erhöhung der Anwärtergrundbeträge zum 1. Februar 2025 um 50 Euro.
  7. Ersetzung des Modells der „Alleinverdienerfamilie“ als Bezugsgröße durch das Modell der „Hinzuverdienerfamilie“ und Regelung eines ergänzenden Familienzuschlags für die Fallgestaltungen, in denen eine beiderseitige Erwerbstätigkeit nicht erwartet werden kann. Die Regelung eines ergänzenden Familienzuschlags in Höhe von 350 Euro soll rückwirkend zum 1. Januar 2023 in Kraft treten.

### **C. Alternativen**

Zur zeitgleichen und systemgerechten Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung und Versorgung gibt es im Rahmen der Zielsetzung keine Alternative.

Zur Ersetzung des Modells der „Beamtenalleinverdienerfamilie“ als Bezugsgröße durch das Modell der „Hinzuverdienerfamilie“ im Zusammenhang mit der Einführung einer Regelung eines ergänzenden Familienzuschlags von 350 Euro monatlich werden ebenfalls keine Alternativen gesehen. Eine weitere strukturelle Erhöhung des kindbezogenen Familienzuschlags um 175 Euro monatlich, um den verfassungsrechtlich gebotenen Mindestabstand in der Mindestbesoldung zur Grundsicherung nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch zu wahren, hätte zur Folge, dass sich die Höhe der Besoldung vom verliehenen Amt entfernt.

### **D. Kosten**

Die Mehrkosten betragen für das Jahr 2024 gegenüber dem Jahr 2023 ca. 108 Mio. Euro und für das Jahr 2025 gegenüber dem Jahr 2023 ca. 170 bis 175 Mio. Euro für die Übertragung des Tarifergebnisses. Für die Einführung des ergänzenden Familienzuschlags als Auffangregelung werden jährliche Mehrkosten im sechsstelligen Bereich geschätzt. Die Hebung der zweiten Einstiegsämter von der Besoldungsgruppe A 6 nach der Besoldungsgruppe A 7 zum 1. Januar 2025 verursacht Mehrkosten in Höhe von 0,3 bis 0,4 Mio. Euro jährlich. Die Hebung der ersten Einstiegsämter von der Besoldungsgruppe A 4 nach der Besoldungsgruppe A 5 zum 1. Januar 2025 verursacht Mehrkosten in Höhe von 0,03 Mio. Euro jährlich. Die Umstellung der Mindestversorgung auf die Besoldungsgruppe A 5 hat keine Mehrkosten zur Folge, da die wenigen von der Hebung des ersten Einstiegsamtes betroffenen Versorgungsfälle die amtsunabhängige Mindestversorgung beziehen.

## **E. Anhörung**

Es sind Stellungnahmen des dbb beamtenbund und tarifunion sachsen-anhalt (dbb), des Deutschen Gewerkschaftsbundes Sachsen-Anhalt (DGB), der Gewerkschaft der Polizei (GdP), des Bundes der Richter und Staatsanwälte Sachsen-Anhalt (DRB), des Verbandes der Verwaltungsrichterninnen und Verwaltungsrichter (VRV) und eine gemeinsame Stellungnahme der kommunalen Spitzenverbände (KSpV) sowie der Landesbeauftragten für Frauen- und Gleichstellungspolitik (LBFG) und des Landesbeauftragten für Datenschutz (LfD) eingegangen. Eine Stellungnahme des Landesbehindertenbeauftragten ist nicht eingegangen.

### **Im Allgemeinen:**

Seitens der Gewerkschaften und Verbände wird die Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten und Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger grundsätzlich begrüßt.

### **Im Einzelnen:**

#### **Zu Artikel 1 (Landesbeamtengesetz):**

#### **Zu § 8a LBG LSA (Einstellungsaltersgrenzen):**

Zur Regelung im Gesetzesentwurf äußern sich die Verbände nicht. Die KSpV bitten jedoch eindringlich um Berücksichtigung ihres Vorschlags, die Einstellungsaltersgrenze geringfügig um zwei Jahre auf 20 Jahre vor dem Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand anzuheben. Daraus könnte gegenüber anderen Bundesländern ein wünschenswerter Standort- und Wettbewerbsvorteil für Sachsen-Anhalt resultieren. Bei den Kommunen würden oftmals geeignete und erfahrene Tarifbeschäftigte als andere Bewerber verbeamtet. Hierfür sei eine mehrjährige hauptberufliche Tätigkeit erforderlich, sodass es sich grundsätzlich um lebensältere Beschäftigte handele mit der Folge, dass die Höchstaltersgrenze teilweise bereits erreicht oder überschritten würde und eine Verbeamtung nur aus diesem Grund scheitere. Da es immer schwieriger werde, Fachkräfte und insbesondere qualifizierte Führungskräfte mit einschlägiger Berufserfahrung zu gewinnen, sei eine Anhebung der Höchstaltersgrenze - zumindest für den kommunalen Bereich - überfällig und dringend geboten. Die dadurch ggf. entstehenden höheren Versorgungslasten würden durch höhere Umlagebeträge der kommunalen Dienstherrn an den Kommunalen Versorgungsverband Sachsen-Anhalt finanziert und belasteten nicht den Landeshaushalt.

Hilfsweise fordern die KSpV eine Ausnahmeregelung, damit in Einzelfällen bei erhöhtem oder dringendem Personalbedarf auch nach Erreichen der Einstellungsaltersgrenze eine Verbeamtung vorgenommen werden könne. Es werde insofern auf die bis zum 21. Juni 2018 geltende Regelung in § 5 LVO LSA verwiesen.

**Stellungnahme der Landesregierung:**

Diesem Anliegen der KSpV wird nicht entsprochen. Die Einstellungshöchstaltersgrenzen bilden im Zusammenspiel mit den Ruhestandsgrenzen eine wesentliche Grundlage für die Finanzierbarkeit des beamtenrechtlichen Versorgungssystems und dienen damit der Sicherung des Alimentations- und des Lebenszeitprinzips. Die eingeführte Altersgrenze berücksichtigt nicht nur den Zeitraum von 19,51 Jahren, der als Dienstzeit benötigt wird um die Mindestversorgung von 35 v.H. tatsächlich zu verdienen, sondern auch die Beihilfekosten, die gerade im Alter bei steigendem medizinischen Behandlungsbedarf und einem Beihilfesatz von 70 v. H. in den Zeiten nach der aktiven Dienstzeit, also im Ruhestand, erhebliche Kosten verursachen. Aufgrund des Alimentationsprinzips ist der Dienstherr zur Übernahme verpflichtet. Diese müssen in die Gesamtbetrachtung zwischen aktiver Dienstzeit im Beamtenverhältnis und der anschließenden Zeit als Versorgungsempfängerin oder Versorgungsempfänger mit einbezogen werden. Aufgrund der jeweils im Einzelfall unterschiedlich verlaufenden Zeiten (Lebenserwartung, Gesundheit etc.) wurde dies pauschal veranschlagt. Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass bei allen Ämtern der Laufbahngruppe 1 und den unteren Ämtern der Laufbahngruppe 2 zum Erdiene der ihnen gesetzlich zustehenden amtsunabhängigen Mindestversorgung ein erheblich über 20 Jahre hinausgehender Zeitraum im Beamtenverhältnis benötigt wird.

Die geforderte Anhebung der Einstellungsaltersgrenze bzw. die hilfsweise beantragte Ausnahme für Einzelfälle würde auch im Hinblick auf den aktuellen Fachkräftemangel zu einer Verschiebung des Verhältnisses zwischen Dienstzeit und Ruhestandszeit zu Lasten des jeweiligen Dienstherrn und somit zu Lasten der öffentlichen Haushalte führen. Der Grundsatz, dass lediglich Personen verbeamtet werden, bei denen ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Dienstzeit und Ruhestandszeit und den damit einhergehenden Versorgungskosten sowie Beihilfekosten im Ruhestand besteht, muss unter Beachtung des Art. 33 GG bei allen Dienstherrn im Geltungsbereich des LBG LSA gewahrt bleiben. Dies verändert sich nicht, unabhängig davon, ob Personal abgebaut oder gesucht wird.

**Zu § 8b LBG LSA-Entwurf (Verfahren zur Prüfung der Verfassungstreue):**

Sowohl die GdP als auch der VRV begrüßen das im Gesetzentwurf eingebrachte Verfahren zur Prüfung der Gewährleistung der Verfassungstreue. Der damit verbundene Grundrechtseingriff sei nach Auffassung des VRV durch die verfolgten Ziele, denen ebenfalls Verfassungsrang zukomme, gerechtfertigt. Letztlich werde die Verwaltungspraxis sicherzustellen haben, dass stets eine auf die Persönlichkeit des Bewerbers bezogene Eignungsprognose im Einzelfall erfolge.

Der VRV hat angeregt, die Verfassungstreueprüfung auch im Landesrichtergesetz (LRiG) gesetzlich für Richterinnen und Richter zu verankern. Er erachtet es als bedenklich, den mit der Regelanfrage einhergehenden Eingriff in das Grundrecht der Bewerberinnen und Bewerber auf informationelle Selbstbestimmung für die Einstellung in ein Richterverhältnis über die allgemeine Verweisung des § 3 Satz 2 LRiG auf die für Landesbeamte geltenden Vorschriften zu legitimieren. Er begründet dies unter anderem damit, dass der Verweis auf § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Beamtenstatusgesetz (BeamStG) in § 8b LBG LSA-E, wonach in das Beamtenverhältnis nur berufen werden darf, wer die Gewähr dafür bietet, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes einzutreten, für die Einstellung von Richterinnen und Richtern aber nicht maßgeblich sei. Für Berufsrichterinnen und -richter sei in § 9 Nr. 2 des Deutschen Richtergesetzes (DRiG) bundesrechtlich eine zwar dem Wortlaut nach identische, nichtsdestotrotz eigenständige Ernennungsvoraussetzung normiert.

Die KSpV äußerten Bedenken im Hinblick auf die geplante Regelanfrage zur Prüfung der Verfassungstreue, dass sich die Einstellungsverfahren gerade im Kommunalbereich unter Umständen erheblich verzögern könnten, da der Schwerpunkt der Verbeamtung im unmittelbaren Landesdienst liege. Es wurde um Ergänzung einer angemessenen Frist gebeten.

Die Stellungnahme des LfD betrifft ausschließlich die Regelung zur Prüfung der Verfassungstreue. Hierzu führt er aus, dass zunächst unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen des grundrechtlichen Schutzes von personenbezogenen Daten der Bewerberinnen und Bewerber (Art. 8 Abs. 1 EU GRCh, Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG) die Vorgabe einer pauschalen Regelanfrage im Hinblick auf die Anforderung der Erforderlichkeit (abgeleitet aus Art. 5 Abs. 1 lit. c) DS-GVO, Datenminimierung, und Abs. 1 lit. e) DS-GVO, Speicherbegrenzung,) und die grundrechtlich gebotene Verhältnismäßigkeit fraglich sei. Arbeitgeber bzw. Dienstherr dürften danach nur die Daten im Bewerbungsverfahren erheben, die für die Durchführung unerlässlich seien. Dies impliziere auch eine differenzierte Bewertung der Verhältnismäßigkeit der Verfahren zur Gewinnung weiterer Erkenntnisse.

Er rege an, die Notwendigkeit der Pauschalität der Abfrage kritisch zu überprüfen. Wenn Einstellungen in die untersten Besoldungsstufen bzw. in Aufgabenbereiche mit geringer Tragweite mit denselben grundrechts-relevanten Maßnahmen behandelt würden, wie die Einstellungen in den höheren Dienst im Ministerium, scheine Verhältnismäßigkeit der Anwendung der Mittel trotz des Hinweises auf die Kernpflicht kaum noch zu begründen. Demgegenüber begrüßt der LfD die Regelung, wonach die Bewerberinnen und Bewerber über die vorzunehmende Regelanfrage informiert werden.

Des Weiteren führt der LfD aus, dass der Begriff „Zweifel“ im Gesetzeswortlaut nicht näher definiert sei und grundsätzlich erheblichen Interpretationsspielraum böte. Die sehr weit auslegungsfähige Formulierung sei im Hinblick auf Bestimmtheitserfordernisse fraglich. Dies könnte für den Betroffenen eine nicht unerhebliche Rufschädigung mit sich bringen.

Kritisch sieht der LfD zudem die Reichweite der Regelanfrage in personeller Hinsicht nach § 8b Abs. 1, 2 LBG LSA-E. Aufgrund der bindenden Vorgaben Datenminimierung und insgesamt der Erforderlichkeit seien datenschutzgerechte Einschränkungen notwendig. Insoweit erscheine ihm eine Klarstellung geboten, dass eine Regelanfrage und die folgende Verfassungstreueprüfung (als Hinderungsgrund der Einstellung) nur für diejenigen durchgeführt werden solle, die nach abschließender Entscheidung tatsächlich eingestellt werden sollen.

### **Stellungnahme der Landesregierung:**

Nach Rücksprache mit dem Ministerium für Justiz und Verbraucherschutz wird an der Verweisung durch § 3 Satz 2 LRiG festgehalten. Die Formulierung in § 8b Abs. 1 LBG LSA-E wurde dahingehend angepasst, dass der in § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BeamStG und in § 9 Nr. 2 DRiG normierte Grundsatz zur Verfassungstreue als Gesetzestext wiedergegeben wird. In der Begründung wird für die Richterinnen und Richter auf § 9 Nr. 2 DRiG Bezug genommen.

Die Bedenken der KSpV werden nicht geteilt. Es ist davon auszugehen, dass eine zeitnahe Rückmeldung auch an die kommunalen Einstellungsbehörden erfolgen wird. Lediglich bei Einzelfällen mit positiver Erfassung von Sachverhalten, die Zweifel an der Verfassungstreue begründen können, dürfte die Prüfung einen längeren Zeitraum umfassen. Die Frist, die für die Prüfung dieser Sachverhalte benötigt wird, hängt vom Einzelfall ab und kann nicht gesetzlich vorgegeben werden. Um das Ziel dieser Regelung, das Berufsbeamtentum vor dem unerkannten Eindringen von Verfassungsskeptikern und -feinden zu schützen, zu erreichen, muss in diesen Einzelfällen eine längere Bearbeitungszeit hingenommen werden. Das Verfahren nach § 8b LBG LSA-E soll im Übrigen zur Optimierung der Verfahrensdauer zeitlich parallel zur Prüfung der gesundheitlichen Eignung nach § 10 LBG LSA durchgeführt werden.

Die Bedenken des LfD werden nicht geteilt. An der Regelanfrage für alle Personen, die ein öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis begründen sollen, wird festgehalten. Auch Beamtinnen und Beamte in den untersten Besoldungsgruppen erwirken durch ihr Handeln eine Außenwirkung, Tragen zur Funktionsfähigkeit der Verwaltung und dem achtungs- und vertrauenswürdigen Erscheinungsbild bei. Gerade im persönlichen Kontakt der Beamtin oder des Beamten mit dem Bürger, wie er beispielsweise täglich im Einwohnermeldeamt, im Ordnungsamt, im Standesamt, im Polizeibereich stattfindet, muss das Vertrauen des Bürgers auf die neutrale Amtsausführung gewährleistet sein.

Die Bedenken zur Auslegung des Begriffs Zweifel und einer daraus möglicherweise resultierenden Rufschädigung werden nicht geteilt. Der Begriff Zweifel stellt auf die gesetzlich normierte und höchstrichterliche Rechtsprechung zur Verfassungstreue ab. Zunächst stellt § 8b Abs. 2 S. 4 LBG LSA-E sicher, dass nicht jede dem Verfassungsschutz vorliegende Erkenntnis den Einstellungsbehörden mitgeteilt wird, sondern nur solche Erkenntnisse, die für die Nichtgewährleistung der Verfassungstreue bedeutsam sind und auf gerichtsverwertbaren

Tatsachen beruhen. Darüber hinaus stellt § 8b Abs. 5 S. 2 LBG LSA-E sicher, dass die ausgewählte Bewerberin oder der ausgewählte Bewerber über das Vorliegen bestehender Zweifel an der Gewährleistung der Verfassungstreue informiert wird. Im Wege des Rechtsschutzes kann sie oder er diese Entscheidung überprüfen zu lassen.

Die Auffassung, dass eine Regelanfrage und die folgende Verfassungstreueprüfung nur für diejenigen durchgeführt werden sollte, die nach abschließender Entscheidung tatsächlich eingestellt werden sollen, wird geteilt. Die Regelanfrage wird erst dann durchgeführt, wenn alle anderen Einstellungskriterien mit Ausnahme der gesundheitlichen Eignung erfüllt sind und die Prognose über die Gewähr der Verfassungstreue das letzte noch zu entscheidende Kriterium darstellt. Eine entsprechende Klarstellung ist in der Gesetzesbegründung erfolgt.

#### **Zu § 9 LBG LSA (Stellenausschreibung):**

Die KSpV bitten um eine Wiedereinführung des § 9 Satz 2 2. HS a. F. LBG LSA. Von dem Grundsatz der öffentlichen Stellenausschreibung sollten in Einzelfällen wieder Ausnahmen zulässig sein, um flexibel reagieren zu können, wenn beispielsweise nach einer erfolglosen öffentlichen Ausschreibung eine Initiativbewerbung erfolgt.

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

Der Wiedereinführung des § 9 Satz 2 2. HS LBG LSA, in der bis zum 13. Oktober 2022 geltenden Fassung, der eine Ausnahme zur Stellenausschreibungspflicht für die Stellen der mittelbaren Landesbeamtinnen und mittelbaren Landesbeamten vorsah, kann nicht entsprochen werden. Gemäß Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Danach sind öffentliche Ämter nach Maßgabe des Grundsatzes der Bestenauslese zu besetzen. Dabei dient Art. 33 Abs. 2 GG zum einen dem öffentlichen Interesse der bestmöglichen Besetzung des öffentlichen Dienstes. Zum anderen trägt Art. 33 Abs. 2 GG dem berechtigten Interesse der Bewerberin oder des Bewerbers an einem angemessenen beruflichen Fortkommen dadurch Rechnung, dass hiermit für sie oder ihn ein grundrechtsgleiches Recht auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl begründet wird. Deshalb ergibt sich aus Art. 33 Abs. 2 GG eine grundsätzliche Pflicht zur öffentlichen Stellen-ausschreibung, um das verfolgte Ziel der Bestenauslese zu gewährleisten. Die von den KSpV geforderte Ausnahme zur Stellenausschreibungspflicht für mit mittelbaren Landesbeamtinnen und mittelbaren Landesbeamten zu besetzende Stellen ist nicht mit Art. 33 Abs. 2 GG, also dem Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte, vereinbar. Durch Modifizierung des § 9 LBG LSA mit der letzten Änderung des LBG LSA wurde daher für alle Beamtinnen und Beamten im

Geltungsbereich dieses Gesetzes als einheitlicher Maßstab die Stellenausschreibungspflicht festgelegt.

### **Zu § 13 LBG LSA (Stellenhebung Einstiegsämter der Laufbahngruppe 1):**

Der dbb begrüßt die Anhebung der Einstiegsämter der Laufbahngruppe 1. Jedoch wird seitens des dbb auch eine Anhebung in der Laufbahngruppe 2 und eine Änderung des Endamtes in der Laufbahngruppe 1 auf A 10 gefordert. Des Weiteren macht der dbb darauf aufmerksam, dass die Laufbahnverordnungen, insbesondere im Bereich der Justiz, zwingend novelliert werden müssten. Der DRB lehnt die notwendige Hebung der 1. und 2. Einstiegsämter in der Laufbahngruppe 1 grundsätzlich nicht ab. Er weist jedoch darauf hin, dass sie offensichtlich ausschließlich deshalb notwendig würden, um eine verfassungsgemäße Besoldung zu gewährleisten, da ansonsten der gebotene Mindestabstand zur Grundsicherung unterschritten würde. Die Gesetzesbegründung habe nicht überzeugt.

### **Stellungnahme der Landesregierung:**

Der Annahme des DRB wird klar widersprochen. Die Hebung der Einstiegsämter steht nicht im Zusammenhang mit der beabsichtigten Besoldungserhöhung und der Gewährleistung des Alimentationsprinzips. Sie basiert auf anderen fachlichen Gesichtspunkten, nämlich der durch die in Laufbahngruppe 1 in den Besoldungsgruppen A 4 und A 6 zu erledigenden höherwertigen Aufgaben. Die Forderung des dbb wurde nicht übernommen, da sie weitere Forderungen zur Anhebung auch in anderen Ämtern der Laufbahngruppe 2 nach sich ziehen und letztendlich ohne fachliche Begründung eine Hebung aller Einstiegs- und Endämter bedeuten würde. Lediglich in den Besoldungsgruppen A 4 und A 6 der Laufbahngruppe 1 sind zwischenzeitlich insbesondere durch Einführung arbeitserleichternde Technik „einfache“ und sich wiederholende Aufgaben entfallen. Dies ist in anderen Besoldungsgruppen nicht gegeben.

Zur Novellierung des Laufbahnrechts hat das Kabinett dem Ministerium für Finanzen bereits einen Auftrag erteilt. Das Ministerium der Finanzen arbeitet zurzeit an einer Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen im Rahmen einer Laufbahnrechtsreform.

**Zu § 84 LBG LSA (Zugang zu Personalakten):**

Die beabsichtigte Regelung zum Einsichtsrecht in die Personalakte für Bedienstete der Innenrevision wird vom dbb abgelehnt. Mit der Neuregelung würde einer unbestimmten Zahl und unbestimmten Art von Personen Zugang zur Personalakte gewährt. Auch die GdP befürwortet die Einsichtnahme nicht. Die Einsichtnahme müsste nach Ansicht der GdP mit einem konkreten Zweck begründet werden. Eine bloße Abstellung auf eine mögliche nicht korrekte Aktenführung erscheine hier höchst problematisch.

**Stellungnahme der Landesregierung:**

An der beabsichtigten Schaffung dieser Regelung wird festgehalten. Die Innenrevision ist ein Steuerungsinstrument der Behördenleitung. Wurde sie von der Behördenleitung mit der Prüfung von Angelegenheiten im Rahmen der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft beauftragt, muss ihr im Rahmen ihrer Kontrollaufgaben unter gesetzlich festgelegten engen Voraussetzungen ein Zugang zu Personalakten ermöglicht werden. Es handelt sich hierbei um Annexzwecke zur Personalverwaltung und Personalwirtschaft. Sowohl die Art von Personen als auch deren Zahl sind nicht unbestimmt. Sie ergeben sich aus dem Prüfauftrag. Die Einsichtnahme soll nur in Ausnahmefällen, wenn beispielsweise der Prüfauftrag die Überprüfung und Sicherstellung der ordnungsgemäßen Aktenführung der Personalakten beinhaltet. In den meisten Fällen dient ein derartiger Prüfauftrag der Bestätigung der korrekten Aktenführung. Sollte widererwartend eine nichtkorrekte Aktenführung festgestellt werden, müssen aus dem Prüfergebnis Maßnahmen für eine zukünftig ordnungsgemäße Aktenführung abgeleitet werden. Vorrangig und in den meisten Fällen einschlägig ist nach wie vor die Auskunft aus der Personalakte.

**Zu Artikel 3 (Landesbesoldungsgesetz):****Amtsangemessene Besoldung:**

Aus Sicht des DRB entspricht die Beamten- und Richterbesoldung nach wie vor nicht den verfassungsrechtlichen Vorgaben. Insbesondere wird kritisiert, dass sich die Höhe der Besoldung aufgrund der in der Vergangenheit vorgenommenen (auch rückwirkenden) Erhöhungen der kindbezogenen Bestandteile des Familienzuschlages unzulässig weit vom verliehenen Amt entfernt habe. Es sei dringende Abhilfe geboten, insbesondere durch eine spürbare und deutliche Erhöhung der Grundgehaltssätze, und zwar unabhängig von und zusätzlich zu der selbstverständlich verfassungsrechtlich gebotenen Umsetzung von Tarifergebnissen.

**Stellungnahme der Landesregierung:**

Nach Überzeugung der Landesregierung entspricht die Beamten- und Richterbesoldung den verfassungsrechtlichen Vorgaben einschließlich des verfassungsrechtlich gebotenen Mindestabstands zur Grundsicherung. In der Gesetzesbegründung erfolgte unter Abschnitt A (Allgemeiner Teil) für die Jahre 2022, 2023 und 2024 die Prüfung der Verfassungsmäßigkeit der Besoldung anhand der vom Bundesverfassungsgericht (BVerfG) aufgestellten Prüfkriterien und Maßstäbe. Eine verfassungswidrige Alimentation liegt nach Auffassung der Landesregierung nicht vor. Da für die Jahre 2023 und 2024 teilweise noch mit Prognosen gerechnet werden musste, wird bei Vorliegen aller benötigten Daten eine Überprüfung der Besoldung erfolgen. Damit wird gewährleistet, dass der Gesetzgeber seinen vom BVerfG vorgegebenen Begründungs-, Beobachtungs- und gegebenenfalls Nachbesserungspflichten nachkommt.

Eine von DRB geforderte spürbare und deutliche Erhöhung der Grundgehaltssätze würde je ein Prozent linearer Erhöhung Mehrkosten von ca. 18 Mio. Euro jährlich gegenüber diesem Gesetzentwurf verursachen. Da die Landesregierung gemäß Art. 20 Abs. 3 GG i. V. m. § 7 Abs. 1 LHO den Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit beachten muss und nach Auffassung der Landesregierung die Verfassungsmäßigkeit der Besoldung und Versorgung auch für die Jahre 2022, 2023 und 2024 vorliegen wird, ist diese Forderung abzulehnen.

Die Anmerkung des DRB, dass die für die Berechnungen zur Einhaltung der Vorgaben des BVerfG zugrunde gelegten (statistischen) Daten nicht nachprüfbar seien, kann von der Landesregierung nicht nachvollzogen werden. In der Begründung zum Gesetzentwurf unter A. II. 5 sowie in den Ausführungen in den Anlagen 1 bis 18 der Gesetzesbegründung sind alle den Berechnungen für eine verfassungsgemäße Alimentation zugrunde gelegten Daten oder Prognosen ausführlich erläutert und die dazugehörigen Quellen zitiert.

**Umstellung von der „Alleinverdienerfamilie“ auf die „Hinzuverdienerfamilie“:**

Der dbb, die GdP, der DRB sowie der VRV äußern Bedenken und Kritik an der Umstellung des Familienmodells als Bezugsgröße zur Berechnung der verfassungsgemäßen Alimentation und Einhaltung des Mindestabstands zur Grundsicherung einer vierköpfigen Familie nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II). Die Umstellung des bewährten Modells der „Alleinverdienerfamilie“ wird vom dbb und vom VRV abgelehnt. Zudem wird die Einführung des ergänzenden Familienzuschlags (eFZ) vom Grunde und von der Höhe her kritisiert und teilweise abgelehnt. Nach Auffassung der GdP sei der eFZ nicht ausreichend und es sei unklar, ob das Abstandsgebot zur Grundsicherung dem Grunde nach gewahrt werden kann. Nach Auffassung des DRB erscheint die Einführung des eFZ im Zusammenhang mit der Umstellung des Familienmodells dagegen inkonsequent, wenn die Umstellung der Bezugsgröße verfassungsrechtlich zulässig sein sollte. Zudem wäre die Berücksichtigung des eFZ mit dem Alimentati-

onsprinzip unvereinbar, da diese einer Anrechnung von Partnereinkommen gleichkäme. Nach Auffassung des VRV sei es ausgeschlossen, pauschal einen Betrag von 350 Euro, welcher in Höhe dem eFZ entspricht, monatlich in die Berechnung der amtsangemessenen Alimentation einzustellen. Ferner sei nach Ansicht des VRV die Gesetzesbegründung nicht vollständig, da nicht eindeutig geklärt sei, welches Einkommen der Ehepartnerin oder des Ehepartners Berücksichtigung finden soll. Zudem sei der eFZ geeignet eine mittelbare geschlechterdiskriminierende Wirkung zu entfalten, da es für Frauen - und zwar insbesondere jüngere - attraktiv werden würde, eine geringfügige Beschäftigung oder eine Teilzeittätigkeit weiter einzuschränken, um die Anspruchsberechtigung für den neuen eFZ wahren zu können.

Die LBFG begrüßt dagegen die Umstellung der Bezugsgröße und auch, dass der eFZ an das Vorliegen konkreter Lebenslagen gebunden sein soll.

### **Stellungnahme der Landesregierung:**

Nach Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz ist das Recht des öffentlichen Dienstes unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln. Bei der beabsichtigten Umstellung des Familienmodells der „Alleinverdienerfamilie“ auf die „Hinzuverdienerfamilie“ handelt es sich um die Umstellung einer Bezugsgröße zur Berechnung und Überprüfung der verfassungsgemäßen bzw. amtsangemessenen Alimentation.

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat in seiner Entscheidung vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 6/17 – betont, dass die vierköpfige Alleinverdienerfamilie eine aus der bisherigen Besoldungspraxis abgeleitete Bezugsgröße und nicht das Leitbild sei. Das BVerfG betont in seiner Entscheidung, dass es sich hierbei nicht um ein Abbild der Wirklichkeit oder das vom Bundesverfassungsgericht befürwortete Leitbild der Beamtenbesoldung handele, sondern um eine Bezugsgröße, die eine spezifische Funktion bei der Bemessung der Untergrenze der Familialimentation erfülle. Sie stelle sicher, dass der Familie für das dritte und jedes weitere Kind der am Grundsicherungsniveau orientierte Mindestmehrbetrag auch dann zur Verfügung steht, wenn der andere Elternteil gar nichts zum Familieneinkommen beisteuern kann, etwa weil behinderte Kinder oder betagte Großeltern dauernder Pflege bedürfen oder er selbst erkrankt oder gar verstorben ist. Für andere Familienformen nachteilige Auswirkungen seien damit nicht verbunden (Rdnr. 37). Auch in der Parallelentscheidung vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 – führt das BVerfG aus Sicht der Landesregierung sehr zutreffend aus, dass die vierköpfige Alleinverdienerfamilie eine aus der bisherigen Besoldungspraxis hergeleitete Bezugsgröße sei, nicht Leitbild der Beamtenbesoldung. Hinsichtlich der Strukturierung der Besoldung verfüge der Besoldungsgesetzgeber über einen sehr weiten Gestaltungsspielraum. Es bestehe keine Verpflichtung, die Grundbesoldung so zu bemessen, dass Beamte und Richter ihre Familie als Alleinverdiener unterhalten können. Vielmehr stehe es dem Besoldungsgesetzgeber frei, etwa durch höhere Familienzuschläge bereits für das erste

und zweite Kind stärker als bisher die Besoldung von tatsächlichen Lebensverhältnissen abhängig zu machen (Rdnr. 47).

Ein Handlungsbedarf des Gesetzgebers zur Sicherstellung einer verfassungsgemäßen Alimentation, insbesondere zur Einhaltung des Mindestabstandes zur Grundsicherung nach dem SGB II, war durch die Einführung des Bürgergeldes zum 1. Januar 2023 erforderlich, da hiermit eine erhebliche Erhöhung der Regelsätze gegenüber dem Jahr 2022 verbunden war. Die Landesregierung hat sich aus fachlichen Gründen für eine Umstellung der Bezugsgröße bzw. des Familienmodells zzgl. der Einführung eines ergänzenden Familienzuschlages entschieden. Zudem entspricht das neue Familienbild der gesellschaftlichen Lebenswirklichkeit in Sachsen-Anhalt, in der eine beiderseitige Berufstätigkeit die Regel und nicht die Ausnahme darstellt. Im Übrigen wird insbesondere auf die Ausführungen in der Begründung zum Gesetzentwurf unter A. II. 5. b) aa) verwiesen. Die LBFG begrüßt in ihrer Stellungnahme aus gleichstellungspolitischer Perspektive die Umstellung der Bezugsgröße und die zutreffende Begründung im Gesetzentwurf, dass sich die neue Bezugsgröße damit der gesellschaftlichen Realität annähert. Ein Festhalten am „Alleinverdienermodell“ würde zu finanziellen Fehlankreizen führen, die eine Erwerbstätigkeit beider Partner\*innen unattraktiv machen und dem gleichstellungspolitischen Landesziel der wirtschaftlichen Unabhängigkeit aller Geschlechter zuwiderlaufen würde.

Es kann jedoch Familienkonstellationen geben, in denen die Ehegattin oder der Ehegatte keiner dauerhaften Erwerbstätigkeit nachgehen oder in denen eine Erwerbstätigkeit von ihr oder ihm nicht erwartet werden kann und sie oder er daher in diesen Zeiträumen keinen Beitrag zum Familieneinkommen leisten kann. Obwohl es sich hier um Ausnahmefälle handeln dürfte, ist eine Regelung erforderlich, um zu verhindern, dass für die Beamtin oder den Beamten der Mindestabstand zur Grundsicherung nicht gewahrt ist. Der eFZ soll das fehlende Einkommen unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. Pflege pflegebedürftiger Angehöriger oder Erkrankung der Ehegattin bzw. des Ehegatten) ersetzen. Mit der Zahlung des eFZ soll sichergestellt werden, dass auch in diesen Familienkonstellationen der verfassungsrechtlich gebotene Mindestabstand im Vergleich zur Grundsicherung einer vierköpfigen Familie nach dem SGB II gewahrt wird. Die Regelung zum eFZ soll mit der Umstellung des Familienmodells rückwirkend zum 1. Januar 2023 in Kraft treten und monatlich 350 Euro betragen.

Die Beamtin oder der Beamte ist zur Mitwirkung verpflichtet. Aufgrund des besoldungsrechtlichen Abstandsgebots und des Leistungsprinzips soll der eFZ unabhängig vom Amt der Beamtin, des Beamten, der Richterin oder des Richters gewährt und nicht degressiv gestaltet werden. Die Höhe des eFZ muss derzeit 350 Euro monatlich betragen, um in der niedrigsten Besoldungsgruppe und Stufe (A 4 Stufe 1) in einer vierköpfigen Familie, in der ausnahmsweise der Ehepartner oder die Ehepartnerin über kein Einkommen verfügt, den verfassungsrechtlich gebotenen Mindestabstand zu einer vierköpfigen Familie mit Grundsicherung nach dem SGB II zu wahren. Der eFZ ist nicht dynamisch gestaltet, jedoch anzupassen, wenn der

verfassungsrechtlich gebotene Mindestabstand zur Grundsicherung nach dem SGB II trotz der Zahlung des eFZ i. H. v. 350 Euro nicht mehr eingehalten werden kann. Eine pauschale Wahl des Betrages für den eFZ erfolgte somit nicht.

Es wurde weder in der Gesetzesbegründung noch in den dazugehörigen Berechnungen zur Überprüfung der verfassungsgemäßen Alimentation ein Einkommen der Ehepartnerin oder des Ehepartners berücksichtigt. Es wurde jedoch in den Berechnungen für die Jahre 2023 und 2024 unterstellt, dass aufgrund einer besonderen Familienkonstellation kein Einkommen durch die Ehepartnerin oder den Ehepartner bezogen wird und daher ein eFZ i. H. v. 350 Euro als Besoldungsbestandteil zu zahlen ist. Die Landesregierung geht davon aus, dass, wenn für diese Ausnahmefälle der verfassungsrechtlich gebotene Mindestabstand zur Grundsicherung gewahrt ist, er auch in den Familien gewahrt ist, in denen die Ehegattin oder der Ehegatte ein Einkommen mindestens in Höhe des eFZ bezieht.

Der eFZ soll im neuen § 38a LBesG LSA geregelt werden und nur unter bestimmten Voraussetzungen gezahlt werden. Durch die Ehepartnerin oder den Ehepartner erzielt es Erwerbseinkommen nach § 18a Abs. 2 oder 2a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV), Erwerb ersatz Einkommen nach § 18a Abs. 3 SGB IV oder erzielt es Elterngeld soll den eFZ in entsprechendem Umfang vermindern. Weitere Einkünfte oder Einnahmen der Beamtin oder des Beamten und seines Ehepartners bzw. seiner Ehepartnerin, z. B. aus Vermietung, mindern den eFZ nicht. Fehlanreize werden aus Sicht der Landesregierung durch die Zahlung eines eFZ nicht gesetzt. Die Landesregierung teilt auch die Auffassung des VRRV nicht, dass der eFZ geeignet sei, eine mittelbare geschlechterdiskriminierende Wirkung zu entfalten. Auch die LBFG hat in ihrer Stellungnahme keine gleichstellungspolitischen Bedenken zur Einführung des eFZ geäußert. Seitens der LBFG wird ausdrücklich begrüßt, dass im Hinblick auf die Anerkennung und Förderung einer Erwerbstätigkeit beider Eheleute und die damit verbundene wirtschaftliche Unabhängigkeit, die Zahlung des eFZ an das Vorliegen konkreter Lebenslagen gebunden sein soll, die die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit verhindern und nicht für alle Ehepartner ohne Erwerbseinkommen oder Arbeitslosengeldbezug gewährt werden soll.

Ohne die Umstellung des Familienmodells und die Einführung eines eFZ müsste der gebotene Mindestabstand zur Grundsicherung z. B. durch eine strukturelle Erhöhung der Familienzuschläge für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind gewahrt werden. Der Familienzuschlag müsste dann um jeweils 175 Euro ab dem 1. Januar 2023 erhöht werden. Dies wurde aus fachlichen Gründen nicht umgesetzt, da sich die Relation zwischen dem Grundgehalt (Besoldung für die amtsangemessene Beschäftigung) und den Familienzuschlägen (Besoldung für den familienbedingten Bedarf) immer mehr zu Lasten des Grundgehalts verschieben und der hergebrachte Grundsatz des Leistungsprinzips nicht mehr gewahrt werden würde. Zudem würde eine Erhöhung der Familienzuschläge Mehrkosten von über 30 Mio. Euro jährlich gegenüber diesem Gesetzentwurf verursachen.

Eine Wahrung des Abstandes zur Grundsicherung hätte auch durch eine lineare Erhöhung erfolgen können. Ausgehend von der für die Berechnungen zugrunde zu legenden Besoldungsgruppe A 4 Stufe 1 wäre eine lineare Erhöhung von rund 11 v. H. rückwirkend ab dem 1. Januar 2023 erforderlich gewesen. Ausgehend von den Besoldungs- und Versorgungsausgaben von rund 1,8 Mrd. Euro im Jahr 2022 wären ab dem Jahr 2023 Mehrkosten von rund 200 Mio. Euro jährlich entstanden. Diese Mehrkosten würden auch für das Jahr 2024 anfallen, da die nächste Erhöhung erst zum 1. November 2024 erfolgen wird.

Unter Zugrundelegung der ausgeführten Überlegungen insbesondere auch des Aspekts des Leistungsprinzips sowie der Beachtung des Grundsatzes der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit gemäß Art. 20 Abs. 3 GG i. V. m. § 7 LHO, an den die Landesregierung gebunden ist, erfolgte daher die Entscheidung zur Umstellung des Familienmodells als Bezugsgröße und Einführung des eFZ.

Auch andere Bundesländer haben ihre besoldungsrechtliche Bezugsgröße zur Ermittlung der verfassungsgemäßen Alimentation auf die „Hinzuverdienerfamilie“ oder „Zwei-Verdienerfamilie“ umgestellt (Bayern, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein) bzw. berücksichtigen ein Ehegatteneinkommen zur Sicherung einer amtsangemessenen Alimentation (z. B. Rheinland-Pfalz) oder werden sie auf ein „Mitverdienst-Modell“ (z. B. Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen) umstellen.

### **Jährliche Sonderzahlung:**

Der dbb fordert die Wiedereinführung einer Sonderzahlung in einer Höhe, wie sie im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) gezahlt wird. Zumindest hätte eine Dynamisierung rückwirkend seit Einführung der kleinen Sonderzahlung zu erfolgen.

### **Stellungnahme der Landesregierung:**

Zur Prüfung und Wahrung einer amtsangemessenen Alimentation ist nicht allein auf die Jahressonderzahlung abzustellen, sondern es sind die Jahresbruttobeträge heranzuziehen.

Die Forderung des dbb nach einer Jahressonderzahlung in Höhe der Regelungen des TV-L wäre unter dem Gesichtspunkt des Abstandsgebotes verfassungsrechtlich bedenklich, da Beamtinnen und Beamte in höheren Besoldungsgruppen eine Jahressonderzahlung in Höhe von 32,53 v. H. einer monatlichen Besoldung erhalten würden, Beamtinnen und Beamte in niedrigeren Besoldungsgruppen dagegen zwischen 87,43 v. H. und 88,14 v. H. einer monatlichen Besoldung. Diese Verringerung des Abstandes in der Jahresbesoldung wäre besoldungsfachlich nicht zu begründen. Diese Forderung des dbb ist daher abzulehnen.

Bei einer Dynamisierung der Jahressonderzahlung seit der (Wieder)Einführung im Jahr 2017 entsprechend der vollzogenen linearen Erhöhungen würde die Jahressonderzahlung im Jahr 2023 für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen A 4 bis A 8 681,76 Euro bzw. der Besoldungsgruppen ab A 9 454,50 Euro betragen. Bei einer weiteren Dynamisierung entsprechend der geplanten Erhöhungen zum 1. November 2024 und 1. Februar 2025 würde die Jahressonderzahlung im Jahr 2024 711,07 Euro bzw. 474,05 Euro und im Jahr 2025 750,18 Euro bzw. 500,12 Euro betragen. Die Beträge wären dann rund 18,5 v. H. (2024) bzw. 25 v. H. (2025) höher. Allein eine entsprechende Anpassung zum 1. November 2024 von 600 Euro auf 711,07 Euro bzw. 400 Euro auf 474,05 Euro würde Mehrkosten von rund 2,5 Mio. Euro für das Jahr 2024 für die Besoldung und Versorgung verursachen. Für das Jahr 2025 würden Mehrkosten i. H. v. rund 3,3 Mio. Euro anfallen. Unter Zugrundelegung des Grundsatzes der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit und der Auffassung der Landesregierung, dass die Verfassungsmäßigkeit der Besoldung und Versorgung gewahrt ist, ist diese Forderung des dbb abzulehnen.

#### **Erhöhungsbeträge für dynamische Besoldungsbestandteile:**

Der dbb und die GdP kritisieren und fordern, dass die dynamischen Besoldungsbestandteile zum 1. November 2024 nur mit 4,3 v. H. und nicht mit 4,76 v. H. wie in der Tarifeinigung vom 9. Dezember 2023 (Abschnitt I Nr. 4) vereinbart, angepasst werden.

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

Die Umrechnung des Sockelbetrages von 200 Euro zur Ermittlung der linearen Steigerung für die sonstigen dynamischen Besoldungsbestandteile erfolgte unter Zugrundelegung der Gesamtausgaben der Grundgehälter für Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger in Sachsen-Anhalt. Die unter Abschnitt I Nr. 4 der Tarifeinigung vom 9. Dezember 2023 vereinbarten 4,76 v. H. stellen auf den umgerechneten Sockelbetrag in Bezug auf die Gesamtausgaben der Tabellenentgelte aller Tarifbeschäftigten aller Länder (außer Hessen) ab. Der Umrechnung des Sockelbetrages in der Tarifeinigung liegt somit ein anderer Ausgangswert zugrunde. Aus diesem Grund erfolgte hier eine systemgerechte aber nicht inhaltsgleiche Übernahme des Tarifergebnisses. Im Übrigen wird auf die Ausführungen in der Begründung zum Gesetzentwurf unter A. II. 5. a) verwiesen.

#### **Zu § 59b Abs. 6 LBesG LSA (Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise):**

Seitens der KSpV wird darum gebeten, eine Anrechnungsvorschrift im neuen § 59b LBesG LSA aufzunehmen, wenn bereits bei einem anderen öffentlichen Arbeitgeber Inflationsausgleichszahlungen bezogen wurden. Dies soll eine unzulässige Doppelkompensation der An-

spruchsberechtigten und eine rechtsgrundlose Besserstellung gegenüber den Beamten und Tarifbeschäftigten beim aufnehmenden Dienstherrn bei einem Dienstherrnwechsel vermeiden.

Darüber hinaus wird seitens der KSpV vorgeschlagen, eine entsprechende Kürzung der Sonderzahlungen im Falle einer disziplinarrechtlichen Kürzung der Dienstbezüge (§ 8 Disziplinar-gesetz Sachsen-Anhalt) zu ermöglichen.

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

Die Regelungen des TV Inflationsausgleich vom 9. Dezember 2023 werden durch die Rege-lungen des neuen § 59b LBesG LSA auf die Beamten, Richter und Anwärter zeit- und inhalts-gleich übertragen, um beide Statusgruppen gleich zu behandeln. Die Tarifvertragsparteien haben beim Abschluss des TV Inflationsausgleich vom 9. Dezember 2023 bewusst keine An-rechnungsregelung für von einem anderen Arbeitgeber erhaltene Inflationsausgleichszah-lungen bei einem Arbeitgeberwechsel in den Geltungsbereich des TV Inflationsausgleich auf-genommen. Zudem kann die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 11 c Einkommensteuergesetz (EStG) für zusätzliche Inflationsausgleichszahlungen zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn in der Zeit vom 26. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2024 auch für nebeneinander be-stehende oder aufeinanderfolgende Dienstverhältnisse in Anspruch genommen werden. Es handelt sich hier weder um eine unzulässige Doppelkompensation noch um eine rechts-grundlose Besserstellung der betroffenen Anspruchsberechtigten. Für eine unterschiedliche Behandlung der Statusgruppen gibt es aus fachlicher Sicht daher keinen sachlichen Grund. Die Forderung der KSpV ist abzulehnen.

Aufgenommen wurde jedoch eine Anrechnungsregelung für die Fälle, bei denen sich bei dem selben Dienstherrn das Rechtsverhältnis ändert und aus dem vorherigen Rechtsverhält-nis bereits Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise gewährt wurden. In diesen Fällen ist die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 11c EStG für diese Sonderzahlun-gen nicht mehr gegeben, wenn der Betrag von 3.000 Euro überschritten wird, da sich der Ar-beitgeber im steuerrechtlichen Sinn nicht ändert. Das betrifft insbesondere Tarifbeschäftig-te, die bereits steuerfreie Sonderzahlungen nach dem TVöD erhalten haben und bei denen zu einem späteren Zeitpunkt ein Beamtenverhältnis zur selben Körperschaft des öffentlichen Rechts begründet wird, zu der zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Diese Konstellation tritt im Geltungsbereich des TV Inflationsausgleich nicht auf, so dass es einer Regelung im TV Inflationsausgleich auch nicht bedurfte.

Der Bitte der KSpV, eine Regelung zur Kürzung der Sonderzahlungen bei einer Kürzung der Dienstbezüge aufgrund einer Disziplinarmaßnahme nach § 5 Abs. 1 Nr. 3 i. V. m. § 8 Disziplinar-gesetz Sachsen-Anhalt aufzunehmen, wird insbesondere vor dem Hintergrund, dass Teilzeitbeschäftigte diese Sonderzahlungen nur entsprechend ihres individuellen Ar-

beitsumfangs anteilig erhalten, gefolgt. Die von den KSpV vorgeschlagene Regelung wird im neuen § 59b LBesG LSA als neuer Absatz 7 übernommen.

### **Zu § 61a LBesG LSA-Entwurf (Hebung der Einstiegsämter in der Laufbahngruppe 1):**

Bezüglich der Regelung in § 61a LBesG LSA führen die KSpV an, dass es zur Verleihung eines anderen Amtes mit anderem Grundgehalt gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 3 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) einer Ernennung bedürfe. Bei der Einführung des sog. „Wiederwahlbonus“ für Hauptverwaltungsbeamte in § 2 Abs. 3 Kommunalbesoldungsverordnung (KomBesVO) im Jahre 2022 sei eine erneute Ernennung erforderlich gewesen. Die Spitzenverbände bitten um Mitteilung, ob die seinerzeitige Rechtsauffassung damit aufgegeben werde.

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

Die seinerzeit geäußerte Rechtsauffassung hat weiterhin Bestand und wird nicht aufgegeben. Die beiden Sachverhalte sind nicht vergleichbar. Die Hebung der Einstiegsämter und die Überleitung aller Beamtinnen und Beamten dieser Besoldungsgruppe in die nächsthöhere Besoldungsgruppe erfolgen durch Gesetz. In diesen Fällen bedarf es keiner weiteren Umsetzung im Einzelfall durch Aushändigung einer Ernennungsurkunde. Demgegenüber regelt § 2 Abs. 3 KomBesVO die Zuordnung des Hauptverwaltungsbeamten zu einer anderen Besoldungsgruppe im Falle der Wiederwahl. Welche Besoldungsgruppe nach der Wiederwahl zum Tragen kommt, hängt von den Umständen des jeweiligen Einzelfalls ab. Insofern bedarf es einer Umsetzung im Einzelfall durch Aushändigung einer Ernennungsurkunde.

### **Einführung Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrrad-Leasings:**

Der dbb und die GdP merken die fehlende Umsetzung der Entgeltumwandlung zum Fahrrad-Leasing aus der Tarifeinigung vom 9. Dezember 2023 an.

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

Ein entsprechender Gesetzentwurf wurde bereits durch die Fraktionen CDU, SPD und FDP in den Landtag eingebracht (LT-Drs. 8/4029 vom 16. April 2024).

### **Zu Artikel 7 und 8 (Erschwerniszulagenverordnung des Landes Sachsen-Anhalt):**

Durch die GdP wird angemerkt, dass die Regelungen des § 4 der Erschwerniszulagenverordnung des Landes Sachsen-Anhalt (EZuIV LSA) einer grundlegenden Überarbeitung und zeit-

gemäßen Anpassung bedürfen. Unklar sei zudem, warum lediglich die Sonntagszuschläge, nicht aber die Nachtstunden und Samstagnachmittagszuschläge dynamisiert werden.

**Stellungnahme der Landesregierung:**

Es ist historisch gewachsen, dass lediglich die Zulagen für Erschwernisse an Sonn- und Feiertagen sowie zu bestimmten Vorfesttagen im Zusammenhang mit Besoldungserhöhungen in einem Gesetzgebungsverfahren entsprechend angepasst werden. Dieses bereits im Bundesrecht praktizierte Verfahren wurde auch nach der Föderalismusreform von Sachsen-Anhalt aber auch von den anderen Bundesländern mit eigenen landesrechtlichen Regelungen fortgeführt.

Sofern darüber hinaus die Regelungen der EZuLV LSA insbesondere des § 4 EZuLV LSA überarbeitet bzw. angepasst werden sollen, ist eine Änderung der Verordnung erforderlich, die einem Gesetzgebungsverfahren grundsätzlich nicht zugänglich ist.

**Zu Artikel 13 (Landespersonalvertretungsgesetz Sachsen-Anhalt):**

Die im PersVG LSA beabsichtigten Änderungen zur Einführung von Video- und Telefonkonferenzen werden vom dbb, DGB und der GdP grundsätzlich begrüßt. Allerdings wird bedauert, dass die dringend notwendige gänzliche Novellierung des PersVG LSA nicht gewollt sei. Der DGB und die GdP bitten zudem um die Änderung bzw. Klarstellung einzelner Regelungen. Es bestehen Bedenken hinsichtlich der getroffenen Widerspruchsregelung zur Durchführung von Umlaufbeschlüssen in § 32 Abs. 5 PersVG LSA durch ein Mitglied des Personalrates. Die allgemeine Verfahrensweise bei Beschlussfassungen orientiere sich im PersVG LSA grundsätzlich auf die einfache Mehrheit der anwesenden abstimmenden Mitglieder. Dieses Mehrheitsrecht sollte daher auch für die Ablehnung über Umlaufbeschlüsse gelten. Zudem wird durch den DGB angemerkt, dass im Absatz 5 Satz 2 die ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte fehle. Außerdem weist er darauf hin, dass durch den neu eingefügten § 39 Abs. 1 Satz 3 PersVG LSA unklar sei, ob neben den Mitgliedern des Personalrates auch die weiteren Teilnehmer, welche mittels Video- oder Telefonkonferenz zur Sitzung des Personalrates zugeschaltet sind, vom Vorsitzenden in die Anwesenheitsliste eingetragen werden sollen. Darüber hinaus hat der DGB darum gebeten, dass auch für die Beschäftigtengruppe der Schulverwaltungsassistentinnen und Schulverwaltungsassistenten an öffentlichen Schulen die Personalvertretung ermöglicht wird und die Sonderregelung für wissenschaftliche Einrichtungen (§ 99 PersVG LSA), nach der § 67 PersVG LSA (Mitbestimmung in Angelegenheiten der Arbeitnehmer) keine Anwendung auf die ganz oder teilweise aus Drittmitteln bezahlten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben an Hochschulen findet, zu streichen.

**Stellungnahme der Landesregierung:**

Es wird daran festgehalten, dass derzeit nur punktuelle Änderungen des PersVG LSA vorgenommen werden. Den vorgetragenen Bedenken zur Widerspruchsregelung bei Durchführung von Umlaufbeschlüssen wird nicht gefolgt. Die Widerspruchsregelung dient dem Minderheitenschutz und stellt zudem sicher, dass Umlaufbeschlüsse weiterhin die Ausnahme für bereits beschlussreife Vorlagen an die Mitglieder des Personalrats darstellen, bei denen kein Erörterungsbedarf besteht. Für alle anderen Beschlussvorlagen wird durch die Widerspruchsregelung sichergestellt, dass eine reguläre Beratung im Gremium stattfindet, sobald auch nur ein Personalratsmitglied dem Umlaufverfahren widerspricht. Einzelheiten zu den Beschlussfassungen und zum Verfahren sind in der Geschäftsordnung vorab festzulegen. Ebenfalls nicht gefolgt werden kann dem Vorschlag des DGB zur Streichung der Sonderregelung für wissenschaftliche Einrichtungen (§ 99 PersVG LSA). Sinn und Zweck der Regelung des § 99 PersVG LSA ist es, dass ein begrenzter Personenkreis der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter sowie der Lehrkräfte an Hochschulen und Forschungsstätten für besondere Aufgaben vom Auftraggeber frei und ohne Einflussnahme bestimmt und ausgewählt werden kann. Hierbei handelt es sich um Personal, für welches außenstehende Dritte der Hochschule oder Forschungsstätte Mittel gewähren, um beispielsweise einen bestimmten Forschungszeitraum zu finanzieren oder ein bestimmtes Projekt durchzuführen. Für den genannten Personenkreis ist deshalb die Anwendung der personellen Mitbestimmungstatbestände (§ 67 PersVG LSA) ausgeschlossen.

Die übrigen Hinweise zur ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten, zur Erfassung der Teilnehmer, die mittels Video- oder Telefonkonferenz zugeschaltet sind, und die Aufnahme der Schulverwaltungsassistentinnen und Schulverwaltungsassistenten in den Katalog der der Personalräte bei Schulen wurden aufgegriffen und im Gesetzentwurf eingearbeitet.

Entwurf

## **Viertes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften.**

### **Artikel 1 Änderung des Landesbeamtengesetzes**

Das Landesbeamtengesetz vom 15. Dezember 2009 (GVBl. LSA S. 648), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 27. September 2022 (GVBl. LSA S. 338), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

- a) Nach der Angabe zu § 8a wird folgende Angabe eingefügt:  
„§ 8b Verfahren zur Prüfung der Verfassungstreue“.
- b) Die Angabe zu § 125 erhält folgende Fassung:  
„§ 125 Einschränkung von Grundrechten“.

2. Dem § 8a wird folgender Satz 4 angefügt:

„Bei der Einstellung in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf dürfen Bewerberinnen und Bewerber die nach Satz 1 bis 3 geltende Einstellungsaltersgrenze nach Beendigung des Vorbereitungsdienstes noch nicht vollendet haben, es sei denn, die Ablegung einer Laufbahnprüfung ist Voraussetzung für die Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit außerhalb eines Beamtenverhältnisses.“

3. Nach § 8a wird folgender § 8b eingefügt:

#### **„§ 8b Verfahren zur Prüfung der Verfassungstreue**

(1) In ein öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis darf nur berufen werden, wer die Gewähr dafür bietet, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes einzutreten. Zur Feststellung, ob die Bewerberin oder der Bewerber diese erforderliche Berufungsvoraussetzung erfüllt, hat die Einstellungsbehörde alle ihr zur Verfügung stehenden Erkenntnismöglichkeiten auszuschöpfen. Dazu veranlasst die Einstellungsbehörde einmalig vor der erstmaligen Ernennung in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf, ein Beamtenverhältnis auf Probe, ein Beamtenverhältnis auf Zeit mit Ausnahme der Hauptverwaltungsbeamtinnen und Hauptverwaltungsbeamten

im Sinne des § 60 des Kommunalverfassungsgesetzes, ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder vor der Versetzung zu einem Dienstherrn in den Geltungsbereich dieses Gesetzes eine Anfrage bei der Verfassungsschutzbehörde (Regelanfrage). Satz 3 gilt nicht für die erstmalige Berufung in ein Beamtenverhältnis im Geltungsbereich dieses Gesetzes unter Entlassung aus einem bisher bestehenden Richterverhältnis im Geltungsbereich des Landesrichtergesetzes. Die Anfrage dient dem Zweck, ergänzende Informationen darüber zu erhalten, ob zu der ausgewählten Bewerberin oder zu dem ausgewählten Bewerber bereits gespeicherte Erkenntnisse über Bestrebungen im Sinne von § 4 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über den Verfassungsschutz im Land Sachsen-Anhalt vorliegen, die Zweifel am Vorliegen der in Satz 1 genannten Berufungsvoraussetzungen begründen können. Wurde ein Beamtenverhältnis, für das eine Regelanfrage bereits erfolgte, beendet und liegen zwischen der Beendigung und der Neubegründung eines Beamtenverhältnisses mehr als zwölf Monate, kann die Einstellungsbehörde oder die für Personalverwaltung zuständige Stelle eine erneute Regelanfrage bei der Verfassungsschutzbehörde durchführen.

(2) Die Bewerberin oder der Bewerber ist von der Einstellungsbehörde über das Verfahren der Regelanfrage rechtzeitig zu informieren. Die Einstellungsbehörde übermittelt der Verfassungsschutzbehörde den Namen, den oder die Vornamen, den Geburtsnamen, das Geburtsdatum, den Geburtsort und das Geschlecht der ausgewählten Bewerberin oder des ausgewählten Bewerbers. Die Verfassungsschutzbehörde teilt der Einstellungsbehörde mit, ob und welche Erkenntnisse bei ihr gemäß § 4 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über den Verfassungsschutz im Land Sachsen-Anhalt vorliegen, die Zweifel am Vorliegen der in Absatz 1 Satz 1 genannten Berufungsvoraussetzungen begründen können. Die Auskunft ist beschränkt auf gerichtsverwertbare Tatsachen aus vorhandenen Unterlagen. Die Übermittlung erfolgt zwischen den beteiligten Behörden unter Gewährleistung der Vertraulichkeit sowie der Integrität und Authentizität der Daten in der Regel elektronisch oder, falls eine elektronische Übermittlung nicht möglich ist, schriftlich. Die Sätze 1 bis 5 gelten für die für Personalverwaltung zuständige Stelle entsprechend.

(3) Die Verfassungsschutzbehörde darf die ihr übermittelten Daten nur für die Durchführung der Regelanfrage verarbeiten. Die übermittelten Daten sind sechs Monate nach der letzten Übermittlung an die Einstellungsbehörde oder an die für Personalverwaltung zuständige Stelle zu löschen. Satz 2 gilt nicht für solche personenbezogenen Daten, die die Verfassungsschutzbehörde auf Grund der für ihre Tätigkeit geltenden gesetzlichen Grundlagen hätte erheben dürfen.

(4) In den Fällen, in denen der Begründung des Beamtenverhältnisses eine Wahl durch ein Gremium vorausgeht, kann an Stelle der Einstellungsbehörde die den Wahlakt vorbereitende Stelle das Verfahren zur Feststellung, ob die nach Absatz 1 Satz 1 erforderlichen Berufungsvoraussetzungen gegeben sind, auch schon vor der Wahl durchführen. Die Regelanfrage nach Absatz 1 Satz 3 ist dabei auf diejenigen Bewerberinnen und Bewerber zu beschränken, die konkret für die Wahl vorgesehen sind. In Vorbereitung der

Durchführung der Wahl ist den wahlberechtigten Personen das Ergebnis der Prüfung der Voraussetzungen nach Absatz 1 Satz 1 mitzuteilen.

(5) Die von der Verfassungsschutzbehörde übermittelten Daten sind zu löschen, sobald das Bewerbungsverfahren abgeschlossen ist und die Bewerberin oder der Bewerber nicht eingestellt wurde. Wird die Bewerberin oder der Bewerber auf Grund der übermittelten Tatsachen nicht ernannt, teilt die Einstellungsbehörde der Bewerberin oder dem Bewerber mit, dass eine Ernennung nicht erfolgt, weil berechtigte Zweifel bestehen, dass die Voraussetzungen des Absatz 1 Satz 1 vorliegen.

(6) Für Beamtinnen und Beamte, für die bisher keine Regelanfrage vor dem 31. Dezember 2024 erfolgte, kann die für Personalverwaltung zuständige Stelle einmalig vor Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Probe oder in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit eine Regelanfrage durchführen.“

4. In § 13 Abs. 3 Satz 1 wird die Angabe „A 4“ durch die Angabe „A 5“ und die Angabe „A 6“ durch die Angabe „A 7“ ersetzt.

5. § 27 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 2 wird folgende Nummer 3 eingefügt:

„die Höchstaltersgrenzen für den Aufstieg nach § 24 oder die Qualifizierung nach § 22 Abs. 1 für einzelne Laufbahnen unter Berücksichtigung der Dauer der Ausbildung oder Einführungszeit und der nach Abschluss des Aufstiegs oder der Qualifizierung zu leistenden Dienstzeit,“

b) Die bisherigen Nummern 3 bis 12 werden die Nummern 4 bis 13.

6. In § 28 Abs. 2 Satz 1 werden nach dem Wort „können“ die Wörter „abweichend von § 8a Satz 4“ eingefügt.

7. § 35 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 1 wird folgender neuer Absatz 2 eingefügt:

„(2) Wenn ein Entlassungsverfahren einer Beamtin oder eines Beamten im Beamtenverhältnis auf Widerruf nach § 23 Abs. 4 des Beamtenstatusgesetzes oder auf Probe nach § 23 Abs. 3 Satz 1 Nrn. 1 oder 2 des Beamtenstatusgesetzes Handlungen zum Gegenstand hat, die den Verdacht einer Verletzung der Verfassungstreuepflicht aus § 33 Abs. 1 Satz 3 des Beamtenstatusgesetzes rechtfertigen, fragt die für Personalverwaltung zuständige Stelle bei der Verfassungsschutzbehörde hinsichtlich der Beamtin oder des Beamten an, ob Erkenntnisse über Bestrebungen im Sinne von

§ 4 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über den Verfassungsschutz im Land Sachsen-Anhalt vorliegen. Im Übrigen gilt § 8b Abs. 2 Satz 2 bis 6 und Abs. 3 entsprechend. Die von der Verfassungsschutzbehörde übermittelten Daten sind zu löschen, sobald das Entlassungsverfahren abgeschlossen ist.“

b) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3.

8. Dem § 61 wird folgender Absatz 7 angefügt:

„(7) Eine Beamtin oder ein Beamter, der oder dem vor dem 1. Januar 2025 ein Amt der Besoldungsgruppe A 5 mit der Grundamtsbezeichnung „Erste Hauptwachtmeisterin“ oder „Erster Hauptwachtmeister“ verliehen wurde, führt ihre oder seine bisherige Amtsbezeichnung weiter, wenn sie oder er nichts Gegenteiliges beantragt.“

9. § 84 Abs. 3 wird wie folgt geändert:

a) Nach Satz 2 werden folgender neuer Satz 3 und Satz 4 eingefügt:

„Zugang zur Personalakte darf darüber hinaus haben, wer mit Angelegenheiten der Innenrevision beauftragt ist, soweit die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Erkenntnisse nicht durch eine in sonstiger Weise erteilte Auskunft aus der Personalakte gewonnen werden können. Jede Einsichtnahme nach Satz 3 ist zu dokumentieren.“

b) Der bisherige Satz 3 wird Satz 5.

10. Dem § 100 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Beamtinnen und Beamte, die eine Meldung oder Offenlegung nach dem Hinweisgeberschutzgesetz vornehmen, sind von der Einhaltung des Dienstwegs befreit.“

11. § 125 erhält folgende Fassung:

### **„§ 125**

#### **Einschränkung von Grundrechten**

Durch dieses Gesetz wird das Grundrecht auf Schutz personenbezogener Daten im Sinne des Artikels 2 Abs. 1 in Verbindung mit Artikel 1 Abs. 1 des Grundgesetzes und des Artikels 6 Abs. 1 Satz 1 der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt und das Grundrecht der Berufsfreiheit im Sinne des Artikels 12 Abs. 1 des Grundgesetzes und des Artikels 16 Abs. 1 der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt und das Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen

Ämter im Sinne des Artikels 8 Abs. 2 der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt eingeschränkt.“

## **Artikel 2** **Änderung des Disziplinargesetzes Sachsen-Anhalt**

Das Disziplinargesetz Sachsen-Anhalt vom 21. März 2006 (GVBl. LSA S. 102), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 22. Juli 2019 (GVBl. LSA S. 176, 178), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

a) Nach der Angabe zu § 29 wird folgende Angabe eingefügt:

„§ 29a Informationen an und durch die Verfassungsschutzbehörde“.

b) Nach der Angabe zu § 83 wird folgende Angabe angefügt:

„§ 84 Einschränkung von Grundrechten“.

2. Nach § 29 wird folgender § 29a eingefügt:

### **„§ 29a**

#### **Informationen an und durch die Verfassungsschutzbehörde**

Soweit das Disziplinarverfahren Handlungen zum Gegenstand hat, die den Verdacht einer Verletzung der Verfassungstreuepflicht aus § 33 Abs. 1 Satz 3 des Beamtenstatusgesetzes rechtfertigen, fragt der Dienstvorgesetzte oder die die Ermittlungen nach § 21 durchführende Stelle bei der Verfassungsschutzbehörde hinsichtlich des Beamten an, ob Erkenntnisse über Bestrebungen im Sinne von § 4 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über den Verfassungsschutz im Land Sachsen-Anhalt vorliegen. Hierzu übermittelt die Stelle nach Satz 1 der Verfassungsschutzbehörde den Namen, den oder die Vornamen, den Geburtsnamen, das Geburtsdatum, den Geburtsort und das Geschlecht des betroffenen Beamten. Die Übermittlung erfolgt zwischen den beteiligten Behörden unter Gewährleistung der Vertraulichkeit sowie der Integrität und Authentizität der Daten in der Regel elektronisch oder, falls eine elektronische Übermittlung nicht möglich ist, schriftlich. Die Auskunft ist beschränkt auf gerichtsverwertbare Tatsachen aus vorhandenen Unterlagen. Die Verfassungsschutzbehörde darf die Daten nur für die Durchführung der Anfrage verarbeiten. Die übermittelten Daten sind sechs Monate nach der letzten Übermittlung an die nach Satz 1 zuständige Stelle zu löschen. Dies gilt nicht für solche personenbezogenen Daten, die die Verfassungsschutzbehörde auf Grund der für ihre Tätigkeit gelten-

den gesetzlichen Grundlagen hätte erheben dürfen. Die von der Verfassungsschutzbehörde übermittelten Erkenntnisse werden verschlossen zu den Disziplinarakten genommen.“

3. Nach § 83 wird folgender § 84 angefügt:

**„§ 84**

**Einschränkung von Grundrechten**

Durch dieses Gesetz wird das Grundrecht auf Schutz personenbezogener Daten im Sinne des Artikels 2 Abs. 1 in Verbindung mit Artikel 1 Abs. 1 des Grundgesetzes und des Artikels 6 Abs. 1 Satz 1 der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt eingeschränkt.“

**Artikel 3**

**Änderung des Landesbesoldungsgesetzes**

Das Landesbesoldungsgesetz vom 8. Februar 2011 (GVBl. LSA S. 68), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 3. April 2023 (GVBl. LSA S. 201, 203), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

a) Die Angabe zu Kapitel 3 erhält folgende Fassung:

**„Kapitel 3**

**Familienzuschlag und ergänzender Familienzuschlag“**

b) Nach der Angabe zu § 38 wird folgende Angabe eingefügt:

**„§ 38a Ergänzender Familienzuschlag“**

c) In der Angabe zu § 39 werden die Wörter „und des ergänzenden Familienzuschlags“ angefügt.

d) Die Angabe zu § 59b erhält folgende Fassung:

**„§ 59b Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise“**

e) Nach der Angabe zu § 61 wird folgende Angabe eingefügt:

„§ 61a Überleitungsvorschrift für die Hebung der ersten und zweiten Einstiegsämter in der Laufbahngruppe 1“

2. § 1 Abs. 3 wird wie folgt geändert:
  - a) In Nummer 3 werden nach dem Wort „Familienzuschlag“ die Wörter „und ergänzender Familienzuschlag“ angefügt.
  - b) In Nummer 6 wird der Punkt durch das Wort „und“ ersetzt.
  - c) Nach Nummer 6 wird folgende Nummer 7 angefügt:

„7. Sonderzahlungen nach § 59b.“
3. In § 22 Abs. 2 Nr. 1 im Satzteil nach Buchstabe b wird die Angabe „A 6“ durch die Angabe „A 7“ ersetzt.
4. In § 32 Abs. 4 Satz 1 wird nach der Angabe „§ 69 Abs. 7 Satz 2“ die Angabe „oder § 71 Abs. 4 Satz 1“ eingefügt.

5. Die Überschrift des Kapitels 3 erhält folgende Fassung:

„Kapitel 3  
Familienzuschlag und ergänzender Familienzuschlag“

6. Nach § 38 wird folgender § 38a eingefügt:

„§ 38a  
Ergänzender Familienzuschlag

- (1) Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter mit Anspruch auf Dienstbezüge erhalten einen ergänzenden Familienzuschlag, sofern die Ehegattin oder der Ehegatte
  1. ein Kind, welches das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, betreut,
  2. eine pflegebedürftige Angehörige oder einen pflegebedürftigen Angehörigen mit einem Pflegegrad von zwei oder höher in häuslicher Umgebung pflegt,
  3. eine minderjährige pflegebedürftige Angehörige oder einen minderjährigen pflegebedürftigen Angehörigen mit einem Pflegegrad von zwei oder höher in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung betreut,
  4. als schwerbehindert gemäß § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch anerkannt ist,
  5. ohne Anspruch auf Krankengeld gemäß § 44 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch erkrankt ist oder

6. die Regelaltersgrenze gemäß § 35 Satz 2 oder § 235 Abs. 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch überschritten hat und keine Pflichtversicherung oder Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung der Rentner besteht

und weder einer Erwerbstätigkeit nachgeht, aus der ein Einkommen von monatlich mindestens 350 Euro erzielt wird, noch einen Anspruch auf Arbeitslosengeld nach § 136 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch hat.

(2) Angehörige im Sinne des Absatzes 1 Nrn. 2 und 3 sind

1. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern und
2. Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder der Ehegattin oder des Ehegatten.

(3) Der ergänzende Familienzuschlag wird in Höhe von 350 Euro monatlich gewährt. Ein Bezug von Erwerbseinkommen nach § 18a Abs. 2 oder 2a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch, Erwerb ersatzeinkommen nach § 18a Abs. 3 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch oder Elterngeld vermindert den ergänzenden Familienzuschlag im entsprechenden Umfang. Die Gewährung soll befristet werden.

(4) Der Ehegattin oder dem Ehegatten stehen die eingetragene Lebenspartnerin oder der eingetragene Lebenspartner gleich.“

7. § 39 wird wie folgt geändert:

a) In der Überschrift werden die Wörter „und des ergänzenden Familienzuschlages“ angefügt.

b) Nach Satz 2 wird folgender Satz 3 angefügt: „Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für den ergänzenden Familienzuschlag.“

8. § 56 Abs. 1 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Beamtinnen und Beamte in den Besoldungsgruppen A 5 bis A 8 erhalten für den Monat Dezember eine jährliche Sonderzahlung in Höhe von 600 Euro, Beamtinnen und Beamte in den übrigen Besoldungsgruppen sowie Richterinnen und Richter erhalten 400 Euro.“

9. § 59a erhält folgende Fassung:

„§ 59a  
Anpassung der Besoldung“

„(1) Zum 1. November 2024 werden

1. die Grundgehaltssätze und

2. die Grundgehaltssätze der fortgeltenden Besoldungsordnung C um 200 Euro erhöht.

(2) Um 4,3 v. H. werden ab 1. November 2024 erhöht

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

Die Anwärtergrundbeträge werden ab 1. November 2024 um 100 Euro erhöht.“

10. Dem § 59a wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Um 5,5 v. H. werden ab 1. Februar 2025 erhöht

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

Die Anwärtergrundbeträge werden ab 1. Februar 2025 um 50 Euro erhöht.“

11. § 59b erhält folgende Fassung:

#### „§ 59b

Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise

- (1) Zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise wird Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richtern eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 1 800 Euro gewährt. Die Höhe der einmaligen Sonderzahlung beträgt für Anwärterinnen und Anwärter 1 000 Euro.

(2) Der Anspruch auf die einmalige Sonderzahlung nach Absatz 1 entsteht nur, wenn das Dienstverhältnis am 9. Dezember 2023 bestanden hat und ein Anspruch auf Dienstbezüge oder Anwärtergrundbetrag an mindestens einem Tag in der Zeit vom 1. August 2023 bis zum 8. Dezember 2023 bestanden hat.

(3) Zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise werden Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richtern ferner für die Monate Januar 2024 bis Oktober 2024 monatliche Sonderzahlungen in Höhe von jeweils 120 Euro gewährt. Die Höhe der monatlichen Sonderzahlungen beträgt für Anwärterinnen und Anwärter jeweils 50 Euro.

(4) Der Anspruch auf eine monatliche Sonderzahlung nach Absatz 3 entsteht nur, wenn in dem jeweiligen Kalendermonat das Dienstverhältnis und an mindestens einem Tag ein Anspruch auf Dienstbezüge oder den Anwärtergrundbetrag bestehen.

(5) § 6 Abs. 1 und § 7 Abs. 1 Satz 1 gelten entsprechend. Maßgebend sind für die einmalige Sonderzahlung die Verhältnisse am 9. Dezember 2023 und für die monatlichen Sonderzahlungen für die Kalendermonate Januar 2024 bis Oktober 2024 die jeweiligen Verhältnisse am ersten Tag des jeweiligen Kalendermonats. Bei der Berechnung der Zuschläge nach § 6 Abs. 2 bis 4 und § 7 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 bleiben die Sonderzahlungen unberücksichtigt.

(6) Leistungen aus einem anderen Rechtsverhältnis zum selben Dienstherrn, die zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise gewährt wurden, stehen den Sonderzahlungen nach den Absätzen 1 und 3 gleich und werden jedem und jeder Berechtigten auf den Höchstbetrag von 3 000 Euro angerechnet; § 6 Abs. 1 und § 7 Abs. 1 Satz 1 gelten entsprechend.

(7) Anspruchsberechtigte, deren Besoldung aufgrund eines Disziplinarverfahrens oder eines Entlassungsverfahrens gemäß § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 des Beamtenstatusgesetzes in Verbindung mit § 34 Abs. 4 Satz 1 des Landesbeamtengesetzes oder § 23 Abs. 4 des Beamtenstatusgesetzes in Verbindung mit § 34 Abs. 5 des Landesbeamtengesetzes teilweise einbehalten wird oder kraft Gesetzes in voller Höhe als einbehalten gilt, erhalten die Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise nur, wenn die einbehaltene Besoldung nachzuzahlen ist.“

12. Nach § 61 wird folgender § 61a eingefügt:

„§ 61a  
Überleitungsvorschrift für die Hebung  
der ersten und zweiten Einstiegsämter in der Laufbahngruppe 1

Zum 1. Januar 2025 werden Beamtinnen und Beamte in einem Amt

1. der Besoldungsgruppe A 4 Nr. 1 in der bis zum 31. Dezember 2024 geltenden Fassung in das Amt der Besoldungsgruppe A 5 Nr. 2,

2. der Besoldungsgruppe A 4 Nr. 2 in der bis zum 31. Dezember 2024 geltenden Fassung in das Amt der Besoldungsgruppe A 5 Nr. 1 und
  3. der Besoldungsgruppe A 6 Nr. 3 in der bis zum 31. Dezember 2024 geltenden Fassung in das Amt der Besoldungsgruppe A 7 Nr. 1
- übergeleitet.“

13. Anlage 1 wird wie folgt geändert:

a) Besoldungsordnungen A und B Vorbemerkungen wird wie folgt geändert:

- aa) In Nummer 12 Abs. 1 wird die Angabe „A 6“ durch die Angabe „A 7“ ersetzt.
- bb) In Nummer 13 Buchst. a Doppelbuchst. aa wird die Angabe „A 4“ durch die Angabe „A 5“ ersetzt.

b) Besoldungsordnung A wird wie folgt geändert:

- aa) Besoldungsgruppe A 4 wird aufgehoben.
- bb) Besoldungsgruppe A 5 wird wie folgt geändert:
  - aaa) In Nummer 1 werden die Wörter „Erste“ und „Erster“ gestrichen.
  - bbb) Die Fußnote 1 erhält folgende Fassung: „<sup>1)</sup> Beamtinnen und Beamte in der Laufbahn des Justizwachtmeisterdienstes erhalten eine Amtszulage nach Anlage 8.“

cc) Besoldungsgruppe A 6 wird wie folgt geändert:

- aaa) In Nummer 1 wird die Angabe „<sup>2)</sup>“ gestrichen.
- bbb) In Nummer 2 wird die Angabe „<sup>1)</sup>“ gestrichen.
- ccc) Die Nummern 3 und 4 werden aufgehoben.
- ddd) Die Fußnoten 1, 3 und 4 werden aufgehoben.
- eee) Fußnote 2 wird Fußnote 1.

dd) Besoldungsgruppe A 7 wird wie folgt geändert:

- aaa) In Nummer 1 wird die Angabe „<sup>2)</sup>“ gestrichen.
- bbb) In Nummer 2 wird die Angabe „<sup>3)</sup>“ gestrichen.
- ccc) Die Fußnote 1 erhält folgende Fassung: „<sup>1)</sup> Als Einstiegsamt.“
- ddd) Die Fußnoten 2 und 3 werden aufgehoben.

14. Die Anlagen 4 bis 8 erhalten die aus **Anlage 1** zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.

15. In Anlage 8 Zeile 32 wird die Angabe „A 6 2 45,27“ durch die Angabe „A 6 1 45,27“ ersetzt.
  
16. Die Anlagen 4 bis 8 erhalten die aus **Anlage 2** zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.

**Artikel 4**  
**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 7. Dezember 2022 (GVBl. LSA S. 354), wird wie folgt geändert:

1. § 3 Abs. 4 wird wie folgt geändert:
  - a) Nach Satz 4 wird folgender neuer Satz 5 eingefügt:

„Der Bemessungssatz für beihilfeberechtigte Personen, die Elternzeit in Anspruch nehmen, beträgt 70 v. H.“
  - b) Der bisherige Satz 5 wird Satz 6.
  
2. Dem § 3a werden folgende Absätze 6 und 7 angefügt:

„(6) Für Beamtinnen und Beamte gemäß Absatz 1 Nr. 3 kann die Gewährung der Heilfürsorge durch Verwaltungsvereinbarung auf die für die Abrechnung der Heilfürsorge für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte zuständige Landesbehörde übertragen werden. Dieser dürfen personenbezogene Daten im für die Übernahme der Aufgabe erforderlichen Umfang übermittelt werden. Die Landesbehörde ist berechtigt, zum Zweck der Durchführung der übertragenen Aufgaben personenbezogene Daten zu verarbeiten. Die Erstattung der Heilfürsorgekosten sowie anteiliger Personalkosten ist in der Vereinbarung zu regeln.“

(7) Die Übertragung kann sich insbesondere erstrecken auf

1. die Antragsbearbeitung und die Entscheidung über die Gewährung der Heilfürsorge,
  2. die Entscheidung über Widersprüche gegen die nach Nummer 1 erlassenen Verwaltungsakte,
  3. die Führung gerichtlicher Verfahren und
  4. die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen nach § 2, soweit es sich um Heilfürsorgeleistungen handelt.“
3. In § 21a werden die Wörter „1. Dezember 2022 um 2,8 v. H.“ durch die Wörter „1. November 2024 um 4,3 v. H. und ab 1. Februar 2025 um 5,5 v. H.“ ersetzt.
  4. Die Anlage 3 erhält die aus **Anlage 3** zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.
  5. Die Anlage 3 erhält die aus **Anlage 4** zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.

## **Artikel 5**

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

Das Landesbeamtenversorgungsgesetz Sachsen-Anhalt vom 13. Juni 2018 (GVBl. LSA S. 72, 78), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 7. Dezember 2022 (GVBl. LSA S. 354, 355), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
  - a) Die Angabe zu § 4a erhält folgende Fassung:

„§ 4a Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise“.
  - b) Nach der Angabe zu § 85 wird folgende Angabe eingefügt:

„§ 85a Überleitung von Versorgungsbezügen aus der Besoldungsgruppe A 4 in die Besoldungsgruppe A 5“.
2. § 4a erhält folgende Fassung:

## „§ 4a

## Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise

(1) Zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise erhalten die am 9. Dezember 2023 vorhandenen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger eine einmalige Sonderzahlung, die in Höhe des sich nach dem jeweils maßgebenden Ruhegehaltssatz sowie den Anteilssätzen der Hinterbliebenenversorgung und des Unterhaltsbeitrages aus 1 800 Euro ergebenden Betrages gewährt wird. Bei Empfängerinnen und Empfängern von Mindestversorgung gilt der jeweils maßgebliche Mindestruhegehaltssatz. Emeritierte Professorinnen und emeritierte Professoren erhalten eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 71,75 v. H. des Betrages von 1 800 Euro.

(2) Zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise werden den vorhandenen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern für die Monate Januar 2024 bis Oktober 2024 monatliche Sonderzahlungen in Höhe des sich nach dem jeweils maßgebenden Ruhegehaltssatz sowie den Anteilssätzen der Hinterbliebenenversorgung und des Unterhaltsbeitrages aus 120 Euro ergebenden Betrages gewährt. Bei Empfängerinnen und Empfängern von Mindestversorgung gilt der jeweils maßgebliche Mindestruhegehaltssatz. Emeritierte Professorinnen und emeritierte Professoren erhalten monatliche Sonderzahlungen in Höhe von 71,75 v. H. des Betrages von 120 Euro.

(3) Der Anspruch auf die Sonderzahlungen entfällt, wenn die Versorgungsbezüge vollständig ruhen.

(4) Die Sonderzahlungen gelten nicht als Teil des Versorgungsbezugs und bleiben bei der Anwendung von Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften sowie Vorschriften über die anteilige Kürzung außer Betracht. Das gilt auch für die vom Bund und von anderen Ländern geregelten Sonderzahlungen zur Abmilderung gestiegener Verbraucherpreise, soweit die Voraussetzungen des § 3 Nr. 11c des Einkommensteuergesetzes erfüllt sind.

(5) Die Sonderzahlungen werden jeder Versorgungsempfängerin und jedem Versorgungsempfänger beim selben Dienstherrn nur einmal gewährt. Der Anspruch aus einem Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis zum selben Dienstherrn geht dem Anspruch als Versorgungsempfängerin oder Versorgungsempfänger vor, wenn der Beschäftigungsumfang mindestens 50 v. H. der für das Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis geltenden regelmäßigen Arbeitszeit beträgt. Beim Zusammentreffen von Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung wird die Sonderzahlung aus dem Rechtsverhältnis als Ruhestandsbeamtin oder Ruhestandsbeamter gewährt. Bei mehreren gleichartigen Versorgungen ist die Sonderzahlung aus dem zuletzt entstandenen Versorgungsanspruch zu zahlen.“

3. § 17 Abs. 2 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Für Beamtinnen und Beamte des Vollzugsdienstes und des Einsatzdienstes der Feuerwehr können Zeiten einer praktischen Ausbildung und einer praktischen hauptberuflichen Tätigkeit zusätzlich zu der nach Absatz 1 zulässigen Berücksichtigung als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden, wenn sie für die Wahrnehmung des Amtes förderlich sind, jedoch nicht über eine Erhöhung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit um insgesamt fünf Jahre hinaus.“

4. In § 20 Abs. 3 Satz 2 wird die Angabe „65 v. H.“ durch die Angabe „63,15 v. H.“ und die Angabe „A 4“ durch die Angabe „A 5“ ersetzt.

5. § 21 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

- a) Nummer 2 Buchst. c wird wie folgt geändert:

- aa) In Doppelbuchstabe ee wird das Komma durch das Wort „oder“ ersetzt.
- bb) In Doppelbuchstabe ff wird das Wort „oder“ gestrichen.
- cc) Doppelbuchstabe gg wird aufgehoben.

- b) Nummer 4 erhält folgende Fassung:

„4. keine Einkünfte im Sinne des § 67 Abs. 6 bezieht; die Einkünfte bleiben außer Betracht, soweit sie durchschnittlich im Monat den im Rahmen des § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch maßgebenden Betrag nicht überschreiten. Wird der im Rahmen des § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch maßgebende Betrag durch erzielte Einkünfte überschritten, so ist das sich aus der vorübergehenden Erhöhung ergebende Ruhegehalt im jeweiligen Anrechnungszeitraum um den übersteigenden Teil des Einkommens zu kürzen.“

6. In § 43 Abs. 3 Satz 3 Halbsatz 1 wird die Angabe „A 4“ durch die Angabe „A 5“ ersetzt.

7. § 60 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte erhalten für den Monat Dezember eine jährliche Sonderzahlung in Höhe von 200 Euro.“

8. In § 63 Abs. 1 Satz 2 werden nach dem Wort „Kindererziehungszuschlag“ die Wörter „nach § 62 oder eine entsprechende rentenrechtliche Leistung“ eingefügt.

9. In § 64 Abs. 4 Satz 3 wird das Wort „Ruhegehalts“ durch das Wort „Versorgungsbezugs“ ersetzt.

10. § 66 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

a) Satz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Nummer 1 Buchst. c wird wie folgt geändert:

- aaa) In Doppelbuchstabe ee wird das Komma durch das Wort „oder“ ersetzt.
- bbb) In Doppelbuchstabe ff wird das Wort „oder“ gestrichen.
- ccc) Doppelbuchstabe gg wird aufgehoben.

bb) In Nummer 4 werden die Wörter „den Betrag nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch“ durch die Wörter „den im Rahmen des § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch maßgebenden Betrag“ ersetzt.

b) In Satz 4 werden die Wörter „der Betrag nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch“ durch die Wörter „der im Rahmen des § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch maßgebende Betrag“ ersetzt.

11. § 67 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 1 wird die Angabe „A 4“ durch die Angabe „A 5“ ersetzt.

bb) Nummer 3 erhält folgende Fassung:

„3. für Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte, die wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, oder nach § 40 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes in den Ruhestand versetzt worden sind, bis zum Ablauf des Monats, in dem die Altersgrenze nach § 39 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes erreicht wird, 71,75 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, mindestens ein Betrag in Höhe von 71,75 v. H. des Eineinhalbfachen der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5, zuzüglich des jeweils zustehenden Familienzuschlages der Stufe 2 nach § 61 Abs. 1 sowie des im Rahmen des § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch maßgebenden Betrages.“

b) In Absatz 2a wird die Angabe „A 4“ durch die Angabe „A 5“ ersetzt.

c) Absatz 6 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 3 werden nach den Wörtern „ein Unfallausgleich nach § 42“ ein Komma und die Wörter „eine Sonderzahlung nach § 56 des Landesbesoldungsgesetzes“ eingefügt.

bb) In Satz 8 wird die Angabe „Nr. 11a oder Nr. 11b“ durch die Angabe „Nrn. 11a, 11b oder 11c“ ersetzt.

12. Nach § 85 wird folgender § 85a eingefügt:

„§ 85a

Überleitung von Versorgungsbezügen aus der Besoldungsgruppe A 4 in die Besoldungsgruppe A 5

Ein Ruhegehalt nach § 20 Abs. 1 oder § 43 Abs. 1, das bis zum 31. Dezember 2024 auf Basis von ruhegehaltfähigen Dienstbezügen aus der Besoldungsgruppe A 4 berechnet wurde, wird ab 1. Januar 2025 unter Beibehaltung des bisher festgesetzten Ruhegehaltssatzes aus den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen der Besoldungsgruppe A 5 ermittelt. Satz 1 gilt für Witwen-, Witwer- und Waisengelder und Unterhaltsbeiträge entsprechend.“

13. Die Anlage erhält folgende Fassung:

„Anlage

(zu § 42 Abs. 3 Satz 1)

#### Höhe des Unfallausgleichs

Gültig ab 1. November 2024

Minderung der Erwerbsfähigkeit in v. H.	Betrag in Euro
30	176
40	239
50	356
60	443
70	608
80	725
90	873
100	970

”

14. Die Anlage erhält folgende Fassung:

**„Anlage**  
(zu § 42 Abs. 3 Satz 1)

### Höhe des Unfallausgleichs

Gültig ab 1. Februar 2025

Minderung der Erwerbsfähigkeit in v. H.	Betrag in Euro
30	186
40	252
50	376
60	467
70	641
80	765
90	921
100	1 023

„

### Artikel 6 Änderung der Stellenobergrenzenverordnung

Die Stellenobergrenzenverordnung vom 15. Dezember 2006 (GVBl. LSA S. 550), zuletzt geändert durch Artikel 6 der Verordnung vom 25. November 2014 (GVBl. LSA S. 456, 466), wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Nr. 3 wird die Angabe „A 6/A 7“ durch die Angabe „A 7“ ersetzt.
2. § 6 wird wie folgt geändert:
  - a) In Nummer 3 wird das Wort „Beamten“ durch das Wort „Beamte“ ersetzt.
  - b) Nummer 4 wird wie folgt geändert:
    - aa) Die Angabe „A 6“ wird durch die Angabe „A 7“ ersetzt.
    - bb) Nach der Angabe „A 8“ werden das Komma und die Wörter „25 v. H. in der Besoldungsgruppe A 7“ gestrichen.
  - c) Nummer 8 Buchst. b wird wie folgt geändert:
    - aa) Die Angabe „A 6“ wird durch die Angabe „A 7“ ersetzt.

- bb) Nach der Angabe „A 8“ werden das Komma und die Wörter „20 v. H. in der Be-  
soldungsgruppe A 7“ gestrichen.

#### **Artikel 7**

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

In § 4 Abs. 1 Nr. 1 der Erschwerniszulagenverordnung des Landes Sachsen-Anhalt vom 22. Dezember 2011 (GVBl. LSA S. 880), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 7. Dezember 2022 (GVBl. LSA S. 354, 357), wird die Angabe „3,85 Euro“ durch die Angabe „4,02 Euro“ ersetzt.

#### **Artikel 8**

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

In § 4 Abs. 1 Nr. 1 der Erschwerniszulagenverordnung des Landes Sachsen-Anhalt vom 22. Dezember 2011 (GVBl. LSA S. 880), zuletzt geändert durch Artikel 7 dieses Gesetzes, wird die Angabe „4,02 Euro“ durch die Angabe „4,24 Euro“ ersetzt.

#### **Artikel 9**

##### **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 des Gesetzes vom 7. Dezember 2022 (GVBl. LSA S. 354, 357) wird wie folgt geändert:

1. Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 1 wird die Angabe „15,81 Euro“ durch die Angabe „16,49 Euro“ ersetzt.
- b) In Nummer 2 wird die Angabe „17,43 Euro“ durch die Angabe „18,18 Euro“ ersetzt.
- c) In Nummer 3 wird die Angabe „23,17 Euro“ durch die Angabe „24,17 Euro“ ersetzt.
- d) In Nummer 4 wird die Angabe „32,74 Euro“ durch die Angabe „34,15 Euro“ ersetzt.

2. Absatz 2 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 1 wird die Angabe „37,07 Euro“ durch die Angabe „38,66 Euro“ ersetzt.
- b) In Nummer 2 wird die Angabe „39,57 Euro“ durch die Angabe „41,27 Euro“ ersetzt.
- c) In Nummer 3 wird die Angabe „48,32 Euro“ durch die Angabe „50,40 Euro“ ersetzt.

## **Artikel 10**

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

Die Mehrarbeitsvergütungsverordnung des Landes Sachsen-Anhalt vom 22. Dezember 2011 (GVBl. LSA S. 885), zuletzt geändert durch Artikel 9 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. In § 2 Abs. 1 Satz 3 wird die Angabe „A 4“ durch die Angabe „A 5“ ersetzt.
2. § 4 wird wie folgt geändert:
  - a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
    - aa) In Nummer 1 wird die Angabe „A 4 und“ gestrichen.
    - bb) In Nummer 1 wird die Angabe „16,49 Euro“ durch die Angabe „17,40 Euro“ ersetzt.
    - cc) In Nummer 2 wird die Angabe „A 6“ durch die Angabe „A 7“ ersetzt.
    - dd) In Nummer 2 wird die Angabe „18,18 Euro“ durch die Angabe „19,18 Euro“ ersetzt.
    - ee) In Nummer 3 wird die Angabe „24,17 Euro“ durch die Angabe „25,50 Euro“ ersetzt.
    - ff) In Nummer 4 wird die Angabe „34,15 Euro“ durch die Angabe „36,03 Euro“ ersetzt.
  - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
    - aa) In Nummer 1 wird die Angabe „38,66 Euro“ durch die Angabe „40,79 Euro“ ersetzt.
    - bb) In Nummer 2 wird die Angabe „41,27 Euro“ durch die Angabe „43,54 Euro“ ersetzt.
    - cc) In Nummer 3 wird die Angabe „50,40 Euro“ durch die Angabe „53,17 Euro“ ersetzt.

## **Artikel 11**

### **Änderung der Heilverfahrensverordnung Sachsen-Anhalt**

Die Heilverfahrensverordnung Sachsen-Anhalt vom 13. September 2023 (GVBl. LSA S. 482) wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Abs. 5 Satz 1 wird die Angabe „201 Euro“ durch die Angabe „210 Euro“ ersetzt.
2. In § 8 Abs. 2 Satz 2 wird die Angabe „2,548 Euro“ durch die Angabe „2,658 Euro“ ersetzt.

## **Artikel 12** **Änderung der Heilverfahrensverordnung Sachsen-Anhalt**

Die Heilverfahrensverordnung Sachsen-Anhalt vom 13. September 2023 (GVBl. LSA S. 482), zuletzt geändert durch Artikel 11 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Abs. 5 Satz 1 wird die Angabe „210 Euro“ durch die Angabe „222 Euro“ ersetzt.
2. In § 8 Abs. 2 Satz 2 wird die Angabe „2,658 Euro“ durch die Angabe 2,804 Euro“ ersetzt.

## **Artikel 13** **Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes** **Sachsen-Anhalt**

Das Landespersonalvertretungsgesetz Sachsen-Anhalt in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. März 2004 (GVBl. LSA S. 205, 491), zuletzt geändert durch § 1 des Gesetzes vom 22. Juli 2019 (GVBl. LSA S. 180), wird wie folgt geändert

1. Dem § 32 werden folgende Absätze 4 und 5 angefügt:

„(4) Die Sitzungen des Personalrats finden in der Regel als Präsenzsitzung in Anwesenheit seiner Mitglieder vor Ort statt. Die Sitzung kann vollständig oder unter Zuschaltung einzelner Personalratsmitglieder mittels Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt werden, wenn

1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind,
2. nicht mindestens ein Viertel der Mitglieder oder die Mehrheit der Vertreter einer Gruppe des Personalrats binnen einer von dem Vorsitzenden zu bestimmenden Frist gegenüber dem Vorsitzenden widerspricht und
3. der Personalrat geeignete organisatorische Maßnahmen trifft, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

Eine Aufzeichnung ist unzulässig. Das Recht eines Personalratsmitglieds auf Teilnahme an der Sitzung vor Ort bleibt durch die Durchführung der Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz unberührt. Wird eine Sitzung ganz oder teilweise mittels Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt, so ist auch den nach den §§ 34 und 38 teilnahmeberechtigten Personen die Teilnahme an den Sitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenz zu ermöglichen.

(5) Der Vorsitzende kann nach näherer Regelung in der Geschäftsordnung im schriftlichen Umlaufverfahren beschließen lassen, wenn dem kein Mitglied widerspricht. Der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung sind mit der Einleitung des Umlaufverfahrens der Beschlusstenor und die übersandten Entscheidungsgrundlagen zu übermitteln. Über jedes Umlaufverfahren ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut des Beschlusses sowie das Nichtzustandekommen des Beschlusses oder den Tag der Beschlussfassung enthält. Das Ergebnis des Umlaufbeschlusses ist dem Personalrat in der nächsten Sitzung bekanntzugeben.“

2. Dem § 35 Abs. 2 wird folgender Satz 3 angefügt:

„Personalratsmitglieder, die mittels Video- oder Telefonkonferenz an Sitzungen teilnehmen, gelten als anwesend.“

3. § 39 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

a) Es wird folgender neuer Satz 3 eingefügt:

„Vor Beginn der Beratung stellt der Vorsitzende fest, welche Personalratsmitglieder und welche weiteren teilnehmenden Personen mittels Video- oder Telefonkonferenz zugeschaltet sind und trägt diese in die Anwesenheitsliste ein.“

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

4. § 84 wird wie folgt geändert:

a) Nach Nummer 2 wird folgende neue Nummer 3 eingefügt:

„3. Schulverwaltungsassistentinnen und Schulverwaltungsassistenten,“.

c) Die bisherigen Nummern 3 und 4 werden die Nummern 4 und 5.

## **Artikel 14**

### **Änderung der Bezüge-Zuständigkeitsverordnung**

In § 1 Nr. 2 der Bezüge-Zuständigkeitsverordnung vom 26. März 2002 (GVBl. LSA S. 210), zuletzt geändert durch die Siebte Verordnung zur Änderung der Bezüge-Zuständigkeitsverordnung vom 21. September 2022 (GVBl. LSA S. 332), wird folgender neuer Buchstabe d) angefügt:

„d) Dienstbezügen gemäß § 1 Abs. 3 Nr. 7 des Landesbesoldungsgesetzes;“

### **Artikel 15**

#### **Änderung des Ersten Buches Justizvollzugsgesetzbuch Sachsen-Anhalt**

In § 64 Abs. 3 Satz 1 des Ersten Buches Justizvollzugsgesetzbuch Sachsen-Anhalt vom 18. Dezember 2015 (GVBl. LSA S. 666), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 25. März 2021 (GVBl. S. 120, 121) wird die Angabe „Abs. 2“ gestrichen.

### **Artikel 16**

#### **Änderung des Zweiten Buches Justizvollzugsgesetzbuch Sachsen-Anhalt**

In § 35 Abs. 1 Satz 1 des Zweiten Buches Justizvollzugsgesetzbuch Sachsen-Anhalt vom 13. Mai 2013 (GVBl. LSA S. 206), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 25. März 2021 (GVBl. S. 120, 123), wird die Angabe „Abs. 2“ gestrichen.

### **Artikel 17**

#### **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. 1 Buchst. a, b und c, Nr. 2 Buchst. a, Nrn. 5, 6 und 7 treten mit Wirkung vom 1. Januar 2023 in Kraft.

(3) Artikel 3 Nrn. 9 und 14, Artikel 4 Nrn. 3 und 4, Artikel 5 Nr. 13 und Artikel 7, 9 und 11 treten am 1. November 2024 in Kraft.

(4) Artikel 1 Nrn. 1, 3, 4, 7, 8 und 11, Artikel 2, Artikel 3 Nr. 1 Buchst. e, Nrn. 3, 8, 12, 13 und 15, Artikel 5 Nrn. 4, 6, 7, 11 Buchst. a und b und 12, Artikel 6, Artikel 15 und Artikel 16 treten am 1. Januar 2025 in Kraft.

(5) Artikel 3 Nrn. 10 und 16, Artikel 4 Nr. 5, Artikel 5 Nr. 14 und Artikel 8, 10 und 12 treten am 1. Februar 2025 in Kraft.

**Anlage 1****„Anlage 4**

(zu § 20 Satz 2; § 27 Satz 2; § 36 Satz 2)

Gültig ab 1. November 2024

**1. Besoldungsordnung A****Grundgehaltssätze**  
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 4	2 580,80	2 641,48	2 702,16	2 750,97	2 800,01	2 849,09	2 898,15	2 944,88
A 5	2 598,06	2 675,74	2 736,12	2 796,47	2 856,86	2 917,22	2 977,58	3 037,98
A 6	2 649,06	2 736,39	2 825,21	2 895,51	2 965,76	3 036,07	3 113,06	3 179,34
A 7	2 745,97	2 822,82	2 927,68	3 032,36	3 137,11	3 241,87	3 320,12	3 401,32
A 8	2 890,17	2 983,29	3 118,53	3 253,80	3 388,99	3 483,22	3 577,38	3 674,03
A 9	3 050,17	3 141,76	3 290,26	3 438,79	3 587,32	3 688,10	3 788,87	3 890,30
A 10	3 252,14	3 379,12	3 564,77	3 750,40	3 934,23	4 064,70	4 196,03	4 329,70
A 11	3 681,04	3 869,33	4 060,29	4 255,26	4 386,94	4 523,89	4 660,39	4 800,52
A 12	3 925,31	4 152,18	4 384,18	4 617,52	4 778,78	4 944,11	5 107,36	5 275,62
A 13	4 566,73	4 784,96	5 006,34	5 227,73	5 381,34	5 534,93	5 688,33	5 840,95
A 14	4 793,12	5 076,99	5 363,40	5 649,86	5 847,72	6 045,57	6 243,46	6 445,46
A 15	5 817,06	6 070,49	6 266,98	6 463,46	6 659,93	6 856,44	7 052,93	7 251,31
A 16	6 395,85	6 690,38	6 917,33	7 144,25	7 371,14	7 598,09	7 825,05	8 054,61

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

Besoldungsgruppe	Betrag
B 2	8 390,36
B 3	8 872,60
B 4	9 377,62
B 5	9 957,10
B 6	10 504,27
B 7	11 036,56
B 8	11 591,30
B 9	12 280,12
B 10	14 419,18
B 11	14 970,51

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

Besoldungsgruppe	Betrag
W 1	5 109,69
W 2	6 659,93
W 3	7 371,14

#### 4. Besoldungsordnung R

##### Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
R 1	4 667,81	5 394,23	6 120,67	6 383,33	6 645,94	6 908,61	7 171,24	7 433,88
R 2	-	6 203,29	6 774,63	7 037,28	7 299,92	7 562,54	7 825,19	8 087,86
R 3	8 872,60							
R 4	9 377,62							
R 5	9 957,10							
R 6	10 504,27							
R 7	11 036,56							
R 8	11 591,30							

**Anlage 5**  
(zu § 62 Abs. 3)

Gültig ab 1. November 2024

**Besoldungsordnung C**

**Grundgehaltssätze**  
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	1	2	3	4	5	6	7	8
C 1	4 106,08	4 237,58	4 369,08	4 500,58	4 633,82	4 767,92	4 902,03	5 036,17
C 2	4 114,26	4 323,83	4 533,41	4 746,93	4 960,67	5 174,43	5 388,18	5 601,93
C 3	4 494,02	4 735,01	4 977,07	5 219,09	5 461,13	5 703,14	5 945,16	6 187,20
C 4	5 632,42	5 875,73	6 119,04	6 362,34	6 605,65	6 848,93	7 092,26	7 335,52

Besoldungs- gruppe	9	10	11	12	13	14	15
C 1	5 170,29	5 304,42	5 438,55	5 572,65	5 706,82	5 840,95	-
C 2	5 815,70	6 029,46	6 243,15	6 456,94	6 670,68	6 884,48	7 098,26
C 3	6 429,24	6 671,27	6 913,29	7 155,35	7 397,39	7 639,43	7 881,42
C 4	7 578,82	7 822,13	8 065,45	8 308,74	8 552,06	8 795,35	9 038,64

**Anlage 6**  
(zu § 38 Abs. 1)

Gültig ab 1. November 2024

**Familienzuschlag**  
(Monatsbeträge in Euro)

Stufe 1 (§ 38 Abs. 2)	Stufe 2 (ein Kind, § 38 Abs. 3)
155,86	326,30

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 326,30 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 776,28 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 6,17 Euro und für jedes weitere zu berücksichtigende Kind

in der Besoldungsgruppe A 4 um je 24,72 Euro und

in der Besoldungsgruppe A 5 um je 18,54 Euro.

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

Gültig ab 1. November 2024

**Anwärtergrundbetrag**  
(Monatsbeträge in Euro)

Einstiegsamt, in das die Anwärtlerin oder der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Grundbetrag
A 4	1 288,47
A 5 bis A 8	1 408,94
A 9 bis A 11	1 462,82
A 12	1 602,28
A 13	1 634,00
A 13 + Zulage (Nummer 13 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B)	1 668,85

**Anlage 8**

(zu § 40 Abs. 1 Satz 2; § 62 Abs. 3)

Gültig ab 1. November 2024

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

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag
<b>Besoldungsordnungen A und B</b>	
Vorbemerkungen	
Nummer 4 Abs. 1	
Buchst. a	441,76
Buchst. b	353,40
Nummer 5	122,71
Nummer 7	
Die Zulage beträgt für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen	
A 4 und A 5	138,05
A 6 bis A 9	184,07
A 10 und höher	230,08
Nummer 8 Abs. 1, Nummer 9 Abs. 1	
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit	
von einem Jahr	76,43
von zwei Jahren	152,86
Nummer 10 Abs. 1	152,86
Nummer 11	46,02
Nummer 12 Abs. 1	
Die Zulage beträgt für Beamtinnen und Beamte	
der Laufbahngruppe 1	20,46
der Laufbahngruppe 2	46,02
Nummer 13	
Buchst. a	
Doppelbuchst. aa	24,24

Dem Grunde nach geregelt in		Betrag
	Doppelbuchst. bb	94,86
	Buchst. b	105,42
	Buchst. c	105,42
Besoldungsgruppen	Fußnote	
A 4	1, 2	83,53
A 5	1, 2	83,53
A 6	2	45,27
A 9	1	337,15
A 13	3, 4, 9	342,60
	11	234,89
A 14	1	234,89
A 15	1	234,89
A 16	2	262,67
<b>Besoldungsordnung R</b>		
Besoldungsgruppen	Fußnote	
R 1	1, 2	259,71
R 2	1 bis 5, 9, 10	259,71
R 3	2, 6	259,71
<b>Bundesbesoldungsordnung C (Anlage II des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zum 22. Februar 2002 gel- ten Fassung)</b>		
Vorbemerkungen		
Nummer 2b		105,42
Besoldungsgruppe	Fußnote	
C 2	1	125,18

”

**Anlage 2****„Anlage 4**

(zu § 20 Satz 2; § 27 Satz 2; § 36 Satz 2)

Gültig ab 1. Februar 2025

**1. Besoldungsordnung A****Grundgehaltssätze**  
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 5	2 740,95	2 822,91	2 886,61	2 950,28	3 013,99	3 077,67	3 141,35	3 205,07
A 6	2 794,76	2 886,89	2 980,60	3 054,76	3 128,88	3 203,05	3 284,28	3 354,20
A 7	2 897,00	2 978,08	3 088,70	3 199,14	3 309,65	3 420,17	3 502,73	3 588,39
A 8	3 049,13	3 147,37	3 290,05	3 432,76	3 575,38	3 674,80	3 774,14	3 876,10
A 9	3 217,93	3 314,56	3 471,22	3 627,92	3 784,62	3 890,95	3 997,26	4 104,27
A 10	3 431,01	3 564,97	3 760,83	3 956,67	4 150,61	4 288,26	4 426,81	4 567,83
A 11	3 883,50	4 082,14	4 283,61	4 489,30	4 628,22	4 772,70	4 916,71	5 064,55
A 12	4 141,20	4 380,55	4 625,31	4 871,48	5 041,61	5 216,04	5 388,26	5 565,78
A 13	4 817,90	5 048,13	5 281,69	5 515,26	5 677,31	5 839,35	6 001,19	6 162,20
A 14	5 056,74	5 356,22	5 658,39	5 960,60	6 169,34	6 378,08	6 586,85	6 799,96
A 15	6 137,00	6 404,37	6 611,66	6 818,95	7 026,23	7 233,54	7 440,84	7 650,13
A 16	6 747,62	7 058,35	7 297,78	7 537,18	7 776,55	8 015,98	8 255,43	8 497,61

## 2. Besoldungsordnung B

### Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Betrag
B 2	8 851,83
B 3	9 360,59
B 4	9 893,39
B 5	10 504,74
B 6	11 082,00
B 7	11 643,57
B 8	12 228,82
B 9	12 955,53
B 10	15 212,23
B 11	15 793,89

## 3. Besoldungsordnung W

### Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Betrag
W 1	5 252,76
W 2	7 026,23
W 3	7 776,55

#### 4. Besoldungsordnung R

##### Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
R 1	4 924,54	5 690,91	6 457,31	6 734,41	7 011,47	7 288,58	7 565,66	7 842,74
R 2	-	6 544,47	7 147,23	7 424,33	7 701,42	7 978,48	8 255,58	8 532,69
R 3	9 360,59							
R 4	9 893,39							
R 5	10 504,74							
R 6	11 082,00							
R 7	11 643,57							
R 8	12 228,82							

**Anlage 5**  
(zu § 62 Abs. 3)

Gültig ab 1. Februar 2025

**Besoldungsordnung C**

**Grundgehaltssätze**  
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	1	2	3	4	5	6	7	8
C 1	4 331,91	4 470,65	4 609,38	4 748,11	4 888,68	5 030,16	5 171,64	5 313,16
C 2	4 340,54	4 561,64	4 782,75	5 008,01	5 233,51	5 459,02	5 684,53	5 910,04
C 3	4 741,19	4 995,44	5 250,81	5 506,14	5 761,49	6 016,81	6 272,14	6 527,50
C 4	5 942,20	6 198,90	6 455,59	6 712,27	6 968,96	7 225,62	7 482,33	7 738,97

Besoldungs- gruppe	9	10	11	12	13	14	15
C 1	5 454,66	5 596,16	5 737,67	5 879,15	6 020,70	6 162,20	-
C 2	6 135,56	6 361,08	6 586,52	6 812,07	7 037,57	7 263,13	7 488,66
C 3	6 782,85	7 038,19	7 293,52	7 548,89	7 804,25	8 059,60	8 314,90
C 4	7 995,66	8 252,35	8 509,05	8 765,72	9 022,42	9 279,09	9 535,77

**Anlage 6**  
(zu § 38 Abs. 1)

Gültig ab 1. Februar 2025

**Familienzuschlag**  
(Monatsbeträge in Euro)

Stufe 1 (§ 38 Abs. 2)	Stufe 2 (ein Kind, § 38 Abs. 3)
164,44	344,25

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 344,25 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 818,98 Euro.

**Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppe A 5**

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in der Besoldungsgruppe A 5 um je 6,51 Euro und für jedes weitere zu berücksichtigende Kind

in der Besoldungsgruppe A 5 um je 19,56 Euro.

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

Gültig ab 1. Februar 2025

**Anwärtergrundbetrag**  
(Monatsbeträge in Euro)

Einstiegsamt, in das die Anwärterin oder der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Grundbetrag
A 5 bis A 8	1 458,94
A 9 bis A 11	1 512,82
A 12	1 652,28
A 13	1 684,00
A 13 + Zulage (Nummer 13 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B)	1 718,85

**Anlage 8**

(zu § 40 Abs. 1 Satz 2; § 62 Abs. 3)

Gültig ab 1. Februar 2025

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

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag
<b>Besoldungsordnungen A und B</b>	
Vorbemerkungen	
Nummer 4 Abs. 1	
Buchst. a	441,76
Buchst. b	353,40
Nummer 5	122,71
Nummer 7	
Die Zulage beträgt für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen	
A 5	138,05
A 6 bis A 9	184,07
A 10 und höher	230,08
Nummer 8 Abs. 1, Nummer 9 Abs. 1	
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit	
von einem Jahr	76,43
von zwei Jahren	152,86
Nummer 10 Abs. 1	152,86
Nummer 11	46,02
Nummer 12 Abs. 1	
Die Zulage beträgt für Beamtinnen und Beamte	
der Laufbahngruppe 1	20,46
der Laufbahngruppe 2	46,02
Nummer 13	
Buchst. a	

Dem Grunde nach geregelt in		Betrag
	Doppelbuchst. aa	25,57
	Doppelbuchst. bb	100,08
	Buchst. b	111,22
	Buchst. c	111,22
<b>Besoldungsgruppen</b>	<b>Fußnote</b>	
A 5	1, 2	88,12
A 6	1	47,76
A 9	1	355,69
A 13	3, 4, 9	361,44
	11	247,81
A 14	1	247,81
A 15	1	247,81
A 16	2	277,12
<b>Besoldungsordnung R</b>		
<b>Besoldungsgruppen</b>	<b>Fußnote</b>	
R 1	1, 2	273,99
R 2	1 bis 5, 9, 10	273,99
R 3	2, 6	273,99
<b>Bundesbesoldungsordnung C (Anlage II des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zum 22. Februar 2002 gel- ten Fassung)</b>		
Vorbemerkungen		
Nummer 2b		111,22
<b>Besoldungsgruppe</b>	<b>Fußnote</b>	
C 2	1	125,18

”

## Anlage 3

„Anlage 3  
(zu § 20 Abs. 1)

Gültig ab 1. November 2024

**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	12,94
5	5	-	5	25,60
6	6	-	6	38,23
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	72,13
3	3	-	2	49,28
4	4	-	3	24,71
5	5	-	4	20,33
6	6	-	5	16,01
7	7	-	6	11,64
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	64,83	1	-
3	2	71,98	1	77,52
4	3	48,74	2	92,53
5	4	25,49	3	61,66
6	5	2,22	4	30,76
7	5	93,03	5	-
8	6	43,79	5	77,54
9	7	23,51	6	52,52
10	8	-	7	27,65
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	76,32	1	106,04
4	2	100,82	2	126,90
5	3	63,32	3	83,95
6	4	25,82	4	40,98
7	4	149,98	5	-
8	5	73,68	5	106,02
9	6	49,39	6	70,09
10	7	25,03	7	36,13
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	162,99	1	194,32
5	2	121,05	2	143,61
6	3	76,24	3	91,15
7	4	31,39	4	38,66
8	5	-	5	-
9	5	108,66	5	129,53
10	6	71,64	6	86,69
11	7	37,49	7	45,95
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	209,83	1	272,11
6	2	192,06	2	248,18
7	3	171,00	3	221,53
8	4	79,99	4	104,16
9	5	59,65	5	79,22
10	6	39,34	6	54,28
11	7	19,29	7	29,42
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	34,87	2	38,77
8	3	69,28	3	78,96
9	4	103,72	4	119,06
10	5	138,10	5	159,18
11	6	172,54	6	199,35
12	8	-	8	-

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

Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Dienstaltersstufe	Der Berechnung des Ruhegehalts zugrundeliegende Besoldungsgruppe			
	R 1		R 2	
	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)	Zuordnung zu Stufe	Als weiterer ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu wertender Überleitungsbetrag (§ 20 Abs. 1 Satz 2, Monatsbetrag in Euro)
1	1	-	2	-
2	1	209,86	2	-
3	1	320,36	2	-
4	1	605,29	2	-
5	2	132,58	2	-
6	2	417,53	2	255,85
7	2	702,51	2	540,82
8	3	229,80	3	229,88
9	4	240,85	4	240,92
10	5	251,86	5	251,94
11	6	262,86	6	262,96
12	8	-	8	-

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

Gültig ab 1. Februar 2025

**Zuordnungstabellen für die Besoldungsgruppen A 5 bis A 16  
- Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen -**

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	76,10
3	3	-	2	51,99
4	4	-	3	26,07
5	5	-	4	21,45
6	6	-	5	16,89
7	7	-	6	12,28
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	68,40	1	-
3	2	75,94	1	81,78

4	3	51,42	2	97,62
5	4	26,89	3	65,05
6	5	2,34	4	32,45
7	5	98,15	5	-
8	6	46,20	5	81,80
9	7	24,80	6	55,41
10	8	-	7	29,17
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	80,52	1	111,87
4	2	106,37	2	133,88
5	3	66,80	3	88,57
6	4	27,24	4	43,23
7	4	158,23	5	-
8	5	77,73	5	111,85
9	6	52,11	6	73,94
10	7	26,41	7	38,12
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	171,95	1	205,01

5	2	127,71	2	151,51
6	3	80,43	3	96,16
7	4	33,12	4	40,79
8	5	-	5	-
9	5	114,64	5	136,65
10	6	75,58	6	91,46
11	7	39,55	7	48,48
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	221,37	1	287,08
6	2	202,62	2	261,83
7	3	180,41	3	233,71
8	4	84,39	4	109,89
9	5	62,93	5	83,58
10	6	41,50	6	57,27
11	7	20,35	7	31,04
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	36,79	2	40,90

8	3	73,09	3	83,30
9	4	109,42	4	125,61
10	5	145,70	5	167,93
11	6	182,03	6	210,31
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	221,40	2	-
3	1	337,98	2	-
4	1	638,58	2	-
5	2	139,87	2	-
6	2	440,49	2	269,92
7	2	741,15	2	570,57
8	3	242,44	3	242,52
9	4	254,10	4	254,17
10	5	265,71	5	265,80
11	6	277,32	6	277,42
12	8	-	8	-

## **Begründung**

### **A. Allgemeiner Teil**

#### **I. Änderungen im Landesbeamtengesetz, im Disziplinargesetz Sachsen-Anhalt und im Landespersonalvertretungsgesetz Sachsen-Anhalt**

Im Beamtenrecht soll Sachsen-Anhalt zur Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung weiterhin attraktiv bleiben. Das Landesbeamtengesetz soll an das Unionsrecht angepasst werden. Es sind des Weiteren punktuelle Änderungen im Landesbeamtengesetz vorgesehen. Sowohl im Landesbeamtengesetz als auch im Disziplinargesetz Sachsen-Anhalt sollen Rechtsgrundlagen zur Prüfung der Gewährleistung der Verfassungstreue geschaffen werden. Außerdem erfolgt punktuell eine Anpassung des Landespersonalvertretungsgesetzes Sachsen-Anhalt an die Digitalisierung durch die Möglichkeit von Video- oder Telefonkonferenzen in Gremien der Personalvertretung.

Die Einstiegsämter der Laufbahngruppe 1 sollen jeweils um eine Besoldungsgruppe angehoben werden. Das Landesbeamtengesetz muss klarstellend für Meldungen und Offenlegungen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (Anpassung an die Richtlinie (EU) 2019/1937, sog. „Whistleblowerschutz-Richtlinie“) geändert werden. Zudem soll die Ermächtigungsgrundlage für Laufbahnverordnungen zur Festlegung einer Höchstaltersgrenze für den Aufstieg oder eine Qualifizierung konkretisiert werden. Darüber hinaus soll im Landesbeamtengesetz eine allgemeine Rechtsgrundlage zur Regelanfrage zur Prüfung der Verfassungstreue vor Übernahme in ein Beamtenverhältnis und zur Einzelanfrage bei Entlassungsverfahren geschaffen werden. Außerdem soll ein Zugang zur Personalakte für mit Angelegenheiten der Innenrevision beauftragte Bedienstete unter begrenzten Voraussetzungen geschaffen werden. Des Weiteren wird eine Regelungslücke zu Einstellungsaltersgrenzen im Beamtenverhältnis auf Widerruf geschlossen.

Im Disziplinargesetz Sachsen-Anhalt soll eine Rechtsgrundlage für Einzelanfragen von mit der Durchführung von Disziplinarverfahren betrauten Stellen beim Verfassungsschutz geschaffen werden, wenn das Disziplinarverfahren Handlungen zum Gegenstand hat, die den Verdacht einer Verletzung der Verfassungstreuepflicht aus § 33 Abs. 1 Satz 3 Beamtenstatusgesetz rechtfertigen.

Während der Covid-19-Pandemie wurde es dem Personalrat ermöglicht, Sitzungen mittels Videokonferenz und Telefonkonferenz durchzuführen. Nachdem diese Sonderregelungen nunmehr ausgelaufen sind, ist es im Sinne der Digitalisierung, Personalratssitzungen dauerhaft auch per Videokonferenz und Telefonkonferenz durchführen zu können. Begleitend hierzu ist die Einführung des Umlaufverfahrens notwendig, um Verfahrensabläufe zu beschleunigen.

## **II. Änderungen im Landesbesoldungsgesetz**

Die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) und die Gewerkschaften haben am 9. Dezember 2023 eine Einigung erzielt. Das Tarifergebnis soll grundsätzlich auf die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger übertragen werden.

### **1. Ausgangslage: Tarifergebnis vom 9. Dezember 2023**

Die Tarifvertragsparteien haben sich am 9. Dezember 2023 wie folgt geeinigt:

1. Leistung einer einmaligen Sonderzahlung (Inflationsausgleichs-Einmalzahlung) in Höhe von 1.800 Euro zum frühestmöglichen Zeitpunkt und von monatlichen Sonderzahlungen (Inflationsausgleichs-Monatszahlungen) in Höhe von 120 Euro für die Monate Januar 2024 bis Oktober 2024,
2. Erhöhung der Tabellenentgelte zum 1. November 2024 um 200 Euro,
3. lineare Erhöhung der Tabellenentgelte zum 1. Februar 2025 um 5,5 v. H.,
4. Leistung einer einmaligen Sonderzahlung (Inflationsausgleichs-Einmalzahlung) in Höhe von 1.000 Euro zum frühestmöglichen Zeitpunkt und von monatlichen Sonderzahlungen (Inflationsausgleichs-Monatszahlungen) in Höhe von 50 Euro für die Monate Januar 2024 bis Oktober 2024 an Auszubildende und Praktikanten,
5. Erhöhung der Ausbildungsentgelte zum 1. November 2024 um den Festbetrag von 100 Euro und
6. Erhöhung der Ausbildungsentgelte zum 1. Februar 2025 um den Festbetrag von 50 Euro.

Der zum 1. November 2024 zu zahlende Sockelbetrag entspricht nach der Tarifeinigung vom 9. Dezember 2023 umgerechnet einer prozentualen Steigerung von 4,76 v. H. für den Tarifbereich.

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 zeitgleich und systemgerecht zum 1. November 2024 und 1. Februar 2025 auf die Beamtinnen, Beamten, Richterinnen, Richter, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger übertragen werden. Die Grundgehaltssätze der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter werden zum 1. November 2024 um einen Sockelbetrag von 200 Euro erhöht. Die weiteren Besoldungsbestandteile werden um 4,3 v. H. erhöht. Zum 1. Februar 2025 erfolgt eine Erhöhung um 5,5 v. H. Die Anwärtergrundbeträge werden um 100 Euro zum 1. November 2024 und um 50 Euro zum 1. Februar 2025 erhöht.

Die Erhöhung der Grundgehaltssätze um einen Sockelbetrag von 200 Euro entspricht unter Zugrundelegung der Ausgaben für die Besoldung in den Jahren 2022 und 2023 einer prozentualen Steigerung von rd. 4,3 v. H.

Die Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise werden ebenfalls auf die Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger, Richterinnen, Richter und auf die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger übertragen.

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

### **3. Umstellung Familienmodell als Bezugsgröße**

Ferner erfolgt rückwirkend zum 1. Januar 2023 die Abkehr vom Modell der „Alleinverdienerfamilie“ als Bezugsgröße im Besoldungsrecht. Neue Bezugsgröße soll die Familie mit beiderseitiger Erwerbstätigkeit der Ehegatten sein.

### **4. 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 2023 und 2024 noch nicht umfassend vorliegen. Dies betrifft insbesondere Daten zur Berechnung des Mindestabstandes der Besoldung zur Grundsicherung. Daher wird die Prüfung für die Jahre 2023 und 2024 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 vor. Ferner muss der verfassungsrechtlich gebotene Mindestabstand der untersten Besoldungsgruppe zum Grundsicherungsniveau 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 drei dieser fünf Kriterien die vom Bundesverfassungsgericht aufgestellten Maßstäbe verletzen und zudem sich aus den weiteren

Prüfungsschritten (Gesamtabwägung und mögliche Rechtfertigung einer festgestellten Unteralimentation) 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 Unteralimentation 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 5 bis 6 dargestellten nachfolgenden Gründen angenommen werden.

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

Das Bundesverfassungsgericht prüft - wie bereits unter Nummer 4 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 2022 die Entwicklung von 2008 bis 2022
- für das Besoldungsjahr 2023 die Entwicklung von 2009 bis 2023
- für das Besoldungsjahr 2024 die Entwicklung von 2010 bis 2024

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 2022 der Zeitraum von 2003 bis 2017
- hinsichtlich des Jahres 2023 der Zeitraum von 2004 bis 2018

- hinsichtlich des Jahres 2024 der Zeitraum von 2005 bis 2019.

Für das Jahr 2022 wird die Prüfung nochmals durchgeführt, weil der Gesetzentwurf eines Landesbesoldungs- und versorgungsanpassungsgesetzes 2022 in der LT-Drs. 8/1263 ausführte, dass die Prüfung für das Jahr 2022 hinsichtlich des Verbraucherpreis- und Nominallohnindex auf Prognosen beruhte (LT-Drs. 8/1263, S. 41 ff.).

#### 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 Indizes 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, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 – Rdnr. 30 ff.).

Daher wurde bei der Entwicklung des Besoldungsindex in Sachsen-Anhalt in den Jahren 2022 und 2023 und den 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 2003/2004 – 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. 598),
- 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 (SZG LSA) vom 24. November 2017 (GVBl. LSA S. 218),
- Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 13. Juni 2018 (GVBl. LSA S. 72),
- Landesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2019/2020/2021 – LBVAnpG 2019/2020/2021 – vom 11. Oktober 2019 (GVBl. LSA S. 290),
- Gesetz zur Anpassung der Landesbesoldung und -versorgung für das Jahr 2022 und zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften vom 7. Dezember 2022 (GVBl. LSA S. 354).

Die Wiedereinführung der Jahressonderzahlung in Höhe von 3 v. H. des Grundgehaltes durch das Beamtenrechtliche Sonderzahlungsgesetz Sachsen-Anhalt vom 24. November 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 nicht-linearen Besoldungsveränderungen den in 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.

Die Erhöhung des Grundgehaltes von Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richtern um einen Sockelbetrag von 200 Euro ab dem 1. November 2024 als nichtlineare Besoldungserhöhung hat aufgrund dieser Größenordnung einen erheblichen Einfluss auf die Besoldungsentwicklung und wird daher bereits auf der ersten Prüfungsstufe für das Jahr 2024 berücksichtigt (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 – Rdnr. 31). Bei der Umrechnung dieses Sockelbetrages wurde methodisch wie folgt vorgegangen:

Die Ausgaben für die Zahlung dieses Sockelbetrages werden rd. 57 Mio. Euro jährlich betragen. Die Gesamtausgaben für die Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger betragen im Jahr 2022 ohne die weiteren Besoldungsbestandteile oder sonstigen Bezüge, wie z. B. Familienzuschläge, Zulagen oder auch Erschwerniszulagen, rd. 1.300 Mio. Euro. Auf Basis dieser Besoldungsausgaben aus dem Jahr 2022 ergibt sich umgerechnet ein linearer Faktor von 4,3 bis 4,4 v. H. Zur Ermittlung des Besoldungsindex wird daher ein linearer Faktor von 4,3 v. H. zugrunde gelegt.

Zusammenfassend ergeben die Berechnungen in der Anlage 1 für die Jahre 2022, 2023 und 2024 folgende Besoldungsindizes:

Jahr	Besoldungsindex
2022	142,26
2023	138,26
2024	140,00

#### bb) Tarifindex

Die Entwicklung des Tarifindex in Sachsen-Anhalt in den Jahren 2022, 2023 und 2024 und die hierfür maßgeblichen Daten sind der Anlage 2 zu entnehmen. Die zugrundeliegenden Daten enthalten dabei ebenfalls keine Einmalzahlungen bis zum Jahr 2023, keine Erhöhung der Vergütungssätze durch Mindest- oder Sockelbeträge, mit Ausnahme des Sockelbetrages im Jahr 2024, 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 (MBI. LSA S. 332): lineare Erhöhung ab dem 1. Januar/April 2003 um 2,4 v. H. und weitere 1,0 v. H. ab dem 1. Januar 2004 und 1,0 v. H. ab dem 1. Mai 2004,
- Entgelttabelle des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 (MBI. LSA 2007, S. 211): lineare Erhöhung ab dem 1. Mai 2008 um 2,9 v. H.,
- Änderungstarifvertrag Nr. 2 zum TV-L vom 1. März 2009 (MBI. LSA S. 648): lineare Erhöhung ab dem 1. März 2009 um 3,0 v. H. und um weitere 1,2 v. H. ab dem 1. März 2010,
- Änderungstarifvertrag Nr. 3 zum TV-L vom 10. März 2011 (MBI. LSA S. 470): lineare Erhöhung ab dem 1. April 2011 um 1,5 v. H. und um weitere 1,9 v. H. ab dem 1. Januar 2012,
- Änderungstarifvertrag Nr. 7 zum TV-L vom 9. März 2013 (MBI. LSA S. 657): lineare Erhöhung ab dem 1. Januar 2013 um 2,65 v. H. und um weitere 2,95 v. H. ab dem 1. Januar 2014,
- Änderungstarifvertrag Nr. 8 zum TV-L vom 28. März 2015 (MBI. LSA S. 576): lineare Erhöhung ab dem 1. März 2015 um 2,1 v. H. und um weitere 2,3 v. H. ab dem 1. März 2016,
- Änderungstarifvertrag Nr. 9 zum TV-L vom 17. Februar 2017 (MBI. LSA S. 595): lineare Erhöhung ab dem 1. Januar 2017 um 2,0 v. H. und um weitere 2,35 v. H. ab dem 1. Januar 2018,

- Änderungstarifvertrag Nr. 11 zum TV-L vom 2. März 2019 (MBI. LSA S. 503): lineare Erhöhung ab dem 1. Januar 2019 um 3,2 v. H., um weitere 3,2 v. H. ab dem 1. Januar 2020 und um weitere 1,4 v. H. ab dem 1. Januar 2021,
- Änderungstarifvertrag Nr. 12 zum TV-L vom 29. November 2021 (MBI. LSA 2022 S. 386): lineare Erhöhung um 2,8 v. H. zum 1. Dezember 2022 und
- Tarifeinigung vom 9. Dezember 2023.

Der Sockelbetrag von 200 Euro, der ab dem 1. November 2024 gezahlt werden wird, entspricht laut der Tarifeinigung vom 9. Dezember 2023 einer linearen Erhöhung von 4,76 v. H.

Zusammenfassend ergeben die Berechnungen in der Anlage 2 für die Jahre 2022, 2023 und 2024 folgende Tarifindizes:

Jahr	Tarifindex
2022	141,93
2023	137,92
2024	140,28

#### cc) Nominallohnindex und Verbraucherpreisindex

Die Entwicklung sowohl des Nominallohnindex als auch des Verbraucherpreisindex in Sachsen-Anhalt in den Jahren 2022, 2023 und 2024 und die hierfür jeweils maßgeblichen, vom Statistischen Landesamt übermittelten Daten sind der Anlage 3 zu entnehmen, wobei für das Jahr 2023 ein vorläufiger Wert beim Nominallohnindex in Höhe von + 6,00 v. H. zugrunde gelegt wurde. Dieser Wert muss jedoch noch endgültig vom Statistischen Landesamt Sachsen-Anhalt bestätigt werden.

Zusammenfassend ergeben die Berechnungen in der Anlage 3 für die Jahre 2022, 2023 und 2024 folgende Nominallohn- und Verbraucherpreisindizes:

Jahr	Nominallohnindex	Verbraucherpreisindex
2022	155,64	130,94
2023	159,40	135,14
2024	offen	offen

#### dd) Formeln für die Jahre 2022, 2023 und 2024

Das Bundesverfassungsgericht verwendete zur Berechnung von Abweichungen des Besoldungsindex von dem jeweils im Rahmen der Prüfung der ersten drei Parameter zu ver-

gleichenden 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:

$$\frac{\text{Vergleichsindex} - \text{Besoldungsindex}}{\text{Besoldungsindex}} * 100 = \text{Abweichung in v.H.}$$

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:

$$\text{Besoldungsindex} = \frac{1}{100 \text{ v. H.} + \text{Abweichung in v.H.}} * \text{Vergleichsindex}$$

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

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

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

Dabei stellt der sich aus  $\frac{1}{100 \text{ v. H.} + \text{Zielzahl in v. H.}}$  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-prozentige Abweichung vom Vergleichsindex mindestens einen Anteil von  $\frac{1}{100 \text{ v. H.} + 4,9 \text{ v. H.}}$  des Vergleichsindex erreichen. Dies entspricht einem Anteil von (aufgerundet) 0,9533 oder anders ausgedrückt 95,33 v. H.

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

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

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:

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

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

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

errechnet werden, um welchen Prozentsatz sich die noch unbekanntes 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 v. H. überschritten wird.

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

#### **ee) Anwendung der Formeln für die Jahre 2022, 2023 und 2024**

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 Veränderungsraten mit umbasierten Indexreihen beim Nominallohnindex und beim Verbraucherpreisindex zu rundungsbedingten Abweichungen kommen.

Ausgehend von diesen Werten wurde für die Jahre 2022, 2023 und 2024 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-prozentige 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 v. H. oder höher) und daher schon hier die Vermutung einer Unteralimentation indiziert wird, inwieweit die Besoldung mittels einer Nachzahlung mindestens nachträglich erhöht werden müsste, damit die Zielzahl jedenfalls bei einem der Parameter nicht überschritten würde (letzte Zeile der nachfolgenden Übersichten).

<b>2008 – 2022 Basisjahr 2007</b>	tatsächlicher Besoldungsindex: 142,26		
Parameter	1: Tarifindex	2: Nominallohn- index	3: Verbraucherpreis- index
Vergleichsindex (Basisjahr 2007)	141,93	155,64	130,94
Abweichung tatsächlicher Besoldungsindex/ Vergleichsindex	- 0,23 v. H.	9,41 v. H.	- 7,96 v. H.
für 4,9-prozentige Ab- weichung mindestens notwendiger Besol- dungsindex	135,30	148,37	124,82
dazu notwendige An- hebung des tatsächli- chen Besoldungsindex	-	+ 4,3 v. H.	-
Anpassungsbedarf	-		

<b>2009 – 2023 Basisjahr 2008</b>	tatsächlicher Besoldungsindex: 138,26		
Parameter	1: Tarifindex	2: Nominallohn- index	3: Verbraucherpreis- index
Vergleichsindex (Basisjahr 2008)	137,92	159,55	135,14
Abweichung tatsächlicher Besoldungsindex/ Ver- gleichsindex	- 0,25 v. H.	15,40 v. H.	- 2,26 v. H.
für 4,9-prozentige Abwei- chung mindestens not- wendiger Besoldungs- index	131,48	152,10	128,83
dazu notwendige Anhe- bung des tatsächlichen Besoldungsindex	-	10,00 v. H.	-
Anpassungsbedarf	-		

<b>2010 – 2024 Basisjahr 2009</b>	tatsächlicher Besoldungsindex: 140,00		
Parameter	1: Tarifindex	2: Nominallohn- index	3: Verbraucherpreis- index
Vergleichsindex (Basisjahr 2009)	140,28	offen	offen
Abweichung tatsächlicher Besoldungsindex/ Ver- gleichsindex	- 0,20 v. H.	offen	offen
für 4,9-prozentige Abwei- chung mindestens not- wendiger Besoldungs- index	133,73	offen	offen
dazu notwendige Anhe- bung des tatsächlichen Besoldungsindex	-	offen	offen
Anpassungsbedarf	-		

#### ff) **Staffelprüfung**

Wie oben beschrieben, wird im Rahmen der nach dem Bundesverfassungsgericht vorzunehmenden Staffelprüfung für die Jahre 2022, 2023 und 2024 neben dem 15-Jahres-Zeitraum (Betrachtungszeitraum) jeweils auch ein gleich langer 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 her 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 Staffelprüfung einzube-

ziehenden Jahre wurden insgesamt folgende Abweichungen des jeweiligen Besoldungsindex von den verschiedenen Vergleichsindizes ermittelt.

Die Aufstellungen für die Jahre 2017 bis 2018 können der Landtagsdrucksache 7/4475 (S. 61 ff.), für die Jahre 2019 und 2020 der Landtagsdrucksache 8/138 (S. 64) und für das Jahr 2021 der Landtagsdrucksache 8/1263 (S. 40) 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
2017	6,92 v. H.	12,24 v. H.	0,53 v. H.
2018	6,92 v. H.	16,20 v. H.	1,48 v. H.
2019	6,94 v. H.	17,93 v. H.	- 0,08 v. H.
2020	- 0,24 v. H.	6,51 v. H.	- 11,80 v. H.
2021	- 0,24 v. H.	8,11 v. H.	- 9,98 v. H.
2022	- 0,23 v. H.	9,41 v. H.	- 7,96 v. H.
2023	- 0,25 v. H.	15,40 v. H.	- 2,26 v. H.
2024	- 0,20 v. H.	offen**	offen***

\* Der Nominallohnindex für das Jahr 2024 kann erst im Jahr 2025 festgestellt werden.

\*\* Der Verbraucherpreisindex für das Jahr 2024 kann erst im Jahr 2025 festgestellt werden.

Zu vergleichen sind die Werte für 2022 mit den Werten für 2017, die Werte für 2023 mit den Werten für 2018 und die Werte für 2024 mit den Werten für 2019, wobei der Wert für das Jahr 2024 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 2022, 2023 und 2024 mit den jeweiligen Vergleichswerten der Jahre 2017 bis 2021 ergibt Folgendes:

- Differenz der Abweichung für 2022 zu dem Wert für 2017: 7,15 Prozentpunkte,
- Differenz der Abweichung für 2023 zu dem Wert für 2018: 7,17 Prozentpunkte und
- Differenz der Abweichung für 2024 zu dem Wert für 2019: 7,14 Prozentpunkte.

Die festgestellten Abweichungen bewegen sich bei 6,92 v. H. für das Jahr 2017 und bei - 0,23 v. H. für das Jahr 2022. Für das Jahr 2023 liegen sie bei 6,92 v. H. für das Jahr 2018 und bei - 0,25 v. H. für das Jahr 2023. Für das Jahr 2024 liegen sie bei 6,94 v. H. für das Jahr 2019 und bei - 0,20 für das Jahr 2024. 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 Staffelpfung noch ausgewiesen wird.

Die Abweichungen im Tarifindex zum Besoldungsindex in den Jahren 2022, 2023 und 2024 sind daher statistische Ausreißer.

#### Zu Parameter 2 (Nominallohnindex):

Der Vergleich der prozentualen negativen Abweichungen der Besoldungsentwicklung vom Nominallohnindex für das Jahr 2022 und 2023 (der Wert für 2024 liegt noch nicht vor) mit den Vergleichswerten für die Jahre 2017 und 2018 ergibt Folgendes:

- Differenz der Abweichung für 2022 zu dem Wert für 2017: 2,83 Prozentpunkte und
- Differenz der Abweichung für 2023 zu dem Wert für 2018: 0,80 Prozentpunkte.

Die festgestellten Abweichungen betragen 12,24 v. H. für das Jahr 2017 und 9,41 v. H. für das Jahr 2022, 16,20 v. H. für das Jahr 2018 und 15,40 v. H. für das Jahr 2023. Die Differenzen betragen 2,83 v. H. für das Jahr 2022 und 0,80 v. H. für das Jahr 2023 und sind marginal.

Ein statistischer Ausreißer liegt nicht vor.

#### Zu Parameter 3 (Verbraucherpreisindex):

Der Vergleich der prozentualen negativen Abweichungen der Besoldungsentwicklung vom Verbraucherpreisindex für die Jahre 2022 und 2023 (der Wert für 2024 liegt noch nicht vor) mit den Vergleichswerten für die Jahre 2017 und 2018 ergibt Folgendes:

- Differenz der Abweichung für 2022 zu dem Wert für 2017: 8,49 Prozentpunkte und
- Differenz der Abweichung für 2023 zu dem Wert für 2018: 3,74 Prozentpunkte.

Die festgestellten Abweichungen zwischen 0,53 v. H. (2017) und - 7,96 v. H. (2022) und 1,48 v. H. für das Jahr 2018 und - 2,26 v. H. für das Jahr 2023 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. Trotz der gestiegenen Preise in den Jahren 2022 und 2023 liegt der Besoldungsindex noch über dem Verbraucherpreisindex. Daher fehlt es an einem statistischen Ausreißer.

#### Zusammenfassung:

Aus der Staffelpfung ergibt sich damit für die Jahre 2022, 2023 und 2024 kein Bedarf, die unter ee) ermittelten Werte zu korrigieren.

Für die Jahre 2022, 2023 und 2024 werden statistische Ausreißer beim Tarifindex wohl vorliegen, aber ein Anpassungsbedarf wird für diese Jahre 2022, 2023 und 2024 nicht existieren, weil der Abstand des Besoldungsindex gegenüber dem Tarifindex nicht vergrößert

bert und durch die Wiedereinführung der Jahressonderzahlung sogar geringfügig verringert worden ist. Beim Vergleich des Besoldungsindex mit dem Verbraucherpreisindex ist bei einer Gesamtbetrachtung der letzten 20 Jahre festzustellen, dass die Besoldung höher gestiegen ist als die Verbraucherpreise gestiegen sind.

#### **gg) Prognose zum Nominallohnindex für das Jahr 2024**

Für das Jahr 2024 wird der Wert des Nominallohnindex erst im April 2025 vorliegen.

Ausgehend von dem Besoldungsindex von 140,00 im Jahr 2024 und einer Zielzahl von 4,9 v. H. lässt sich mittels der oben genannten Formeln jedoch Folgendes berechnen:

Eine Verletzung des Parameters läge bei einer Zielzahl von 4,9 v. H. im Jahr 2024 sogar dann noch vor, wenn sich der Nominallohnindex um 6,72 v. H. gegenüber dem Jahr 2023 verringern würde (aktueller Indexwert ab Basisjahr 2009: 156,73 v. H.).

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

Der Nominallohnindex hat sich in den vergangenen Jahren - ausgehend von einem einheitlichen Basisjahr - jeweils zum Vorjahr um 3,5 v. H. (2019), 1,4 v. H. (2020), 2,9 v. H. (2021), 4,8 v. H. (2022) und 6,1 v. H. (2023) und damit in diesem Zeitraum durchschnittlich um 3,74 v. H. erhöht. Dass für das Jahr 2024 im Vergleich zum Jahr 2023 eine Verringerung von 6,72 v. H. - wie oben berechnet - zu verzeichnen sein wird, dürfte ausgeschlossen sein. Mit hinreichender Sicherheit ist also anzunehmen, dass die Abweichung zwischen Besoldungsindex und Nominallohnindex für das Jahr 2024 außerhalb des vom Bundesverfassungsgericht für unbedenklich erklärten Schwankungsbereichs liegen wird, der Parameter Nominallohnindex also verletzt werden wird.

#### **hh) Prognose zum Verbraucherpreisindex für das Jahr 2024**

Für das Jahr 2024 wird der endgültige Werte des Verbraucherpreisindex erst im Januar 2025 vorliegen. Für Januar und Februar 2024 konnte folgender Trend den Veröffentlichungen des Statistischen Landesamtes entnommen werden:

Januar 2024: Veränderung um + 2,7 v. H. gegenüber Januar 2023,

Februar 2024: Veränderung um + 2,2 v. H. gegenüber Februar 2023,

März 2024: Veränderung um + 2,2 v. H. gegenüber März 2023,

April 2024: Veränderung um + 2,2 v. H. gegenüber April 2023.

Ausgehend von dem Besoldungsindex von 140,00 v. H. im Jahr 2024 und einer Zielzahl von 4,9 v. H. lässt sich mittels der in Bezug auf die Entwicklung des Nominallohnindex genannten Formeln jedoch Folgendes berechnen:

Eine Verletzung des Parameters im Jahr 2024 läge vor, wenn sich der Verbraucherpreisindex um mehr als 8,7 v. H. gegenüber dem Jahr 2023 erhöhen würde (aktueller Indexwert ab Basisjahr 2009: 135,01).

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 um 1,5 v. H. (2019), 0,4 v. H. (2020), 3,5 v. H. (2021), 7,2 v. H. (2022) und 6,0 v. H. (2023) und in diesem Zeitraum mithin durchschnittlich um 3,72 v. H. erhöht hat. Vor diesem Hintergrund und trotz der Preissteigerungen aus den Jahren 2021 bis 2023 gibt es keine quantifizierbaren Indizien dafür, dass die für 2024 gegenüber 2023 ergebenden Veränderungen außerhalb des oben angegebenen Grenzwertes liegen werden, zumal die Preisentwicklung Anfang des Jahres 2024 den Trend bestätigt, dass die Preisentwicklung wieder unterhalb der Besoldungsentwicklung liegen wird.

## ii) Zwischenergebnis

Für die Jahre 2022 und 2023 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 wäre in diesen Jahren jeweils nur der Nominallohnindex verletzt worden, so dass die indizielle Wirkung von drei verletzten Parametern nicht einträte. Für die Jahre 2022 und 2023 ist aufgrund des Ergebnisses der Staffelprüfung der Tarifindex verletzt und der Nominallohnindex ist für das Jahr 2023 unabhängig von der Staffelprüfung verletzt. Für das Jahr 2024 ist ferner auch eine Verletzung des Nominallohnindex zu erwarten.

## b) Abstandsgebot: Systeminterner Besoldungsvergleich durch Vergleich des Mindestabstands der Besoldung 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 Nettoalimention 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 Nettoalimention in den unteren Besoldungsgruppen muss also ihrerseits einen Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau aufweisen (Rdnr. 93 des Beschlusses).

Die Details wurden im Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 – konkretisiert. Die Nettoalimention (unter Berücksichtigung der familienbezogenen Bestandteile und des Kindergelds) müsse mindestens einen Abstand von 15 v. H. 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). Das Bundesverfassungsgericht hat jedoch weiter ausgeführt, dass die vierköpfige Alleinverdienerfamilie als eine aus der bisherigen Besoldungspraxis abgeleitete Bezugsgröße nicht das Leitbild der Beamtenbesoldung sei (a. a. O). In einer Parallelentscheidung (Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 6/17) betont das Bundesverfassungsgericht, dass es sich hierbei nicht um ein Abbild der Wirklichkeit oder das vom Bundesverfassungsgericht befürwortete Leitbild der Beamtenbesoldung handle, sondern um eine Bezugsgröße, die eine spezifische Funktion bei der Bemessung der Untergrenze der Familienalimention erfülle (Rdnr. 37).

In den Landtagsdrucksachen 8/138 (insbesondere auf den Seiten 37 ff. und in den Berechnungen auf den Seiten 91 bis 153) und 8/1263 (insbesondere auf den Seiten 43 ff. und in den Berechnungen auf den Seiten 86 bis 91) wurde das Modell der „Alleinverdienerfamilie“ als Bezugsgröße für die Berechnungen zugrunde gelegt.

Ab dem Jahr 2023 wird für Sachsen-Anhalt das Modell der „Alleinverdienerfamilie“ durch das Modell der „Hinzuverdienerfamilie“ als Bezugsgröße für die Berechnungen abgelöst. Bei der neuen Bezugsgröße wird davon ausgegangen, dass der Ehegatte oder die Ehegattin einer Beamtin, eines Beamten, einer Richterin oder eines Richters ebenfalls berufstätig ist.

Die Gründe, dass von einem Erwerbseinkommen des Ehegatten oder der Ehegattin ausgegangen wird, sind vielfältig. Sie beruhen auf der gesellschaftlichen Lebenswirklichkeit (Erwerbsneigung und Erwerbsbeteiligung), auf Erkenntnissen aus der Beamten- und Richterschaft Sachsen-Anhalts und auf gesetzgeberischen Wertigkeiten im Bundes- und Landesrecht.

- Erwerbsneigung und Erwerbsbeteiligung

Nach Auswertungen des Statistischen Landesamtes Sachsen-Anhalt gab es in Sachsen-Anhalt im Jahr 2020 rund 1,065 Mio. Erwerbspersonen, davon 567,8 Tausend Männer und 497,4 Tausend Frauen. Zu den Erwerbspersonen zählen die Personen, die mindestens 15 Jahre alt sind und eine Erwerbstätigkeit ausüben oder suchen. Erwerbsfähige Personen sind Personen im Alter von 15 Jahren bis unter 65 Jahre. Wenn die Zahl der Erwerbspersonen in Relation zu der Bevölkerung insgesamt gesetzt wird, bildet dies die Erwerbsquote. Diese betrug in Sachsen-Anhalt 49,6 v. H. im Jahr 2020, davon 53,7 v. H. männlich und 45,6 v. H. weiblich. Die Erwerbstätigenquote bezeichnet den Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im erwerbsfähigem Alter von 15 Jahren bis unter 65 Jahren. In Sachsen-Anhalt betrug im Jahr 2020 die Quote 79,9 v. H. (82,6 v. H. der männlichen und 77,1 v. H. der weiblichen Personen). Diese Quoten verdeutlichen, dass die Berufstätigkeit sowohl von Männern als auch Frauen angestrebt wird. Aus den Auswertungen des Statistischen Landesamtes, die bis zum Jahr 1991 zurückgehen, ist erkennbar, dass die Erwerbstätigenquote zwischen 81,1 v. H. (im Jahr 2011) und 74,4 v. H. (im Jahr 1993), davon 84,4 v. H. bei männlichen und 77,7 v. H. bei weiblichen Personen im Jahr 2011 und 76,9 v. H. der männlichen und 71,8 v. H. der weiblichen Personen im Jahr 1993, liegt. Die Erwerbstätigenquoten zwischen Männern und Frauen in Sachsen-Anhalt liegt somit relativ konstant beieinander.

- Beamten- und Richterschaft Sachsen-Anhalt

Den Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richtern werden Beihilfen für Aufwendungen in Krankheitsfällen gewährt. Diese stehen grundsätzlich auch berücksichtigungsfähigen Ehegattinnen und berücksichtigungsfähigen Ehegatten zu. Die Aufwendungen für diese berücksichtigungsfähigen Personen sind jedoch nur dann beihilfefähig, wenn der Gesamtbetrag ihrer Einkünfte im zweiten Kalenderjahr vor Beantragung der Beihilfe 20.000 Euro nicht übersteigt (§ 6 Abs. 2 Satz 1 Bundesbeihilfeverordnung). Ferner werden keine Beihilfen gewährt, sofern die Ehegattin oder der Ehegatte über einen eigenen Krankenversicherungsschutz verfügt. Die aufgrund eines eigenen Krankenversicherungsschutzes zu gewährenden oder gewährten Leistungen schließen einen Erstattungsanspruch aus der Beihilfe aus (§ 9 Bundesbeihilfeverordnung).

Eine Auswertung des Beihilfeverfahrens in Sachsen-Anhalt für die Jahre 2019, 2020, 2021 und 2022 ergab, dass bei den aktiven Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern der Anteil der Beihilfeausgaben, die auf eine berücksichtigungsfähige Ehegattin oder einen berücksichtigungsfähigen Ehegatten entfielen, sehr niedrig war. Im Jahr 2019 entfielen Beihilfegewährungen auf insgesamt 475, im Jahr 2020 auf 450, im Jahr 2021 auf 431 und im Jahr 2022 auf 396 berücksichtigungsfähige Ehegattinnen und Ehegatten. In Relation zur Gesamtzahl der Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger von ca. 22.900 im Jahr 2019, ca. 23.400 im Jahr 2020, ca. 23.700 im Jahr 2021 und ca. 24.300 im Jahr 2022 betrug die Quote 2,1 v. H. in 2019, 1,9 v. H. in 2020, 1,8 v. H. in 2021 und 1,6 v. H. in 2022. Diese Auswertungen bestätigen, dass die

Ehegattinnen und Ehegatten der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter des Landes Sachsen-Anhalt aufgrund einer eigenen Erwerbstätigkeit über einen eigenen Krankenversicherungsschutz verfügen, so dass für sie keine Aufwendungen in Krankheitsfällen aus der Beihilfe erstattet werden müssen. Im Regelfall muss daher die Beamtin, der Beamte, die Richterin oder der Richter keine Krankenversicherungsbeiträge für die Ehegattin oder den Ehegatten selbst aufbringen.

Die ermittelten Zahlen über die berücksichtigungsfähigen Ehegattinnen und Ehegatten lassen hierbei nicht die Wertung zu, dass rund 2 v. H. dieser berücksichtigungsfähigen Personen überhaupt nicht erwerbstätig sind. Aufgrund der Grenze von 20.000 Euro jährlich als Gesamtbetrag für die Einkünfte, kann von Ehegattinnen oder Ehegatten trotz eigener Erwerbstätigkeit und eigener gesetzlicher Pflichtversicherung ergänzende Beihilfe beantragt werden. Das Beihilferecht sieht einige Leistungen vor, die über die Leistungen gesetzlicher Krankenversicherungen hinausgehen, z. B. zahnärztliche Leistungen oder die Unterbringungen im Krankenhaus. Diese Leistungen können demnach auch für berücksichtigungsfähige Ehegattinnen und Ehegatten beantragt und bewilligt werden, was in der Praxis auch geschieht. Die Größenordnung lässt sich aus dem Beihilfeabrechnungsverfahren jedoch nicht ermitteln.

- Anderweitige gesetzgeberische Wertungen

Die Umstellung der Bezugsgröße der Alleinverdienerfamilie auf die Hinzuverdienerfamilie, d. h. auf ein Familienbild mit beiderseitiger Berufstätigkeit, lässt sich auch auf andere gesetzgeberische Wertungen stützen.

Das Elterngeld nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) gleicht fehlendes Einkommen aus, wenn ein Elternteil das Kind selbst betreut und erzieht und daher keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt (§ 1 BEEG). Es knüpft von der Höhe her an das Einkommen vor der Geburt des Kindes an (§ 2 Abs. 1 Satz 1 BEEG) und setzt demnach eine vorherige Erwerbstätigkeit voraus. Es ist zeitlich befristet und kann als Basiselterngeld bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes oder als Elterngeld Plus bis zur Vollendung des 32. Lebensmonats des Kindes bezogen werden, weil davon ausgegangen werden kann, dass Landesgesetze eine Erwerbstätigkeit neben der Kindererziehung ermöglichen sollen. § 1 des Kinderförderungsgesetzes (KiföG) definiert als Ziel der Kinderbetreuung ausdrücklich Wohl und Entwicklung der Kinder sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Da das BEEG von einer Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes ausgeht und das KiföG die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen soll, gehen die jeweiligen Gesetzgeber davon aus, dass beide Elternteile erwerbstätig sind oder zumindest eine Erwerbstätigkeit anstreben, da die Leistungen aus beiden Gesetzen nicht nur Alleinerziehenden zustehen.

Eine ähnliche Zielrichtung verfolgt das Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Abs. 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI). Dieses soll wirtschaftlich die Situation auffangen, in der aufgrund einer Pflegesituation und der damit verbundenen kurzfristigen

Arbeitsverhinderung kein Arbeitsentgelt oder eine anderweitige Einkommensersatzleistung bezogen werden kann. Das Pflegeunterstützungsgeld ist ein Erwerbsersatzentkommen für eine kurzfristige Arbeitsverhinderung bis zu zehn Arbeitstagen nach § 2 Abs. 1 des Pflegezeitgesetzes, die erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Für Beamtinnen und Beamte zielt die Regelung des § 22a der Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt (UrlVO LSA) in dieselbe Richtung. Hier ist Beamten Sonderurlaub bis zu zehn Arbeitstagen, davon neun Arbeitstage mit Besoldung, zu bewilligen, wenn auch hier die vorgenannten Voraussetzungen vorliegen. Die Regelungen gehen jeweils von einer eigenen Erwerbstätigkeit aus und sind nicht nur für Alleinstehende anwendbar. Es wird bei diesen Regelungen von einer häufigen beiderseitigen Berufstätigkeit ausgegangen.

Das neue Familienbild der Hinzuverdienerfamilie geht nunmehr davon aus, dass das Familieneinkommen nicht nur auf der Besoldung der Beamtin, des Beamten, der Richterin oder des Richters als Alleinverdienerin oder Alleinverdiener basiert, sondern die Ehegattin oder der Ehegatte aufgrund einer Erwerbstätigkeit über eigene Einkünfte verfügt. Es kann jedoch Familienkonstellationen geben, in denen die Ehegattin oder der Ehegatte keiner dauerhaften Erwerbstätigkeit nachgehen kann oder in denen eine Erwerbstätigkeit nicht erwartet wird bzw. erwartet werden kann und daher in diesen Zeiträumen keinen Beitrag zum Familieneinkommen leisten kann. Zur Berechnung des Mindestmehrbetrages unter Zugrundelegung des Modells der Alleinverdienerfamilie hat das Bundesverfassungsgericht in dem Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 6/17 - zur Rechtsprechung kinderreicher Familien ausgeführt, dass es sich nicht um ein Abbild der Wirklichkeit handele oder das vom Bundesverfassungsgericht befürwortete Leitbild der Beamtenbesoldung darstelle, sondern um eine Bezugsgröße, die eine spezifische Funktion der Untergrenze der Familienalimentation erfüllt. Sie stelle sicher, dass der Familie für das dritte und jedes weitere Kind der am Grundsicherungsniveau orientierte Mindestmehrbetrag auch dann zur Verfügung steht, wenn der andere Elternteil gar nichts zum Familieneinkommen beisteuern kann, etwa weil behinderte Kinder oder betagte Großeltern dauernder Pflege bedürfen oder er selbst erkrankt oder gar verstorben ist. Für andere Familienformen nachteilige Auswirkungen seien damit nicht verbunden (Rdnr. 37).

Obwohl es sich hier um Ausnahmefälle handeln dürfte, ist eine Regelung erforderlich, um zu verhindern, dass für die Beamtin, den Beamten, die Richterin oder den Richter der Mindestabstand zur Grundsicherung nicht gewahrt ist. Die neue Regelung zur Zahlung eines ergänzenden Familienzuschlags füllt diese Lücke, indem dieser das fehlende Einkommen unter bestimmten Voraussetzungen dergestalt ersetzt, dass mit der auf diese Weise gewährten Besoldung der verfassungsrechtlich gebotene Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) eingehalten wird. Die Regelung wird rückwirkend zum 1. Januar 2023 in Kraft treten, da mit der Einführung des

Bürgergeldes zum 1. Januar 2023 eine erhebliche Erhöhung der Regelsätze gegenüber dem Jahr 2022 verbunden war. Der ergänzende Familienzuschlag wird nur gewährt, wenn die Ehegattin oder der Ehegatte unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. Betreuung eines Kindes bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres, Pflege pflegebedürftiger Angehöriger oder Erkrankung der Ehegattin oder des Ehegatten) keine dauerhafte Erwerbstätigkeit aufgenommen hat oder aufnehmen kann und deshalb kein ausreichendes Einkommen erzielen kann.

Die Beamtin, der Beamte, die Richterin oder der Richter ist zur Mitwirkung verpflichtet. Aufgrund des besoldungsrechtlichen Abstandsgebots und des Leistungsprinzips wird der ergänzende Familienzuschlag unabhängig vom Amt der Beamtin, des Beamten, der Richterin oder des Richters gewährt und nicht degressiv gestaltet.

In den nachfolgenden Berechnungen der Nettoalimentation für die Beamtenhinzuverdienerfamilie für das Jahr 2023 (Anlage 4, 5 und 6) und das Jahr 2024 (Anlagen 7, 8 und 9) wird gleichwohl der ergänzende Familienzuschlag bei der Beamtin oder dem Beamten berücksichtigt und nicht ein Einkommen des Ehegatten oder der Ehegattin, um auch für Ausnahmefälle den gebotenen Mindestabstand von 15 v. H. zum Grundsicherungsniveau ermitteln zu können. Zudem kann hierdurch die Höhe des mindestens zu zahlenden ergänzenden Familienzuschlages ermittelt werden, der erforderlich ist, um eine Alimentationslücke zu schließen. Ist für diese Ausnahmefälle der Mindestabstand eingehalten, ist davon auszugehen, dass der verfassungsrechtlich gebotene Mindestabstand zur Grundsicherung durch die Besoldung (ohne ergänzenden Familienzuschlag) auch in den Familien eingehalten wird, in denen die Ehegattin oder der Ehegatte ein Einkommen in Höhe des ergänzenden Familieneinkommens bezieht.

Es wird für die Zahlung eines ergänzenden Familienzuschlags eine Ehe tatbestandlich gefordert. Der Beamte oder die Beamtin übernimmt für die Ehepartnerin oder den Ehepartner den Krankenversicherungsschutz in Höhe von 30 v. H. der beihilfefähigen Aufwendungen, wenn diese oder dieser nicht über einen eigenen Krankenversicherungsschutz verfügt. Ein eigener Krankenversicherungsschutz des Ehegatten oder der Ehegattin setzt im Regelfall eine eigene sozialversicherungspflichtige Tätigkeit voraus. Die Krankheitsaufwendungen eines Ehegatten oder einer Ehegattin sind nach den Vorschriften der Bundesbeihilfeverordnung in Höhe von 70 v. H. nur bei Bestehen einer Ehe berücksichtigungsfähig. Von dieser Prämisse geht auch das Bundesverfassungsgericht in seiner Rechtsprechung aus. Auch in der gesetzlichen Krankenversicherung kann eine Familienversicherung nach § 10 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) nur nach einer Heirat erfolgen. Daher wird im Einklang mit dem Beihilferecht ein ergänzender Familienzuschlag nur unter Erfüllung weiterer Voraussetzungen an verheiratete Beamtinnen oder Beamte gezahlt. Eingetragene Lebenspartnerschaften werden wie im Beihilferecht der Ehe gleichgestellt. Zudem sind gemäß § 1360 des Bürgerlichen Gesetzbuches Ehegatten einander zum Familienunterhalt verpflichtet. Aufgrund dieser zivilrechtlichen Unterhaltspflicht kann pau-

schalierend davon ausgegangen werden, dass sich nach der Eheschließung der Alimentationsbedarf erhöht.

Alleinerziehenden wird dieser ergänzende Familienzuschlag daher nicht gewährt. Zudem zeigen die Berechnungen für einen alleinerziehenden Beamten oder eine alleinerziehende Beamtin mit zwei minderjährigen Kindern, dass der verfassungsmäßig geforderte Mindestabstand zur Grundsicherung auch ohne die Zahlung eines ergänzenden Familienzuschlags für das Jahr 2023 (Anlage 10) und für das Jahr 2024 (Anlage 11) gewährt ist.

In den Nachberechnungen für das Jahr 2022 wird dagegen noch die Beamtenalleinverdienfamilie als Bezugsgröße zugrunde gelegt (Anlagen 16 bis 18).

### **aaa) Ermittlung des Grundsicherungsniveaus für eine vierköpfige Familie**

Bei den Leistungen für die Grundsicherung sei auf die Regelbedarfe nach den §§ 20, 23 SGB II und §§ 27a ff. des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XII) i. V. m. dem Regelbedarfs-Ermittlungsgesetz vom 24. März 2011 zurückzugreifen (Rdnr. 51 des Beschlusses vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –). 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 2023 ermittelt sich der gewichtete Regelsatz in Höhe von 354 Euro wie folgt: In der Stufe 6 (bis unter 6 Jahre) beträgt der Wert 318 Euro monatlich und dieser Wert wird mit sechs multipliziert (= 1.908 Euro). In der Stufe 5 (6 bis unter 14 Jahre) beträgt der Wert 348 Euro monatlich und dieser Wert wird mit acht multipliziert (= 2.784 Euro). In der Stufe 4 (14 bis unter 18 Jahre) beträgt der Wert 420 Euro monatlich und dieser Wert wird mit vier multipliziert (= 1.680 Euro). Die Summe beträgt 6.372 Euro und wird durch 18 geteilt und ergibt als gewichteten Regelsatz für das Jahr 2023 einen Wert von 354 Euro. Für das Jahr 2024 wurde unter Zugrundelegung der ab dem 1. Januar 2024 aktuellen Regelbedarfe ein gewichteter Regelsatz von 397 Euro ermittelt. Hier wird auf die Erläuterungen in der Anlage 7 verwiesen.

Hinsichtlich der Kosten der Unterkunft führt das Gericht aus, dass diese realitätsgerecht erfasst werden müssen. Es greift unter Heranziehung länderspezifischer Erhebungen der Bundesagentur für Arbeit über die tatsächlich anerkannten Bedarfe auf den Betrag zurück, mit dem im jeweiligen Jahr bei rund 95 v. H. der Partner-Bedarfsgemeinschaften mit zwei Kindern der anerkannte monatliche Bedarf für laufende Kosten der Unterkunft (95-Prozent-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 wie z. B. Umzugskosten, Courtage, Kaution, 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 2022 betragen diese angemessenen Wohn- und Heizkosten 900 Euro monatlich und haben sich gegenüber dem Vorjahr erheblich erhöht (für 2021 betrug der monatliche Wert 801 Euro). Der Wert für das Jahr 2023 wurde vorsorglich für das Jahr 2023 auf 1.000 Euro erhöht. Dieser geschätzte Wert wurde vorsorglich noch einmal für das Jahr 2024 auf 1.050 Euro erhöht.

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.

Eine statistische Auswertung der Bedarfe für Bildung und Teilhabe, welche eine Auswertung ermöglicht, wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung jährlich zur Verfügung gestellt. Aus den von den Landkreisen/kreisfreien Städten des Landes übermittelten Gesamtaufwendungen sowie der Anzahl der Leistungsberechtigten wurden 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 79,20 Euro für das Jahr 2022 wurde zur Vermeidung von Rundungsdifferenzen auf 79 Euro gerundet. Für das Jahr 2023 beträgt der ge-

wichtete monatliche Durchschnittswert für Bildung und Teilhabe 83,37 Euro. Dieser Wert wurde auf 83 Euro gerundet. Für das Jahr 2024 wurde dieser Wert vorsorglich auf 84 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 der freie oder ermäßigte Eintritt in das Museum, Schwimmbad, Theater, Opernhaus, Ticketermäßigungen 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. 69 ff. 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 4,44 Euro bzw. rd. 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 Fahrchein befördert werden, wurde für die Kinder dieser Betrag mit 13/18tel gewichtet. Es ergibt sich für die vierköpfige Grundsicherungsfamilie ein geldwerter Vorteil von 206,67 Euro jährlich bzw. 17,22 Euro monatlich für die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs. Diese Durchschnittswerte wurden addiert und ergeben einen Sozialtarif in Höhe von 40,02 Euro monatlich für die vierköpfige Grundsicherungsfamilie, der auf 40 Euro abgerundet wurde. Dieser Betrag wurde für 2022 (LT-Drs. 8/1263 vom 14. Juni 2022) pauschal auf 42 Euro erhöht, um einerseits die Erhöhung des Rundfunkbeitrags und andererseits die allgemeine Preisentwicklung zu berücksichtigen. Für das Jahr 2023 wurde dieser Wert auf 44 Euro erhöht, um mögliche Preissteigerungen mit Auswirkungen auf Rabatte zu be-

rücksichtigen. Für das Jahr 2024 wurde dieser Wert noch einmal vorsorglich auf 46 Euro erhöht.

Die von dem Bundesverfassungsgericht angesprochene Beitragsfreiheit für die Kinderbetreuung wirkt sich in Sachsen-Anhalt in den Berechnungen in den meisten Jahren nicht aus. Nach § 13 Abs. 4 KiFöG darf der Kostenbeitrag ab dem Jahr 2019 bei Familien mit mindestens zwei kindergeldberechtigten Kindern nur noch in der für das älteste Kind, welches noch nicht die Schule besucht, festgelegten Höhe erhoben werden. Hinsichtlich der Höhe der Elternbeiträge verweist § 13 Abs. 1 Satz 3 KiFöG auf die in § 90 Abs. 3 S. 2 Achten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VIII) genannten Kriterien zur sozialverträglichen Staffelung der Kostenbeiträge. Modellberechnungen haben ergeben, dass nicht zu erwarten ist, dass von der vierköpfigen Beamtenfamilie, bei der aufgrund eines fehlenden Einkommens des Ehepartners oder der Ehepartnerin der ergänzende Familienzuschlag ab dem Jahr 2023 gezahlt wird, für das Jahr 2024 eigenes Einkommen für die Kinderbetreuung eingesetzt werden muss. Für das Jahr 2023 muss dagegen Einkommen für die Kinderbetreuung eingesetzt werden, welches gewichtet als geldwerter Vorteil bei den Sozialtarifen berücksichtigt wird. Auf die Berechnungen in der Anlage 5 wird verwiesen.

Eine Nachberechnung für die Beamtenalleinvertodienerfamilie für das Jahr 2022 hat ergeben, dass nach dieser Modellberechnung im Jahr 2022 ebenfalls kein eigenes Einkommen für die Kinderbetreuung eingesetzt werden musste. Die Nachberechnungen für das Jahr 2022 sind in den Anlagen 16 bis 18 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 92 Abs. 1 S. 1 und Abs. 2 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 2023 44.317,56 Euro brutto einschließlich eines ergänzenden Familienzuschlages zuzüglich des Kindergeldes von 6.000,00 Euro. Diese Werte ergeben sich aus der Anlage 4 und der Anlage 5. Die Zahlung einer Corona-Sonderzahlung oder einer Inflationsausgleichszahlung 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, die für die vierköpfige Beamtenfamilie im Wege der Schätzung auf 7.500,96 Euro für das Jahr 2023 prognostiziert wurden, da frühestens im Juli 2024 die Durchschnittsbeiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung für das Jahr 2023 vorliegen werden. Daneben werden noch pauschal 3 v. H. des Nettoeinkommens, also 1.234,49 Euro im Jahr 2023, 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. November 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 Nr. 2 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 37.103,71 Euro bzw. 3.091,98 Euro monatlich im Jahr 2023 (vgl. Anlage 5).

In einem weiteren Schritt wird die Einkommensgrenze ermittelt. Die Einkommensgrenze errechnet sich gemäß § 85 Abs. 2 Nr. 1 SGB XII aus einem Grundbetrag in Höhe des Zweifachen der Regelbedarfsstufe 1 nach der Anlage zu § 28 SGB XII, also 1.004 Euro im Jahr 2023, und nach § 85 Abs. 2 Nr. 3 SGB XII einem Familienzuschlag in Höhe des auf volle Euro aufgerundeten Betrages von 70 v. H. der Regelbedarfsstufe 1 nach der Anlage zu § 28 SGB XII (im Jahr 2023 aufgerundet 352 Euro) für einen Elternteil, wenn die Eltern zusammenleben, sowie für den Leistungsberechtigten bzw. die Leistungsberechtigten 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 1.056 Euro. Für die vierköpfige Beamtenfamilie wird daher ein Grundfreibetrag mit Familienzuschlag von 2.060 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 2023 geschätzten monatlichen Wohnkosten in Höhe von 1.000 Euro zugrunde gelegt, die sich aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (95-Prozent-Perzentil) ergeben. Insgesamt liegt die monatliche Einkommensgrenze damit bei 3.060 Euro im Jahr 2023.

Die Differenz zwischen bereinigtem Einkommen und ermittelter Einkommensgrenze im Rahmen der pauschalierten Kostenbeteiligung i. S. d. § 90 SGB VIII liegt daher bei 31,98

Euro monatlich, weshalb für die Beamtin bzw. den Beamten der Besoldungsgruppe A 4 Kostenbeiträge für die Kinderbetreuung anfallen. Eine Berechnung findet sich in der Anlage 5 dieser Gesetzesbegründung. Da eine Kinderbetreuung regelmäßig erst nach dem vollendeten ersten Lebensjahr bis zum vollendeten zehnten Lebensjahr zu erwarten ist, wird dieser Wert mit 9/18tel gewichtet. In der Anlage 4 wird diese Größe daher bei der Ermittlung der Höhe der Sozialtarife als geldwerter Vorteil in Höhe von gerundet 16 Euro berücksichtigt.

Für das Jahr 2024 erfolgte ebenfalls eine Prüfung unter Zugrundelegung der oben aufgeführten gesetzlichen Vorgaben. Die Berechnung findet sich in Anlage 8 dieser Gesetzesbegründung. Für das Jahr 2024 ergab sich, dass kein Einkommen für eine Kinderbetreuung einzusetzen sein wird, da die Differenz zwischen bereinigtem Einkommen und ermittelter Einkommensgrenze bei - 260,23 Euro monatlich liegt. Dies erscheint auch plausibel, da die Regelsätze für die Grundsicherung zum 1. Januar 2024 um ca. 11 v. H. erhöht wurden, die Besoldungsanpassung jedoch erst zum 1. November 2024 erfolgen wird.

#### **bbb) Ermittlung der Nettobezüge für eine vierköpfige Beamtenfamilie 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 vom 4. Mai 2020 – 2 BvL – 4/18). Diesem Vorgehen des Bundesverfassungsgerichts wird soweit 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 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. Die Streichung der Besoldungsgruppe A 4 wird erst ab dem Jahr 2025 in den Berechnungen berücksichtigt werden. Zudem wird ein ergänzender Familienzuschlag i. H. v. 350 Euro für die Ausnahmefälle berücksichtigt, in denen nicht erwartet werden kann, dass die Ehegattin oder der Ehegatte ein Einkommen aus einer dauerhaften Erwerbstätigkeit bezieht, z. B. weil er oder sie einen pflegebedürftigen Angehörigen pflegt oder selbst schwer erkrankt ist.

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 Bundesverfas-

sungsgericht 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 2022 übermittelten Beträge wurden für das Jahr 2023 vorsorglich um 4 v. H. und für das Jahr 2024 vorsorglich um weitere 4 v. H. erhöht. Für das Jahr 2023 werden frühestens im Juli 2024 die Durchschnittsbeiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung vorliegen.

### **ccc) Zwischenergebnis: Ausreichender Abstand zum Grundsicherungsniveau im Jahr 2023 und 2024 zu erwarten**

Die Berechnungen in den Anlagen 4 und 7 haben ergeben, dass ein ausreichender Abstand zum Grundsicherungsniveau prognostiziert wird. Daten, die erst im Jahr 2024 für das Jahr 2023 oder im Jahr 2025 für das Jahr 2024 endgültig vorliegen werden (z. B. die Höhe der Krankenversicherungsbeiträge und Wohnkosten in der Grundsicherung) sind vorsorglich erhöht worden. Folgende Werte sind unter Berücksichtigung dieser Erhöhungen berechnet worden:

Jahr	Jahres- Nettobesoldung inkl. Kindergeld	115 v. H. der Grundsicherung	Mehrbetrag gegenüber 115 v. H. der Jahres-Grundsicherung
2023	39.648,60 €	39.136,80 €	511,80 € = ca. 1,31 v. H.
2024	42.766,70 €*	42.366,00 €	400,70 € = ca. 0,94 v. H.

\* Auch inkl. der Inflationsausgleichszahlungen von insgesamt 3.000 €, die in 2024 gezahlt werden.

Für das Jahr 2022 wurde in der LT-Drs. 8/1263 noch vermehrt mit Prognosen gerechnet. In den Anlagen 16 bis 18 sind die Berechnungen aktualisiert worden, da nunmehr alle erforderlichen Daten vorliegen. Änderungen im Ergebnis haben sich für das Jahr 2022 nicht ergeben. Der Abstand zur Grundsicherung i. H. v. 1.068,15 Euro war für das Jahr 2022 ausreichend und ergibt einen Mehrbetrag von 3 v. H. gegenüber der 115-prozentigen Jahres-Grundsicherung.

### **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 Familienzuschlägen bei zwei Kindern amtsangemessen sind, dürfe Richtern und Beamten nicht zugemutet werden, für den Unterhalt weiterer Kinder auf die familienneutralen Bestandteile ihres Gehaltes zurückzugreifen (Leitsatz 1 des Beschlusses). Ein um 15 v. H. über dem realitätsgerecht ermittelten grundsicherungsrechtlichen Gesamtbedarf eines Kindes liegender Betrag lasse diesen Unterschied hinreichend deutlich werden (Leitsatz 2). Die sich fortlaufend wandelnden tatsäch-

lichen Verhältnisse und die Entwicklung des Sozial- und Steuerrechts bedingen, dass die verfassungsrechtlichen Maßstäbe in ihren Einzelheiten von Zeit zu Zeit neu konkretisiert werden müssen (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 Kind und die weiteren Kinder müsse ein 15 v. H. 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 sei, 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, wären 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 ermögliche 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 Nummer 6.4 der Richtlinien des Ministeriums für Infrastruktur und Digitales über die Gewährung von Zuwendungen für die Modernisierung und Instandsetzung von Wohnraum vom 20. Oktober 2021 (MBI. LSA S. 710) erhöht sich die zu fördernde Wohnfläche um 10 Quadratmeter 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 v. H. den Berechnungen zugrunde. Dieser Sicherheitszuschlag erfolge, weil die Festsetzung des Miethöchstbetrags nicht mit dem Anspruch erfolgt, 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 III abgestellt, da diese im betrachteten Zeitraum in Sachsen-Anhalt die höchste war.

Zum grundsicherungsrechtlichen Bedarf zählen auch die Heizkosten, sofern sie angemessen sind. 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 (Rdnr. 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 v. H. erhöht, um einen Abstand zum Grundsicherungsniveau herzustellen (Rdnr. 32 und Leitsatz 2 des Beschlusses). Diesem Vorgehen wird gefolgt.

#### **bbb) Vergleich der jeweiligen Nettobezüge für eine vierköpfige Beamtenfamilie mit einer fünfköpfigen Beamtenfamilie 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 der 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.

Es wird auch hier ab dem Jahr 2023 bei der Familie ein Hinzuverdienst der Ehegattin oder des Ehegatten unterstellt bzw. wird der ergänzende Familienzuschlag berücksichtigt, um auch für die Ausnahmefälle, in denen ein Einkommen der Ehegattin oder des Ehegatten nicht erwartet werden kann, den gebotenen Abstand zur Grundsicherung zu wahren.

Zur Ermittlung des Nettoeinkommens werden – wie auch unter Doppelbuchstabe aa Dreifachbuchstabe bbb - die Krankenkassenbeiträge abgezogen. Außerdem sind die Einkommensteuer und der Solidaritätszuschlag vom Bruttoeinkommen abzuziehen (Rdnr. 69 ff. des Beschlusses). Den Berechnungen (Anlagen 6, 9 und 18) liegt die Günstigerprüfung nach § 31 Satz 4 Einkommensteuergesetz (EStG) im Rahmen einer Einkommensteuerberechnung zugrunde. Das Gericht hat ausgeführt, dass der Ansatz des Kinderfreibetrages möglich ist. Dem Besoldungsgesetzgeber sei eine genaue Berechnung nicht verwehrt,

wenn er den Umfang des grundsicherungsrechtlichen Mehrbedarfs ebenso exakt bestimme. Anschließend wird verglichen, welche Differenz die Jahresnettoalimentation bei zwei Kindern und die Jahresnettoalimentation bei drei Kindern aufweist. Sofern diese Differenz oberhalb des um 15 v. H. 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 2023 und 2024 zu erwarten**

Die Berechnungen in der Anlage 6 und Anlage 9 haben ergeben, dass ein ausreichender Abstand zum Grundsicherungsniveau für die Jahre 2023 und 2024 prognostiziert wird. Daten, die für 2023 erst im Jahr 2024 oder für das Jahr 2024 erst im Jahr 2025 endgültig vorliegen werden, sind vorsorglich erhöht worden, so dass nicht zu erwarten ist, dass sich dieses Ergebnis als unzutreffend herausstellen wird.

Für das Jahr 2022 wurde in der LT-Drs. 8/1263 noch vermehrt mit Prognosen gerechnet. In der Anlage 18 sind die Berechnungen aktualisiert worden, da nunmehr alle erforderlichen Daten vorliegen. Änderungen im Ergebnis haben sich für das Jahr 2022 nicht ergeben.

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

Aus dem Leistungsgrundsatz und dem Alimentationsprinzip in Artikel 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 v. H. 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. -).

Die vorgesehene Übernahme des tarifvertraglich vereinbarten Sockelbetrages von 200 Euro ab dem 1. November 2024 einheitlich auf alle Besoldungsgruppen begünstigt Beamtinnen und Beamte in den unteren und mittleren Besoldungsgruppen gegenüber den Beamtinnen und Beamten in höheren Besoldungsgruppen und verringert die relativen Abstände zwischen den Besoldungsgruppen.

Das aus Artikel 33 Abs. 5 Grundgesetz abgeleitete Abstandsgebot stellt einen eigenständigen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums dar und steht in enger Anbindung zum Alimentationsprinzip und zum Leistungsgrundsatz (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, Rdnr. 45 unter Verweis auf den Beschluss vom 23. Mai 2017 – 2

BvR 883/14 u. a. – Rdnr. 74 ff.). Das Abstandsgebot zwingt jedoch den Gesetzgeber nicht, einen einmal festgelegten Abstand zwischen den Besoldungsgruppen absolut oder relativ beizubehalten. Vielmehr kann er ein bestehendes Besoldungssystem neu strukturieren und auch die Wertigkeit der Besoldungsgruppen zueinander neu bestimmen (BVerfG, Beschluss vom 23. Mai 2017 - 2 BvR 883/14 u. a. –, Rdnr. 77). Ein Indiz für einen möglichen Verfassungsverstoß liegt vielmehr bereits dann vor, wenn die Abstände zweier zu vergleichender Besoldungsgruppen in den zurückliegenden fünf Jahren um mindestens 10 v. H. abgeschmolzen wurden (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, Rdnr. 45). Maßgebend ist insoweit das jeweilige Endgrundgehalt (BVerfG, Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 u. a. –, Rdnrn. 151, 155, 164).

Der Gesetzgeber hat damit insbesondere die Freiheit, eine von ihm für notwendig gehaltene vernünftige Neuregelung und Verbesserung zu bewerkstelligen; anderenfalls würde eine Besoldungsordnung in ihrem Bestand versteinern (BVerfG, Beschluss vom 23. Mai 2017 – 2 BvR 883/14 u. a. –, Rdnr. 86). Die Berücksichtigung besonderer sozialer Belange bzw. sozialpolitischer Aspekte wie etwa die unterschiedlich große finanzielle Leistungsfähigkeit bestimmter Besoldungsgruppen als verfassungsrechtliche Rechtfertigung hat das Bundesverfassungsgericht nicht von vornherein ausgeschlossen (BVerfG, Beschluss vom 23. Mai 2017 – 2 BvR 883/14 u. a. –, Rdnr. 99).

Vor dem Hintergrund der besonderen Ausnahmesituation einer andauernd historisch hohen Inflation wird eine einmalige Übernahme eines Sockelbetrages als geboten angesehen. Der im Ergebnis abstandsmindernden Wirkung ist sich die Landesregierung bewusst. Insbesondere durch die hohen Preissteigerungen bei Energie, Strom, Gas und Brennstoffen sowie bei den Nahrungsmitteln werden vor allem die Beamtinnen und Beamten der unteren und mittleren Besoldungsgruppen in besonderer Weise belastet. Die Erhöhung der Grundgehaltssätze um den Sockelbetrag von 200 Euro soll, ebenso wie die nach diesem Gesetz für alle Besoldungsgruppen einheitlich zu gewährenden Sonderzahlungen von einmalig 1.800 Euro und zehn monatlichen Zahlungen von insgesamt 1.200 Euro zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise, inflationsbedingte Kaufkraftverluste bei den besonders betroffenen Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfängern in unteren und mittleren Besoldungsgruppen abfedern. Dabei wird der vom Bundesverfassungsgericht als maximal zulässig angesehene Wert für das Abschmelzen der Abstände (zehn v. H. innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren) nicht erreicht. Es wird auf die jeweilige Übersicht in den Anlagen 12 bis 13 verwiesen.

Bei den deshalb hier vorgenommenen und den Anlagen 12 und 13 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 Charak-

ter aufweisen, dauerhaft gewährt und dynamisiert werden sowie ruhegehaltfähig sind. Auch die monatlich umgerechnete Sonderzahlung wurde einbezogen.

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 fünfjährigem Betrachtungszeitraum folgende höchste prozentuale Veränderungen, die maximal den Wert von 6,33 v. H. erreichen und damit immer noch unter 10 v. H. bleiben:

Ver- gleichs- zeitraum	Größte prozentuale Abweichung	
	bei der BesGr. (Endgrundgehalt)	Abweichung in v. H.
2018 zu 2023	A 8 – A 9	0,76 v. H.
2019 zu 2024	A 4 – A 5	6,33 v. H.

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 v. H. 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 Endgrundgehaltes 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 v. H. 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 Lan-

desbehörden/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 der Anlage 11 der LT-Drs. 8/1236 zu entnehmen.

Der Bundesdurchschnitt für das Jahr 2022 kann nunmehr gebildet werden. Der Quervergleich für das Jahr 2022 wurde auf Basis derselben Parameter wie im Jahr 2021 gebildet und ist der Anlage 14 zu entnehmen.

Sofern negative Abweichungen im Jahr 2022 gegenüber dem Bundesdurchschnitt festzustellen sind, liegen sie mit Ausnahme der Besoldungsgruppen W 1, W 2 und W 3 allesamt unter 1,6 v. H.

Die gesetzgeberischen Aktivitäten der anderen Länder der Jahre 2023 und 2024 können noch nicht sicher prognostiziert werden, so dass ein Bundesdurchschnitt noch nicht gebildet werden kann. Nach den vorliegenden Rückmeldungen beabsichtigen aber nahezu alle Länder, den Tarifabschluss für die Länder (TV-L) vom 9. Dezember 2023 zeitgleich und systemgerecht zu übertragen. Da der vorliegende Gesetzentwurf ebenfalls die zeitgleiche und systemgerechte Übertragung des Tarifergebnisses vorsieht, ist folglich nicht damit zu rechnen, dass sich die Abweichungen vom Bundesdurchschnitt wesentlich von den Werten des Jahres 2022 unterscheiden werden.

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 2022, weil der Abstand des Grundgehaltes der Besoldungsgruppe W 3 gegenüber dem Bundesdurchschnitt 4,91 v. H. 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 2022 in keiner Besoldungsgruppe in Sachsen-Anhalt 10 v. H. oder mehr unter dem Bundesdurchschnitt. Die maximal über alle Besoldungsgruppen hinweg festgestellte negative Abweichung betrug 4,91 v. H. 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 2023 und im Jahr 2024 mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit in keiner Besoldungsgruppe in Sachsen-Anhalt die Höhe der Besoldung 10 v. H. 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 2022 und 2023

Unter Buchst. a) bis c) wurde unter anderem anhand der vom Bundesverfassungsgericht verwendeten Formel ermittelt, bei welchen Parametern die Abweichungen entweder maximal 4,9 v. H. (Abweichung der Besoldungsentwicklung zur Tarifentwicklung, Nominallohn- oder Verbraucherpreisentwicklung) oder weniger als 10 v. H. (Abstandsentwicklung und Vergleich mit dem bundesweiten Besoldungsdurchschnitt) ausfallen. Ebenso ist vermerkt, ob die jeweils geringste Besoldung mindestens 115 v. H. 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 v. H.)	Parameter 2: Nominallohnindex (in v. H.)	Parameter 3: Verbraucherpreisindex (in v. H.)	Parameter 4: Abstände (in v. H.)		Parameter 5: Vergleich mit Bund-/Länderdurchschnitt	
	< 5 v. H.	< 5 v. H.	< 5 v. H.	> 115 v. H.	< 10 v. H.	< 10 v. H.	<b>min. 3</b>
bis				zur Grundsicherung	in der Besoldungstabelle		
2022	- 0,23****	<u>9,41</u>	- 7,96	ja	4,33	4,91 v. H.	<b>(3/4)</b>
2023	- 0,25****	<u>15,40</u>	- 2,26	ja	0,76	4,91 v. H.	<b>(3/4)</b>
2024	- 0,20****	offen*	offen**	ja	6,33	offen***	<b>(3/4)</b>

\* Der Nominallohnindex für das Jahr 2024 ist derzeit noch nicht bekannt. Nach der unter Buchst. a Doppelbuchst. gg) erstellten Prognose muss aber davon ausgegangen werden, dass die Abweichung im Jahr 2024 voraussichtlich über 4,9 v. H. liegen und der Parameter demnach verletzt sein wird.

\*\* Der Verbraucherpreisindex für das Jahr 2024 kann erst im Jahr 2025 festgestellt werden. Nach der unter Buchst. a Doppelbuchst. hh) erstellten Prognose wird die Abweichung im 2024 aber voraussichtlich unter 4,9 v. H. bleiben und der Parameter demnach nicht verletzt werden.

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

\*\*\*\* Der Tarifindex ist in den Jahren 2022 bis 2024 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 2022, 2023 und 2024 eine verfassungswidrige Unteralimentation nicht vermutet.

Nach Prüfung der folgenden zweiten Stufe kann sich jedoch für die Jahre 2022 ff. noch ein Anpassungsbedarf ergeben.

## **6. 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 ausgewerteten 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 24. 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 1. 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. Im Vorgriff auf die Zehnte Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung sind die Höchstbeträge für ärztlich oder zahnärztlich verordnete Heilmittel zum 1. Mai 2023 erhöht worden. Die Zehnte Verordnung ist am 1. April 2024 in Kraft getreten. Die Höchstbeträge für ärztlich oder zahnärztlich verordnete Heilmittel wurden zum 1. April 2024 noch einmal erhöht und an die jeweiligen seit dem 1. Januar 2024 geltenden Höchstpreise im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung angepasst. Des Weiteren erfolgte die Aufnahme neuer Leistungspositionen sowie eine Anpassung bestehender Leistungspositionen entsprechend den Änderungen im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung. 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 ist 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 von 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 v. H. 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 Ruhegehaltssatzes erhalten, wenn die Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt ist. Somit wird bei Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten, die auch einen Anspruch auf eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben, eine Versorgungslücke nach Eintritt in den Ruhestand vermieden, die 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 worden.

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 ver-

gleichbare 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 sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit vergleichbarer Qualifikation und Verantwortung in der Privatwirtschaft, wobei die Besonderheiten des Status und des beamtenrechtlichen Besoldungs- und Versorgungssystems nicht außer Acht gelassen werden dürfen.

In seinen Prüfungen zieht das Bundesverfassungsgericht die Einteilung nach Leistungsgruppen im Rahmen der Verdienststrukturerhebung der statistischen Landesämter und des Statistischen Bundesamtes heran (Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 u. a. – Rdnr. 136). Da diese Verdienststrukturerhebung nur alle vier Jahre durchgeführt wird, wird auf die monatlichen Verdiensterhebungen des statistischen Landesamtes zurückgegriffen. Diese lösen mit dem Berichtsjahr 2022 die bisherige vierteljährliche Verdiensterhebung ab.

Die statistischen Ämter gehen nach einer methodischen Veränderung nun von vier Anforderungsniveaus statt fünf Leistungsgruppen aus:

Anforderungsniveau 1:

Darunter fallen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Helfer- oder Anlernertätigkeiten ausüben, d. h. sie führen ohne berufliche Ausbildung einfache und meist wenig komplexe Tätigkeiten aus, für die in der Regel keine oder nur geringe Fachkenntnisse erforderlich sind.

Anforderungsniveau 2:

Dazu zählen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen und fachlich ausgerichtete Tätigkeiten ausüben. Dabei werden fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten einer Fachkraft vorausgesetzt. Üblicherweise liegt der Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung oder eines vergleichbaren berufsqualifizierenden Abschlusses vor.

Anforderungsniveau 3:

Hierzu gehören Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit komplexen Spezialistentätigkeiten. Die Anforderungen an das Fachwissen sind höher als beim Anforderungsniveau 2 einzustufen und befähigen häufig auch zur Bewältigung gehobener Fach- und Führungsaufgaben. Es handelt sich um berufliche Tätigkeiten, für die üblicherweise eine Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. ein Fachschul- oder Hochschulabschluss vorausgesetzt wird.

#### Anforderungsniveau 4:

Darunter fallen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die hoch komplexe Tätigkeiten, die ein entsprechend hohes Kenntnis- und Fertigniveau erfordern, ausüben. Dazu zählen z. B. Entwicklungs-, Forschungs- und Diagnostikaktivitäten, Wissensvermittlung sowie Leitungs- und Führungsaufgaben innerhalb eines (großen) Unternehmens. In der Regel setzt die Ausübung dieser Berufe eine mindestens vierjährige Hochschulausbildung und/oder eine entsprechende Berufserfahrung voraus. Der typischerweise erforderliche berufliche Bildungsabschluss ist ein Hochschulabschluss (Master, Diplom, Staatsexamen, Promotion etc.).

Eine Zuordnung der Besoldungsgruppen zu diesen Anforderungsniveaus 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 dem Anforderungsniveau 4 zuzuordnen. Zu dessen Zugang ist regelmäßig ein mit einem Mastergrad oder einem gleichwertigen Abschluss abgeschlossenes Hochschulstudium erforderlich, und es sind regelmäßig Führungsaufgaben wahrzunehmen und selbstständige Tätigkeiten auszuführen.

Die Besoldungsgruppen A 9 bis A 12 sind dem Anforderungsniveau 3 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 und ein mit einem Bachelorgrad oder einem gleichwertigen Abschluss abgeschlossenes Hochschulstudium erforderlich. Die Beförderungsämtel ab Besoldungsgruppe A 10 können erst nach Nachweis von Fachkenntnissen und mehrjähriger Berufserfahrung erreicht werden.

Die Besoldungsgruppen A 6 bis A 8 sind dem Anforderungsniveau 2 zuzuordnen. Ohne Berufsabschluss oder einen abgeschlossenen mindestens zweijährigen Vorbereitungsdienst ist kein Zugang zum zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1, d. h. zur Besoldungsgruppe A 6, und ohne mehrjährige Berufserfahrung kein Erreichen der Beförderungsämtel möglich. Die damit verbundenen Tätigkeiten erfordern in der jeweiligen Laufbahn spezielle Kenntnisse.

Die Besoldungsgruppen A 4 und A 5 sind dem Anforderungsniveau 1 zuzuordnen, weil für den Zugang zu einem Amt der Laufbahngruppe 1 zwar eine berufliche Ausbildung und ein Vorbereitungsdienst erforderlich sind. Hinsichtlich der Tätigkeiten im Justizwachtmeisterdienst (die einzige Laufbahn mit Ämtern unterhalb der Besoldungsgruppe A 6) wird jedoch ein 1-jähriger Vorbereitungsdienst abgeleistet, der ohne Prüfung mit der Feststellung der Eignung endet. Eine Zuordnung zum Anforderungsniveau 2, das den Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Ausbildung verlangt, wäre nicht zutreffend.

Das Statistische Landesamt hat für das Jahr 2022 folgende durchschnittliche monatliche regionalisierte Durchschnittsverdienste übermittelt (Sonderzahlungen sind in den Monatsberechnungen enthalten), wobei das gesamte produzierende Gewerbe und der Dienstleistungsbereich enthalten sind:

Jahr	Anforderungsniveau 1	Anforderungsniveau 2	Anforderungsniveau 3	Anforderungsniveau 4
2022	2.475 €	3.117 €	4.476 €	6.647 €

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 2022 die Besoldungstabellen des Gesetzes zur Anpassung der Landesbesoldung und -versorgung für das Jahr 2022 und zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften vom 7. Dezember 2022 (GVBl. LSA S. 354) herangezogen und verglichen, in welcher Besoldungsgruppe und in welcher Stufe die o. g. Durchschnittswerte in den vergleichbaren Besoldungsgruppen erreicht wurden.

#### Anforderungsniveau 4

Der Vergleich der Durchschnittsverdienste im Anforderungsniveau 4 pro Jahr mit den Grundgehältern des zweiten Einstiegsamts der Laufbahngruppe 2, der Besoldungsgruppe W 1 sowie den Grundgehältern der Endstufen der Besoldungsgruppe A 15, der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 findet sich in der Anlage 15, 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 des Anforderungsniveaus 4 im Jahr 2022, dass die Besoldung die Höhe des Durchschnittsverdienstes in der Stufe 6 des zweiten Beförderungsamtes der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (ehemaliger höherer Dienst) um 42,77 Euro überschreitet. Dafür ist die Ableistung einer Dienstzeit von 15 Jahren erforderlich. Es kann davon ausgegangen werden, dass auch bei Wahrnehmung von Dienstposten bei Mittel- oder unteren Verwaltungsbehörden eine Beförderung in das zweite Beförderungsamts der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (ehemaliger höherer Dienst) möglich ist, so dass der Durchschnittswert nahezu erreicht wird.

Der Grundgehaltssatz der Besoldungsgruppe W 3 liegt im Jahr 2022 mit 557,47 Euro über dem Durchschnittsverdienst. Der Grundgehaltssatz der Besoldungsgruppe W 2 lag im Jahr 2022 rund 153,74 Euro unterhalb des Durchschnittsverdienstes des Anforderungsniveaus 4. Der Abstand hat sich im Vergleich zu den Vorjahren verringert.

Bei den Richterinnen und Richtern wurde der Durchschnittsverdienst des Jahres 2022 in der Stufe 6 der Besoldungsgruppe R 1 und damit spätestens nach 15 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 Al-

tersversorgung 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 Bezüge der Besoldungsempfänger 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 5, Besoldungsgruppe A 15, Stufe 1 bzw. in der Besoldungsgruppe R 1, Stufe 3 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 des Anforderungsniveaus 4 übertreffen, sofern das Grundgehalt um 21,15 v. H. erhöht würde.

### Anforderungsniveau 3

Der Vergleich des Durchschnittsverdienstes im Anforderungsniveau 3 pro Jahr mit den Grundgehältern des ersten Einstiegsamts der Laufbahngruppe 2 sowie mit den Grundgehältern der Beförderungsämtel findet sich in der Anlage 15, Teil B.

Daraus ergibt sich für den Vergleich der Besoldung von Beamtinnen und Beamten des ehemaligen gehobenen Dienstes mit den regionalisierten Durchschnittseinkünften des Anforderungsniveaus 3, dass im Jahr 2022 die Besoldung die Höhe des Durchschnittsverdienstes im zweiten Beförderungssamt 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 2 erreicht worden.

#### Anforderungsniveau 2

Der Vergleich des Durchschnittsverdienstes im Anforderungsniveau 2 pro Jahr mit den Grundgehältern des zweiten Einstiegsamts der Laufbahngruppe 1 sowie mit den Grundgehältern der Beförderungsämters findet sich in der Anlage 15, Teil C.

Daraus ergibt sich für den Vergleich der Besoldung von Beamtinnen und Beamten des ehemaligen mittleren Dienstes mit den regionalisierten Durchschnittseinkünften des Anforderungsniveaus 2, dass im Jahr 2022 die Besoldung die Höhe des Durchschnittsverdienstes im Regelfall in der vorletzten Stufe im ersten Beförderungssamt unter Ableisten einer Erfahrungszeit von 19 Jahren bzw. in der viertletzten Stufe des zweiten Beförderungsamtes unter Ableisten einer Erfahrungszeit von 11 bis 15 Jahren erreicht hat.

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

sozialversicherungspflichtig Beschäftigter regelmäßig höher festgesetzt sind. Daher müssten bei einem Vergleich zwischen den Bezügen der Besoldungsempfänger und den Bezügen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten die Besoldungsbezüge zwischen 19,30 v. H. und 23,90 v. H. erhöht werden, um einen sachgerechten Vergleich zu ermöglichen.

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 4 bzw. in der Besoldungsgruppe A 7, Stufe 2 erreicht worden.

#### Anforderungsniveau 1

Der Vergleich des Durchschnittsverdienstes im Anforderungsniveau 1 pro Jahr mit den Grundgehältern des ersten Einstiegsamts der Laufbahngruppe 1 sowie mit den Grundgehältern der Beförderungsämters findet sich in der Anlage 15, Teil D.

Daraus ergibt sich für den Vergleich der Besoldung von Beamtinnen und Beamten des ehemaligen einfachen Dienstes mit den regionalisierten Durchschnittseinkünften des Anforderungsniveaus 1, dass im Jahr 2022 die Besoldung die Höhe des Durchschnittsverdienstes in allen Stufen der Besoldungsgruppen A 4 bis A 6 erreicht wird.

#### 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 Beförderungsämters 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, so dass sich die erforderliche Erfahrungszeit in der Besoldungsgruppe R 1 von 15 Jahren auf 6 Jahre reduziert.

Hinreichend qualifiziertes Personal kann jederzeit 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 v. H. 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>; zuletzt abgerufen am 6. Februar 2024) zeigt Folgendes:

Bei einem Grundgehalt von 7.233,88 Euro (Endstufe der Besoldungsgruppe R 1, Stand: Januar 2023) betrüge das monatliche Ruhegehalt eines ledigen Ruhestandsrichters unter Anwendung des Höchstruhegehaltssatzes 5.190,31 Euro. Das in diesem Gesetzentwurf enthaltene Grundgehalt soll sich ab 1. November 2024 auf 7.433,88 Euro und ab 1. Februar 2025 auf 7.842,74 Euro erhöhen. Unter Anwendung des Höchstruhegehaltssatzes betrüge das Ruhegehalt ab 1. November 2024 5.333,81 Euro.

Bei einem Grundgehalt von 7.051,31 Euro (Endstufe der Besoldungsgruppe A 15, Stand: Januar 2023) betrüge das monatliche Ruhegehalt eines pensionierten ledigen Regierungsdirektors unter Anwendung des Höchstruhegehaltssatzes 5.059,31 Euro. Das in diesem Gesetzentwurf enthaltene Grundgehalt soll sich ab 1. November 2024 auf 7.251,31 Euro und ab 1. Februar 2025 auf 7.650,13 Euro erhöhen. Unter Anwendung des Höchstruhegehaltssatzes betrüge das Ruhegehalt ab 1. November 2024 5.202,81 Euro.

Eine Mitgliedschaft im Rechtsanwaltsversorgungswerk Sachsen-Anhalt führte bei einer Entrichtung des Regelpflichtbeitrages im Jahr 2024 in Höhe von 692,85 Euro monatlich in einem Zeitraum von 40 Jahren zu einer Rentenanwartschaft in Höhe von 1.524,96 Euro (beginnend mit Vollendung des 65. Lebensjahres). Selbst bei einer Verdreifachung des monatlichen Beitrages ( $3 \times 692,85 \text{ Euro} = 2.078,55 \text{ Euro}$ ) führte dies nach heutigem Stand nur zu Anwartschaften auf eine monatliche Versorgung in Höhe von 4.574,88 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 Beamten 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 ist unter Nr. 5 Buchst. c) bereits dargestellt worden, dass die Besoldung im Jahr 2022 regelmäßig 98,43 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 Jahr 2023 gehen von jährlich 45.000 Euro bis 60.000 Euro aus ([www.talentrocket.de/gehalt/volljurist--information](http://www.talentrocket.de/gehalt/volljurist--information); abgerufen am 6. Januar 2024) aus. In dieser Spanne bewegte sich im Jahr 2023 bereits die Besoldung in den Besoldungsgruppen R 1 und A 13. Zuschläge im Familienzuschlag (Heirat, Kinder) erhöhen diese Bruttowerte ebenso wie Beförderungen sowie Aufrücken in den Erfahrungsstufen. In der Besoldungsgruppe R 1 beträgt der Unterschied zwischen der ersten und der Endstufe über 60 v. H., 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 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 Bundesdurchschnitts, 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 Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Sachleistungen, die den

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 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.
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	29 880 €	35 925 €	83,2 v. H.
2019	30 793 €	37 012 €	83,2 v. H.

---

Jahr	Sachsen-Anhalt	Deutschland gesamt	Vergleich Sachsen-Anhalt zu Deutschland gesamt
2020	31 445 €	36 972 €	84,8 v. H.
2021	32 288 €	38 198 €	84,5 v. H.
2022	33 671 €	39 777 €	84,6 v. H.
2023	35 746 €	42 213 €	84,7 v. H.

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (Stand: März 2024)

**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 zuzüglich sonstiger Bezüge (= Sonderzahlungen), steuerfreier Zuschläge für Schicht-, Samstags-, Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit, steuerfreier Beiträge des Arbeitgebers für seine Arbeitnehmer im Rahmen der Entgeltumwandlung (z. B. an Pensionskassen oder -fonds nach § 3 Nr. 63 EStG) und steuerfreier Essenszuschüsse. Der Bruttoverdienst wird als durchschnittlicher Bruttojahres-, Bruttomonats- oder Bruttostundenverdienst 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.
2020	35 734 €	41 447 €	86,2 v. H.
2021	36 897 €	42 965 €	85,9 v. H.
2022*	35 752 €	40 897 €	87,4 v. H.

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (Stand: November 2023)

\* Ab dem Jahr 2022 erfolgt die Ablösung der bisherigen Ergebnisse aus der Vierteljährlichen Verdiensterhebung (VVE) durch Ergebnisse aus der monatlichen Verdiensterhebung (VE). Ab dem Jahr 2022 umfasst der Begriff Gesamtwirtschaft zusätzlich zum Produzierenden Gewerbe und dem Dienstleistungsbereich auch die Land- und Forstwirtschaft, d. h. Abschnitt A der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008. Weiterhin umfassen die Angaben zum Durchschnitt insgesamt ab dem Jahr 2022 neben den Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten zusätzlich die Verdienste von Azubis und Beschäftigten in Altersteilzeit.

Da beim Nominallohnindex ein 15-jähriger Zeitraum betrachtet wird, wirken sich neben einer Erhöhung der Bruttoverdienste in der gesamten Bundesrepublik auch zusätzliche Aufholeffekte bei der Anpassung an den bundesdeutschen Durchschnitt beim Nominallohnindex erhöhend aus. In der Besoldung gibt es derartige Aufholeffekte seit dem Jahr 2010 nicht mehr, weil eine Unterscheidung einer „abgesenkten“ 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 künftig noch verletzt werden kann, solange es noch einen Aufholprozess bei den Bruttoverdiensten in der Privatwirtschaft von Sachsen-Anhalt gegenüber dem Bundesdurchschnitt gibt.

#### **e) Besonderheiten beim Nominallohnindex in den Jahren 2022, 2023 und 2024**

Unter Nr. 5 Buchst. a Doppelbuchst. aa) und Anlage 1 wurde die Entwicklung des Nominallohnindex in den letzten 15 Jahren dargestellt und als Ergebnis ausgewiesen. Bei diesen Werten wurden nur die linearen Besoldungssteigerungen sowie die Erhöhung der Grundgehaltssätze um einen Sockelbetrag in Höhe von 200 Euro berücksichtigt. Es wurden weder die im Jahr 2022 gewährte steuerfreie Corona-Sonderzahlung noch die im Jahr 2024 in diesem Gesetzentwurf enthaltenen steuerfreien Inflationsausgleichszahlungen im Besoldungsindex berücksichtigt.

Die Entwicklung des Besoldungsindex wird auf der ersten Stufe mit der Entwicklung des Tarifindex, des Nominallohnindex und des Verbraucherpreisindex verglichen. Die Statischen Landesämter berücksichtigen die steuerfreien Einmalzahlungen bei der Entwicklung des Nominallohnindex. Methodisch wird dies wie folgt erläutert:

„Der Nominallohnindex bildet die Entwicklung der Bruttomonatsverdienste einschließlich Sonderzahlungen von allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab. Die Inflationsausgleichsprämie wird in der Verdienststatistik als Bestandteil des Gesamtbruttoentgelts miterfasst. Sie wird im Sinne der Entgeltbescheinigungsverordnung nicht als Sonderzahlung (sonstige Bezüge) definiert, da sie steuer- und abgabefrei ist. Aus diesem Grund wird die Prämie sowohl bei den Verdienstindizes mit Sonderzahlungen als auch den Verdienstindizes ohne Sonderzahlungen in gleichem Maße abgebildet.“

(Quelle:

[https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/05/PD23\\_206\\_62321.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/05/PD23_206_62321.html),  
abgerufen am 23. Januar 2024).

Das Bundesverfassungsgericht und dementsprechend auch dieser Gesetzentwurf sowie die seit dem Jahr 2015 dem Landtag von Sachsen-Anhalt vorgelegten Gesetzentwürfe ha-

ben jedoch überhaupt keine Sonderzahlungen berücksichtigt. Dafür spricht, dass diese Sonderzahlungen nicht nachhaltig wirken, weil sie nur in dem Jahr des Zuflusses die Kaufkraft erhöhen. Andererseits führen sie dazu, dass in dem Jahr, in dem sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst Einmalzahlungen gewährt werden, diese den Nominallohnindex erhöhen (in den Nominallohnindex fließen auch die im öffentlichen Dienst gewährten finanziellen Leistungen mit ein). Der Vergleich des Besoldungsindex mit dem Nominallohnindex verliert dann an Aussagekraft, wenn auch in der Besoldung diese Einmalzahlungen gewährt werden. Der Besoldungsindex erscheint dann in dem Jahr, in dem Einmalzahlungen gewährt werden, als zu niedrig.

Da der Festbetrag von 3.000 Euro im Jahr 2024 bei insgesamt 32 Besoldungsgruppen der Besoldungsordnungen A, B, R, W (die Besoldungsordnung C bleibt als auslaufendes Recht ausnahmsweise außer Betracht) mit insgesamt 138 Stufen (die Besoldungsgruppen A 4 bis A 16 sowie R 1 und R 2 enthalten Grundgehaltssätze mit aufsteigenden Gehältern) zu 130 unterschiedlichen Ergebnissen (in den Besoldungsgruppen B 3 bis B 8 sind die Ergebnisse mit den Besoldungsgruppen R 3 bis R 8 identisch) führt, beschränkt sich die folgende Aufstellung bei den aufsteigenden Grundgehältern auf die Ergebnisse der jeweiligen Endstufe der Besoldungsgruppe. Berücksichtigt werden das Grundgehalt, die allgemeine Stellenzulage (Besoldungsgruppen A 4 bis A 13), der Familienzuschlag der Stufe 1 (verheiratet), zwei Kinder beim Familienzuschlag der Stufe 2, der ergänzende Familienzuschlag in Höhe von 350 Euro monatlich sowie die Jahressonderzahlung.

<b>Besoldungsgruppe</b>	<b>Erhöhung des Besoldungsindex um</b>
A 4	5,86 v. H.
A 5	5,74 v. H.
A 6	5,59 v. H.
A 7	5,33 v. H.
A 8	5,03 v. H.
A 9	4,77 v. H.
A 10	4,40 v. H.
A 11	4,06 v. H.
A 12	3,77 v. H.
A 13	3,47 v. H.
A 14	3,25 v. H.
A 15	2,94 v. H.
A 16	2,69 v. H.
R 1	2,88 v. H.
R 2	2,68 v. H.

Besoldungsgruppe	Erhöhung des Besoldungsindex um
B 2	2,59 v. H.
B 3/ R 3	2,43 v. H.
B 4/ R 4	2,35 v. H.
B 5/ R 5	2,23 v. H.
B 6/ R 6	2,13 v. H.
B 7/ R 7	2,03 v. H.
B 8/ R 8	1,95 v. H.
B 9	1,85 v. H.
W 1	3,93 v. H.
W 2	3,16 v. H.
W 3	2,90 v. H.

Die Inflationsausgleichszahlungen beeinflussen durch ihre Höhe den Besoldungsindex im Jahr 2024 in vielen Fällen um 3 v. H. oder höher. Inwieweit dies Ergebnis dazu führen wird, dass der Nominallohnindex für das Jahr 2024 verletzt sein wird, kann mit Bestimmtheit erst im Jahr 2025 festgestellt werden.

#### **f) Zwischenergebnis zur zweiten Stufe**

Das Ergebnis der ersten Stufe wird für die Jahre 2022 und 2023 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 Nummer 6 aufgeführten weiteren monetären und nicht monetären Faktoren führt nicht dazu, dass das Ergebnis der ersten Prüfungsstufe widerlegt würde und ein Nachbesserungsbedarf bestünde. Die Dienstherren 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.

## **7. Haushaltmäßige Auswirkungen**

Die Mehrkosten betragen für das Jahr 2024 gegenüber dem Jahr 2023 ca. 108 Mio. Euro und für das Jahr 2025 gegenüber dem Jahr 2023 ca. 170 bis 175 Mio. Euro für die Übertragung des Tarifergebnisses. Für die Einführung des ergänzenden Familienzuschlags als Auffangregelung werden jährliche Mehrkosten im sechsstelligen Bereich geschätzt. Die Hebung der zweiten Einstiegsämter von der Besoldungsgruppe A 6 nach der Besoldungsgruppe A 7 zum 1. Januar 2025 verursacht Mehrkosten in Höhe von 0,3 bis 0,4 Mio. Euro jährlich. Die Hebung der ersten Einstiegsämter von der Besoldungsgruppe A 4 nach der Besoldungsgruppe A 5 zum 1. Januar 2025 verursacht Mehrkosten in Höhe von 0,03 Mio. Euro jährlich. Die Umstellung der Mindestversorgung auf die Besoldungsgruppe A 5 hat keine Mehrkosten zur Folge, da die wenigen von der Hebung des ersten Einstiegsamtes betroffenen Versorgungsfälle die amtsunabhängige Mindestversorgung beziehen.

## **B. Besonderer Teil**

### **Zu Artikel 1 (Änderung des Landesbeamtengesetzes)**

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

Das Inhaltsverzeichnis wird an die Einfügung des § 8b und die Änderung des § 125 angepasst.

#### **Zu Nummer 2 (§ 8a Einstellungsaltersgrenzen)**

Bisher ist die Festlegung von Einstellungsaltersgrenzen nur für ein Beamtenverhältnis auf Probe oder ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit generell in § 8a geregelt. Darüber hinaus ermöglicht § 28 Abs. 2 die Festlegung von Einstellungsaltersgrenzen nach den besonderen Erfordernissen der Laufbahn, wenn die Besonderheit der Laufbahn und die wahrzunehmenden Tätigkeiten dies erfordern. Es besteht hingegen eine Regelungslücke für Laufbahnen mit Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis auf Widerruf, die keine Besonderheiten aufweisen. Theoretisch ist somit eine Ausbildung im Beamtenverhältnis auf Widerruf möglich, die später keine Einstellung im Beamtenverhältnis auf Probe mehr ermöglicht, weil die Einstellungsaltersgrenze des § 8a nicht erfüllt wird. Der Dienstherr investiert somit bisher möglicherweise in die Ausbildung, ohne später von den ausgebildeten Fachkräften profitieren zu können.

Einstellungsaltersgrenzen für Beamtinnen auf Widerruf und Beamte auf Widerruf sollen geregelt werden. Dabei sind sie auf die Einstellungsaltersgrenzen bei der Einstellung in ein Beamtenverhältnis auf Probe nach Satz 1 bis 3 abzustimmen. Eine Einstellung in ein Beamtenverhältnis auf Probe muss daher auch nach Beendigung des Vorbereitungsdienstes noch möglich sein. Daher dürfen Bewerberinnen und Bewerber bei der Einstellung in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf die für die Einstellung in ein Beamtenverhältnis auf Probe geltende Einstellungsaltersgrenze nach Beendigung des Vorbereitungsdienstes noch nicht voll-

det haben. Wie hoch diese im Einzelnen liegt, hängt von der geltenden Regelaltersgrenze und der regelmäßigen Dauer des Vorbereitungsdienstes unter Einbeziehung der üblichen Verwaltungsabläufe ab.

Dies soll nicht gelten, wenn die Ablegung einer Laufbahnprüfung Voraussetzung für die Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit außerhalb eines Beamtenverhältnisses ist. Hiermit werden z. B. Beamtenverhältnisse auf Widerruf zur Ausbildung von künftigen Lehrkräften und Juristinnen und Juristen erfasst. Diese haben nur einen Zugang zum Beruf, wenn sie einen Vorbereitungsdienst ableisten. Sie können danach auch außerhalb eines Beamtenverhältnisses z. B. an privaten Schulen oder als Tarifbeschäftigte an öffentlichen Schulen oder z. B. als Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte oder bei privaten Unternehmen tätig sein. Der Berufszugang muss nach Art. 12 Abs. 1 GG auch unabhängig von einer Altersgrenze gewährleistet sein.

### **Zu Nummer 3 (§ 8b Verfahren zur Prüfung der Verfassungstreue)**

Artikel 33 Abs. 4 GG bezieht sich beim sogenannten Funktionsvorbehalt auf Angehörige des öffentlichen Dienstes, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen. Der Staat mit seinen vielfältigen und komplizierten Aufgaben ist auf eine intakte, loyale, pflichttreue, ihm und seiner verfassungsmäßigen Ordnung innerlich verbundene Beamenschaft angewiesen. Es ist deshalb ein hergebrachter und zu beachtender Grundsatz des Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 5 GG), dass den Beamtinnen und Beamten eine besondere politische Treuepflicht gegenüber dem Staat und seiner Verfassung obliegt. Nach § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BeamStG darf in das Beamtenverhältnis (und nach § 9 Nr. 2 Deutsches Richtergesetz (DRiG) darf in das Richterverhältnis) nur berufen werden, wer die Gewähr dafür bietet, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes einzutreten. Bestehen hieran begründete Zweifel, so rechtfertigen diese in der Regel eine Ablehnung. Zweifel in diesem Sinne liegen bereits dann vor, wenn die für die Ernennung zuständige Behörde aufgrund der ihr zur Verfügung stehenden Erkenntnismittel nicht überzeugt ist, dass die Bewerberin bzw. der Bewerber ihrer bzw. seiner Persönlichkeit nach diese Gewähr bietet. Die Zweifel müssen auf Umständen beruhen, die von hinreichendem Gewicht und bei objektiver Betrachtungsweise geeignet sind, ernste Besorgnis an der künftigen Erfüllung der Verfassungstreuepflicht auszulösen. Der Nachweis einer verfassungsfeindlichen Betätigung ist nicht erforderlich. Bei der Prüfung dieser Gewähr handelt es sich um eine einzel-fallbezogene Prognose, bei der der einstellenden Behörde ein Beurteilungsspielraum zusteht. Im Ergebnis dessen besteht für alle Dienstherrn in Sachsen-Anhalt die generelle Verpflichtung, dieses Kriterium der (persönlichen) Eignung zu prüfen. Da § 7 BeamStG ein Prüfverfahren nicht vorgibt, hat der Landesgesetzgeber im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebung die Möglichkeit, selbst Festlegungen für dieses Verfahren zu treffen.

Freiheitliche demokratische Grundordnung ist die demokratische Ordnung in Deutschland, in der demokratische Prinzipien und oberste Grundwerte gelten, die unantastbar sind. Zu näheren Begriffsdefinitionen wird auf das Grundgesetz und die Verfassung des Landes Sachsen-

Anhalt, ergänzend auch auf § 5 des Gesetzes über den Verfassungsschutz im Land Sachsen-Anhalt (VerfSchG-LSA) verwiesen.

In Sachsen-Anhalt soll einmalig vor einer erstmaligen Ernennung (in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf, auf Probe, auf Zeit oder auf Lebenszeit) oder auch vor einer Versetzung von einem Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereichs des Landesbeamtengesetzes – und auch bei Verbeamtung von bisher Beschäftigten – eine Regelanfrage beim Verfassungsschutz erfolgen. Die Regelanfrage soll dazu dienen, vorhandene Erkenntnisse des Verfassungsschutzes bei der Prüfung der persönlichen Eignung der Bewerberin und des Bewerbers mit einzubeziehen und dadurch den Dienstherrn vor einer Berufung von Extremisten jedweder Richtung, also beispielsweise Linksextremisten, Islamisten oder Rechtsextremisten, in ein Beamtenverhältnis weitgehend zu schützen. Nach dem Beschluss der Innenministerkonferenz (IMK) des Berichts des BMI vom 10. Juni 2020 zu Top 13 der 212. IMK vom 17. bis 19. Juni 2020 in Erfurt indiziert die Mitgliedschaft von Beamtinnen und Beamten in einer Partei oder Organisation, die durch den Verfassungsschutz als verfassungsfeindliches Beobachtungsobjekt identifiziert wurde, Zweifel an ihrer Verfassungstreue.

Mit der Änderung wird ein neuer § 8b eingefügt. Dieser trifft nähere Regelungen zum Verfahren der Prüfung der Verfassungstreue, die eine der im Beamtenstatusgesetz bereits geforderten Voraussetzungen für die Begründung eines Beamtenverhältnisses ist. Im Rahmen der dabei zu treffenden Prognoseentscheidung ist es künftig erforderlich, auch eine Regelanfrage bei der Verfassungsschutzbehörde zu veranlassen und dort gegebenenfalls bereits vorliegende Erkenntnisse bei der Beurteilung mit einzubeziehen.

Die Maßnahme der Durchführung einer Regelanfrage ist geeignet und erforderlich, um das Berufsbeamtentum vor dem unerkannten Eindringen von Verfassungskeptikern und -feinden zu schützen. Denn die Pflicht zum Eintreten für die freiheitliche demokratische Grundordnung gilt für alle Beamtinnen und Beamten. Sie gehört zu den Kernpflichten und gilt nicht nur für diejenigen in sicherheitsrelevanten Bereichen, z. B. der Polizei, sondern ergibt sich aus der Rechtsstellung, die alle Beamtinnen und Beamten innehaben. Deshalb kann die Regelanfrage auch nicht von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Laufbahn oder dem Dienst in einem bestimmten Bereich abhängen, sondern muss und soll für die Einstellung in alle Laufbahnen und Laufbahngruppen gelten.

Die Anfrage steht auch im Hinblick auf die Stellung der Bewerberinnen und Bewerber nicht außer Verhältnis. Zum einen hätte diese oder dieser im Rahmen von § 14 VerfSchG-LSA die Möglichkeit, gegenüber der Verfassungsschutzbehörde selbst eine Auskunftserteilung zu beantragen. Zum anderen wird die Prüfung der Verfassungstreue durch die Einstellungsbehörde nicht dadurch zu Lasten der Bewerberin oder des Bewerbers abgeschlossen, wenn die Verfassungsschutzbehörde mitteilt, dass und gegebenenfalls welche Erkenntnisse vorliegen. Stattdessen ist die vorgesehene Anfrage lediglich ein weiteres Erkenntnismittel. Sie funktioniert ähnlich wie eine Anfrage zum Führungszeugnis beim Bundeszentralregister. Es ist daher auch weiterhin Sache der Einstellungsbehörde, die ihr vorliegenden Erkenntnisse zu bewer-

ten und zu einer Entscheidung zu kommen, ob begründete Zweifel an der Verfassungstreue bestehen oder aber trotz vorliegender Erkenntnisse bestehende Zweifel ausgeräumt werden können. Der Dienstherr hat - auch der Bewerberin oder dem Bewerber gegenüber - die Pflicht, die verfassungsrechtlich möglichen Vorkehrungen zu treffen, damit er nicht genötigt wird, eine Beamtin oder einen Beamten wegen Verstoßes gegen ihre oder seine politische Treuepflicht in ein Disziplinarverfahren zu ziehen. Schließlich wird ein relevanter Grundrechtseingriff in der Praxis voraussichtlich nur einen kleinen Teil der Bewerberinnen und Bewerber treffen, für die dem Verfassungsschutz Daten vorliegen und von ihm übermittelt werden. Die mit dieser Datenübermittlung verbundenen Nachteile sind zwar schwerwiegend, sie sind jedoch gerade verfassungsrechtlich legitimiert durch das hochrangige Schutzgut der Erhaltung einer verfassungsloyalen Beamtenschaft. In allen Fällen, in denen dem Verfassungsschutz keine Erkenntnisse vorliegen, ist der Grundrechtseingriff dagegen nur von sehr geringem Gewicht. Dieser Eingriff erfolgt auch nicht anlasslos, da der Bewerber freiwillig in eine spezifische Bewerbungssituation zum Staat tritt, in dessen Dienst er aufgenommen werden möchte. Die Regelanfrage ist daher auch verhältnismäßig im engeren Sinne, weil andere Möglichkeiten nicht in gleicher Weise effektiv sind, um extremistische Tendenzen bei Bewerberinnen und Bewerbern erkennen zu können. Es ist auch keineswegs so, dass die Regelanfrage nur Verhaltensweisen zutage fördern würde, die in Ausbildungs- und Studienzeiten in jugendlichem Alter fallen oder dass die Regelanfrage wegen der Jugend der Bewerber generell zu keinen tragfähigen Ergebnissen führen könnte. Die veränderten Bedingungen am Arbeitsmarkt führen vielmehr auch dazu, dass vermehrt Bewerber in den Vorbereitungsdienst berufen werden, die bereits eine abgeschlossene Ausbildung und Berufserfahrung haben, mithin lebensälter sind.

Auch die Einbeziehung der Beamtinnen auf Widerruf und Beamten auf Widerruf in das System ist erforderlich, weil andere Möglichkeiten nicht in gleicher Weise effektiv sind, um extremistische Tendenzen bei den Bewerberinnen und Bewerbern erkennen zu können. Bereits in der Ausbildung stehen auch Beamtinnen auf Widerruf und Beamte auf Widerruf schon eigenverantwortlich im Dienst, so z. B. in öffentlichen Schulen ohne ständige Begleitung durch weitere Lehrkräfte in den Klassen. Ferner ist zu berücksichtigen, dass im Polizeivollzugsdienst und im Justizvollzugsdienst auch schon im Beamtenverhältnis auf Widerruf durch das Tragen einer Uniform in ganz besonderer Weise der Staat und seine freiheitliche demokratische Grundordnung repräsentiert wird. Beamtinnen und Beamte sind hier im Rahmen ihrer Aufgaben zum Schutz des Staates, seiner Einrichtungen, der Gesellschaft im Allgemeinen und des Einzelnen in weiter zunehmender Weise zur Abwehr verfassungsfeindlicher Aktivitäten gefordert. Ein milderer Mittel ist daher zur Zweckerreichung nicht geeignet.

Für Berufe, in denen der Staat das sog. Ausbildungsmonopol hat, steht zur Gewährleistung des Art. 12 Abs. 1 GG alternativ zum Beamtenverhältnis auf Widerruf auch das öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnis zur Verfügung. Wenn insoweit kein Beamtenverhältnis begründet werden kann, wird hiermit die Berufsfreiheit eingeschränkt. Dem Zitiergebot wird durch entsprechenden Hinweis in § 125 dieses Gesetzes Rechnung getragen.

Aufgrund der Verweisung in § 3 Satz 2 des Landesrichtergesetzes (LRiG) findet der § 8b LBG LSA auch auf die Einstellung von Richterinnen und Richtern Anwendung. Auch gemäß § 9 Nr. 2 Deutsches Richtergesetz (DRiG) darf in das Richterverhältnis nur berufen werden, wer die Gewähr dafür bietet, dass er jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes eintritt. Damit ist zugleich auch sichergestellt, dass künftige Staatsanwältinnen und Staatsanwälte einer vorherigen Regelanfrage unterzogen werden, da diese gemäß § 12 des Deutschen Richtergesetzes zunächst in ein Richterverhältnis auf Probe berufen werden, bevor sie nach erfolgreicher Probezeit unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zur Staatsanwältin oder zum Staatsanwalt ernannt werden. Ausgenommen sind Wechsel vom bestehenden Richterverhältnis nach LRiG in ein Beamtenverhältnis nach LBG LSA oder umgekehrt, da hier bereits bei der erstmaligen Begründung eines Richterverhältnisses nach LRiG oder eines Beamtenverhältnisses nach LBG LSA eine Prüfung erfolgte. Zu ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern wird ergänzend auf §§ 44a, 44b DRiG hingewiesen.

Ausgenommen sind die direkt gewählten kommunalen Hauptverwaltungsbeamtinnen und Hauptverwaltungsbeamten im Sinne des § 60 des Kommunalverfassungsgesetzes (KVG LSA). Die Prüfung der Verfassungstreue für diesen Personenkreis erfolgt nach dem sich aus dem KVG LSA ergebenden spezialgesetzlichen Verfahren. Zunächst bei der Zulassung der Bewerberinnen und Bewerber im Wahlverfahren durch den Wahlausschuss als unabhängiges Wahlorgan. Die im Rahmen der Zulassung zur Wahl zu prüfende Wählbarkeit der Person setzt u.a. voraus, dass sie die Gewähr dafür bieten muss, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes und der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt einzutreten (§ 62 Abs. 1 KVG LSA). Nach einer erfolgten Wahl setzt die Begründung des Dienst- und Amtsverhältnisses für die gewählte Bewerberin oder den gewählten Bewerber eine erneute Prüfung von möglichen Zweifeln an der Verfassungstreue durch die Vertretung als zuständiges Organ der Kommune voraus. Die Neuregelung soll daher für direkt gewählte kommunale Hauptverwaltungsbeamtinnen und Hauptverwaltungsbeamte nicht zur Geltung kommen.

Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte werden von der Regelung nicht erfasst, somit auch nicht kommunale Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte.

Das Verfahren der Regelanfrage stellt einen Eingriff in das Grundrecht auf den Schutz personenbezogener Daten im Sinne von Artikel 2 Abs. 1 in Verbindung mit Artikel 1 Abs. 1 des Grundgesetzes und Artikel 6 Abs. 1 Satz 1 der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt sowie das Grundrecht auf Berufsfreiheit nach Artikel 12 Abs. 1 des Grundgesetzes und Artikel 16 Abs. 1 der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt und das Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte nach Art. 8 Abs. 2 der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt dar, welcher einer gesetzlichen Rechtsgrundlage bedarf. Aus dem Gesetz müssen sich die Voraussetzungen und der Umfang der Beschränkungen für die Bürgerinnen und Bürger klar ergeben (Gebot der Normenklarheit). Durch die vorgesehenen Regelungen werden diese datenschutzrechtlichen Befugnisse klar bestimmt und auch eingegrenzt. Die Regelungen sind

zudem geeignet und erforderlich, um das Berufsbeamtentum vor dem unerkannten Eindringen von Verfassungsskeptikern und -feinden zu schützen.

#### **Zu Absatz 1:**

Die Regelanfrage ist durch die Einstellungsbehörde zu veranlassen. Das ist in der Regel die Behörde, die das Einstellungsverfahren durchführt. Durch die Bezugnahme auf Einstellungsbehörden wird ermöglicht, dass die „Personalstellen“ die Prüfung durchführen können und zwar auch dann, wenn aufgrund personalrechtlicher Befugnisse die Ernennung von einer anderen Stelle vorzunehmen ist. Dies soll die Abläufe vereinfachen und verkürzen.

Satz 1 gibt den in § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BeamtStG und im Übrigen auch wortgleich in § 9 Nr. 2 DRiG normierten Grundsatz zur Verfassungstreue wieder.

Mit Satz 2 wird zunächst – im Wesentlichen deklaratorisch – klargestellt, dass die Einstellungsbehörden alle ihnen zur Verfügung stehenden Erkenntnismöglichkeiten auszuschöpfen haben, um die Einstellungsvoraussetzung des § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BeamtStG als gegeben ansehen zu können. Dazu zählen bisher insbesondere

- die Einholung eines Auszuges aus dem Bundeszentralregister,
- Fragen im Rahmen des Auswahlgespräches,
- das Erfordernis der Abgabe ausdrücklicher Erklärungen zu anhängigen gerichtlichen Strafverfahren oder Ermittlungsverfahren oder
- die schriftliche Erklärung der Bewerberin oder des Bewerbers, als Beamtin oder Beamter jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes und der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt einzutreten.

Mit Satz 3 wird für die nach entsprechenden Verfahren konkret für eine Einstellung vorgesehenen Bewerberinnen und Bewerber die Durchführung einer Regelanfrage vor der erstmaligen Ernennung in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf, auf Probe, auf Zeit oder auf Lebenszeit oder bei Versetzung von Dienstherren außerhalb des Geltungsbereichs des Landesbeamtengesetzes normiert. Das bedeutet, dass die Regelanfrage erst dann durchgeführt wird, wenn alle anderen Einstellungskriterien mit Ausnahme der gesundheitlichen Eignung erfüllt und die Prognose über die Gewähr der Verfassungstreue das letzte noch zu entscheidende Kriterium darstellt. Die Untersuchung der gesundheitlichen Eignung nach § 10 LBG LSA erfolgt nur für bereits ausgewählte Bewerberinnen und Bewerber. Die Prüfung der gesundheitlichen Eignung und die Regelanfrage können parallel erfolgen, um das Verfahren insgesamt zeitlich nicht auszudehnen. Eine etwaige Anfrage beim Bundeszentralregister erfolgt in der Regel durch die Bewerberin oder den Bewerber ebenfalls parallel.

Nach Satz 3 ist eine Regelanfrage nur durchzuführen vor einer erstmaligen Verbeamtung:

- auf Widerruf (z. B. in Laufbahnen mit Vorbereitungsdienst),
- auf Probe (z. B. in Laufbahnen ohne Vorbereitungsdienst),

- auf Zeit (z. B. bei der Berufung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren) oder
- gegebenenfalls unmittelbar auf Lebenszeit (zum Beispiel, wenn vom Ableisten der Mindestprobezeit aufgrund einer Entscheidung des Landespersonalausschusses gemäß § 20 Abs. 2 Satz 5 LBG LSA eine Ausnahme zugelassen wurde oder bei der Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit ohne Ableisten einer Probezeit für Professorinnen und Professoren gemäß § 46 Absatz 2 Satz 1 HSG LSA),
- oder bei der länderübergreifenden Versetzung zu einem Dienstherrn in den Geltungsbereich des LBG LSA.

Ehrenbeamtenverhältnisse sind hingegen nicht erfasst.

Mit Blick auf den systematischen Kontext der Neuregelung im Verhältnis zum BeamtStG bezieht sich die Regelanfrage auf eine Begründung eines Beamtenverhältnisses oder auf die Fälle, in denen ein bereits bestehendes Beamtenverhältnis im Rahmen einer länderübergreifenden Versetzung (§ 15 BeamtStG, § 28 BBG) erstmalig im Geltungsbereich des LBG LSA fortgesetzt wird.

Zudem wird mit der Einschränkung in Satz 3 auf die „erstmalige Ernennung im Geltungsbereich dieses Gesetzes“ sichergestellt, dass in den Fällen einer Umwandlung eines Beamtenverhältnisses in ein solches anderer Art oder einer erneuten Berufung in ein Beamtenverhältnis nicht nochmal eine Regelanfrage durchzuführen ist.

Ebenfalls durchzuführen ist die Regelanfrage für frühere Soldatinnen und Soldaten, insbesondere auch für die, die sich aufgrund der Regelung des § 7 Abs. 8 des Soldatenversorgungsgesetzes (SVG) um eine Einstellung in den öffentlichen Dienst bewerben. Insoweit stehen die anderen Regelungen des SVG der Durchführung der Regelanfrage auch nicht entgegen. Denn § 9 Abs. 4 SVG bestimmt, dass Inhaberinnen und Inhaber eines Eingliederungsscheins als Beamtin oder Beamter auf unbestimmte Zeit nur dann zu übernehmen sind, wenn sie die beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllen.

Nach Satz 4 ist eine Regelanfrage nicht durchzuführen, wenn lediglich ein Statuswechsel vom Richterverhältnis nach LRiG in ein Beamtenverhältnis nach LBG LSA oder umgekehrt erfolgt. Es soll nur eine einmalige Regelanfrage vor einer erstmaligen Berufung in ein öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis im Geltungsbereich des Landesrechts erfolgen. Auch Richter müssen nach § 9 Nr. 2 des Deutschen Richtergesetzes die Gewähr dafür bieten, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes einzutreten.

Satz 5 legt die Zweckbestimmung der Regelanfrage fest, ergänzende Informationen darüber zu erhalten, die die vorher bereits mit anderen Maßnahmen (siehe obige Beispiele) erlangten Erkenntnisse entweder bestätigen oder zu einer anderen Bewertung der Prognoseentscheidung führen.

Satz 6 regelt eine erneute Anfrage bei der Verfassungsschutzbehörde, wenn ein Beamtenverhältnis beendet wurde und die Beamtin oder der Beamte ihre oder seine Tätigkeit zu-

nächst außerhalb eines Beamtenverhältnisses ausübt. Wenn außerhalb des öffentlichen Dienstes ein Beschäftigungsverhältnis bestand, ist dies eine Neueinstellung. Es ist auch möglich, dass eine Übernahme zunächst als Tarifbeschäftigte erfolgte. Um auch in diesen Fällen prüfen zu können, ob die Gewähr für eine notwendige Verfassungstreue zum Zeitpunkt der erneuten Begründung eines Beamtenverhältnisses gegeben ist, kann eine erneute Regelanfrage gestellt werden. Liegt zwischen dem Ausscheiden aus dem letzten Beamtenverhältnis und der Neubegründung eines Beamtenverhältnisses ein Zeitraum von weniger als zwölf Monaten, bedarf es keiner erneuten Anfrage. Es ist zum einen davon auszugehen, dass in diesem verhältnismäßig kurzen Zeitraum der Unterbrechung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit die Gewährleistung der freiheitlich demokratischen Grundordnung nach wie vorgegeben ist. Zum anderen sollen die Fälle, in denen aus unterschiedlichsten Gründen (z.B. fehlende Planstelle) keine nahtlose aber zeitnahe Übernahme aus einem Beamtenverhältnis auf Widerruf in ein Beamtenverhältnis auf Probe erfolgt, nicht einer erneuten Regelanfrage unterliegen.

**Zu Absatz 2:**

Absatz 2 Satz 1 regelt die Pflicht, die betroffenen Bewerberinnen und Bewerber über das Verfahren der Regelanfrage rechtzeitig zu informieren. Dies dient insbesondere dazu, dass sich die Bewerberinnen und Bewerber darauf einstellen können, dass ein solcher Verfahrensschritt vor einer endgültigen Einstellung rechtlich vorgeschrieben ist.

Satz 2 bestimmt den zulässigen Umfang der für die Regelanfrage durch die Einstellungsbehörde zu übermittelnden Daten über die Bewerberin oder den Bewerber.

Satz 3 regelt die Rückmeldung durch die Verfassungsschutzbehörde. Im Falle des Vorliegens von übermittlungsfähigen Erkenntnissen werden diese der Einstellungsbehörde mitgeteilt. Andernfalls erfolgt die Mitteilung, dass keine Erkenntnisse vorliegen.

Nach Satz 4 ist die Auskunft beschränkt auf gerichtsverwertbare Tatsachen aus vorhandenen Unterlagen.

Mit Satz 5 wird festgeschrieben, dass die Übermittlung der Daten durch die Einstellungsbehörde und die Verfassungsschutzbehörde unter Beachtung datenschutzrechtlicher Belange im Regelfall elektronisch erfolgt. Die Vertraulichkeit, Integrität und Authentizität der Datenübermittlung zwischen der Verfassungsschutzbehörde und den Einstellungsbehörden ist durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen sicherzustellen, die den Stand der Technik und die Vorgaben des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik berücksichtigen. Es ist beim Empfänger sicherzustellen, dass nur Personen die zu versendende Nachricht bei ihrer Entgegennahme zur Kenntnis nehmen, denen gegenüber eine Offenlegung der Nachricht gestattet ist. Die Übermittlung der Daten ist über einen gesicherten Kommunikationsweg vorzunehmen. In diesem Zusammenhang wird auf die Orientierungshilfe der Konferenz der unabhängigen Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder vom 27. Mai 2021 (Stand: 16. Juni 2021) in der jeweils geltenden aktuellen Fassung bzw. eine etwaige Nachfolgeregelung hingewiesen. Sofern eine elektronische Übermittlung nicht

möglich ist, kann die Anfrage und Rückmeldung schriftlich, also auch auf dem postalischen Weg, erfolgen. Hiermit soll der Austausch z. B. auch bei Störungen in der Technik sichergestellt werden.

Satz 6 regelt, dass Abs. 2 Satz 1 bis 5 nicht nur für die Einstellungsbehörde, sondern auch für die Personalverwaltung zuständige Stelle entsprechend gilt. Dies betrifft insbesondere Fälle, bei denen ein Beschäftigungsverhältnis in ein Beamtenverhältnis umgewandelt werden soll, weil in diesen Fällen keine Einstellung vorliegt. Ebenso ist die für Personalverwaltung zuständige Stelle für Anfragen nach dem neu eingefügten Absatz 2 in § 35 LBG LSA zuständig, der auf die Anwendung des § 8b Abs. 2 Satz 2 bis 6 verweist. Durch die Bezugnahme auf die für Personalverwaltung zuständige Stelle ist klargestellt, dass das Verfahren zur Datenübermittlung zwischen den beteiligten Behörden nicht nur für die Einstellungsbehörde, sondern auch für die für Personalverwaltung zuständige Stelle gilt.

#### **Zu Absatz 3:**

Satz 1 begrenzt den Zweck der Erhebung der personenbezogenen Daten bei der Verfassungsschutzbehörde. Mit Satz 2 wird festgelegt, dass die erhobenen Daten nach Übermittlung der Erkenntnisse an die Einstellungsbehörde oder an die für Personalverwaltung zuständige Stelle zu löschen sind. Um Rückfragen zu ermöglichen, erfolgt die Löschung sechs Monate nach der letzten Übermittlung an die ersuchende Behörde. Damit ist eine Löschung nach Fristablauf sichergestellt. Satz 3 bestimmt, dass davon die personenbezogenen Daten ausgenommen sind, die die Verfassungsschutzbehörde auf Grund ihres gesetzlichen Auftrages - insbesondere dem aus dem Gesetz über den Verfassungsschutz im Land-Sachsen-Anhalt - erheben darf.

#### **Zu Absatz 4:**

Einer besonderen Regelung zum Verfahren der Feststellung der Berufungsvoraussetzungen des § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BeamtStG bedarf es für die Fälle, in denen der erstmaligen Begründung eines Beamtenverhältnisses im Geltungsbereich des LBG LSA eine Wahl durch ein Gremium vorausgeht. Dies liegt in der Tatsache begründet, dass hinsichtlich der Wahlvoraussetzungen einerseits und der beamtenrechtlichen Einstellungsbedingungen andererseits unterschiedliche formell-rechtliche Tatbestandsvoraussetzungen bestehen können. Demzufolge sind zwei unterschiedliche Prüfverfahren erforderlich, um sowohl die Wahl als auch die anschließende Ernennung rechtssicher vornehmen zu können. In der Regel fällt daher auch die Wahlzuständigkeit und die Einstellungsbefugnis auseinander. Beispiele hierfür sind insbesondere:

- die Wahl der Präsidentin oder des Präsidenten des Landesrechnungshofes durch den Landtag beziehungsweise das Vorschlagsrecht der Präsidentin oder des Präsidenten des Landesrechnungshofs für die Vizepräsidentin oder den Vizepräsidenten und die weiteren Mitglieder des Landesrechnungshofs und die Ernennung durch den Präsidenten oder die Präsidentin des Landtags (Artikel 49, 98 der Landesverfassung, § 2 des Landesrechnungshofgesetzes, LRHG),

- die Wahl der oder des Landesbeauftragten für den Datenschutz durch den Landtag und die Ernennung durch die Präsidentin bzw. den Präsidenten des Landtages (Artikel 49, 63 der Landesverfassung, § 21 Datenschutz-Grundverordnungs-Ausfüllungsgesetz Sachsen-Anhalt, DSAG LSA),
- die Wahl der oder des Beauftragten des Landes Sachsen-Anhalt zur Aufarbeitung der SED-Diktatur durch den Landtag und die Ernennung durch die Präsidentin bzw. den Präsidenten des Landtages (§ 3 des Gesetzes über die Beauftragte des Landes Sachsen-Anhalt zur Aufarbeitung der SED-Diktatur, AufarbBG LSA),
- die Wahl von Beigeordneten (§ 69 KVG LSA) oder
- die Verbandsgeschäftsführer (§ 12 des Gesetzes über die kommunale Gemeinschaftsarbeit, GKG-LSA).

Mit Satz 1 wird daher festgelegt, dass die beamtenrechtliche Prüfung der Ernennungsvoraussetzungen nach § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BeamStG und die dabei als Mittel zum Zweck vorgesehene Regelanfrage auch schon vor der Wahl durch das jeweilige Gremium durchgeführt werden kann. Aus Gründen der Rechtssicherheit wird dabei bestimmt, dass an die Stelle der Einstellungsbehörde formell die den Wahlakt vorbereitende Stelle tritt.

Mit Satz 2 wird der Personenkreis, für den diese Einstellungs Voraussetzungen zu prüfen sind, auf diejenigen beschränkt, die konkret für die Wahl vorgesehen sind. Damit soll sichergestellt werden, dass der Eingriff in das Grundrecht auf den Schutz personenbezogener Daten auch in diesen Fällen auf das zwingend notwendige Mindestmaß beschränkt bleibt. Auch hierbei stellt daher die Prognose über die Gewähr der Verfassungstreue das letzte noch zu entscheidende beamtenrechtliche Kriterium dar, hier auf Grund der Besonderheit dieser Fälle allerdings bezogen auf den Zeitpunkt unmittelbar vor der Durchführung der Wahl.

Satz 3 regelt die Befugnis, dass das Ergebnis der Prüfung der Einstellungs Voraussetzungen nach § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BeamStG den wahlberechtigten Personen mitgeteilt werden darf. Die Regelung ist als Kann-Vorschrift ausgestaltet, so dass es unbenommen bleibt, die Prüfung der beamtenrechtlichen Einstellungs Voraussetzungen des § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BeamStG auch erst nach der Wahl vorzunehmen.

#### **Zu Absatz 5:**

Mit Absatz 5 Satz 1 wird sichergestellt, dass die Erkenntnisse der Regelanfrage nach Abschluss des Verfahrens zu vernichten sind, wenn die Bewerberin oder der Bewerber nicht eingestellt wurde. Das Verfahren ist abgeschlossen, wenn nicht mehr mit Rechtsschutzverfahren zu rechnen ist. Wenn die Bewerberin oder der Bewerber eingestellt wurde, sind die Unterlagen Teil der Personalakte. Gleiches gilt, wenn eine Weiterbeschäftigung im Beschäftigungsverhältnis erfolgt. Damit bleibt auch nachvollziehbar, ob eine Anfrage bereits erfolgt ist und sichergestellt, dass keine Doppelanfragen erfolgen. Satz 2 regelt die Mitteilungspflicht bei Nichternennung aufgrund von berechtigten Zweifeln am Vorliegen der Voraussetzungen des § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BeamStG.

**Zu Absatz 6:**

Absatz 6 ist eine Übergangsregelung, die eine Regelanfrage auch für eine Beamtin oder einen Beamten ermöglicht, die oder der sich bereits in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf oder in einem Beamtenverhältnis auf Probe vor Inkrafttreten dieser Regelung befindet.

**Zu Nummer 4 (§ 13 Laufbahn)**

Durch die Einführung neuer technischer Verfahren, insbesondere arbeitserleichternde Technik, wie die elektronische Akte und Automatisierungen von Vorgängen, sind zwischenzeitlich „einfache“, sich wiederholende Aufgaben entfallen. In Folge dessen werden auf den Dienstposten des bisherigen ersten und zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1 in den Besoldungsgruppen A 4 und A 6 höherwertige Aufgaben erledigt. Die Einstiegsämter sollen daher an die eindeutige Steigerung der Anforderungen an die Beamtinnen und Beamten angepasst werden. Zudem folgt aus der geplanten Anhebung der Einstiegsämter eine höhere Attraktivität des Dienstherrn.

**Zu Nummer 5 (§ 27 Laufbahnverordnungen)**

Aufgrund des Wesentlichkeitsgrundsatzes ist auch nach Rechtsprechung des OVG Sachsen-Anhalt vom 7. Oktober 2022 - 1 M 101/22 - eine hinreichend qualifizierte Ermächtigungsgrundlage zur möglichen Regelung von Höchstaltersgrenzen in den Laufbahnverordnungen erforderlich. Bei der Festlegung einer konkreten Höchstaltersgrenze muss die Restdienstzeit nach Abschluss des Aufstiegs oder der Qualifizierung in einem angemessenen Verhältnis zur Ausbildungsdauer stehen. Der Maßstab zur Festlegung einer konkreten Höchstaltersgrenze in einer Laufbahnverordnung wird somit bereits im Gesetz verbindlich festgelegt.

Ausnahmen vom Leistungsgrundsatz beim Zugang zum Beamtenverhältnis bedürfen grundsätzlich einer (formell-)gesetzlichen Grundlage. Gleiches gilt für Ausnahmen bei der Vergabe von Ämtern im Rahmen von Beförderungsverfahren. Geht es um die Einschränkung eines vorbehaltlosen grundrechtsgleichen Rechtes, ist es folgend aus dem Rechtsstaatsprinzip und Demokratiegebot die verfassungsimmanenten Schranken zu konkretisieren.

Mit der Einführung einer Verordnungsermächtigung wird der Eingriff in den Leistungsgrundsatz des Art. 33 Absatz 2 GG zugelassen. Gemäß § 10 Sätze 1 und 2 AGG ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass im Falle eines Verwendungsaufstiegs weder zusätzliche Kosten noch weitere Ausbildungserfordernisse vorliegen. Hierher stammt die Grundannahme, dass für einen Verwendungsaufstieg von der Ablegung einer Prüfung verzichtet werden kann (§ 24 Satz 4 LBG LSA). Abweichungen hiervon rechtfertigen jedoch in der Abwägung, wenn die Dauer der Maßnahmen der Qualifizierung oder Fortbildung oder Prüfung inklusive Vorbereitung die Dauer der sonst üblichen Fortbildungen deutlich überschreitet oder nicht nur unerhebliche Kosten oder Aufwände entstehen, eine mittels Verordnung festzulegender Altersgrenze. Im Rahmen der Verordnung sind konkrete

Abwägungen zur Dauer der vorgenannten Maßnahmen und zu Kosten und Aufwand zur nach Abschluss des Aufstiegs oder der Qualifizierung zu leistenden Dienstzeit vorzunehmen.

#### **Zu Nummer 6 (§ 28 Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen)**

Redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 2.

#### **Zu Nummer 7 (§ 35 Zuständigkeit, Verfahren und Wirkung der Entlassung)**

Nicht nur Disziplinarverfahren können Handlungen zum Gegenstand haben, die den Verdacht einer Verletzung der Verfassungstreuepflicht zum Gegenstand haben. Wenn noch kein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit begründet wurde, können Verletzungen der Beamtenpflichten auch direkt zu einem Entlassungsverfahren führen. Bei Entlassungsverfahren einer Beamtin auf Widerruf oder eines Beamten auf Widerruf nach § 23 Abs. 4 BeamtStG oder einer Beamtin auf Probe oder eines Beamten auf Probe nach § 23 Abs. 3 Satz 1 Nrn. 1 oder 2 BeamtStG soll eine Rechtsgrundlage für die Personalstelle geschaffen werden, bei der Verfassungsschutzbehörde anzufragen. Die Vorschriften zum Verfahren, zur Datenlöschung und die Informationspflichten gemäß § 8b Abs. 2 Satz 2 bis 6 und Abs. 3 gelten auch für diese Anfragen. § 8b Abs. 2 Satz 2 bis 6 regelt den Datenaustausch, Absatz 3 die Datenlöschung bei der Verfassungsschutzbehörde. Ein Verweis auf § 8b Abs. 2 Satz 1, wonach die betroffenen Bestandsbeamtinnen und -beamten über die Durchführung der Anfrage zu informieren sind, bedarf es nicht. Nach ständiger Rechtsprechung des BVerwG besteht grundsätzlich keine aus der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht abzuleitende allgemeine Pflicht zur Belehrung über alle für die Beamtinnen und Beamten einschlägigen Vorschriften, und zwar vor allem dann nicht, wenn es sich um rechtliche Kenntnisse handelt, die zumutbar bei jeder Beamtin bzw. jedem Beamten vorausgesetzt werden können oder die sich die Beamtin oder der Beamte unschwer selbst verschaffen kann.

Bei der für die Personalverwaltung zuständigen Stelle werden die von der Verfassungsschutzbehörde übermittelten Daten gelöscht, sobald das Entlassungsverfahren abgeschlossen ist. Damit ist eine Datenlöschung nach Abschluss etwaiger Rechtsmittelverfahren sichergestellt.

#### **Zu Nummer 8 (§ 61 Amtsbezeichnung)**

Folgeänderung zu Nummer 4.

#### **Zu Nummer 9 (§ 84 Personalakte)**

Absatz 3 Satz 3 soll den Zugang für mit Angelegenheiten der Innenrevision beauftragte Beamtinnen zu den Personalakten regeln. Diese sind i. d. R. nicht mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten im Sinne des Satzes 2 betraut, müssen aber in Ausnahmefällen auch Zugang zu Personalakten erhalten können. Der Zugang ist an enge Voraussetzungen geknüpft. Vorrang hat die Auskunft durch die personalaktenführende Stelle. Erkenntnisse können etwa dann nur durch Zugang zur Personalakte gewonnen werden, wenn es gerade um

die Überprüfung der Aktenführung durch die Personalsachbearbeiterin oder den Personalsachbearbeiter geht. Sind diese Zugangsvoraussetzungen nicht erfüllt, ist ein Zugang nur mit Einwilligung der betroffenen Beamtinnen und Beamten möglich.

Außerdem soll in Absatz 3 Satz 4 geregelt werden, dass jede Einsichtnahme für mit Angelegenheiten der Innenrevision beauftragte Bedienstete zu dokumentieren ist. Damit wird es auch für betroffene Beamtinnen und Beamte nachvollziehbar, dass eine solche Einsichtnahme in ihre Personalakte stattgefunden hat.

### **Zu Nummer 10 (§ 100 Anträge und Beschwerden)**

Mit den Artikeln 3 und 4 des Gesetzes für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (BGBl. I Nr. 140, S. 17), traten am 2. Juli 2023 Änderungen des Beamtenstatusgesetzes und des Bundesbeamtengesetzes in Kraft. Geändert wurden Regelungen zur Verschwiegenheitspflicht der Beamtinnen und Beamten sowie zur Einhaltung des Dienstweges bei Meldungen oder Offenlegungen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG). Die Änderung des § 37 BeamStG wirkt direkt auch für Beamtinnen und Beamte des Landes Sachsen-Anhalt. Sie dient der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 in Form des Hinweisgeberschutzgesetzes. Mit der in § 37 Abs. 2 Satz 1 BeamStG neu eingefügten Nummer 4 verletzen Beamtinnen und Beamte nicht die Pflicht zur Amtsverschwiegenheit, wenn sie Informationen unter den Voraussetzungen des Hinweisgeberschutzgesetzes an eine zuständige Meldestelle weitergeben oder offenlegen. Dies gilt jedoch nur für Meldungen oder Offenlegungen, welche unter den geschützten Anwendungsbereich des Hinweisgeberschutzgesetzes fallen. Diese Meldungen führen nicht zu einer Pflichtverletzung und sind daher auch nicht disziplinarrechtlich zu ahnden. Bei Anwendung des Hinweisgeberschutzgesetzes soll hiermit klarstellend geregelt werden, dass Beamtinnen und Beamte bei Anträgen und Beschwerden von der Einhaltung des Dienstweges (§ 100 Abs. 1 Satz 1 LBG LSA) befreit werden.

### **Zu Nummer 11 (§ 125 Einschränkung von Grundrechten)**

Die Vorschrift trägt dem Zitiergebot hinsichtlich der Einschränkung des Grundrechts auf den Schutz personenbezogener Daten im Sinne von Artikel 2 Abs. 1 in Verbindung mit Artikel 1 Abs. 1 des Grundgesetzes und Artikel 6 Abs. 1 Satz 1 der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt und des Grundrechts der Berufsfreiheit im Sinne von Art. 12 Abs. 1 des Grundgesetzes und Artikel 16 Abs. 1 der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt und des Grundrechts auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte nach Art. 8 Abs. 2 der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt Rechnung. Ergänzend wird auf die Begründung zu Nummer 3 verwiesen.

### **Zu Artikel 2 (Änderung des Disziplinargesetzes Sachsen-Anhalt)**

Den vorhandenen Beamtinnen und Beamten obliegt als beamtenrechtliche Grundpflicht das aktive Bekenntnis zur und das Eintreten für die freiheitliche demokratische Grundordnung. Aufgrund der zunehmenden Radikalisierung in Teilen der Bevölkerung in den letzten Jahren -

wie oben zu Artikel 1 geschildert - besteht die Gefahr, dass entweder in der Vergangenheit Personen in die Beamtenschaft gelangt sind, die mit der freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes fremdeln oder sie in Wirklichkeit - trotz ihres geleisteten Eides – ablehnen oder Beamtinnen und Beamte vorhanden sind, die sich nach ihrem Eintritt in den Dienst des Landes Sachsen-Anhalt unerkannt von den Grundsätzen der freiheitlichen demokratischen Grundordnung entfernt haben.

Eine Verletzung dieser beamtenrechtlichen Grundpflicht kann nur im Rahmen eines Disziplinarverfahrens geahndet werden. Wann ein Dienstvergehen vorliegt, bestimmt der Bundesgesetzgeber in § 47 Abs. 1 BeamStG. Danach begehen Beamtinnen und Beamte ein Dienstvergehen, wenn sie schuldhaft die ihnen obliegenden Pflichten verletzen. Ein Verhalten außerhalb des Dienstes ist nur dann ein Dienstvergehen, wenn es nach den Umständen des Einzelfalls in besonderem Maße geeignet ist, das Vertrauen in einer für ihr Amt bedeutsamen Weise zu beeinträchtigen.

Nach § 17 Abs. 1 des Disziplinargesetzes Sachsen-Anhalt (DG LSA) hat der Dienstvorgesetzte ein Disziplinarverfahren einzuleiten, wenn zureichende tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen, die den Verdacht eines Dienstvergehens rechtfertigen. Zur Aufklärung des Sachverhalts sind die erforderlichen Ermittlungen durchzuführen (§ 21 DG LSA) und die erforderlichen Beweise zu erheben (§ 24 DG LSA). Dabei sind die belastenden, die entlastenden und die Umstände zu ermitteln, die für die Bemessung einer Disziplinarmaßnahme bedeutsam sind. Für die Maßnahmebemessung kommt es vor allem auf die Schwere des Dienstvergehens an, wobei u. a. auch die Häufigkeit und Dauer des Fehlverhaltens von Bedeutung sind sowie das Persönlichkeitsbild der Beamtin oder des Beamten (vgl. § 13 Absatz 1 DG LSA). Zugleich ist auch der Grundsatz der Einheit des Dienstvergehens zu beachten. Der Begriff des Dienstvergehens in § 47 Abs. 1 BeamStG umfasst alle disziplinarrechtlich bedeutsamen Dienstpflichtverletzungen der Beamtin oder des Beamten. Diese sind disziplinarrechtlich als Einheit zu betrachten und werden durch eine einheitliche Disziplinarmaßnahme geahndet, die aufgrund des Verhaltens und der Persönlichkeit der Beamtin oder des Beamten zu bestimmen ist. Nur aufgrund einer Gesamtwürdigung des Verhaltens und der Persönlichkeit der Beamtin oder des Beamten kann beurteilt werden, ob sie oder er im Beamtenverhältnis noch tragbar ist und, falls dies zu bejahen ist, welche Disziplinarmaßnahme erforderlich ist, um sie oder ihn zur künftigen Einhaltung der Dienstpflichten und der Wahrung des Ansehens des Berufsbeamtentums anzuhalten. Da der Verdacht einer Treuepflichtverletzung immer schwerwiegend ist, ist es erforderlich und angemessen, wegen des Grundsatzes der Einheit des Dienstvergehens das Verhalten und die Persönlichkeit der Beamtin oder des Beamten im Rahmen des Disziplinarverfahrens einer besonders gründlichen Gesamtwürdigung zu unterziehen und dabei auch die bei der Verfassungsschutzbehörde vorhandenen Erkenntnisse einzubeziehen. Eine solche Anfrage von Erkenntnissen der Verfassungsschutzbehörde im Rahmen von Einzelfällen in Disziplinarverfahren soll auf eine klare gesetzliche Grundlage gestellt werden.

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

Es handelt es sich um eine redaktionelle Folgeänderung auf Grund der Einfügung der neuen §§ 29a, 84.

### **Zu Nummer 2 (§ 29a Informationen an und durch die Verfassungsschutzbehörde)**

Der neue § 29a regelt die Zulässigkeit der Datenübermittlung an und durch die Verfassungsschutzbehörde. Mit Satz 1 wird dies auf die Fälle eines behördlichen Disziplinarverfahrens begrenzt, in denen der Verdacht einer Verletzung der Verfassungstreuepflicht aus § 33 Abs. 1 Satz 3 BeamStG besteht. Im Verdachtsfall besteht eine Dienstpflicht zu einer Anfrage bei der Verfassungsschutzbehörde. Zuständig für die Anfrage ist grundsätzlich der Dienstvorgesetzte, wobei hierbei im kommunalen Bereich auf die von § 3 Abs. 3 LBG LSA abweichenden Festlegungen in § 76 Abs. 2 und 4 sowie § 76a DG LSA hinzuweisen ist. Im Übrigen entsprechen die Regelungen weitgehend denjenigen Regelungen, wie sie auch in Artikel 1 Nummer 3 dieses Gesetzes (§ 8b LBG LSA) vorgesehen sind. Auf die Begründung wird entsprechend verwiesen. Auch bei der beamtenrechtlichen Grundpflicht, sich durch das gesamte Verhalten für die freiheitliche demokratische Grundordnung einzusetzen, handelt es sich um einen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums im Sinne des Artikels 33 Abs. 5 GG mit herausragendem Verfassungsrang.

Die Auskunft ist beschränkt auf gerichtsverwertbare Tatsachen aus vorhandenen Unterlagen. Die Erkenntnisse der Anfrage sind verschlossen zu den Akten zu nehmen. Einer Regelung zur Vernichtung bedarf es an dieser Stelle nicht. Denn für alle Disziplinarakten bestimmt dies bereits § 16 DG LSA (bei Eintritt des dort geregelten Verwertungsverbotes). Auch bedarf es - anders als bei den Bewerberinnen und Bewerbern - keiner Regelung, nach der die betroffenen Bestandsbeamtinnen und -beamten über die Durchführung der Anfrage zu informieren sind. Nach ständiger Rechtsprechung des BVerwG besteht grundsätzlich keine aus der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht abzuleitende allgemeine Pflicht zur Belehrung über alle für die Beamtinnen und Beamten einschlägigen Vorschriften, und zwar vor allem dann nicht, wenn es sich um rechtliche Kenntnisse handelt, die zumutbar bei jeder Beamtin bzw. jedem Beamten vorausgesetzt werden können oder die sich die Beamtin oder der Beamte unschwer selbst verschaffen kann.

Aufgrund des § 89 Abs. 1 des Landesrichtergesetzes findet die Neuregelung sinngemäß auch auf die Verfahren in Disziplinarsachen für Richterinnen und Richter Anwendung. Das Landesrichtergesetz bestimmt nichts Anderes, was die sinngemäße Anwendung des § 29a des Landesdisziplinalgesetzes ausschließen würde.

### **Zu Nummer 3 (§ 84 Einschränkung von Grundrechten)**

Die Vorschrift trägt dem Zitiergebot hinsichtlich der Einschränkung des Grundrechts auf den Schutz personenbezogener Daten im Sinne von Artikel 2 Abs. 1 in Verbindung mit Artikel 1 Abs. 1 des Grundgesetzes und Artikel 6 Abs. 1 Satz 1 der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt Rechnung.

**Zu Artikel 3 (Änderung des Landesbesoldungsgesetzes)**

Artikel 3 enthält Änderungen des Landesbesoldungsgesetzes. Neben den linearen Erhöhungen sind auch sonstige Änderungen enthalten.

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

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen aufgrund der Einführung der neuen Regelung des § 38a LBesG LSA zur Zahlung eines ergänzenden Familienzuschlages unter Nummer 6, der neuen Regelung des § 59b LBesG LSA zur Zahlung von Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise unter Nummer 11 sowie der Hebung des ersten und zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1 unter Artikel 1 Nummer 4 und den damit verbundenen Überleitungen der vorhandenen Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A 4 in das Amt der Besoldungsgruppe A 5 bzw. A 6 in das Amt der Besoldungsgruppe A 7 mit der neuen Regelung des § 61a LBesG LSA unter Nummer 12.

**Zu Nummer 2 (Änderung § 1 LBesG LSA)**

Bei Buchstabe a handelt es sich um eine Folgeänderung aufgrund der Einführung der neuen Regelung des § 38a LBesG LSA zur Zahlung eines ergänzenden Familienzuschlages unter Nummer 6.

Außerdem wird durch die Buchstaben b und c als Folge der unter Nummer 11 geregelten Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise der Begriff der Dienstbezüge entsprechend erweitert.

**Zu Nummer 3 (Änderung § 22 Abs. 2 Nr. 1 LBesG LSA)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung der Regelung zur Anhebung der zweiten Einstiegsämter in der Laufbahngruppe 1 von der Besoldungsgruppe A 6 nach A 7 unter Artikel 1 Nummer 4.

**Zu Nummer 4 (Änderung § 32 Abs. 4 LBesG LSA)**

Durch die Änderung werden auch die in einem Doppelbeamtenverhältnis (als Beamter auf Probe oder Lebenszeit im Geltungsbereich des Landesbesoldungsgesetzes Sachsen-Anhalt und als Beamter auf Zeit als Kanzlerin oder Kanzler einer Hochschule oder Universität in Sachsen-Anhalt) stehenden Beamtinnen und Beamten in die Regelung der Ruhegehaltfähigkeit der aus dem Amt als Kanzlerin oder Kanzler bezogenen Funktionsleistungsbezüge einbezogen. Die bisherige Regelung in Satz 1 erfasste nur die Rektorinnen und Rektoren, während sich Satz 5 nur auf die nicht in einem Doppelbeamtenverhältnis stehenden Personen bezieht. Es bestand somit eine Regelungslücke, die mit der vorgenommenen Änderung geschlossen wird.

**Zu Nummer 5 (Änderung Kapitelüberschrift)**

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen aufgrund der Einführung der neuen Regelung des § 38a LBesG LSA zur Zahlung eines ergänzenden Familienzuschlages unter Nummer 6.

**Zu Nummer 6 (Einführung § 38a LBesG LSA - ergänzender Familienzuschlag)**

Der neuen Bezugsgröße im Besoldungsrecht entsprechend basiert das Familieneinkommen nicht nur auf der Besoldung der Beamtin oder des Beamten als Alleinverdienerin oder Alleinverdiener, sondern die Ehegattin oder der Ehegatte verfügt über eigene Einkünfte aus einer eigenen Erwerbstätigkeit und daraus resultierend, auch über einen eigenen Krankenversicherungsschutz. Es kann jedoch Fälle geben, in denen keine dauerhafte Berufstätigkeit möglich ist und die Ehegattin oder der Ehegatte aus eigener Erwerbstätigkeit in diesem Zeitraum keinen Beitrag zum Familieneinkommen leisten kann.

Obwohl es sich dabei um Ausnahmefälle handeln dürfte, ist eine Regelung zum ergänzenden Familienzuschlag erforderlich. Der ergänzende Familienzuschlag füllt diese Lücke, indem dieser das fehlende Einkommen dergestalt ersetzt, dass mit der auf diese Weise gewährten Besoldung der verfassungsrechtlich gebotene Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch eingehalten wird. Die Regelung wird rückwirkend zum 1. Januar 2023 in Kraft treten, da mit der Einführung des Bürgergeldes zum 1. Januar 2023 eine erhebliche Erhöhung der Regelsätze gegenüber dem Jahr 2022 verbunden war.

Aufgrund des besoldungsrechtlichen Abstandsgebots und des Leistungsprinzips wird der ergänzende Familienzuschlag unabhängig vom Amt der Beamtin, des Beamten, der Richterin oder des Richters gewährt, wenn die unter Absatz 1 normierten Voraussetzungen erfüllt sind.

Anwärterinnen, Anwärter, Rechtsreferendarinnen oder Rechtsreferendare erhalten den ergänzenden Familienzuschlag nicht, da sie nicht vom Alimentationsprinzip erfasst sind und daher keinen Anspruch auf Dienstbezüge nach § 1 Abs. 3 LBesG LSA haben. Anwärterinnen und Anwärter erhalten sonstige Bezüge nach § 1 Abs. 4 LBesG LSA. Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare erhalten Unterhaltsbeihilfen nach der Verordnung über Unterhaltsbeihilfen an Rechtsreferendare (Unterhaltsbeihilfenverordnung). § 1 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 der Unterhaltsbeihilfenverordnung verweist auf die Vorschriften, die für Beamtinnen und Beamten auf Widerruf gelten. Da diese keinen Anspruch auf Dienstbezüge, sondern einen Anspruch auf sonstige Bezüge haben, sind sowohl Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare als auch Anwärterinnen und Anwärter nicht vom Geltungsbereich des ergänzenden Familienzuschlages erfasst.

**Zu Absatz 1:**

Absatz 1 regelt die Voraussetzungen für den ergänzenden Familienzuschlag.

Die Nummern 1 bis 6 erfordern, dass eine Erwerbstätigkeit der Ehegattin oder des Ehegatten unter bestimmten Voraussetzungen nicht aufgenommen wird oder es nicht möglich ist, aus einer Erwerbstätigkeit ein monatliches Einkommen in Höhe von mindestens 350 Euro zu erzielen. Diese Voraussetzungen müssen nicht kumulativ vorliegen, sondern es reicht aus,

wenn einer der sechs Tatbestände erfüllt ist und daher kein oder kein ausreichendes monatliches Einkommen erzielt wird oder kein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht.

Nummer 1 erfordert die Betreuung eines Kindes bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres. Der Zeitraum orientiert sich an dem Anspruch auf Elternzeit nach § 15 Abs. 2 Satz 1 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG). Dabei bleibt außer Betracht, dass häufig bereits früher eine Kinderbetreuungsmöglichkeit in einer Kindertagesstätte zur Verfügung steht.

Nummern 2 und 3 setzen voraus, dass eine Pflege einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen oder die Betreuung einer oder eines pflegebedürftigen minderjährigen Angehörigen erfolgt. Diese beiden Fälle orientieren sich an den Regelungen nach § 3 Abs. 1 und Abs. 5 Satz 1 des Gesetzes über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz) bzw. § 22a Abs. 2 der Verordnung über den Urlaub der Beamten im Land Sachsen-Anhalt (UrIVO LSA), wonach Beschäftigte für diese Fälle ohne Entgelt freizustellen sind bzw. Beamten Sonderurlaub ohne Besoldung zu bewilligen ist. Wer zu den Angehörigen zählt, ist in Absatz 2 geregelt. Pflegebedürftigkeit der zu pflegenden oder betreuenden Person liegt vor, wenn diese wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens in erheblichem oder höherem Maße der Hilfe bedarf. Vorausgesetzt wird ein Pflegegrad von mindestens zwei, der eine erhebliche Einschränkung der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten der pflegebedürftigen Person voraussetzt. Dies kann durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder einer privaten Pflegeversicherung nachgewiesen werden.

Nummer 4 setzt eine Schwerbehinderung der Ehegattin oder des Ehegatten voraus. Es wird pauschalierend davon ausgegangen, dass der Grad der Erwerbsminderung von 50 v. H. die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit erschwert.

Nummer 5 setzt voraus, dass eine Erkrankung einer Erwerbstätigkeit entgegensteht. Dies wird dadurch verdeutlicht, dass kein Anspruch auf Krankengeld (mehr) besteht. Es ist jedoch keine Voraussetzung, dass Krankengeld bezogen worden ist.

Nummer 6 regelt die Fälle, in denen die Ehegattin oder der Ehegatte die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung überschritten hat. In diesen Fällen kann nicht mehr erwartet werden, dass eine Erwerbstätigkeit aufgenommen wird, die das Familieneinkommen erhöht.

#### **Zu Absatz 2:**

Hier werden die Angehörigen im Sinne des Absatzes 1 Nrn. 2 und 3 definiert. Es erfolgte eine Orientierung an der Definition der nahen Angehörigen nach § 7 Abs. 3 Nrn. 1 und 3 des Pflegezeitgesetzes und des § 22a Abs. 8 Nrn. 1 und 3 UrIVO LSA. Da es sich um die Ehegattin oder den Ehegatten handelt, die bzw. der eine Angehörige oder einen Angehörigen pflegt oder betreut, wurde die jeweilige Nummer 2 der vorgenannten Regelungen nicht zur Anwen-

derung gebracht, sondern der Geltungsbereich auf die in gerader Linie Verwandten beschränkt, zumal bei Verwandten in gerader Linie eine dauerhafte Unterhaltspflicht besteht (§ 1601 BGB). Ergänzungen erfolgen neben den Schwieger- und Stiefeltern bei Kindern, die durch Adoptionen alle Rechte und Pflichten gegenüber den Adoptiveltern erwerben bzw. durch die Dauer einer Pflegschaft weitgehend in die Familie integriert werden.

### **Zu Absatz 3:**

Die Höhe des ergänzenden Familienzuschlages entspricht dem Betrag, der derzeit erforderlich ist, um den verfassungsrechtlich gebotenen Mindestabstand in der Mindestbesoldung zur Grundsicherung nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch zu wahren. Der ergänzende Familienzuschlag ist daher nicht dynamisch und ist immer erst dann entsprechend zu erhöhen, wenn der gebotene Mindestabstand nicht mehr eingehalten werden würde.

Nach Satz 2 werden Einkünfte aus einer Erwerbstätigkeit oder Erwerb ersatzeinkommen angerechnet. Dies entspricht der neuen Bezugsgröße, denn dieses setzt eine Erwerbstätigkeit der Ehegattin oder des Ehegatten gerade voraus. Dann ist es konsequent, auch Einkünfte aus einer Erwerbstätigkeit, einer aktuell nicht ausgeübten Erwerbstätigkeit jedoch mit Bezug von vorübergehendem Erwerb ersatzeinkommen (z. B. Elterngeld) oder einer früheren Erwerbstätigkeit, aber mit Bezug von dauerndem Erwerb ersatzeinkommen (z. B. Altersrente oder Erwerbsminderungsrente) anzurechnen. Da diese Beträge der Familie der Beamtin, des Beamten, der Richterin oder des Richters zur Verfügung stehen, ist diese Vorgehensweise gerechtfertigt.

Der ergänzende Familienzuschlag soll ausgehend von der familiären Lage befristet werden, um Überzahlungen zu vermeiden oder zu begrenzen. Die Befristungsdauer ist hier abhängig vom Einzelfall zu bestimmen. Eine Wiederaufnahme der Zahlung oder eine Verlängerung der Befristung der Zahlung des ergänzenden Familienzuschlages ist deswegen nicht ausgeschlossen.

### **Zu Absatz 4:**

Die eingetragenen Lebenspartnerschaften werden den Ehen gleichgestellt, so dass die verpartnerten Beamtinnen und Beamten sowie verpartnerten Richterinnen und Richter den ergänzenden Familienzuschlag unter den gleichen Voraussetzungen erhalten wie die verheirateten Kolleginnen und Kollegen.

### **Zu Nummer 7 (Änderung des § 39 LBesG LSA - Änderung des Familienzuschlages)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund der Einführung der neuen Regelung des § 38a LBesG LSA zur Zahlung eines ergänzenden Familienzuschlages unter Nummer 6.

### **Zu Nummer 8 (Änderung des § 56 LBesG LSA - Jährliche Sonderzahlung)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Bereinigung aufgrund der Hebung des ersten Einstiegssamtes der Laufbahngruppe 1 von der Besoldungsgruppe A 4 nach A 5 zum 1. Januar 2025 und zur besseren Lesbarkeit der Regelung in § 56 Abs. 1 Satz 1 LBesG LSA, da die Mindestbe-

träge von 600 Euro bzw. 400 Euro in allen Besoldungsgruppen der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter über den bisher geregelten 3 v. H. des Grundgehaltes liegen.

#### **Zu Nummer 9 (Änderung des § 59a LBesG LSA - Anpassung der Besoldung)**

##### **Zu Absatz 1:**

Absatz 1 enthält die Erhöhungen der Grundgehaltssätze zum 1. November 2024 um den Sockelbetrag von 200 Euro.

##### **Zu Absatz 2:**

Absatz 2 enthält die Anpassungen der sonstigen dynamischen Besoldungsbestandteile zum 1. November 2024 um 4,3 v. H. Die Anwärtergrundbeträge werden um 100 Euro erhöht.

#### **Zu Nummer 10 (Änderung des § 59a LBesG LSA - Anpassung der Besoldung)**

Der neu angefügte Absatz 3 enthält die Anpassungen der ausgewiesenen Beträge zum 1. Februar 2025 um 5,5 v. H. Die Anwärtergrundbeträge werden um 50 Euro erhöht.

#### **Zu Nummer 11 (Änderung des § 59b LBesG LSA - Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise)**

Die Tarifvertragsparteien haben am 9. Dezember 2023 für den öffentlichen Dienst der Länder den Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich) geschlossen. Dieser sieht für vollzeitbeschäftigte Tarifbeschäftigte eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 1.800 Euro mit einer Auszahlung zum frühestmöglichen Zeitpunkt sowie für die Monate Januar 2024 bis Oktober 2024 monatliche Zahlungen in Höhe von 120 Euro (für Auszubildende 1.000 Euro als einmalige Sonderzahlung sowie jeweils 50 Euro als monatliche Sonderzahlungen) zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die gestiegenen Verbraucherpreise vor. Diese Leistungen werden zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt als Zuschuss des Arbeitgebers zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise im Sinne des § 3 Nummer 11c EStG gewährt. Die Sonderzahlungen sind daher steuerfrei.

Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richtern sollen zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die hohen Verbraucherpreise die Sonderzahlungen zusätzlich zu den ohnehin geschuldeten Bezügen gewährt werden. Anwärterinnen und Anwärtern sollen diese Sonderzahlungen ebenfalls aus diesem Grund zusätzlich zum Anwärtergrundbetrag gezahlt werden.

##### **Zu Absatz 1 und 3:**

Es handelt sich um Sonderzahlungen, die im Sinne des § 3 Nr. 11c EStG zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die hohen Verbraucherpreise als zusätzliche Unterstützung zu den ohnehin geschuldeten Dienstbezügen oder dem ohnehin geschuldeten Anwärtergrundbetrag gewährt werden. Sie bleiben daher nach § 3 Nr. 11c EStG bis zum 31. Dezember 2024 steuerfrei.

**Zu Absatz 2 und 4:**

Zum erleichterten Vollzug der Regelung wurden Stichtage geregelt, an denen ein Dienstverhältnis im Geltungsbereich dieses Gesetzes bestanden haben muss. Ferner ist ein Bezug von Dienstbezügen oder eines Anwärtergrundbetrages in einem Zeitraum erforderlich. Die Stichtage und Zeiträume wurden aus dem Tarifergebnis übernommen.

**Zu Absatz 5:**

Bei Teilzeitbeschäftigung oder begrenzter Dienstfähigkeit werden die einmalige Sonderzahlung sowie die monatlichen Sonderzahlungen anteilig entsprechend dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gewährt. Maßgebend sind dafür die am ersten Tag des jeweiligen Kalendermonats vorliegenden Verhältnisse.

Die Sonderzahlungen werden bei der Berechnung von Zuschlägen für Altersteilzeit oder bei einem Zuschlag für eine begrenzte Dienstfähigkeit nicht berücksichtigt.

**Zu Absatz 6:**

Aufgenommen wurde eine Anrechnungsregelung für die Fälle, bei denen sich bei dem selben Dienstherrn das Rechtsverhältnis ändert und aus dem vorherigen Rechtsverhältnis bereits Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise gewährt wurden. In diesen Fällen ist die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 11c EStG für diese Sonderzahlungen nicht mehr gegeben, wenn der Betrag von 3.000 Euro überschritten wird, da sich der Arbeitgeber im steuerrechtlichen Sinn nicht ändert. Das kann z. B. Beschäftigte betreffen, die bereits Sonderzahlungen nach dem TVöD erhalten haben und bei denen zu einem späteren Zeitpunkt ein Beamtenverhältnis zur selben Körperschaft des öffentlichen Rechts begründet wird, zu der zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

**Zu Absatz 7:**

Aufgenommen wurde weiterhin eine Regelung zur Kürzung der Sonderzahlungen bei einer Kürzung der Dienstbezüge aufgrund einer Disziplinarmaßnahme nach § 5 Abs. 1 Nr. 3 i. V. m. § 8 Disziplinargesetz Sachsen-Anhalt. Die Aufnahme dieser Regelung erfolgte insbesondere vor dem Hintergrund, dass Teilzeitbeschäftigte diese Sonderzahlungen nur entsprechend ihres individuellen Arbeitsumfangs anteilig erhalten.

**Zu Nummer 12 (Einführung § 61a LBesG LSA - Überleitungsvorschrift aufgrund der Hebung der ersten und zweiten Einstiegsämter in der Laufbahngruppe 1)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund der Regelung zur Anhebung der ersten und der zweiten Einstiegsämter in der Laufbahngruppe 1 von der Besoldungsgruppe A 4 nach A 5 und von der Besoldungsgruppe A 6 nach A 7 unter Artikel 1 Nummer 4. Eine gesetzliche Überleitungsvorschrift verhindert, dass in jedem Einzelfall eine Ernennung erfolgen muss. Der Verwaltungsaufwand wird dadurch reduziert.

**Zu Nummer 13 (Änderung der Anlage 1) und zu Nummer 15 (Änderung Anlage 8)**

Es handelt sich um Folgeänderungen und redaktionelle Bereinigungen aufgrund der Regelung zur Anhebung der ersten und zweiten Einstiegsämter in der Laufbahngruppe 1 von der Besoldungsgruppe A 4 nach A 5 und von der Besoldungsgruppe A 6 nach A 7 unter Artikel 1 Nummer 4.

**Zu Nummer 14 und 16 (Änderung der Anlagen 4 bis 8 – Anpassung der Besoldung)**

Aufgrund der Anpassungen in § 59a LBesG LSA (unter den Nummern 8 und 9) werden die Anlagen 4 bis 8 zum 1. November 2024 entsprechend angepasst und zum 1. Februar 2025 aufgrund der weiteren linearen Erhöhung nochmals angepasst.

**Zu Artikel 4 (Änderung des Besoldungs- und Versorgungsrechtsergänzungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt - BesVersEG LSA)****Zu Nummer 1 (Änderung § 3 Abs. 4 - Beihilfebemessungssatz)**

Die Beihilfebemessungssätze sind durch formelles Gesetz zu regeln. Aus diesem Grund wird der einzige noch fehlende Tatbestand (Beamtinnen oder Beamte in Elternzeit) daher ohne Änderung der Rechtsfolge im Gesetz ergänzt.

**Zu Nummer 2 (Ergänzung § 3a - Heilfürsorge)**

Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes, die im Brandbekämpfungsdienst und Hilfeleistungsdienst (Einsatzdienst) stehen, wird gemäß § 3a Abs. 1 Nr. 3 BesVersEG LSA Heilfürsorge gewährt. Originär zuständig für diese Aufgabe ist der jeweilige kommunale Dienstherr. Durch Abschluss entsprechender Vereinbarungen wurde diese Aufgabe teilweise seit Mitte der 90er Jahre von mehreren kommunalen Dienstherrn auf die Landesbehörde übertragen, die auch die Heilfürsorge der Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten gewährt, d. h. die Polizeiinspektion Zentrale Dienste (PI ZD). Die Kosten der Heilfürsorge werden dem Land erstattet, ebenso anteilige Personalkosten.

Durch rechtskräftiges Urteil des VG Magdeburg vom 21. Juni 2022 - 5 A 14/21 wurde der Klage eines kommunalen Feuerwehrbeamten gegen einen Bescheid der PI ZD, durch den die Gewährung von Heilfürsorge versagt wurde, stattgegeben. Die Entscheidung über die Gewährung von Heilfürsorge durch Verwaltungsakt obliege dem jeweiligen Dienstherrn, die PI ZD sei für den Erlass des Bescheides nicht zuständig gewesen. Eine Übertragung der Gewährung von Heilfürsorge auf einen anderen Dienstherrn bzw. auf eine Behörde eines anderen Dienstherrn bedürfe einer gesetzlichen Grundlage.

Mit der Ergänzung des § 3a BesVersEG LSA soll die gesetzliche Grundlage geschaffen werden, auf der die Gewährung von Heilfürsorge an Beamtinnen und Beamte gemäß § 3a Abs. 1 Nr. 3 BesVersEG LSA durch Vereinbarung auf die beim Land für die Gewährung der Heilfürsorge der Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten zuständige Behörde übertragen werden kann. Die bestehende Praxis könnte somit fortgeführt werden. Aufgrund der Freiwilligkeit der Aufgabenübertragung wird in das kommunale Selbstverwaltungsrecht nicht eingegriffen.

**Zu Absatz 6:**

Absatz 6 Satz 1 regelt die grundsätzliche Möglichkeit, die Gewährung von Heilfürsorge zu übertragen. Geregelt wird, für welchen Personenkreis die Übertragung möglich ist, auf welche Stelle die Übertragung erfolgen kann und die Form der Übertragung durch Verwaltungsvereinbarung. Die Sätze 2 und 3 bilden die Rechtsgrundlage zur Übermittlung sensibler Gesundheitsdaten an sowie zur Verarbeitung der Daten durch die Landesbehörde und definieren den Übermittlungszweck. Satz 4 sieht die Kostenerstattung als Inhalt der Vereinbarung vor.

**Zu Absatz 7:**

Absatz 7 regelt den Inhalt der zu übertragenden Aufgabe. Erfasst sind sowohl das behördliche Verwaltungsverfahren einschließlich des Erlasses von Widerspruchsbescheiden, als auch die Führung gerichtlicher Verfahren (Nummern 1 bis 3) und des Weiteren die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen gegen Dritte gemäß § 2 BesVersEG LSA (Nummer 4).

**Zu Nummer 3 (Änderung des § 21a - Anpassung der Überleitungsbeträge und Überleitungszulagen)**

Es werden die Überleitungsbeträge in der Anlage 3 linear um 4,3 v. H. zum 1. November 2024 und um 5,5 v. H. zum 1. Februar 2025 angepasst.

**Zu Nummern 4 und 5**

Die bisherige Anlage 3 wird jeweils durch die neue Anlage 3 zum 1. November 2024 und die neue Anlage 4 zum 1. Februar 2025 ersetzt.

**Zu Artikel 5 (Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Sachsen-Anhalt)**

Artikel 5 enthält Änderungen, die sich aus der Übernahme des Tarifergebnisses und aus der Anwendungspraxis ergeben haben, sowie redaktionelle Änderungen.

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

Die Inhaltsübersicht wird aufgrund der Neufassung des § 4a sowie der Einfügung des § 85a redaktionell angepasst.

**Zu Nummer 2 (Neufassung § 4a)****Zu Absatz 1:**

Der für die Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger geltende Betrag von 1.800 Euro wird den Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern anteilig gewährt. Maßgebend ist der Ruhegehaltssatz, nach dem das Ruhegehalt gezahlt wird, bei der Mindestversorgung der jeweilige Mindestruhegehaltssatz (35 v. H. oder 65 v. H.). Hinterbliebene erhalten die Inflationsausgleichszahlung nach dem entsprechenden Anteilssatz für Witwen und Witwer (55 v. H. oder 60 v. H.) oder Waisen (12 v. H. oder 20 v. H.), Empfängerinnen und Empfänger von Unterhaltsbeiträgen nach dem diesen zugrunde liegenden Anteilssätzen. Emeritierte Professorinnen und emeritierte Professoren erhalten zwar Bezüge in

Höhe ihrer früheren Besoldung, ihre Emeritenbezüge sind jedoch im LBeamtVG LSA geregelt und sie gelten für Anrechnungs- und Ruhensregelungen als Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte. Ihnen wird daher eine Inflationsausgleichszahlung in der einer Ruhestandsbeamtin oder einem Ruhestandsbeamten mit Anspruch auf Höchstruhegehalt (71,75 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge) zustehenden Höhe gewährt.

**Zu Absatz 2:**

Ebenfalls unter Beachtung der Ruhegehalts- und Anteilssätze wird eine laufende Sonderzahlung für die Monate Januar 2024 bis Oktober 2024 auf Basis des für die Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger geltenden Betrages von monatlich 120 Euro gewährt.

**Zu Absatz 3:**

Nach Absatz 3 sollen keine Sonderzahlungen gewährt werden, wenn die Versorgungsbezüge vollständig ruhen, z. B. durch ein hohes anzurechnendes Erwerbseinkommen.

**Zu Absatz 4:**

Absatz 4 regelt, dass Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften keine Anwendung finden. Die Höchstbetragsregelungen könnten ansonsten dazu führen, dass die Pauschale entweder gekürzt oder gar nicht gewährt wird, was der Zweckbestimmung der Leistung entgegensteht. Dies gilt auch für gleichartige Leistungen, die der Bund oder die anderen Landesgesetzgeber für ihren Zuständigkeitsbereich geregelt haben, soweit die Voraussetzungen für eine steuerfreie Gewährung nach § 3 Nr. 11c EStG gegeben sind.

**Zu Absatz 5:**

Absatz 5 enthält Konkurrenzregelungen, um Doppelzahlungen beim gleichen Dienstherrn zu vermeiden. Diese sind so angelegt, dass bei mehreren nebeneinander bestehenden Zahlungsansprüchen unterschiedlicher Höhe der höhere Anspruch zur Geltung kommt. Es wird so auch gewährleistet, dass der gleiche Dienstherr nicht mehr als 3.000 Euro leistet und damit eine teilweise Besteuerung vermieden. Bei Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern, die auch in einem aktiven Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis stehen, richtet sich der Anspruch danach, welcher Bezügeanspruch als „Haupterwerbsquelle“ anzusehen ist. Die Inflationsausgleichszahlung wird daher aus dem aktiven Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis gewährt, wenn dieses in Vollzeit oder in einem Teilzeitbeschäftigungsumfang von mindestens 50 v. H. ausgeübt wird. Wird die Teilzeitbeschäftigung in einem unterhäftigen Beschäftigungsumfang ausgeübt, ist davon auszugehen, dass es sich um einen Nebenerwerb handelt; die Inflationsausgleichszahlung erfolgt dann aus dem Versorgungsverhältnis.

**Zu Nummer 3 (Änderung § 17 Abs. 2 Satz 1)**

Durch die Änderung wird eine Ungleichbehandlung des Vollzugsdienstes und Feuerwehreinsetzungsdienstes im Vergleich zu anderen Personengruppen mit förderlichen Zeiten behoben. Bei der bisherigen Regelung konnten zwar bis zu fünf Jahre förderlicher Zeiten als ruhegehaltfähige

hig berücksichtigt werden, was dem Ausgleich für die frühere Altersgrenze und dadurch geringere ruhegehaltfähige Dienstzeit dient. War die Beamtin oder der Beamte in dieser Zeit aber teilzeitbeschäftigt, konnte diese nur anteilig im geleisteten Beschäftigungsumfang berücksichtigt werden, d. h. aus fünf Jahren einer Teilzeitbeschäftigung von 80 v. H. wurden vier Jahre ruhegehaltfähige Dienstzeit. Bei den Vergleichsgruppen (z. B. Beamtinnen und Beamte mit Vordienstzeiten als Rechtsanwältin/Rechtsanwalt, Professorinnen und Professoren mit förderlichen Zeiten) kann bei einer Teilzeitbeschäftigung mit weiteren Zeiten aufgefüllt werden, bis eine ruhegehaltfähige Dienstzeit im vorgegebenen Maximalumfang erreicht wird. Zum Beispiel können neben den fünf Jahren Teilzeit von 80 v. H. noch zwei Jahre einer Teilzeit mit 50 v. H. berücksichtigt werden, ergibt fünf Jahre ruhegehaltfähige Dienstzeit. Diese Verfahrensweise wird durch die Änderung nunmehr auch beim Vollzugsdienst und Feuerwehreinsatzdienst angewandt.

#### **Zu Nummer 4 (Änderung des § 20 Abs. 3 Satz 2)**

Als unterste Alimentationsgrenze für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger ist in § 20 Abs. 3 Satz 2 eine amtsunabhängige Mindestversorgung geregelt, diese beträgt bisher 65 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Besoldungsgruppe A 4 (erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1). Durch Artikel 1 dieses Gesetzes wird die Eingangsbesoldung von der Besoldungsgruppe A 4 auf die Besoldungsgruppe A 5 angehoben. Als Folgeregelung sind alle im Landesbeamtenversorgungsgesetz enthaltenen Verweisungen auf die Besoldungsgruppe A 4 entsprechend anzupassen. Korrespondierend mit der Anhebung der Besoldungsgruppe auf A 5 wird der Mindestruhegehaltssatz auf 63,15 v. H. festgelegt, um die rechnerische Höhe der amtsunabhängigen Mindestversorgung auf dem bisherigen Niveau zu halten.

#### **Zu Nummer 5 (Änderung des § 21 Abs. 1 Satz 1)**

##### **Buchst. a) Änderung Nummer 2 Buchst. c):**

Der Änderungsbefehl dient der Rechtsbereinigung.

##### **Doppelbuchst. cc) (Aufhebung Doppelbuchst. gg):**

Doppelbuchstabe gg) enthält einen Anspruchsgrund für die vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes. Bis zum 31. Dezember 2009 konnten Beamtinnen und Beamte im Polizeivollzugsdienst von der Möglichkeit eines vorzeitigen Antragsruhestandes nach Vollendung des 55. Lebensjahres Gebrauch machen. Die darunter fallenden Beamtinnen und Beamten bis zum Geburtsjahrgang 1954 haben inzwischen alle längst die Rentenaltersgrenze überschritten, so dass eine vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes, die längstens bis zum Erreichen des Renteneintrittsalters zusteht, in diesen Fällen nicht mehr gezahlt wird. Der Anspruchsgrund ist daher entbehrlich.

Die **Doppelbuchstaben aa) und bb)** enthalten redaktionelle Folgeregelungen zu Doppelbuchst. cc).

**Buchst. b) Änderung Nummer 4:**

Aufgrund der Änderung des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze für geringfügig Beschäftigte nach der Anpassung des Mindestlohns ab Oktober 2022) erfolgt eine Anpassung der Verweisung bei der Einkommensanrechnung.

**Zu Nummer 6 (Änderung § 43 Abs. 3 Satz 3)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Anhebung der Eingangsbesoldung des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1. Eine Absenkung des Mindestunfallruhegehaltssatzes erfolgt nicht, da bei einer Dienstunfähigkeit aufgrund eines Dienstunfalls der Dienstherr eine besondere Fürsorgepflicht hat und die Festlegung dieses Ruhegehaltssatzes unter der Annahme erfolgte, dass die oder der Dienstunfallgeschädigte bis zum regulären Ruhestand den Höchstruhegehaltssatz hätte verdienen können.

**Zu Nummer 7 (Änderung § 60 Abs. 1)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu der in Artikel 3 Nr. 7 (§ 56 Abs. 1 Satz 1 LBesG LSA) getroffenen Regelung.

**Zu Nummer 8 (Änderung § 63 Abs. 1 Satz 2)**

Gesetzgeberische Intention bei der Gewährung von Kindererziehungsleistungen ist es, Doppelleistungen in Rente und Beamtenversorgung aufgrund systembedingter Unterschiede zu vermeiden. Satz 2 enthält bereits eine Kollisionsregel. Diese ist allerdings nicht eindeutig genug gefasst, da im Rentenrecht die Kindererziehungszeiten nicht durch Gewährung eines Kindererziehungszuschlags, sondern durch die Erhöhung der Entgeltpunkte honoriert werden. Durch die Ergänzung des § 63 Abs. 1 Satz 2 erfolgt deshalb eine Klarstellung.

**Zu Nummer 9 (Änderung des § 64 Abs. 4 Satz 3)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung. Der Kinderzuschlag nach § 64 wird nur Witwen und Witwern gewährt, aber keinen Ruhegehaltsempfängerinnen und Ruhegehaltsempfängern.

**Zu Nummer 10 (§ 66 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. c) - Aufhebung Buchst. gg)**

Es wird auf die Begründung zu Nummer 5 verwiesen. Es handelt sich auch hier um eine Rechtsbereinigung bzw. um Anpassungen der Verweisung bei der Einkommensanrechnung.

**Zu Nummer 11 (§ 67)****Buchst. a Doppelbuchst. aa (Änderung Absatz 2 Nr. 1):**

Aufgrund der Anhebung der Eingangsbesoldung (Laufbahngruppe 1 erstes Einstiegsamt) von A 4 auf A 5 wird auch die Mindesthöchstgrenze für die Anrechnung von Erwerbseinkommen auf Versorgungsbezüge angepasst. Für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger der unteren und mittleren Besoldungsgruppen erhöht sich dadurch die anrechnungsfreie Hinzuverdienstmöglichkeit.

**Buchst. a Doppelbuchst. bb (Änderung Absatz 2 Nr. 3):**

Für dienstunfähige Ruhestandsbeamtinnen und -beamte, deren Dienstunfähigkeit nicht auf einem Dienstunfall beruht, und schwerbehinderte Ruhestandsbeamtinnen und -beamte ist die Hinzuverdienstgrenze bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze auf 71,75 v. H. abgesenkt. Dies gilt auch für die aus der Besoldungsgruppe A 4 ermittelte Mindesthinzuverdienstgrenze, war bisher aber nicht klar genug im Wortlaut der Regelung gefasst und wird daher redaktionell angepasst. Aufgrund der Anhebung der Eingangsbesoldung von A 4 auf A 5 wird die Mindesthinzuverdienstgrenze zudem künftig nach A 5 bemessen. Weiterhin erfolgt aufgrund der Änderung des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze für geringfügig Beschäftigte nach der Anpassung des Mindestlohns ab Oktober 2022) eine Anpassung der Verweisung für die Ermittlung des Hinzurechnungsbetrages.

**Buchst. b (Änderung Absatz 2a):**

Auf die Begründung zu Buchst. a Doppelbuchst. aa wird verwiesen.

**Buchst. c Doppelbuchst. aa (Änderung Absatz 6 Satz 3):**

Eine nach Landesrecht gewährte Sonderzahlung soll den Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern voll zugute kommen und nicht durch Anrechnungs-, Ruhens- oder Kürzungsregelungen ganz oder teilweise gekürzt werden. Dies gilt auch für den Fall, dass aufgrund bestehender Konkurrenzregelungen die Sonderzahlung nicht aus dem Versorgungsverhältnis, sondern aus einem vorrangigen aktiven Dienstverhältnis gezahlt wird. Auch die Sonderzahlung nach § 56 LBesG LSA soll nicht zu einer Kürzung der Versorgungsbezüge führen, dies wird durch die ausdrückliche Benennung in Satz 3 sichergestellt.

**Buchst. c Doppelbuchst. bb (Änderung Absatz 6 Satz 8):**

Durch die Änderung bleiben vom Arbeitgeber in der Zeit vom 26. Oktober 2022 bis 31. Dezember 2024 gewährte Leistungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (sogenannte Inflationsausgleichszahlungen), die gemäß § 3 Nr. 11c EStG bis zu einer Höhe von 3.000 EUR steuerfrei sind, bei der Anrechnung von Erwerbseinkommen auf die Versorgungsbezüge unberücksichtigt. Hierunter fallen auch die den aktiven Beamtinnen und Beamten gewährten Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise.

**Zu Nummer 12 (Einfügung § 85a)**

Aufgrund des Wegfalls der Besoldungsgruppe A 4 ab 1. Januar 2025 werden die Versorgungsempfänger, deren Versorgungsbezüge bis 31. Dezember 2024 aus der Besoldungsgruppe A 4 bemessen wurden, in die Besoldungsgruppe A 5 übergeleitet.

**Zu Nummer 13 und Nummer 14 (Anlage zu § 42 Abs. 3 Satz 1)**

Die Beträge des Unfallausgleichs werden zum selben Zeitpunkt und im selben Umfang angepasst (1. November 2024 um 4,3 v. H. und 1. Februar 2025 um 5,5 v. H.), wie die linearen Erhöhungen der Beamtenbesoldung erfolgen.

**Zu Artikel 6 (Änderungen der Stellenobergrenzenverordnung)**

Es handelt sich um Folgeänderungen aufgrund der Regelung zur Anhebung der zweiten Einstiegsämter in der Laufbahngruppe 1 von der Besoldungsgruppe A 6 nach A 7 unter Artikel 1 Nummer 4.

**Zu Artikel 7 und 8 (Änderungen der Erschwerniszulagenverordnung)**

Der Artikel 7 enthält die Dynamisierung der Stundensätze für den Dienst zu ungünstigen Zeiten an Sonn- und Feiertagen zum 1. November 2024 um 4,3 v. H. Diese wurden bisher stets im gleichen Umfang wie die linearen Anpassungen erhöht. Die Erhöhung des Grundgehalmtes um einen Sockelbetrag von 200 Euro entspricht unter Zugrundelegung der Ausgaben für die Besoldung in den Jahren 2022 und 2023 einer prozentualen Steigerung von rd. 4,3 v. H.

Der Artikel 8 enthält die Dynamisierung der Stundensätze für den Dienst zu ungünstigen Zeiten an Sonn- und Feiertagen zum 1. Februar 2025 um 5,5 v. H. Diese wurden bisher stets im gleichen Umfang wie die linearen Anpassungen erhöht.

**Zu Artikel 9 und 10 (Änderungen der Mehrarbeitsvergütungsverordnung)**

Der Artikel 9 enthält die Dynamisierung der Stundensätze für die Abgeltung von Mehrarbeit zum 1. November 2024 um 4,3 v. H. Diese wurden bisher stets im gleichen Umfang wie die linearen Anpassungen erhöht. Die Erhöhung des Grundgehalmtes um einen Sockelbetrag von 200 Euro entspricht unter Zugrundelegung der Ausgaben für die Besoldung in den Jahren 2022 und 2023 einer prozentualen Steigerung von rd. 4,3 v. H.

Der Artikel 10 enthält die Dynamisierung der Stundensätze für die Abgeltung von Mehrarbeit zum 1. Februar 2025 um 5,5 v. H. Diese wurden bisher stets im gleichen Umfang wie die linearen Anpassungen erhöht. Zudem erfolgt eine redaktionelle Bereinigung aufgrund der Hebung des ersten Einstiegsamtes in der Laufbahngruppe 1.

**Zu Artikel 11 und Artikel 12 (Änderungen der Heilverfahrensverordnung Sachsen-Anhalt)**

Die Pauschbeträge des Ersatzes der Aufwendungen für einen Blindenführhund (§ 5) sowie für den Kleider- und Wäscheverschleiß (§ 8) von im Dienst Geschädigten werden zum selben Zeitpunkt sowie im selben Umfang erhöht, wie die linearen Anpassungen bei den Beamtinnen und Beamten erfolgen (1. November 2024 um 4,3 v. H. und 1. Februar 2025 um 5,5 v. H.).

**Zu Artikel 13 (Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes Sachsen-Anhalt)****Zu Nummer 1 (§ 32 Einberufung und Leitung von Sitzungen)****Zu Absatz 4:**

Betrifft die Möglichkeit, Video- und Telefonkonferenzen durchzuführen. Grundsätzlich sollen Personalratssitzungen unter physischer Anwesenheit seiner Mitglieder vor Ort stattfinden. Die teilweise oder vollständige Abhaltung der Sitzung als Video- oder Telefonkonferenz soll die Ausnahme darstellen.

Das Recht zur Teilnahme sonstiger Personen, insbesondere der nach § 38 teilnahmeberechtigten Jugend- und Auszubildendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung und der Beauftragten der im Personalrat vertretenen Gewerkschaften, bleibt unberührt und ist auch für eine Teilnahme mittels Video- oder Telefonkonferenz sicherzustellen.

Die Dienststelle muss dem Personalrat auf dessen Verlangen die von ihr getroffenen technisch-organisatorischen Maßnahmen zum Schutz der Vertraulichkeit in geeigneter Weise nachweisen. Dies gilt insbesondere für Maßnahmen, die verhindern, dass nicht teilnahmeberechtigte Beschäftigte oder von der Dienststelle beauftragte Personen wie Administratorinnen und Administratoren sowie weiteres IT-Personal, das die IT-Infrastruktur der Dienststelle betreut, Kenntnis vom Inhalt der Sitzung nehmen können. Um einen geeigneten Sicherheitsstandard zu gewährleisten, ist entweder mindestens eine sog. „Zwei-Faktor-Authentifizierung“ zu nutzen oder eine alternative Einwahlmethode, bei der der Zugangsweg dadurch gesichert wird, dass die Einwahlmöglichkeit auf (mindestens) zwei verschiedenen Teilen basiert, die kombinatorisch genutzt werden müssen, um sich in die Telefon- oder Videokonferenz einzuwählen. Beispielsweise kann dies gelingen, indem der Zugangslink und ein Passwort getrennt per Post, mit ausreichend zeitlichem Abstand zwischen dem Versand der beiden Briefe, den Zugangsberechtigten zugestellt wird. Zum jetzigen Zeitpunkt ist aufgrund technischer Gegebenheiten nur die Nutzung von Videokonferenzprogrammen (mit oder ohne Bildübertragung) in Sachsen-Anhalt möglich.

Das Widerspruchsrecht steht neben der Mehrheit der Vertreter einer Gruppe auch einem Widerspruchsquorum von einem Viertel der Personalratsmitglieder zu. Durch die Widerspruchsmöglichkeit eines Viertels der Mitglieder zur Durchführung einer Video- oder Telefonkonferenz soll der Minderheitenschutz sichergestellt werden. Maßgeblich ist die Ist-Stärke der Gruppe zum Zeitpunkt des Widerspruchs und nicht die Mehrheit der an der Personalratssitzung teilnehmenden Gruppenmitglieder.

Die geeigneten organisatorischen Maßnahmen, die der Personalrat zum Schutz der Vertraulichkeit treffen muss, beschränken sich auf solche, auf die der Personalrat Einfluss nehmen kann.

Weder die Telefon- noch die Videokonferenz dürfen in Teilen oder in Gänze in Ton oder Bild mitgeschnitten werden. Auch sog. „Screenshots“ sind unzulässig. Eine Aufzeichnung stünde auch unter dem Gesichtspunkt der bloßen internen Nutzung der Vertraulichkeit der Besprechung entgegen. Selbst eine einvernehmliche Entscheidung führt nicht dazu, dass eine Aufzeichnung erfolgen darf.

Der neu angefügte Satz 4 zur Teilnahmemöglichkeit in Präsenz trotz Durchführung einer Video- oder Telefonkonferenz sichert die Entscheidungsbefugnis des Personalrats ab. Ob und inwieweit die Möglichkeit der Video- und Telefonkonferenz genutzt wird, steht in der alleinigen Entscheidungsbefugnis des Personalrats. Die Dienststelle ist nicht berechtigt, die Durchführung mittels Video- und Telefonkonferenz zu verlangen. Für den Fall, dass die Personalratssitzung als Präsenzsitzung unter ergänzender Zuschaltung einzelner Personalratsmitglie-

der mittels Video- oder Telefonkonferenz stattfindet, stellt die Regelung klar, dass das Recht des einzelnen Personalratsmitglieds, an der Präsenzsitzung teilzunehmen, nicht - z. B. aus Kostengründen - beschnitten werden darf. Vielmehr gilt die Teilnahme vor Ort als erforderliche Personalratstätigkeit im Sinne des § 42. Die entstehenden Kosten für die Teilnahme an einer Personalratssitzung müssen nach wie vor verhältnismäßig sein.

Durch Satz 5 wird klargestellt, dass bei Durchführung einer Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz auch die sonstigen teilnahmeberechtigten Personen, insbesondere die nach § 38 teilnahmeberechtigte Jugend- und Auszubildendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung, der ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte und die nach § 34 Beauftragten der im Personalrat vertretenen Gewerkschaften, ebenfalls mittels Video- oder Telefonkonferenz teilnehmen können. Darüber hinaus ergeben sich keine weiteren Rechte. Über den Einsatz von Video- und Telefonkonferenzen entscheidet allein der Personalrat nach den Regelungen der Sätze 1 bis 4.

#### **Zu Absatz 5:**

Das Umlaufverfahren zeichnet sich dadurch aus, dass eine bereits beschlussreife Vorlage an die Mitglieder des Personalrats übersandt wird, ohne dass zuvor eine Beratung über den zu beschließenden Gegenstand stattfindet und dieser durch die Mitglieder entweder abgelehnt oder angenommen werden kann. Hierdurch kann in dringenden Angelegenheiten, sowie zur Flexibilisierung der Personalgewinnung, kurzfristig eine bindende Entscheidung getroffen werden. Die übrigen formalen Vorschriften sind in der Geschäftsordnung festzulegen.

Durch die Mitteilungsverpflichtungen und die Niederschrift wird den Beteiligungsregelungen und dem Mindestmaß an Protokollpflicht entsprechend eines regulären Beschlussverfahrens entsprochen.

#### **Zu Nummer 2 (§ 35 Beschlussfassung und Beschlussfähigkeit)**

Die Anwesenheit bei Video- und Telefonkonferenzen ist deklaratorisch festzulegen. Es handelt sich hierbei um eine notwendige Klarstellung. Auch die mittels Video- oder Telefonkonferenz teilnehmenden Personalratsmitglieder sind zur Abgabe ihrer Stimme in Beschlussfassungen berechtigt.

#### **Zu Nummer 3 (§ 39 Sitzungsniederschrift)**

Ein eigenhändiges Eintragen in eine Anwesenheitsliste ist bei der Teilnahme mittels Video- oder Telefonkonferenz nicht möglich. Durch die Eintragung durch den Vorsitzenden wird der Protokollpflicht genügt.

#### **Zu Nummer 4 (§ 84 Personalräte bei Schulen)**

Für den bisher in § 84 Nummern 1 bis 4 genannten Personenkreis werden die jeweiligen öffentlichen Schulen zur Dienststelle im personalvertretungsrechtlichen Sinne. Auch für die Schulverwaltungsassistentinnen und Schulverwaltungsassistenten muss der Ausnahmecharakter des § 84 in Bezug auf die Dienststelleneigenschaft gelten. Diese stehen wie die übri-

gen in § 84 genannten Personenkreise in einem Beschäftigungsverhältnis zum Land Sachsen-Anhalt. Die Schule ist hier als organisatorische Einheit zu verstehen.

#### **Zu Artikel 14 (Bezüge-Zuständigkeitsverordnung)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu der in Artikel 3 Nr. 2 Buchst. c (§ 1 Abs. 3 Nr. 7 LBesG LSA) getroffenen Regelung.

#### **Zu Artikel 15 (Erstes Buch Justizvollzugsgesetzbuch Sachsen-Anhalt)**

Mit Artikel 3 Nr. 5 des Gesetzes über den Abschluss der Rentenüberleitung (BGBl. 2017 I, S. 2575, 2578), der nach Artikel 12 Abs. 7 desselben Gesetzes am 1. Januar 2025 in Kraft tritt, hat der Bundesgesetzgeber beschlossen, dass § 18 Abs. 2 und Abs. 3 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch aufgehoben werden. Hintergrund ist, dass die sogenannte Bezugsgröße Ost, die als Sozialversicherungs-Rechengröße bisher genutzt wurde, ab dem 1. Januar 2025 nicht mehr bestimmt wird, sondern im Zuge des Abschlusses der Rentenüberleitung eine einheitliche Rechengröße genügt. Aus rechtstechnischen Gründen ist daher der Verweis auf den Abs. 2 des § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch zu streichen. Inhaltlich ist damit keine Änderung verbunden, da weiter auf die, dann einheitliche, Bezugsgröße verwiesen wird.

#### **Zu Artikel 16 (Zweites Buch Justizvollzugsgesetzbuch Sachsen-Anhalt)**

Mit Artikel 3 Nr. 5 des Gesetzes über den Abschluss der Rentenüberleitung (BGBl. 2017 I, S. 575, 2578), der nach Artikel 12 Abs. 7 desselben Gesetzes am 1. Januar 2025 in Kraft tritt, hat der Bundesgesetzgeber beschlossen, dass § 18 Abs. 2 und Abs. 3 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch aufgehoben werden. Hintergrund ist, dass die sogenannte Bezugsgröße Ost, die als Sozialversicherungs-Rechengröße bisher genutzt wurde, ab dem 1. Januar 2025 nicht mehr bestimmt wird, sondern im Zuge des Abschlusses der Rentenüberleitung eine einheitliche Rechengröße genügt. Aus rechtstechnischen Gründen ist daher der Verweis auf den Abs. 2 des § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch zu streichen. Inhaltlich ist damit keine Änderung verbunden, da weiter auf die, dann einheitliche, Bezugsgröße verwiesen wird.

#### **Zu Artikel 17 (Inkrafttreten)**

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

Die Regelungen im Landesbesoldungsgesetz unter Artikel 3 zur Zahlung eines ergänzenden Familienzuschlags einschließlich redaktioneller Folgeregelungen treten zum 1. Januar 2023 (Absatz 2) in Kraft. Es handelt sich um eine begünstigende Regelung.

Die Regelungen im Landesbesoldungsgesetz unter Artikel 3, im Besoldungs- und Versorgungsrechtsergänzungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt unter Artikel 4, im Landesbeamtenversorgungsgesetz unter Artikel 5, in der Erschwerniszulagenverordnung unter Artikel 7, in der Mehrarbeitsvergütungsverordnung unter Artikel 9 sowie in der Heilverfahrensverordnung unter Artikel 11 zur Umsetzung der ersten Erhöhung treten zum 1. November 2024 (Absatz 3) in Kraft.

Die Regelungen im Landesbeamtengesetz zur Anhebung der ersten und zweiten Einstiegsämter in der Laufbahngruppe 1 unter Artikel 1 Nr. 4 einschließlich der Folgeänderungen (Nr. 8) sowie im Landesbesoldungsgesetz unter Artikel 3, im Landesbeamtenversorgungsgesetz unter Artikel 5 und in der Stellenobergrenzenverordnung unter Artikel 6 sowie das Verfahren zur Prüfung der Verfassungstreue unter Artikel 1 Nr. 3 nebst Folgeänderungen (Nrn. 1, 7 und 11) und Artikel 2 erfordern noch einen Zeitraum für die Umsetzung. Daher treten diese Regelungen zum 1. Januar 2025 (Absatz 4) in Kraft. Auch die Änderungen im Ersten Buch Justizvollzugsgesetzbuch (Artikel 15) und im Zweiten Buch Justizvollzugsgesetzbuch (Artikel 16) treten aufgrund der in der Begründung aufgeführten Bundesgesetze, die zum 1. Januar 2025 geändert wurden, zum 1. Januar 2025 in Kraft.

Die Regelungen im Landesbesoldungsgesetz unter Artikel 3, im Besoldungs- und Versorgungsrechtsergänzungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt unter Artikel 4, im Landesbeamtenversorgungsgesetz unter Artikel 5, in der Erschwerniszulagenverordnung unter Artikel 8, in der Mehrarbeitsvergütungsverordnung unter Artikel 10 sowie in der Heilverfahrensverordnung unter Artikel 12 zur Umsetzung der zweiten Erhöhung treten zum 1. Februar 2025 (Absatz 5) in Kraft.

## **Anlage 1**

### **Berechnung der Besoldungsindizes**

#### Jahr Entwicklung der Besoldung

2002: Basisjahr für den ersten zu betrachtenden Zeitraum,

2003: Veränderung zum Vorjahr + 2,4 %,

2004: Veränderung zum Vorjahr + 2,01 %,

2005: Veränderung zum Vorjahr - 6,71 % aufgrund der Streichung der Jahressonderzahlungen, die im Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u. a. – dem Jahr 2005 vollständig zugeordnet worden ist,

2006: keine Veränderung zum Vorjahr,

2007: keine Veränderung zum Vorjahr,

2008: Veränderung zum Vorjahr + 2,9 %,

2009: Veränderung zum Vorjahr + 3,0 %,

2010: Veränderung zum Vorjahr + 1,2 %,

2011: Veränderung zum Vorjahr + 1,5 %,

2012: Veränderung zum Vorjahr + 1,9 %,

2013: Veränderung zum Vorjahr + 2,65 %,

2014: Veränderung zum Vorjahr + 2,95 %,

2015: Veränderung zum Vorjahr + 2,1 %,

2016: Veränderung zum Vorjahr + 2,3 %,

2017: Veränderung zum Vorjahr + 2,25 %<sup>o</sup>,

2018: Veränderung zum Vorjahr + 2,35 %,

2019: Veränderung zum Vorjahr + 3,2 %,

2020: Veränderung zum Vorjahr + 3,2 %,

2021: Veränderung zum Vorjahr + 1,4 %,

2022: Veränderung zum Vorjahr + 2,8 %,

2023 keine Veränderung zum Vorjahr,

2024 Veränderung zum Vorjahr + 4,3 %.

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



**Anlage 2****Berechnung der Tarifindizes**Jahr Tarifentwicklung

2002: Basisjahr für den ersten zu betrachtenden Zeitraum,

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 %,

2023: keine Veränderung zum Vorjahr,

2024: Veränderung zum Vorjahr + 4,76 %.



**Anlage 3****Berechnung der Nominallohn- und Verbraucherpreisindizes**Jahr Entwicklung der Nominallöhne

2002: Basisjahr für den ersten zu betrachtenden Zeitraum,

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 %,

2022: Veränderung zum Vorjahr + 4,8 %,

2023: Veränderung zum Vorjahr + 6,1 %,

2024: offen.



Jahr Entwicklung der Verbraucherpreise

2002: Basisjahr für den ersten zu betrachtenden Zeitraum,  
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: Veränderung zum Vorjahr + 7,2 %,  
2023 Veränderung zum Vorjahr + 6,0%,  
2024 offen.



**Anlage 4****Ermittlung des Grundsicherungsniveaus und der Nettoalimentation der unteren Besoldungsgruppe****Jahr 2023**

<b><u>I. Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach SGB II/SGB XII</u></b> (Bedarfsgemeinschaft: Ehemann/Ehefrau nicht erwerbstätig, 2 Kinder)	
<b>Ermittlung des sozialhilferechtlichen Existenzminimums (Beträge in Euro)</b>	
<b>Regelleistungen</b> (Anlage zu § 28 SGB XII/§ 20 SGB II):	
Antragsteller (Regelbedarfsstufe 2)	451,00
+ Ehefrau (Regelbedarfsstufe 2)	451,00
+ 2 Kinder (2 x gewichtete Regelsätze; jeweils 354 Euro)	708,00
<b>Leistungen für Unterkunft und Heizung :</b>	
Es werden die Werte für das 95-Prozent-Perzentil der Kosten für Unterkunft und Heizung insgesamt zugrunde gelegt. Der Heizspiegel findet demnach keine Anwendung. Der Wert ist geschätzt und müsste von der Bundesagentur noch bestätigt werden.	1.000,00
<b>Bedarfe für Bildung und Teilhabe</b> + 2 Kinder (2 x 83 €)	166,00
<b>Sozialtarife</b>	
+ Rundfunkbeitrag	≈ 60,00
+ Besuche Zoo/Museen/Schwimmbäder	
+ Öffentlicher Nahverkehr	
+ Kinderbetreuung (Anlage 5: 9/18 von 31,98 € ≈ 16 €)	
Die <b>Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge</b> werden von der Bundesagentur für Arbeit getragen und bleiben deshalb unberücksichtigt.	
<b>= monatliches sozialhilferechtliches Existenzminimum</b>	<b>2.836,00</b>
<b>Jahresbetrag</b>	<b>34.032,00</b>
gemäß dem Bundesverfassungsgericht maßgebliches Mindesteinkommen für die vergleichbare Beamtenfamilie (115 v. H.)	<b>39.136,80</b>

**Hinweise:**

- Die Regelbedarfe für zwei Erwachsene in einem Haushalt betragen das Doppelte des Betrages der Regelbedarfsstufe 2. Ab dem 1. Januar 2023 ist dies ein Betrag in Höhe von monatlich 451 Euro pro Person.
- Für die Kinder muss ein gewichteter Regelbedarf gebildet werden. Dieser ermittelt sich für das Jahr 2023 wie folgt: Bis zur Vollendung des 6. Lebensjahres (6 Jahre) betrug er 318 Euro monatlich (6 x 318 Euro = 1.908 Euro), vom Beginn des 7. bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres (8 Jahre) 348 Euro monatlich (8 x 348 Euro = 2.784 Euro) und vom Beginn des 15. bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres (4 Jahre) 420 Euro monatlich (4 x 420 Euro = 1.680 Euro). Die Summe beträgt 6.372 Euro und wird durch 18 geteilt und ergibt als gewichteten Regelsatz für das Jahr 2023 einen Wert von 354 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 v. H. der Partner-Bedarfsgemeinschaften mit zwei Kindern der anerkannte monatliche Bedarf für laufende Kosten der Unterkunft (95-Prozent-Perzentil) abgedeckt worden ist. Für das Jahr 2023 wird er auf monatlich 1.000 Euro geschätzt. Bei dieser Schätzung wird berücksichtigt, dass dieser Wert im Jahr 2022 bereits bei 900 Euro gelegen hat. Neben der Kaltmiete sind auch die laufenden monatlichen Aufwendungen für die monatlichen Neben-, Betriebs- und Heizkosten sowie einmalige Kosten wie z. B. Umzugskosten, Courtage, Kaution, 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, wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung zur Verfügung gestellt. Der persönliche Schulbedarf beträgt nach der Meldung für das Jahr 2023 14,50 Euro monatlich. Da in den ersten sechs Jahren nach der Geburt kein Schulbedarf anfällt, wird dieser Wert mit 12/18tel gewichtet und beträgt 9,67 Euro monatlich pro Kind. Für eintägige (Schul-)Ausflüge wurden durchschnittlich 3,64 Euro monatlich anerkannt. Da diese frühestens mit Besuch einer Kindertageseinrichtung durchgeführt werden konnten, wurde dieser Wert mit 17/18tel gewichtet und beträgt 3,44 Euro monatlich. Für mehrtägige Klassenfahrten wurden durchschnittlich 20,43 Euro monatlich bewilligt. Da diese erst ab Einschulung stattfinden können, wurde dieser Wert mit 12/18tel gewichtet und beträgt 13,62 Euro monatlich. An Mittagsverpflegung wurden durchschnittlich 46,74 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 44,14 Euro monatlich. Für die Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben (z. B. Vereinsbeitrag, musische Förderung) standen weiterhin 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 2023 einen gerundeten Wert von 83 Euro monatlich pro Kind.
- Die Inanspruchnahme vergünstigter Dienstleistungen (sog. „Sozialtarife“) ist statistisch weder für die Gegenwart noch für die Vergangenheit erfasst worden. Es wurden für die vierköpfige Familie bis Ende 2021 gerundet 40 Euro monatlich berücksichtigt, die sich aus dem ersparten Rundfunkbeitrag (i. H. v. 18,36 Euro), Ermäßigungen beim Eintritt im Zoo, in Museen oder sonstigen öffentlichen Einrichtungen der Kultur (i. H. v. 4,44 Euro) 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 ergibt sich monatlich ein gewichteter Vorteil von 17,22 Euro für eine vierköpfige Grundsicherungsfamilie für den öffentlichen Nahverkehr. Der Gesamtbetrag in Höhe von 40,02 Euro wurde auf 40 Euro abgerundet. Dieser Gesamtbetrag wurde für 2022 (LT-Drs. 8/1263 vom 14. Juni 2022) pauschal auf 42 Euro erhöht, um einerseits die Erhöhung des Rundfunkbeitrags und andererseits die allgemeine Preisentwicklung zu berücksichtigen.

Auch in der Neuberechnung für das Jahr 2022 (Anlage 16) werden 42 Euro für die Sozialtarife berücksichtigt. Dem folgend werden für das Jahr 2023 daher 44 Euro zugrunde gelegt. In der Anlage 5 ist berechnet worden, dass die Beamtenfamilie, bei der aufgrund eines fehlenden Einkommens des Ehepartners oder der Ehepartnerin der ergänzende Familienzuschlag gezahlt wird, nicht vollständig von Beiträgen zur Kinderbetreuung befreit war. Es wäre ein Betrag von 31,98 Euro monatlich vom eigenen Einkommen einzusetzen gewesen. Da eine Kinderbetreuung regelmäßig nach dem ersten vollendeten Lebensjahr bis zum vollendeten zehnten Lebensjahr zu erwarten ist, wird dieser Wert mit 9/18tel gewichtet. Damit erhöhen sich die Sozialtarife um 16 Euro ( $31,98 \text{ Euro} \times 9$  geteilt durch 18 = 15,99 Euro) auf insgesamt 60 Euro.

## Jahr 2023

<b>II. Landesbeamter/-beamtin - BesGr A 4 mit Amtszulage -</b> (verheiratet, 2 Kinder, Ehegatte/-gattin kein Einkommen)	
<b>Ermittlung des durchschnittlichen Jahres-Nettoeinkommens (Beträge in Euro)</b>	
<b>Besoldung</b>	
<b>ab 01.01.2023</b>	
Grundgehalt A 4 Stufe 1	2.380,80
+ Amtszulage	80,09
+ allg. Stellenzulage (Vorbemerkung Nr. 13 LBesO A und B)	23,24
+ Familienzuschlag (verh.)	149,42
+ Familienzuschlag (1. Kind, inkl. Erhöhungsbetrag)	318,77
+ Familienzuschlag (2. Kind, inkl. Erhöhungsbetrag)	336,55
+ ergänzender Familienzuschlag	350,00
= Monatliches Brutto	3.638,87
<b>= Zwischensumme Jahresbruttobezug</b>	<b>43.666,44</b>
+ Sonderzahlung	651,12
<b>= Jahresbruttobezug</b>	<b>44.317,56</b>
- Lohnsteuer (Steuerklasse III/2,0, mtl. steuerfreier BEG-Anteil 500,07 €)	3.168,00
- keine Kirchensteuer	0,00
- kein Solidaritätszuschlag	0,00
<b>= Zwischensumme Jahresnettobezug</b>	<b>41.149,56</b>
- Kranken- u. Pflegeversicherungsbeiträge (geschätzt 4 v. H. mehr als in 2022 = 625,08 €; mtl., steuerfreier BEG-Anteil = 500,07 €)	- 7.500,96
+ Kindergeld (2 x 250 € x 12 Monate)	6.000,00
<b>= Zur Verfügung stehende Jahres-Nettobesoldung</b>	<b>39.648,60</b>

## Hinweise:

- Es wird der ergänzende Familienzuschlag i. H. v. 350 Euro monatlich für den Ausnahmefall berücksichtigt, dass der Ehegatte oder die Ehegattin kein Einkommen bezieht, weil er oder sie z. B. einen pflegebedürftigen Angehörigen pflegt oder selbst schwer erkrankt ist.
- Das Kindergeld beträgt seit dem 1. Januar 2023 für alle Kinder gleichermaßen 250 Euro monatlich.
- Die durchschnittlichen Beiträge zur privaten Krankenversicherung liegen für das Jahr 2023 nicht vor. Sie wurden daher auf der Grundlage der vom Verband der Privaten Krankenversicherung e. V. für 2022 gemeldeten Durchschnittsbeträge geschätzt. Für das Jahr 2023 wurden sie gegenüber dem Wert aus dem Jahr 2022 um vorsorglich 4 v. H. erhöht.
- Auch unter Zugrundelegung des erhöhten Grundsicherungsniveaus ist der Mindestabstand zwischen der Nettobesoldung und der Grundsicherung eingehalten. Das maßgebliche Mindesteinkommen wird um 511,80 Euro im Jahr 2023 überschritten.

## Anlage 5

Jahr 2023

<b>Berechnung der zumutbaren Belastung für die Kinderbetreuung</b> (Beamter/Beamtin, verheiratet; 2 Kinder, Ehegatte/-gattin kein Einkommen)	
<b>Einkommen (Beträge in Euro)</b>	
Bruttoeinkommen (Bes. Gr. A 4 mit Amtszulage, erste Stufe zzgl. ergänzender Familienzuschlag)	44.317,56
Nettoeinkommen	41.149,56
+ Kindergeld	+ 6.000,00
Einkommen	47.149,56
<b>Bereinigung des Einkommens</b>	
Private Kranken-/Pflegeversicherung	- 7.500,96
Pauschalabzug für Versicherungen (max. 3 v. H. des Nettoeinkommens)	- 1.234,49
Arbeitsmittelpauschale (5,20 € monatlich)	- 62,40
Fahrtkosten zur Arbeitsstätte ca. 20 km (5,20 €/km), max. 208 € monatlich)	- 1.248,00
Bereinigtes Jahreseinkommen	37.103,71
Bereinigtes Monateinkommen	3.091,98
<b>Ermittlung der monatlichen Einkommensgrenze</b>	
Grundfreibetrag (2 x den Wert der Regelbedarfsstufe 1) für Elternteil 1: 2 x 502,00 €	+ 1.004,00
Familienzuschlag (70 v. H. der Regelbedarfsstufe 1 je Familienangehörigen): 70 v. H. von 502,00 € ≈ 352 € x 3 Personen (Elternteil 2, Kind 1, Kind 2)	+ 1.056,00
Kosten der Unterkunft	+ 1.000,00
Einkommensgrenze	3.060,00
Für die Kostenbeiträge <b>aufzuwendendes Einkommen</b>	<b>31,98</b>

## Hinweise:

- Das Brutto- und Nettoeinkommen, die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung wurden aus der Berechnung für das Jahr 2023 aus der Anlage 4 übernommen. Die durchschnittlichen Beiträge zur privaten Krankenversicherung wurden geschätzt und gegenüber dem Wert aus dem Jahr 2022 um vorsorglich 4 v. H. erhöht.
- Das Kindergeld für das erste und zweite Kind beläuft sich im Jahr 2023 auf jeweils 250 Euro monatlich.
- Der Wert der Regelbedarfsstufe 1 beträgt im Jahr 2023 monatlich 502 Euro. Für den Familienzuschlag in Höhe von 70 v. H. der Regelbedarfsstufe 1 für jeden Familienangehörigen wird ebenfalls dieser Wert in Höhe von 502 Euro zugrunde gelegt (70 v. H. von 502 Euro = 351,40 Euro) und auf 352 Euro aufgerundet.
- Die monatlichen Kosten der Unterkunft für das Jahr 2023 wurden aus der Anlage 4 übernommen.

Ergebnis für das Jahr 2023: Da das monatliche Einkommen der Beamtin oder des Beamten im Jahr 2023 die monatliche Einkommensgrenze um 31,98 Euro nach dieser Berechnung überschreitet, wird für die Kinderbetreuung Einkommen einzusetzen sein. Da eine Kinderbetreuung regelmäßig nach dem vollendeten ersten Lebensjahr bis zum vollendeten zehnten Lebensjahr zu erwarten ist, wird dieser Wert mit 9/18tel gewichtet. In der Anlage 4 wird diese Größe daher bei der Ermittlung der Höhe der Sozialtarife als geldwerter Vorteil in Höhe von gerundet 16 Euro berücksichtigt.

## Anlage 6

<b>Vergleich Jahres-Nettoalimentation/Jahres-Grundsicherung (3. Kind) für 2023</b>			
(nach dem Beschluss des BVerfG vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 6/17 u.a.)			
		<b>BesGr B 9</b>	
<b>A.</b>	<b>Ermittlung Nettoeinkommen:</b>	<b>2 Kinder</b>	<b>3 Kinder</b>
<b>I.</b>	<b>Grundgehalt, Zulage, Familienzuschlag</b>		
1.	Grundgehalt	12.080,12	12.080,12
	Allg. Stellenzulage	0,00	0,00
	FZ-verheiratet	149,42	149,42
	FZ 1. Kind	312,85	312,85
	FZ 2. Kind	312,85	312,85
	FZ 3. Kind	0,00	744,28
	Ergänzender Familienzuschlag	350,00	350,00
	Zwischensumme Monats-Bruttobezüge	13.205,24	13.949,52
2.	Sonderzahlung	451,12	476,68
3.	Einmalzahlung	0,00	0,00
4.	<b>Jahres-Bruttobezüge</b>	<b>158.914,00</b>	<b>167.870,92</b>
<b>II.</b>	<b>Abzüge</b>		
1.	Einkommensteuer	42.210,00	45.056,00
2.	Solidaritätszuschlag	133,75	115,43
	<b>Zwischensumme Jahres-Nettobezüge</b>	<b>116.570,25</b>	<b>122.699,49</b>
<b>III.</b>	<b>Kindergeld</b>	<b>6.000,00</b>	<b>9.000,00</b>
<b>IV.</b>	<b>Jahres-Nettoeinkommen (ohne Kranken- und Pflegeversicherung)</b>	<b>122.570,25</b>	<b>131.699,49</b>
	KV und PflV: 1. /2. Kind: 625,08 €; 3. Kind: 663,56 €	7.500,96	7.962,72
<b>V.</b>	<b>Jahres-Nettoeinkommen (mit Kranken- und Pflegeversicherung)</b>	<b>115.069,29</b>	<b>123.736,77</b>
<b>VI.</b>	<b>Monatliches Nettoeinkommen</b>	<b>9.589,11</b>	<b>10.311,40</b>
<b>VII.</b>	<b>Einkommensdifferenz für das 3. Kind</b>		<b>722,29</b>
<b>B.</b>	<b>Bedarf für das 3. Kind</b>		
<b>I.</b>	<b>Grundsicherung</b>		
1.	Regelsatz für das Jahr 2023 (gewichtet)		354,00
2.	anteilige Kaltmiete nach WoGG Mietenstufe III (+ 10 v. H.)		115,50
3.	anteilige Heizkosten nach Heizspiegel Abrechnungsjahr 2022 zzgl. 5 v. H.		34,66
4.	Bildung und Teilhabe		83,00
5.	Sozialtarife		
	- Besuche Zoo/Museen/Schwimmbäder		≈ 4,50
	- Öffentlicher Nahverkehr		≈ 5,00
<b>II.</b>	<b>Grundsicherung insgesamt</b>		<b>596,66</b>
<b>III.</b>	<b>Alimentationsrechtlicher Bedarf je Kind</b>		
	(115 v. H. des Grundsicherungsbedarfs)		<b>686,16</b>
<b>C.</b>	<b>Mtl. Differenzbetrag (netto) = Mehrbetrag Besoldung</b>		<b>36,13</b>

## Hinweise:

- Bei der Berechnung wird die höchste Besoldungsgruppe 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. Auch hier wird der ergänzende Familienzuschlag i. H. v. 350 Euro monatlich für den Ausnahmefall berücksichtigt, dass der Ehegatte oder die Ehegattin kein Einkommen bezieht, weil er oder sie z. B. einen pflegebedürftigen Angehörigen pflegt oder selbst schwer erkrankt ist.
- Vom Bruttoeinkommen sind die Einkommensteuer und der Solidaritätszuschlag abzuziehen (Rdnr. 69 ff. des Beschlusses vom 4. Mai 2020, 2 BvL 6/17 u. a.). Der Berechnung liegt die Günstigerprüfung nach § 31 S. 4 EStG im Rahmen einer Einkommensteuerberechnung zugrunde. Das Gericht hat weiter ausgeführt, dass der Ansatz des Kinderfreibetrages möglich ist. Dem Besoldungsgeber sei eine genaue Berechnung nicht verwehrt, wenn er den Umfang des grundsicherungsrechtlichen Mehrbedarfs ebenso exakt bestimme.
- Bei der Ermittlung des Nettoeinkommens sind die Kosten einer die Beihilfe ergänzenden Kranken- und Pflegeversicherung in Abzug zu bringen. Dabei ist der durchschnittliche Beitrag für minderjährige Kinder anzusetzen (Rdnr. 66 des Beschlusses vom 4. Mai 2020, 2 BvL 6/17 u. a.). Die für das Jahr 2022 vorliegenden vom Verband der Privaten Krankenversicherung e. V. für 2022 gemeldeten Durchschnittsbeträge wurden um jeweils 4 v. H. erhöht. Auf dieser Grundlage ergibt sich für das Jahr 2023 ein Betrag in Höhe von 625,08 Euro monatlich für die vierköpfige Familie und für die fünfköpfige Familie in Höhe von 663,56 Euro.
- Bei der Ermittlung der Einkommensteuer ist auch die Abzugsfähigkeit der Kosten der Kranken- und Pflegeversicherung als Sonderausgaben zu berücksichtigen (Rdnr. 69 des Beschlusses vom 4. Mai 2020, 2 BvL 6/17 u. a.). Die Aufwendungen für die Krankenkasse sowie der darauf entfallende BEG-Anteil wurden wie erläutert ermittelt. Der steuerlich abzugsfähige BEG-Anteil wurde für die Familie mit zwei Kindern mit 500,07 Euro und für die Familie mit drei Kindern mit 530,85 Euro zugrunde gelegt.
- Das Kindergeld beläuft sich im Jahr 2023 für alle Kinder gleichermaßen auf jeweils 250 Euro.
- 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 2023 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 wird. Es ist die in Sachsen-Anhalt höchste Mietstufe nach dem Wohngeldrecht anzusetzen. Dies ist die Stufe III mit einem Sicherheitszuschlag in Höhe von 10 v. H. Nach dem Wohngeldrecht beträgt im Jahr 2023 die Differenz zwischen einer 4-Raum-Wohnung und einer 5-Raum-Wohnung 105 Euro monatlich. Unter Berücksichtigung des 10-prozentigen Sicherheitszuschlages erhöht sich dieser Wert auf 115,50 Euro. Neben der Kaltmiete sind auch die Betriebskosten als zu berücksichtigende Umlagen enthalten. Die anteiligen Heizkos-

ten müssen dem Heizspiegel für das jeweilige Jahr entnommen werden. Da derzeit lediglich der Wert für das Jahr 2022 vorliegt, wird der Wert aus dem Jahr 2022 in Höhe von jährlich 39,61 Euro/m<sup>2</sup> zugrunde gelegt, mit 10 Quadratmetern multipliziert und durch 12 Monate geteilt. Dieser Wert wird durch einen Sicherheitszuschlag von 5 v. H. erhöht. Es ergeben sich anteilige Heizkosten in Höhe von 34,66 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 (83 Euro) für ein Kind übernommen.
- Bei den Sozialtarifen wird entsprechend verfahren. Der bei der vierköpfigen Familie in der Anlage 4 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.

**Anlage 7****Ermittlung des Grundsicherungsniveaus und der Nettoalimentation der unteren Besoldungsgruppe****Jahr 2024**

<b>I. Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach SGB II/SGB XII</b> (Bedarfsgemeinschaft: Ehemann/Ehefrau nicht erwerbstätig, 2 Kinder)	
<b>Ermittlung des sozialhilferechtlichen Existenzminimums (Beträge in Euro)</b>	
<b>Regelleistungen</b> (Anlage zu § 28 SGB XII/§ 20 SGB II):	
Antragsteller (Regelbedarfsstufe 2)	506,00
+ Ehefrau (Regelbedarfsstufe 2)	506,00
+ 2 Kinder (2 x gewichtete Regelsätze; jeweils 397 Euro)	794,00
<b>Leistungen für Unterkunft und Heizung :</b>	
Es werden die Werte für das 95-Prozent-Perzentil der Kosten für Unterkunft und Heizung insgesamt zugrunde gelegt. Der Heizspiegel findet demnach keine Anwendung. Der Wert ist geschätzt und müsste von der Bundesagentur noch bestätigt werden.	1.050,00
<b>Bedarfe für Bildung und Teilhabe</b> + 2 Kinder (2 x 84 €)	168,00
<b>Sozialtarife</b>	
+ Rundfunkbeitrag	≈ 46,00
+ Besuche Zoo/Museen/Schwimmbäder	
+ Öffentlicher Nahverkehr	
Die <b>Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge</b> werden von der Bundesagentur für Arbeit getragen und bleiben deshalb unberücksichtigt.	
<b>= monatliches Sozialhilferechtliches Existenzminimum</b>	<b>3.070,00</b>
<b>Jahresbetrag</b>	<b>36.840,00</b>
gemäß dem Bundesverfassungsgericht maßgebliches Mindesteinkommen für die vergleichbare Beamtenfamilie (115 v. H.)	<b>42.366,00</b>

## Hinweise:

- Die Regelbedarfe für zwei Erwachsene in einem Haushalt betragen das Doppelte des Betrages der Regelbedarfsstufe 2. Ab dem 1. Januar 2024 ist dies ein Betrag in Höhe von monatlich 506 Euro pro Person.
- Für die Kinder muss ein gewichteter Regelbedarf gebildet werden. Dieser ermittelt sich für das Jahr 2024 wie folgt: Bis zur Vollendung des 6. Lebensjahres (6 Jahre) betrug er 357 Euro monatlich (6 x 357 Euro = 2.142 Euro), vom Beginn des 7. bis zur Vollendung 14. Lebensjahres (8 Jahre) 390 Euro monatlich (8 x 390 Euro = 3.120 Euro) und vom Beginn des 15. bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres (4 Jahre) 471 Euro monatlich (4 x 471 Euro = 1.884 Euro). Die Summe von 7.146 Euro wird durch 18 geteilt und ergibt als gewichteten Regelsatz für das Jahr 2024 einen Wert von 397 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 v. H. der Partner-Bedarfsgemeinschaften mit zwei Kindern der anerkannte monatliche Bedarf für

laufende Kosten der Unterkunft (95-Prozent-Perzentil) abgedeckt worden ist. In Anlage 4 wurde er für das Jahr 2023 bereits auf monatlich 1.000 Euro geschätzt. Dieser Wert wurde mit einem 5-prozentigen Zuschlag dem weitergeschätzten Wert von 1.050 Euro zugrunde gelegt. Neben der Kaltmiete sind auch die laufenden monatlichen Aufwendungen für die monatlichen Neben-, Betriebs- und Heizkosten sowie einmalige Kosten wie z. B. Umzugskosten, Courtage, Kaution, 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 für das Jahr 2023 vor (83 € pro Kind). Die Werte werden deshalb für das Jahr 2024 noch einmal vorsorglich auf 84 Euro für jedes Kind erhöht.
- Die Inanspruchnahme vergünstigter Dienstleistungen (sog. „Sozialtarife“) ist statistisch weder für die Gegenwart noch für die Vergangenheit erfasst worden. Es wurden für die vierköpfige Familie bis Ende 2021 gerundet 40 Euro monatlich berücksichtigt, die sich aus dem ersparten Rundfunkbeitrag (i. H. v. 18,36 Euro), Ermäßigungen beim Eintritt im Zoo, in Museen oder sonstigen öffentlichen Einrichtungen der Kultur (i. H. v. 4,44 Euro) 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 ergibt sich monatlich ein gewichteter Vorteil von 17,22 Euro für eine vierköpfige Grundsicherungsfamilie für den öffentlichen Nahverkehr. Der Gesamtbetrag in Höhe von 40,02 Euro wurde auf 40 Euro abgerundet. Dieser Gesamtbetrag wurde für 2022 (LT-Drs. 8/1263 vom 14. Juni 2022) pauschal auf 42 Euro erhöht, um einerseits die Erhöhung des Rundfunkbeitrags und andererseits die allgemeine Preisentwicklung zu berücksichtigen. Auch in der Neuberechnung für das Jahr 2022 (Anlage 18) werden 42 Euro für die Sozialtarife berücksichtigt. Dem folgend werden für das Jahr 2023 daher 44 Euro zugrunde gelegt. Diese werden für 2024 vorsorglich auf 46 Euro erhöht.
- Sofern die Familie von Elternbeiträgen für die Kinderbetreuung befreit ist, ist dies auch für die Beamtenfamilie mit Anspruch auf den ergänzenden Familienzuschlag der Fall, weil das monatlich bereinigte Einkommen unterhalb der Einkommensgrenze für aufzuwendendes Einkommen gelegen hat. Die Berechnungen hierzu befinden sich in Anlage 8.

## Jahr 2024

<b>II. Landesbeamter/-beamtin - BesGr A 4 mit Amtszulage -</b> (verheiratet, 2 Kinder, Ehegatte/-gattin kein Einkommen)	
<b>Ermittlung des durchschnittlichen Jahres-Nettoeinkommens (Beträge in Euro)</b>	
<b>Besoldung</b>	
<b>1. vom 1.1.2024 bis 31.10.2024</b>	
Grundgehalt A 4 Stufe 1	2.380,80
+ Amtszulage	80,09
+ allg. Stellenzulage (Vorbemerkung Nr. 13 LBesO A und B)	23,24
+ Familienzuschlag (verh.)	149,42
+ Familienzuschlag (1. Kind, inkl. Erhöhungsbetrag)	318,77
+ Familienzuschlag (2. Kind, inkl. Erhöhungsbetrag)	336,55
+ ergänzender Familienzuschlag	350,00
= Monatliches Brutto	3.638,87
<b>2. vom 1.11.2024 bis 31.12.2024</b>	
Grundgehalt A 4 Stufe 1	2.580,80
+ Amtszulage	83,53
+ allg. Stellenzulage (Vorbemerkung Nr. 13 LBesO A und B)	24,24
+ Familienzuschlag (verh.)	155,86
+ Familienzuschlag (1. Kind, inkl. Erhöhungsbetrag)	332,47
+ Familienzuschlag (2. Kind, inkl. Erhöhungsbetrag)	351,02
+ ergänzender Familienzuschlag	350,00
= Monatliches Brutto	3.877,91
<b>= Zwischensumme Jahresbruttobezug</b>	<b>44.144,54</b>
+ Sonderzahlung	651,12
<b>= Jahresbruttobezug</b>	<b>44.795,66</b>
- Lohnsteuer (Steuerklasse III/2,0, mtl. steuerfreier BEG-Anteil 520,07 €)	
- keine Kirchensteuer	3.228,00
- kein Solidaritätszuschlag	
<b>= Zwischensumme Jahresnettobezug</b>	<b>41.567,66</b>
- Kranken- u. Pflegeversicherungsbeiträge (geschätzt 4 v. H. mehr als in 2023 = 650,08 €; mtl., steuerfreier BEG-Anteil = 520,07 €)	- 7.800,96
+ Kindergeld (2 x 250 € x 12 Monate)	6.000,00
+ Inflationsausgleichszahlungen	3.000,00
<b>= Zur Verfügung stehende Jahres-Nettobesoldung</b>	<b>42.766,70</b>

## Hinweise:

- Es wird der ergänzende Familienzuschlag i. H. v. 350 Euro monatlich für den Ausnahmefall berücksichtigt, dass der Ehegatte oder die Ehegattin kein Einkommen bezieht, weil er oder sie z. B. einen pflegebedürftigen Angehörigen pflegt oder selbst schwer erkrankt ist.

- Die durchschnittlichen Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung liegen weder für das Jahr 2023 noch das Jahr 2024 vor. Sie wurden daher auf der Grundlage der vom Verband der Privaten Krankenversicherung e. V. für 2022 gemeldeten Durchschnittsbeträge geschätzt. Für das Jahr 2023 wurden sie gegenüber dem vorläufigen Wert aus dem Jahr 2022 um vorsorglich 4 v. H. erhöht. Diese Erhöhung wurde auch für das Jahr 2024 vorgenommen.
- Das Kindergeld beträgt im Jahr 2024 für alle Kinder gleichermaßen 250 Euro monatlich.
- Auch unter Zugrundelegung des erhöhten Grundsicherungsniveaus ist der Mindestabstand zwischen der Nettobesoldung und der Grundsicherung eingehalten. Das maßgebliche jährliche Mindesteinkommen wird um 400,70 Euro im Jahr 2024 überschritten.

## Anlage 8

### Jahr 2024

<b>Berechnung der zumutbaren Belastung für die Kinderbetreuung</b> (Beamter/Beamtin, verheiratet; 2 Kinder, Ehegatte/-gattin kein Einkommen)	
<b>Einkommen (Beträge in Euro)</b>	
Bruttoeinkommen (Bes. Gr. A 4 mit Amtszulage, erste Stufe zzgl. ergänzender Familienzuschlag)	44.795,66
Nettoeinkommen	41.567,66
+ Kindergeld	+ 6.000,00
Einkommen	47.567,66
<b>Bereinigung des Einkommens</b>	
Private Kranken-/Pflegeversicherung	- 7.800,96
Pauschalabzug für Versicherungen (max. 3 v. H. des Nettoeinkommens)	- 1.247,03
Arbeitsmittelpauschale (5,20 € monatlich)	- 62,40
Fahrtkosten zur Arbeitsstätte ca. 20 km (5,20 €/km), max. 208 € monatlich)	- 1.248,00
Bereinigtes Jahreseinkommen	37.209,27
Bereinigtes Monateinkommen	3.100,77
<b>Ermittlung der monatlichen Einkommensgrenze</b>	
Grundfreibetrag (2 x den Wert der Regelbedarfsstufe 1) für Elternteil 1: 2 x 563,00 €	+ 1.126,00
Familienzuschlag (70 v. H. der Regelbedarfsstufe 1 je Familienangehörigen): 70 v. H. von 563,00 € ≈ 395 € x 3 Personen (Elternteil 2, Kind 1, Kind 2)	+ 1.185,00
Kosten der Unterkunft	+ 1.050,00
Einkommensgrenze	3.361,00
Für die Kostenbeiträge <b>aufzuwendendes Einkommen</b>	<b>- 260,23</b>

#### Hinweise:

- Das Brutto- und Nettoeinkommen, die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung wurden aus der Berechnung für das Jahr 2024 aus der Anlage 7 übernommen. Die durchschnittlichen Beiträge zur privaten Krankenversicherung wurden dort wiederum geschätzt und gegenüber dem Wert aus dem Jahr 2023 um vorsorglich 4 v. H. erhöht.

- Die Inflationsausgleichszahlungen bleiben unberücksichtigt, weil Sonderzahlungen als zweckbestimmte Leistung entsprechend § 83 Abs. 1 SGB XII nicht bei der Ermittlung der zumutbaren Belastung berücksichtigt werden und demnach das Netto-Einkommen nicht erhöhen.
- Das Kindergeld beträgt im Jahr 2024 für alle Kinder gleichermaßen 250 Euro monatlich.
- Der Wert der Regelbedarfsstufe 1 beträgt im Jahr 2024 563 Euro monatlich. Für den Familienzuschlag in Höhe von 70 v. H. der Regelbedarfsstufe 1 für jeden Familienangehörigen wird ebenfalls dieser Wert in Höhe von 563 Euro zugrunde gelegt (70 v. H. von 563 Euro = 394,10 Euro) und dieser auf 395 Euro aufgerundet.
- Die monatlichen Kosten der Unterkunft für das Jahr 2024 wurden aus der Anlage 7 übernommen.

Ergebnis für das Jahr 2024: Da das monatliche Einkommen der Beamtin oder des Beamten im Jahr 2024 die monatliche Einkommensgrenze um 260,23 Euro nach dieser Berechnung unterschreitet, wird für die Kinderbetreuung kein Einkommen einzusetzen sein. In der Anlage 7 bleibt diese Größe daher bei der Ermittlung der Höhe der Sozialtarife als geldwerter Vorteil unberücksichtigt.

#### Anlage 9

<b>Vergleich Jahres-Nettoalimentation/Jahres-Grundsicherung (3. Kind) für 2024</b> (nach dem Beschluss des BVerfG vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 6/17 u.a.)			
		<b>BesGr B 9</b>	
<b>A.</b>	<b>Ermittlung Nettoeinkommen:</b>	<b>2 Kinder</b>	<b>3 Kinder</b>
<b>I.</b>	<b>Grundgehalt, Zulage, Familienzuschlag</b>		
1.1.		<b>1.1.-31.10.2024</b>	
	Grundgehalt	12.080,12	12.080,12
	Allg. Stellenzulage	0,00	0,00
	FZ-verheiratet	149,42	149,42
	FZ 1. Kind	312,85	312,85
	FZ 2. Kind	312,85	312,85
	FZ 3. Kind	0,00	744,28
	Ergänzender Familienzuschlag	350,00	350,00
	Zwischensumme Monats-Bruttobezüge	13.205,24	13.949,52
1.2.		<b>1.11.-31.12.2024</b>	
	Grundgehalt	12.280,12	12.280,12
	Allg. Stellenzulage	0,00	0,00
	FZ-verheiratet	155,86	155,86
	FZ 1. Kind	326,30	326,30
	FZ 2. Kind	326,30	326,30
	FZ 3. Kind		776,28
	Ergänzender Familienzuschlag	350,00	350,00
	Zwischensumme Monats-Bruttobezüge	13.438,58	14.214,86
2.	Sonderzahlung	451,12	476,68
3.	<b>Jahres-Bruttobezüge</b>	<b>159.380,68</b>	<b>168.401,61</b>

<b>II.</b>	<b>Abzüge</b>		
1.	Einkommensteuer	40.744,00	43.472,00
2.	Solidaritätszuschlag	0,00	0,00
	<b>Zwischensumme Jahres-Nettobezüge</b>	<b>118.636,68</b>	<b>124.929,61</b>
<b>III.</b>	<b>Kindergeld</b>	6.000,00	9.000,00
<b>IV.</b>	<b>Inflationsausgleichszahlungen</b>	3.000,00	3.000,00
<b>V.</b>	<b>Jahres-Nettoeinkommen (ohne Kranken- und Pflegeversicherung)</b>	127.636,68	136.929,61
	KV und PflV: 1. /2. Kind: 650,08 €; 3. Kind: 687,08 €	7.800,96	8.244,96
<b>VI.</b>	<b>Jahres-Nettoeinkommen (mit Kranken- und Pflegeversicherung)</b>	<b>119.835,72</b>	<b>128.684,65</b>
<b>VII.</b>	<b>Monatliches Nettoeinkommen</b>	<b>9.986,31</b>	<b>10.723,72</b>
<b>VIII.</b>	<b>Einkommensdifferenz für das 3. Kind</b>		<b>737,41</b>
<b>B.</b>	<b>Bedarf für das 3. Kind</b>	<b>vom 1.1. – 31.12.</b>	
<b>I.</b>	<b>Grundsicherung</b>		
1.	Regelsatz für das Jahr 2024 (gewichtet)		397,00
2.	anteilige Kaltmiete nach WoGG Mietenstufe III (+ 10 v. H.)		115,50
3.	anteilige Heizkosten nach Heizspiegel Abrechnungsjahr 2022 zzgl. 5 v. H.		34,66
4.	Bildung und Teilhabe		84,00
5.	Sozialtarife - Besuche Zoo/Museen/Schwimmbäder - Öffentlicher Nahverkehr		≈ 4,50 ≈ 5,00
<b>II.</b>	<b>Grundsicherung insgesamt</b>		<b>640,66</b>
<b>III.</b>	<b>Alimentationsrechtlicher Bedarf je Kind</b> (115 v. H. des Grundsicherungsbedarfs)		<b>736,76</b>
<b>C.</b>	<b>Mtl. Differenzbetrag (netto) = Mehrbetrag Besoldung</b>		<b>0,65</b>

## Hinweise:

- Bei der Berechnung wird die höchste Besoldungsgruppe 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. Auch hier wird der ergänzende Familienzuschlag i. H. v. 350 Euro monatlich für den Ausnahmefall berücksichtigt, dass der Ehegatte oder die Ehegattin kein Einkommen bezieht, weil er oder sie z. B. einen pflegebedürftigen Angehörigen pflegt oder selbst schwer erkrankt ist.
- Vom Bruttoeinkommen sind die Einkommensteuer und der Solidaritätszuschlag abzuziehen (Rdnr. 69 ff. des Beschlusses vom 4. Mai 2020, 2 BvL 6/17 u. a.). Der Berechnung liegt die Günstigerprüfung nach § 31 S. 4 EStG im Rahmen einer Einkommensteuerberechnung zugrunde. Das Gericht hat weiter ausgeführt, dass der Ansatz des Kinderfreibetrages möglich ist. Dem Besoldungsgeber

sei eine genaue Berechnung nicht verwehrt, wenn er den Umfang des grundsicherungsrechtlichen Mehrbedarfs ebenso exakt bestimme.

- Bei der Ermittlung des Nettoeinkommens sind die Kosten einer die Beihilfe ergänzenden Kranken- und Pflegeversicherung in Abzug zu bringen. Dabei ist der durchschnittliche Beitrag für minderjährige Kinder anzusetzen (Rdnr. 66 des Beschlusses vom 4. Mai 2020, 2 BvL 6/17 u. a.). Die für das Jahr 2022 vorliegenden vom Verband der Privaten Krankenversicherung e. V. für 2022 gemeldeten Durchschnittsbeträge wurden für die Jahre 2023 und 2024 um jeweils 4 v. H. erhöht. Auf dieser Grundlage ergibt sich für das Jahr 2024 ein Betrag in Höhe von 650,08 Euro monatlich für die vierköpfige Familie und für die fünfköpfige Familie in Höhe von 687,08 Euro.
- Bei der Ermittlung der Einkommensteuer ist auch die Abzugsfähigkeit der Kosten der Kranken- und Pflegeversicherung als Sonderausgaben zu berücksichtigen (Rdnr. 69 des Beschlusses vom 4. Mai 2020, 2 BvL 6/17 u. a.). Die Aufwendungen für die Krankenkasse sowie der darauf entfallende BEG-Anteil wurden wie erläutert ermittelt. Der steuerlich abzugsfähige BEG-Anteil wurde für die Familie mit zwei Kindern mit 520,07 Euro und für die Familie mit drei Kindern mit 549,67 Euro zugrunde gelegt.
- Das Kindergeld beläuft sich im Jahr 2024 für alle Kinder gleichermaßen auf jeweils 250 Euro.
- Für die nach der Grundsicherung zu ermittelnden Bedarfe ist ein gewichteter Regelsatz zu ermitteln. Wegen der Ermittlung wird auf die Hinweise zur Ermittlung des Grundsicherungsbedarfs für das Jahr 2024 in Anlage 7 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 wird. Es ist die in Sachsen-Anhalt höchste Mietstufe nach dem Wohngeldrecht anzusetzen. Dies ist die Stufe III mit einem Sicherheitszuschlag in Höhe von 10 v. H. Nach dem Wohngeldrecht beträgt im Jahr 2024 die Differenz zwischen einer 4-Raum-Wohnung und einer 5-Raum-Wohnung 105 Euro monatlich. Unter Berücksichtigung des 10-prozentigen 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 Heizspiegel für das jeweilige Jahr entnommen werden. Da derzeit lediglich der Wert für das Jahr 2022 vorliegt, wurde dieser in Höhe von jährlich 39,61 Euro/m<sup>2</sup> zugrunde gelegt, mit 10 Quadratmetern multipliziert und durch 12 Monate geteilt. Dieser Wert wurde für 2023 durch einen Sicherheitszuschlag von 5 v. H. erhöht. Es ergaben sich anteilige Heizkosten in Höhe von 34,66 Euro monatlich für das zehn Quadratmeter große Zimmer für das dritte Kind. Dieser Wert wird mangels aktueller Daten auch für diese Berechnung zugrunde gelegt.
- Bei den Kosten für Bildung und Teilhabe werden die in der Anlage 7 dargestellten Beträge für ein Kind übernommen. Hierfür wurden die Werte aus dem Jahr 2023 zugrunde gelegt und für das Jahr 2024 auf 84,00 Euro monatlich geschätzt.
- Bei den Sozialtarifen wird entsprechend verfahren. Der bei der vierköpfigen Familie in der Anlage 7 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 10****Ermittlung des Grundsicherungsniveaus und der Nettoalimentation der unteren Besoldungsgruppe bei Alleinerziehenden****Jahr 2023**

<b><u>I. Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach SGB II/SGB XII</u></b> (Alleinerziehend, 2 Kinder)	
<b>Ermittlung des sozialhilferechtlichen Existenzminimums (Beträge in Euro)</b>	
<b>Regelleistungen</b> (Anlage zu § 28 SGB XII/§ 20 SGB II):	
Antragsteller (Regelbedarfsstufe 1)	502,00
+ 2 Kinder (2 x gewichtete Regelsätze; jeweils 354 Euro)	708,00
+ Mehrbedarfe für Alleinerziehende mit 2 Kindern unter 16 Jahren	180,72
<b>Leistungen für Unterkunft und Heizung :</b>	
Es werden die Werte für das 95-Prozent-Perzentil der Kosten für Unterkunft und Heizung insgesamt zugrunde gelegt. Der Heizspiegel findet demnach keine Anwendung. Der Wert ist geschätzt und müsste von der Bundesagentur noch bestätigt werden.	700,00
<b>Bedarfe für Bildung und Teilhabe</b> + 2 Kinder (2 x 83 €)	166,00
<b>Sozialtarife</b>	
+ Rundfunkbeitrag	≈ 44,00
+ Besuche Zoo/Museen/Schwimmbäder	
+ Öffentlicher Nahverkehr	
Die <b>Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge</b> werden von der Bundesagentur für Arbeit getragen und bleiben deshalb unberücksichtigt.	
<b>= monatliches Sozialhilferechtliches Existenzminimum</b>	<b>2.300,72</b>
<b>Jahresbetrag</b>	<b>27.608,64</b>
gemäß dem Bundesverfassungsgericht maßgebliches Mindesteinkommen für die vergleichbare Beamtenfamilie (115 v. H.)	<b>31.749,94</b>

## Hinweise:

- Der Regelbedarf für einen Erwachsenen in einem Haushalt bemisst sich nach der Regelbedarfsstufe 1. Ab dem 1. Januar 2023 ist dies ein Betrag in Höhe von monatlich 502 Euro pro Person.
- Für die Kinder muss ein gewichteter Regelbedarf gebildet werden. Dieser ermittelt sich für das Jahr 2023 wie in der Anlage 4 dargestellt und ergibt als gewichteten Regelsatz für das Jahr 2023 einen Wert von 354 Euro.
- Bei Alleinerziehenden ist außerdem ein Mehrbedarf nach § 21 Abs. 3 Nr. 1 SGB II i. H. v. 36 v. H. vom Regelbedarf zu berücksichtigen.
- 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

v. H. der alleinerziehenden Bedarfsgemeinschaft mit zwei Kindern der anerkannte monatliche Bedarf für laufende Kosten der Unterkunft (95-Prozent-Perzentil) abgedeckt worden ist. Für das Jahr 2023 wird er auf monatlich 700 Euro geschätzt. Bei dieser Schätzung wird berücksichtigt, dass dieser Wert im Jahr 2022 bereits bei 638 Euro gelegen hat. Neben der Kaltmiete sind auch die laufenden monatlichen Aufwendungen für die monatlichen Neben-, Betriebs- und Heizkosten sowie einmalige Kosten wie z. B. Umzugskosten, Courtage, Kautions-, 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 für das Jahr 2023 vor (83,37 € pro Kind). Dieser Wert wird auf 83 Euro monatlich gerundet.
- Die Inanspruchnahme vergünstigter Dienstleistungen (sog. „Sozialtarife“) ist statistisch weder für die Gegenwart noch für die Vergangenheit erfasst worden. Es wurden für die vierköpfige Grundsicherungsfamilie bis Ende 2021 gerundet 40 Euro monatlich berücksichtigt, die sich aus dem ersparten Rundfunkbeitrag (i. H. v. 18,36 Euro), Ermäßigungen beim Eintritt im Zoo, in Museen oder sonstigen öffentlichen Einrichtungen der Kultur (i. H. v. 4,44 Euro) 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 für eine vierköpfige Grundsicherungsfamilie für den öffentlichen Nahverkehr. Der Gesamtbetrag in Höhe von 40,02 Euro wurde auf 40 Euro abgerundet. Dieser Gesamtbetrag wurde für 2022 (LT-Drs. 8/1263 vom 14. Juni 2022) pauschal auf 42 Euro erhöht, um einerseits die Erhöhung des Rundfunkbeitrags und andererseits die allgemeine Preisentwicklung zu berücksichtigen. Für das Jahr 2023 wurde dieser Wert vorsorglich auf 44 Euro erhöht. Aus Vereinfachungsgründen werden für das Jahr 2023 auch für eine dreiköpfige Familie diese 44 Euro zugrunde gelegt.

<b>II. Landesbeamter/-beamtin - BesGr A 4 mit Amtszulage -</b> (nicht verheiratet, alleinerziehend mit 2 Kindern)	
<b>Ermittlung des durchschnittlichen Jahres-Nettoeinkommens (Beträge in Euro)</b>	
<b>Besoldung 01.01. bis 31.12.2023</b>	
Grundgehalt A 4 Stufe 1	2.380,80
+ Amtszulage	80,09
+ allg. Stellenzulage (Vorbemerkung Nr. 13 LBesO A und B)	23,24
+ Familienzuschlag (§ 38 Abs. 2 Satz 2 LBesG LSA)	149,42
+ Familienzuschlag (1. Kind, inkl. Erhöhungsbetrag)	318,77
+ Familienzuschlag (2. Kind, inkl. Erhöhungsbetrag)	336,55
= Monatliches Brutto	3.288,87
= Zwischensumme Jahresbruttobezug	39.466,44
+ Sonderzahlung	651,12
<b>= Jahresbruttobezug</b>	<b>40.117,56</b>
- Lohnsteuer (Steuerklasse II/2,0, mtl. steuerfreier BEG-Anteil 281,65 €)	5.058,00
- keine Kirchensteuer	0,00
- kein Solidaritätszuschlag	0,00
<b>= Jahresnettobezug</b>	<b>35.059,56</b>
- Kranken- u. Pflegeversicherungsbeiträge (geschätzt 4 v. H. mehr als in 2022 = 352,06 €; mtl.)	- 4.224,72
+ Kindergeld (2 x 250 € x 12 Monate)	6.000,00
<b>= Zur Verfügung stehende Jahres-Nettobesoldung</b>	<b>36.834,84</b>
<b>Mehrbetrag Besoldung</b>	<b>5.084,90</b>
<b>Monatlicher Mehrbetrag Besoldung</b>	<b>423,74</b>

## Hinweise:

- Nach § 38 Abs. 2 Satz 2 LBesG LSA erhalten auch ledige oder geschiedene Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter einen Familienzuschlag der Stufe 1, wenn sie durch Aufnahme einer Person bzw. eines Kindes in ihre Wohnung einer gesetzlichen Unterhaltspflicht nachkommen.
- Das Kindergeld beträgt seit dem 1. Januar 2023 für alle Kinder gleichermaßen 250 Euro monatlich.
- Die durchschnittlichen Beiträge zur privaten Krankenversicherung liegen für das Jahr 2023 nicht vor. Sie wurden daher auf der Grundlage der vom Verband der Privaten Krankenversicherung e. V. für 2022 gemeldeten Durchschnittsbeträge geschätzt. Für das Jahr 2023 wurden sie gegenüber dem Wert aus dem Jahr 2022 (338,52 Euro) um vorsorglich 4 v. H. (= 352,06 Euro) erhöht.
- Auch unter Zugrundelegung des erhöhten Grundsicherungsniveaus ist der Mindestabstand zwischen der Nettobesoldung und der Grundsicherung eingehalten. Das maßgebliche Mindesteinkommen wird um 5.084,90 Euro im Jahr überschritten.

**Anlage 11****Ermittlung des Grundsicherungsniveaus und der Nettoalimentation der unteren Besoldungsgruppe bei Alleinerziehenden****Jahr 2024**

<b><u>I. Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach SGB II/SGB XII</u></b> (Alleinerziehend, 2 Kinder)	
<b>Ermittlung des sozialhilferechtlichen Existenzminimums (Beträge in Euro)</b>	
<b>Regelleistungen</b> (Anlage zu § 28 SGB XII/§ 20 SGB II):	
Antragsteller (Regelbedarfsstufe 1)	563,00
+ 2 Kinder (2 x gewichtete Regelsätze; jeweils 397 Euro)	794,00
+ Mehrbedarfe für Alleinerziehende mit 2 Kindern unter 16 Jahren	202,68
<b>Leistungen für Unterkunft und Heizung :</b>	
Es werden die Werte für das 95-Prozent-Perzentil der Kosten für Unterkunft und Heizung insgesamt zugrunde gelegt. Der Heizspiegel findet demnach keine Anwendung. Der Wert ist geschätzt und müsste von der Bundesagentur noch bestätigt werden.	700,00
<b>Bedarfe für Bildung und Teilhabe</b> + 2 Kinder (2 x 84 €)	168,00
<b>Sozialtarife</b>	
+ Rundfunkbeitrag	≈ 46,00
+ Besuche Zoo/Museen/Schwimmbäder	
+ Öffentlicher Nahverkehr	
Die <b>Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge</b> werden von der Bundesagentur für Arbeit getragen und bleiben deshalb unberücksichtigt.	
<b>= monatliches Sozialhilferechtliches Existenzminimum</b>	<b>2.473,68</b>
<b>Jahresbetrag</b>	<b>29.684,16</b>
gemäß dem Bundesverfassungsgericht maßgebliches Mindesteinkommen für die vergleichbare Beamtenfamilie (115 v. H.)	<b>34.136,78</b>

**Hinweise:**

- Der Regelbedarf für einen Erwachsenen in einem Haushalt bemisst sich nach der Regelbedarfsstufe 1. Ab dem 1. Januar 2024 ist dies ein Betrag in Höhe von monatlich 563 Euro pro Person.
- Für die Kinder muss ein gewichteter Regelbedarf gebildet werden. Dieser ermittelt sich für das Jahr 2024 wie in der Anlage 7 dargestellt und ergibt als gewichteten Regelsatz für das Jahr 2024 einen Wert von 397 Euro.
- Bei Alleinerziehenden ist außerdem ein Mehrbedarf nach § 21 Abs. 3 Nr. 1 SGB II i. H. v. 36 v. H. vom Regelbedarf zu berücksichtigen.
- 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

v. H. der alleinerziehenden Bedarfsgemeinschaft mit zwei Kindern der anerkannte monatliche Bedarf für laufende Kosten der Unterkunft (95-Prozent-Perzentil) abgedeckt worden ist. Für das Jahr 2023 wurde er auf monatlich 700 Euro geschätzt und auch für das Jahr 2024 übernommen. Bei dieser Schätzung wird berücksichtigt, dass dieser Wert im Jahr 2022 bereits bei 638 Euro gelegen hat. Neben der Kaltmiete sind auch die laufenden monatlichen Aufwendungen für die monatlichen Neben-, Betriebs- und Heizkosten sowie einmalige Kosten wie z. B. Umzugskosten, Courtage, Kautions-, 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 für das Jahr 2023 vor (83 € pro Kind). Die Werte für das Jahr 2024 werden deshalb vorsorglich auf 84 Euro pro Kind erhöht.
- Die Inanspruchnahme vergünstigter Dienstleistungen (sog. „Sozialtarife“) ist statistisch weder für die Gegenwart noch für die Vergangenheit erfasst worden. Es wurden für die vierköpfige Grundsicherungsfamilie bis Ende 2021 gerundet 40 Euro monatlich berücksichtigt, die sich aus dem ersparten Rundfunkbeitrag (i. H. v. 18,36 Euro), Ermäßigungen beim Eintritt im Zoo, in Museen oder sonstigen öffentlichen Einrichtungen der Kultur (i. H. v. 4,44 Euro) 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 für eine vierköpfige Grundsicherungsfamilie für den öffentlichen Nahverkehr. Der Gesamtbetrag in Höhe von 40,02 Euro wurde auf 40 Euro abgerundet. Dieser Gesamtbetrag wurde für 2022 (LT-Drs. 8/1263 vom 14. Juni 2022) pauschal auf 42 Euro erhöht, um einerseits die Erhöhung des Rundfunkbeitrags und andererseits die allgemeine Preisentwicklung zu berücksichtigen. Für das Jahr 2023 wurde dieser Wert vorsorglich auf 44 Euro und für das Jahr 2024 noch einmal vorsorglich auf 46 Euro erhöht. Aus Vereinfachungsgründen werden für das Jahr 2024 auch für eine dreiköpfige Familie diese 46 Euro zugrunde gelegt.

<b>II. Landesbeamter/-beamtin - BesGr A 4 mit Amtszulage -</b> (nicht verheiratet, alleinerziehend mit 2 Kindern)	
<b>Ermittlung des durchschnittlichen Jahres-Nettoeinkommens (Beträge in Euro)</b>	
<b>Besoldung 01.01. bis 31.10.2024</b>	
Grundgehalt A 4 Stufe 1	2.380,80
+ Amtszulage	80,09
+ allg. Stellenzulage (Vorbemerkung Nr. 13 LBesO A und B)	23,24
+ Familienzuschlag (§ 38 Abs. 2 Satz 2 LBesG LSA)	149,42
+ Familienzuschlag (1. Kind, inkl. Erhöhungsbetrag)	318,77
+ Familienzuschlag (2. Kind, inkl. Erhöhungsbetrag)	336,55
= Monatliches Brutto	3.288,87
<b>Besoldung 01.11. bis 31.12.2024</b>	
Grundgehalt A 4 Stufe 1	2.580,80
+ Amtszulage	83,53
+ allg. Stellenzulage (Vorbemerkung Nr. 13 LBesO A und B)	24,24
+ Familienzuschlag (§ 38 Abs. 2 Satz 2 LBesG LSA)	155,86
+ Familienzuschlag (1. Kind, inkl. Erhöhungsbetrag)	332,47
+ Familienzuschlag (2. Kind, inkl. Erhöhungsbetrag)	351,02
= Monatliches Brutto	3.527,92
= Zwischensumme Jahresbruttobezug	39.944,54
+ Sonderzahlung	651,12
<b>= Jahresbruttobezug</b>	<b>40.595,66</b>
- Lohnsteuer (Steuerklasse II/2,0, mtl. steuerfreier BEG-Anteil 292,91 €)	5.201,00
- keine Kirchensteuer	0,00
- kein Solidaritätszuschlag	0,00
<b>= Jahresnettobezug</b>	<b>35.394,66</b>
- Kranken- u. Pflegeversicherungsbeiträge (geschätzt 4 v. H. mehr als in 2023 = 366,14 €)	- 4.393,68
+ Kindergeld (2 x 250 € x 12 Monate)	6.000,00
+ Inflationsausgleichszahlungen	3.000,00
<b>= Zur Verfügung stehende Jahres-Nettobesoldung</b>	<b>40.000,98</b>
<b>Mehrbetrag Besoldung</b>	<b>5.864,20</b>
<b>Monatlicher Mehrbetrag Besoldung</b>	<b>488,68</b>

## Hinweise:

- Nach § 38 Abs. 2 Satz 2 LBesG LSA erhalten auch ledige oder geschiedene Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter einen Familienzuschlag der Stufe 1, wenn sie durch Aufnahme einer Person bzw. eines Kindes in ihre Wohnung einer gesetzlichen Unterhaltspflicht nachkommen.
- Das Kindergeld beträgt seit dem 1. Januar 2023 für alle Kinder gleichermaßen 250 Euro monatlich.
- Die durchschnittlichen Beiträge zur privaten Krankenversicherung wurden bereits für das Jahr 2023 auf der Grundlage der vom Verband der Privaten Krankenversicherung e. V. für 2022 gemel-

deten Durchschnittsbeträge geschätzt. Für das Jahr 2023 wurden sie gegenüber dem vorläufigen Wert aus dem Jahr 2022 (338,52 Euro) um vorsorglich 4 v. H. (= 352,06 Euro) erhöht. Diese vorsorgliche Erhöhung wurde auch für 2024 eingerechnet, so dass sich für die 3-köpfige Familie ein Betrag von 366,14 Euro für die Kranken- und Pflegeversicherung, sowie von 292,91 Euro für den steuerrechtlich zu berücksichtigenden monatlichen Basisbeitrag ergibt.

- Auch unter Zugrundelegung des erhöhten Grundsicherungsniveaus ist der Mindestabstand zwischen der Nettobesoldung und der Grundsicherung eingehalten. Das maßgebliche Mindesteinkommen wird um 5.864,20 Euro im Jahr überschritten.

**Anlage 12: Vergleich der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen in den Jahren 2018 und 2023 (mit Sonderzahlung)**

Vergleich 2018 mit 2023			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt		
			2018	2023	2018	2023	2018	2023	2018	2023	2018	2023	
			2.627,28 €	2.911,22 €	3.448,46 €	3.824,70 €	5.205,52 €	5.775,35 €	7.410,89 €	8.223,69 €	4.455,78 €	4.943,02 €	
A 4	Endgrundgehalt	Abstand in €	83,86 €	93,10 €	905,04 €	1.006,58 €	2.662,10 €	2.957,23 €	4.867,47 €	5.405,57 €	1.912,36 €	2.124,90 €	
	2018	2.543,42 €	Abstand in %	3,19%	3,20%	26,24%	26,32%	51,14%	51,20%	65,68%	65,73%	42,92%	42,99%
	2023	2.818,12 €	<b>Änderung 2018 – 2023</b>	<b>0,19%</b>		<b>0,28%</b>		<b>0,13%</b>		<b>0,08%</b>		<b>0,16%</b>	
A 5	Endgrundgehalt	Abstand in €			821,18 €	913,48 €	2.578,24 €	2.864,13 €	4.783,61 €	5.312,47 €	1.828,50 €	2.031,80 €	
	2018	2.627,28 €	Abstand in %		23,81%	23,88%	49,53%	49,59%	64,55%	64,60%	41,04%	41,10%	
	2023	2.911,22 €	<b>Änderung 2018 – 2023</b>		<b>0,30%</b>		<b>0,13%</b>		<b>0,08%</b>		<b>0,17%</b>		
A 6	Endgrundgehalt	Abstand in €	127,33 €	141,36 €	693,85 €	772,12 €	2.450,91 €	2.722,77 €	4.656,28 €	5.171,11 €	1.701,17 €	1.890,44 €	
	2018	2.754,61 €	Abstand in %	4,62%	4,63%	20,12%	20,19%	47,08%	47,14%	62,83%	62,88%	38,18%	38,24%
	2023	3.052,58 €	<b>Änderung 2018 – 2023</b>	<b>0,18%</b>		<b>0,33%</b>		<b>0,13%</b>		<b>0,08%</b>		<b>0,17%</b>	
A 7	Endgrundgehalt	Abstand in €	327,27 €	363,34 €	493,91 €	550,14 €	2.250,97 €	2.500,79 €	4.456,34 €	4.949,13 €	1.501,23 €	1.668,46 €	
	2018	2.954,55 €	Abstand in %	11,08%	11,10%	14,32%	14,38%	43,24%	43,30%	60,13%	60,18%	33,69%	33,75%
	2023	3.274,56 €	<b>Änderung 2018 – 2023</b>	<b>0,17%</b>		<b>0,43%</b>		<b>0,14%</b>		<b>0,08%</b>		<b>0,18%</b>	
A 8	Endgrundgehalt	Abstand in €	572,93 €	636,05 €	248,25 €	277,43 €	2.005,31 €	2.228,08 €	4.210,68 €	4.676,42 €	1.255,57 €	1.395,75 €	
	2018	3.200,21 €	Abstand in %	17,90%	17,93%	7,20%	7,25%	38,52%	38,58%	56,82%	56,87%	28,18%	28,24%
	2023	3.547,27 €	<b>Änderung 2018 – 2023</b>	<b>0,16%</b>		<b>0,76%</b>		<b>0,15%</b>		<b>0,08%</b>		<b>0,21%</b>	
A 9	Endgrundgehalt	Abstand in €	821,18 €	913,48 €			1.757,06 €	1.950,65 €	3.962,43 €	4.398,99 €	1.007,32 €	1.118,32 €	
	2018	3.448,46 €	Abstand in %	23,81%	23,88%			33,75%	33,78%	53,47%	53,49%	22,61%	22,62%
	2023	3.824,70 €	<b>Änderung 2018 – 2023</b>	<b>0,30%</b>				<b>0,06%</b>		<b>0,04%</b>		<b>0,08%</b>	
A 10	Endgrundgehalt	Abstand in €	1.216,96 €	1.352,88 €	395,78 €	439,40 €	1.361,28 €	1.511,25 €	3.566,65 €	3.959,59 €	611,54 €	678,92 €	
	2018	3.844,24 €	Abstand in %	31,66%	31,73%	10,30%	10,30%	26,15%	26,17%	48,13%	48,15%	13,72%	13,73%
	2023	4.264,10 €	<b>Änderung 2018 – 2023</b>	<b>0,22%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,06%</b>		<b>0,04%</b>		<b>0,07%</b>	
A 11	Endgrundgehalt	Abstand in €	1.641,05 €	1.823,70 €	819,87 €	910,22 €	937,19 €	1.040,43 €	3.142,56 €	3.488,77 €	187,45 €	208,10 €	
	2018	4.268,33 €	Abstand in %	38,45%	38,52%	19,21%	19,22%	18,00%	18,02%	42,40%	42,42%	4,21%	4,21%
	2023	4.734,92 €	<b>Änderung 2018 – 2023</b>	<b>0,18%</b>		<b>0,08%</b>		<b>0,06%</b>		<b>0,04%</b>		<b>0,00%</b>	
A 12	Endgrundgehalt	Abstand in €	2.069,01 €	2.298,80 €	1.247,83 €	1.385,32 €	509,23 €	565,33 €	2.714,60 €	3.013,67 €	240,51 €	267,00 €	
	2018	4.696,29 €	Abstand in %	44,06%	44,12%	26,57%	26,59%	9,78%	9,79%	36,63%	36,65%	5,12%	5,12%
	2023	5.210,02 €	<b>Änderung 2018 – 2023</b>	<b>0,15%</b>		<b>0,07%</b>		<b>0,06%</b>		<b>0,04%</b>		<b>0,00%</b>	
A 13	Endgrundgehalt	Abstand in €	2.578,24 €	2.864,13 €	1.757,06 €	1.950,65 €			2.205,37 €	2.448,34 €	749,74 €	832,33 €	
	2018	5.205,52 €	Abstand in %	49,53%	49,59%	33,75%	33,78%			29,76%	29,77%	14,40%	14,41%
	2023	5.775,35 €	<b>Änderung 2018 – 2023</b>	<b>0,13%</b>		<b>0,06%</b>				<b>0,04%</b>		<b>0,06%</b>	

A 14	Endgrundgehalt	Abstand in €	3.031,72 €	3.367,57 €	2.210,54 €	2.454,09 €	453,48 €	503,44 €	1.751,89 €	1.944,90 €	1.203,22 €	1.335,77 €	
	2018	5.659,00 €	Abstand in %	53,57%	53,63%	39,06%	39,09%	8,01%	8,02%	23,64%	23,65%	21,26%	21,27%
	2023	6.278,79 €	Änderung 2018 – 2023	0,11%		0,06		0,06%		0,04%		0,06%	
A 15	Endgrundgehalt	Abstand in €	3.757,60 €	4.173,42 €	2.936,42 €	3.259,94 €	1.179,36 €	1.309,29 €	1.026,01 €	1.139,05 €	1.929,10 €	2.141,62 €	
	2018	6.384,88 €	Abstand in %	58,85%	58,91%	45,99%	46,01%	18,47%	18,48%	13,84%	13,85%	30,21%	30,23%
	2023	7.084,64 €	Änderung 2018 – 2023	0,10%		0,05%		0,05%		0,04%		0,05%	
A 16	Endgrundgehalt	Abstand in €	4.481,18 €	4.976,72 €	3.660,00 €	4.063,24 €	1.902,94 €	2.112,59 €	302,43 €	335,75 €	2.652,68 €	2.944,92 €	
	2018	7.108,46 €	Abstand in %	63,04%	63,09%	51,49%	51,51%	26,77%	26,78%	4,08%	4,08%	37,32%	37,33%
	2023	7.887,94 €	Änderung 2018 – 2023	0,08%		0,05%		0,05%		0,00%		0,05%	

Vergleich 2018 mit 2023			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt		
			2018	2023	2018	2023	2018	2023	2018	2023	2018	2023	
			2.627,28 €	2.911,22 €	3.448,46 €	3.824,70 €	5.205,52 €	5.775,35 €	7.410,89 €	8.223,69 €	4.455,78 €	4.943,02 €	
B 2	Festgehalt	Abstand in €	4.783,61 €	5.312,47 €	3.962,43 €	4.398,99 €	2.205,37 €	2.448,34 €			2.955,11 €	3.280,67 €	
	2018	7.410,89 €	Abstand in %	64,55%	64,60%	53,47%	53,49%	29,76%	29,77%			39,88%	39,89%
	2023	8.223,69 €	Änderung 2018 – 2023	0,08%		0,04%		0,04%				0,04%	
B 3	Festgehalt	Abstand in €	5.217,99 €	5.794,71 €	4.396,81 €	4.881,23 €	2.639,75 €	2.930,58 €	434,38 €	482,24 €	3.389,49 €	3.762,91 €	
	2018	7.845,27 €	Abstand in %	66,51%	66,56%	56,04%	56,07%	33,65%	33,66%	5,54%	5,54%	43,20%	43,22%
	2023	8.705,93 €	Änderung 2018 – 2023	0,07%		0,04%		0,04%		0,00%		0,04%	
B 4	Festgehalt	Abstand in €	5.672,90 €	6.299,73 €	4.851,72 €	5.386,25 €	3.094,66 €	3.435,60 €	889,29 €	987,26 €	3.844,40 €	4.267,93 €	
	2018	8.300,18 €	Abstand in %	68,35%	68,39%	58,45%	58,48%	37,28%	37,30%	10,71%	10,72%	46,32%	46,34%
	2023	9.210,95 €	Änderung 2018 – 2023	0,07%		0,04%		0,04%		0,04%		0,04%	
B 5	Festgehalt	Abstand in €	6.194,87 €	6.879,21 €	5.373,69 €	5.965,73 €	3.616,63 €	4.015,08 €	1.411,26 €	1.566,74 €	4.366,37 €	4.847,41 €	
	2018	8.822,15 €	Abstand in %	70,22%	70,26%	60,91%	60,93%	40,99%	41,01%	16,00%	16,00%	49,49%	49,51%
	2023	9.790,43 €	Änderung 2018 – 2023	0,06%		0,04%		0,04%		0,00%		0,04%	
B 6	Festgehalt	Abstand in €	6.687,74 €	7.426,38 €	5.866,56 €	6.512,90 €	4.109,50 €	4.562,25 €	1.904,13 €	2.113,91 €	4.859,24 €	5.394,58 €	
	2018	9.315,02 €	Abstand in %	71,80%	71,84%	62,98%	63,00%	44,12%	44,13%	20,44%	20,45%	52,17%	52,18%
	2023	10.337,60 €	Änderung 2018 – 2023	0,06%		0,04%		0,04%		0,04%		0,04%	
B 7	Festgehalt	Abstand in €	7.167,20 €	7.958,67 €	6.346,02 €	7.045,19 €	4.588,96 €	5.094,54 €	2.383,59 €	2.646,20 €	5.338,70 €	5.926,87 €	
	2018	9.794,48 €	Abstand in %	73,18%	73,22%	64,79%	64,81%	46,85%	46,87%	24,34%	24,34%	54,51%	54,53%
	2023	10.869,89 €	Änderung 2018 – 2023	0,06%		0,03%		0,03%		0,00%		0,03%	
B 8	Festgehalt	Abstand in €	7.666,89 €	8.513,41 €	6.845,71 €	7.599,93 €	5.088,65 €	5.649,28 €	2.883,28 €	3.200,94 €	5.838,39 €	6.481,61 €	
	2018	10.294,17 €	Abstand in %	74,48%	74,52%	66,50%	66,52%	49,43%	49,45%	28,01%	28,02%	56,72%	56,73%
	2023	11.424,63 €	Änderung 2018 – 2023	0,05%		0,03%		0,03%		0,03%		0,03%	

<b>B 9</b>	Festgehalt		Abstand in €	8.287,36 €	9.202,23 €	7.466,18 €	8.288,75 €	5.709,12 €	6.338,10 €	3.503,75 €	3.889,76 €	6.458,86 €	7.170,43 €
	2018	10.914,64 €	Abstand in %	75,93%	75,97%	68,41%	68,43%	52,31%	52,32%	32,10%	32,11%	59,18%	59,19%
	2023	12.113,45 €	<b>Änderung 2018 – 2023</b>	<b>0,05%</b>		<b>0,03%</b>		<b>0,03%</b>		<b>0,03%</b>		<b>0,03%</b>	

Vergleich 2018 mit 2023			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt		
			2018	2023	2018	2023	2018	2023	2018	2023	2018	2023	
			2.627,28 €	2.911,22 €	3.448,46 €	3.824,70 €	5.205,52 €	5.775,35 €	7.410,89 €	8.223,69 €	4.455,78 €	4.943,02 €	
<b>W 1</b>	Festgehalt		Abstand in €	1.828,50 €	2.031,80 €	1.007,32 €	1.118,32 €	749,74 €	832,33 €	2.955,11 €	3.280,67 €		
	2018	4.455,78 €	Abstand in %	41,04%	41,10%	22,61%	22,62%	14,40%	14,41%	39,88%	39,89%		
	2023	4.943,02 €	<b>Änderung 2018 – 2023</b>	<b>0,17%</b>		<b>0,08%</b>		<b>0,06%</b>		<b>0,04%</b>			
<b>W 2</b>	Festgehalt		Abstand in €	3.224,91 €	3.582,04 €	2.403,73 €	2.668,56 €	646,67 €	717,91 €	1.558,70 €	1.730,43 €	1.396,41 €	1.550,24 €
	2018	5.852,19 €	Abstand in %	55,11%	55,17%	41,07%	41,10%	12,42%	12,43%	21,03%	21,04%	23,86%	23,87%
	2023	6.493,26 €	<b>Änderung 2018 – 2023</b>	<b>0,11%</b>		<b>0,06%</b>		<b>0,06%</b>		<b>0,04%</b>		<b>0,06%</b>	
<b>W 3</b>	Festgehalt		Abstand in €	3.865,54 €	4.293,25 €	3.044,36 €	3.379,77 €	1.287,30 €	1.429,12 €	918,07 €	1.019,22 €	2.037,04 €	2.261,45 €
	2018	6.492,82 €	Abstand in %	59,54%	59,59%	46,89%	46,91%	19,83%	19,84%	12,39%	12,39%	31,37%	31,39%
	2023	7.204,47 €	<b>Änderung 2018 – 2023</b>	<b>0,09%</b>		<b>0,05%</b>		<b>0,05%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,05%</b>	

<b>C 1</b>	Endgrundgehalt		Abstand in €	2.578,24 €	2.864,13 €	1.757,06 €	1.950,65 €			2.205,37 €	2.448,34 €	749,74 €	832,33 €
	2018	5.205,52 €	Abstand in %	49,53%	49,59%	33,75%	33,78%			29,76%	29,77%	14,40%	14,41%
	2023	5.775,35 €	<b>Änderung 2018 – 2023</b>	<b>0,13%</b>		<b>0,06%</b>				<b>0,04%</b>		<b>0,06%</b>	
<b>C 2</b>	Endgrundgehalt		Abstand in €	3.619,73 €	4.020,37 €	2.798,55 €	3.106,89 €	1.041,49 €	1.156,24 €	1.163,88 €	1.292,10 €	1.791,23 €	1.988,57 €
	2018	6.247,01 €	Abstand in %	57,94%	58,00%	44,80%	44,82%	16,67%	16,68%	15,70%	15,71%	28,67%	28,69%
	2023	6.931,59 €	<b>Änderung 2018 – 2023</b>	<b>0,10%</b>		<b>0,05%</b>		<b>0,05%</b>		<b>0,04%</b>		<b>0,05%</b>	
<b>C 3</b>	Endgrundgehalt		Abstand in €	4.325,17 €	4.803,53 €	3.503,99 €	3.890,05 €	1.746,93 €	1.939,40 €	458,44 €	508,94 €	2.496,67 €	2.771,73 €
	2018	6.952,45 €	Abstand in %	62,21%	62,26%	50,40%	50,42%	25,13%	25,14%	6,19%	6,19%	35,91%	35,93%
	2023	7.714,75 €	<b>Änderung 2018 – 2023</b>	<b>0,09%</b>		<b>0,05%</b>		<b>0,05%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,05%</b>	
<b>C 4</b>	Endgrundgehalt		Abstand in €	5.367,56 €	5.960,76 €	4.546,38 €	5.047,28 €	2.789,32 €	3.096,63 €	583,95 €	648,29 €	3.539,06 €	3.928,96 €
	2018	7.994,84 €	Abstand in %	67,14%	67,19%	56,87%	56,89%	34,89%	34,90%	7,30%	7,31%	44,27%	44,29%
	2023	8.871,98 €	<b>Änderung 2018 – 2023</b>	<b>0,07%</b>		<b>0,04%</b>		<b>0,04%</b>		<b>0,04%</b>		<b>0,04%</b>	

Vergleich 2018 mit 2023			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt	
			2018	2023	2018	2023	2018	2023	2018	2023	2018	2023
			2.627,28 €	2.911,22 €	3.448,46 €	3.824,70 €	5.205,52 €	5.775,35 €	7.410,89 €	8.223,69 €	4.455,78 €	4.943,02 €
R 1	Festgehalt	Abstand in €	3.922,05 €	4.355,99 €	3.100,87 €	3.442,51 €	1.343,81 €	1.491,86 €	861,56 €	956,48 €	2.093,55 €	2.324,19 €
	2018 6.549,33 €	Abstand in %	59,88%	59,94%	47,35%	47,37%	20,52%	20,53%	11,63%	11,63%	31,97%	31,98%
	2023 7.267,21 €	Änderung 2018 – 2023	0,09%		0,05%		0,05%		0,00%		0,05%	
R 2	Festgehalt	Abstand in €	4.511,13 €	5.009,97 €	3.689,95 €	4.096,49 €	1.932,89 €	2.145,84 €	272,48 €	302,50 €	2.682,63 €	2.978,17 €
	2018 7.138,41 €	Abstand in %	63,20%	63,25%	51,69%	51,72%	27,08%	27,09%	3,68%	3,68%	37,58%	37,60%
	2023 7.921,19 €	Änderung 2018 – 2023	0,08%		0,05%		0,05%		0,00%		0,05%	
R 3	Festgehalt	Abstand in €	5.217,99 €	5.794,71 €	4.396,81 €	4.881,23 €	2.639,75 €	2.930,58 €	434,38 €	482,24 €	3.389,49 €	3.762,91 €
	2018 7.845,27 €	Abstand in %	66,51%	66,56%	56,04%	56,07%	33,65%	33,66%	5,54%	5,54%	43,20%	43,22%
	2023 8.705,93 €	Änderung 2018 – 2023	0,07%		0,04%		0,04%		0,00%		0,04%	
R 4	Festgehalt	Abstand in €	5.672,90 €	6.299,73 €	4.851,72 €	5.386,25 €	3.094,66 €	3.435,60 €	889,29 €	987,26 €	3.844,40 €	4.267,93 €
	2018 8.300,18 €	Abstand in %	68,35%	68,39%	58,45%	58,48%	37,28%	37,30%	10,71%	10,72%	46,32%	46,34%
	2023 9.210,95 €	Änderung 2018 – 2023	0,07%		0,04%		0,04%		0,04%		0,04%	
R 5	Festgehalt	Abstand in €	6.194,87 €	6.879,21 €	5.373,69 €	5.965,73 €	3.616,63 €	4.015,08 €	1.411,26 €	1.566,74 €	4.366,37 €	4.847,41 €
	2018 8.822,15 €	Abstand in %	70,22%	70,26%	60,91%	60,93%	40,99%	41,01%	16,00%	16,00%	49,49%	49,51%
	2023 9.790,43 €	Änderung 2018 – 2023	0,06%		0,04%		0,04%		0,00%		0,04%	
R 6	Festgehalt	Abstand in €	6.687,74 €	7.426,38 €	5.866,56 €	6.512,90 €	4.109,50 €	4.562,25 €	1.904,13 €	2.113,91 €	4.859,24 €	5.394,58 €
	2018 9.315,02 €	Abstand in %	71,80%	71,84%	62,98%	63,00%	44,12%	44,13%	20,44%	20,45%	52,17%	52,18%
	2023 10.337,60 €	Änderung 2018 – 2023	0,06%		0,04%		0,04%		0,04%		0,04%	
R 7	Festgehalt	Abstand in €	7.167,20 €	7.958,67 €	6.346,02 €	7.045,19 €	4.588,96 €	5.094,54 €	2.383,59 €	2.646,20 €	5.338,70 €	5.926,87 €
	2018 9.794,48 €	Abstand in %	73,18%	73,22%	64,79%	64,81%	46,85%	46,87%	24,34%	24,34%	54,51%	54,53%
	2023 10.869,89 €	Änderung 2018 – 2023	0,06%		0,03%		0,03%		0,00%		0,03%	
R 8	Festgehalt	Abstand in €	7.666,89 €	8.513,41 €	6.845,71 €	7.599,93 €	5.088,65 €	5.649,28 €	2.883,28 €	3.200,94 €	5.838,39 €	6.481,61 €
	2018 10.294,17 €	Abstand in %	74,48%	74,52%	66,50%	66,52%	49,43%	49,45%	28,01%	28,02%	56,72%	56,73%
	2023 11.424,63 €	Änderung 2018 – 2023	0,05%		0,03%		0,03%		0,03%		0,03%	

## Anlage 13: Vergleich der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen in den Jahren 2019 und 2024 (mit Sonderzahlung)

Vergleich 2019 mit 2024			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt		
			2019	2024	2019	2024	2019	2024	2019	2024	2019	2024	
			2.709,75 €	3.112,22 €	3.557,74 €	4.029,05 €	5.371,03 €	5.979,70 €	7.646,97 €	8.423,69 €	4.597,30 €	5.143,02 €	
A 4	Endgrundgehalt	Abstand in €	86,54 €	93,10 €	934,53 €	1.009,93 €	2.747,82 €	2.960,58 €	5.023,76 €	5.404,57 €	1.974,09 €	2.123,90 €	
	2019	2.623,21 €	Abstand in %	3,19%	2,99%	26,27%	25,07%	51,16%	49,51%	65,70%	64,16%	42,94%	41,30%
	2024	3.019,12 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-6,33%</b>	<b>-4,57%</b>	<b>-3,22%</b>	<b>-2,34%</b>	<b>-3,83%</b>					
A 5	Endgrundgehalt	Abstand in €			847,99 €	916,83 €	2.661,28 €	2.867,48 €	4.937,22 €	5.311,47 €	1.887,55 €	2.030,80 €	
	2019	2.709,75 €	Abstand in %		23,84%	22,76%	49,55%	47,95%	64,56%	63,05%	41,06%	39,49%	
	2024	3.112,22 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>		<b>-4,53%</b>	<b>-3,22%</b>	<b>-2,34%</b>	<b>-3,83%</b>					
A 6	Endgrundgehalt	Abstand in €	131,41 €	141,36 €	716,58 €	775,47 €	2.529,87 €	2.726,12 €	4.805,81 €	5.170,11 €	1.756,14 €	1.889,44 €	
	2019	2.841,16 €	Abstand in %	4,63%	4,34%	20,14%	19,25%	47,10%	45,59%	62,85%	61,38%	38,20%	36,74%
	2024	3.253,58 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-6,06%</b>	<b>-4,44%</b>	<b>-3,21%</b>	<b>-2,34%</b>	<b>-3,83%</b>					
A 7	Endgrundgehalt	Abstand in €	337,75 €	363,34 €	510,24 €	553,49 €	2.323,53 €	2.504,14 €	4.599,47 €	4.948,13 €	1.549,80 €	1.667,46 €	
	2019	3.047,50 €	Abstand in %	11,08%	10,45%	14,34%	13,74%	43,26%	41,88%	60,15%	58,74%	33,71%	32,42%
	2024	3.475,56 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-5,67%</b>	<b>-4,21%</b>	<b>-3,20%</b>	<b>-2,34%</b>	<b>-3,82%</b>					
A 8	Endgrundgehalt	Abstand in €	591,27 €	636,05 €	256,72 €	280,78 €	2.070,01 €	2.231,43 €	4.345,95 €	4.675,42 €	1.296,28 €	1.394,75 €	
	2019	3.301,02 €	Abstand in %	17,91%	16,97%	7,22%	6,97%	38,54%	37,32%	56,83%	55,50%	28,20%	27,12%
	2024	3.748,27 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-5,26%</b>	<b>-3,42%</b>	<b>-3,17%</b>	<b>-2,34%</b>	<b>-3,82%</b>					
A 9	Endgrundgehalt	Abstand in €	847,99 €	916,83 €			1.813,29 €	1.950,65 €	4.089,23 €	4.394,64 €	1.039,56 €	1.113,97 €	
	2019	3.557,74 €	Abstand in %	23,84%	22,76%			33,76%	32,62%	53,48%	52,17%	22,61%	21,66%
	2024	4.029,05 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-4,53%</b>			<b>-3,37%</b>	<b>-2,44%</b>	<b>-4,21%</b>				
A 10	Endgrundgehalt	Abstand in €	1.256,44 €	1.356,23 €	408,45 €	439,40 €	1.404,84 €	1.511,25 €	3.680,78 €	3.955,24 €	631,11 €	674,57 €	
	2019	3.966,19 €	Abstand in %	31,68%	30,35%	10,30%	9,83%	26,16%	25,27%	48,13%	46,95%	13,73%	13,12%
	2024	4.468,45 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-4,19%</b>	<b>-4,51%</b>	<b>-3,38%</b>	<b>-2,45%</b>	<b>-4,46%</b>					
A 11	Endgrundgehalt	Abstand in €	1.694,10 €	1.827,05 €	846,11 €	910,22 €	967,18 €	1.040,43 €	3.243,12 €	3.484,42 €	193,45 €	203,75 €	
	2019	4.403,85 €	Abstand in %	38,47%	36,99%	19,21%	18,43%	18,01%	17,40%	42,41%	41,36%	4,21%	3,96%
	2024	4.939,27 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-3,84%</b>	<b>-4,08%</b>	<b>-3,38%</b>	<b>-2,47%</b>	<b>-5,85%</b>					
A 12	Endgrundgehalt	Abstand in €	2.135,75 €	2.302,15 €	1.287,76 €	1.385,32 €	525,53 €	565,33 €	2.801,47 €	3.009,32 €	248,20 €	271,35 €	
	2019	4.845,50 €	Abstand in %	44,08%	42,52%	26,58%	25,59%	9,78%	9,45%	36,64%	35,72%	5,12%	5,01%
	2024	5.414,37 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-3,53%</b>	<b>-3,73%</b>	<b>-3,38%</b>	<b>-2,49%</b>	<b>-2,16%</b>					
A 13	Endgrundgehalt	Abstand in €	2.661,28 €	2.867,48 €	1.813,29 €	1.950,65 €			2.275,94 €	2.443,99 €	773,73 €	836,68 €	
	2019	5.371,03 €	Abstand in %	49,55%	47,95%	33,76%	32,62%			29,76%	29,01%	14,41%	13,99%
	2024	5.979,70 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-3,22%</b>	<b>-3,37%</b>			<b>-2,52%</b>	<b>-2,87%</b>				

A 14	Endgrundgehalt	Abstand in €	3.129,27 €	3.366,57 €	2.281,28 €	2.449,74 €	467,99 €	499,09 €	1.807,95 €	1.944,90 €	1.241,72 €	1.335,77 €	
	2019	5.839,02 €	Abstand in %	53,59%	51,96%	39,07%	37,81%	8,01%	7,70%	23,64%	23,09%	21,27%	20,62%
	2024	6.478,79 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-3,04%</b>		<b>-3,22%</b>		<b>-3,89%</b>		<b>-2,34%</b>		<b>-3,05%</b>	
A 15	Endgrundgehalt	Abstand in €	3.878,38 €	4.172,42 €	3.030,39 €	3.255,59 €	1.217,10 €	1.304,94 €	1.058,84 €	1.139,05 €	1.990,83 €	2.141,62 €	
	2019	6.588,13 €	Abstand in %	58,87%	57,28%	46,00%	44,69%	18,47%	17,91%	13,85%	13,52%	30,22%	29,40%
	2024	7.284,64 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-2,70%</b>		<b>-2,84%</b>		<b>-3,03%</b>		<b>-2,34%</b>		<b>-2,71%</b>	
A 16	Endgrundgehalt	Abstand in €	4.625,11 €	4.975,72 €	3.777,12 €	4.058,89 €	1.963,83 €	2.108,24 €	312,11 €	335,75 €	2.737,56 €	2.944,92 €	
	2019	7.334,86 €	Abstand in %	63,06%	61,52%	51,50%	50,18%	26,77%	26,07%	4,08%	3,99%	37,32%	36,41%
	2024	8.087,94 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-2,44%</b>		<b>-2,55%</b>		<b>-2,64%</b>		<b>-2,34%</b>		<b>-2,44%</b>	

Vergleich 2019 mit 2024			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt		
			2019	2024	2019	2024	2019	2024	2019	2024	2019	2024	
			2.709,75 €	3.112,22 €	3.557,74 €	4.029,05 €	5.371,03 €	5.979,70 €	7.646,97 €	8.423,69 €	4.597,30 €	5.143,02 €	
B 2	Festgehalt	Abstand in €	4.937,22 €	5.311,47 €	4.089,23 €	4.394,64 €	2.275,94 €	2.443,99 €			3.049,67 €	3.280,67 €	
	2019	7.646,97 €	Abstand in %	64,56%	63,05%	53,48%	52,17%	29,76%	29,01%			39,88%	38,95%
	2024	8.423,69 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-2,34%</b>		<b>-2,44%</b>		<b>-2,52%</b>				<b>-2,34%</b>	
B 3	Festgehalt	Abstand in €	5.385,50 €	5.793,71 €	4.537,51 €	4.876,88 €	2.724,22 €	2.926,23 €	448,28 €	482,24 €	3.497,95 €	3.762,91 €	
	2019	8.095,25 €	Abstand in %	66,53%	65,05%	56,05%	54,76%	33,65%	32,86%	5,54%	5,41%	43,21%	42,25%
	2024	8.905,93 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-2,21%</b>		<b>-2,30%</b>		<b>-2,36%</b>		<b>-2,22%</b>		<b>-2,22%</b>	
B 4	Festgehalt	Abstand in €	5.854,97 €	6.298,73 €	5.006,98 €	5.381,90 €	3.193,69 €	3.431,25 €	917,75 €	987,26 €	3.967,42 €	4.267,93 €	
	2019	8.564,72 €	Abstand in %	68,36%	66,93%	58,46%	57,19%	37,29%	36,46%	10,72%	10,49%	46,32%	45,35%
	2024	9.410,95 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-2,09%</b>		<b>-2,18%</b>		<b>-2,22%</b>		<b>-2,10%</b>		<b>-2,10%</b>	
B 5	Festgehalt	Abstand in €	6.393,64 €	6.878,21 €	5.545,65 €	5.961,38 €	3.732,36 €	4.010,73 €	1.456,42 €	1.566,74 €	4.506,09 €	4.847,41 €	
	2019	9.103,39 €	Abstand in %	70,23%	68,85%	60,92%	59,67%	41,00%	40,15%	16,00%	15,68%	49,50%	48,52%
	2024	9.990,43 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-1,97%</b>		<b>-2,05%</b>		<b>-2,08%</b>		<b>-1,98%</b>		<b>-1,98%</b>	
B 6	Festgehalt	Abstand in €	6.902,28 €	7.425,38 €	6.054,29 €	6.508,55 €	4.241,00 €	4.557,90 €	1.965,06 €	2.113,91 €	5.014,73 €	5.394,58 €	
	2019	9.612,03 €	Abstand in %	71,81%	70,47%	62,99%	61,77%	44,12%	43,25%	20,44%	20,06%	52,17%	51,19%
	2024	10.537,60 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-1,87%</b>		<b>-1,94%</b>		<b>-1,97%</b>		<b>-1,87%</b>		<b>-1,87%</b>	
B 7	Festgehalt	Abstand in €	7.397,09 €	7.957,67 €	6.549,10 €	7.040,84 €	4.735,81 €	5.090,19 €	2.459,87 €	2.646,20 €	5.509,54 €	5.926,87 €	
	2019	10.106,84 €	Abstand in %	73,19%	71,89%	64,80%	63,60%	46,86%	45,98%	24,34%	23,90%	54,51%	53,54%
	2024	11.069,89 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-1,78%</b>		<b>-1,84%</b>		<b>-1,87%</b>		<b>-1,78%</b>		<b>-1,78%</b>	
B 8	Festgehalt	Abstand in €	7.912,77 €	8.512,41 €	7.064,78 €	7.595,58 €	5.251,49 €	5.644,93 €	2.975,55 €	3.200,94 €	6.025,22 €	6.481,61 €	
	2019	10.622,52 €	Abstand in %	74,49%	73,23%	66,51%	65,34%	49,44%	48,56%	28,01%	27,54%	56,72%	55,76%
	2024	11.624,63 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-1,70%</b>		<b>-1,75%</b>		<b>-1,77%</b>		<b>-1,70%</b>		<b>-1,70%</b>	

B 9	Festgehalt		Abstand in €	8.553,09 €	9.201,23 €	7.705,10 €	8.284,40 €	5.891,81 €	6.333,75 €	3.615,87 €	3.889,76 €	6.665,54 €	7.170,43 €
	2019	11.262,84 €	Abstand in %	75,94%	74,73%	68,41%	67,28%	52,31%	51,44%	32,10%	31,59%	59,18%	58,23%
	2024	12.313,45 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-1,60%</b>		<b>-1,66%</b>		<b>-1,67%</b>		<b>-1,60%</b>		<b>-1,60%</b>	

Vergleich 2019 mit 2024			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt		
			2019	2024	2019	2024	2019	2024	2019	2024	2019	2024	
			2.709,75 €	3.112,22 €	3.557,74 €	4.029,05 €	5.371,03 €	5.979,70 €	7.646,97 €	8.423,69 €	4.597,30 €	5.143,02 €	
W 1	Festgehalt		Abstand in €	1.887,55 €	2.030,80 €	1.039,56 €	1.113,97 €	773,73 €	836,68 €	3.049,67 €	3.280,67 €		
	2019	4.597,30 €	Abstand in %	41,06%	39,49%	22,61%	21,66%	14,41%	13,99%	39,88%	38,95%		
	2024	5.143,02 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-3,83%</b>		<b>-4,21%</b>		<b>-2,87%</b>		<b>-2,34%</b>			
W 2	Festgehalt		Abstand in €	3.328,64 €	3.581,04 €	2.480,65 €	2.664,21 €	667,36 €	713,56 €	1.608,58 €	1.730,43 €	1.441,09 €	1.550,24 €
	2019	6.038,39 €	Abstand in %	55,12%	53,50%	41,08%	39,80%	12,43%	11,93%	21,04%	20,54%	23,87%	23,16%
	2024	6.693,26 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-2,94%</b>		<b>-3,11%</b>		<b>-3,96%</b>		<b>-2,34%</b>		<b>-2,95%</b>	
W 3	Festgehalt		Abstand in €	3.989,77 €	4.292,25 €	3.141,78 €	3.375,42 €	1.328,49 €	1.424,77 €	947,45 €	1.019,22 €	2.102,22 €	2.261,45 €
	2019	6.699,52 €	Abstand in %	59,55%	57,97%	46,90%	45,59%	19,83%	19,24%	12,39%	12,10%	31,38%	30,54%
	2024	7.404,47 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-2,66%</b>		<b>-2,79%</b>		<b>-2,96%</b>		<b>-2,34%</b>		<b>-2,67%</b>	

C 1	Endgrundgehalt		Abstand in €	2.661,28 €	2.867,48 €	1.813,29 €	1.950,65 €			2.275,94 €	2.443,99 €	773,73 €	836,68 €
	2019	5.371,03 €	Abstand in %	49,55%	47,95%	33,76%	32,62%			29,76%	29,01%	14,41%	13,99%
	2024	5.979,70 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-3,22%</b>		<b>-3,37%</b>				<b>-2,52%</b>		<b>-2,87%</b>	
C 2	Endgrundgehalt		Abstand in €	3.736,10 €	4.019,37 €	2.888,11 €	3.102,54 €	1.074,82 €	1.151,89 €	1.201,12 €	1.292,10 €	1.848,55 €	1.988,57 €
	2019	6.445,85 €	Abstand in %	57,96%	56,36%	44,81%	43,50%	16,67%	16,15%	15,71%	15,34%	28,68%	27,88%
	2024	7.131,59 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-2,76%</b>		<b>-2,90%</b>		<b>-3,13%</b>		<b>-2,34%</b>		<b>-2,77%</b>	
C 3	Endgrundgehalt		Abstand in €	4.464,11 €	4.802,53 €	3.616,12 €	3.885,70 €	1.802,83 €	1.935,05 €	473,11 €	508,94 €	2.576,56 €	2.771,73 €
	2019	7.173,86 €	Abstand in %	62,23%	60,68%	50,41%	49,09%	25,13%	24,45%	6,19%	6,04%	35,92%	35,02%
	2024	7.914,75 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-2,49%</b>		<b>-2,60%</b>		<b>-2,71%</b>		<b>-2,35%</b>		<b>-2,50%</b>	
C 4	Endgrundgehalt		Abstand in €	5.539,86 €	5.959,76 €	4.691,87 €	5.042,93 €	2.878,58 €	3.092,28 €	602,64 €	648,29 €	3.652,31 €	3.928,96 €
	2019	8.249,61 €	Abstand in %	67,15%	65,69%	56,87%	55,59%	34,89%	34,09%	7,31%	7,15%	44,27%	43,31%
	2024	9.071,98 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-2,17%</b>		<b>-2,26%</b>		<b>-2,31%</b>		<b>-2,18%</b>		<b>-2,18%</b>	

Vergleich 2019 mit 2024			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt		
			2019	2024	2019	2024	2019	2024	2019	2024	2019	2024	
			2.709,75 €	3.112,22 €	3.557,74 €	4.029,05 €	5.371,03 €	5.979,70 €	7.646,97 €	8.423,69 €	4.597,30 €	5.143,02 €	
R 1	Endgrundgehalt	Abstand in €	4.048,09 €	4.354,99 €	3.200,10 €	3.438,16 €	1.386,81 €	1.487,51 €	889,13 €	956,48 €	2.160,54 €	2.324,19 €	
	2019	6.757,84 €	Abstand in %	59,90%	58,32%	47,35%	46,04%	20,52%	19,92%	11,63%	11,35%	31,97%	31,13%
	2024	7.467,21 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-2,64%</b>	<b>-2,77%</b>	<b>-2,93%</b>	<b>-2,34%</b>	<b>-2,64%</b>					
R 2	Endgrundgehalt	Abstand in €	4.656,02 €	5.008,97 €	3.808,03 €	4.092,14 €	1.994,74 €	2.141,49 €	281,20 €	302,50 €	2.768,47 €	2.978,17 €	
	2019	7.365,77 €	Abstand in %	63,21%	61,68%	51,70%	50,39%	27,08%	26,37%	3,68%	3,59%	37,59%	36,67%
	2024	8.121,19 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-2,43%</b>	<b>-2,54%</b>	<b>-2,63%</b>	<b>-2,34%</b>	<b>-2,43%</b>					
R 3	Festgehalt	Abstand in €	5.385,50 €	5.793,71 €	4.537,51 €	4.876,88 €	2.724,22 €	2.926,23 €	448,28 €	482,24 €	3.497,95 €	3.762,91 €	
	2019	8.095,25 €	Abstand in %	66,53%	65,05%	56,05%	54,76%	33,65%	32,86%	5,54%	5,41%	43,21%	42,25%
	2024	8.905,93 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-2,21%</b>	<b>-2,30%</b>	<b>-2,36%</b>	<b>-2,22%</b>	<b>-2,22%</b>					
R 4	Festgehalt	Abstand in €	5.854,97 €	6.298,73 €	5.006,98 €	5.381,90 €	3.193,69 €	3.431,25 €	917,75 €	987,26 €	3.967,42 €	4.267,93 €	
	2019	8.564,72 €	Abstand in %	68,36%	66,93%	58,46%	57,19%	37,29%	36,46%	10,72%	10,49%	46,32%	45,35%
	2024	9.410,95 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-2,09%</b>	<b>-2,18%</b>	<b>-2,22%</b>	<b>-2,10%</b>	<b>-2,10%</b>					
R 5	Festgehalt	Abstand in €	6.393,64 €	6.878,21 €	5.545,65 €	5.961,38 €	3.732,36 €	4.010,73 €	1.456,42 €	1.566,74 €	4.506,09 €	4.847,41 €	
	2019	9.103,39 €	Abstand in %	70,23%	68,85%	60,92%	59,67%	41,00%	40,15%	16,00%	15,68%	49,50%	48,52%
	2024	9.990,43 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-1,97%</b>	<b>-2,05%</b>	<b>2,08%</b>	<b>-1,98%</b>	<b>-1,98%</b>					
R 6	Festgehalt	Abstand in €	6.902,28 €	7.425,38 €	6.054,29 €	6.508,55 €	4.241,00 €	4.557,90 €	1.965,06 €	2.113,91 €	5.014,73 €	5.394,58 €	
	2019	9.612,03 €	Abstand in %	71,81%	70,47%	62,99%	61,77%	44,12%	43,25%	20,44%	20,06%	52,17%	51,19%
	2024	10.537,60 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-1,87%</b>	<b>-1,94%</b>	<b>-1,97%</b>	<b>-1,87%</b>	<b>-1,87%</b>					
R 7	Festgehalt	Abstand in €	7.397,09 €	7.957,67 €	6.549,10 €	7.040,84 €	4.735,81 €	5.090,19 €	2.459,87 €	2.646,20 €	5.509,54 €	5.926,87 €	
	2019	10.106,84 €	Abstand in %	73,19%	71,89%	64,80%	63,60%	46,86%	45,98%	24,34%	23,90%	54,51%	53,54%
	2024	11.069,89 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-1,78%</b>	<b>-1,84%</b>	<b>-1,87%</b>	<b>-1,78%</b>	<b>-1,78%</b>					
R 8	Festgehalt	Abstand in €	7.912,77 €	8.512,41 €	7.064,78 €	7.595,58 €	5.251,49 €	5.644,93 €	2.975,55 €	3.200,94 €	6.025,22 €	6.481,61 €	
	2019	10.622,52 €	Abstand in %	74,49%	73,23%	66,51%	65,34%	49,44%	48,56%	28,01%	27,54%	56,72%	55,76%
	2024	11.624,63 €	<b>Änderung 2019 – 2024</b>	<b>-1,70%</b>	<b>-1,75%</b>	<b>-1,77%</b>	<b>-1,70%</b>	<b>-1,70%</b>					

## Anlage 14

## Bundesweiter Besoldungsvergleich ohne Corona-Sonderzahlungen

BesGr.		2022	BesGr.		2022
A 4	Bundesdurchschnitt	33.416,34 €	B 8	Bundesdurchschnitt	134.582,21 €
	Sachsen-Anhalt	32.988,15 €		Sachsen-Anhalt	133.682,63 €
	Abweichung in %	-1,28		Abweichung in %	-0,67
A 5	Bundesdurchschnitt	34.634,51 €	B 9	Bundesdurchschnitt	142.621,96 €
	Sachsen-Anhalt	34.077,41 €		Sachsen-Anhalt	141.742,11 €
	Abweichung in %	-1,61		Abweichung in %	-0,62
A 6	Bundesdurchschnitt	36.302,36 €	B 10	Bundesdurchschnitt	168.462,49 €
	Sachsen-Anhalt	35.731,38 €		Sachsen-Anhalt	166.769,97 €
	Abweichung in %	-1,57		Abweichung in %	-1,00
A 7	Bundesdurchschnitt	38.635,69 €	B 11	Bundesdurchschnitt	176.025,87 €
	Sachsen-Anhalt	38.328,59 €		Sachsen-Anhalt	173.220,71 €
	Abweichung in %	-0,79		Abweichung in %	-1,59
A 8	Bundesdurchschnitt	41.899,47 €	C 1	Bundesdurchschnitt	67.521,53 €
	Sachsen-Anhalt	41.519,49 €		Sachsen-Anhalt	67.583,95 €
	Abweichung in %	-0,91		Abweichung in %	0,09
A 9 LGr. 2, 1. EA	Bundesdurchschnitt	45.128,57 €	C 2	Bundesdurchschnitt	81.661,97 €
	Sachsen-Anhalt	44.760,58 €		Sachsen-Anhalt	81.112,33 €
	Abweichung in %	-0,82		Abweichung in %	-0,67
A 10	Bundesdurchschnitt	50.269,83 €	C 3	Bundesdurchschnitt	90.904,24 €
	Sachsen-Anhalt	49.901,71 €		Sachsen-Anhalt	90.275,62 €
	Abweichung in %	-0,73		Abweichung in %	-0,69
A 11	Bundesdurchschnitt	55.758,13 €	C 4	Bundesdurchschnitt	104.543,73 €
	Sachsen-Anhalt	55.410,42 €		Sachsen-Anhalt	103.815,65 €
	Abweichung in %	-0,62		Abweichung in %	-0,70
A 12	Bundesdurchschnitt	61.311,98 €	R 1	Bundesdurchschnitt	85.641,27 €
	Sachsen-Anhalt	60.969,28 €		Sachsen-Anhalt	85.039,23 €
	Abweichung in %	-0,56		Abweichung in %	-0,70
A 13	Bundesdurchschnitt	67.976,95 €	R 2	Bundesdurchschnitt	93.356,86 €
	Sachsen-Anhalt	67.583,95 €		Sachsen-Anhalt	92.691,08 €
	Abweichung in %	-0,58		Abweichung in %	-0,71
A 14	Bundesdurchschnitt	73.960,74 €	R 3	Bundesdurchschnitt	102.585,66 €
	Sachsen-Anhalt	73.474,31 €		Sachsen-Anhalt	101.872,78 €
	Abweichung in %	-0,66		Abweichung in %	-0,69
A 15	Bundesdurchschnitt	83.474,07 €	R 4	Bundesdurchschnitt	108.544,64 €
	Sachsen-Anhalt	82.903,06 €		Sachsen-Anhalt	107.781,77 €
	Abweichung in %	-0,68		Abweichung in %	-0,70
A 16	Bundesdurchschnitt	92.949,17 €	R 5	Bundesdurchschnitt	115.380,16 €
	Sachsen-Anhalt	92.301,98 €		Sachsen-Anhalt	114.561,84 €
	Abweichung in %	-0,70		Abweichung in %	-0,71
B 2	Bundesdurchschnitt	96.815,28 €	R 6	Bundesdurchschnitt	121.838,21 €
	Sachsen-Anhalt	96.230,44 €		Sachsen-Anhalt	120.963,98 €
	Abweichung in %	-0,60		Abweichung in %	-0,72
B 3	Bundesdurchschnitt	102.506,77 €	R 7	Bundesdurchschnitt	128.273,03 €
	Sachsen-Anhalt	101.872,78 €		Sachsen-Anhalt	127.191,96 €
	Abweichung in %	-0,62		Abweichung in %	-0,84
B 4	Bundesdurchschnitt	108.463,12 €	R 8	Bundesdurchschnitt	134.662,80 €
	Sachsen-Anhalt	107.781,77 €		Sachsen-Anhalt	133.682,63 €
	Abweichung in %	-0,63		Abweichung in %	-0,73

<b>B 5</b>	Bundesdurchschnitt	115.299,37 €	<b>W 1</b>	Bundesdurchschnitt	59.418,01 €
	Sachsen-Anhalt	114.561,84 €		Sachsen-Anhalt	57.845,25 €
	<b>Abweichung in %</b>	<b>-0,64</b>		<b>Abweichung in %</b>	<b>-2,65</b>
<b>B 6</b>	Bundesdurchschnitt	121.559,08 €	<b>W 2</b>	Bundesdurchschnitt	77.562,48 €
	Sachsen-Anhalt	120.963,98 €		Sachsen-Anhalt	75.983,71 €
	<b>Abweichung in %</b>	<b>-0,49</b>		<b>Abweichung in %</b>	<b>-2,04</b>
<b>B 7</b>	Bundesdurchschnitt	128.036,37 €	<b>W 3</b>	Bundesdurchschnitt	88.659,19 €
	Sachsen-Anhalt	127.191,96 €		Sachsen-Anhalt	84.305,16 €
	<b>Abweichung in %</b>	<b>-0,66</b>		<b>Abweichung in %</b>	<b>-4,91</b>
<b>Maximale Abweichung: -4,91%</b>					

**Anlage 15**

anhand der Werte des Statistischen Landesamtes vom 28.07.2023

**Vergleich der Durchschnittsverdienste der Anforderungsniveaus mit den in vergleichbaren Besoldungsgruppen erreichbaren Bezügen****Teil A) Anforderungsniveau 4 – Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (ehemaliger höherer Dienst)****Grundgehalt, allgemeine Stellenzulage (nur Bes. Gr. A 13) zzgl. anteilige Jahressonderzahlung (monatlich 33,33 Euro)**

	Anfo.-Niveau 4	A 13 Einstiegsgehalt + allg. Zul.	A 15 Endstufe	Anfo.-Niveau erreicht in BesO A	4	R 1 Einstiegsgehalt	R 2 Endstufe	Anfo.-Niveau 1 erreicht in BesO R
2022	6.647 €	4.501,13 €	7.084,64 €	A 15 Stufe 6 von 8 Stufen 6.689,77 €) A 16 Stufe 3 von 8 Stufen (6.750,66 €)		4.501,14 €	7.921,19 €	R 1: Stufe 6 von 8 Stufen (6.741,94 €) R 2: Stufe 4 von 8 Stufen (6.870,61 €)

**Teil A) Anforderungsniveau 4 – Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (ehemaliger höherer Dienst)****Grundgehalt zzgl. anteilige Jahressonderzahlung (monatlich 33,33 Euro)****C 1 mit allgemeiner Stellenzulage**

	Anfo.-Niveau 4	W 1	W 2	W 3	Anfo.- Niveau 4 er- reicht in Be- sO W	C 1 Endstufe + allg. Zul.	C 2 Endstufe	C 3 Endstufe	C 4 Endstufe	Anfo.-Niveau 1 erreicht in BesO C
2022	6.647 €	4.943,0 2 €	6.493,26 €	7.204,47 €	W 3	5.775,35 €	6.931,59 €	7.714,75 €	8.871,97 €	C 2: Stufe 14 von 15 Stufen (6.717,81 €) C 3: Stufe 11 von 15 Stufen (6.746,62 €) C 4: Stufe 6 von 15 Stufen (6.682,26 €)

**Teil B) Anforderungsniveau 3 – Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (ehemaliger gehobener Dienst)  
mit allgemeiner Stellenzulage und anteiliger Jahressonderzahlung (monatlich 33,33 Euro)**

	Anfo.-Niveau. 3	A 9 Einstiegsgehalt	A 13 Endstufe	Anfo.-Niveau 3 erreicht in BesO A
2022	4.476 €	2.984,57 €	5.775,35 €	A 9/A 10: - A 11: Stufe 7 von 8 Stufen (4.594,79 €) A 12: Stufe 4 von 8 Stufen (4.551,92 €) A 13: Stufe 1 von 8 Stufen (4.501,13 €)

**Teil C) Anforderungsniveau 2 – Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (ehemaliger mittlerer Dienst)  
mit allgemeiner Stellenzulage und anteiliger Jahressonderzahlung (monatlich 50 Euro bzw.  
33,33 Euro ab Besoldungsgruppe A 9)**

	Anfo.- Niveau 2	A 6 Einstiegsgehalt	A 9 Endstufe	Anfo.-Niveau 2 erreicht in BesO A
2022	3.117 €	2.522,30 €	3.814,58 €	A 6: - A 7: Stufe 7 von 8 Stufen (3.193,36 €) A 8: Stufe 4 von 8 Stufen (3.127,04 €) A 9, LG 1: Stufe 3 von 8 Stufen (3.214,54 €)

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

	Anfo.- Niveau 1	A 4 Einstiegsgeh- alt	A 6 Endstufe	Anfo.-Niveau 1 erreicht in BesO A
2022	2.475 €	2.534,13 €	3.095,98 €	A 4: Stufe 1 von 8 Stufen (2.534,13 €) A 5: Stufe 1 von 8 Stufen (2.551,39 €) A 6: Stufe 1 von 8 Stufen (2.565,70 €)

**Anlage 16****Neuberechnung der Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach SGB II/SGB XII für das Jahr 2022**

(ersetzt die Anlage 4 in der Landtagsdrucksache 8/1263 auf den Seiten 86 bis 91)

**Jahr 2022**

<b>I. Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach SGB II/SGB XII</b> (Bedarfsgemeinschaft: Ehemann/Ehefrau nicht erwerbstätig, 2 Kinder)	
<b>Ermittlung des sozialhilferechtlichen Existenzminimums (Beträge in Euro)</b>	
<b>Regelleistungen</b> (Anlage zu § 28 SGB XII/§ 20 SGB II) bis 30. Juni 2022:	
Antragsteller (Regelbedarfsstufe 2) zzgl. anteilige Einmalzahlung § 66 Abs. 1 EStG i. d. F. bis 31. Dezember 2022 (8,33 €)	412,33
+ Ehefrau (Regelbedarfsstufe 2) zzgl. anteilige Einmalzahlung § 66 Abs. 1 EStG i. d. F. bis 31. Dezember 2022 (8,33 €)	412,33
+ 2 Kinder (2 x gewichtete Regelsätze; jeweils 316,78 Euro)	633,56
<b>Regelleistungen</b> (Anlage zu § 28 SGB XII/§ 20 SGB II) ab 1. Juli 2022 (Sofortzuschlag Kinder jeweils 20 €)	
Antragsteller (Regelbedarfsstufe 2) zzgl. anteilige Einmalzahlung § 70 SGB II	412,33
+ Ehefrau (Regelbedarfsstufe 2) zzgl. anteilige Einmalzahlung § 70 SGB II	412,33
+ 2 Kinder (2 x gewichtete Regelsätze; jeweils 336,78 Euro)	673,56
<b>Leistungen für Unterkunft und Heizung :</b>	
Es werden die Werte für das 95-Prozent-Perzentil der Kosten für Unterkunft und Heizung insgesamt zugrunde gelegt. Der Heizspiegel findet demnach keine Anwendung. Der Wert wurde von der Bundesagentur für 2022 bestätigt.	900,00
<b>Bedarfe für Bildung und Teilhabe</b> + 2 Kinder (2 x 79 €)	158,00
<b>Sozialtarife</b>	
+ Rundfunkbeitrag (18,36 €)	≈ 42,00
+ Besuche Zoo/Museen/Schwimmbäder (4,44 €)	
+ Öffentlicher Nahverkehr (17,22 €)	
Die <b>Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge</b> werden von der Bundesagentur für Arbeit getragen und bleiben deshalb unberücksichtigt.	
<b>= monatliches Sozialhilferechtliches Existenzminimum bis 30. Juni 2022</b>	<b>2.558,22</b>
<b>= monatliches Sozialhilferechtliches Existenzminimum ab 1. Juli 2022</b>	<b>2.598,22</b>
<b>Jahresbetrag</b>	<b>30.938,64</b>
gemäß dem Bundesverfassungsgericht maßgebliches Mindesteinkommen für die vergleichbare Beamtenfamilie (115 v. H.)	<b>35.579,44</b>

Hinweise: Die Neuberechnung erfolgt, weil gegenüber der Berechnung in der Anlage 4 der Landtagsdrucksache 8/1263 (S. 86 ff.) die Werte für die Wohnkosten und für die Bedarfe für Bildung und Teilhabe nunmehr vorliegen.

- 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. Der im Juli 2022 einmalig ausgezahlte Kinderbonus gem. § 66 Abs. 1 EStG in der Fassung bis 31. Dezember 2022 von 100 € je Kind wurde je Kind durch Hinzurechnung auf jeweils einen Leistungsempfänger monatlich mit 8,33 € berücksichtigt.
- Für die Kinder muss ein gewichteter Regelbedarf gebildet werden. Dieser ermittelt sich für das Jahr 2022 wie folgt:
  - a) Januar bis Juni 2022

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 des 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, wird durch 18 geteilt und ergibt als gewichteten Regelsatz für das erste Halbjahr 2022 einen Wert von 316,78 Euro.
  - b) Juli bis Dezember 2022

Bis zur Vollendung des 6. Lebensjahres (6 Jahre) betrug der Regelbedarf 305 Euro monatlich (6 x 305 Euro = 1.830 Euro), vom Beginn des 7. bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres (8 Jahre) 331 Euro monatlich (8 x 331 Euro = 2.648 Euro) und vom Beginn des 15. bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres (4 Jahre) 396 Euro monatlich (4 x 396 Euro = 1.584 Euro). Die Summe beträgt 6.062 Euro und wird durch 18 geteilt. Damit ergibt sich ein gewichteter Regelsatz für das zweite Halbjahr 2022 in Höhe von 336,78 Euro.
- Ab 1. Juli 2022 wurde ein monatlicher Sofortzuschlag i. H. v. 20 Euro in § 72 SGB II eingeführt. Dieser wurde bei der Ermittlung des gewichteten Regelsatzes bei Kindern berücksichtigt.
- 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 v. H. der Partner-Bedarfsgemeinschaften mit zwei Kindern der anerkannte monatliche Bedarf für laufende Kosten der Unterkunft (95-Prozent-Perzentil) abgedeckt worden ist. Für das Jahr 2022 beträgt er monatlich 900 Euro. Neben der Kaltmiete sind auch die laufenden monatlichen Aufwendungen für die monatlichen Neben-, Betriebs- und Heizkosten sowie einmalige Kosten wie z. B. Umzugskosten, Courtage, Kautions-, 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, wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung zur Verfügung gestellt. Der persönliche Schulbedarf beträgt nach der Meldung korrigierter Daten im April 2024 13,00 Euro monatlich. Da in den ersten sechs Jahren nach der Geburt kein Schulbedarf anfällt, wird dieser Wert mit 12/18tel gewichtet und beträgt 8,67 Euro monatlich pro Kind. Für eintägige (Schul-)Ausflüge wurden durchschnittlich 3,15 Euro monatlich anerkannt. Da diese frühestens mit Besuch einer Kindertageseinrichtung durchgeführt werden konnten, wurde dieser Wert mit 17/18tel gewichtet und beträgt 2,98 Euro monatlich. Für mehrtägige Klassenfahrten wurden

durchschnittlich 19,19 Euro monatlich bewilligt. Da diese erst ab Einschulung stattfinden können, wurde dieser Wert mit 12/18tel gewichtet und beträgt 12,80 Euro monatlich. An Mittagsverpflegung wurden durchschnittlich 44,74 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 42,26 Euro monatlich. Für die Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben (z. B. Vereinsbeitrag, musische Förderung) standen weiterhin 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 2022 einen gerundeten Wert von 79 Euro monatlich pro Kind.

- Die Inanspruchnahme vergünstigter Dienstleistungen (sog. „Sozialtarife“) ist statistisch weder für die Gegenwart noch für die Vergangenheit erfasst worden. Es werden für die vierköpfige Familie gerundet 40 Euro monatlich berücksichtigt, die sich aus dem ersparten Rundfunkbeitrag (18,36 Euro), Ermäßigungen beim Eintritt im Zoo, in Museen oder sonstigen öffentlichen Einrichtungen der Kultur (i. H. v. 4,44 Euro) 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 ergibt sich monatlich ein gewichteter Vorteil von 17,22 Euro für eine vierköpfige Grundsicherungsfamilie für den öffentlichen Nahverkehr. Der Gesamtbetrag in Höhe von 40,02 Euro wurde auf 40 Euro abgerundet. Dieser Gesamtbetrag wurde für 2022 (LT-Drs. 8/1263 vom 14. Juni 2022) pauschal auf 42 Euro erhöht, um einerseits die Erhöhung des Rundfunkbeitrags und andererseits die allgemeine Preisentwicklung zu berücksichtigen. Auch in der Neuberechnung für das Jahr 2022 werden diese 42 Euro für die Sozialtarife berücksichtigt.
- In der Anlage 17 ist nachberechnet worden, dass die Beamtenalleinvertdienerfamilie vollständig von Beiträgen zur Kinderbetreuung befreit war.

<b>II. Landesbeamter/-beamtin - BesGr A 4 mit Amtszulage -</b> (verheiratet, 2 Kinder, Ehegatte/-gattin nicht erwerbstätig)	
<b>Ermittlung des durchschnittlichen Jahres-Nettoeinkommens (Beträge in Euro)</b>	
<b>Besoldung</b>	
<b>1. ab 1. Januar 2022</b>	
Grundgehalt A 4 Stufe 1	2.315,95
+ Amtszulage	77,91
+ allg. Stellenzulage (Vorbemerkung Nr. 13 LBesO A und B)	22,61
+ Familienzuschlag (verh.)	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
<b>2. ab 1. Dezember 2022</b>	
Grundgehalt A 4 Stufe 1	2.380,80
+ Amtszulage	80,09
+ allg. Stellenzulage (Vorbemerkung Nr. 13 LBesO A und B)	23,24
+ Familienzuschlag (verh.)	149,42
+ Familienzuschlag (1. Kind, inkl. Erhöhungsbetrag)	318,77
+ Familienzuschlag (2. Kind, inkl. Erhöhungsbetrag)	336,55
= Monatliches Brutto	3.288,87
x 1 Monat für Dezember 2022	3.288,87
<b>Zwischensumme Jahresbruttobezug</b>	<b>38.480,95</b>
+ Sonderzahlung	651,12
+ Energiepreispauschale	300,00
<b>= Jahresbruttobezug</b>	<b>39.432,07</b>
- Lohnsteuer (Steuerklasse III/2,0, mtl. Steuerfreier BEG-Anteil 492,04 €)	2.328,00
- keine Kirchensteuer	0,00
- kein Solidaritätszuschlag	0,00
<b>= Zwischensumme Jahresnettobezug</b>	<b>37.104,07</b>
+ Corona-Sonderzahlung	1.300,00
<b>= Jahresnettobezug</b>	<b>38.404,07</b>
- Kranken- u. Pflegeversicherungsbeiträge (601,04 €; mtl., steuerfreier BEG-Anteil = 492,04 €)	- 7.212,48
+ Kindergeld (438 € x 12 Monate zzgl. Kinderbonus 2 x 100 €)	5.456,00
<b>= Zur Verfügung stehende Jahres-Nettobesoldung</b>	<b>36.647,59</b>

Die Neuberechnung berücksichtigt zum einen die Zahlung der Energiepreispauschale sowie die steuerfreie Corona-Sonderzahlung für das Jahr 2022.

Außerdem liegen zwischenzeitlich die durchschnittlichen Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung für das Jahr 2022 vor.

Auch unter Zugrundelegung des erhöhten Grundsicherungsniveaus ist der Mindestabstand zwischen der Nettobesoldung und der Grundsicherung eingehalten. Das maßgebliche Mindesteinkommen wird um 1.068,15 Euro im Jahr überschritten.

**Anlage 17****Neuberechnung der zumutbaren Belastung für die Kinderbetreuung für das Jahr 2022**

(ersetzt die Anlage 5 in der Landtagsdrucksache 8/1263 auf den Seiten 92 ff.)

**Jahr 2022**

<b><u>Berechnung der zumutbaren Belastung für die Kinderbetreuung</u></b> (Beamtenalleinverdienerfamilie, 2 Kinder)	
<b>Einkommen (Beträge in Euro)</b>	
Bruttoeinkommen (Bes. Gr. A 4 mit Amtszulage, erste Stufe)	39.432,07
Nettoeinkommen	37.104,07
+ Kindergeld	+ 5.256,00
Einkommen	42.360,07
<b>Bereinigung des Einkommens</b>	
Private Kranken-/Pflegeversicherung	- 7.212,48
Pauschalabzug für Versicherungen (max. 3 v. H. des Nettoeinkommens)	- 1.113,12
Arbeitsmittelpauschale (5,20 € monatlich)	- 62,40
Fahrtkosten zur Arbeitsstätte ca. 20 km (5,20 €/km), max. 208 € monatlich)	- 1.248,00
Bereinigtes Jahreseinkommen	32.724,07
Bereinigtes Monateinkommen	2.727,01
<b>Ermittlung der monatlichen Einkommensgrenze</b>	
Grundfreibetrag (2 x den Wert der Regelbedarfsstufe 1) für Elternteil 1: 2 x 449 €	+ 898,00
Familienzuschlag (70 v. H. der Regelbedarfsstufe 1 je Familienangehörigen): 70 v. H. von 449 € ≈ 315 € x 3 Personen (Elternteil 2, Kind 1, Kind 2)	+ 945,00
Kosten der Unterkunft	+ 900,00
Einkommensgrenze	2.743,00
Für die Kostenbeiträge <b>aufzuwendendes Einkommen</b>	<b>- 15,99</b>

**Hinweise:**

- Das Brutto- und Nettoeinkommen, die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung wurden aus der Berechnung für das Jahr 2022 aus der Anlage 16 übernommen.
- Die Corona-Sonderzahlung wurde entsprechend § 83 Abs. 1 SGB XII als zweckbestimmte Leistung nicht bei der Ermittlung der zumutbaren Belastung berücksichtigt.
- Das Kindergeld für das erste und zweite Kind beläuft sich im Jahr 2022 auf jeweils 219 Euro monatlich. Der im Juli für das Jahr 2022 gewährte einmalige Betrag in Höhe von 100 Euro pro Kind war nicht anzurechnen.
- Der Wert der Regelbedarfsstufe 1 beträgt im Jahr 2022 449 Euro monatlich. Für den Familienzuschlag in Höhe von 70 v. H. der Regelbedarfsstufe 1 für jeden Familienangehörigen wird ebenfalls dieser Wert in Höhe von 449 Euro zugrunde gelegt (70 v. H. 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 16 übernommen.

Ergebnis für das Jahr 2022: Das monatliche Einkommen des Besoldungsempfängers im Jahr 2022 unterschreitet die monatliche Einkommensgrenze um 15,99 Euro. Für die Kinderbetreuung wird deshalb kein Einkommen einzusetzen sein. In der Anlage 16 bleibt diese Größe daher unberücksichtigt.

## Anlage 18

**Neuberechnung des Vergleichs der Jahres-Nettoalimentation mit der Jahres-Grundsicherung (3. Kind) für das Jahr 2022 (ersetzt die Berechnung in der Anlage 6 in der Landtagsdrucksache 8/1263 auf den Seiten 94 bis 96)**

<b>Vergleich Jahres-Nettoalimentation/Jahres-Grundsicherung (3. Kind) für 2022</b>			
(nach dem Beschluss des BVerfG vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 6/17 u.a.)			
		<b>BesGr B 9</b>	
<b>A.</b>	<b>Ermittlung Nettoeinkommen:</b>	<b>2 Kinder</b>	<b>3 Kinder</b>
<b>I.</b>	<b>Grundgehalt, Zulage, Familienzuschlag</b>	<b>vom 1.1. - 30.11.</b>	
1.1	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 Monats-Bruttobezüge	12.505,09	13.229,10
1.2		<b>vom 1.12. - 31.12.</b>	
	Grundgehalt	12.080,12	12.080,12
	Allg. Stellenzulage	0,00	0,00
	FZ-verheiratet	149,42	149,42
	FZ 1. Kind	312,85	312,85
	FZ 2. Kind	312,85	312,85
	FZ 3. Kind	0,00	744,28
	Zwischensumme Monats-Bruttobezüge	12.855,24	13.599,52
2.	Sonderzahlung	451,12	476,68
3.	Energiepreispauschale	300,00	300,00
4.	<b>Jahres-Bruttobezüge</b>	<b>151.162,35</b>	<b>159.896,30</b>
<b>II.</b>	<b>Abzüge</b>		
1.	Einkommensteuer	40.076,00	42.796,00
2.	Solidaritätszuschlag	84,25	74,73
	<b>Zwischensumme Jahres-Nettobezüge</b>	<b>111.002,10</b>	<b>117.025,57</b>
<b>III.</b>	<b>Corona-Sonderzahlung</b>	<b>1.300,00</b>	<b>1.300,00</b>
<b>IV.</b>	<b>Kindergeld</b>	<b>5.456,00</b>	<b>8.256,00</b>
<b>V.</b>	<b>Jahres-Nettoeinkommen (ohne Kranken- und Pflegeversicherung)</b>	<b>117.758,10</b>	<b>126.581,57</b>
	KV und PflV: 1. /2. Kind: 601,04 €; 3. Kind: 638,04 €	7.212,48	7.656,48
<b>VI.</b>	<b>Jahres-Nettoeinkommen (mit Kranken- und Pflegeversicherung)</b>	<b>110.545,62</b>	<b>118.925,09</b>
<b>VII.</b>	<b>Monatliches Nettoeinkommen</b>	<b>9.212,14</b>	<b>9.910,42</b>
<b>VIII.</b>	<b>Einkommensdifferenz für das 3. Kind</b>		<b>698,29</b>
<b>B.</b>	<b>Bedarf für das 3. Kind</b>	<b>vom 1.1. - 31.12.</b>	
<b>I.</b>	<b>Grundsicherung</b>		
1.	Regelsatz (gewichtet)		326,78

<b>Vergleich Jahres-Nettoalimentation/Jahres-Grundsicherung (3. Kind) für 2022</b>			
(nach dem Beschluss des BVerfG vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 6/17 u.a.)			
2.	anteilige Kaltmiete nach WoGG Mietenstufe III (+ 10 v. H.)		115,50
3.	anteilige Heizkosten nach Heizspiegel 2022		33,01
4.	Bildung und Teilhabe		79,00
5.	Sozialtarife - Besuche Zoo/Museen/Schwimmbäder - Öffentlicher Nahverkehr		≈ 4,50 ≈ 5,00
<b>II.</b>	<b>Grundsicherung insgesamt</b>		<b>563,79</b>
<b>III.</b>	<b>Alimentationsrechtlicher Bedarf je Kind</b> (115 v. H. des Grundsicherungsbedarfs)		<b>648,36</b>
<b>C.</b>	<b>Mtl. Differenzbetrag (netto) = Mehrbetrag Besoldung</b>		<b>49,93</b>

## Hinweise:

- Bei der Berechnung wird die höchste Besoldungsgruppe 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.
- Vom Bruttoeinkommen sind die Einkommensteuer und der Solidaritätszuschlag abzuziehen (Rdnr. 69 ff. des Beschlusses vom 4. Mai 2020, 2 BvL 6/17 u. a.). Der Berechnung liegt die Günstigerprüfung nach § 31 S. 4 EStG im Rahmen einer Einkommensteuerberechnung zugrunde. Das Gericht hat weiter ausgeführt, dass der Ansatz des Kinderfreibetrages möglich ist. Dem Besoldungsgeber sei eine genaue Berechnung nicht verwehrt, wenn er den Umfang des grundsicherungsrechtlichen Mehrbedarfs ebenso exakt bestimme.
- Bei der Ermittlung des Nettoeinkommens sind die Kosten einer die Beihilfe ergänzenden Kranken- und Pflegeversicherung in Abzug zu bringen. Es ist der durchschnittliche Beitrag für minderjährige Kinder anzusetzen (Rdnr. 66 des Beschlusses). Für das Jahr 2022 betragen sie für die vierköpfige Familie nach den Meldungen des Verbandes der privaten Krankenversicherungen 601,04 Euro monatlich und für die fünfköpfige Familie 638,04 Euro monatlich. Die Differenz für das dritte Kind beträgt somit 37,00 Euro.
- Bei der Ermittlung der Einkommensteuer ist auch die Abzugsfähigkeit der Kosten der Kranken- und Pflegeversicherung als Sonderausgaben zu berücksichtigen (Rdnr. 69 des Beschlusses vom 4. Mai 2020, 2 BvL 6/17 u. a.). Die Aufwendungen für die Krankenkasse sowie der darauf entfallende BEG-Anteil wurden entsprechend der für das Jahr 2022 vom Verband der privaten Krankenkassen übermittelten Werte angesetzt. Der steuerlich abzugsfähige BEG-Anteil beträgt für die Familie mit zwei Kindern 492,04 Euro und für die Familie mit drei Kindern 523,04 Euro.

- 
- Das Kindergeld für das erste und zweite Kind beläuft sich im Jahr 2022 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 100 Euro für jedes Kind wurde berücksichtigt.
  - Für die nach der Grundsicherung zu ermittelnden Bedarfe ist ein gewichteter Regelsatz zu ermitteln. Wegen der Ermittlung wird auf die Hinweise in der Anlage 16 zur Ermittlung des Grundsicherungsbedarfs für das Jahr 2022 verwiesen. Die Zahlung des Sofortzuschlags i. H. v. 20 Euro für Kinder ab dem 1. Juli 2022 wurde hier berücksichtigt. Aus den gewichteten Regelsätzen vom 1. Januar 2022 bis 30. Juni 2022 i. H. v. monatlich 316,78 Euro und vom 1. Juli 2022 bis 1. Dezember 2022 i. H. v. monatlich 336,78 Euro ergibt sich für das Jahr 2022 monatlich ein durchschnittlicher gewichteter Regelsatz i. H. v. 326,78 Euro.
  - 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 wird. Es ist die in Sachsen-Anhalt höchste Mietenstufe nach dem Wohngeldrecht anzusetzen. Dies ist die Stufe III mit einem Sicherheitszuschlag in Höhe von 10 v. H. Nach der Anlage 1 zu § 12 WoGG beträgt im Jahr 2022 die Differenz zwischen einer 4-Raum-Wohnung und einer 5-Raum-Wohnung 105 Euro monatlich. Unter Berücksichtigung eines 10-prozentigen Zuschlages zur Sicherung des Realitätsbezugs 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 Heizspiegel für das jeweilige Jahr entnommen werden. Im Jahr 2022 betrug der Wert 39,61 Euro/m<sup>2</sup>/Jahr für das teuerste Heizsystem. Er wird mit 10 Quadratmetern multipliziert und durch 12 Monate geteilt. Es ergeben sich anteilige Heizkosten in Höhe von 33,01 Euro monatlich für das dritte Kind.
  - Die Kosten für Bildung und Teilhabe entsprechen den Werten aus der Anlage 16 für ein Kind. Sie betragen im Jahr 2022 rund 79 Euro monatlich.
  - Bei den Sozialtarifen wird entsprechend verfahren. Der bei der vierköpfigen Familie in der Anlage 16 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.