



Gesetzentwurf

der Landesregierung - Finanzministerin

Entwurf eines Gesetzes zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Jahre 2025 bis 2027 in Schleswig-Holstein und über weitere dienstrechtliche Regelungen

A. Problem

Anpassung der Besoldung und Versorgung:

Nach § 17 Satz 1 des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein vom 26. Januar 2012 – SHBesG – (GVOBl. Schl.-H. S. 153, 154) wird die Besoldung der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter entsprechend der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung durch Gesetz regelmäßig angepasst. Die Versorgungsbezüge sowie das Alters- und Hinterbliebenenaltersgeld sind nach § 80 des Beamtenversorgungsgesetzes Schleswig-Holstein vom 26. Januar 2012 (GVOBl. Schl.-H. S. 153, 219) durch Gesetz entsprechend zu regeln.

Beide Vorschriften dienen der Wahrung des Alimentationsprinzips als einem hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums. Das Alimentationsprinzip gewährleistet eine amtsangemessene Besoldung der Beamtinnen und Beamten. Um diese Gewährleistung aufrecht erhalten zu können, besteht gesetzlicher Anpassungsbedarf aufgrund folgender tatsächlicher wie rechtlicher Entwicklungen:

Das Bundesverfassungsgericht hat durch Beschluss vom 17. September 2025, veröffentlicht am 19. November 2025, zur Beamtenbesoldung im Land Berlin in den Jahren 2008 bis 2020 (2 BvL 20/17 u.a.) seine Maßstäbe zur Überprüfung der amtsangemessenen Alimentation teils fortentwickelt, teils völlig neu festgelegt. So führt das Bundesverfassungsgericht nunmehr eine Vorabprüfung der Mindestbesoldung durch, die sich am Median-Äquivalenzeinkommen einer vierköpfigen Familie ausrichtet. Die Bemessung der Mindestbesoldung durch Vergleich mit staatlichen Sozialleistungen im Rahmen der Grundsicherung hat das Bundesverfassungsgericht aufgegeben. Zur Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse gibt das Gericht danach eine sogenannte Fortschreibungsprüfung vor, bei der auf der ersten Prüfungsstufe weiterhin die volkswirtschaftlichen Parameter der Tariflohn-, Nominallohn- und Verbraucherpreisentwicklung betrachtet werden, wobei Anknüpfung und Berechnung der entsprechenden Indizes deutlichen Veränderungen unterzogen wurden. Hinzu kommt der systeminterne Besoldungsvergleich der Betragsstaffelung zwischen den einzelnen Besoldungsgruppen. Auf der zweiten Prüfungsstufe werden die Ergebnisse der ersten Stufe unter Berücksichtigung weiterer

alimentationsrelevanter Kriterien bewertet. Verstöße gegen die vorgenannten Anforderungen können in Ausnahmefällen verfassungsrechtlich gerechtfertigt sein.

Wie zuvor beschrieben wird die Besoldungsentwicklung auch durch die Entwicklung der Tarifentgelte bestimmt. Im Zuge der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder haben sich die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und die Gewerkschaften am 14. Februar 2026 in Potsdam auf eine lineare Entgelterhöhung von insgesamt 5,8 % bei einer Tarifvertragslaufzeit von 27 Monaten geeinigt. Die Entgelte werden dabei in drei Schritten erhöht: Zum 1. April 2026 um 2,8 %, mindestens jedoch um 100 Euro, zum 1. März 2027 um weitere 2,0 % und schließlich zum 1. Januar 2028 um weitere 1,0 %. Die Ausbildungsentgelte erhöhen sich ebenfalls in drei Stufen zu den genannten Daten um 60 Euro, weitere 60 Euro und schließlich weitere 30 Euro.

In Anbetracht der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts hat die Landesregierung Anfang Dezember 2025 ihre Zusage gegeben, die dortigen Prüfungsgrundsätze und ihre Fortschreibung gesetzgeberisch rückwirkend für das Jahr 2025 umzusetzen, ohne dass es einer diesbezüglichen Antragstellung bedürfe. Weiterhin hat sie zugesagt, zwecks Sicherstellung der Verfassungskonformität der Alimentation ergänzenden Regelungsbedarf, der sich im Rahmen der Übertragung einer Tarifeinigung auf den Besoldungsbereich ergäbe, in einem Gesetzgebungsverfahren im Jahr 2026 aufzugreifen.

Sonstige Anpassungsbedarfe:

a) Gendergerechte Amtsbezeichnungen

Nach § 22 Absatz 3 oder § 45b Absatz 1 des Personenstandsgesetzes besteht die Möglichkeit, keine Angabe oder die Angabe „divers“ als Geschlechtseintrag zu führen. Für diesen Personenkreis gibt es derzeit keine spezifische Amtsbezeichnung, da die Anlagen 1 bis 4 zum SHBesG (Besoldungsordnungen A und B, W, C kw sowie R) bislang lediglich männliche und weibliche Amtsbezeichnungen vorsehen.

b) Kindbezogener Familienzuschlag bei Teilzeitbeschäftigung beider Elternteile

Nach § 44 Absatz 5 Satz 3 SHBesG findet § 7 SHBesG (Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung) keine Anwendung für den kindbezogenen Familienzuschlag, wenn eine

oder einer der Anspruchsberechtigten vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder mehrere Anspruchsberechtigte teilzeitbeschäftigt sind und dabei zusammen mindestens die Regelarbeitszeit einer oder eines Vollzeitbeschäftigten erreichen. Teilzeitbeschäftigte Elternpaare, die zusammen nicht den Umfang einer Vollzeitbeschäftigung erreichen, erhalten den kindbezogenen Familienzuschlag lediglich unter Berücksichtigung des § 7 SHBesG anteilig entsprechend des jeweiligen Arbeitszeitanteils der oder des Anspruchsberechtigten. Der Verfassungsgerichtshof Baden-Württemberg hat in seinem Urteil vom 12. Juli 2024 (1 GR 24/22) eine vergleichbare Regelung zur Kürzung des Familienzuschlags bei Teilzeitbeschäftigung beider Elternteile im baden-württembergischen Besoldungsrecht für unvereinbar mit dem Gleichheitsgrundsatz erklärt. Für sich genommen seien sowohl die allgemeine zeitanteilige Kürzung des Familienzuschlags bei Teilzeit als auch die Konkurrenzregelung zur Vermeidung einer Doppelgewährung verfassungsrechtlich unbedenklich. In ihrer Kombination führen sie jedoch nach Auffassung des Verfassungsgerichtshofs Baden-Württemberg zu einer überproportionalen Benachteiligung von Elternpaaren, die beide in Teilzeit arbeiten und zusammen weniger als eine Vollzeitstelle erreichen.

c) Funktionsleistungsbezüge der Kanzlerinnen und Kanzler an Hochschulen

Nach der derzeitigen Rechtslage können Kanzlerinnen und Kanzler an Hochschulen unter Zugrundelegung von § 35 Absatz 3 SHBesG in Verbindung mit Anlage 9 neben ihrem Grundgehalt einen Funktionsleistungsbezug zwischen 663,12 Euro und 1.690,96 Euro monatlich in Abhängigkeit vom jeweiligen Statusamt (Besoldungsgruppe W 2 oder W 3) und der Anzahl der Studierenden ihrer Hochschule erhalten. Die Hochschulen können einen geringeren als den im SHBesG festgesetzten Betrag gewähren, darüber hinausgehen können sie jedoch nicht.

Bei den Präsidentinnen und Präsidenten der Hochschulen in Schleswig-Holstein regelt das SHBesG dagegen nur die generelle Möglichkeit der Gewährung eines Funktionsleistungsbezugs. In der Leistungsbezügeverordnung (LBVO) ist verankert, dass das Wissenschaftsministerium den Funktionsleistungsbezug auf Vorschlag der Hochschulen festsetzt. Die Höhe (fester Betrag oder Vergaberahmen) bestimmen die Hoch-

schulen selbständig durch Satzung, die jedoch vom Wissenschaftsministerium genehmigt werden muss.

Um eine Gleichbehandlung bei der Gewährung der Funktionsleistungsbezüge aller Präsidiumsmitglieder einer Hochschule herzustellen und vor dem Hintergrund der Konkurrenzfähigkeit und Attraktivität für geeignete Bewerberinnen und Bewerber innerhalb Deutschlands, aber auch im Ausland, ist es erforderlich, die Funktionsleistungsbezüge der Kanzlerinnen und Kanzler an Hochschulen zu flexibilisieren.

d) Geschäftsführung der Unfallkasse Nord

Die Stelle der Geschäftsführung der Unfallkasse Nord wird seit 2008 im Haushaltsplan mit Besoldungsgruppe B 3 ausgewiesen. Der bisherige Direktor der Unfallkasse Nord war als Dienstordnungsangestellter eingestellt und der Besoldungsgruppe B 3 zugeordnet. Da nach Schließung des Dienstordnungsrechts ab dem 1. Januar 2023 keine neuen Dienstordnungsverhältnisse mehr eingegangen werden dürfen, bedarf es einer Ausweisung des Amtes in der Besoldungsordnung B.

e) Änderungen bei der Beihilfe

Mit der Einführung des Beihilfefachverfahrens Beirefa und der damit verbundenen teilautomatisierten Antragsbearbeitung hat die bisherige Einreichungsgrenze in Höhe von 100 Euro ihre praktische Bedeutung verloren. Es zeigt sich, dass Beihilfeberechtigte zunehmend Anträge unterhalb dieser Grenze einreichen. Nach aktueller Rechtslage müssen diese Anträge jedoch zunächst zurückgewiesen werden, bevor sie – ergänzt um weitere Rechnungsbelege zur Erreichung der Einreichungsgrenze – erneut eingereicht und bearbeitet werden können. Dies führt in den Festsetzungsstellen zu einem vermeidbaren doppelten Verwaltungsaufwand.

Die derzeit geltende Einkommensgrenze für berücksichtigungsfähige Ehegattinnen und Ehegatten in der Beihilfe bildet die tatsächlichen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen nicht mehr realistisch ab. Seit ihrer Festlegung haben sich sowohl die Einkommensstrukturen als auch die Lebenshaltungskosten verändert, ohne dass die Grenze in angemessenem Umfang angepasst wurde. Dies führt zunehmend zu sachlich nicht gerechtfertigten Ausschlüssen von Ehegattinnen und Ehegatten aus der Beihilfeberechtigung.

Seit dem 1. Januar 2021 ist in § 80 Absatz 6 Satz 4 des Landesbeamtengesetzes Schleswig-Holstein (LBG) geregelt, dass Beihilfe für die Ehepartnerinnen oder Ehepartner bzw. Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner nicht gewährt wird, wenn der Gesamtbetrag der Einkünfte nach dem Einkommensteuergesetz im 2. Kalenderjahr vor der Stellung des Beihilfeantrages 20.000 Euro übersteigt. Hiervon kann nur dann abgewichen werden, wenn wegen angeborener Leiden oder bestimmter Krankheiten aufgrund eines individuellen Ausschlusses keine Versicherungsleistungen gewährt werden oder die Leistungen hierfür auf Dauer eingestellt worden sind. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG 5 C 4.18 - Urteil vom 28. März 2019) steht eine entsprechende Regelung unter Gesetzesvorbehalt. Damit entfällt die Möglichkeit in den Durchführungshinweisen zur Beihilfeverordnung Ausnahmen zu regeln, da diese nur auf die Beihilfeverordnung Anwendung finden können, nicht jedoch auf das Landesbeamtengesetz. Dies hat zur Folge, dass, wenn die Einkünfte im laufenden Kalenderjahr der Antragstellung geringer als im Vorvorjahr sind und die Einkommensgrenze voraussichtlich nicht überschritten wird, Aufwendungen der Ehepartnerinnen oder Ehepartner bzw. Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner im laufenden Kalenderjahr nicht beihilfefähig sind.

f) Einführung eines digitalen Personalportals (KoPers.Digital)

Die Kommunikation zwischen Personalverwaltung und den Bediensteten des Landes Schleswig-Holstein erfolgt derzeit überwiegend papiergebunden und ist durch analoge Prozesse geprägt, was zu hohem Verwaltungsaufwand, langen Bearbeitungszeiten und eingeschränkter Transparenz führt. Noch steht Beschäftigten sowie Versorgungsempfängerinnen und -empfängern kein orts- und zeitunabhängiger Zugriff auf ihre personal- und abrechnungsbezogenen Unterlagen zu. Insbesondere die Verdienstabrechnungen werden regelmäßig in Papierform bereitgestellt, wodurch erhebliche Druck-, Versand- und Verarbeitungskosten entstehen. Um eine moderne, effiziente und transparente Arbeitsumgebung zur Erledigung von Personalangelegenheiten zu schaffen, möchte das Land seinen Beschäftigten zukünftig ein digitales Personalportal, das eine standardisierte Nutzung zur Selbstverwaltung (sogenannte Self-Services) ermöglicht, zur Verfügung stellen. Zur Vereinfachung der Prozesse und gleichzeitiger Stärkung der Eigenverantwortung der Mitarbeitenden sollen daher analoge

Wege und Prozesse in diesem Zusammenhang in digitale Lösungen überführt werden.

B. Lösung

Anpassung der Besoldung und Versorgung:

Mit diesem Gesetzentwurf soll die unter A. dargestellte antragsunabhängige Verfahrenszusage für das Jahr 2025 eingelöst werden. Inhaltlich sollen die modifizierten höchstrichterlichen Maßstäbe zur Sicherstellung der amtsangemessenen Alimentation für die Jahre 2025, 2026 und 2027 umgesetzt werden. Zugleich soll die Entwicklung der Tarifentgelte systemgerecht auf den Besoldungsbereich übertragen werden.

Die Besoldungs- und Versorgungsbezüge werden dazu wie nachfolgend dargestellt angepasst:

Für das Jahr 2025 werden die Besoldungs- und Versorgungsbezüge rückwirkend zum 1. Januar 2025 in den Besoldungsgruppen A 6 bis A 15, B 1, C 1 kw, C 2 kw, W 2 und W 3 um 3,2 %, mindestens 125 Euro, erhöht. Ergänzend zu der Mindestanpassung der Grundgehälter um 125 Euro bzw. der linearen Anpassung um 3,2 % wird für das Jahr 2025 in der Besoldungsgruppe A 7 in den Erfahrungsstufen 2 bis 5, in der Besoldungsgruppe A 9 Erfahrungsstufe 2 sowie in der Besoldungsgruppe A 10 Erfahrungsstufen 2 und 4 bis 6 eine geringfügige betragliche Korrektur zur Sicherung des allgemeinen Abstandsgebotes vorgenommen. Der Mindestbetrag wird daher in der Besoldungsgruppe A 7 in der Erfahrungsstufe 2 um 0,78 Euro, in der Erfahrungsstufe 3 um 0,76 Euro, in der Erfahrungsstufe 4 um 0,68 Euro und in der Erfahrungsstufe 5 um 0,12 Euro erhöht. Darüber hinaus wird die Besoldung in der Besoldungsgruppe A 9 Stufe 2 um 0,50 Euro sowie in der Besoldungsgruppe A 10 in der Erfahrungsstufe 2 um 7,00 Euro, in der Erfahrungsstufe 4 um 6,00 Euro, in der Erfahrungsstufe 5 um 5,00 Euro und in der Erfahrungsstufe 6 um 1,00 Euro angehoben. In den übrigen Besoldungsgruppen erfolgen Steigerungen entsprechend der höheren Anpassungsbedarfe gemäß nachstehender Tabelle mit ansteigenden Erhöhungssätzen bis zu 4,58 %:

Besoldungsgruppe	Prozentuale Steigerung
R 1	3,26 %
B 2	3,50 %
C 3 kw	3,59 %
A 16	3,64 %
R 2	3,66 %
B 3 / R 3	3,65 %
C 4 kw	3,84 %
B 4, R 4	3,92 %
B 5, R 5	4,06 %
B 6, R 6	4,17 %
B 7, R 7	4,27 %
B 8, R8, W 1	4,48 %
B 9, B 10, B 11	4,58 %

Zusätzlich zur Steigerung über alle Besoldungsgruppen hinweg wird der Familienergänzungszuschlag nach § 45a Absatz 1 SHBesG in den unteren Stufen der Besoldungsgruppen A 6 bis A 8 in einer Spanne von 0,6 % bis 2,3 % bedarfsgerecht angepasst.

Für das Jahr 2026 werden die Besoldungs- und Versorgungsbezüge ab dem 1. Januar 2026 in allen Besoldungsgruppen linear um weitere 4,0 % erhöht. Zusätzlich zur Steigerung über alle Besoldungsgruppen hinweg wird der Familienergänzungszuschlag nach § 45a SHBesG in einer Spanne von überwiegend 15 % bis 25 % bedarfsgerecht angepasst.

Für das Jahr 2027 werden die Besoldungs- und Versorgungsbezüge ab dem 1. Januar 2027 in allen Besoldungsgruppen linear um weitere 3,8 % erhöht. Zusätzlich zur Steigerung über alle Besoldungsgruppen hinweg wird der Familienergänzungszuschlag nach § 45a SHBesG in einer Spanne von überwiegend 12 % bis 22 % bedarfsgerecht angepasst.

Die genannten prozentualen Steigerungen umfassen im Wesentlichen die Grundgehaltssätze, die Familienzuschläge, die Amtszulagen, die Stellenzulagen, die Erschwerniszulagen und die Mehrarbeitsvergütung. Die Dynamisierung der Zulagen wird damit weiter fortgeführt.

Die Familienergänzungszuschläge nach § 45a SHBesG und Anlage 10 nehmen nicht an der linearen Anpassung teil, da sie als bedarfsbezogene Besoldungsbestandteile zur Sicherung der Mindestbesoldung dienen. Sie werden in 2026 und 2027 bedarfsgerecht angepasst.

Die Anwärterbezüge werden zeit- und wirkungsgleich zur Tarifeinigung vom 14. Februar 2026 über die Ausbildungsentgelte angepasst. Die Anwärtergrundbeträge werden zum 1. April 2026 um 60 Euro, zum 1. März 2027 um weitere 60 Euro und zum 1. Januar 2028 um weitere 30 Euro angehoben.

Sonstige Anpassungsbedarfe:

a) Gendergerechte Amtsbezeichnungen

In den Besoldungsordnungen wird für Personen, für die im Personenstandsregister weder die Geschlechtsangabe „weiblich“ noch „männlich“ eingetragen ist, eine Wahlmöglichkeit hinsichtlich der Amtsbezeichnung eingeführt.

b) Kindbezogener Familienzuschlag bei Teilzeitbeschäftigung beider Elternteile

Zur Vermeidung der kritisierten Schlechterstellung von teilzeitbeschäftigten Elternpaaren, die zusammen nicht die Grenze der Vollzeitbeschäftigung erreichen, wird in § 44 Absatz 5 SHBesG eine Regelung ergänzt, dass § 7 SHBesG auf den Betrag mit der Maßgabe Anwendung findet, dass die Arbeitszeiten der Anspruchsberechtigten zusammengerechnet werden.

c) Funktionsleistungsbezüge der Kanzlerinnen und Kanzler an Hochschulen

Zur Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit und Attraktivität der Hochschulen werden die Grundbedingungen zur Gewährung von Funktionsleistungsbezügen für alle Präsidiumsmitglieder der Hochschulen vereinheitlicht. Hierzu werden § 35 Absatz 3 SHBesG sowie die dazugehörige Anlage 9 gestrichen. Damit können die Hochschulen

den Vergaberahmen künftig eigenständig unter Berücksichtigung von §§ 21 und 35 SHBesG und nach Zustimmung des Wissenschaftsministeriums festlegen.

d) Geschäftsführung der Unfallkasse Nord

In der Besoldungsordnung B wird unter der Besoldungsgruppe B 3 das Amt „Geschäftsführerin oder Geschäftsführer der Unfallkasse Nord“ ausgewiesen.

e) Änderungen bei der Beihilfe

Zur Vereinfachung des Einreichungsverfahrens für die Beihilfeberechtigten und zur Vermeidung von Doppelaufwand sowohl bei den Mitarbeitenden als auch in der Verwaltung wird die Einreichungsgrenze in Höhe von 100 Euro gestrichen.

Die Einkommensgrenze für berücksichtigungsfähige Ehegattinnen, Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner in der Beihilfe wird auf 22.000 Euro angehoben. Dieser Wert entspricht der aktuellen Entwicklung im Bund-Länder-Vergleich.

Es wird eine Ausnahmeregelung geschaffen, nach der Ehegattinnen, Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner unter dem Vorbehalt des Widerrufs in der Beihilfe berücksichtigungsfähig sind, wenn die Einkommensgrenze im laufenden Kalenderjahr voraussichtlich nicht erreicht wird.

f) Einführung eines digitalen Personalportals „KoPers.Digital“

Mit dem Gesetz zur Einführung des digitalen Personalportals KoPers.Digital (Digitales Personalportalgesetz - DPPG) wird die Voraussetzung für die Einführung eines elektronischen Portals „KoPers.Digital“ als zentrale digitale Plattform, über die personal- und abrechnungsbezogene Informationen bereitgestellt und bearbeitet werden können, geschaffen. Die digitale Bereitstellung, insbesondere von Verdienstabrechnungen, soll die bisherige papiergebundene Kommunikation weitgehend ersetzen. Dies führt zu einer erheblichen Reduzierung von Druck- und Versandkosten sowie zu einer Beschleunigung der Prozesse. Gleichzeitig wird den Nutzerinnen und Nutzern ein ortsunabhängiger Zugriff auf ihre Unterlagen ermöglicht. Die mit dem digitalen Portal verbundenen besseren Kommunikationsmöglichkeiten und die zentrale Informationsverfügbarkeit im Portal werden die Zusammenarbeit fördern, die Zufriedenheit der

Mitarbeitenden steigern und damit zugleich die Attraktivität des Landes als Arbeitgeber erhöhen.

C. Alternativen

Keine. Der Grundsatz der Amtsgemessenheit der Alimentation verlangt, dass die Bezüge unter Beachtung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse anzupassen sind. Die vorgesehenen Besoldungserhöhungen sind geboten, um den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zur Amtsgemessenheit der Alimentation zu genügen.

D. Kosten und Verwaltungsaufwand

1. Kosten

Anpassung der Besoldung und Versorgung:

Die für das Jahr 2025 rückwirkend greifenden Regelungen entfalten ihre fiskalische Wirkung erst im Haushaltsjahr 2026. Für das Haushaltsjahr 2026 ergeben sich daher **aus diesem Gesetzentwurf** für den Kernhaushalt die nachfolgend dargestellten Mehrausgaben:

Anpassung der Besoldung und Versorgung ab 1. Januar 2025	282 Mio. €
Anpassung der Besoldung und Versorgung ab 1. Januar 2026	181 Mio. €
Gesamtmehrausgaben Haushaltsjahr 2026 unter Berücksichtigung des Basiseffektes aus 2025	463 Mio. €

Für das Haushaltsjahr 2027 ergeben sich im Kernhaushalt für die lineare Anpassung um 3,8 % Mehrausgaben in Höhe von 179 Mio. Euro.

Ab dem Jahr 2028 ergeben sich aus diesem Gesetz dauerhafte jährliche Mehrausgaben von ca. 500 Mio. Euro im Kernhaushalt.

Darüber hinaus entstehen für das Land aufgrund derzeitiger rechtlicher Verpflichtungen jährliche Ausgaben im Bereich der Hochschulen, der Hochschulmedizin, der Kirchen und der jüdischen Landesverbände. Für das Haushaltsjahr 2026 betragen diese Kosten etwa 22 Mio. Euro.

Der Landtag hat mit dem Beschluss über das Zweite Gesetz zur Änderung des Haushaltsgesetzes 2026 vom 7. Mai 2026 entschieden, die notwendigen Haushaltsmittel im Haushaltsplan 2026 vorsorglich bereitzustellen.

Für den Bereich der kommunalen Dienstherrn und der sonstigen Dienstherrn entstehen entsprechende Mehrausgaben, deren Höhe von den jeweils beschäftigten Beamtinnen und Beamten abhängt.

Druck- und Versandkosten im Zusammenhang mit der Anpassung der Besoldung und Versorgung:

Die Druckkosten für die Besoldungsanpassung 2025/2026 können sich – ohne digitale Portallösung und verpflichtenden Abruf der Verdienstabrechnung – aufgrund der hohen Anzahl der Rückrechnungsmonate für alle aktiven Besoldungsempfänger auf ca. 110.000 € belaufen. Mit der Schaffung des digitalen Personalportals und des verpflichtenden Abrufs für möglichst alle aktiven Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger (mit Hochschulen) können diese Kosten erheblich reduziert werden oder günstigenfalls komplett entfallen. Die Landesregierung beschleunigt deshalb den Rollout des Portals in den Ressorts gegenüber der ursprünglichen Planung.

Für die Versorgungsempfänger belaufen sich die Druckkosten auf ca. 86.000 €, die Portokosten auf ca. 49.000 €. Die Druckkosten sind über den Einzelplan 14 und die Portokosten über den Einzelplan 05 gedeckt.

Sonstige Anpassungsbedarfe:

Im Rahmen der sonstigen Anpassungsbedarfe sind keine signifikanten Mehrausgaben zu erwarten.

2. Verwaltungsaufwand

Mit der Umsetzung der Besoldungsanpassung ist ein technischer und personeller Mehraufwand verbunden.

Die hohe Anzahl der Rückrechnungsmonate führt im Ergebnis zu der größten Last auf das KoPers-Verfahren, die jemals erzeugt worden ist. Die Programmierung und rück-

wirkende Umsetzung über 20 Monate stellt mithin eine besondere - noch nie dagewesene - technische Herausforderung dar, die auch risikobehaftet ist. Es muss ein extrem hohes Datenvolumen verarbeitet werden, welches auch zu längeren Laufzeiten führen wird.

Erfahrungsgemäß ist auch damit zu rechnen, dass die technische Umsetzung in der Folge zu manuellen Korrekturaufwänden in der Sachbearbeitung führen wird. Die Bezügedienststellen werden dies voraussichtlich mit den vorhandenen Ressourcen erbringen.

Mit Einführung des digitalen Personalportals und der verpflichtenden Nutzung entfällt im Dienstleistungszentrum Personal und in den Dienststellen der Verwaltungsaufwand im Zusammenhang mit der Zurverfügungstellung der Verdienstbescheinigungen. Bisher gehen alle Bescheinigungen in Papierform im Dienstleistungszentrum Personal ein, werden händisch sortiert, für die Dienststellen kommissioniert und per Kurierdienst oder Postversand an die einzelnen Dienststellen geliefert. In den Dienststellen werden diese Briefe weiter an die Berechtigten verteilt.

3. Auswirkungen auf die private Wirtschaft

Die Erhöhung der Bezüge sichert und stärkt die Kaufkraft und damit den privaten Konsum. Sonstige Auswirkungen auf die private Wirtschaft sind nicht zu erwarten.

E. Nachhaltigkeit

Das Vorhaben hat positive Auswirkungen auf 'Soziale Gerechtigkeit'.

Das Vorhaben hat keine direkten oder indirekten Auswirkungen auf die Treibhausgasemissionen.

F. Länderübergreifende Zusammenarbeit

Die Konferenz Norddeutschland hat am 11. April 2007 beschlossen, unter Geltung der neuen Kompetenzordnung die Zusammenarbeit ihrer Länder auf dem Gebiet des öffentlichen Dienstrechts zu intensivieren. Ziel ist es, im Rahmen der landesrechtlichen Verantwortlichkeiten und unbeschadet der Rechte der Landesparlamente die Grundstrukturen so auszugestalten, dass eine dienstherrenübergreifende Mobilität gesichert

und eine gleichgerichtete Entwicklung des öffentlichen Dienstrechts in den norddeutschen Ländern gefördert wird. Erklärtes Ziel zwischen den norddeutschen Ländern ist es, die jeweiligen Landesbeamtengesetze möglichst einheitlich zu gestalten und einen Wettbewerbsföderalismus zu vermeiden. Zur Wahrung dieser Zielsetzung unterrichten sich die norddeutschen Länder möglichst frühzeitig und fortlaufend über Vorhaben in den Kernbereichen des Besoldungs-, Versorgungs-, Status- und Laufbahnrechts und prüfen, ob diese gemeinsam mit den anderen norddeutschen Ländern erfolgen sollten. Der Gesetzentwurf wurde den norddeutschen Ländern am 20. April 2026 mit Gelegenheit zur Stellungnahme bis zum 6. Mai 2026 zugeleitet.

Die Hansestadt Bremen hat keine Bedenken geäußert. Die anderen Länder haben auf eine Stellungnahme verzichtet.

G. Information des Landtages nach Artikel 28 der Landesverfassung

Die Informationspflichten der Landesregierung gegenüber dem Landtag richten sich nach dem Parlamentsinformationsgesetz. Der Gesetzentwurf wurde der Präsidentin des Schleswig-Holsteinischen Landtages am 20. April 2026 zugeleitet.

H. Vorschläge der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften:

Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften wurden durch das Finanzministerium über die grundlegende Zielrichtung und das beabsichtigte Verfahren in einem Informationsgespräch am 25. Februar 2026 unterrichtet und hatten ihre Bereitschaft für ein verkürztes Beteiligungsverfahren signalisiert. Der Gesetzentwurf wurde dementsprechend am 20. April 2026 parallel zur Ressortabstimmung den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften mit der Gelegenheit zur Stellungnahme bis zum 6. Mai 2026 zugeleitet.

Nachstehend werden die wesentlichen Punkte aus den Stellungnahmen dargestellt und bewertet:

a) Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)

Der DGB hält die rückwirkende Herstellung der amtsangemessenen Alimentation ab dem 1. Januar 2025 für sachgerecht und erforderlich. Er weist darauf hin, dass

die im Gesetzentwurf festgestellten Nachbesserungsbedarfe das Ergebnis früherer Kürzungen und Streichungen bei der Besoldung und Versorgung seien und dass für eine amtsangemessene Alimentation nun Korrekturen dieser früheren Einschnitte notwendig seien. Erwartet wird eine Ausgestaltung der amtsangemessenen Alimentation, die nicht nur die minimalen Anforderungen, die sich aus der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes ergeben, erfülle.

Gegen einzelne Maßnahmen zur Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation und zur Übertragung des Tarifergebnisses werden keine Einwände oder Bedenken erhoben. Der Gesetzentwurf wird in weiten Teilen mitgetragen. Begrüßt wird ausdrücklich der Einbezug der Zulagen und Versorgung in die Erhöhung sowie die vollständige Übertragung des Tarifergebnisses für die Tarifbeschäftigten der Länder auf die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein. Nach Ansicht des DGB müssten die Tarifabschlüsse für die Tarifbeschäftigten der Länder der Maßstab für die regelmäßigen Anpassungen der Besoldung und Versorgung bleiben. Ebenso begrüßt werden der Wegfall der Einreichungsgrenze von 100 Euro in der Beihilfe und die Erhöhung der Einkommensgrenze für berücksichtigungsfähige Ehegattinnen und Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner in der Beihilfe auf 22.000 Euro.

Mit Blick auf die im Ländervergleich unattraktive 41-Stunden-Woche sieht der DGB mit diesem Gesetzentwurf die Chance, die Besoldung und Versorgung in Schleswig-Holstein im Ländervergleich wettbewerbsfähig aufzustellen.

Gleichzeitig macht der DGB deutlich, dass der Gesetzentwurf nur das verfassungsrechtlich notwendige Minimum sichere. Außerdem sei er mit zahlreichen Unsicherheiten und offenen Fragen verbunden, die sich aktuell nicht beantworten ließen. So basieren die Berechnungen (insbesondere für die Jahre 2026 und 2027) auf Prognosewerten. Ferner werden verschiedene offene Fragestellungen angesprochen, deren Antworten sich absehbar erst in den nächsten Jahren aus weiteren Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts ergäben (z.B. Kriterien für die Besoldung ab dem dritten Kind, Berücksichtigung des Partnereinkommens bei der Ermittlung der amtsangemessenen Alimentation, Maßstäbe zur Prüfung einer

amtsangemessenen Alimentation im Bereich der Versorgung, Bewertung der Familienergänzungszuschläge, Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes zur amtsangemessenen Besoldung in Schleswig-Holstein für das Jahr 2007). Weitere Nachbesserungsbedarfe seien damit nicht ausgeschlossen, zumal keine grundlegende Veränderung der bisherigen Besoldungsstruktur vorgenommen werde. In diesem Zusammenhang erwartet der DGB eine kontinuierliche Prüfung der Prognosen und Annahmen auch für die Jahre 2026 und 2027, um eventuelle Nachsteuerungsbedarfe erkennen zu können.

Bewertung des Finanzministeriums:

Da die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtes zur amtsangemessenen Alimentation unter anderem auf Vergleiche mit der Entwicklung der statistischen Werte zum Median-Äquivalenzeinkommen, zur Nominallohnentwicklung sowie zur Verbraucherpreisentwicklung abstellen, sind bei einer zukunftsgerichteten Regelung der Besoldung Prognoseentscheidungen zwingend erforderlich. Die notwendigen statistischen Anknüpfungsdaten werden erst mit erheblichem Nachlauf veröffentlicht. Vermieden werden könnten solche Prognoseentscheidungen lediglich durch eine stets nachgelagerte Vergangenheitsbetrachtung zur amtsangemessenen Alimentation. Dies erscheint jedoch nicht im Sinne der Betroffenen.

Die offenen Fragestellungen und damit verbundenen Unsicherheiten sind nach Auffassung des Finanzministeriums vielmehr hinzunehmen, um den Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern ein Abwarten bis zur Klärung sämtlicher Fragestellungen nicht zuzumuten. Selbstverständlich erfolgt nach Ablauf der jeweiligen Betrachtungsjahre eine abschließende rückwirkende Überprüfung der Prognosen und Annahmen.

Dynamisierung der Erschwerniszulagen:

Der DGB begrüßt, dass mit dem vorliegenden Gesetzentwurf auch die Erschwerniszulagen in die vorgesehenen Anpassung einbezogen werden und die Dynamisierung dieser Zulagen konsequent fortgeführt wird. Damit werde nicht nur ein Wertverlust der Zulagen vermieden, sondern auch die Attraktivität besonders belastender Dienstformen gestärkt. In diesem Zusammenhang wird jedoch kritisiert, dass die in der Tarifeinigung vom 14. Februar 2026 für Tarifbeschäftigte vorgese-

hene Anhebung der Wechselschichtzulage auf 200 Euro und der Schichtzulage auf 100 Euro nicht für den Beamtenbereich nachvollzogen worden sei.

Ferner wird um Prüfung gebeten, ob die Dynamisierung der Zulagen für Dienst zu ungünstigen Zeiten für den Personenkreis nach § 4 Absatz 2 Erschwerniszulagenverordnung (EZuLVO), dem die Wechselschicht- und Schichtzulage nicht gezahlt werde, gleichwertig mit der im Tarifvertrag vorgesehenen Anhebung der Zulagen sei.

Bewertung des Finanzministeriums:

Die Instrumente Wechselschicht- und Schichtzulage nach § 16 EZuLVO spielen im Beamtenbereich nur eine untergeordnete Rolle. Die Anpassung auf die für den Tarifbereich geltenden Zulagenbeträge ist aufgrund der Kürze der Zeit zur Erstellung dieses Gesetzentwurfs nicht Gegenstand desselben. Eine entsprechende Anpassung wird jedoch unter Einbindung der Kommunen sorgfältig geprüft und ist ggf. Gegenstand eines gesonderten Verfahrens zur Änderung der EZuLVO. Im Übrigen sei in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass in den letzten Jahren, anders als im Tarifbereich, die Erschwerniszulagen bereits dynamisiert und mit den allgemeinen linearen Anpassungen angehoben wurden, um der schleichenden Entwertung der Zulagen zu begegnen.

Ob die im Gesetzesentwurf vorgesehene Erhöhung der Zulagen nach § 4 Absatz 3 EZuLVO für den nach § 4 Absatz 2 EZuLVO vom Bezug der Wechselschicht- und Schichtzulage ausgenommen Personenkreis gleichwertig mit der im Tarifvertrag vorgesehenen Anhebung der Zulage für ständige Wechselschichtarbeit auf 200 Euro und der Zulage für ständige Schichtarbeit auf 100 Euro im Monat ist, lässt sich aufgrund der unterschiedlichen Systematik der diesbezüglichen Regelungen im Tarifrecht und in der Beamtenbesoldung nicht ermitteln. Die monatliche Wechselschicht- bzw. Schichtzulage ist als Pauschale ausgestaltet, die allein schon für die Tätigkeit im Schicht- bzw. Wechselschichtdienst gewährt wird. Die Zulage nach § 4 Absatz 2 EZuLVO hingegen ist an die konkrete zeitliche Belastung, insbesondere z.B. an tatsächlich geleistete Nachtstunden, gebunden. Hinzu kommt, dass die Gewährung einer Zulage nach § 4 Absatz 2 EZuLVO (Dienst zu ungünstigen Zeiten)

nicht zwangsläufig an „Schichtarbeit“ im klassischen Sinne gebunden ist. Sie wird vielmehr auch unabhängig von typischen Schichtdienstmodellen gewährt, etwa wenn bei Wochenendeinsätzen (wie z.B. Demonstrationen) oder bei besonderen Nachteinsätzen (z.B. Schwerlastbegleitung, spezielle Einsatzkonzepte). Vor diesem Hintergrund fehlt es bereits aus systematischen Gründen an einer Vergleichbarkeit der beiden Zulagen.

Artikel 12 – Einführung eines digitalen Personalportals „KoPers.Digital“:

Aus Sicht des DGB sollte im Rahmen der Gesetzesbegründung dargestellt werden, warum hier auf eine gesetzliche Regelung und nicht auf das bewährte Instrument einer Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. zurückgegriffen werde. Im Rahmen eines Verhandlungsprozesses hätten nach Auffassung des DGB offene Fragen einvernehmlich geklärt werden können.

Bewertung des Finanzministeriums:

Am bewährten Instrument der Vereinbarung nach § 59 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein (MBG SH) soll weiterhin festgehalten werden. Die gesetzliche Regelung ist in diesem Fall wesentlich der zur Verfügung stehenden Zeit geschuldet, innerhalb derer gerade die mit diesem Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz verbundenen umfangreichen Korrekturabrechnungen auf digitalem Wege bereitgestellt werden sollen. Es sind zum Stichtag 18. Mai 2026 bereits 4.892 Bedienstete zum Erhalt der elektronischen Verdienstabrechnung registriert. Zudem ist das Modul KoPers.Digital bereits Bestandteil der Vereinbarung nach § 59 MBG SH über die weitere Einführung und den Einsatz der ressortübergreifenden digitalen Personalmanagementverfahren KoPers (Produktivvereinbarung). Die Plattform „Meine Personaldaten“ der Freien Hansestadt Hamburg ist bereits seit mehreren Jahren in Betrieb und die Oberfläche deckungsgleich zum Verfahren „KoPers.Digital“. In diesem Zuge wurden – auch für Schleswig-Holstein – diverse Anforderungen zu Ergonomie und Barrierefreiheit gestellt um vom Hersteller umgesetzt.

Ferner weist der DGB darauf hin, dass die in der Gesetzesbegründung zitierte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes für die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger nicht einschlägig sein

dürfte. Diese Gruppe sei jedoch zur regelmäßigen Prüfung ihrer Bezügeabrechnungen verpflichtet; die Nichtmeldung von Fehlern in der Abrechnung könne unmittelbare disziplinarrechtliche Folgen auslösen. Der Zugang zu Bezügemitteilungen und deren Prüfung sollte allein schon deswegen möglichst einfach gestaltet sein.

Bewertung des Finanzministeriums:

Aus Sicht des Finanzministeriums gewährleisten die in § 4 Absätze 2 und 3 DPPG genannten Zugangsvoraussetzungen eine einfache und sichere Kenntnisnahme der Bezügemitteilungen, die im rechten Verhältnis zu Prüfpflicht der Bediensteten steht. Zugleich werden durch die vorgesehenen Zugangsvoraussetzungen des § 4 DPPG die erforderlichen technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen derart sicher gestellt, dass der Abrechnungsanspruch jeweils erfüllt wird. Dies gilt unabhängig davon, ob eine Anspruch aus § 108 GewO oder – bei Beamtenverhältnissen – aus dem Besoldungsrechtsverhältnis hergeleitet wird.

Darüber hinaus verfügten nicht alle Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger über einen Zugang zum Internet oder eine private E-Mail-Adresse. Der DGB plädiert daher dafür, insbesondere für diese Personengruppe großzügige Übergangsregelungen zu ermöglichen.

Bewertung des Finanzministeriums:

Entsprechende Übergangsregelungen sind nicht erforderlich. Um einen verpflichtenden und ausschließlichen Abruf der Verdienstabrechnung in digitaler Form zu erreichen, muss - neben der Möglichkeit des Zugriffs auf das Portal KoPers.Digital über das Internet - eine tatsächliche Registrierung durch die Versorgungsempfängerin oder den Versorgungsempfänger erfolgt sein. Die Zurverfügungstellung des Portals über Internet befindet sich derzeit noch in der Entwicklung. Ob ein entsprechender Zugriff mittels Internet bis zur Umsetzung der Besoldungsanpassung ermöglicht werden kann, ist noch nicht gesichert. Diese Unsicherheit führt dazu, dass im DPPG noch kein einheitlicher Weg für alle aktiven und passiven Beschäftigten vorgegeben wird. Im Übrigen besteht für nicht registrierte Versorgungsemp-

fängerinnen und Versorgungsempfänger ohnehin keine verpflichtende Nutzung des Portals.

Es wird daher zukünftig in allen Bereichen Personengruppen geben, für die die Nutzung der digitalen Services nicht verpflichtend ist. Dies kann sich aus technischen oder persönlichen Rahmenbedingungen ergeben und kann dazu führen, dass die Zugangsvoraussetzungen nach § 4 DPPG nicht erfüllt sind. In diesen Fällen die Bezügeabrechnungen auch weiterhin in Papier versandt werden, um die Informationspflichten des Arbeitsgebers bzw. Dienstherrn rechtskonform zu erfüllen.

Der DGB besteht darüber hinaus auf eine umfassende Prüfung der Ergonomie und Barrierefreiheit des digitalen Personalportals, die durch das entsprechende Kompetenzzentrum bei dataport erfolgen könnte. Vor der Inbetriebnahme seien festgestellte Mängel abzustellen.

Bewertung des Finanzministeriums:

Die Plattform „Meine Personaldaten“ der Freien Hansestadt Hamburg ist bereits seit mehreren Jahren in Betrieb und die dortige Oberfläche ist deckungsgleich zum Verfahren KoPers.Digital. In diesem Zuge wurden – auch für Schleswig-Holstein – diverse Anforderungen zu Ergonomie und Barrierefreiheit gestellt und vom Hersteller umgesetzt. Die Prüfung durch das genannte Kompetenzzentrum bei Dataport wäre eine zusätzliche Möglichkeit der Prüfung vor Inbetriebnahme. Zusätzlich sind die Erfordernisse zur Ergonomie und Barrierefreiheit in den Vereinbarungen mit den Spitzenverbänden verankert und unterliegen der ständigen Evaluierung.

Im Übrigen seien nach Ansicht des DGB auf der Webseite des Dienstleistungszentrum Personal Schleswig-Holstein (DLZP) oder an anderem geeignetem Ort Leitfäden für die Bedienung des Portals und andere Schulungsangebote, z.B. in Form von Learning Nuggets, vorzuhalten.

Bewertung des Finanzministeriums:

Es stehen aktuell detaillierte Leitfäden für die Nutzung der aktiven Beschäftigten im Landesintranet „SHIP“ bereit. Zum Zeitpunkt der Inbetriebnahme für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger werden diese Leitfäden auch auf ei-

ner geeigneten Internetseite bereitgestellt. Die Website des DLZP ist hierfür ein geeigneter Platz. Der Hinweis des DGB wird daher zur gegebenen Zeit entsprechend umgesetzt.

Überprüfung, ggf. Erhöhung der jährlichen Sonderzahlung für Kinder nach dem Sonderzahlungsgesetz:

Der DGB sieht als wichtigen Faktor zur Gewährleistung der Mindestbesoldung die Zusatzbeträge für Kinder nach dem Sonderzahlungsgesetz an. Die bisherige Höhe des Sonderbetrags für Kinder in Höhe von 400 Euro im Gesetz über die Gewährung jährlicher Sonderzahlungen sollte überprüft und ggf. erhöht werden. In diesem Zusammenhang bittet der DGB auch um Prüfung einer dauerhaften Dynamisierung des Betrages, da dieser seit mehr als 15 Jahren keine Erhöhung mehr erfahren habe, ihm jedoch bei der Gewährung einer amtsangemessenen Alimentation seit Jahren eine gewichtige Rolle zukäme.

Bewertung des Finanzministeriums:

Eine entsprechende Änderung wäre in einem gesonderten Strukturpaket zu verorten. Zu bedenken ist jedoch, dass ein erhöhter Sonderbetrag für Kinder nach dem Sonderzahlungsgesetz lediglich bei der Berechnung der Mindestbesoldung Berücksichtigung fände und dort zu einer Reduzierung der Familienergänzungszuschlagsbeträge führen würde. Für die Indizes-Vergleiche spielt der Sonderbetrag keine Rolle. Profitieren von einer entsprechenden Anpassung würden daher insbesondere die höheren Besoldungsgruppen.

Wegstreckenentschädigung:

Schließlich bittet der DGB angesichts der aktuellen Situation um die Prüfung zumindest einer temporären Erhöhung der Wegstreckenentschädigung in § 84 Landesbeamtengesetz (LBG).

Bewertung des Finanzministeriums:

Gemäß § 84 Absatz 1 LBG finden für die Reisekostenvergütung der Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein die Vorschriften des Bundesreisekostengesetzes (BRKG) mit leichten Modifikationen Anwendung. Die entsprechende Anwen-

derung für Tarifbeschäftigte des Landes ergibt sich aus § 23 Absatz 4 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).

Für die Wegstreckenentschädigung gelten die in § 5 Absätze 1 und 2 BRKG festgelegten Kilometersätze von 20 Cent und 30 Cent. Eine Anhebung der reisekostenrechtlichen Wegstreckenentschädigung ist laut jüngster Äußerung des für das Reisekostenrecht zuständigen Bundesministeriums des Inneren nicht beabsichtigt. Die Festsetzungen im BRKG basieren bewusst nicht auf einer Berechnung der Gesamtkosten für die Haltung und den Betrieb eines Kraftfahrzeugs. Sie haben nicht das Ziel eines Vollkostenersatzes. Erstattungsfähig sind vielmehr ausschließlich die für eine ordnungsgemäße Dienstreise notwendigen Aufwendungen. Es gilt auch hier das Gebot der wirtschaftlichen und sparsamen Haushaltsführung, wonach Reisekosten auf das dienstlich veranlasste notwendige Maß zu begrenzen sind. Der Landesgesetzgeber setzt mit diesem Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz die Vorgaben aus dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 17. September 2025 zur amtsangemessenen Alimentation um. Dies wird zu merklichen Nachzahlungen in der Besoldung und Versorgung führen. Mit den an der Entwicklung volkswirtschaftlicher Parameter gekoppelten linearen Erhöhungen verbunden ist auch eine deutliche Mehrbelastung des Landeshaushalts und der kommunalen Haushalte.

Die nachstehende vereinfachte Übersicht über die Kilometersätze der Wegstreckenentschädigung in den Ländern zeigt, dass sich Schleswig-Holstein derzeit mit der Anwendung der Wegstreckenentschädigungspauschalen aus dem Bundesrecht in einem guten Mittelfeld bewegt.

	<u>kleine Wegstreckenentschädigung (€/km)</u>	<u>große Wegstreckenentschädigung (€/km)</u>
Bund	0,20	0,30
Baden-Württemberg	0,30	0,35
Bayern	0,25	0,40
Berlin	0,20	0,30
Brandenburg	0,20	0,30
Bremen	0,15	0,30

Hamburg	0,30 andere motorisierte private Fahrzeuge 0,20	
Hessen	0,21	0,35
Mecklenburg-Vorpommern	0,15 (zzgl. 0,03 € für E-Fahrzeug)	0,30 (zzgl. 0,03 € für E-Fahrzeug)
Niedersachsen	0,25	0,38
Nordrhein-Westfalen	0,35 für Fahrzeuge, 0,23 für Krafträder und Fahrräder	
Rheinland-Pfalz	0,18	0,28 (Ausnahmen: 0,33 bzw. 0,38)
Saarland	0,25	0,35
Sachsen	0,20	0,35
Sachsen-Anhalt	0,20	0,38
Schleswig-Holstein	0,20	0,30
Thüringen	0,20	0,38

Die Landesregierung wird die Entwicklungen jedoch im Blick behalten und dabei auch die geltenden Sätze im Vergleich mit anderen Bundesländern bewerten.

Abgesehen davon rechtfertigt ein bloß vorübergehender Anstieg von Unterhaltungs- oder Benzinkosten keine grundsätzliche Anhebung der reisekostenrechtlichen Wegstreckenentschädigung. Das gilt auch im Hinblick auf die Erhöhung der in §§ 9 Absatz 1 Nummer 4 Einkommensteuergesetz (EStG) geregelt und zum 1. Januar 2026 ab dem ersten Kilometer geltenden steuerlichen Entfernungspauschale.

Auch ein erneutes temporäres Abweichen vom BRKG erscheint weder geeignet noch erforderlich, um auf die zum aktuellen Zeitpunkt gestiegenen Kraftstoffpreise zu reagieren. Eine entsprechende Regelung würde frühestens mit Verabschiedung dieses Gesetzes im Herbst 2026 in Kraft treten und würde damit erst verspätet für eine Entlastung sorgen. Eine rückwirkende temporäre Anpassung wäre aus verwaltungspraktischer Sicht nicht geboten, da mit einer solchen Regelung die Notwendigkeit verbunden wäre, jedwede im benannten Zeitraum gezahlte Wegstreckenentschädigung neu zu berechnen. Im Übrigen wird ausdrücklich auf die Bundesebene bereits ergriffenen befristeten Maßnahmen zur Abmilderung der gestiegenen Spritpreise (Tankrabbatt durch Senkung der Energiesteuer) verwiesen. Die

Notwendigkeit einer zusätzlichen Entlastung wird daher zum jetzigen Zeitpunkt nicht gesehen.

Schließlich ist darauf zu verweisen, dass eine dauerhafte Anpassung der Wegstreckenentschädigung und damit die Abkehr von der bundesgesetzlichen Regelung Teil eines gesonderten Strukturpakets sein müsste; ein solches Paket ist derzeit auch aus haushalterischen Gründen nicht geplant.

b) Stellungnahme des Deutschen Beamtenbundes Schleswig-Holstein (dbb sh)

Die Bereitschaft der Landesregierung zur zeitnahen Umsetzung des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 17. September 2024 zur Berliner Besoldung wird begrüßt. Dies sei ein wichtiger Schritt, das Vertrauen der Beamten in ihren Dienstherrn beziehungsweise den Besoldungsgesetzgeber zu stärken und sich einer verfassungskonformen Alimentation im Land wieder anzunähern. Die Besoldungsanpassungen für die Jahre 2025 bis 2027 werden ausdrücklich begrüßt.

Dennoch enthalte der Gesetzentwurf nach Ansicht des dbb sh weiterhin Aspekte, die verfassungsrechtlich fragwürdig seien und einer nachgelagerten Klärung bedürfen, die ggf. in eine weitere Anpassung münden müssten.

Familienergänzungszuschläge:

Für bedenklich wird insbesondere gehalten, dass bei der Mindestbesoldung aus Sicht des dbb sh zweifelhafte Positionen, wie z.B. die Familienergänzungszuschläge und die vermögenswirksamen Leistungen, zugrunde gelegt würden. Die bereits geäußerten, erheblichen Zweifel an der Verfassungskonformität der Familienergänzungszuschläge (u.a. Umdruck 19/7212) würden ausdrücklich aufrecht erhalten. Gestärkt und bestätigt in seiner Auffassung sieht sich der dbb sh insoweit durch das Gutachten des Wissenschaftlichen Dienstes (Umdruck 19/7271) sowie durch die Vorlage des Verwaltungsgerichts Schleswig an das Bundesverfassungsgericht (Beschluss vom 11. November 2025, Az.: 12 A 21/23). Die Beibehaltung und der beabsichtigte „Ausbau“ durch eine entsprechende Erhöhung der Zuschläge würden nach Einschätzung des dbb sh zu einer Verletzung des verfassungsrechtlichen Prüfparameters „systeminterner Besoldungsvergleich“ führen.

Darüber hinaus dürften die Familienergänzungszuschläge nach Auffassung des dbb sh nicht in die Berechnung der Mindestbesoldung einbezogen werden, da sie nicht allen Beamtinnen und Beamten unterschiedslos gewährt würden, sondern nur denen, die keine entsprechenden eigenen oder Partnereinkünfte aufweisen würden. Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Berliner Besoldung seien neben dem Grundgehalt nur solche Bezügebestandteile zu berücksichtigen, die allen Beamtinnen und Beamten einer Besoldungsgruppe unterschiedslos gewährt würden (Rn. 71). Dies sei bei den Familienergänzungszuschlägen gerade nicht der Fall, so dass eine Einbeziehung bei der Berechnung der Mindestbesoldung zu unterbleiben habe. Die Familienergänzungszuschläge sollten daher überarbeitet, ggf. vollständig gestrichen werden.

Bewertung des Finanzministeriums:

Die Abkehr von der Alleinverdienstannahme und die Berücksichtigung des Familieneinkommens ist im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zum Gesetz zur Sicherstellung zur Gewährleistung eines ausreichenden Abstandes der Alimentation zur sozialen Grundsicherung vom 24. März 2022 (GVOBl. Schl.-H. S. 309) ausführlich begründet worden. Gleiches gilt für die Einführung eines Familienergänzungszuschlags für gleichwohl vorhandene Fälle eines Alleinverdienstes. Die zwischenzeitlich mehrjährige Gewährungspraxis des Zuschlags hat gezeigt, dass es sich dabei gleichbleibend um sehr wenige Ausnahmefälle handelt.

Das Finanzministerium hält daher an seiner Auffassung fest, dass sowohl die – zwischenzeitlich in fast allen Ländern und beim Bund ebenfalls vollzogene – Abkehr von der Alleinverdienstannahme wie auch die Familienergänzungszuschläge verfassungskonform sind. Auch werden – vor dem Hintergrund sehr geringer Fallzahlen und der gesetzlich zulässigen Generalisierung und Typisierung – die Familienergänzungszuschläge weiterhin als verfassungskonform angesehen; sie sind nach wie vor nicht in den systeminternen Besoldungsvergleich einzubeziehen.

Dabei wird nicht verkannt, dass das Verwaltungsgericht Schleswig mit Beschluss vom 11. November 2025 (Az. 12 A 21/23 u.a.) Verfahren zur amtsangemessenen Alimentation im Jahr 2022 dem Bundesverfassungsgericht auch mit Blick auf den

Familienergänzungszuschlag zur Überprüfung vorgelegt hat. Eine diesbezügliche höchstrichterliche Entscheidung steht noch aus; zugleich hat sich das Bundesverfassungsgericht in seiner am Entscheidung zur Besoldung im Land Berlin vom 17. September 2025 nicht zum Familienmodell positioniert (vgl. dort Rn. 115). Angesichts der somit anstehenden verfassungsgerichtlichen Klärung ist eine – erneute – diesbezügliche strukturelle Änderung zum jetzigen Zeitpunkt weder geboten noch sinnvoll.

Auch aus der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Besoldung im Land Berlin vom 17. September 2025 folgt, dass die Alleinverdienerfamilie zwar nicht normatives Leitbild, jedoch weiterhin Bezugsgröße für die Bemessung der Mindestbesoldung ist. Daher wird es als folgerichtig bewertet, den Familienergänzungszuschlag in die Vergleichsberechnung einzubeziehen.

Ferner führe nach Auffassung des dbb sh die Anlage 10 im Jahr 2027 in bestimmten Konstellationen dazu, dass Beamtinnen und Beamte in einer niedrigeren Besoldungsgruppe eine höhere Gesamtbesoldung erhalten würden als Beamtinnen und Beamte einer höheren Besoldungsgruppe. Hierzu vergleicht der dbb sh die Besoldung einer Beamtin bzw. eines Beamten der Besoldungsgruppe A 6 Stufe 3 mit zwei Kindern mit der Besoldung einer Beamtin bzw. eines Beamten der Besoldungsgruppe A 10 Stufe 3 mit zwei Kindern:

	BesGr. A 6 Stufe 3	BesGr. A 10 Stufe 3
Grundgehalt	3.358,99	4.054,02
Allgemeine Stellenzulage	28,46	123,80
Amtszulage	98,07	0,00
Stellenzulage gemäß § 54 SHBesG	146,44	0,00
Familienzuschlag	1.133,93	1.133,93
FEZ gemäß § 45a SHBesG	1.039,00	315,00
Selbstbehalt	0,00	- 9,17
Sonderzahlung / 12	121,67	121,67
Summe	5.926,56	5.739,25

In diesem Vergleich hat die Beamtin bzw. der Beamte der Besoldungsgruppe A 10 eine um etwa 190 Euro geringe Besoldung als die Beamtin bzw. der Beamte der

Besoldungsgruppe A 6. Der dbb sh sieht darin eine Fehlentwicklung sowie eine Verletzung des Leistungsprinzips.

Bewertung des Finanzministeriums:

In der Berechnung des dbb sh wurde für A 6 Stufe 3 eine Amtszulage in Höhe von 98,07 Euro berücksichtigt. Zusätzlich wird eine Stellenzulage nach § 54 SHBesG (Zulage für Beamtinnen und Beamte der Justizverwaltung mit herausgehobener Tätigkeit bei Gerichten und Staatsanwaltschaften) angenommen. Die Amtszulage wurde mit dem erhöhten Betrag berücksichtigt, welcher den Beamtinnen und Beamten erst nach einer Dienstzeit von zwei Jahren zusteht. Der Besoldungsgesetzgeber verwendet bei seinen Vergleichsberechnungen zur Mindestbesoldung an dieser Stelle stets den geringeren Betrag der Amtszulage, welcher bereits ab Einstellung allen Beamtinnen und Beamten zusteht (hier: 53,17 Euro). Eine darüber hinausgehende Stellenzulage für herausgehobene Tätigkeit nach § 54 SHBesG kann in diesen Fällen nicht gewährt werden, da diese die Beamtinnen und Beamten nur erhalten, soweit sie keine Amtszulage nach den Fußnoten 4 oder 5 zur Besoldungsgruppe A 7 erhalten. Darüber hinaus wurde der Betrag für den Familienzuschlag mit 1.133,93 Euro zu hoch angesetzt.

Eine im Folgenden dargestellte Gegenrechnung zeigt, dass die Bruttogesamtbesoldung inkl. einem bedarfsgerecht ausgestalteten Familienergänzungszuschlag bei Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A10 Stufe 3 leicht über der Bruttobesoldung A6 Stufe 3 liegt:

	BesGr. A 6 Stufe 3	BesGr. A 10 Stufe 3
Grundgehalt	3.358,99	4.054,02
Allgemeine Stellenzulage	28,46	123,80
Amtszulage	53,17	0,00
Familienzuschlag	597,82	597,82
FEZ gemäß § 45a SHBesG	1.039,00	315,00
Vermögenswirksame Leistungen	6,65	6,65
Selbstbehalt	0,00	- 9,17
Sonderzahlung: Allgemeiner Betrag	55,00	55,00
Sonderzahlung: Sonderbetrag Kinder	67,67	67,67
Summe	5.205,76	5.209,79

Ferner führt nach Ansicht des dbb sh die Regelung des § 45a Absatz 1 SHBesG aufgrund des festen Wertes in Anlage 10 zu faktisch stark divergierenden Hinzuverdienstmöglichkeiten der Partnerinnen und Partner von Beamtinnen und Beamten, abhängig von deren Besoldungsgruppe. Zur Veranschaulichung wird ein Vergleich des Hinzuverdienstes bei einer Beamtin bzw. einem Beamten der Besoldungsgruppe A 6 Stufe 2 mit zwei Kindern und einer Beamtin bzw. einem Beamten der Besoldungsgruppe A 10 Stufe 2 mit zwei Kindern dargestellt:

	BesGr. A 6 Stufe 2	BesGr. A 10 Stufe 2
Grundgehalt	3.310,98	3.982,46
Allgemeine Stellenzulage	28,46	123,80
Amtszulage	53,17	0,00
Familienzuschlag	597,82	597,82
Sonderzahlung / 12	121,67	121,67
Monatsbrutto	4.112,10	4.825,75
Lohnsteuer Klasse III	-310,33	- 495,00
PKV	- 568,00	- 568,00
Kindergeld	518,00	518,00
Gesamtnetto	3.751,77	4.280,75
Monatliche Nettosumme gemäß Anlage 10	-4.549,22	- 4549,22
Möglicher Nettohinzuverdienst	- 797,45	- 268,47

Bewertung des Finanzministeriums:

Die Beispielberechnung des dbb sh kann in Bezug auf die ermittelte Nettobesoldung nachvollzogen werden und kommt - ohne Berücksichtigung von möglichen Familienergänzungszuschlägen - auf nachvollziehbare Gesamtnettobesoldungsbeträge.

Bei der vom dbb sh angegebenen monatlichen Nettosumme gemäß Anlage 10 in Höhe von 4.549,22 Euro handelt es sich um die sogenannte Prekaritätsschwelle in Höhe von 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens und damit dem nach den jüngsten Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts im Rahmen der Vorabprüfung zu erreichenden monatlichen Mindestbesoldungsbetrag. Diese notwendige Nettosumme der Besoldung der Eheleute, Lebenspartnerinnen, Lebenspartner oder Elternteile nach § 45a Absatz 1 Satz 1 SHBesG ist in der Anlage 10 mit 54.590,64

Euro als Jahreswert ausgewiesen. Dieser Betrag ist allerdings nicht automatisch gleichzusetzen mit der Hinzuverdienstgrenze, die grundsätzlich auf einen Bruttobetrag abstellt.

Aufgrund der geringeren Nettoausgangsbesoldung in A 6 Stufe 2 ermittelt sich hier ein höherer Fehlbetrag zur Mindestbesoldung als in der zum Vergleich herangezogenen Besoldungsgruppe A 10 Stufe 2. Diese Nettobeträge werden durch den Familienergänzungszuschlag im Brutto ausgeglichen. Die sich ermittelten Bruttofehlbeträge (1.086 Euro brutto bei A 6 Stufe 2 sowie 387,00 Euro brutto bei A10 Stufe 2) bilden die Hinzuverdienstgrenze. Der Verdeutlichung dieser Herangehensweise dient der neu eingefügte § 45 Absatz 3 SHBesG. Dieser beschreibt, dass sich die Hinzuverdienstgrenze aus dem für die Besoldungsgruppe und Stufe maßgeblichen Familienergänzungszuschlag ergibt. Dieser Betrag wird regelmäßig auf einen Jahresbetrag hochgerechnet.

Schließlich können sich die vorgesehenen Änderungen des Familienergänzungszuschlages ab drei Kindern aus Sicht des dbb sh nicht auf eine gefestigte Rechtsprechung stützen. Es bleibe daher abzuwarten, ob die Regelung verfassungskonform sei.

Bewertung des Finanzministeriums:

Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 17. September 2025 seine Vorgaben zur Überprüfung der amtsangemessenen Alimentation fortentwickelt und die Orientierung am Grundsicherungsniveau aufgegeben. Es ist daher nur konsequent, die nun für die im Beschluss herangezogene „Musterfamilie“ mit Alleinverdienst und zwei Kindern herangezogene Betrachtung der Prekariätsschwelle in Höhe von 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens als Maßstab auch bei der alimentationsrechtlichen Betrachtung weiterer Familienkonstellationen fortzuführen. Ein Zuwarten auf eine verfassungsgerichtliche Entscheidung zu sämtlichen offenen rechtlichen Aspekten ist den Beamtinnen und Beamten in Anbetracht des nicht absehbaren Klärungszeitraums nicht zuzumuten.

Vermögenswirksame Leistungen:

Die Berücksichtigung der vermögenswirksamen Leistungen bei der Berechnung der Mindestbesoldung ist nach Ansicht des dbb sh unzulässig. Hierzu wird auf die Stellungnahme vom 28.03.2024 (Umdruck 20/3358) verwiesen. Darüber hinaus wird auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts zur Berliner Besoldung verwiesen, welcher solche Leistungen nicht berücksichtigt, obwohl das Land Berlin solche innerhalb des Prüfzeitraumes gewährte.

Bewertung des Finanzministeriums:

Die vermögenswirksamen Leistungen wurden bereits im letzten Besoldungsanpassungsgesetz 2024 mit aufgenommen. Die Begründung besteht nach wie vor darin, dass neben dem Grundgehalt für die in der Vor- wie in der Fortschreibungsprüfung anzustellenden Berechnungen alle Bezügebestandteile zu berücksichtigen sind, die allen Beamtinnen und Beamten einer Besoldungsgruppe unterschiedslos gewährt werden. Daran ändert sich nichts dadurch, dass die Mindestbesoldung sich nun am Einkommensmedian bzw. der Prekaritätsschwelle orientiert.

Die vormalige, am Grundsicherungsniveau ausgerichtete Berechnung verglich in erster Linie atypische Sachverhalte miteinander (Familie im Bürgergeldbezug, die ohne Abstriche sämtliche Leistungen und Vergünstigungen in Anspruch nehmen kann und Alleinverdienerfamilie). Wenn jedoch auf der Grundsicherungsseite sämtliche geldwerte Vorteile und Vergünstigungen zu prüfen sind, liegt es fern, etwaige Zuschüsse und vermögenswirksame Leistungen auf der Besoldungsseite außer Acht zu lassen.

Auch im Rahmen der jetzigen Vergleichsberechnung zum Median-Äquivalenzeinkommen wird die Möglichkeit der Inanspruchnahme als ausreichend für die Berücksichtigung im Rahmen der Vergleichsberechnung zum Median-Äquivalenzeinkommen angesehen. Bei der Ermittlung der nominalen Nettohaushaltseinkommen im Rahmen des Mikrozensus werden nicht nur Einkommen aus abhängiger Beschäftigung, sondern sämtliche Einkommen einschließlich staatlicher Transferleistungen und Kapitaleinkünfte erfasst. Es wird zwar „nur“ das monatliche Nettoeinkommen der befragten Personen - ohne detaillierte Aufschlüsselung einzelner

Lohnbestandteile wie vermögenswirksame Leistungen - abgefragt, dennoch ist davon auszugehen, dass sich die seitens der Arbeitgeber gewährten Zuschüsse auch hier indirekt über das tatsächlich ausgezahlte Nettoeinkommen auswirken und so in die Statistik einfließen. Nach der Rechtsprechung dient die Besoldung zur Deckung des gegenwärtigen Bedarfs, zugleich ist jedoch höchstrichterlich anerkannt, dass dieser Bedarf - jedenfalls in dem hier in Rede stehenden, minimalen Anteil - auch in Beiträgen zum Vermögensaufbau und zur Vorsorge bestehen kann.

Unterschätzung der Kostensteigerungen im Gesundheitswesen:

Die für das Jahr 2027 prognostizierte Kostensteigerung von 3,8 % erscheint dem dbb sh nicht plausibel. Es gäbe aktuell keine sachlichen Anhaltspunkte dafür, dass sich die Kostenentwicklung im Gesundheitswesen derart massiv abschwächen werde. Vielmehr stehe die Prognose im direkten Widerspruch zum Bericht der *Finanzkommission Gesundheit* an das Bundesministerium für Gesundheit, welcher mit einer linearen Kostenentwicklung im Gesundheitswesen bis 2030 rechnet. Diese Entwicklung dürfte sich auch auf die Versicherungsprämien der privaten Krankenversicherungen auswirken.

Bewertung des Finanzministeriums:

Wie in der Gesetzesbegründung im Teil A unter den Ziffern 2.3.3.1 unter b) dargestellt, wird die Fortschreibung für das Jahr 2027 auf Grundlage aller seit 2004 vom Verband der privaten Krankenversicherung e.V. mitgeteilten Veränderungswerte vorgenommen. Der durchschnittliche Anstieg über den gesamten Zeitraum beträgt 3,71 % und umfasst auch die angenommenen Ausreißer für 2025 und 2026. Auf 3,8 % aufgerundet entspricht dieser Wert der zum jetzigen Zeitpunkt erwarteten Entwicklung des Median-Äquivalenzeinkommens sowie des Nominallohnindex im Jahr 2027. Im Rahmen der regelmäßigen rückwirkenden Überprüfungen wird dann zu bewerten sein, inwieweit sich die Fortschreibungen auf Basis der Prognosen des Verbandes privater Krankenversicherungen e.V. für 2025 und 2026 realisiert haben.

Da der Arbeitsauftrag der Finanzkommission Gesundheit den Fokus hatte, Reformempfehlungen der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) zu erarbeiten,

lassen sich aus den dort veröffentlichten ersten Ergebnissen keine zweckmäßigen Prognoseentscheidungen für die Beiträge zur privaten Krankenkasse ableiten. Unabhängig davon, dass die Jahre 2023 und 2024 nicht Bestandteil der mit diesem Gesetzentwurf umgesetzten Regelungen zur Mindestbesoldung sind, ergaben sich außerdem - entsprechend der zuletzt vom Verband der Privaten Krankenkassen e.V. im August 2025 zur Verfügung gestellten Werte zur Entwicklung der Beiträge für die Jahre 2023 und 2024 - Veränderungen in der Beitragshöhe im Bereich von -2,23 % bzw. -0,95 %.

Beamtenfamilie 1 (beide Erwachsene 30 Jahre alt; Eintrittsalter 25 Jahre)										Stand:	31.07.2025	
	Ohne Beihilfe			70 %	70 %	80 %	80 %	Familie mit zwei Kindern	BEG-Anteil	Veränderung	St	
	Mann	Frau	Kind	VP 1 (=Mann)	VP2 (=Frau)	Kind 1	Kind 2					
2003	393 €	436 €	100 €	118 €	131 €	20 €	20 €	289 €			enc	
2004	420 €	466 €	105 €	126 €	140 €	21 €	21 €	308 €		6,57 %	enc	
2005	433 €	483 €	110 €	130 €	145 €	22 €	22 €	319 €		3,57 %	enc	
2006	450 €	503 €	115 €	135 €	151 €	23 €	23 €	332 €		4,08 %	enc	
2007	468 €	526 €	122 €	140 €	158 €	24 €	24 €	346 €		4,22 %	enc	
2008	480 €	540 €	125 €	144 €	162 €	25 €	25 €	356 €		2,89 %	enc	
2009	497 €	560 €	130 €	149 €	168 €	26 €	26 €	369 €		3,65 %	enc	
2010	527 €	593 €	135 €	158 €	178 €	27 €	27 €	390 €	311 €	5,69 %	enc	
2011	550 €	617 €	140 €	165 €	185 €	28 €	28 €	406 €	324 €	4,10 %	enc	
2012	573 €	643 €	145 €	172 €	193 €	29 €	29 €	423 €	338 €	4,19 %	enc	
2013	587 €	660 €	150 €	176 €	198 €	30 €	30 €	434 €	346 €	2,60 %	enc	
2014	593 €	670 €	150 €	178 €	201 €	30 €	30 €	439 €	350 €	1,15 %	enc	
2015	607 €	677 €	155 €	182 €	203 €	31 €	31 €	447 €	357 €	1,82 %	enc	
2016	633 €	690 €	165 €	190 €	207 €	33 €	33 €	463 €	369 €	3,58 %	enc	
2017	687 €	733 €	175 €	206 €	220 €	35 €	35 €	496 €	396 €	7,13 %	enc	
2018	713 €	780 €	175 €	214 €	234 €	35 €	35 €	518 €	413 €	4,44 %	enc	
2019	777 €	773 €	180 €	233 €	232 €	36 €	36 €	537 €	429 €	3,67 %	enc	
2020	777 €	783 €	180 €	233 €	235 €	36 €	36 €	540 €	431 €	0,56 %	enc	
2021	779 €	779 €	185 €	234 €	234 €	37 €	37 €	542 €	433 €	0,37 %	enc	
2022	777 €	769 €	185 €	233 €	231 €	37 €	37 €	538 €	429 €	-0,74 %	enc	
2023	763 €	751 €	180 €	229 €	225 €	36 €	36 €	526 €	420 €	-2,23 %	enc	
2024	749 €	746 €	180 €	225 €	224 €	36 €	36 €	521 €	416 €	-0,95 %	vorl	

Fehlende Transparenz bei der Ermittlung der volkswirtschaftlichen Parameter:

Der dbb sh kritisiert, dass die Anlagen 4, 5 und 6 zur Gesetzesbegründung nicht den jeweiligen Indexwert für das jeweilige Jahr ausweisen würde, sondern nur die Werte für 1996 und 2025 pro Besoldungsgruppe. Die vier Indizes (Besoldung Schleswig-Holstein, Tariflohn BAT/TV-L, Nominallohn Schleswig-Holstein und Verbraucherpreise Schleswig-Holstein) seien nicht ohne große eigene Recherchen selbständig überprüfbar. Im Sinne der Transparenz sei es daher wünschenswert, wenn die Daten individuell für jedes Jahr und jede Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe als Anlage beigefügt würden. Ähnlich sei auch das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung zur Berliner Besoldung vorgegangen. Die erhöhte Transparenz im Gesetzgebungsverfahren könnte ggf. in späteren Gerichtsverfahren zur Entlastung aller Beteiligten und der Gerichte beitragen.

Bewertung des Finanzministeriums:

Beim Besoldungsindex und Tariflohnindex werden stets die Jahresabsolutbeträge zwischen dem Jahr 1996 und dem jeweils maßgeblichen Besoldungsjahr betrachtet und hieraus der jeweilige Index entwickelt. Die anderen Besoldungsjahre dazwischen werden hierbei nicht benötigt. Das Bundesverfassungsgericht musste in seiner Entscheidung zur Berliner Besoldung für jedes Besoldungsjahr die Daten zu jeder Besoldungs- und Entgeltgruppe für den Besoldungs- und Tariflohnindex ausweisen, da es über die Besoldung von 2008 bis 2021 entschieden hat.

Zur Steigerung der Transparenz werden dem Gesetzentwurf die Anlagen 9 und 10 angefügt, die die Entwicklung des Nominallohns und der Verbraucherpreise in Schleswig-Holstein darstellen.

Entbürokratisierung der Geltendmachung übergesetzlicher Ansprüche:

Der dbb sh schlägt im Interesse einer Entbürokratisierung und des Rechtsfriedens eine Änderung der §§ 3 und 4 des SHBesG vor. Zum einen solle in § 3 SHBesG verankert werden, dass es im Falle der Nichtigkeit oder Nichtvereinbarkeit des Besoldungsgesetzes oder Teilen des Gesetzes mit höherrangigem Recht keiner gesonderten Geltendmachung der Ansprüche gegenüber dem Dienstherrn bedürfe. Ferner sollten in diesem Zusammenhang künftig Verzugszinsen zu zahlen sein.

Begründet wird der Vorschlag mit den Sachzwängen der Prognosen, die Auswirkungen auf die Berechnung der Besoldungshöhe hätten. Die Richtigkeit dieser Prognosen würden einer nachgelagerten Prüfung unterliegen. Daher würde das Risiko zu niedriger Prognosewerte (ggf. auch bewusst aus finanziellen Erwägungen) auf die Beamtinnen und Beamten verlagert. Darüber hinaus müssten diese zur Wahrung ihrer Ansprüche stets jährlich und rein vorsorglich jeweils einen anspruchswahrenden Antrag stellen.

Bewertung des Finanzministeriums:

Der Vorschlag des dbb sh wird nicht umgesetzt. Es entspricht der langjährigen Alimentationsrechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, dass es entscheidend ist, ob sich Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter zeitnah gegen die Höhe ihrer Besoldung mit dem statthaften Rechtsbehelfen gewehrt haben. Nur

dann hat der Haushaltsgesetzgeber Klarheit darüber, in wie vielen Fällen es möglicherweise zu Nachzahlungen kommen wird (BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u.a., Rn. 161 m.w.N.). Rechtsfrieden lässt sich dadurch erreichen, dass Streitpunkte hinsichtlich der Amtsangemessenheit der Alimentation zügig einer gerichtlichen Klärung zugeführt werden.

Ein Anspruch auf Verzugszinsen wird abgelehnt. Ein Dienstherr kann mit der Erfüllung von Besoldungsansprüchen erst dann begrifflich in Verzug geraten, wenn eine entsprechende gesetzliche Regelung in Kraft getreten ist, aus der sich Entstehen und Fälligkeit ebendieser Ansprüche ergeben.

Nutzungspflicht des digitalen Personalportals „KoPers.Digital“:

Die vorgesehene verpflichtende Nutzung des digitalen Personalportals für aktiv Beschäftigte wird seitens des dbb sh kritisch gesehen. Diese Verpflichtung stehe nach Auffassung des dbb sh im Widerspruch zu den Anforderungen des § 2 Absatz 2 Nummer 5 DPPG, wonach ein jederzeitiger Abruf der bereitgestellten Informationen gewährleistet sein müsse. In der praktischen Umsetzung sei ein solcher jederzeitiger Zugriff bei einer verpflichtenden Nutzung eines digitalen Personalportals nicht sichergestellt. Der Zugang über das VPN sei werktags ab 21 Uhr und an Wochenenden unregelmäßig gesperrt, wodurch Beschäftigte außerhalb der regulären Arbeitszeiten keinen Zugriff auf das Portal hätten. Darüber hinaus seien langzeiterkrankte Kolleginnen und Kollegen häufig faktisch vom Zugang ausgeschlossen, soweit sie ihre dienstlichen Endgeräte zurückgeben, etwa um Wartungs- und Updateprozesse innerhalb der Dienststelle zu ermöglichen. Vor diesem Hintergrund bestünde die Gefahr, dass Teile der Belegschaft keinen verlässlichen Zugriff auf ihre persönlichen Daten und relevanten Informationen hätten. Dies widerspreche nach Ansicht des dbb sh nicht nur den gesetzlichen Anforderungen, sondern führe auch zu einer Ungleichbehandlung innerhalb der Beschäftigten. Gefordert wird daher, dass die verpflichtende Nutzung des digitalen Personalportals erst dann eingeführt werde, wenn ein tatsächlich jederzeitiger, ortsunabhängiger und barrierefreier Zugang gewährleistet sei. Es sei insbesondere sicherzustellen, dass Beschäftigte unabhängig von dienstlichen Endgeräten über

einen sicheren Internetzugang – etwa mittels privater Authentifizierung – auf das Portal zugreifen könnten.

Bewertung des Finanzministeriums:

Für die verpflichtende Nutzung der digitalen Services nach § 3 DPPG sind für alle Nutzenden die Zugangsvoraussetzungen gemäß § 4 DPPG zu erfüllen. Neben der Umsetzung der Portallösung stellt die dazugehörige Bereitstellung des Zugangs eine technische Herausforderung dar. Die vorhandenen Möglichkeiten des Zugangs erfordern eine differenzierte Betrachtung:

a) Für den Zugriff auf den digitalen Service KoPers.Digital gilt grundsätzlich der Weg über das Landesnetz (Intranet), der durch Vorgabe einer Kennung und eines Passwortes gewährleistet wird. Dieser Nutzungsweg steht ausschließlich den aktiven Beschäftigungsgruppen zur Verfügung (mit Ausnahme der langzeitabwesenden Personen).

b) Parallel wird an einer Zurverfügungstellung über das Internet (OSI-Zugriff) gearbeitet, um neben den aktiven Beschäftigten, die keinen Zugang zum Intranet haben auch die Versorgungsfälle einzubeziehen. Diese Variante befindet sich derzeit noch in der Entwicklung. Es ist nicht gesichert, dass der Zugriff mittels Internet bis zur Umsetzung der Besoldungsanpassung eingeführt werden kann. Dies führt dazu, dass im DPPG derzeit noch kein einheitlicher Weg für alle aktiven und passiven Beschäftigten vorgegeben werden kann.

Sofern die Nutzung des Portals über das Internet erfolgt, muss eine Registrierung erfolgen, um einen verpflichtenden und ausschließlichen Abruf der Verdienstabrechnungen in digitaler Form zu erreichen. Die Teilnahme am digitalen Abruf via Internet ist insoweit freiwillig.

Es wird daher auch zukünftig in allen Bereichen noch Personengruppen geben, für die die Nutzung der digitalen Services noch nicht verpflichtend sein wird. Dies kann sich aus technischen oder persönlichen Rahmenbedingungen ergeben und führt dazu, dass die Zugangsvoraussetzungen nach § 4 DPPG nicht erfüllt sind. In diesen Fällen werden die Abrechnungen weiterhin als Papiausfertigung versandt

werden, um die Informationspflichten des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn rechtskonform zu erfüllen.

Auch für Langzeitabwesende ist nach aktuellen Planungen ohne eine entsprechende Registrierung für das Portal eine Zustellung der Abrechnungsunterlagen in Papierform an die Privatadresse vorgesehen. Dies orientiert sich am aktuellen Vorgehen bei solchen Konstellationen.

Es trifft zu, dass jedenfalls bis zur Einrichtung einer Zugangsmöglichkeit über das Internet kein Zugang rund um die Uhr gegeben ist. Das Wort „jederzeit“ wird daher aus dem Gesetzestext entfernt. Gleichwohl ist die Kenntnisnahme während der Rahmenarbeitszeiten möglich, so dass die Zugangsvoraussetzungen sichergestellt sind.

Redaktioneller Hinweis:

Der dbb sh weist darauf hin, dass in Artikel 1 in § 17a Absatz 1 Nummer 4 die Besoldungsgruppe „H 4“ um 3,59 % erhöht werde.

Bewertung des Finanzministeriums:

Die Angabe „H 4“ ist korrekt. Es handelt sich hierbei um eine alte Besoldungsgruppe aus dem Hochschulbereich, aus der aber noch Versorgung geleistet wird. Da die Besoldungsgruppe H 4 in der Wertigkeit der Besoldungsgruppe C 3 kw entspricht, ist sie aufgrund der unterschiedlichen Anpassungssätze gesondert auszuweisen.

c) Stellungnahme des Schleswig-Holsteinischen Richterverbandes

Der schleswig-Holsteinische Richterverband hält die vorgesehenen Neuregelungen zur Besoldung und Versorgung im Hinblick auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 17. September 2025 zur Berliner Besoldung für geboten und begrüßt, dass die Landesregierung zeitnah Konsequenzen aus den präzisierten verfassungsrechtlichen Vorgaben zur Beamten- und Richterbesoldung ziehe und diese rückwirkend ab 2025 bis einschließlich 2027 wieder auf eine tragfähige Grundlage stelle. Die vorgesehenen Anpassungen erschienen sachgerecht. Die Streichung der Einreichungsgrenze in der Beihilfe in Höhe von 100 Euro und die

Erhöhung der Einkommensgrenze für berücksichtigungsfähige Ehegattinnen und Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner in der Beihilfe auf 22.000 Euro werden begrüßt.

Gleichzeitig wird betont, dass natürlich auch rückschauend der gesamte Zeitraum seit 2007 aufgearbeitet werden müsse. Zudem ruft der Richterverband dazu auf, zukünftig die gesetzgeberische Gestaltungshoheit wahrzunehmen und – statt die rote Linie einer minimalen Alimentation nachzuzeichnen – ein zukunftsfähiges Bemessungssystem zu entwickeln.

Die Planungen zur Einführung des elektronischen Portals „KoPers.Digital“ werden begrüßt, zumal hierdurch erhebliche Effizienzreserven in der Kommunikation mit dem Dienstherrn realisiert werden könnten. Im Hinblick auf die vorgesehene Verpflichtung zur Nutzung der digitalen Services wird jedoch nachdrücklich um praxisgerechte Lösungen gebeten, insbesondere um einen einfachen und nutzerfreundlichen Zugang zur digitalen Kommunikation.

Die Neue Richtervereinigung hat keine Stellungnahme abgegeben.

I. Federführung

Federführend ist die Finanzministerin.

Gesetz zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Jahre 2025 bis 2027 in Schleswig-Holstein und über weitere dienstrechtliche Regelungen

Vom

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein mit Wirkung vom 1. Januar 2025

Das Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein vom 26. Januar 2012 (GVOBl. Schl.-H. S. 153), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 11. Dezember 2025 (GVOBl. Schl.-H. 2025/165), wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird in der Angabe zu § 17a die Angabe „1. November 2024“ durch die Angabe „1. Januar 2025“ ersetzt.
2. § 17a wird wie folgt gefasst:

„§ 17a

Anpassung der Besoldung zum 1. Januar 2025

(1) Ab 1. Januar 2025 erhöhen sich die die Grundgehaltssätze

1. in den Besoldungsgruppen A 6 bis A 15, B 1, C 1 kw, C 2 kw, W 2 und W 3 um 3,2 %, mindestens aber um 125 Euro,
2. in der Besoldungsgruppe R 1 um 3,26 %,
3. in der Besoldungsgruppe B 2 um 3,5 %,
4. in der Besoldungsgruppe C 3 kw und H 4 um 3,59 %,
5. in der Besoldungsgruppe A 16 um 3,64 %,
6. in der Besoldungsgruppe R 2 um 3,66 %,
7. in den Besoldungsgruppen B 3 und R 3 um 3,65 %,
8. in der Besoldungsgruppe C 4 kw um 3,84 %,
9. in den Besoldungsgruppen B 4 und R 4 um 3,92 %,
10. in den Besoldungsgruppen B 5 und R 5 um 4,06 %,

11. in den Besoldungsgruppen B 6 und R 6 um 4,17 %,
12. in den Besoldungsgruppen B 7 und R 7 um 4,27 %,
13. in den Besoldungsgruppen B 8, R 8 und W 1 um 4,48 %,
14. in den Besoldungsgruppen B 9, B 10 und B 11 um 4,58 %.

In Besoldungsgruppe A 7 wird der Mindestbetrag in der Erfahrungsstufe 2 um 0,78 Euro, in der Erfahrungsstufe 3 um 0,76 Euro, in der Erfahrungsstufe 4 um 0,68 Euro und in der Erfahrungsstufe 5 um 0,12 Euro erhöht. In Besoldungsgruppe A 9 wird der Mindestbetrag in der Erfahrungsstufe 2 um 0,50 Euro erhöht. In der Besoldungsgruppe A 10 wird der Mindestbetrag in der Erfahrungsstufe 2 um 7,00 Euro, in der Erfahrungsstufe 4 um 6,00 und in der Erfahrungsstufe 5 um 5,00 Euro erhöht. In der Besoldungsgruppe A 10 wird der Grundgehaltssatz der Erfahrungsstufe 6 ergänzend zu der linearen Anpassung um 1,00 Euro erhöht.

(2) Sofern in Absatz 1 Satz 1 nichts Abweichendes geregelt ist, werden ab dem 1. Januar 2025 die Grundgehaltssätze

1. in den fortgeltenden Besoldungsordnungen und Besoldungsgruppen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
 2. in den Regelungen über künftig wegfallende Ämter
- um 3,2 %, mindestens aber um 125,00 Euro erhöht.

(3) Ab 1. Januar 2025 erhöhen sich um 3,2 %

1. die Höchstbeträge für Sondergrundgehälter und Zuschüsse zum Grundgehalt sowie festgesetzte Sondergrundgehälter und Zuschüsse nach fortgeltenden Besoldungsordnungen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
2. die in festen Beträgen ausgewiesenen Zuschüsse zum Grundgehalt nach den Nummern 1 und 2 und die allgemeine Stellenzulage nach Nummer 2 Buchstabe b der Vorbemerkungen der Anlage II des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung,
3. die Bemessungsgrundlagen der Zulagen, Aufwandsentschädigungen und von anderen Bezügen nach Artikel 14 § 5 des Reformgesetzes vom 24. Februar 1997 (BGBl. I S. 322), zuletzt geändert durch Gesetz vom 19. Februar 2006 (BGBl. I S. 334),
4. die Anrechnungsbeträge nach Artikel 14 § 4 Absatz 2 des Reformgesetzes,

5. die Beträge der Amtszulagen nach Anlage 2 der durch Artikel 1 des Gesetzes vom 12. Dezember 2008 (GVOBl. Schl.-H. S. 785) übergeleiteten Verordnung zur Überleitung in die im Zweiten Gesetz zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern geregelten Ämter und über die künftig wegfallenden Ämter vom 1. Oktober 1975 (BGBl. I S. 2608), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 19. Juli 2024 (GVOBl. Schl.-H. S. 649),
 6. der Familienzuschlag nach Anlage 6,
 7. die Amtszulagen und die Stellenzulagen nach Anlage 8,
 8. die Funktionsleistungsbezüge nach Anlage 9.“
3. In § 45a Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „die Herstellung eines Abstands zur Grundsicherung in Höhe von 15 Prozent“ durch die Wörter „die zur Erfüllung des Gebots der Mindestbesoldung herangezogene Prekaritätsschwelle in Höhe von 80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens“ ersetzt.
4. Die Anlagen 5 und 6 erhalten folgende Fassung:

„Anlage 5

1. Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus			3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus				
	Erfahrungsstufen											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 6		3.067,09	3.111,56	3.154,59	3.225,09	3.266,33	3.336,17	3.405,99	3.475,79			
A 7		3.165,76	3.227,64	3.287,64	3.375,84	3.433,46	3.521,35	3.584,06	3.646,82	3.709,59		
A 8		3.285,45	3.334,14	3.419,61	3.502,78	3.584,00	3.696,62	3.771,69	3.846,73	3.921,83	3.996,86	
A 9		3.461,27	3.506,53	3.598,03	3.687,12	3.774,08	3.894,27	3.976,84	4.060,40	4.145,63	4.230,89	
A 10		3.689,11	3.755,39	3.884,88	4.004,32	4.120,73	4.278,65	4.384,54	4.490,50	4.596,39	4.702,32	
A 11			4.155,97	4.285,44	4.411,63	4.534,58	4.654,66	4.763,14	4.872,13	4.982,95	5.093,79	5.204,61
A 12				4.634,12	4.791,16	4.944,36	5.097,74	5.181,52	5.313,62	5.445,76	5.579,32	5.713,80
A 13				5.146,89	5.319,50	5.487,76	5.653,55	5.744,98	5.890,21	6.035,41	6.180,70	6.325,92
A 14				5.397,43	5.633,01	5.867,65	6.097,03	6.227,14	6.415,53	6.603,85	6.792,17	6.980,54
A 15						6.545,20	6.803,75	6.992,65	7.176,54	7.356,14	7.604,64	7.853,12
A 16						7.227,86	7.531,44	7.754,18	7.971,05	8.182,89	8.471,50	8.760,11

2. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung B

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	
B 1	7.853,12
B 2	9.112,93
B 3	9.650,56
B 4	10.226,40
B 5	10.872,87
B 6	11.482,44
B 7	12.075,77
B 8	12.708,26
B 9	13.476,26
B 10	15.161,15
B 11	16.428,43

3. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung W

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	W 1	W 2	W 3
	5.602,75	7.188,16	8.110,62

4. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung C kw

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1 kw	4.464,71	4.604,46	4.744,20	4.884,60	5.027,30	5.169,95	5.312,60	5.455,27	5.599,74	5.744,98	5.890,21	6.035,41	6.180,70	6.325,92	
C 2 kw	4.473,40	4.696,10	4.920,21	5.147,61	5.374,98	5.604,22	5.835,71	6.067,11	6.298,60	6.530,05	6.761,48	6.992,96	7.224,41	7.455,88	7.687,35
C 3 kw	4.895,94	5.154,36	5.412,76	5.673,94	5.937,02	6.200,09	6.463,14	6.726,20	6.989,26	7.252,36	7.515,39	7.778,47	8.041,56	8.304,62	8.567,66
C 4 kw	6.137,99	6.403,09	6.668,17	6.933,25	7.198,33	7.463,42	7.728,53	7.993,57	8.258,64	8.523,73	8.788,85	9.053,92	9.319,02	9.584,09	9.849,18

5. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung R

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Erfahrungsstufe										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
R 1	5.484,51	5.549,55	5.797,26	6.040,97	6.279,34	6.575,37	6.871,41	7.167,40	7.463,46	7.759,43	8.055,51
R 2		6.361,50	6.608,02	6.848,46	7.082,98	7.312,21	7.609,37	7.906,54	8.203,68	8.500,88	8.797,97
R 3	9.650,56										
R 4	10.226,40										
R 5	10.872,87										
R 6	11.482,44										
R 7	12.075,77										
R 8	12.708,26										

Anlage 6

Familienzuschlag (Monatsbeträge in Euro)

Stufe 1	Stufe 2
(§ 44 Absatz 1 SHBesG)	(§ 44 Absatz 2 SHBesG)
169,46	361,62

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 192,16 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 496,62 Euro.

Anrechnungsbetrag nach § 43 Absatz 2 Satz 1 SHBesG

- in den Besoldungsgruppen A 6 bis A 8:

149,98

- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12:

159,25

“

5. Die Anlagen 8 bis 10 erhalten folgende Fassung:

„Anlage 8

Amtszulagen und Stellenzulagen (Monatsbeträge)

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro / Prozentsatz	
§ 39 Absatz 4	mit einer Messzahl	
Die Zulage beträgt	<u>bis 4000</u>	<u>mehr als 4000</u>
1. für die Leiterin oder den Leiter einer Hochschule	135,70	271,39
2. für die ständige Vertreterin oder den ständigen Vertreter der Leiterin oder des Leiters der Hochschule	75,38	180,93
3. für weitere ständige Vertreterinnen und Vertreter der Leiterin oder des Leiters der Hochschule bei einer wesentlichen Inanspruchnahme durch diese Aufgaben nach Maßgaben des Haushalts	bis zu 75,38	bis zu 150,78
4. für die Vorsitzende oder den Vorsitzenden eines Hochschulleitungsgremiums	135,70	271,39
5. für die ständige Vertreterin oder den ständigen Vertreter der Vorsitzenden oder des Vorsitzenden eines Hochschulleitungsgremiums	75,38	180,93
6. für die weiteren Mitglieder eines Hochschulleitungsgremiums bei einer wesentlichen Inanspruchnahme durch diese Aufgaben nach Maßgabe des Haushalts	bis zu 75,38	bis zu 150,78
7. für die Leiterin oder den Leiter einer regionalen oder örtlichen Abteilung einer Hochschule	75,38	75,38
8. für die Leiterin oder den Leiter eines Fachbereichs einer Hochschule	75,38	75,38
bei gleichzeitiger Leitung eines Universitätsklinikums nach Maßgabe des Haushalts	bis zu 211,07	bis zu 211,07
9. für die Leiterin oder den Leiter eines zentralen Kollegialorgans bei einer wesentlichen Inanspruchnahme durch Daueraufgaben nach Maßgabe des Haushalts	bis zu 75,38	75,38
10. für die Leiterin oder den Leiter einer gemeinsamen Kommission bei einer wesentlichen Inanspruchnahme durch Daueraufgaben nach Maßgabe des Haushalts	bis zu 75,38	75,38
§ 47		
Nummer 1		
Buchstabe a		26,37
Buchstabe b		103,18
Nummer 2		114,68
§ 48		
A 6 bis A 9		180,93
A 10 und höher		226,15
§ 49 Absatz 1 bis 3		
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit		
von einem Jahr		100,26
von zwei Jahren		176,94
§ 49 Absatz 4		76,67

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro / Prozentsatz
§ 50	
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit	
von einem Jahr	106,16
von zwei Jahren	176,94
§ 51	141,55
§ 52	45,23
§ 53	94,36
§ 54	135,65
§ 55	
wenn ein Amt ausgeübt wird	
der Besoldungsgruppe R 1	242,44
der Besoldungsgruppe R 2	271,39
§ 56	306,68
§ 57a	
Absatz 1	825,68
Absatz 2	589,77
§ 63	120,61
Besoldungsordnung A	
Vorbemerkungen Nummer 5 und 6	285,72
<i>Besoldungsgruppen</i> <i>Fußnote</i>	
A 6	
1	49,25
Nach einer Dienstzeit von zwei Jahren	90,85
A 7	
4,	152,68
5	192,52
A 9	
1	366,67
A 13	
4	255,44
10, 11, 12, 13	372,61
A 14	
6	255,44
A 15	
6	308,23
A 16	
8	285,72
Besoldungsordnung R	
<i>Besoldungsgruppen</i> <i>Fußnote</i>	
R 1	
1 bis 4	282,46
R 2	
3 bis 6	282,46
R 3	
3, 5	282,46
Besoldungsordnung C kw	
<i>Besoldungsgruppe</i> <i>Fußnote</i>	
C 2 kw	
1	123,06

Anlage 9

(zu § 35 Abs. 3)

Funktionsleistungsbezüge nach § 35 für Kanzlerinnen und Kanzler der Hochschulen

Die Höhe der Funktionsleistungsbezüge beträgt

für Kanzlerinnen und Kanzler der Besoldungsgruppe W 3

- bei Hochschulen mit mehr als 10.000 Studierenden bis zu 1.745,07 Euro und
- bei allen anderen Hochschulen bis zu 798,40 Euro und

für Kanzlerinnen und Kanzler der Besoldungsgruppe W 2

- bei Hochschulen mit mehr als 3.000 Studierenden bis zu 1.266,03 Euro und
- bei allen andern Hochschulen bis zu 684,34 Euro.

Anlage 10 zu § 45a - Familienergänzungszuschlag

1. Notwendige Nettosummen der Besoldung der Eheleute, Lebenspartnerinnen, Lebenspartner oder Elternteile (§ 45a Absatz 1 Satz 1), Jahreswerte in Euro:

Nettosumme bei einem Kind	Nettosumme bei zwei Kindern
40.693,80	50.592,36

2. Familienergänzungszuschlag nach § 45a Absatz 1, Monatsbeträge in Euro:

Besoldungsgruppe und Erfahrungsstufe	ein Kind	zwei Kinder
A 6 Stufe 2	670,00	861,00
A 6 Stufe 3	628,00	816,00
A 6 Stufe 4	588,00	773,00
A 6 Stufe 5	521,00	703,00
A 6 Stufe 6	482,00	662,00
A 6 Stufe 7	416,00	592,00
A 6 Stufe 8	349,00	522,00
A 6 Stufe 9	283,00	452,00
A 7 Stufe 2	621,00	812,00
A 7 Stufe 3	562,00	750,00
A 7 Stufe 4	505,00	690,00
A 7 Stufe 5	420,00	602,00
A 7 Stufe 6	366,00	544,00
A 7 Stufe 7	282,00	456,00
A 7 Stufe 8	223,00	392,00
A 7 Stufe 9	163,00	333,00
A 7 Stufe 10	104,00	273,00
A 8 Stufe 2	505,00	692,00
A 8 Stufe 3	459,00	643,00
A 8 Stufe 4	378,00	558,00
A 8 Stufe 5	300,00	475,00
A 8 Stufe 6	223,00	394,00
A 8 Stufe 7	116,00	285,00
A 8 Stufe 8	45,00	213,00
A 8 Stufe 9		142,00

A 8 Stufe 10		70,00
A 9 Stufe 2	259,00	431,00
A 9 Stufe 3	216,00	387,00
A 9 Stufe 4	130,00	300,00
A 9 Stufe 5	45,00	215,00
A 9 Stufe 6		133,00
A 9 Stufe 7		18,00
A 10 Stufe 2	49,00	219,00
A 10 Stufe 3		150,00
A 10 Stufe 4		32,00

3. Familienergänzungszuschlag nach § 45a Absatz 2, Monatsbeträge in Euro:

3. Kind	4. Kind	5. Kind	6. Kind	7. Kind	8. Kind	Jedes weitere Kind
234,00	428,00	497,00	533,00	572,00	592,00	592,00

“

Artikel 2

Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes Schleswig-Holstein mit Wirkung vom 1. Januar 2025

Das Beamtenversorgungsgesetz Schleswig-Holstein vom 26. Januar 2012 (GVOBl. Schl.-H. S. 153), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 29. Januar 2025 (GVOBl. Schl.-H. 2025/17), wird wie folgt geändert:

1. § 58 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 4 wird die Angabe „3,33“ durch die Angabe „3,44“ ersetzt.
- b) Absatz 7 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nummer 1 wird die Angabe „1,12“ durch die Angabe „1,16“ ersetzt.
 - bb) In Nummer 2 wird die Angabe „0,82“ durch die Angabe „0,85“ ersetzt.

2. In § 59 Absatz 3 wird die Angabe „2,20“ durch die Angabe „2,27“ ersetzt.

3. § 60 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 1 wird wie folgt geändert:

- aaa) Nummer 1 wird wie folgt geändert:
- aaaa) In Buchstabe a wird die Angabe „3,30“ durch die Angabe „3,41“ ersetzt.
 - bbbb) In Buchstabe b wird die Angabe „2,80“ durch die Angabe „2,89“ ersetzt.
 - cccc) In Buchstabe c wird die Angabe „2,31“ durch die Angabe „2,38“ ersetzt.
- bbb) Nummer 2 wird wie folgt geändert:
- aaaa) In Buchstabe a wird die Angabe „2,31“ durch die Angabe „2,38“ ersetzt.
 - bbbb) In Buchstabe b wird die Angabe „1,98“ durch die Angabe „2,04“ ersetzt.
 - cccc) In Buchstabe c wird die Angabe „1,61“ durch die Angabe „1,66“ ersetzt.
- ccc) Nummer 3 wird wie folgt geändert:
- aaaa) In Buchstabe a wird die Angabe „1,43“ durch die Angabe „1,48“ ersetzt.
 - bbbb) In Buchstabe b wird die Angabe „1,20“ durch die Angabe „1,24“ ersetzt.
 - cccc) In Buchstabe c wird die Angabe „0,98“ durch die Angabe „1,01“ ersetzt.
- ddd) Nummer 4 wird wie folgt geändert:
- aaaa) In Buchstabe a wird die Angabe „0,87“ durch die Angabe „0,90“ ersetzt.
 - bbbb) In Buchstabe b wird die Angabe „0,75“ durch die Angabe „0,77“ ersetzt.
 - cccc) In Buchstabe c wird die Angabe „0,63“ durch die Angabe „0,65“ ersetzt.
- bb) In Satz 3 wird die Angabe „3,30“ durch die Angabe „3,41“ ersetzt.
- b) In Absatz 3 Satz 3 wird die Angabe „1,12“ durch die Angabe „1,16“ ersetzt.
4. § 80a wird wie folgt gefasst:

„§ 80a

Erhöhung der Versorgungsbezüge

(1) Für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gilt die Erhöhung nach § 17a des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein vom 26. Januar 2012 (GVOBl. Schl.-H. S. 153), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom **[einsetzen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes]** entsprechend für die dort genannten Bestandteile sowie für die Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind.

(2) Bei Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern, deren Versorgungsbezügen ein Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 1 bis A 8 zugrunde liegt, vermindert sich das Grundgehalt ab 1. Januar 2025 um 76,79 Euro, wenn ihren ruhegehaltfähigen Dienstbezügen die Stellenzulage nach Vorbemerkung Nummer 27 Absatz 1 Buchstabe a oder b der Bundesbesoldungsordnungen A und B in der bis zum 29. Februar 2012 geltenden Fassung oder nach § 47 Nummer 1 Buchstabe a oder b oder Nummer 2 SHBesG bei Eintritt in den Ruhestand nicht zugrunde gelegen hat.

(3) Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für das Altersgeld und Hinterbliebenenaltersgeld nach Abschnitt XIIa.“

5. In § 82a Absatz 1 Satz 2 wird die Angabe „1,12“ durch die Angabe „1,16“ ersetzt.

Artikel 3

Änderung der Erschwerniszulagenverordnung mit Wirkung vom 1. Januar 2025

Die Erschwerniszulagenverordnung vom 3. Dezember 2013 (GVOBl. Schl.-H. S. 544), zuletzt geändert durch Verordnung vom 22. Mai 2025 (GVOBl. Schl.-H. 2025/85), wird wie folgt geändert:

1. § 4 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 1 wird die Angabe „4,21 Euro“ durch die Angabe „4,34 Euro“ ersetzt.

- bb) In Nummer 2 wird die Angabe „0,87 Euro“ durch die Angabe „0,90 Euro“ ersetzt.
 - cc) In Nummer 3 wird die Angabe „1,70 Euro“ durch die Angabe „1,75 Euro“ ersetzt.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nummer 1 wird die Angabe „5,21 Euro“ durch die Angabe „5,38 Euro“ ersetzt.
 - bb) In Nummer 2 wird die Angabe „1,44 Euro“ durch die Angabe „1,49 Euro“ ersetzt.
2. § 8 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 wird die Angabe „3,16 Euro“ durch die Angabe „3,26 Euro“ ersetzt.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - aaa) Die Angabe „13,09 Euro“ wird durch die Angabe „13,51 Euro“ ersetzt.
 - bbb) Die Angabe „15,87 Euro“ wird durch die Angabe „16,38 Euro“ ersetzt.
 - ccc) Die Angabe „19,72 Euro“ wird durch die Angabe „20,35 Euro“ ersetzt.
 - ddd) Die Angabe „25,41 Euro“ wird durch die Angabe „26,22 Euro“ ersetzt.
 - bb) In Satz 2 wird die Angabe „5,08 Euro“ durch die Angabe „5,24 Euro“ ersetzt.
3. § 10 Absatz 1 wird wie folgt geändert:
- a) Die Angabe „0,56 Euro“ wird durch die Angabe „0,58 Euro“ ersetzt.
 - b) Die Angabe „68,58 Euro“ wird durch die Angabe „70,77 Euro“ ersetzt.
4. In § 12 Absatz 2 wird die Angabe „2,33 Euro“ durch die Angabe „2,40 Euro“ ersetzt.
5. § 13 Absatz 2 wird wie folgt geändert:
- a) In Satz 1 wird die Angabe „19,73 Euro“ durch die Angabe „20,36 Euro“ ersetzt.
 - b) In Satz 2 wird die Angabe „15,87 Euro“ durch die Angabe „16,38 Euro“ ersetzt.
6. § 16 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „116,87 Euro“ durch die Angabe „120,61 Euro“ ersetzt.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 1 wird die Angabe „70,14 Euro“ durch die Angabe „72,38 Euro“ ersetzt.

bb) In Nummer 2 wird die Angabe „52,61 Euro“ durch die Angabe „54,29 Euro“ ersetzt.

cc) In Nummer 3 wird die Angabe „40,89 Euro“ durch die Angabe „42,20 Euro“ ersetzt.

7. § 17 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 wird die Angabe „342,89 Euro“ durch die Angabe „353,86 Euro“ ersetzt.

b) In Absatz 2 wird die Angabe „171,45 Euro“ durch die Angabe „176,94 Euro“ ersetzt.

c) In Absatz 3 wird die Angabe „114,30 Euro“ durch die Angabe „117,96 Euro“ ersetzt.

8. § 18 Absatz 3 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 1 wird die Angabe „17,53 Euro“ durch die Angabe „18,09 Euro“ ersetzt.

b) In Nummer 2 wird die Angabe „0,87 Euro“ durch die Angabe „0,90 Euro“ ersetzt.

Artikel 4

Änderung der Mehrarbeitsvergütungsverordnung mit Wirkung vom 1. Januar 2025

§ 4 der Mehrarbeitsvergütungsverordnung vom 8. Juni 2010 (GVOBl. Schl.-H. S. 483), zuletzt geändert durch Artikel 10 des Gesetzes vom 19. Juli 2024 (GVOBl. Schl.-H. S. 649, 668), wird wie folgt geändert:

1. Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Die Vergütung beträgt je Stunde bei Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen

A 5 bis A 8 18,95 Euro,

A 9 bis A 12 26,01 Euro,

A 13 bis A 16 35,86 Euro.“

2. Absatz 3 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 1 wird die Angabe „23,44 Euro“ durch die Angabe „24,19 Euro“ ersetzt.
- b) In Nummer 2 wird die Angabe „29,03 Euro“ durch die Angabe „29,96 Euro“ ersetzt.
- c) In Nummer 3 wird die Angabe „34,48 Euro“ durch die Angabe „35,58 Euro“ ersetzt.
- d) In Nummer 4 wird die Angabe „40,30 Euro“ durch die Angabe „41,59 Euro“ ersetzt.
- e) In Nummer 5 wird die Angabe „40,30 Euro“ durch die Angabe „41,59 Euro“ ersetzt.

Artikel 5

Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein mit Wirkung vom 1. Januar 2026

Das Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein vom 26. Januar 2012 (GVOBl. Schl.-H. S. 153), zuletzt geändert durch Artikel 1 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird in der Überschrift zu § 17a die Angabe „1. Januar 2025“ durch die Angabe „1. Januar 2026“ ersetzt.

2. § 17a wird wie folgt gefasst:

„§ 17a

Anpassung der Besoldung zum 1. Januar 2026

(1) Ab 1. Januar 2026 erhöhen sich um 4 %

1. die Grundgehaltssätze,

2. die Grundgehaltssätze (Gehaltssätze),

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

b) in den Regelungen über künftig wegfallende Ämter,

3. die Höchstbeträge für Sondergrundgehälter und Zuschüsse zum Grundgehalt sowie festgesetzte Sondergrundgehälter und Zuschüsse nach fortgeltenden Besoldungsordnungen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
4. die in festen Beträgen ausgewiesenen Zuschüsse zum Grundgehalt nach den Nummern 1 und 2 und die allgemeine Stellenzulage nach Nummer 2 Buchstabe b der Vorbemerkungen der Anlage II des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung,
5. die Bemessungsgrundlagen der Zulagen, Aufwandsentschädigungen und von anderen Bezügen nach Artikel 14 § 5 des Reformgesetzes vom 24. Februar 1997 (BGBl. I S. 322), zuletzt geändert durch Gesetz vom 19. Februar 2006 (BGBl. I S. 334),
6. die Anrechnungsbeträge nach Artikel 14 § 4 Absatz 2 des Reformgesetzes,
7. die Beträge der Amtszulagen nach Anlage 2 der durch Artikel 1 des Gesetzes vom 12. Dezember 2008 (GVObI. Schl.-H. S. 785) übergeleiteten Verordnung zur Überleitung in die im Zweiten Gesetz zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern geregelten Ämter und über die künftig wegfallenden Ämter vom 1. Oktober 1975 (BGBl. I S. 2608), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom **[einsetzen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes]**.

(2) Der Familienzuschlag nach Anlage 6 wird ab 1. Januar 2026 um 4% erhöht.

(3) Die Amtszulagen und die Stellenzulagen nach Anlage 8 werden ab 1. Januar 2026 um 4 % erhöht.

(4) Die Funktionsleistungsbezüge nach Anlage 9 werden ab 1. Januar 2026 um 4% erhöht.“

3. Die Anlagen 5 und 6 erhalten folgende Fassung:

„Anlage 5

2. Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	Erfahrungsstufen											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 6		3.189,77	3.236,02	3.280,77	3.354,09	3.396,98	3.469,62	3.542,23	3.614,82			
A 7		3.292,39	3.356,75	3.419,15	3.510,87	3.570,80	3.662,20	3.727,42	3.792,69	3.857,97		
A 8		3.416,87	3.467,51	3.556,39	3.642,89	3.727,36	3.844,48	3.922,56	4.000,60	4.078,70	4.156,73	
A 9		3.599,72	3.646,79	3.741,95	3.834,60	3.925,04	4.050,04	4.135,91	4.222,82	4.311,46	4.400,13	
A 10		3.836,67	3.905,61	4.040,28	4.164,49	4.285,56	4.449,80	4.559,92	4.670,12	4.780,25	4.890,41	
A 11			4.322,21	4.456,86	4.588,10	4.715,96	4.840,85	4.953,67	5.067,02	5.182,27	5.297,54	5.412,79
A 12				4.819,48	4.982,81	5.142,13	5.301,65	5.388,78	5.526,16	5.663,59	5.802,49	5.942,35
A 13				5.352,77	5.532,28	5.707,27	5.879,69	5.974,78	6.125,82	6.276,83	6.427,93	6.578,96
A 14				5.613,33	5.858,33	6.102,36	6.340,91	6.476,23	6.672,15	6.868,00	7.063,86	7.259,76
A 15						6.807,01	7.075,90	7.272,36	7.463,60	7.650,39	7.908,83	8.167,24
A 16						7.516,97	7.832,70	8.064,35	8.289,89	8.510,21	8.810,36	9.110,51

2. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung B

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	
B 1	8.167,24
B 2	9.477,45
B 3	10.036,58
B 4	10.635,46
B 5	11.307,78
B 6	11.941,74
B 7	12.558,80
B 8	13.216,59
B 9	14.015,31
B 10	15.767,60
B 11	17.085,57

3. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung W

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	W 1	W 2	W 3
	5.826,86	7.475,69	8.435,04

4. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung C kw

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	Stufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1 kw	4.643,30	4.788,64	4.933,97	5.079,98	5.228,39	5.376,75	5.525,10	5.673,48	5.823,73	5.974,78	6.125,82	6.276,83	6.427,93	6.578,96	
C 2 kw	4.652,34	4.883,94	5.117,02	5.353,51	5.589,98	5.828,39	6.069,14	6.309,79	6.550,54	6.791,25	7.031,94	7.272,68	7.513,39	7.754,12	7.994,84
C 3 kw	5.091,78	5.360,53	5.629,27	5.900,90	6.174,50	6.448,09	6.721,67	6.995,25	7.268,83	7.542,45	7.816,01	8.089,61	8.363,22	8.636,80	8.910,37
C 4 kw	6.383,51	6.659,21	6.934,90	7.210,58	7.486,26	7.761,96	8.037,67	8.313,31	8.588,99	8.864,68	9.140,40	9.416,08	9.691,78	9.967,45	10.243,15

5. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung R

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	Erfahrungsstufe										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
R 1	5.703,89	5.771,53	6.029,15	6.282,61	6.530,51	6.838,38	7.146,27	7.454,10	7.762,00	8.069,81	8.377,73
R 2		6.615,96	6.872,34	7.122,40	7.366,30	7.604,70	7.913,74	8.222,80	8.531,83	8.840,92	9.149,89
R 3	10.036,58										
R 4	10.635,46										
R 5	11.307,78										
R 6	11.941,74										
R 7	12.558,80										
R 8	13.216,59										

Anlage 6

Familienzuschlag (Monatsbeträge in Euro)

Stufe 1	Stufe 2
(§ 44 Absatz 1 SHBesG)	(§ 44 Absatz 2 SHBesG)
176,24	376,09

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 199,85 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 516,48 Euro.

Anrechnungsbetrag nach § 43 Absatz 2 Satz 1 SHBesG

- in den Besoldungsgruppen A 6 bis A 8:

155,98

- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12:

165,62

“

4. Die Anlagen 8 bis 10 erhalten folgende Fassung:

„Anlage 8

Amtszulagen und Stellenzulagen (Monatsbeträge)

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro / Prozentsatz	
§ 39 Absatz 4	mit einer Messzahl	
Die Zulage beträgt	<u>bis 4000</u>	<u>mehr als 4000</u>
1. für die Leiterin oder den Leiter einer Hochschule	141,13	282,25
2. für die ständige Vertreterin oder den ständigen Vertreter der Leiterin oder des Leiters der Hochschule	78,40	188,17
3. für weitere ständige Vertreterinnen und Vertreter der Leiterin oder des Leiters der Hochschule bei einer wesentlichen Inanspruchnahme durch diese Aufgaben nach Maßgaben des Haushalts	bis zu 78,40	bis zu 156,81
4. für die Vorsitzende oder den Vorsitzenden eines Hochschulleitungsgremiums	141,13	282,25
5. für die ständige Vertreterin oder den ständigen Vertreter der Vorsitzenden oder des Vorsitzenden eines Hochschulleitungsgremiums	78,40	188,17
6. für die weiteren Mitglieder eines Hochschulleitungsgremiums bei einer wesentlichen Inanspruchnahme durch diese Aufgaben nach Maßgabe des Haushalts	bis zu 78,40	bis zu 156,81
7. für die Leiterin oder den Leiter einer regionalen oder örtlichen Abteilung einer Hochschule	78,40	78,40
8. für die Leiterin oder den Leiter eines Fachbereichs einer Hochschule	78,40	78,40
bei gleichzeitiger Leitung eines Universitätsklinikums nach Maßgabe des Haushalts	bis zu 219,51	bis zu 219,51
9. für die Leiterin oder den Leiter eines zentralen Kollegialorgans bei einer wesentlichen Inanspruchnahme durch Daueraufgaben nach Maßgabe des Haushalts	bis zu 78,40	78,40
10. für die Leiterin oder den Leiter einer gemeinsamen Kommission bei einer wesentlichen Inanspruchnahme durch Daueraufgaben nach Maßgabe des Haushalts	bis zu 78,40	78,40
§ 47		
Nummer 1		
Buchstabe a		27,42
Buchstabe b		107,31
Nummer 2		119,27
§ 48		
A 6 bis A 9		188,17
A 10 und höher		235,20
§ 49 Absatz 1 bis 3		
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit		
von einem Jahr		104,27
von zwei Jahren		184,02
§ 49 Absatz 4		79,74

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro / Prozentsatz
§ 50	
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit	
von einem Jahr	110,41
von zwei Jahren	184,02
§ 51	147,21
§ 52	47,04
§ 53	98,13
§ 54	141,08
§ 55	
wenn ein Amt ausgeübt wird	
der Besoldungsgruppe R 1	252,14
der Besoldungsgruppe R 2	282,25
§ 56	318,95
§ 57a	
Absatz 1	858,71
Absatz 2	613,36
§ 63	125,43
Besoldungsordnung A	
Vorbemerkungen Nummer 5 und 6	297,15
<i>Besoldungsgruppen</i> <i>Fußnote</i>	
A 6	1
	Nach einer Dienstzeit von zwei Jahren
	51,22
	94,48
A 7	4,
	5
	158,79
	200,22
A 9	1
	381,34
A 13	4
	265,66
	10, 11, 12, 13
	387,51
A 14	6
	265,66
A 15	6
	320,56
A 16	8
	297,15
Besoldungsordnung R	
<i>Besoldungsgruppen</i> <i>Fußnote</i>	
R 1	1 bis 4
	293,76
R 2	3 bis 6
	293,76
R 3	3, 5
	293,76
Besoldungsordnung C kw	
<i>Besoldungsgruppe</i> <i>Fußnote</i>	
C 2 kw	1
	127,98

Anlage 9

(zu § 35 Abs. 3)

Funktionsleistungsbezüge nach § 35 für Kanzlerinnen und Kanzler der Hochschulen

Die Höhe der Funktionsleistungsbezüge beträgt

für Kanzlerinnen und Kanzler der Besoldungsgruppe W 3

- bei Hochschulen mit mehr als 10.000 Studierenden bis zu 1.814,87 Euro und
- bei allen anderen Hochschulen bis zu 830,34 Euro und

für Kanzlerinnen und Kanzler der Besoldungsgruppe W 2

- bei Hochschulen mit mehr als 3.000 Studierenden bis zu 1.316,67 Euro und
- bei allen andern Hochschulen bis zu 711,71 Euro.

Anlage 10 zu § 45a - Familienergänzungszuschlag

1. Notwendige Nettosummen der Besoldung der Eheleute, Lebenspartnerinnen, Lebenspartner oder Elternteile (§ 45a Absatz 1 Satz 1), Jahreswerte in Euro:

Nettosumme bei einem Kind	Nettosumme bei zwei Kindern
42.321,60	52.616,04

2. Familienergänzungszuschlag nach § 45a Absatz 1, Monatsbeträge in Euro:

Besoldungsgruppe und Erfahrungsstufe	ein Kind	zwei Kinder
A 6 Stufe 2	766,00	987,00
A 6 Stufe 3	720,00	942,00
A 6 Stufe 4	676,00	898,00
A 6 Stufe 5	603,00	824,00
A 6 Stufe 6	560,00	782,00
A 6 Stufe 7	488,00	710,00
A 6 Stufe 8	412,00	638,00
A 6 Stufe 9	343,00	566,00
A 7 Stufe 2	715,00	936,00
A 7 Stufe 3	651,00	872,00
A 7 Stufe 4	589,00	810,00
A 7 Stufe 5	497,00	719,00
A 7 Stufe 6	438,00	660,00
A 7 Stufe 7	346,00	569,00
A 7 Stufe 8	281,00	505,00
A 7 Stufe 9	216,00	440,00
A 7 Stufe 10	151,00	375,00
A 8 Stufe 2	591,00	812,00
A 8 Stufe 3	540,00	762,00
A 8 Stufe 4	452,00	673,00
A 8 Stufe 5	366,00	587,00
A 8 Stufe 6	281,00	503,00
A 8 Stufe 7	164,00	386,00
A 8 Stufe 8	87,00	308,00
A 8 Stufe 9	9,00	231,00

A 8 Stufe 10		153,00
A 8 Stufe 11		75,00
A 9 Stufe 2	317,00	538,00
A 9 Stufe 3	270,00	491,00
A 9 Stufe 4	175,00	396,00
A 9 Stufe 5	82,00	304,00
A 9 Stufe 6		214,00
A 9 Stufe 7		89,00
A 10 Stufe 2	80,00	314,00
A 10 Stufe 3	12,00	245,00
A 10 Stufe 4		111,00

3. Familienergänzungszuschlag nach § 45a Absatz 2, Monatsbeträge in Euro:

3. Kind	4. Kind	5. Kind	6. Kind	7. Kind	8. Kind	Jedes weitere Kind
234,00	428,00	497,00	533,00	572,00	592,00	592,00

“

Artikel 6

Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes Schleswig-Holstein mit Wirkung vom 1. Januar 2026

Das Beamtenversorgungsgesetz Schleswig-Holstein vom 26. Januar 2012 (GVObI. Schl.-H. S. 153), zuletzt geändert durch Artikel 2 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. § 39 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Liegt infolge des Dienstunfalles ein Grad der Schädigungsfolgen von mindestens 20 länger als sechs Monate vor, so erhält die oder der Geschädigte, solange dieser Zustand andauert, neben den Dienstbezügen, den Anwärterbezügen oder dem Ruhegehalt einen Unfallausgleich in nachstehender Höhe:

<i>Grad der Schädigungsfolgen bis</i>	<i>Betrag</i>
25	162,06 Euro,
30	196,55 Euro,
40	267,81 Euro,
50	440,22 Euro,

60	495,39 Euro,
70	680,45 Euro,
80	811,48 Euro,
90	977,00 Euro,
100	1.085,04 Euro.“

2. § 58 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 4 wird die Angabe „3,44“ durch die Angabe „3,58“ ersetzt.
- b) Absatz 7 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nummer 1 wird die Angabe „1,16“ durch die Angabe „1,21“ ersetzt.
 - bb) In Nummer 2 wird die Angabe „0,85“ durch die Angabe „0,88“ ersetzt.

3. In § 59 Absatz 3 wird die Angabe „2,27“ durch die Angabe „2,36“ ersetzt.

4. § 60 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - aaa) Nummer 1 wird wie folgt geändert:
 - aaaa) In Buchstabe a wird die Angabe „3,41“ durch die Angabe „3,55“ ersetzt.
 - bbbb) In Buchstabe b wird die Angabe „2,89“ durch die Angabe „3,01“ ersetzt.
 - cccc) In Buchstabe c wird die Angabe „2,38“ durch die Angabe „2,48“ ersetzt.
 - bbb) Nummer 2 wird wie folgt geändert:
 - aaaa) In Buchstabe a wird die Angabe „2,38“ durch die Angabe „2,48“ ersetzt.
 - bbbb) In Buchstabe b wird die Angabe „2,04“ durch die Angabe „2,12“ ersetzt.
 - cccc) In Buchstabe c wird die Angabe „1,66“ durch die Angabe „1,73“ ersetzt.
 - ccc) Nummer 3 wird wie folgt geändert:
 - aaaa) In Buchstabe a wird die Angabe „1,48“ durch die Angabe „1,54“ ersetzt.

bbbb) In Buchstabe b wird die Angabe „1,24“ durch die Angabe „1,29“ ersetzt.

cccc) In Buchstabe c wird die Angabe „1,01“ durch die Angabe „1,05“ ersetzt.

ddd) Nummer 4 wird wie folgt geändert:

aaaa) In Buchstabe a wird die Angabe „0,90“ durch die Angabe „0,94“ ersetzt.

bbbb) In Buchstabe b wird die Angabe „0,77“ durch die Angabe „0,80“ ersetzt.

cccc) In Buchstabe c wird die Angabe „0,65“ durch die Angabe „0,68“ ersetzt.

bb) In Satz 3 wird die Angabe „3,41“ durch die Angabe „3,55“ ersetzt.

a) In Absatz 3 Satz 3 wird die Angabe „1,16“ durch die Angabe „1,21“ ersetzt.

5. § 80a wird wie folgt gefasst:

„§ 80a

Erhöhung der Versorgungsbezüge

(1) Für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gilt die Erhöhung nach § 17a des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein vom 26. Januar 2012 (GVObI. Schl.-H. S. 153), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom **[einsetzen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes]** entsprechend für die dort genannten Bestandteile sowie für die Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind.

(2) Bei Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern, deren Versorgungsbezügen ein Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 1 bis A 8 zugrunde liegt, vermindert sich das Grundgehalt ab 1. Januar 2026 um 79,86 Euro, wenn ihren ruhegehaltfähigen Dienstbezügen die Stellenzulage nach Vorbemerkung Nummer 27 Absatz 1 Buchstabe a oder b der Bundesbesoldungsordnungen A und B in der bis zum 29. Februar 2012 geltenden Fassung oder nach § 47 Nummer 1 Buchstabe a oder b oder Nummer 2 SHBesG bei Eintritt in den Ruhestand nicht zugrunde gelegen hat.

(3) Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für das Altersgeld und Hinterbliebenenaltersgeld nach Abschnitt XIIa.“

6. In § 82a Absatz 1 Satz 2 wird die Angabe „1,16“ durch die Angabe „1,21“ ersetzt.

Artikel 7

Änderung der Erschwerniszulagenverordnung mit Wirkung vom 1. Januar 2026

Die Erschwerniszulagenverordnung vom 3. Dezember 2013 (GVOBl. Schl.-H. S. 544), zuletzt geändert durch Artikel 3 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. § 4 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 1 wird die Angabe „4,34 Euro“ durch die Angabe „4,51 Euro“ ersetzt.

bb) In Nummer 2 wird die Angabe „0,90 Euro“ durch die Angabe „0,94 Euro“ ersetzt.

cc) In Nummer 3 wird die Angabe „1,75 Euro“ durch die Angabe „1,82 Euro“ ersetzt.

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 1 wird die Angabe „5,38 Euro“ durch die Angabe „5,60 Euro“ ersetzt.

bb) In Nummer 2 wird die Angabe „1,49 Euro“ durch die Angabe „1,55 Euro“ ersetzt.

2. § 8 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 wird die Angabe „3,26 Euro“ durch die Angabe „3,39 Euro“ ersetzt.

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird wie folgt geändert:

aaa) Die Angabe „13,51 Euro“ wird durch die Angabe „14,05 Euro“ ersetzt.

bbb) Die Angabe „16,38 Euro“ wird durch die Angabe „17,04 Euro“ ersetzt.

ccc) Die Angabe „20,35 Euro“ wird durch die Angabe „21,16 Euro“ ersetzt.

ddd) Die Angabe „26,22 Euro“ wird durch die Angabe „27,27 Euro“ ersetzt.

bb) In Satz 2 wird die Angabe „5,24 Euro“ durch die Angabe „5,45 Euro“ ersetzt.

3. § 10 Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - a) Die Angabe „0,58 Euro“ wird durch die Angabe „0,60 Euro“ ersetzt.
 - b) Die Angabe „70,77 Euro“ wird durch die Angabe „73,60 Euro“ ersetzt.
4. In § 12 Absatz 2 wird die Angabe „2,40 Euro“ durch die Angabe „2,50 Euro“ ersetzt.
5. § 13 Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 wird die Angabe „20,36 Euro“ durch die Angabe „21,17 Euro“ ersetzt.
 - b) In Satz 2 wird die Angabe „16,38 Euro“ durch die Angabe „17,04 Euro“ ersetzt.
6. § 16 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „120,61 Euro“ durch die Angabe „125,43 Euro“ ersetzt.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nummer 1 wird die Angabe „72,38 Euro“ durch die Angabe „75,28 Euro“ ersetzt.
 - bb) In Nummer 2 wird die Angabe „54,29 Euro“ durch die Angabe „56,46 Euro“ ersetzt.
 - cc) In Nummer 3 wird die Angabe „42,20 Euro“ durch die Angabe „43,89 Euro“ ersetzt.
7. § 17 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 wird die Angabe „353,86 Euro“ durch die Angabe „368,01 Euro“ ersetzt.
 - b) In Absatz 2 wird die Angabe „176,94 Euro“ durch die Angabe „184,02 Euro“ ersetzt.
 - c) In Absatz 3 wird die Angabe „117,96 Euro“ durch die Angabe „122,68 Euro“ ersetzt.
8. § 18 Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - a) In Nummer 1 wird die Angabe „18,09 Euro“ durch die Angabe „18,81 Euro“ ersetzt.
 - b) In Nummer 2 wird die Angabe „0,90 Euro“ durch die Angabe „0,94 Euro“ ersetzt.

Artikel 8

Änderung der Mehrarbeitsvergütungsverordnung mit Wirkung vom 1. Januar 2026

§ 4 der Mehrarbeitsvergütungsverordnung vom 8. Juni 2010 (GVOBl. Schl.-H. S. 483), zuletzt geändert durch Artikel 4 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Die Vergütung beträgt je Stunde bei Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen

A 5 bis A 8 19,71 Euro,

A 9 bis A 12 27,05 Euro,

A 13 bis A 16 37,29 Euro.“

2. Absatz 3 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 1 wird die Angabe „24,19 Euro“ durch die Angabe „25,16 Euro“ ersetzt.

b) In Nummer 2 wird die Angabe „29,96 Euro“ durch die Angabe „31,16 Euro“ ersetzt.

c) In Nummer 3 wird die Angabe „35,58 Euro“ durch die Angabe „37,00 Euro“ ersetzt.

d) In Nummer 4 wird die Angabe „41,59 Euro“ durch die Angabe „43,25 Euro“ ersetzt.

e) In Nummer 5 wird die Angabe „41,59 Euro“ durch die Angabe „43,25 Euro“ ersetzt.

Artikel 9

Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein mit Wirkung vom 1. April 2026

Das Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein vom 26. Januar 2012 (GVOBl. Schl.-H. S. 153), zuletzt geändert durch Artikel 5 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird nach der Angabe zu § 17a folgende Angabe eingefügt:
„§ 17b Anpassung der Besoldung zum 1. April 2026“

2. Nach § 17a wird folgender § 17b eingefügt:

„§ 17b

Anpassung der Besoldung zum 1. April 2026

Die Anwärtergrundbeträge nach Anlage 7 werden zum 1. April 2026 um 60,00 Euro erhöht.“

3. Die Anlage 7 erhält folgende Fassung:

„Anlage 7

Anwärtergrundbetrag (Monatsbeträge in Euro)	
Einstiegsamt, in das die Anwärterin oder der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Grundbetrag
A 6 bis A 8	1.527,18
A 9 bis A 11	1.604,56
A 12	1.772,84
A 13	1.806,53
A 13 + Zulage (§ 47 Nummer 2 Buchstabe c SHBesG) oder R 1	1.843,52

“

Artikel 10

Weitere Änderungen des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein

Das Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein vom 26. Januar 2012 (GVOBl. Schl.-H. S. 153), zuletzt geändert durch Artikel 9 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. § 35 Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Die Höhe der Funktionsleistungsbezüge der Kanzlerinnen und Kanzler bemisst sich nach Anlage 9, sofern die Hochschulen keine eigenen Regelungen zur Höhe des Funktionsleistungsbezugs für die Kanzlerinnen und Kanzler unter Zugrundele-

gung von § 7 Hochschul-Leistungsbezüge-Verordnung durch Satzung festgelegt haben."

2. § 39 Absatz 4 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 werden die Wörter „im Sinne der Vorbemerkung Nummer 6 zu den Besoldungsordnungen A und B (Anlage 1)“ gestrichen.

b) Nach Satz 1 wird der folgende Satz 2 eingefügt:

„Messzahl ist die Gesamtzahl der für die Hochschule im Haushaltsplan des jeweiligen Kalenderjahres oder in den Erläuterungen des Haushaltsplans ausgewiesenen Stellen für vollzeitbeschäftigte Bedienstete zuzüglich eines Drittels der Zahl der im vorangegangenen Sommersemester vollimmatrikulierten Studierenden.“

3. In § 44 Absatz 5 wird folgender Satz 4 angefügt:

„Sind die Anspruchsberechtigten in Teilzeit beschäftigt, erreichen aber zusammen nicht die regelmäßige Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung, findet § 7 auf den Betrag mit der Maßgabe Anwendung, dass die Arbeitszeiten der Anspruchsberechtigten zusammengerechnet werden.“

4. Anlage 1 Besoldungsordnungen A und B (SHBesO A und B) wird wie folgt geändert:

a) In der Vorbemerkung Nummer 1 wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Personen, für die im Personenstandsregister weder die Geschlechtsangabe „weiblich“ noch „männlich“ eingetragen ist, können wählen, ob sie eine Amtsbezeichnung soweit möglich in männlicher oder weiblicher Form oder als Doppelbezeichnung führen. Jeder Amtsbezeichnung kann auf Wunsch der Klammerzusatz „(divers)“ oder „(ohne Geschlechtsangabe)“ hinzugefügt werden.“

b) Unter der Besoldungsgruppe B 3 wird vor der Angabe „Geschäftsführerin oder Geschäftsführer der Versorgungsausgleichskasse der Kommunalverbände in Schleswig-Holstein“ die Angabe „Geschäftsführerin oder Geschäftsführer der Unfallkasse Nord“ eingefügt.

5. In Anlage 2 Besoldungsordnung W (SHBesO W) wird vor der Besoldungsgruppe W 1 folgende Angabe eingefügt:

„Vorbemerkung

Personen, für die im Personenstandsregister weder die Geschlechtsangabe „weiblich“ noch „männlich“ eingetragen ist, können wählen, ob sie eine Amtsbezeichnung soweit möglich in männlicher oder weiblicher Form oder als Doppelbezeichnung führen. Jeder Amtsbezeichnung kann auf Wunsch der Klammerzusatz „(divers)“ oder „(ohne Geschlechtsangabe)“ hinzugefügt werden.“

6. In Anlage 3 Besoldungsordnung C kw (SHBesO C kw) wird vor der Besoldungsgruppe C 1 kw folgende Angabe eingefügt:

„Vorbemerkung

Personen, für die im Personenstandsregister weder die Geschlechtsangabe „weiblich“ noch „männlich“ eingetragen ist, können wählen, ob sie eine Amtsbezeichnung soweit möglich in männlicher oder weiblicher Form oder als Doppelbezeichnung führen. Jeder Amtsbezeichnung kann auf Wunsch der Klammerzusatz „(divers)“ oder „(ohne Geschlechtsangabe)“ hinzugefügt werden.“

7. In Anlage 4 Besoldungsordnung R (SHBesO R) wird vor der Besoldungsgruppe R 1 folgende Angabe eingefügt:

„Vorbemerkung

Personen, für die im Personenstandsregister weder die Geschlechtsangabe „weiblich“ noch „männlich“ eingetragen ist, können wählen, ob sie eine Amtsbezeichnung soweit möglich in männlicher oder weiblicher Form oder als Doppelbezeichnung führen. Jeder Amtsbezeichnung kann auf Wunsch der Klammerzusatz „(divers)“ oder „(ohne Geschlechtsangabe)“ hinzugefügt werden.“

Artikel 11

Änderung des Landesbeamtengesetzes

Das Landesbeamtengesetz vom 26. März 2009 (GVObI. Schl.-H. S. 93), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 13. Dezember 2023 (GVObI. Schl.-H. S. 634), wird wie folgt geändert:

§ 80 wird wie folgt geändert:

1. Absatz 2 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 1 werden die Wörter „und wenn die mit dem Antrag geltend gemachten Aufwendungen 100,00 Euro übersteigen“ gestrichen.
- b) Satz 2 wird gestrichen.
2. Absatz 6 wird wie folgt geändert:
- a) In Satz 4 wird die Angabe „20.000,00 Euro“ durch die Angabe „22.000,00 Euro“ ersetzt.
- b) Es wird folgender Satz 5 angefügt:
- „Wird die Einkommensgrenze gemäß Satz 4 im laufenden Kalenderjahr voraussichtlich nicht erreicht, sind Ehegattinnen, Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner unter dem Vorbehalt des Widerrufs berücksichtigungsfähig.“

Artikel 12

Gesetz zur Einführung des digitalen Personalportals KoPers.Digital (Digitales Personalportalgesetz - DPPG)

§ 1 Anwendungsbereich

Dieses Gesetz gilt für alle Bediensteten des Landes, die über das Dienstleistungszentrum Personal des Landes Schleswig-Holstein abgerechnet werden. Hierzu gehören folgende Personengruppen:

1. Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter,
2. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
3. sonstige Beschäftigte sowie
4. Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger.

§ 2 Elektronisches Portal

(1) Das Land stellt ein elektronisches Portal mit der Bezeichnung KoPers.Digital bereit, über das digitale Selbstverwaltung (digitale Self-Services) für die in § 1 genannten Personengruppen angeboten wird. Umfasst ist insbesondere die digitale Bereitstellung, Einsichtnahme und Bearbeitung von Daten und Vorgängen aus dem Dienst-, Beschäftigungs- oder Versorgungsverhältnis, vor allem Personal- und Abrechnungsangelegenheiten.

(2) Das Portal hat folgende Anforderungen zu erfüllen:

1. Bereitstellung eines individuellen, gesicherten digitalen Postfachs als Webanwendung,
2. Zugang zu einem persönlichen, geschützten Bereich durch Authentifizierung mittels Benutzername und Passwort oder eines gleichwertigen sicheren Verfahrens,
3. Gewährleistung der Unveränderbarkeit der bereitgestellten Unterlagen,
4. Vorhaltung der Unterlagen in Textform für eine angemessene Dauer und
5. Möglichkeit des Abrufs, der Speicherung und des Herunterladens der Unterlagen in einem gängigen Format.

§ 3 Verpflichtende Nutzung der digitalen Self-Services

(1) Die in § 1 genannten Personengruppen sind verpflichtet, die über das Portal bereitgestellten digitalen Self-Services, wie die digitale Verdienstabrechnung, zu nutzen, sofern die Zugangsvoraussetzungen nach § 4 vorliegen.

(2) Besteht eine Nutzungsverpflichtung nach Absatz 1, werden Verdienstabrechnungen ausschließlich über das Portal bereitgestellt. Ein Anspruch auf Übermittlung in Papierform besteht in diesem Fall nicht.

§ 4 Zugangsvoraussetzungen

(1) Die Nutzung des Portals setzt voraus, dass für die in § 1 genannten Personengruppen die erforderlichen technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen geschaffen sind. Die Voraussetzungen liegen vor, wenn ein Zugang zum Portal eröffnet ist und eine sichere Authentifizierung gewährleistet wird.

(2) Für die in § 1 Nummer 1 bis 3 genannten Personengruppen liegen die Zugangsvoraussetzungen vor, wenn

1. ein Zugang zum Portal über das Intranet (Landesnetz) oder über das Internet besteht und
2. eine Authentifizierung mittels dienstlicher E-Mail-Adresse oder einer gleichwertigen digitalen Identität gewährleistet ist und
3. ein dienstliches digitales Endgerät zur Verfügung gestellt oder in der Dienststelle mindestens ein digitales Endgerät mit Zugang zum Portal bereitgestellt wird.

(3) Für die in § 1 Nummer 4 genannte Personengruppe liegen die Zugangsvoraussetzungen vor, wenn

1. ein Zugang zum Portal über das Internet besteht und
2. eine Authentifizierung mittels privater E-Mail-Adresse oder einer gleichwertigen digitalen Identität gewährleistet ist und
3. eine Registrierung erfolgt ist.

(4) Dem Dienstherrn steht es frei, den Zugang zu dem elektronischen Portal nach § 2 in ein Verwaltungsportal einzubeziehen und die Authentifizierung über ein Nutzerkonto in diesem Verwaltungsportal vorzusehen. Die Verpflichtung zur Nutzung eines solchen Kontos richtet sich nach den hierfür maßgeblichen gesetzlichen Vorschriften.

§ 5 Verarbeitung personenbezogener Daten

(1) Die im Portal vorhandenen personenbezogenen Daten der Personengruppen nach § 1 dürfen verarbeitet werden, soweit dies für die Bereitstellung und Nutzung der digitalen Self-Services nach diesem Gesetz erforderlich ist.

(2) Dies umfasst insbesondere:

1. die Bereitstellung und den Abruf von Dokumenten,
2. die Verarbeitung im Rahmen der Authentifizierung und Nutzerverwaltung,
3. die elektronische Eingabe und Übermittlung von Daten durch die Nutzerinnen und Nutzer sowie
4. die Protokollierung der Nutzung zur Gewährleistung der IT-Sicherheit und des ordnungsgemäßen Betriebs.

(3) Im Übrigen bleiben datenschutzrechtliche Vorschriften und die Regelungen des Landesbeamtengesetzes unberührt.

§ 6 Übergangsregelung

Bis zum Eintritt der Verpflichtung nach § 3 erfolgt die Bereitstellung der Verdienstabrechnungen in der bisherigen Form.

Artikel 13

Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein zum 1. Januar 2027

Das Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein vom 26. Januar 2012 (GVOBl. Schl.-H. S. 153), zuletzt geändert durch Artikel 10 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

- a) In der Überschrift zu § 17a wird die Angabe „1. Januar 2026“ durch die Angabe „1. Januar 2027“ ersetzt.
- b) Die Angabe „Anlage 9 (zu § 35 Absatz 3)“ wird gestrichen.

2. § 17a wird wie folgt gefasst:

„§ 17a

Anpassung der Besoldung zum 1. Januar 2027

(1) Ab 1. Januar 2027 erhöhen sich um 3,8 %

1. die Grundgehaltssätze,
2. die Grundgehaltssätze (Gehaltssätze),
 - a) in den fortgeltenden Besoldungsordnungen und Besoldungsgruppen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
 - b) in den Regelungen über künftig wegfallende Ämter,
3. die Höchstbeträge für Sondergrundgehälter und Zuschüsse zum Grundgehalt sowie festgesetzte Sondergrundgehälter und Zuschüsse nach fortgeltenden Besoldungsordnungen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
4. die in festen Beträgen ausgewiesenen Zuschüsse zum Grundgehalt nach den Nummern 1 und 2 und die allgemeine Stellenzulage nach Nummer 2 Buchstabe b der Vorbemerkungen der Anlage II des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung,
5. die Bemessungsgrundlagen der Zulagen, Aufwandsentschädigungen und von anderen Bezügen nach Artikel 14 § 5 des Reformgesetzes vom 24. Februar 1997 (BGBl. I S. 322), zuletzt geändert durch Gesetz vom 19. Februar 2006 (BGBl. I S. 334),
6. die Anrechnungsbeträge nach Artikel 14 § 4 Absatz 2 des Reformgesetzes,
7. die Beträge der Amtszulagen nach Anlage 2 der durch Artikel 1 des Gesetzes vom 12. Dezember 2008 (GVOBl. Schl.-H. S. 785) übergeleiteten Verordnung zur Überleitung in die im Zweiten Gesetz zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern geregelten Ämter und über die

künftig wegfallenden Ämter vom 1. Oktober 1975 (BGBl. I S. 2608), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom **[einsetzen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes]**.

(2) Der Familienzuschlag nach Anlage 6 wird ab 1. Januar 2027 um 3,8 % erhöht.

(3) Die Amtszulagen sowie Stellszulagen nach Anlage 8 werden ab 1. Januar 2027 um 3,8 % erhöht.“

3. § 35 Absatz 3 wird gestrichen.

4. § 45a wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Für das dritte Kind und weitere Kinder, für die Familienzuschlag nach § 44 gewährt wird, erhöht sich der maßgebliche Familienergänzungszuschlag für zwei Kinder nach Anlage 10 um einen pauschalierten kindbezogenen Anteil, wenn das Nettoeinkommen der unterhaltspflichtigen Eheleute, Lebenspartnerinnen, Lebenspartner oder Elternteile die für die Erfüllung des Gebotes der Mindestbezahlung herangezogene Prekaritätsschwelle von 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens unterschreitet wie folgt:

drittes Kind 10,00 Euro,

viertes Kind 70,00 Euro,

fünftes Kind 83,00 Euro,

sechstes Kind 92,00 Euro,

siebtes Kind 110,00 Euro,

achtes Kind 119,00 Euro,

neuntes und jedes weitere Kind 136,00 Euro.

Diese Beträge gelten ebenso, wenn sich der Anspruch auf Familienergänzungszuschlag erst ab dem dritten oder weiteren Kind ergibt.“

b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:

„(3) Der Familienergänzungszuschlag nach Absatz 1 und 2 wird gewährt, wenn der Gesamtbetrag der Einkünfte im Sinne des § 2 Absatz 3 des Einkommensteuergesetzes der unterhaltspflichtigen Ehepartnerin oder Lebenspartnerin oder des unterhaltspflichtigen Ehepartners oder Lebenspartners der

Beamtin oder des Beamten oder eines anderen unterhaltspflichtigen Elternteils im Kalenderjahr eine Grenze in Höhe vom zwölffachen des jeweils maßgeblichen Familienergänzungszuschlages nicht überschreitet.“

c) Die bisherigen Absätze 3 und 4 werden zu Absätzen 4 und 5.

5. Die Anlagen 5 und 6 erhalten folgende Fassung:

„Anlage 5

3. Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus			3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus				
	Erfahrungsstufen											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 6		3.310,98	3.358,99	3.405,44	3.481,55	3.526,07	3.601,47	3.676,83	3.752,18			
A 7		3.417,50	3.484,31	3.549,08	3.644,28	3.706,49	3.801,36	3.869,06	3.936,81	4.004,57		
A 8		3.546,71	3.599,28	3.691,53	3.781,32	3.869,00	3.990,57	4.071,62	4.152,62	4.233,69	4.314,69	
A 9		3.736,51	3.785,37	3.884,14	3.980,31	4.074,19	4.203,94	4.293,07	4.383,29	4.475,30	4.567,33	
A 10		3.982,46	4.054,02	4.193,81	4.322,74	4.448,41	4.618,89	4.733,20	4.847,58	4.961,90	5.076,25	
A 11			4.486,45	4.626,22	4.762,45	4.895,17	5.024,80	5.141,91	5.259,57	5.379,20	5.498,85	5.618,48
A 12				5.002,62	5.172,16	5.337,53	5.503,11	5.593,55	5.736,15	5.878,81	6.022,98	6.168,16
A 13				5.556,18	5.742,51	5.924,15	6.103,12	6.201,82	6.358,60	6.515,35	6.672,19	6.828,96
A 14				5.826,64	6.080,95	6.334,25	6.581,86	6.722,33	6.925,69	7.128,98	7.332,29	7.535,63
A 15						7.065,68	7.344,78	7.548,71	7.747,22	7.941,10	8.209,37	8.477,60
A 16						7.802,61	8.130,34	8.370,80	8.604,91	8.833,60	9.145,15	9.456,71

2. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung B

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	
B 1	8.477,60
B 2	9.837,59
B 3	10.417,97
B 4	11.039,61
B 5	11.737,48
B 6	12.395,53
B 7	13.036,03
B 8	13.718,82
B 9	14.547,89
B 10	16.366,77
B 11	17.734,82

3. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung W

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	W 1	W 2	W 3
	6.048,28	7.759,77	8.755,57

4. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung C kw

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1 kw	4.819,75	4.970,61	5.121,46	5.273,02	5.427,07	5.581,07	5.735,05	5.889,07	6.045,03	6.201,82	6.358,60	6.515,35	6.672,19	6.828,96	
C 2 kw	4.829,13	5.069,53	5.311,47	5.556,94	5.802,40	6.049,87	6.299,77	6.549,56	6.799,46	7.049,32	7.299,15	7.549,04	7.798,90	8.048,78	8.298,64
C 3 kw	5.285,27	5.564,23	5.843,18	6.125,13	6.409,13	6.693,12	6.977,09	7.261,07	7.545,05	7.829,06	8.113,02	8.397,02	8.681,02	8.965,00	9.248,96
C 4 kw	6.626,08	6.912,26	7.198,43	7.484,58	7.770,74	8.056,91	8.343,10	8.629,22	8.915,37	9.201,54	9.487,74	9.773,89	10.060,07	10.346,21	10.632,39

5. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung R

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Erfahrungsstufe										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
R 1	5.920,64	5.990,85	6.258,26	6.521,35	6.778,67	7.098,24	7.417,83	7.737,36	8.056,96	8.376,46	8.696,08
R 2		6.867,37	7.133,49	7.393,05	7.646,22	7.893,68	8.214,46	8.535,27	8.856,04	9.176,87	9.497,59
R 3	10.417,97										
R 4	11.039,61										
R 5	11.737,48										
R 6	12.395,53										
R 7	13.036,03										
R 8	13.718,82										

Anlage 6

Familienzuschlag (Monatsbeträge in Euro)

Stufe 1	Stufe 2
(§ 44 Absatz 1 SHBesG)	(§ 44 Absatz 2 SHBesG)
182,94	390,38

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 207,44 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 536,11 Euro.

Anrechnungsbetrag nach § 43 Absatz 2 Satz 1 SHBesG

- in den Besoldungsgruppen A 6 bis A 8:
- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12:

161,91
171,91

”

6. Die Anlage 8 erhält folgende Fassung:

„Anlage 8

Amtszulagen und Stellenzulagen (Monatsbeträge)

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro / Prozentsatz	
§ 39 Absatz 4	mit einer Messzahl	
Die Zulage beträgt	<u>bis 4000</u>	<u>mehr als 4000</u>
1. für die Leiterin oder den Leiter einer Hochschule	146,49	292,98
2. für die ständige Vertreterin oder den ständigen Vertreter der Leiterin oder des Leiters der Hochschule	81,38	195,32
3. für weitere ständige Vertreterinnen und Vertreter der Leiterin oder des Leiters der Hochschule bei einer wesentlichen Inanspruchnahme durch diese Aufgaben nach Maßgaben des Haushalts	bis zu 81,38	bis zu 162,77
4. für die Vorsitzende oder den Vorsitzenden eines Hochschulleitungsgremiums	146,49	292,98
5. für die ständige Vertreterin oder den ständigen Vertreter der Vorsitzenden oder des Vorsitzenden eines Hochschulleitungsgremiums	81,38	195,32
6. für die weiteren Mitglieder eines Hochschulleitungsgremiums bei einer wesentlichen Inanspruchnahme durch diese Aufgaben nach Maßgabe des Haushalts	bis zu 81,38	bis zu 162,77
7. für die Leiterin oder den Leiter einer regionalen oder örtlichen Abteilung einer Hochschule	81,38	81,38
8. für die Leiterin oder den Leiter eines Fachbereichs einer Hochschule	81,38	81,38
bei gleichzeitiger Leitung eines Universitätsklinikums nach Maßgabe des Haushalts	bis zu 227,85	bis zu 227,85
9. für die Leiterin oder den Leiter eines zentralen Kollegialorgans bei einer wesentlichen Inanspruchnahme durch Daueraufgaben nach Maßgabe des Haushalts	bis zu 81,38	81,38
10. für die Leiterin oder den Leiter einer gemeinsamen Kommission bei einer wesentlichen Inanspruchnahme durch Daueraufgaben nach Maßgabe des Haushalts	bis zu 81,38	81,38
§ 47		
Nummer 1		
Buchstabe a		28,46
Buchstabe b		111,39
Nummer 2		123,80
§ 48		
A 6 bis A 9		195,32
A 10 und höher		244,14
§ 49 Absatz 1 bis 3		
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit		
von einem Jahr		108,23
von zwei Jahren		191,01
§ 49 Absatz 4		82,77
§ 50		
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit		
von einem Jahr		114,61
von zwei Jahren		191,01

Dem Grunde nach geregelt in		Betrag in Euro / Prozentsatz
§ 51		152,80
§ 52		48,83
§ 53		101,86
§ 54		146,44
§ 55		
	wenn ein Amt ausgeübt wird	
	der Besoldungsgruppe R 1	261,72
	der Besoldungsgruppe R 2	292,98
§ 56		331,07
§ 57a		
	Absatz 1	891,34
	Absatz 2	636,67
§ 63		130,20
Besoldungsordnung A		
Vorbemerkungen Nummer 5 und 6		308,44
<i>Besoldungsgruppen</i>	<i>Fußnote</i>	
A 6	1	53,17
	Nach einer Dienstzeit von zwei Jahren	98,07
A 7	4,	164,82
	5	207,83
A 9	1	395,83
A 13	4	275,76
	10, 11, 12, 13	402,24
A 14	6	275,76
A 15	6	332,74
A 16	8	308,44
Besoldungsordnung R		
<i>Besoldungsgruppen</i>	<i>Fußnote</i>	
R 1	1 bis 4	304,92
R 2	3 bis 6	304,92
R 3	3, 5	304,92
Besoldungsordnung C kw		
<i>Besoldungsgruppe</i>	<i>Fußnote</i>	
C 2 kw	1	132,84

”

7. Die Anlage 9 (zu § 35 Absatz 3) wird gestrichen.

8. Die Anlage 10 erhält folgende Fassung:

„Anlage 10 zu § 45a – Familienergänzungszuschlag

1. Familienergänzungszuschlag nach § 45a Absatz 1 bei einem zu berücksichtigenden Kind, Monatsbeträge in Euro:

	A6	A7	A8	A9	A10	A11
Stufe 2	842,00	789,00	660,00	375,00	130,00	
Stufe 3	794,00	723,00	608,00	327,00	58,00	
Stufe 4	748,00	658,00	516,00	228,00		
Stufe 5	673,00	563,00	426,00	132,00		
Stufe 6	628,00	501,00	339,00	38,00		
Stufe 7	553,00	406,00	217,00			
Stufe 8	478,00	339,00	136,00			
Stufe 9	403,00	271,00	56,00			
Stufe 10		203,00				

Notwendige Nettosumme der Besoldung der Eheleute, Lebenspartnerinnen, Lebenspartner oder Elternteile (§ 45a Absatz 1 Satz 1), Jahreswert in Euro: 43.929,96.

2. Familienergänzungszuschlag nach § 45a Absatz 1 bei zwei zu berücksichtigenden Kindern, Monatsbeträge in Euro:

	A6	A7	A8	A9	A10	A11
Stufe 2	1.089,00	1.036,00	908,00	623,00	390,00	
Stufe 3	1.042,00	970,00	856,00	574,00	318,00	
Stufe 4	996,00	906,00	763,00	476,00	179,00	
Stufe 5	920,00	811,00	674,00	379,00	50,00	
Stufe 6	876,00	749,00	587,00	286,00		
Stufe 7	801,00	654,00	465,00	157,00		
Stufe 8	726,00	587,00	385,00	68,00		
Stufe 9	651,00	520,00	304,00			
Stufe 10		452,00	223,00			
Stufe 11			142,00			

Notwendige Nettosumme der Besoldung der Eheleute, Lebenspartnerinnen, Lebenspartner oder Elternteile (§ 45a Absatz 1 Satz 1), Jahreswert in Euro: 54.615,60.

3. Familienergänzungszuschlag nach § 45a Absatz 2 bei drei zu berücksichtigenden Kindern, Monatsbeträge in Euro:

	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12
Stufe 2	1.099,00	1.046,00	918,00	633,00	400,00		
Stufe 3	1.052,00	980,00	866,00	584,00	328,00	10,00	
Stufe 4	1.006,00	916,00	773,00	486,00	189,00	10,00	10,00
Stufe 5	930,00	821,00	684,00	389,00	60,00	10,00	10,00
Stufe 6	886,00	759,00	597,00	296,00	10,00	10,00	10,00
Stufe 7	811,00	664,00	475,00	167,00	10,00	10,00	10,00
Stufe 8	736,00	597,00	395,00	78,00	10,00	10,00	10,00
Stufe 9	661,00	530,00	314,00	10,00	10,00	10,00	10,00
Stufe 10		462,00	233,00	10,00	10,00	10,00	10,00
Stufe 11			152,00	10,00	10,00	10,00	10,00
Stufe 12						10,00	10,00

Notwendige Nettosumme der Besoldung der Eheleute, Lebenspartnerinnen, Lebenspartner oder Elternteile (§ 45a Absatz 1 Satz 1), Jahreswert in Euro: 62.926,80 €.

4. Familienergänzungszuschlag nach § 45a Absatz 2 bei vier zu berücksichtigenden Kindern, Monatsbeträge in Euro:

	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12
Stufe 2	1.169,00	1.116,00	988,00	703,00	470,00		
Stufe 3	1.122,00	1.050,00	936,00	654,00	398,00	80,00	
Stufe 4	1.076,00	986,00	843,00	556,00	259,00	80,00	80,00
Stufe 5	1.000,00	891,00	754,00	459,00	130,00	80,00	80,00
Stufe 6	956,00	829,00	667,00	366,00	80,00	80,00	80,00
Stufe 7	881,00	734,00	545,00	237,00	80,00	80,00	80,00
Stufe 8	806,00	667,00	465,00	148,00	80,00	80,00	80,00
Stufe 9	731,00	600,00	384,00	80,00	80,00	80,00	80,00

Stufe 10		532,00	303,00	80,00	80,00	80,00	80,00
Stufe 11			222,00	80,00	80,00	80,00	80,00
Stufe 12						80,00	80,00

Notwendige Nettosumme der Besoldung der Eheleute, Lebenspartner oder Elternteile (§ 45a Absatz 1 Satz 1), Jahreswert in Euro: 71.237,88.

5. Familienergänzungszuschlag nach § 45a Absatz 2 bei fünf zu berücksichtigenden Kindern, Monatsbeträge in Euro:

	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12
Stufe 2	1.252,00	1.199,00	1.071,00	786,00	553,00		
Stufe 3	1.205,00	1.133,00	1.019,00	737,00	481,00	163,00	163,00
Stufe 4	1.159,00	1.069,00	926,00	639,00	342,00	163,00	163,00
Stufe 5	1.083,00	974,00	837,00	542,00	213,00	163,00	163,00
Stufe 6	1.039,00	912,00	750,00	449,00	163,00	163,00	163,00
Stufe 7	964,00	817,00	628,00	320,00	163,00	163,00	163,00
Stufe 8	889,00	750,00	548,00	231,00	163,00	163,00	163,00
Stufe 9	814,00	683,00	467,00	163,00	163,00	163,00	163,00
Stufe 10		615,00	386,00	163,00	163,00	163,00	163,00
Stufe 11			305,00	163,00	163,00	163,00	163,00
Stufe 12						163,00	163,00

Notwendige Nettosumme der Besoldung der Eheleute, Lebenspartner oder Elternteile (§ 45a Absatz 1 Satz 1), Jahreswert in Euro: 79.548,96.

6. Familienergänzungszuschlag nach § 45a Absatz 2 bei sechs zu berücksichtigenden Kindern, Monatsbeträge in Euro:

	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12
Stufe 2	1.344,00	1.291,00	1.163,00	878,00	645,00		
Stufe 3	1.297,00	1.225,00	1.111,00	829,00	573,00	255,00	
Stufe 4	1.251,00	1.161,00	1.018,00	731,00	434,00	255,00	255,00
Stufe 5	1.175,00	1.066,00	929,00	634,00	305,00	255,00	255,00

Stufe 6	1.131,00	1.004,00	842,00	541,00	255,00	255,00	255,00
Stufe 7	1.056,00	909,00	720,00	412,00	255,00	255,00	255,00
Stufe 8	981,00	842,00	640,00	323,00	255,00	255,00	255,00
Stufe 9	906,00	775,00	559,00	255,00	255,00	255,00	255,00
Stufe 10		707,00	478,00	255,00	255,00	255,00	255,00
Stufe 11			397,00	255,00	255,00	255,00	255,00
Stufe 12						255,00	255,00

Notwendige Nettosumme der Besoldung der Eheleute, Lebenspartner oder Elternteile (§ 45a Absatz 1 Satz 1), Jahreswert in Euro: 87.860,04.

7. Familienergänzungszuschlag nach § 45a Absatz 2 bei sieben zu berücksichtigenden Kindern, Monatsbeträge in Euro:

	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12
Stufe 2	1.454,00	1.401,00	1.273,00	988,00	755,00		
Stufe 3	1.407,00	1.335,00	1.221,00	939,00	683,00	365,00	
Stufe 4	1.361,00	1.271,00	1.128,00	841,00	544,00	365,00	365,00
Stufe 5	1.285,00	1.176,00	1.039,00	744,00	415,00	365,00	365,00
Stufe 6	1.241,00	1.114,00	952,00	651,00	365,00	365,00	365,00
Stufe 7	1.166,00	1.019,00	830,00	522,00	365,00	365,00	365,00
Stufe 8	1.091,00	952,00	750,00	433,00	365,00	365,00	365,00
Stufe 9	1.016,00	885,00	669,00	365,00	365,00	365,00	365,00
Stufe 10		817,00	588,00	365,00	365,00	365,00	365,00
Stufe 11			507,00	365,00	365,00	365,00	365,00
Stufe 12						365,00	365,00

Notwendige Nettosumme der Besoldung der Eheleute, Lebenspartner oder Elternteile (§ 45a Absatz 1 Satz 1), Jahreswert in Euro: 96.171,12.

8. Familienergänzungszuschlag nach § 45a Absatz 2 bei acht zu berücksichtigenden Kindern, Monatsbeträge in Euro:

	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12

Stufe 2	1.573,00	1.520,00	1.392,00	1.107,00	874,00		
Stufe 3	1.526,00	1.454,00	1.340,00	1.058,00	802,00	484,00	
Stufe 4	1.480,00	1.390,00	1.247,00	960,00	663,00	484,00	484,00
Stufe 5	1.404,00	1.295,00	1.158,00	863,00	534,00	484,00	484,00
Stufe 6	1.360,00	1.233,00	1.071,00	770,00	484,00	484,00	484,00
Stufe 7	1.285,00	1.138,00	949,00	641,00	484,00	484,00	484,00
Stufe 8	1.210,00	1.071,00	869,00	552,00	484,00	484,00	484,00
Stufe 9	1.135,00	1.004,00	788,00	484,00	484,00	484,00	484,00
Stufe 10		936,00	707,00	484,00	484,00	484,00	484,00
Stufe 11			626,00	484,00	484,00	484,00	484,00
Stufe 12						484,00	484,00

Notwendige Nettosumme der Besoldung der Eheleute, Lebenspartner oder Elternteile (§ 45a Absatz 1 Satz 1), Jahreswert in Euro: 104.482,32.

9. Familienergänzungszuschlag nach § 45a Absatz 2 bei neun zu berücksichtigenden Kindern, Monatsbeträge in Euro:

	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12
Stufe 2	1.709,00	1.656,00	1.528,00	1.243,00	1.010,00		
Stufe 3	1.662,00	1.590,00	1.476,00	1.194,00	938,00	620,00	
Stufe 4	1.616,00	1.526,00	1.383,00	1.096,00	799,00	620,00	620,00
Stufe 5	1.540,00	1.431,00	1.294,00	999,00	670,00	620,00	620,00
Stufe 6	1.496,00	1.369,00	1.207,00	906,00	620,00	620,00	620,00
Stufe 7	1.421,00	1.274,00	1.085,00	777,00	620,00	620,00	620,00
Stufe 8	1.346,00	1.207,00	1.005,00	688,00	620,00	620,00	620,00
Stufe 9	1.271,00	1.140,00	924,00	620,00	620,00	620,00	620,00
Stufe 10		1.072,00	843,00	620,00	620,00	620,00	620,00
Stufe 11			762,00	620,00	620,00	620,00	620,00
Stufe 12						620,00	620,00

Notwendige Nettosumme der Besoldung der Eheleute, Lebenspartner oder Elternteile (§ 45a Absatz 1 Satz 1), Jahreswert in Euro: 112.793,40.“

Artikel 14**Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes Schleswig-Holstein zum 1. Januar 2027**

Das Beamtenversorgungsgesetz Schleswig-Holstein vom 26. Januar 2012 (GVObI. Schl.-H. S. 153), zuletzt geändert durch Artikel 6 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. In § 39 Absatz 1 erhält die Tabelle folgende Fassung:

„(1) Liegt infolge des Dienstunfalles ein Grad der Schädigungsfolgen von mindestens 20 länger als sechs Monate vor, so erhält die oder der Geschädigte, solange dieser Zustand andauert, neben den Dienstbezügen, den Anwärterbezügen oder dem Ruhegehalt einen Unfallausgleich in nachstehender Höhe:

<i>Grad der Schädigungsfolgen bis</i>	<i>Betrag</i>
25	168,22 Euro,
30	204,02 Euro,
40	277,99 Euro,
50	456,95 Euro,
60	514,21 Euro,
70	706,31 Euro,
80	842,32 Euro,
90	1.014,13 Euro,
100	1.126,27 Euro.“

2. § 58 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 4 wird die Angabe „3,58“ durch die Angabe „3,72“ ersetzt.

b) Absatz 7 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 1 wird die Angabe „1,21“ durch die Angabe „1,26“ ersetzt.

bb) In Nummer 2 wird die Angabe „0,88“ durch die Angabe „0,91“ ersetzt.

3. In § 59 Absatz 3 wird die Angabe „2,36“ durch die Angabe „2,45“ ersetzt.

4. § 60 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird wie folgt geändert:

aaa) Nummer 1 wird wie folgt geändert:

aaaa) In Buchstabe a wird die Angabe „3,55“ durch die Angabe „3,68“ ersetzt.

bbbb) In Buchstabe b wird die Angabe „3,01“ durch die Angabe „3,12“ ersetzt.

cccc) In Buchstabe c wird die Angabe „2,48“ durch die Angabe „2,57“ ersetzt.

bbb) Nummer 2 wird wie folgt geändert:

aaaa) In Buchstabe a wird die Angabe „2,48“ durch die Angabe „2,57“ ersetzt.

bbbb) In Buchstabe b wird die Angabe „2,12“ durch die Angabe „2,20“ ersetzt.

cccc) In Buchstabe c wird die Angabe „1,73“ durch die Angabe „1,80“ ersetzt.

ccc) Nummer 3 wird wie folgt geändert:

aaaa) In Buchstabe a wird die Angabe „1,54“ durch die Angabe „1,60“ ersetzt.

bbbb) In Buchstabe b wird die Angabe „1,29“ durch die Angabe „1,34“ ersetzt.

cccc) In Buchstabe c wird die Angabe „1,05“ durch die Angabe „1,09“ ersetzt.

ddd) Nummer 4 wird wie folgt geändert:

aaaa) In Buchstabe a wird die Angabe „0,94“ durch die Angabe „0,98“ ersetzt.

bbbb) In Buchstabe b wird die Angabe „0,80“ durch die Angabe „0,83“ ersetzt.

cccc) In Buchstabe c wird die Angabe „0,68“ durch die Angabe „0,71“ ersetzt.

bb) In Satz 3 wird die Angabe „3,55“ durch die Angabe „3,68“ ersetzt.

b) In Absatz 3 Satz 3 wird die Angabe „1,21“ durch die Angabe „1,26“ ersetzt.

5. § 74 Nummer 6 wird wie folgt gefasst:

„6. ein Unterhaltsbeitrag nach § 26 Absatz 3 oder 4 als Witwen- oder Witwergeld, außer für die Anwendung des § 68,“

6. § 80a wird wie folgt gefasst:

„§ 80a

Erhöhung der Versorgungsbezüge

(1) Für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gilt die Erhöhung nach § 17a des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein vom 26. Januar 2012 (GVObI. Schl.-H. S. 153), zuletzt geändert durch Artikel 13 des Gesetzes vom **[einsetzen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes]** entsprechend für die dort genannten Bestandteile sowie für die Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind.

(2) Bei Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern, deren Versorgungsbezügen ein Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 1 bis A 8 zugrunde liegt, vermindert sich das Grundgehalt ab 1. Januar 2027 um 82,89 Euro, wenn ihren ruhegehaltfähigen Dienstbezügen die Stellenzulage nach Vorbemerkung Nummer 27 Absatz 1 Buchstabe a oder b der Bundesbesoldungsordnungen A und B in der bis zum 29. Februar 2012 geltenden Fassung oder nach § 47 Nummer 1 Buchstabe a oder b oder Nummer 2 SHBesG bei Eintritt in den Ruhestand nicht zugrunde gelegen hat.

(3) Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für das Altersgeld und Hinterbliebenenaltersgeld nach Abschnitt XIIa.“

7. In § 82a Absatz 1 Satz 2 wird die Angabe „1,21“ durch die Angabe „1,26“ ersetzt.

Artikel 15

Änderung der Erschwerniszulagenverordnung zum 1. Januar 2027

Die Erschwerniszulagenverordnung vom 3. Dezember 2013 (GVObI. Schl.-H. S. 544), zuletzt geändert durch Artikel 7 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. § 4 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nummer 1 wird die Angabe „4,51 Euro“ durch die Angabe „4,68 Euro“ ersetzt.
 - bb) In Nummer 2 wird die Angabe „0,94 Euro“ durch die Angabe „0,98 Euro“ ersetzt.
 - cc) In Nummer 3 wird die Angabe „1,82 Euro“ durch die Angabe „1,89 Euro“ ersetzt.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nummer 1 wird die Angabe „5,60 Euro“ durch die Angabe „5,81 Euro“ ersetzt.
 - bb) In Nummer 2 wird die Angabe „1,55 Euro“ durch die Angabe „1,61 Euro“ ersetzt.
2. § 8 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 wird die Angabe „3,39 Euro“ durch die Angabe „3,52 Euro“ ersetzt.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - aaa) Die Angabe „14,05 Euro“ wird durch die Angabe „14,58 Euro“ ersetzt.
 - bbb) Die Angabe „17,04 Euro“ wird durch die Angabe „17,69 Euro“ ersetzt.
 - ccc) Die Angabe „21,16 Euro“ wird durch die Angabe „21,96 Euro“ ersetzt.
 - ddd) Die Angabe „27,27 Euro“ wird durch die Angabe „28,31 Euro“ ersetzt.
 - bb) In Satz 2 wird die Angabe „5,45 Euro“ durch die Angabe „5,66 Euro“ ersetzt.
3. § 10 Absatz 1 wird wie folgt geändert:
- a) Die Angabe „0,60 Euro“ wird durch die Angabe „0,62 Euro“ ersetzt.
 - b) Die Angabe „73,60 Euro“ wird durch die Angabe „76,40 Euro“ ersetzt.
4. In § 12 Absatz 2 wird die Angabe „2,50 Euro“ durch die Angabe „2,60 Euro“ ersetzt.
5. § 13 Absatz 2 wird wie folgt geändert:
- a) In Satz 1 wird die Angabe „21,17 Euro“ durch die Angabe „21,97 Euro“ ersetzt.
 - b) In Satz 2 wird die Angabe „17,04 Euro“ durch die Angabe „17,69 Euro“ ersetzt.
6. § 16 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „125,43 Euro“ durch die Angabe „130,20 Euro“ ersetzt.
- b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
- aa) In Nummer 1 wird die Angabe „75,28 Euro“ durch die Angabe „78,14 Euro“ ersetzt.
- bb) In Nummer 2 wird die Angabe „56,46 Euro“ durch die Angabe „58,61 Euro“ ersetzt.
- cc) In Nummer 3 wird die Angabe „43,89 Euro“ durch die Angabe „45,56 Euro“ ersetzt.
7. § 17 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 wird die Angabe „368,01 Euro“ durch die Angabe „381,99 Euro“ ersetzt.
- b) In Absatz 2 wird die Angabe „184,02 Euro“ durch die Angabe „191,01 Euro“ ersetzt.
- c) In Absatz 3 wird die Angabe „122,68 Euro“ durch die Angabe „127,34 Euro“ ersetzt.
8. § 18 Absatz 3 wird wie folgt geändert:
- a) In Nummer 1 wird die Angabe „18,81 Euro“ durch die Angabe „19,52 Euro“ ersetzt.
- b) In Nummer 2 wird die Angabe „0,94 Euro“ durch die Angabe „0,98 Euro“ ersetzt.

Artikel 16

Änderung der Mehrarbeitsvergütungsverordnung zum 1. Januar 2027

§ 4 der Mehrarbeitsvergütungsverordnung vom 8. Juni 2010 (GVObI. Schl.-H. S. 483), zuletzt geändert durch Artikel 8 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Die Vergütung beträgt je Stunde bei Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen

A 5 bis A 8 20,46 Euro,

A 9 bis A 12	28,08 Euro,
A 13 bis A 16	38,71 Euro.“

2. Absatz 3 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 1 wird die Angabe „25,16 Euro“ durch die Angabe „26,12 Euro“ ersetzt.
- b) In Nummer 2 wird die Angabe „31,16 Euro“ durch die Angabe „32,34 Euro“ ersetzt.
- c) In Nummer 3 wird die Angabe „37,00 Euro“ durch die Angabe „38,41 Euro“ ersetzt.
- d) In Nummer 4 wird die Angabe „43,25 Euro“ durch die Angabe „44,89 Euro“ ersetzt.
- e) In Nummer 5 wird die Angabe „43,25 Euro“ durch die Angabe „44,89 Euro“ ersetzt.

Artikel 17

Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein zum 1. März 2027

Das Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein vom 26. Januar 2012 (GVOBl. Schl.-H. S. 153), zuletzt geändert durch Artikel 13 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird in der Überschrift zu § 17b die Angabe „1. April 2026“ durch die Angabe „1. März 2027“ ersetzt.
2. § 17b erhält folgende Fassung:

„§ 17b

Anpassung der Besoldung zum 1. März 2027

Die Anwärtergrundbeträge nach Anlage 7 werden zum 1. März 2027 um 60,00 Euro erhöht.“

3. Die Anlage 7 erhält folgende Fassung:

„Anlage 7

Anwärtergrundbetrag (Monatsbeträge in Euro)	
Einstiegsamt, in das die Anwärterin oder der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Grundbetrag
A 6 bis A 8	1.587,18
A 9 bis A 11	1.664,56
A 12	1.832,84
A 13	1.866,53
A 13 + Zulage (§ 47 Nummer 2 Buchstabe c SHBesG) oder R 1	1.903,52

“

Artikel 18**Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein zum 1. Januar 2028**

Das Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein vom 26. Januar 2012 (GVObI. Schl.-H. S. 153), zuletzt geändert durch Artikel 17 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird in der Überschrift zu § 17b die Angabe „1. März 2027“ durch die Angabe „1. Januar 2028“ ersetzt.

2. § 17b erhält folgende Fassung:

„§ 17b**Anpassung der Besoldung zum 1. Januar 2028**

Die Anwärtergrundbeträge nach Anlage 7 werden zum 1. Januar 2028 um 30,00 Euro erhöht.“

3. Die Anlage 7 erhält folgende Fassung:

„Anlage 7

Anwärtergrundbetrag (Monatsbeträge in Euro)	
Einstiegsamt, in das die Anwärtlerin oder der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Grundbetrag
A 6 bis A 8	1.617,18
A 9 bis A 11	1.694,56
A 12	1.862,84
A 13	1.896,53
A 13 + Zulage (§ 47 Nummer 2 Buchstabe c SHBesG) oder R 1	1.933,52

“

**Artikel 19
Inkrafttreten**

- (1) Artikel 1 bis 4 treten mit Wirkung vom 1. Januar 2025 in Kraft.
- (2) Artikel 5 bis 8 treten mit Wirkung vom 1. Januar 2026 in Kraft.
- (3) Artikel 9 tritt mit Wirkung vom 1. April 2026 in Kraft.
- (4) Artikel 10, 11 Nummer 1, Artikel 12 und 19 treten am Tag nach der Verkündung dieses Gesetzes in Kraft.
- (5) Artikel 11 Nummer 2 und Artikel 13 bis 16 treten am 1. Januar 2027 in Kraft.
- (6) Artikel 17 tritt am 1. März 2027 in Kraft.
- (7) Artikel 18 tritt am 1. Januar 2028 in Kraft.

Das vorstehende Gesetz wird hiermit ausgefertigt und ist zu verkünden.

Kiel,

Daniel Günther

Ministerpräsident

Dr. Silke Schneider

Finanzministerin

Begründung

A. Allgemeiner Teil

1. Anlass und Ziel des Gesetzes

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf werden die Dienst- und Versorgungsbezüge für die Jahre 2025, 2026 und 2027 angepasst.

Damit sollen die modifizierten höchstrichterlichen Maßstäbe zur Sicherstellung der amtsangemessenen Alimentation für die Jahre 2025, 2026 und 2027 umgesetzt werden. Zugleich soll die Entwicklung der Tarifentgelte systemgerecht auf den Besoldungsbereich übertragen werden. Zudem soll die im Dezember 2025 gegebene antragsunabhängige Verfahrenszusage für das Jahr 2025 eingelöst werden.

Die Besoldungs- und Versorgungsbezüge werden dazu wie nachfolgend dargestellt angepasst:

Für das Jahr 2025 werden die Besoldungs- und Versorgungsbezüge rückwirkend zum 1. Januar 2025 in den Besoldungsgruppen A 6 bis A 15, B 1, C 1 kw, C 2 kw, W 2 und W 3 um 3,2 %, mindestens 125 Euro, erhöht. Ergänzend zu der Mindestanpassung der Grundgehälter um 125 Euro bzw. der linearen Anpassung um 3,2 % wird in der Besoldungsgruppe A 7 in den Erfahrungsstufen 2 bis 5, in der Besoldungsgruppe A 9 Erfahrungsstufe 2 sowie in der Besoldungsgruppe A 10 Erfahrungsstufen 2 und 4 bis 6 eine geringfügige betragliche Korrektur zur Sicherung des allgemeinen Abstandsgebotes vorgenommen. Der Mindestbetrag wird daher in der Besoldungsgruppe A 7 in der Erfahrungsstufe 2 um 0,78 Euro, in der Erfahrungsstufe 3 um 0,76 Euro, in der Erfahrungsstufe 4 um 0,68 Euro und in der Erfahrungsstufe 5 um 0,12 Euro erhöht. Darüber hinaus wird die Besoldung in der Besoldungsgruppe A 9 Stufe 2 um 0,50 Euro sowie in der Besoldungsgruppe A 10 in der Erfahrungsstufe 2 um 7,00 Euro, in der Erfahrungsstufe 4 um 6,00 Euro, in der Erfahrungsstufe 5 um 5,00 Euro und in der Erfahrungsstufe 6 um 1,00 Euro angehoben. In den übrigen Besoldungsgruppen erfolgen Steigerungen entsprechend der höheren Anpassungsbedarfe gemäß nachstehender Tabelle mit ansteigenden Erhöhungssätzen bis zu 4,58 %:

Besoldungsgruppe	Prozentuale Steigerung
R 1	3,26 %
B 2	3,50 %
C 3 kw, H 4	3,59 %
A 16	3,64 %
R 2	3,66 %
B 3 / R 3	3,65 %
C 4 kw	3,84 %
B 4, R 4	3,92 %
B 5, R 5	4,06 %
B 6, R 6	4,17 %
B 7, R 7	4,27 %
B 8, R8, W 1	4,48 %
B 9, B 10, B 11	4,58 %

Zusätzlich zur Steigerung über alle Besoldungsgruppen hinweg wird der Familienergänzungszuschlag nach § 45a Absatz 1 SHBesG in den unteren Stufen der Besoldungsgruppen A 6 bis A 8 in einer Spanne von 0,6 % bis 2,3 % bedarfsgerecht angepasst.

Für das Jahr 2026 werden die Besoldungs- und Versorgungsbezüge ab dem 1. Januar 2026 in allen Besoldungsgruppen linear um weitere 4,0 % erhöht. Zusätzlich zur Steigerung über alle Besoldungsgruppen hinweg wird der Familienergänzungszuschlag nach § 45 des Besoldungsgesetzes (SHBesG) in einer Spanne von überwiegend 15 % bis 25 % bedarfsgerecht angepasst.

Für das Jahr 2027 werden die Besoldungs- und Versorgungsbezüge ab dem 1. Januar 2027 in allen Besoldungsgruppen linear um weitere 3,8 % erhöht. Zusätzlich zur Steigerung über alle Besoldungsgruppen hinweg wird der Familienergänzungszuschlag nach § 45 SHBesG in einer Spanne von überwiegend 12 % bis 22 % bedarfsgerecht angepasst.

Die genannten prozentualen Steigerungen umfassen im Wesentlichen die Grundgehaltssätze, die Familienzuschläge, die Amtszulagen, die Stellenzulagen, die Erschwerniszulagen und die Mehrarbeitsvergütung. Die Dynamisierung der Zulagen wird damit weiter fortgeführt. Die Anpassung der Familienergänzungszuschläge erfolgt bedarfsgerecht.

Die Anwärterbezüge werden zeit- und wirkungsgleich zur Tarifeinigung vom 14. Februar 2026 über die Ausbildungsentgelte angepasst. Die Anwärtergrundbeträge werden zum 1. April 2026 um 60 Euro, zum 1. März 2027 um weitere 60 Euro und zum 1. Januar 2028 um weitere 30 Euro angehoben. Für Anwärterinnen und Anwärter greift die Rechtsprechung zu Fragen der Alimentation der Beamtinnen und Beamten nicht.

Das vorliegende Gesetz zielt insbesondere auf eine Erhöhung der Grundbesoldung ab. Diese wird für drei aufeinander folgende Besoldungsjahre jeweils deutlich gesteigert.

2. Grundsatz der Amtsangemessenheit der Alimentation

Zur Anpassung der Alimentation an die allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse wurden insbesondere die überarbeiteten Prüfungsgrundsätze des Bundesverfassungsgerichts aus dessen Beschluss vom 17. September 2025, veröffentlicht am 19. November 2025, zur Beamtenbesoldung im Land Berlin in den Jahren 2008 bis 2020 (2 BvL 20/17 u.a.) zum Maßstab genommen.

2.1 Parameterprüfungen

Seine Prüfungsgrundsätze zur Amtsangemessenheit der Alimentation hat das Bundesverfassungsgericht teils fortentwickelt, teils völlig neu festgelegt.

Dies gilt zuvorderst für die nunmehr vorgesehene Vorabprüfung der Mindestbesoldung, die sich am Median-Äquivalenzeinkommen einer vierköpfigen Familie ausrichtet. Die Bemessung der Mindestbesoldung durch Vergleich mit staatlichen Sozialleistungen im Rahmen der Grundsicherung hat das Bundesverfassungsgericht aufgegeben. Aus gesetzgeberischer Sicht werden dabei die Ausführungen des Gerichts als grundsätzliche Abkehr vom bisherigen Vergleichsmaßstab – 115 % des Grundsiche-

rungsniveaus – angesehen. So argumentiert das Bundesverfassungsgericht, durch den Bezug zur Grundsicherung werde nicht hinreichend zum Ausdruck gebracht, dass die Alimentation der Beamtenschaft und ihrer Familien etwas qualitativ anderes sei als staatliche Hilfe zur Erhaltung eines Mindestmaßes an sozialer Sicherung und eines sozialen Standards für alle. Während die Grundsicherung an die Bedürftigkeit einer Person anknüpfe und auf die zur Sicherung eines menschenwürdigen Daseins unbedingt erforderlichen Mittel beschränkt sei, stehe die Besoldung hingegen im Zusammenhang mit der spezifischen Pflichtenstellung von Beamtinnen und Beamten gegenüber ihren Dienstherrn und sei nach der Bedeutung des (statusrechtlichen) Amtes zu bemessen. Dieser qualitative Unterschied drohe durch eine Verknüpfung der Mindestbesoldung mit der Grundsicherung schon im Ansatz verwischt zu werden.

Eine wesentliche Weiterentwicklung hat auch die nunmehr als Fortschreibungsprüfung bezeichnete Parameterprüfung erfahren. Von den bisher fünf Parametern wurde der föderale Quervergleich mit den Besoldungen des Bundes und der Länder aufgegeben. Weiterhin betrachtet werden die volkswirtschaftlichen Parameter der Tariflohn-, Nominallohn- und Verbraucherpreisentwicklung. Die Berechnungsweise hat sich allerdings auch hierbei in wesentlichen Punkten geändert:

So ist das Bundesverfassungsgericht vom Vergleich linearer Anpassungen und ihrer Prozentwerte abgerückt. Stattdessen ist die Besoldungsentwicklung anhand eines Index zu ermitteln, zu dessen Ermittlung neben dem Grundgehalt auch weitere Besoldungsbestandteile hinzugerechnet werden, soweit sie allen Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe unterschiedslos gewährt werden. In dieser Weise ist eine Spitzausrechnung der Jahresbruttobesoldung vorzunehmen; unterjährige Besoldungsanpassungen können nicht mehr in der Weise betrachtet werden, als seien sie zu Jahresbeginn erfolgt. Die Prüfung ist differenziert in sämtlichen Besoldungsgruppen vorzunehmen; maßgeblich ist die jeweils höchste Erfahrungsstufe.

Die dargestellten Vergleichsindizes sind nach dem Bundesverfassungsgericht nunmehr ab dem Basisjahr 1996 zu berechnen. Den bisherigen 15-jährigen Vergleichszeitraum mit weiteren Staffelpfahrungen erachtet das Gericht als zu kurz.

Anzeichen für eine mögliche Missachtung des Alimentationsprinzips sollen dann vorliegen, wenn zu den einzelnen Parametern die Vergleichsindizes um mehr als 5 % voneinander abweichen.

Hinzu kommt der systeminterne Besoldungsvergleich der Betragsstaffelung zwischen den einzelnen Besoldungsgruppen, da die amtsangemessene Besoldung notwendigerweise eine abgestufte Besoldung ist. Vergleiche sind nicht nur innerhalb einer Besoldungsordnung, sondern gerade auch zwischen den verschiedenen Besoldungsordnungen geboten. Das Ergebnis des systeminternen Besoldungsvergleichs kann in zweifacher Hinsicht indizielle Bedeutung für das Zurückbleiben hinter den Vorgaben zu einer amtsangemessenen Besoldung haben. Ein unmittelbarer Verstoß ist gegeben, wenn es infolge unterschiedlich hoher linearer oder zeitlich verzögerter Besoldungsanpassungen zu einer deutlichen Verringerung der Abstände (Abschmelzung) zwischen zwei zu vergleichenden Besoldungsgruppen kommt. Die Schwelle ist überschritten, wenn die Abstände um mindestens 10 % in den zurückliegenden fünf Jahren abgeschmolzen wurden. Eine indizielle Bedeutung kann sich aber auch aus der Unterschreitung der gebotenen Mindestbesoldung in einer niedrigeren Besoldungsgruppe ergeben (mittelbarer Verstoß), da eine Unterschreitung der Mindestbesoldung insofern das gesamte Besoldungsgefüge betrifft, als sich der vom Besoldungsgesetzgeber selbst gesetzte Ausgangspunkt für die Besoldungsstaffelung als fehlerhaft erweist.

Auf der zweiten Prüfungsstufe werden die Ergebnisse der ersten Stufe unter Berücksichtigung weiterer alimentationsrelevanter Kriterien bewertet. Den vier Parametern der ersten Prüfungsstufe kommt dabei eine Steuerungsfunktion dahingehend zu, dass bei Grenzwertüberschreitungen in zwei der vier Parameter die Vermutung einer verfassungswidrigen Unterbesoldung besteht.

Als weitere alimentationsrelevante Kriterien sind das Niveau der beamtenrechtlichen Versorgung sowie der Beihilfeleistungen zu betrachten.

2.2 Grundsätzliches zu den Prognoseüberlegungen im Rahmen der Parameterprüfungen und der notwendigen Besoldungsentwicklung

Die vom Bundesverfassungsgericht fortentwickelten Prüfungsgrundsätze stellen zugleich neue Anforderungen an die gesetzgeberische Voraussicht der weiteren Alimentationsentwicklung. Während sich die höchstrichterlichen Entscheidungen auf teils lang zurückliegende Zeiträume beziehen, sind bei gesetzlicher Regelung Prognoseentscheidungen erforderlich. Diese betreffen nicht allein künftige Besoldungsjahre wie 2027, sondern auch gegenwärtige oder teils zurückliegende Zeiträume, da die notwendigen statistischen Anknüpfungsdaten erst mit erheblichem Nachlauf veröffentlicht werden. Dies betrifft zuvorderst das Median-Äquivalenzeinkommen, welches üblicherweise erst im Mai des jeweiligen Folgejahres veröffentlicht wird, aber auch die Nominallohnentwicklung und die Verbraucherpreisentwicklung. Die Nominallohnentwicklung wird in der Regel im Februar des Folgejahres und die Jahresdurchschnittsrate des Verbraucherpreisindex im Januar des Folgejahres veröffentlicht, für das Jahr 2025 stehen sie insoweit bereits fest. Ebenso müssen im Rahmen der Prüfung der Einhaltung der Mindestbesoldung die durchschnittlichen Kosten für die Kranken- und Pflegeversicherung prognostiziert werden. Der Verband der Privaten Krankenversicherungen e.V. gibt die maßgeblichen Werte zumeist im August des Folgejahres bekannt.

Die anzustellenden Prognosen für die Entwicklung des Median-Äquivalenzeinkommens und der maßgeblichen Indizes stützen sich auf gängige volkswirtschaftliche Parameter.

Nach Ablauf des jeweiligen Betrachtungsjahres hat stets eine abschließende rückwirkende Kontrolle zu erfolgen.

2.3 Gebot der Mindestbesoldung (Vorabprüfung)

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts setzt die Freiheit der im aktiven Dienst befindlichen Beamtinnen und Beamten von existenziellen finanziellen Sorgen eine Bemessung der Besoldung in der Weise voraus, dass diese einen hinreichenden Abstand zu einem ihr bzw. ihn und ihrer oder seiner Familie treffenden realen Armutsrisiko sicherstellt.

Ob dies der Fall ist, wird nach höchstrichterlicher Rechtsprechung vorab durch Betrachtung des Mindestbesoldungsniveaus geprüft. Die Prüfung ist nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Berliner Besoldung am Median-Äquivalenzeinkommen einer vierköpfigen Familie auszurichten. Ein hinreichender Abstand zu Armutsrisiken ist dabei dann gewahrt, wenn die Besoldung die sogenannte Prekaritätsschwelle von 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens erreicht. Das Median-Äquivalenzeinkommen ist nach der modifizierten Äquivalenzskala der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) auf Grundlage des Mikrozensus zu bestimmen. Das dort abgefragte Haushaltsnettoeinkommen erfasst nicht nur Einkommen aus abhängiger Beschäftigung, sondern auch sämtliche Einkünfte einschließlich staatlicher Transferleistungen und Kapitaleinkünfte. Das Bundesverfassungsgericht gewichtet dabei die erste Person (Haushaltsvorstand) mit dem Faktor 1, weitere erwachsene bzw. ältere Personen im Haushalt mit dem Faktor 0,5 und Kinder, also Personen jünger als 14 Jahre, mit dem Faktor 0,3.

Der konkrete Wert des Median-Äquivalenzeinkommens wurde für 2025 der amtlichen Statistik unter dem Internet-Link (<https://www.statistikportal.de/de/sbe/ergebnisse/einkommen-armutsgefaehrung-und-soziale-lebensbedingungen/armutsgefaehrung-und-9>) entnommen. Maßgeblich ist dabei der für Schleswig-Holstein in der Tabelle A.7.2 (Armutgefährdungsschwellen Länder) ausgewiesene Monatswert, der auf 12 Monate hochzurechnen und für die vierköpfige Familie mit Elternpaar, einem Kind über 14 Jahre und einem Kind unter 14 Jahre mit dem Gewichtungsfaktor von 2,3 zu multiplizieren ist. Die Prekaritätsschwelle bildet einen Anteil von 80 %.

Diesem Schwellenwert gegenüberzustellen sind die Bezüge der Beamtinnen und Beamten in ihrer jährlichen Gesamthöhe, also neben dem Grundgehalt auch solche Bezügebestandteile, die allen in einer Besoldungsgruppe unterschiedslos gewährt werden. Maßgeblich ist dabei die niedrigste vom Dienstherrn für den aktiven Dienst ausgewiesene Besoldungsgruppe und die niedrigste Erfahrungsstufe. Zur Ermittlung des Nettoeinkommens sind die Kosten einer die Beihilfeleistungen ergänzenden Krankheitskosten- und Pflegeversicherung in Abzug zu bringen. Weiterhin abzuziehen sind die Steuern gemäß Einkommenssteuerrechner des Bundesministeriums der Finanzen. Hinzuzurechnen ist das Kindergeld.

Mit seiner jüngsten Entscheidung hat das Bundesverfassungsgericht eine grundsätzliche Abkehr vom Maßstab der Grundsicherung hin zur Betrachtung der Prekaritätsschwelle auf Basis des Median-Äquivalenzeinkommens vollzogen. Diese ist in der Konsequenz auch bei der alimentationsrechtlichen Betrachtung weiterer Familienkonstellationen anzuwenden und fortzuführen.

Es wird insbesondere für die Alimentationsbetrachtung kinderreicher Familien nicht als sinnvoll erachtet, die sozialrechtlich determinierte Betrachtung fortzusetzen. Die Bestimmung des Grundsicherungsniveaus wurde vom Bundesverfassungsgericht als aufwendig und an erhebliche praktische Schwierigkeiten stoßend bezeichnet. Konkret heißt es in der Entscheidung vom 17. September 2025 unter Randnummer 74: „Die hieraus erwachsenden Schwierigkeiten und Unsicherheiten einer Bestimmung der Mindestbesoldung in Anknüpfung an das Grundsicherungsniveau erscheinen auch mit Rücksicht auf die vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte geforderte effektive Durchsetzbarkeit des individuellen verfassungsmäßigen Rechts auf einen „angemessenen Lebensunterhalt“ nicht mehr hinnehmbar. Der neue Ansatz hat demgegenüber den Vorteil, dass er auf einer langjährigen, von Staaten und inter- bzw. supranationalen Organisationen sowie der Wissenschaft allgemein anerkannten Berechnungsmethode beruht und die erforderlichen Daten für jedermann ohne Weiteres verfügbar sind.“

Allerdings hält das Bundesverfassungsgericht auch daran fest, dass die aus der bisherigen Besoldungspraxis abgeleitete Bezugsgröße für die Besoldung die vierköpfige Alleinverdienerfamilie ist und macht in seiner Entscheidung keine Vorgaben dahingehend, wie die Mindestbesoldung über die vierköpfige Musterfamilie hinaus zu ermitteln ist. Es werden Kinder bis zum 14. Lebensjahr mit dem Faktor 0,3, danach mit dem Faktor 0,5 abgebildet. Einen Berücksichtigungszeitraum von 18 Lebensjahren unterstellend, wird dann bei der angenommenen 2-Kind-Familie ein pauschalierender Ansatz von insgesamt 0,5 für das erste und 0,3 für das zweite angenommen.

Um Familienkonstellationen mit dritten und weiteren Kindern über 14 Jahren zu erfassen, scheint an dieser Stelle eine Gewichtung bis zum 18. Lebensjahr grundsätzlich sachgerecht. Bei der Frage nach dem zu wählenden Faktor ist der Bedarf nach

Auffassung des Besoldungsgesetzgebers allerdings über einen 18 Jahre umfassenden Betrachtungszeitraum insgesamt zu gewichten. Dieser gewichtete Faktor wird wie folgt ermittelt: $14 \text{ Jahre} * 0,3 \text{ Faktor} + 4 \text{ Jahre} * 0,5 \text{ Faktor}$ geteilt durch 18 Jahre = 0,344 Faktor. Aufgerundet ergibt sich der anzuwendende Faktor von 0,35. Eine Gewichtung bis zum 18. Lebensjahr findet sich ebenso im 15. Existenzminimumbericht Ziffer 5.1.1 wieder und wurde vom Bundesverfassungsgericht bisher als zulässig angesehen (vgl. BVerfG vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 6/17 u.a. –, Rn. 43 f).

Eine alternative Gewichtung wäre in Anlehnung an eine fiktive Kindergeldberechtigung auf Basis eines 25jährigen Zeitraums denkbar. Eine Einbeziehung von Zeiträumen, in denen jedoch nicht mehr regelmäßig von einer Kindergeldberechtigung und der entsprechenden Berücksichtigung des Kindes im Rahmen der Familienzuschläge auszugehen ist, scheint nicht zielführend. Es besteht die Unsicherheit, dass über einen Zeitraum von weiteren sieben Jahren die Lebensrealitäten innerhalb einer pauschaliert dargestellten Familienkonstellation nicht abbildet werden.

Eine Auswertung der Altersstruktur der berücksichtigungsfähigen Kinder durch das Dienstleistungszentrum Personal Schleswig-Holstein kam im Januar 2026 zu dem Ergebnis, dass von 33.736 im Familienzuschlag berücksichtigten Kindern unter 18 Jahren, 26.719 Kinder bis einschl. 13 Jahre alt sowie 7.017 Kinder zwischen 14 und 17 Jahre alt sind. Diese Betrachtung der tatsächlichen Altersstruktur innerhalb der Landesverwaltung spricht ebenfalls für die Verwendung eines altersgewichteten Faktors von 0,35 (0,3444) für das erste sowie ab dem dritten und weiteren Kindern.

2.3.1 Prekaritätsschwelle, Berechnung und Ergebnisse 2025

Im Folgenden wird die Höhe der zu erreichenden jährlichen Mindestbesoldung unter Ermittlung der für die jeweilige Familienkonstellation anzuwendenden fortgeschriebenen Prekaritätsschwelle für das Jahr 2025 dargestellt. Ersten Einschätzungen zufolge konnte für das Jahr 2025 von einem Steigerungswert in Höhe von 5,1 % ausgegangen werden. Basierend auf dem regionalisierten Endergebnis des Mikrozensus 2024 in Höhe von 2.179,14 € für das Land Schleswig-Holstein entsprechend der Veröffentlichung der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder aus dem 1. Quartal 2026 (<https://www.statistikportal.de/de/sbe/ergebnisse/einkommen-armutsgefaehrdung->

und-soziale-lebensbedingungen/armutsgefaehrung-und-9tistikportal.de) wurde daher für das Jahr 2025 ein Ausgangswert in Höhe von 2.290,28 Euro zugrunde gelegt. Nach Veröffentlichung der Medianwerte aus den Erstergebnissen des Mikrozensus-Kern 2025 in der 20. Kalenderwoche ist bekannt, dass der Median der Äquivalenzeinkommen für Schleswig-Holstein im Vergleich zum Vorjahr um 5,15 % gestiegen ist und bei 2.291,32 Euro liegt. Es handelt sich hierbei um eine Abweichung zum im Beteiligungsverfahren benannten Wert um 1,04 Euro. Die darauf basierenden Berechnungen zur Mindestbesoldung werden für das Jahr 2025 angepasst.

2.3.1.1 Prüfung des Gebots der Mindestbesoldung (Vorabprüfung) für Familien mit bis zu zwei Kindern 2025

a) Berechnung der alimentationsrelevanten Mindestbesoldung

Für die Familie mit zwei Kindern ergibt sich entsprechend der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts folgende Mindestbesoldung:

Haushaltsvorstand	1	2.291,32 Euro
Ehegattin / Ehegatte	0,5	1.145,66 Euro
Kind über 14 Jahre	0,5	1.145,66 Euro
Kind unter 14 Jahre	0,3	<u>687,40Euro</u>
Summe		5.270,04 Euro
Prekaritätsschwelle	80 %	4.216,03 Euro
Mindestbesoldung		50.592,36 Euro

Für die Familie mit einem Kind ergibt sich bei Verwendung eines altersgewichteten Faktors 0,35 folgende Mindestbesoldung:

Haushaltsvorstand	1	2.291,32 Euro
Ehegattin / Ehegatte	0,5	1.145,66 Euro
Kind gewichtet nach Altersgruppe	0,35	801,96 Euro
Summe		4.238,94 Euro
Prekaritätsschwelle	80 %	3.391,15 Euro

Mindestbesoldung	40.693,80 Euro
------------------	----------------

b) Gegenüberstellung der Alimentation und Prekaritätsschwelle

Zur Vergleichsberechnung mit der Prekaritätsgrenze werden alle Besoldungsbestandteile berücksichtigt, die sich für die alleinverdienende Beamtin oder den alleinverdienenden Beamten mit bis zu zwei Kindern ergeben. Hierbei handelt es sich um das Grundgehalt der niedrigsten Besoldungsgruppe in der Eingangsstufe (hier: Besoldungsgruppe A 6 Stufe 2), die allgemeine Stellenzulage, den Familienzuschlag der Stufe 2 bzw. Stufe 3 und den bereits etablierten Familienergänzungszuschlag sowie die Amtszulage und Sonderzahlungen.

Die Bruttobesoldung wird vermindert um die Lohnsteuer der Steuerklasse III (unter Berücksichtigung von Sonderausgabenabzügen für Vorsorgeaufwendungen) sowie die Kosten der privaten Krankenversicherung und der Pflegeversicherung. Dem so entstandenen Netto hinzuzurechnen sind das Kindergeld in Höhe von monatlich 255 Euro pro Kind nach dem Abschnitt X. des Einkommensteuergesetzes (EStG) und vermögenswirksame Leistungen in Höhe von 6,65 Euro pro Monat nach § 73 SHBesG. Das Nettoeinkommen vermindern würde hier dem Grunde nach ebenso der Beihilfeseibstbehalt nach § 16 der Beihilfeverordnung vom 15. November 2016 in der jeweils geltenden Fassung. Dieser findet nach § 16 Absatz 1 Satz 1 der Vorschrift allerdings erst ab Besoldungsgruppe A 10 Anwendung und kann aus diesem Grund bei der Ermittlung des Nettojahreseinkommens für die Besoldungsgruppe A 6 außer Betracht bleiben.

Die Kosten der privaten Krankenversicherung und Pflegeversicherung werden jährlich rückwirkend vom Verband der privaten Krankenversicherung e.V. zur Verfügung gestellt. Bemessungsgrundlage der Beiträge sind zwei Ehegatten, die 30 Jahre alt sind und mit 25 Jahren in die Krankenversicherung eintraten, unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Beihilfebemessungssätze nach der Beihilfeverordnung vom 15. November 2016 in der jeweils geltenden Fassung. Bei Bearbeitungsschluss des Gesetzentwurfs lagen nur die Beitragsangaben bis zum Jahr 2024 vor. Diese wurden als Basis für die Fortschreibung der Beiträge des Jahres 2025 verwendet. Der spürbaren

überdurchschnittlichen Steigerung der Beitragssätze zu Beginn des Jahres 2025 wurde durch einen Fortschreibungssatz in Höhe von 12 % Rechnung getragen. Dem öffentlichen Bereich des Informationsportals des Verbandes der privaten Krankenversicherung e.V. (<https://www.pkv.de/wissen/beitraege/warum-die-beitraege-steigen/>) war die Information zu entnehmen, dass für rund zwei Drittel der Privatversicherten die Beiträge zum 1. Januar 2025 stiegen. Die durchschnittliche Anpassung lag bei etwa 18 %. Über alle Versicherten hinweg betrug die durchschnittliche Anpassung rund 12 %. Dieser Prozentsatz wird daher als angemessen angesehen, die deutliche Steigerung der Beiträge zur privaten Krankenversicherung und Pflegeversicherung für 2025 abzubilden. Eine rückwirkende Kontrolle erfolgt im Nachgang nach Ablauf des jeweiligen Betrachtungsjahres.

Folgende Werte werden unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Beihilfebemessungssätze nach der Beihilfeverordnung vom 15. November 2016 in der jeweils geltenden Fassung berücksichtigt:

	Beamtin / Beamter	Ehegattin / Ehegatte	Kinder	Pflegeversi- cherung	
Familie mit zwei Kindern¹	251 Euro	84 Euro	Je 40 Euro	68 Euro	484 Euro
Familie mit einem Kind	419 Euro	251 Euro	40 Euro	68 Euro	778 Euro

¹ Sind zwei oder mehr Kinder im Familienzuschlag berücksichtigt, steigen die Beihilfebemessungssätze der Beamtin oder des Beamten auf 70 % und der Ehegattin oder des Ehegatten bzw. der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners auf 90 %.

Vorsorgeaufwendungen für die Kranken- und Pflegepflichtversicherung werden nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 EStG steuermindernd in Ansatz gebracht. Bei der Berechnung der Nettoalimentation wird im Rahmen der Lohnsteuer ein monatlicher Beitrag zur privaten Basiskranken- und Pflege-Pflichtversicherung in Höhe von 80 % berücksichtigt.

Die so ermittelten Beträge für eine Familie mit zwei Kindern sind der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen:

<u>Besoldungsgruppe A 6</u>	monatlich	jährlich
Grundgehalt (brutto) Stufe 2	3.067,09 Euro	36.805,08 Euro

Amtszulage	49,25 Euro	591,00 Euro
Allgemeine Stellenzulage	26,37 Euro	316,44 Euro
Familienzuschlag	553,78 Euro	6.645,36 Euro
Vermögenswirksame Leistungen	6,65 Euro	79,80 Euro
Sonderzahlung: Allgemeiner Betrag		660,00 Euro
Sonderzahlung: Sonderbetrag für Kinder		800,00 Euro
Familienergänzungszuschlag	861,00 Euro	10.332,00 Euro
Jahresbruttogesamtbezüge		56.229,68 Euro
Lohnsteuer Klasse III inkl. Sonderausgabenabzug PKV		5.938,00 Euro
Kosten Kranken- und Pflegeversicherung	484,00 Euro	5.808,00 Euro
Kindergeld	510,00 Euro	6.120,00 Euro
Beihilfeselbstbehalt		0,00 Euro
Summe		50.603,68 Euro

Für Familien mit nur einem Kind ergibt sich folgendes Bild bei gleicher Berechnungsweise:

<u>Besoldungsgruppe A 6</u>	monatlich	jährlich
Grundgehalt (brutto) Stufe 2	3.067,09 Euro	36.805,08 Euro
Amtszulage	49,25 Euro	591,00 Euro
Allgemeine Stellenzulage	26,37 Euro	316,44 Euro
Familienzuschlag	361,62 Euro	4.339,44 Euro
Vermögenswirksame Leistungen	6,65 Euro	79,80 Euro
Sonderzahlung: Allgemeiner Betrag		660,00 Euro
Sonderzahlung: Sonderbetrag für Kinder		400,00 Euro
Familienergänzungszuschlag	670,00 Euro	8.040,00 Euro
Jahresbruttogesamtbezüge		51.231,76 Euro
Lohnsteuer Klasse III inkl. Sonderausgabenabzug PKV		3.906,00 Euro
Kosten Kranken- und Pflegeversicherung	778,00 Euro	9.336,00 Euro
Kindergeld	255,00 Euro	3.060,00 Euro
Beihilfeselbstbehalt		0,00 Euro

Summe		41.049,76 Euro

Der Vergleich der ermittelten Nettoalimentation mit der jeweiligen Prekaritätsschwelle ergibt folgendes Ergebnis:

	Nettoalimentation	Mindestbesoldung	Abstand / Nettoüberschuss
zwei Kinder	50.603,68 Euro	50.592,36 Euro	11,32 Euro
ein Kind	41.049,76 Euro	40.693,80 Euro	355,96 Euro

Das Jahresnettoeinkommen einer vierköpfigen Alleinverdiener-Beamtenfamilie mit Besoldungsgruppe A 6 Stufe 2 liegt im Jahr 2025 mit 11,32 Euro netto über der Mindestbesoldung. Die Nettoalimentation einer Alleinverdienerin bzw. eines Alleinverdieners mit einem Kind liegt im niedrigsten Amt 355,96 Euro über der Prekaritätsschwelle. Zur Einhaltung des Gebotes der Mindestbesoldung für das Jahr 2025 tragen die in Artikel 1 geregelte lineare Anpassung der Grundgehälter um 3,2 % mit einem Mindestbetrag von 125 Euro in den Besoldungsgruppen A 6 bis einschließlich A 15 sowie die ebenfalls lineare Anpassung der Zulagen und des Familienzuschlag um 3,2 % bei. Zudem wird der Familienergänzungszuschlag in den unteren Stufen der Besoldungsgruppen A 6 bis A 8 in der vierköpfigen Alleinverdienerfamilie bedarfsgerecht in geringer Höhe angepasst.

Der berücksichtigte Familienergänzungszuschlag stellt keine Besoldungsleistung dar, die an der linearen Anpassung teilnimmt. Dieser wurde mit dem Gesetz zur Gewährleistung eines ausreichenden Abstandes der Alimentation zur sozialen Grundsicherung und zur amtsangemessenen Alimentation von Beamtinnen und Beamten mit mehr als zwei Kindern (GVOBl. Schl.-H. S. 309) eingeführt und im regelmäßigen Abstand im Rahmen von Besoldungsanpassungsvorhaben auf einen Anpassungsbedarf überprüft. Die in diesem Bereich nun durch das Bundesverfassungsgericht in Bezug auf die Mindestbesoldung fortentwickelten Prüfungsgrundsätze wurden vom Besoldungsgesetzgeber bei der Rückschaubetrachtung wie dargestellt angewendet.

2.3.1.2 Prüfung des Gebots der Mindestbesoldung (Vorabprüfung) für Familien mit drei und weiteren Kindern 2025

a) Berechnung der alimentationsrelevanten Mindestbesoldung

Der Anstieg der Mindestbesoldung für Familienkonstellationen mit drei und mehr Kindern unter Anwendung der neuen Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts entwickelt sich ausgehend von der Berechnung für die Zwei-Kind-Familie und Berücksichtigung eines altersgewichteten Faktors 0,35 für das dritte und weitere Kinder wie folgt:

Haushaltsvorstand	1	2.291,32 Euro
Ehegattin / Ehegatte	0,5	1.145,66 Euro
Kind über 14 Jahre	0,5	1.145,66 Euro
Kind unter 14 Jahre	0,3	687,40 Euro
ab 3. Kind altersgewichtet	0,35	<u>801,96 Euro</u>
Summe		6.072,00 Euro
Prekaritätsschwelle	80 %	4.857,60 Euro
Mindestbesoldung		58.291,20 Euro

		Summe	Prekaritätsschwelle	Mindestbesoldung
4. Kind	801,96 Euro	6.873,96 Euro	5.499,17 Euro	65.990,04 Euro
5. Kind	801,96 Euro	7.675,92 Euro	6.140,74 Euro	73.688,88 Euro
6. Kind	801,96 Euro	8.477,88 Euro	6.782,30 Euro	81.387,60 Euro
7. Kind	801,96 Euro	9.279,84 Euro	7.423,87 Euro	89.086,44 Euro
8. Kind	801,96 Euro	10.081,80 Euro	8.065,44 Euro	96.785,28 Euro
9. Kind	801,96 Euro	10.883,76 Euro	8.707,01 Euro	104.484,12 Euro

b) Gegenüberstellung der Alimentation und Prekaritätsschwelle

Wie bereits ausgeführt, geht der Besoldungsgesetzgeber davon aus, dass mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 17. September 2025 eine grundsätzliche Abkehr vom Maßstab der Grundsicherung hin zur Betrachtung der Prekaritätsschwelle auf Basis des Median-Äquivalenzeinkommens vollzogen wurde. Da es auch aus praktischen Erwägungen für die Alimentationsbetrachtung kinderrei-

cher Familien nicht als sinnvoll erachtet wird, die grundsicherungsrechtlich orientierte Herangehensweise fortzusetzen, wird in der Konsequenz bei der alimentationsrechtlichen Betrachtung weiterer Familienkonstellationen im Folgenden der Vergleich zwischen gewährter Nettoalimentation und Mindestbesoldungsniveau fortgeführt. Zur Vergleichsberechnung mit der Prekaritätsgrenze werden alle Besoldungsbestandteile berücksichtigt, die sich für die alleinverdienende Beamtin oder den alleinverdienenden Beamten mit drei und weiteren Kindern ergeben.

Mit dem Gesetz zur Gewährleistung eines ausreichenden Abstandes der Alimentation zur sozialen Grundsicherung und zur amtsangemessenen Alimentation von Beamtinnen und Beamten mit mehr als zwei Kindern wurde das Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 13 Stufe 12 (Endstufe) als Ausgangspunkt für die Berechnung des Fehlbetrags für Mehrkindfamilien festgelegt, um nach dem Gebot von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit eine Gewährung extremer Bruttozuschläge in den unteren Besoldungsgruppen zu vermeiden. Damit sollte zudem sichergestellt werden, dass sich die Berechnung an der größten Beamtengruppe orientiert.

In der Rückschau für das Jahr 2025 ergibt sich für die Referenzbesoldungsgruppe A 13 Stufe 12 bei einer Orientierung an der Prekaritätsschwelle auf Basis des Median-Äquivalenzeinkommens, mit altersgewichteter Faktor 0,35 für dritte und weitere Kinder, selbst ohne Berücksichtigung der bereits zu zahlenden Familienergänzungszuschläge kein alimentationsrechtlicher Bedarf. Eine exemplarische Beispielberechnung ist in der Anlage 1 (Berechnung 1.1) zur Gesetzesbegründung dargestellt. Dies begründet sich unter anderem durch eine neue Herangehensweise des Bundesverfassungsgerichts an die Definition einer dem statusrechtlichen Amt der Beamtin oder des Beamten angemessenen Besoldung und der damit verbundenen Abkehr vom Blick auf die grundsicherungsrechtliche Bedürftigkeit einer Person mit dem Ansatz, einen Abstand von 15 Prozent zum grundsicherungsrechtlichen Bedarf für das dritte und alle weiteren Kinder herzustellen. Abweichend von der bisherigen Ermittlung des zusätzlichen Bedarfs für unter anderem Kosten der Unterkunft, Bildungs- und Teilhabeleistungen findet durch den Besoldungsgesetzgeber nun eine Erhöhung der Prekaritätsschwelle unter Berücksichtigung eines altersgewichteten Faktors statt.

In Fortschreibung der vom Bundesverfassungsgericht als Bezugsgröße herangezogenen vierköpfigen Alleinverdienerfamilie im Eingangsamts der untersten Besoldungsgruppe wird eine Vergleichsberechnung entsprechend der bereits dargestellten Berechnungsweise für Familien mit drei und weiteren Kindern durchgeführt. Eine exemplarische Beispielberechnung ist in der Anlage 1 (Berechnung 1.2) zur Gesetzesbegründung dargestellt.

Es ist festzustellen, dass sich auch für die Besoldungsgruppe A 6 Stufe 2 in der Rückschau kein zusätzlicher Fehlbetrag ergibt, welcher alimentativ auszugleichen wäre. Das Jahresnettoeinkommen einer oder eines Alleinverdienenden mit drei und weiteren Kindern liegt in Besoldungsgruppe A 6 Stufe 2 unter Berücksichtigung der Familienergänzungszuschläge nach Anlage 10 im Jahr 2025 mit 2.203,92 Euro netto (bei drei Kindern) über der Mindestbesoldung.

Zur Einhaltung des Gebotes der Mindestbesoldung für das Jahr 2025 tragen auch hier die in Artikel 1 geregelte lineare Anpassung der Grundgehälter um 3,2 % mit einem Mindestbetrag von 125 Euro in den Besoldungsgruppen A 6 bis einschließlich A 15 sowie die ebenfalls lineare Anpassung der Zulagen und des Familienzuschlag um 3,2 % bei.

Der berücksichtigte Familienergänzungszuschlag stellt keine Besoldungsleistung dar, die an der linearen Anpassung teilnimmt. Dieser wurde mit dem Gesetz zur Gewährleistung eines ausreichenden Abstands der Alimentation zur sozialen Grundsicherung und zur amtsangemessenen Alimentation von Beamtinnen und Beamten mit mehr als zwei Kindern eingeführt und im regelmäßigen Abstand im Rahmen von Besoldungsanpassungsvorhaben auf einen Anpassungsbedarf überprüft. Die in diesem Bereich nun durch das Bundesverfassungsgericht in Bezug auf die Mindestbesoldung fortentwickelten Prüfungsgrundsätze werden vom Besoldungsgesetzgeber bei der Rückschaubetrachtung wie dargestellt angewendet. Im Ergebnis zeigt sich die Abkehr von der grundsicherungsrechtlichen Bedarfsberechnung als Ausgangsbasis für die Festlegung der Mindestbesoldung bei Familienkonstellationen mit drei und weiteren Kindern sehr deutlich. Für das Jahr 2025 ist die gezahlte Nettoalimentation in diesen Fallgestaltungen auskömmlich. In der Rückschau unter Anwendung der neuen

Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts ergibt sich keine Notwendigkeit, die Familienergänzungszuschläge nach Anlage 10 des SHBesG für drei und mehr Kinder anzupassen.

2.3.1.3 Fazit 2025

Als Fazit ist festzuhalten, dass für 2025 das Mindestbesoldungsniveau in der Einstiegsstufe der niedrigsten Besoldungsgruppe bei einer Vergleichsberechnung für die vom Bundesverfassungsgericht vorgesehene Bezugsgröße der vierköpfigen Alleinverdienerfamilie eingehalten wird. Ergänzende Berechnungen für höhere Besoldungsgruppen und -stufen erübrigen sich damit, weil diese umso deutlicher oberhalb des Mindestbesoldungsniveaus liegen. Die weiteren Berechnungen belegen, dass dies auch für andere, ergänzend betrachtete Familienkonstellationen gilt, wobei die vom Bundesverfassungsgericht bestimmte Orientierung am Einkommensmedian und den hier weiterentwickelten Äquivalenzfaktoren konsequent fortgeschrieben wird. Insgesamt weist das Besoldungsniveau damit einen hinreichenden Abstand zur Meldung etwaiger Armutsrisiken auf.

2.3.2 Prekaritätsschwelle, Berechnung und Ergebnisse 2026

Im Folgenden wird die Höhe der zu erreichenden jährlichen Mindestbesoldung unter Ermittlung der anzuwendenden Prekaritätsschwelle für das Jahr 2026 dargestellt. Basierend auf dem regionalisierten Wert für das Land Schleswig-Holstein wird für das Jahr 2026 ein prognostizierter Ausgangswert in Höhe von 2.381,89 Euro zugrunde gelegt. Die weitere Fortschreibung des statistischen Endergebnisses aus 2024 erfolgte entsprechend der Annahmen über die Fortentwicklung des Nominallohnes. Da der in der 20. Kalenderwoche veröffentlichte Medianwert der Äquivalenzeinkommen für Schleswig-Holstein für das Jahr 2025 um 1,04 Euro höher ausfällt als im Gesetzentwurf zum Stand des Beteiligungsverfahrens angenommen, wurden die auf diesen Wert abstellenden Berechnungen zur Mindestbesoldung 2025 angepasst. Im Ergebnis ergab sich ein um weitere 2,00 Euro bis 3,00 Euro höherer Familienergänzungszuschlag in den Besoldungsgruppen A 6 bis Stufe 8, A 7 bis Stufe 7 sowie A 8 bis Stufe 6. Es ergibt sich zudem eine Ausstrahlungswirkung auf die Berechnungen zur Mindestbesoldung für das Jahr 2026. Es werden daher Anpassungen in der Fort-

schreibung der Prekaritätsschwelle 2026 vorgenommen und nach Neuberechnung der Mindestbesoldung die in der Anlage 10 ausgewiesenen Familienergänzungszuschläge um Beträge in Höhe von 2,00 Euro bis 3,00 Euro weiter erhöht. Eine Zusammenschau gängiger volkswirtschaftlicher Parameter führt nach dem Datenstand April 2026 zu einer prognostizierten Steigerung des Nominallohnindex um 4,0 % für das Jahr 2026. Beim Median-Äquivalenzeinkommen wird von einer entsprechenden Steigerung ausgegangen. Eine rückwirkende Kontrolle erfolgt im Nachgang nach Ablauf des jeweiligen Betrachtungsjahres.

2.3.2.1 Prüfung des Gebots der Mindestbesoldung (Vorabprüfung) für Familien mit bis zu zwei Kindern 2026

a) Berechnung der alimentationsrelevanten Mindestbesoldung

Für die Familie mit zwei Kindern ergibt sich entsprechend der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts folgende Mindestbesoldung:

Haushaltsvorstand	1	2.382,97 Euro
Ehegattin / Ehegatte	0,5	1.191,49 Euro
Kind über 14 Jahre	0,5	1.191,49 Euro
Kind unter 14 Jahre	0,3	<u>714,89 Euro</u>
Summe		5.480,84 Euro
Prekaritätsschwelle	80 %	4.384,67 Euro
Mindestbesoldung		52.616,04 Euro

Für die Familie mit einem Kind ergibt sich bei Verwendung eines altersgewichteten Faktors 0,35 folgende Mindestbesoldung:

Haushaltsvorstand	1	2.382,97 Euro
Ehegattin / Ehegatte	0,5	1.191,49 Euro
Kind gewichtet nach Altersgruppe	0,35	834,04 Euro
Summe		4.408,50 Euro
Prekaritätsschwelle	80 %	3.526,80 Euro

Mindestbesoldung	42.321,60 Euro
------------------	----------------

b) Gegenüberstellung der Alimentation und Prekaritätsschwelle

Zur Vergleichsberechnung mit der Prekaritätsgrenze werden alle Besoldungsbestandteile berücksichtigt, die sich für die alleinverdienende Beamtin oder den alleinverdienenden Beamten mit bis zu zwei Kindern ergeben. Hierbei handelt es sich um das Grundgehalt der niedrigsten Besoldungsgruppe in der Eingangsstufe (hier: Besoldungsgruppe A 6 Stufe 2), die allgemeine Stellenzulage, den Familienzuschlag der Stufe 3 bzw. 2 und den bereits etablierten Familienergänzungszuschlag sowie die Amtszulage und Sonderzahlungen.

Die Bruttobesoldung wird vermindert um die Lohnsteuer der Steuerklasse III (unter Berücksichtigung von Sonderausgabenabzügen für Vorsorgeaufwendungen) sowie die Kosten der privaten Krankenversicherung und der Pflegeversicherung. Dem so entstandenen Netto hinzuzurechnen sind das Kindergeld in Höhe von monatlich 259 Euro pro Kind nach dem Abschnitt X. des EStG und vermögenswirksame Leistungen in Höhe von 6,65 Euro pro Monat nach § 73 SHBesG. Das Nettoeinkommen vermindern würde hier dem Grunde nach ebenso der Beihilfeseibstbehalt nach § 16 der Beihilfeverordnung vom 15. November 2016 in der jeweils geltenden Fassung. Dieser findet nach § 16 Absatz 1 Satz 1 der Vorschrift allerdings erst ab Besoldungsgruppe A 10 Anwendung und kann aus diesem Grund bei der Ermittlung des Nettojahreseinkommens für die Besoldungsgruppe A 6 außer Betracht bleiben.

Die Kosten der privaten Krankenversicherung und Pflegeversicherung werden jährlich rückwirkend vom Verband der privaten Krankenversicherung e.V. zur Verfügung gestellt. Bemessungsgrundlage der Beiträge sind zwei Ehegatten, die 30 Jahre alt sind und mit 25 Jahren in die Krankenversicherung eintraten, unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Beihilfebemessungssätze nach der Beihilfeverordnung vom 15. November 2016 in der jeweils geltenden Fassung. Bei Bearbeitungsschluss des Gesetzentwurfs lagen nur die Beitragsangaben bis zum Jahr 2024 vor. Diese wurden als Basis für die Fortschreibung der Beiträge für die Folgejahre verwendet. Nach einer überdurchschnittlichen Steigerung der Beitragssätze für das Jahr 2025 wurde auch für 2026 auf den im öffentlichen Bereich des Informationsportals des Verbandes der pri-

vaten Krankenversicherung e.V. (<https://www.pkv.de/wissen/beitraege/warum-die-beitraege-steigen/>) prognostizierten Steuerungswert zurückgegriffen. Die durchschnittliche Anpassung liegt demnach bei etwa 13 %. Eine rückwirkende Kontrolle erfolgt im Nachgang nach Ablauf des jeweiligen Betrachtungsjahres.

Folgende Werte werden unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Beihilfebemessungssätze nach der Beihilfeverordnung vom 15. November 2016 in der jeweils geltenden Fassung berücksichtigt:

	Beamtin / Beamter	Ehegattin / Ehegatte	Kinder	Pflegeversi- cherung	
Familie mit zwei Kindern¹	284 Euro	95 Euro	Je 46 Euro	78 Euro	549 Euro
Familie mit einem Kind	474 Euro	284 Euro	46 Euro	78 Euro	882 Euro

¹ Sind zwei oder mehr Kinder im Familienzuschlag berücksichtigt, steigen die Beihilfebemessungssätze der Beamtin oder des Beamten auf 70 % und der Ehegattin oder des Ehegatten bzw. der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners auf 90 %.

Vorsorgeaufwendungen für die Kranken- und Pflegepflichtversicherung werden nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 EStG steuermindernd in Ansatz gebracht. Bei der Berechnung der Nettoalimentation wird im Rahmen der Lohnsteuer ein monatlicher Beitrag zur privaten Basiskranken- und Pflege-Pflichtversicherung in Höhe von 80 % berücksichtigt.

Die so ermittelten Beträge für eine Familie mit zwei Kindern sind der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen:

<u>Besoldungsgruppe A 6</u>	monatlich	jährlich
Grundgehalt (brutto) Stufe 2	3.189,77 Euro	38.277,24 Euro
Amtszulage	51,22 Euro	614,64 Euro
Allgemeine Stellenzulage	27,42 Euro	329,04 Euro
Familienzuschlag	575,94 Euro	6.911,28 Euro
Vermögenswirksame Leistungen	6,65 Euro	79,80 Euro
Sonderzahlung: Allgemeiner Betrag		660,00 Euro
Sonderzahlung: Sonderbetrag für Kinder		800,00 Euro
Familienergänzungszuschlag	987,00 Euro	11.844,00 Euro

Jahresbruttogesamtbezüge		59.516,00 Euro
Lohnsteuer Klasse III inkl. Sonderausgabenabzug PKV		6.498,00 Euro
Kosten Kranken- und Pflegeversicherung	549,00 Euro	6.588,00 Euro
Kindergeld	518,00 Euro	6.216,00 Euro
Beihilfeseibstbehalt		0,00 Euro
Summe		52.646,00 Euro

Für Familien mit nur einem Kind ergibt sich folgendes Bild bei gleicher Berechnungsweise:

<u>Besoldungsgruppe A 6</u>	monatlich	jährlich
Grundgehalt (brutto) Stufe 2	3.189,77 Euro	38.277,24 Euro
Amtszulage	51,22 Euro	614,64 Euro
Allgemeine Stellenzulage	27,42 Euro	329,04 Euro
Familienzuschlag	376,09 Euro	4.513,08 Euro
Vermögenswirksame Leistungen	6,65 Euro	79,80 Euro
Sonderzahlung: Allgemeiner Betrag		660,00 Euro
Sonderzahlung: Sonderbetrag für Kinder		400,00 Euro
Familienergänzungszuschlag	766,00 Euro	9.192,00 Euro
Jahresbruttogesamtbezüge		54.065,80 Euro
Lohnsteuer Klasse III inkl. Sonderausgabenabzug PKV		4.226,00 Euro
Kosten Kranken- und Pflegeversicherung	882,00 Euro	10.584,00 Euro
Kindergeld	259,00 Euro	3.108,00 Euro
Beihilfeseibstbehalt		0,00 Euro
Summe		42.363,80 Euro

Der Vergleich der ermittelten Nettoalimentation mit der jeweiligen Prekaritätsschwelle ergibt folgendes Ergebnis:

	Nettoalimentation	Mindestbesoldung	Abstand / Netto- überschuss
zwei Kinder	52.646,00 Euro	52.616,04 Euro	29,96 Euro

ein Kind	42.363,80 Euro	42.321,60 Euro	42,20 Euro
-----------------	----------------	----------------	------------

Das Jahresnettoeinkommen einer vierköpfigen Alleinverdiener-Beamtenfamilie mit Besoldungsgruppe A 6 Stufe 2 liegt somit im Jahr 2026 über der Mindestbesoldung. Zur Einhaltung des Gebotes der Mindestbesoldung tragen unter anderem die in Artikel 5 geregelte lineare Anpassung der Grundgehälter, der Zulagen und des Familienzuschlags um 4 % sowie die Erhöhung des Familienergänzungszuschlags bei.

2.3.2.2 Prüfung des Gebots der Mindestbesoldung (Vorabprüfung) für Familien mit drei und weiteren Kindern 2026

a) Berechnung der alimentationsrelevanten Mindestbesoldung

Der Anstieg der Mindestbesoldung für Familienkonstellationen mit drei und mehr Kindern unter Anwendung der neuen Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts entwickelt sich ausgehend von der Berechnung für die Zwei-Kind-Familie und Berücksichtigung eines altersgewichteten Faktors 0,35 für das dritte und weitere Kinder wie folgt:

Haushaltsvorstand	1	2.382,97 Euro
Ehegattin / Ehegatte	0,5	1.191,49 Euro
Kind über 14 Jahre	0,5	1.191,49 Euro
Kind unter 14 Jahre	0,3	714,89 Euro
ab 3. Kind altersgewichtet	0,35	<u>834,04 Euro</u>
Summe		6.314,88 Euro
Prekaritätsschwelle	80 %	5.051,90 Euro
Mindestbesoldung		60.622,80 Euro

		Summe	Prekaritäts- schwelle	Mindestbesoldung
4. Kind	834,04 Euro	7.148,92 Euro	5.719,14 Euro	68.629,68 Euro
5. Kind	834,04 Euro	7.982,96 Euro	6.386,37 Euro	76.636,44 Euro
6. Kind	834,04 Euro	8.817,00 Euro	7.053,60 Euro	84.643,20 Euro
7. Kind	834,04 Euro	9.651,04 Euro	7.720,83 Euro	92.649,96 Euro
8. Kind	834,04 Euro	10.485,08 Euro	8.388,06 Euro	100.656,72 Euro

9. Kind	834,04 Euro	11.319,12 Euro	9.055,30 Euro	108.663,60 Euro
----------------	-------------	----------------	---------------	-----------------

b) Gegenüberstellung der Alimentation und Prekaritätsschwelle

Wie bereits vorstehend ausgeführt, geht der Besoldungsgesetzgeber davon aus, dass mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 17. September 2025 eine grundsätzliche Abkehr vom Maßstab der Grundsicherung hin zur Betrachtung der Prekaritätsschwelle auf Basis des Median-Äquivalenzeinkommens vollzogen wurde. Da es auch aus praktischen Erwägungen für die Alimentationsbetrachtung kinderreicher Familien nicht als sinnvoll erachtet wird, die grundsicherungsrechtlich orientierte Betrachtung fortzusetzen, wird in der Konsequenz bei der alimentationsrechtlichen Betrachtung weiterer Familienkonstellationen im Folgenden der Vergleich zwischen gewährter Nettoalimentation und Mindestbesoldungsniveau fortgeführt. Zur Vergleichsberechnung mit der Prekaritätsgrenze werden alle Besoldungsbestandteile berücksichtigt, die sich für die alleinverdienende Beamtin oder den alleinverdienenden Beamten mit drei und weiteren Kindern ergeben.

Mit dem Gesetz zur Gewährleistung eines ausreichenden Abstands der Alimentation zur sozialen Grundsicherung und zur amtsangemessenen Alimentation von Beamtinnen und Beamten mit mehr als zwei Kindern wurde das Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 13 Stufe 12 (Endstufe) als Ausgangspunkt für die Berechnung des Fehlbetrags festgelegt, um nach dem Gebot von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit eine Gewährung extremer Bruttozuschläge in den unteren Besoldungsgruppen zu vermeiden. Damit sollte zudem sichergestellt werden, dass sich die Berechnung an der größten Beamtengruppe orientiert.

In der Rückschau für das Jahr 2026 ergibt sich für die Referenzbesoldungsgruppe A 13 Stufe 12 bei einer Orientierung an der Prekaritätsschwelle auf Basis des Median-Äquivalenzeinkommens, mit altersgewichteter Faktor 0,35 für dritte und weitere Kinder, selbst ohne Berücksichtigung der bereits zu zahlenden Familienergänzungszuschläge kein alimentationsrechtlicher Bedarf. Eine exemplarische Beispielberechnung ist in der Anlage 2 (Berechnung 2.1) zur Gesetzesbegründung dargestellt. Dies begründet sich unter anderem durch eine neue Herangehensweise des Bundesverfassungsgericht an die Definition einer dem statusrechtlichen Amt der Beamtin bzw. des

Beamten angemessenen Besoldung und der damit verbundenen Abkehr vom Blick auf die grundsicherungsrechtliche Bedürftigkeit einer Person mit dem Ansatz, einen Abstand von 15 Prozent zum grundsicherungsrechtlichen Bedarf für das dritte und alle weiteren Kinder herzustellen. Abweichend von der bisherigen Ermittlung des zusätzlichen Bedarfs für unter anderem Kosten der Unterkunft, Bildungs- und Teilhabeleistungen findet durch den Besoldungsgesetzgeber nun eine Erhöhung der Prekaritätsschwelle unter Berücksichtigung eines altersgewichteten Faktors statt.

In Fortschreibung der vom Bundesverfassungsgericht als Bezugsgröße herangezogenen vierköpfigen Alleinverdienerfamilie im Eingangssamt der untersten Besoldungsgruppe wurde eine Vergleichsberechnung entsprechend der bereits dargestellten Berechnungsweise für Familien mit drei und weiteren Kindern durchgeführt. Eine exemplarische Beispielberechnung ist in der Anlage 2 (Berechnung 2.2) zur Gesetzesbegründung dargestellt.

Es ist festzustellen, dass sich auch für die Besoldungsgruppe A 6 Stufe 2 in der Rückschau kein zusätzlicher Fehlbetrag ergibt, welcher alimentativ auszugleichen wäre. Das Jahresnettoeinkommen einer Alleinverdienerin bzw. eines Alleinverdieners mit drei und weiteren Kindern liegt in Besoldungsgruppe A 6 Stufe 2 unter Berücksichtigung der Familienzuschläge nach Anlage 10 im Jahr 2026 mit 2.146,96 Euro netto (bei drei Kindern) über der Mindestbesoldung.

Zur Einhaltung des Gebotes der Mindestbesoldung für das Jahr 2026 tragen auch hier die in Artikel 5 geregelte lineare Anpassung der Grundgehälter sowie der Zulagen und des Familienzuschlag um 4,0 % bei.

Der berücksichtigte Familienergänzungszuschlag stellt keine Besoldungsleistung dar, die an der linearen Anpassung teilnimmt. Dieser wurde mit dem Gesetz zur Gewährleistung eines ausreichenden Abstandes der Alimentation zur sozialen Grundsicherung und zur amtsangemessenen Alimentation von Beamtinnen und Beamten mit mehr als zwei Kindern eingeführt und im regelmäßigen Abstand im Rahmen von Besoldungsanpassungsvorhaben auf einen Anpassungsbedarf überprüft. Die in diesem Bereich nun durch das Bundesverfassungsgericht in Bezug auf die Mindestbesoldung fortentwickelten Prüfungsgrundsätze werden vom Besoldungsgesetzgeber

bei der Rückschaubetrachtung wie dargestellt angewendet. Im Ergebnis zeigt sich die Abkehr von der grundsicherungsrechtlichen Bedarfsberechnung als Ausgangsbasis für die Festlegung der Mindestbesoldung bei Familienkonstellationen mit drei und weiteren Kindern sehr deutlich. Für das Jahr 2026 ist die gezahlte Nettoalimentation in diesen Fallgestaltungen auskömmlich. Unter Anwendung der neuen Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts ergibt sich keine Notwendigkeit, die Familienergänzungszuschläge nach Anlage 10 des SHBesG für drei und mehr Kinder anzupassen.

2.3.2.3 Fazit 2026

Als Fazit ist festzuhalten, dass für 2026 das Mindestbesoldungsniveau in der Einstufungsstufe der niedrigsten Besoldungsgruppe bei einer Vergleichsberechnung für die vom Bundesverfassungsgericht vorgesehene Bezugsgröße der vierköpfigen Alleinverdienerfamilie eingehalten wird. Ergänzende Berechnungen für höhere Besoldungsgruppen und -stufen erübrigen sich damit, weil diese umso deutlicher oberhalb des Mindestbesoldungsniveaus liegen. Die weiteren Berechnungen belegen, dass dies auch für andere, ergänzend betrachtete Familienkonstellationen gilt, wobei die vom Bundesverfassungsgericht bestimmte Orientierung am Einkommensmedian und den hier weiterentwickelten Äquivalenzfaktoren konsequent fortgeschrieben wird. Insgesamt weist das Besoldungsniveau damit einen hinreichenden Abstand zurmeidung etwaiger Armutsrisiken auf.

2.3.3 Prekaritätsschwelle, Berechnung und Ergebnisse 2027

Im Folgenden wird die Höhe der zu erreichenden jährlichen Mindestbesoldung unter Ermittlung der anzuwendenden Prekaritätsschwelle für das Jahr 2027 dargestellt. Basierend auf dem regionalisierten Wert für das Land Schleswig-Holstein wird für das Jahr 2027 ein prognostizierter Ausgangswert in Höhe von 2.472,40 Euro zugrunde gelegt. Die weitere Fortschreibung erfolgt auch für das Jahr 2027 entsprechend der Annahmen über die Fortentwicklung des Nominallohnes. Die Erhöhung um 1,04 Euro gegenüber dem zum Stand des Beteiligungsverfahrens angenommenen Höhe des Ausgangswertes des Median-Äquivalenzeinkommens für das Jahr 2025 berücksichtigend wurden die Berechnungen zur Mindestbesoldung aktualisiert und die Familienergän-

zungszuschläge der Anlage 10 für 2025 und 2026 jährlich jeweils um weitere 2,00 Euro bis 3,00 Euro erhöht. Die Ausstrahlungswirkung erfordert ebenso Anpassungen im Zusammenhang mit den für das Jahr 2027 getroffenen Annahmen und Berechnungen zur Mindestbesoldung. Der Anlage 10 sind die aktualisierten Werte des Familienergänzungszuschlags zu entnehmen. Es ergeben sich für 2027 weitere Erhöhungsbeiträge im Bereich von 2,00 Euro bis 5,00 Euro. Zudem wird ein Berechnungsfehler in der Besoldungsgruppe A10 Stufe 3 korrigiert. Eine Zusammenschau gängiger volkswirtschaftlicher Parameter führt nach dem Datenstand April 2026 zu einer prognostizierten Steigerung des Nominallohnindex um 3,8 %. Beim Median-Äquivalenzeinkommen wird eine vergleichbare Steigerung unterstellt. Eine rückwirkende Kontrolle erfolgt im Nachgang nach Ablauf des jeweiligen Betrachtungsjahres.

2.3.3.1 Prüfung des Gebots der Mindestbesoldung (Vorabprüfung) für Familien mit bis zu zwei Kindern 2027

a) Berechnung der alimentationsrelevanten Mindestbesoldung

Für die Familie mit zwei Kindern ergibt sich entsprechend der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts folgende Mindestbesoldung:

Haushaltsvorstand	1	2.473,53 Euro
Ehegattin / Ehegatte	0,5	1.236,77 Euro
Kind über 14 Jahre	0,5	1.236,77 Euro
Kind unter 14 Jahre	0,3	<u>742,06 Euro</u>
Summe		5.689,13 Euro
Prekaritätsschwelle	80 %	4.551,30 Euro
Mindestbesoldung		54.615,60 Euro

Für die Familie mit einem Kind ergibt sich bei Verwendung eines altersgewichteten Faktors 0,35 folgende Mindestbesoldung:

Haushaltsvorstand	1	2.473,53 Euro
Ehegattin / Ehegatte	0,5	1.236,77 Euro
Kind gewichtet nach Altersgruppe	0,35	865,74 Euro

Summe		4.576,04 Euro
Prekaritätsschwelle	80 %	3.660,83 Euro
Mindestbesoldung		43.929,96 Euro

b) Gegenüberstellung der Alimentation und Prekaritätsschwelle

Zur Vergleichsberechnung mit der Prekaritätsgrenze werden alle Besoldungsbestandteile berücksichtigt, die sich für die alleinverdienende Beamtin oder den alleinverdienenden Beamten mit bis zu zwei Kindern ergeben. Hierbei handelt es sich um das Grundgehalt der niedrigsten Besoldungsgruppe in der Eingangsstufe (hier: Besoldungsgruppe A 6 Stufe 2), die allgemeine Stellenzulage, den Familienzuschlag der Stufe 3 bzw. 2 und den bereits etablierten Familienergänzungszuschlag sowie die Amtszulage und Sonderzahlungen.

Die Bruttobesoldung wird vermindert um die Lohnsteuer der Steuerklasse III (unter Berücksichtigung von Sonderausgabenabzügen für Vorsorgeaufwendungen) sowie die Kosten der privaten Krankenversicherung und der Pflegeversicherung. Dem so entstandenen Netto hinzuzurechnen sind das Kindergeld in Höhe von monatlich 259 Euro pro Kind nach dem Abschnitt X. des EStG und vermögenswirksame Leistungen in Höhe von 6,65 Euro pro Monat nach § 73 SHBesG. Das Nettoeinkommen vermindern würde hier dem Grunde nach ebenso der Beihilfeseibstbehalt nach § 16 der Beihilfeverordnung vom 15. November 2016 in der jeweils geltenden Fassung. Dieser findet nach § 16 Absatz 1 Satz 1 der Vorschrift allerdings erst ab Besoldungsgruppe A 10 Anwendung und kann aus diesem Grund bei der Ermittlung des Nettojahreseinkommens für die Besoldungsgruppe A 6 außer Betracht bleiben.

Die Kosten der privaten Krankenversicherung und Pflegeversicherung werden jährlich rückwirkend vom Verband der privaten Krankenversicherung e.V. zur Verfügung gestellt. Bemessungsgrundlage der Beiträge sind zwei Ehegatten, die 30 Jahre alt sind und mit 25 Jahren in die Krankenversicherung eintraten, unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Beihilfebemessungssätze nach der Beihilfeverordnung vom 15. November 2016 in der jeweils geltenden Fassung. Bei Bearbeitungsschluss des Ge-

setzentwurfs lagen nur die Beitragsangaben bis zum Jahr 2024 vor. Diese wurden als Basis für die Fortschreibung der Beiträge für die Folgejahre verwendet.

Der spürbaren, über dem Durchschnitt der vergangenen Jahre liegenden Steigerung der Beitragssätze in den Jahren 2025 und 2026 wurde durch einen Fortschreibungssatz in Höhe von 12 % und 13 % Rechnung getragen. Diese Prognosewerte wurden dem Informationsportal des Verbandes der privaten Krankenversicherung e.V. (<https://www.pkv.de/wissen/beitraege/warum-die-beitraege-steigen/>) entnommen und als angemessen angesehen, die deutliche Anhebung der Beiträge abzubilden. Für das Jahr 2027 erfolgt nun eine Fortschreibung auf Basis aller Veränderungswerte seit 2004. Der Mittelwert liegt im gesamten Betrachtungszeitraum bei 3,71 % und berücksichtigt auch die angenommenen Ausreißerwerte für 2025 und 2026. Aufgerundet auf 3,8 % deckt sich dieser Anpassungswert mit der derzeit erwarteten Steigerung von Median-Äquivalenzeinkommen und Nominallohnindex für das Jahr 2027. Eine rückwirkende Kontrolle erfolgt im Nachgang nach Ablauf des jeweiligen Betrachtungsjahres.

Folgende Werte werden unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Beihilfebemessungssätze nach der Beihilfeverordnung vom 15. November 2016 in der jeweils geltenden Fassung berücksichtigt:

	Beamtin / Beamter	Ehegattin / Ehegatte	Kinder	Pflegeversi- cherung	
Familie mit zwei Kindern¹	295 Euro	98 Euro	Je 47 Euro	81 Euro	568 Euro
Familie mit einem Kind	492 Euro	295 Euro	47 Euro	81 Euro	915 Euro

¹ Sind zwei oder mehr Kinder im Familienzuschlag berücksichtigt, steigen die Beihilfebemessungssätze der Beamtin oder des Beamten auf 70 % und der Ehegattin oder des Ehegatten bzw. der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners auf 90 %.

Vorsorgeaufwendungen für die Kranken- und Pflegepflichtversicherung werden nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 EStG steuermindernd in Ansatz gebracht. Bei der Berechnung der Nettoalimentation wird im Rahmen der Lohnsteuer ein monatlicher Beitrag zur privaten Basiskranken- und Pflege-Pflichtversicherung in Höhe von 80 % berücksichtigt.

Die so ermittelten Beträge für eine Familie mit zwei Kindern sind der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen:

<u>Besoldungsgruppe A 6</u>	monatlich	jährlich
Grundgehalt (brutto) Stufe 2	3.310,98 Euro	39.731,76 Euro
Amtszulage	53,17 Euro	638,04 Euro
Allgemeine Stellenzulage	28,46 Euro	341,52 Euro
Familienzuschlag	597,82 Euro	7.173,84 Euro
Vermögenswirksame Leistungen	6,65 Euro	79,80 Euro
Sonderzahlung: Allgemeiner Betrag		660,00 Euro
Sonderzahlung: Sonderbetrag für Kinder		800,00 Euro
Familienergänzungszuschlag	1.089,00 Euro	13.068,00 Euro
Jahresbruttogesamtbezüge		62.492,96 Euro
Lohnsteuer Klasse III inkl. Sonderausgabenabzug PKV		7.258,00 Euro
Kosten Kranken- und Pflegeversicherung	568,00 Euro	6.816,00 Euro
Kindergeld	518,00 Euro	6.216,00 Euro
Beihilfeseibstbehalt		0,00 Euro
Summe		54.634,96 Euro

Für Familien mit nur einem Kind ergibt sich folgendes Bild bei gleicher Berechnungsweise:

<u>Besoldungsgruppe A 6</u>	monatlich	jährlich
Grundgehalt (brutto) Stufe 2	3.310,98 Euro	39.731,76 Euro
Amtszulage	53,17 Euro	638,04 Euro
Allgemeine Stellenzulage	28,46 Euro	341,52 Euro
Familienzuschlag	390,38 Euro	4.684,56 Euro
Vermögenswirksame Leistungen	6,65 Euro	79,80 Euro
Sonderzahlung: Allgemeiner Betrag		660,00 Euro
Sonderzahlung: Sonderbetrag für Kinder		400,00 Euro
Familienergänzungszuschlag	842,00 Euro	10.104,00 Euro
Jahresbruttogesamtbezüge		56.639,68 Euro

Lohnsteuer Klasse III inkl. Sonderausgabenabzug PKV		4.808,00 Euro
Kosten Kranken- und Pflegeversicherung	915,00 Euro	10.980,00 Euro
Kindergeld	259,00 Euro	3.108,00 Euro
Beihilfeseibstbehalt		0,00 Euro
Summe		43.959,68 Euro

Der Vergleich der ermittelten Nettoalimentation mit der jeweiligen Prekaritätsschwelle ergibt folgendes Ergebnis:

	Nettoalimentation	Mindestbesoldung	Abstand / Nettoüberschuss
zwei Kinder	54.634,96 Euro	54.615,60 Euro	19,36 Euro
ein Kind	43.959,68 Euro	43.929,96 Euro	29,72 Euro

Das Jahresnettoeinkommen einer vierköpfigen Alleinverdiener-Beamtenfamilie mit Besoldungsgruppe A 6 Stufe 2 liegt somit im Jahr 2027 über der Mindestbesoldung. Zur Einhaltung des Gebotes der Mindestbesoldung tragen unter anderem die in Artikel 13 geregelte lineare Anpassung der Grundgehälter, der Zulagen und des Familienzuschlags um 3,8 % sowie die Erhöhung des Familienergänzungszuschlags bei.

2.3.3.2 Prüfung des Gebots der Mindestbesoldung (Vorabprüfung) für Familien mit drei und weiteren Kindern 2027

a) Berechnung der alimentationsrelevanten Mindestbesoldung

Der Anstieg der Mindestbesoldung für Familienkonstellationen mit drei und mehr Kindern unter Anwendung der neuen Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts entwickelt sich ausgehend von der Berechnung für die Zwei-Kind-Familie und Berücksichtigung eines altersgewichteten Faktors 0,35 für das dritte und weitere Kinder wie folgt:

Haushaltsvorstand	1	2.473,53 Euro
Ehegattin / Ehegatte	0,5	1.236,77 Euro
Kind über 14 Jahre	0,5	1.236,77 Euro
Kind unter 14 Jahre	0,3	742,06 Euro
Ab 3. Kind altersgewichtet	0,35	<u>865,74 Euro</u>

Summe		6.554,87 Euro
Prekaritätsschwelle	80 %	5.243,90 Euro
Mindestbesoldung		62.926,80 Euro

		Summe	Prekaritätsschwelle	Mindestbesoldung
4. Kind	865,74 Euro	7.420,61 Euro	5.936,49 Euro	71.237,88 Euro
5. Kind	865,74 Euro	8.286,35 Euro	6.629,08 Euro	79.548,96 Euro
6. Kind	865,74 Euro	9.152,09 Euro	7.321,67 Euro	87.860,04 Euro
7. Kind	865,74 Euro	10.017,83 Euro	8.014,26 Euro	96.171,12 Euro
8. Kind	865,74 Euro	10.883,57 Euro	8.706,86 Euro	104.482,32 Euro
9. Kind	865,74 Euro	11.749,31 Euro	9.399,45 Euro	112.793,40 Euro

b) Gegenüberstellung der Alimentation und Prekaritätsschwelle

Wie bereits ausgeführt, geht der Besoldungsgesetzgeber davon aus, dass mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 17. September 2025 eine grundsätzliche Abkehr vom Maßstab der Grundsicherung hin zur Betrachtung der Prekaritätsschwelle auf Basis des Median-Äquivalenzeinkommens vollzogen wurde. Da es auch aus praktischen Erwägungen für die Alimentationsbetrachtung kinderreicher Familien nicht als sinnvoll erachtet wird, die grundsicherungsrechtlich orientierte Betrachtung fortzusetzen, wird in der Konsequenz bei der alimentationsrechtlichen Betrachtung weiterer Familienkonstellationen im Folgenden der Vergleich zwischen gewährter Nettoalimentation und Mindestbesoldungsniveau fortgeführt.

Die Rückschau für die Jahre 2025 und 2026 hat gezeigt, dass die bisher als Referenzbesoldungsgruppe zugrunde gelegte Besoldungsgruppe A 13 Stufe 12 (Endstufe) bei einer Neuorientierung gemäß der Vorgaben aus der jüngsten Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts an der Prekaritätsschwelle auf Basis des Median-Äquivalenzeinkommens, mit altersgewichteter Faktor 0,35 für dritte und weitere Kinder, selbst ohne Berücksichtigung der bereits zu zahlenden Familienergänzungszuschläge keinen alimentationsrechtlichen Bedarf mehr ergibt. Das Ergebnis und entsprechende

exemplarische Berechnungen wird in den Anlagen 1 und 2 zur Gesetzesbegründung dargestellt und erläutert. Besoldungsrechtliche Konsequenzen wurden für die Jahre 2025 und 2026 jedoch nicht gezogen. Für das Jahr 2027 wird an dieser Stelle nun der systematische Ansatz auch besoldungsrechtlich durch eine Anpassung des § 45a Absatz 2 und 3 SHBesG umgesetzt.

Bei der Gegenüberstellung mit der jeweiligen Prekaritätsgrenze werden alle Besoldungsbestandteile berücksichtigt, die sich für die alleinverdienende Beamtin oder den alleinverdienenden Beamten mit drei und weiteren Kindern ergeben. Hierbei handelt es sich um das Grundgehalt der niedrigsten Besoldungsgruppe in der Eingangsstufe (hier: Besoldungsgruppe A 6 Stufe 2), die allgemeine Stellenzulage, den Familienzuschlag der Stufe 4 und folgende und den sich aus der Berechnung für die Alleinverdienerfamilie mit zwei Kindern ergebenden Familienergänzungszuschlag sowie die Amtszulage und Sonderzahlungen.

Die Bruttobesoldung wird vermindert um die Lohnsteuer der Steuerklasse III (unter Berücksichtigung von Sonderausgabenabzügen für Vorsorgeaufwendungen) sowie die Kosten der privaten Krankenversicherung und der Pflegeversicherung. Dem so entstandenen Netto hinzuzurechnen sind das Kindergeld in Höhe von monatlich 259 Euro pro Kind nach dem Abschnitt X. des EStG und vermögenswirksame Leistungen in Höhe von 6,65 Euro pro Monat nach § 73 SHBesG. Das Nettoeinkommen vermindern würde hier dem Grunde nach ebenso der Beihilfeseibstbehalt nach § 16 der Beihilfeverordnung vom 15. November 2016 in der jeweils geltenden Fassung. Dieser findet nach § 16 Absatz 1 Satz 1 der Vorschrift allerdings erst ab Besoldungsgruppe A 10 Anwendung und kann aus diesem Grund bei der Ermittlung des Nettojahreseinkommens für die Besoldungsgruppe A 6 außer Betracht bleiben.

Die Kosten der privaten Krankenversicherung und Pflegeversicherung werden jährlich rückwirkend vom Verband der privaten Krankenversicherung e.V. zur Verfügung gestellt. Bemessungsgrundlage der Beiträge sind zwei Ehegatten, die 30 Jahre alt sind und mit 25 Jahren in die Krankenversicherung eintraten, unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Beihilfebemessungssätze nach der Beihilfeverordnung vom 15. November 2016 in der jeweils geltenden Fassung. Bei Bearbeitungsschluss des Ge-

setzentwurfs lagen nur die Beitragsangaben bis zum Jahr 2024 vor. Diese werden als Basis für die Fortschreibung der Beiträge für die Folgejahre verwendet.

Der spürbaren über dem Durchschnitt der vergangenen Jahre liegenden Steigerung der Beitragssätze in den Jahren 2025 und 2026 wurde durch einen Fortschreibungssatz in Höhe von 12 % und 13 % Rechnung getragen. Diese Prognosewerte wurden dem Informationsportal des Verbandes der privaten Krankenversicherung e.V. (<https://www.pkv.de/wissen/beitraege/warum-die-beitraege-steigen/>) entnommen und als angemessen angesehen, die deutliche Anhebung der Beiträge abzubilden. Für das Jahr 2027 erfolgt nun eine Fortschreibung auf Basis aller Veränderungswerte seit 2004. Der Mittelwert liegt im gesamten Betrachtungszeitraum bei 3,71 % und berücksichtigt auch die angenommenen Ausreißerwerte für 2025 und 2026. Aufgerundet auf 3,8 % deckt sich dieser Anpassungswert mit der derzeit erwarteten Steigerung von Median-Äquivalenzeinkommen und Nominallohnindex für das Jahr 2027. Eine rückwirkende Kontrolle erfolgt im Nachgang nach Ablauf des jeweiligen Betrachtungsjahres.

Folgende Werte werden unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Beihilfebemessungssätze nach der Beihilfeverordnung vom 15. November 2016 in der jeweils geltenden Fassung berücksichtigt:

	Beamtin / Beamter	Ehegattin / Ehegatte	Kinder	Pflegeversi- cherung	
Familie mit drei Kindern¹	295 Euro	98 Euro	3 x 47 Euro	81 Euro	545 Euro
Familie mit vier Kindern	295 Euro	98 Euro	4 x 47 Euro	81 Euro	568 Euro
Familie mit fünf Kindern	295 Euro	98 Euro	5 x 47 Euro	81 Euro	593 Euro
Familie mit sechs Kindern	295 Euro	98 Euro	6 x 47 Euro	81 Euro	616 Euro
Familie mit sieben Kindern	295 Euro	98 Euro	7 x 47 Euro	81 Euro	640 Euro
Familie mit acht Kindern	295 Euro	98 Euro	8 x 47 Euro	81 Euro	664 Euro
Familie mit neun Kindern	295 Euro	98 Euro	9 x 47 Euro	81 Euro	687 Euro

¹ Sind zwei oder mehr Kinder im Familienzuschlag berücksichtigt, steigen die Beihilfebemessungssätze der Beamtin oder des Beamten auf 70 % und der Ehegattin oder des Ehegatten bzw. der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners auf 90 %.

Vorsorgeaufwendungen für die Kranken- und Pflegepflichtversicherung werden nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 EStG steuermindernd in Ansatz gebracht. Bei der Berechnung der Nettoalimentation wird im Rahmen der Lohnsteuer ein monatlicher Beitrag zur privaten Basiskranken- und Pflege-Pflichtversicherung in Höhe von 80 % berücksichtigt.

Die so ermittelten Beträge für eine Familie mit drei Kindern sind der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen:

<u>Besoldungsgruppe A 6</u>	monatlich	jährlich
Grundgehalt (brutto) Stufe 2	3.310,98 Euro	39.731,76 Euro
Amtszulage	53,17 Euro	638,04 Euro
Allgemeine Stellenzulage	28,46 Euro	341,52 Euro
Familienzuschlag	1.133,93 Euro	13.607,16 Euro
Vermögenswirksame Leistungen	6,65 Euro	79,80 Euro
Sonderzahlung: Allgemeiner Betrag		660,00 Euro
Sonderzahlung: Sonderbetrag für Kinder		1.200,00 Euro
Familienergänzungszuschlag	1.099 Euro	13.188,00 Euro
Jahresbruttogesamtbezüge		69.446,28 Euro
Lohnsteuer Klasse III inkl. Sonderausgabenabzug PKV		9.272,00 Euro
Kosten Kranken- und Pflegeversicherung	545,00 Euro	6.540,00 Euro
Kindergeld	777,00 Euro	9.324,00 Euro
Beihilfeseibstbehalt		0,00 Euro
Summe		62.958,28 Euro

Der Vergleich der ermittelten Nettoalimentation mit der Prekaritätsschwelle ergibt folgendes Ergebnis:

	Nettoalimentation	Mindestbesoldung	Abstand / Nettoüberschuss
drei Kinder	62.958,28 Euro	62.926,80 Euro	31,48 Euro

Berechnungen für Familien mit vier und weiteren Kindern sind als Anlage 3 zur Gesetzesbegründung beigelegt.

Das Jahresnettoeinkommen der jeweils dargestellten Familienkonstellation mit Besoldungsgruppe A 6 Stufe 2 liegt somit im Jahr 2027 über der Mindestbesoldung. Zur Einhaltung des Gebotes der Mindestbesoldung tragen unter anderem die in Artikel 13 geregelte lineare Anpassung der Grundgehälter, der Zulagen und des Familienzuschlags um 3,8 % sowie der ab 2027 neu geregelte Familienergänzungszuschlag ab dem dritten Kind bei. Der berücksichtigte Familienergänzungszuschlag für zwei Kinder stellt keine Besoldungsleistung dar, die an der linearen Anpassung teilnimmt. Dieser wurde mit dem Gesetz zur Gewährleistung eines ausreichenden Abstandes der Alimentation zur sozialen Grundsicherung und zur amtsangemessenen Alimentation von Beamtinnen und Beamten mit mehr als zwei Kindern eingeführt und im regelmäßigen Abstand im Rahmen von Besoldungsanpassungsvorhaben auf einen Anpassungsbedarf überprüft.

2.3.3.3 Fazit 2027

Als Fazit ist festzuhalten, dass für 2027 das Mindestbesoldungsniveau in der Einstufungsstufe der niedrigsten Besoldungsgruppe bei einer Vergleichsberechnung für die vom Bundesverfassungsgericht vorgesehene Bezugsgröße der vierköpfigen Alleinverdienerfamilie eingehalten wird. Weitere Berechnungen für höhere Besoldungsgruppen und -stufen erübrigen sich damit, weil diese umso deutlicher oberhalb des Mindestbesoldungsniveaus liegen. Die Berechnungen belegen, dass dies auch für weitere, ergänzend betrachtete Familienkonstellationen gilt, wobei die vom Bundesverfassungsgericht bestimmte Orientierung am Einkommensmedian und den hier weiterentwickelten Äquivalenzfaktoren konsequent fortgeschrieben wird und ab dem Jahr 2027 auch in einer strukturellen Anpassung der Beträge der Familienergänzungszuschläge für dritte und weitere Kinder zum Ausdruck kommt. Insgesamt weist das Besoldungsniveau damit einen hinreichenden Abstand zur Meidung etwaiger Armutsrisiken auf.

2.4 Erste Prüfungsstufe

Die grundsätzlichen Änderungen bei den Parameterprüfungen durch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 17. September 2025 wurden bereits oben (unter Ziffer 2.1) dargestellt. Zu den einzelnen Parametern ergibt sich jahresbezogen das Folgende:

2.4.1 Vergleich der Besoldungsentwicklung zur Tariflohnentwicklung

Dem Einkommensniveau der privatrechtlich beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes kommt nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts eine besondere Bedeutung für die Bestimmung der Wertigkeit des Amtes und damit der Amtsangemessenheit der Besoldung zu. Zu einer strikten Parallelität der beiden Systeme ist der Gesetzgeber jedoch nicht verpflichtet.

Nunmehr ist auch für den Tariflohnindex die Entwicklung des Jahresbruttoentgeltes der Tarifbeschäftigten des Landes Schleswig-Holstein zu ermitteln. Hierbei reicht es nicht mehr aus, nur die linearen Tarifveränderungen festzustellen. Vielmehr müssen auch Sockelbeträge, allgemein gezahlte Zulagen und Einmalzahlungen (z. B. Jahressonderzahlung nach § 20 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder – TV-L –) berücksichtigt werden. Das Jahresbruttoentgelt ergibt sich aus dem TV-L. Analog zur Vorgehensweise bei der Berechnung der Besoldung wird dabei typisierend das Tabellenentgelt in der höchsten Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe herangezogen. Aus Gründen der Praktikabilität hat das Bundesverfassungsgericht Besoldungs- und Entgeltgruppen einander ziffernmäßig zugeordnet. Die Zuordnung kann der Anlage 1 zur Gesetzesbegründung entnommen werden. Darüber hinaus gibt das Bundesverfassungsgericht vor, dass sich die Besoldungsentwicklung am Maßstab der Tariflohnentwicklung auszurichten hat.

Es wird auf die Anlage 4 zur Gesetzesbegründung verwiesen. Die dort aufgeführte Übersicht beinhaltet die Wirkung der für das Jahr 2025 vorgesehenen Besoldungs- und Tarifanpassungen.

Die Entgelte des TV-L wurden zum 1. Februar 2025 um 5,5 %, mindestens jedoch um 140 Euro erhöht. Zum 1. April 2026 ist nach der Tarifeinigung vom 16. Februar 2026

eine Erhöhung der Entgelte des TV-L um 2,8 %, mindestens jedoch um 100 Euro, und zum 1. März 2027 eine Erhöhung der Entgelte um 2,0 % vorgesehen.

Mit Ausnahme einer Besonderheit bei dem Vergleichspaar der Besoldungsgruppe A 12 und der Vergütungsgruppe II b bzw. Entgeltgruppe E 12 zeigt sich in allen Fällen, dass es zu keinem Überschreiten des maximal zulässigen Rückstandes von 5 % der Besoldungsentwicklung zur Tariflohnentwicklung in 2025 kommt. Teilweise ergibt sich ein Besoldungsvorsprung. Der deutliche Besoldungsvorsprung in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 resultiert aus der strukturellen Verbesserung nach dem Gesetz zur Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein - strukturelle Änderung der Besoldung von Professorinnen und Professoren - vom 14. Juni 2013 (GVObI. Schl.-H. S. 272), das der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Professorenbesoldung folgte.

Die angesprochene Besonderheit bei der Besoldungsgruppe A 12, die im Vergleich zu BAT II b/E 12 in der Tabelle mit einem Rückstand von 9,67 % in 2025 ausgewiesen ist, resultiert aus strukturellen Änderungen im Zusammenhang mit dem Übergang vom Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) zum TV-L.

Vor der Einführung des TV-L am 1. November 2006 existierten für die Tarifbeschäftigten der Länder nach dem BAT 16 Vergütungsgruppen (aus denen sich aufgrund der tariflich vereinbarten Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege insgesamt mindestens 26 „Karriereverläufe“ ergaben) und zusätzlich nach dem Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) insgesamt 17 Lohngruppen (mit 17 „Karriereverläufen“). Dieser Vergütungssystematik stand 2006 im TV-L ein System mit nur noch einheitlich 15 Entgeltgruppen (die keine Bewährungs-, Fallgruppen- oder Zeitaufstiege mehr kennen, dafür aber teils differenzierende Stufenregelungen enthalten) sowie 3 zusätzlichen Überleitungsentgeltgruppen gegenüber. Je nach „Karriereverlauf“ wurden die Tätigkeitsmerkmale der einzelnen Vergütungsgruppen auf unterschiedliche Entgeltgruppen des TV-L verteilt. Auf diesen Zusammenhang wurde bereits früher im Rahmen der Gesetzesbegründung zu der Besoldungsanpassung 2019 (vgl. Drs. 19/1433, S. 54 sowie Anlage 2) hingewiesen. Die Umstellung von BAT/MTArb auf TV-L erweist sich in Bezug auf die Entgeltsystematik als Paradig-

menwechsel. Im Gegensatz zu der vom Bundesverfassungsgericht vorgenommenen Berechnungsweise erscheint es daher nicht sachgerecht, eine rein ziffernmäßige Zuordnung von Lohn- bzw. Entgelt- mit Besoldungsgruppen unter Außerachtlassung der Wertungsentscheidungen beim Übergang vom BAT zum TV-L von 1996 an gleichsam „durchzuschreiben“.

Im Übrigen wirft die vom Bundesverfassungsgericht vorgenommene Zuordnung der Vergütungs- und Entgeltgruppen zu den Besoldungsgruppen an mehreren Stellen Fragen auf. Das Bundesverfassungsgericht hat die Vergütungsgruppe II b der Entgeltgruppe E 12 und damit der Besoldungsgruppe A 12 sowie die Vergütungsgruppe III der Entgeltgruppe E 11 und damit der Besoldungsgruppe A 11 zugeordnet. Die Vergütungsgruppe IIb im BAT war im Bereich der Länder jedoch nicht besetzt. In vielen Fällen erfolgte die tatsächliche Überleitung der Bestandsbeschäftigten der Vergütungsgruppe III des BAT in die Entgeltgruppe 12 des TV-L, so dass die Vergütungsgruppe III eher der Besoldungsgruppe A 12 als der Besoldungsgruppe A 11 entspricht. Auch waren die Entgeltgruppen 4 und 7 im TV-L von 2006 bis 2011 nur früheren „Karriereverläufen“ aus dem MTArb (Arbeiterbereich) zugeordnet und wurden erst im Rahmen der Neuvereinbarung der 2012 in Kraft getretenen Entgeltordnung zum TV-L auch für frühere BAT-„Karriereverläufe“ geöffnet.

Bei einem alternativ denkbaren Vergleich der Besoldungsgruppe A 12 mit der Vergütungsgruppe III bzw. der Entgeltgruppe 11 ergäbe sich nurmehr ein Rückstand von 4,67 %, der sich nachvollziehbar in die Reihung der Abstände einreicht. Auch wenn die Besoldungsentwicklung mit der Tariflohnentwicklung nach Zeiträumen getrennt, also vor und ab Einführung des TV-L, verglichen wird, ist der Abstand verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden. Von daher muss der in der Tabelle ausgewiesene Rückstand als einzelner Ausreißer betrachtet werden, aus dem keine weiteren Folgerungen für die Gesamtbetrachtung zu ziehen sind.

Zusammenfassend ergibt sich somit in diesem Parameter kein Verstoß gegen den Alimentationsgrundsatz. Aufgrund der für 2026 und 2027 vorgesehenen Besoldungsanpassungen, die über den tarifierten Anpassungen liegen und jeweils eine Jahres-

vollwirkung entfalten, wird sich das Bild weiter zu Gunsten der Besoldung verändern. Von daher kann eine nähere Betrachtung der Jahre 2026 und 2027 hier entfallen.

2.4.2 Vergleich der Besoldungsentwicklung zur Nominallohnentwicklung

Der Nominallohnindex ist ein Indikator für die Einkommens- und Wohlstandsentwicklung der abhängig Beschäftigten in Deutschland und bietet daher nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts eine Orientierung für die Einkommenssituation und -entwicklung der Gesamtbevölkerung. Es erfolgt daher ein Vergleich der Besoldungsentwicklung zur Nominallohnentwicklung.

Es wird auf die Anlage 5 zur Gesetzesbegründung verwiesen. Die dort aufgeführte Übersicht beinhaltet die Wirkung der für 2025 vorgesehenen Besoldungsanpassung. Der Nominallohnindex 177,4 berücksichtigt den vom Statistischen Amt zugeleiteten Jahreswert für Schleswig-Holstein von 4,0 % als Veränderung des Nominallohns gegenüber 2024. Eine Übersicht über die Entwicklung des Nominallohnindexes für Schleswig-Holstein seit 1996 ergibt sich aus Anlage 9 zur Gesetzesbegründung.

Deutlich wird, dass mit Ausnahme von B 10 und B 11 in allen Besoldungsgruppen ein maximal zulässiger Rückstand der Besoldung im Rahmen des vom Bundesverfassungsgericht für zulässig erachteten Korridors von 5 % nicht überschritten wird. Die Besoldungsgruppen B 10 und B 11 sind in der Besoldungsordnung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein nicht mit Ämtern besetzt. Sie dienen nur noch als Ankerpunkt für die Ministerbezüge nach dem Landesministergesetz. Für die Bezüge nach dem Landesministergesetz greift die Rechtsprechung zu Fragen der Alimentation der Beamtinnen und Beamten nicht unmittelbar.

Für die Jahre 2026 und 2027 ist eine nähere betragsmäßige Betrachtung nicht erforderlich, da die vorgesehenen linearen Anpassungen genau den Annahmen über die Fortentwicklung des Nominallohnes entsprechen. Eine Zusammenschau gängiger volkswirtschaftlicher Parameter führt nach dem Datenstand April 2026 zu einer prognostizierten Steigerung des Nominallohnindexes um 4,0 % für das Jahr 2026 und um 3,8 % für das Jahr 2027. Eine rückwirkende Kontrolle erfolgt im Nachgang nach Ablauf des jeweiligen Betrachtungsjahres.

2.4.3 Vergleich der Besoldungsentwicklung zur Verbraucherpreisentwicklung

Durch eine entsprechende Bemessung der Bezüge soll verhindert werden, dass das Gehalt der Beamtinnen und Beamten infolge eines Anstiegs der allgemeinen Lebenshaltungskosten aufgezehrt und ihnen aufgrund des Kaufkraftverlustes die Möglichkeit genommen wird, den ihnen zukommenden Lebenszuschnitt zu wahren. Hierzu dient der Vergleich der Besoldungsentwicklung zur Verbraucherpreisentwicklung.

Der Verbraucherpreisindex misst monatlich die durchschnittliche Preisentwicklung aller Waren und Dienstleistungen, die private Haushalte in Deutschland für Konsumzwecke kaufen.

Es wird auf die Anlage 6 zur Gesetzesbegründung verwiesen. Die dort aufgeführte Übersicht belegt, dass in keiner Besoldungsgruppe ein über der zulässigen Grenze von 5 % liegender Rückstand der Besoldungsentwicklung besteht. Mit Ausnahme der Besoldungsgruppen B 10 und B 11 ergibt sich in allen Besoldungsgruppen jeweils ein Besoldungsvorsprung. Eine Übersicht über die Entwicklung des Verbraucherpreises in Schleswig-Holstein seit 1996 ergibt sich aus Anlage 10 zur Gesetzesbegründung.

Für die Jahre 2026 und 2027 kann auf Basis der vorgesehenen linearen Anpassungen von 4,0 % für das Jahr 2026 und 3,8 % für das Jahr 2027 mit einer weiteren Verbesserung zu Gunsten der Besoldungsentwicklung ausgegangen werden. Dieses unterstellt, dass sich keine signifikant höheren Preissteigerungen in diesen Jahren ergeben. Für den Monat Februar 2026 wird in der Veröffentlichung des Statistischen Amtes (M I 2 – m 2/26 SH vom 5. März 2026) gegenüber dem Vorjahreswert eine Steigerung von 1,9 % angeführt. Vor diesem Hintergrund kann hier auf eine Einzelfalldarstellung für die die Jahre 2026 und 2027 verzichtet werden. Eine abschließende rückwirkende Kontrolle erfolgt im Nachgang nach Ablauf des jeweiligen Betrachtungsjahres.

2.4.4 Systeminterner Besoldungsvergleich

Der systeminterne Besoldungsvergleich stellt den vierten Prüfparameter dar. Im Rahmen der Prüfung sind dabei nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zwei Aspekte zu berücksichtigen: Zum einen darf es nicht durch beispielsweise

unterschiedlich hohe lineare oder besoldungsgruppenabhängig zeitlich versetzte Besoldungsanpassungen zu einem Abschmelzen der Abstände zwischen zwei zu vergleichenden Besoldungsgruppen kommen, wodurch sich diese Abstände um mindestens 10 % in den zurückliegenden fünf Jahren verringern. Zum anderen darf eine mögliche Unterschreitung der gebotenen Mindestbesoldung in den untersten Besoldungsgruppen nicht in der Weise das gesamte Besoldungsgefüge betreffen, als sich dadurch der vom Besoldungsgesetzgeber gewählte Ausgangspunkt für die Besoldungsstaffelung als fehlerhaft erweist. In diesem Fall wäre der Gesetzgeber gehalten, im Rahmen eines neuen Gesamtkonzepts eine insgesamt konsistente Besoldungssystematik mit einem anderen Ausgangspunkt zu bestimmen.

Im Rahmen des systeminternen Besoldungsvergleichs erfolgt jeweils ein Vergleich der Jahresbesoldung des maßgeblichen Anpassungsjahres mit der Jahresbesoldung fünf Jahre zuvor. Die Prüfung des Abstandsgebots erfolgt anhand einer Reihe von Vergleichsberechnungen.

Der Vergleich über mehrere Besoldungsgruppen hinweg lässt sich in vielfältigen Vergleichspaaren abbilden. In den Übersichten zum systeminternen Besoldungsvergleich I für die Jahre 2025 bis 2027 (Anlage 7 zur Gesetzesbegründung) werden jeweils ein Vergleich der einzelnen Besoldungsgruppen zu der jeweils niedrigeren Besoldungsgruppe sowie Vergleiche der einzelnen Besoldungsgruppen zur untersten Besoldungsgruppe A 6 über die Besoldungsordnungen hinweg auf Basis der maßgeblichen Endstufen dargestellt. Der Vergleich erfolgt auf Jahresbasis unter Berücksichtigung des Grundgehaltes, der Allgemeinen Stellenzulage sowie etwaiger Sonderzahlungen abzüglich des Beihilfeseibstbehaltes. Die Besoldungsgruppen B 1, B 10 und B 11 bleiben im Rahmen des systeminternen Besoldungsvergleichs I unberücksichtigt. Sie sind in der Besoldungsordnung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein nicht mit Ämtern besetzt. Die Besoldungsgruppen B 10 und B 11 dienen nur noch als Ankerpunkt für die Ministerbezüge nach dem Landesministergesetz. Für die Bezüge nach dem Landesministergesetz greift die Rechtsprechung zu Fragen der Alimentation der Beamtinnen und Beamten nicht unmittelbar.

Deutlich wird, dass in allen Besoldungsgruppen die Veränderungen der Abstände gegenüber den jeweiligen Bezugsjahren unter der Höchstgrenze von 10 % bleiben. Im Übrigen ist erkennbar, dass sich die prozentualen Abstände in den Jahren 2026 und 2027 im Vergleich zu dem jeweiligen Vorjahr reduzieren.

Eine weitere Betrachtung ergibt sich aus der Übersicht zum systeminternen Besoldungsvergleich II (Anlage 8 zur Gesetzesbegründung). Die Übersicht beinhaltet eine Darstellung der Veränderung der Abstände zwischen jeweils zwei aufeinander folgenden Besoldungsgruppen der gleichen Erfahrungsstufe für das 2025 mit dem Vergleichsjahr 2020. Die Betrachtung bezieht sich auf die monatlichen Grundgehälter der Besoldungsordnung A zuzüglich der Allgemeinen Stellenzulage sowie etwaiger Sonderzahlungen mit einem Anteil von einem Zwölftel. Der Beihilfeselbstbehalt wird mit einem Anteil von einem Zwölftel abgezogen. Auch hier wird die zulässige Obergrenze einer Änderung um 10 % nicht überschritten. Bei vielen Paarvergleichen haben sich die prozentualen Abstände in dem Betrachtungszeitraum 2020 bis 2025 im Vergleich zu vorherigen Betrachtungszeiträumen verbessert. Vor diesem Hintergrund und unter Berücksichtigung der bereits festgestellten Verbesserungseffekte bei den Jahresvergleichen für die Jahre 2026 und 2027 ist ein Vergleich der monatlichen Grundgehälter für die Jahre 2026 und 2027 sowie ein Vergleich innerhalb weiterer Besoldungsordnungen hier nicht erforderlich.

In der Gesamtbetrachtung wird das allgemeine Abstandsgebot in den Jahren 2025, 2026 und 2027 eingehalten.

2.5 Zweite Prüfungsstufe - Fortschreibungsprüfung

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass nach den Kriterien der ersten Prüfungsstufe mit dem hier vorgelegten Gesetzentwurf zur Anpassung der Besoldung und Versorgung für die Jahre 2025 bis 2027 keine Vermutung einer Verfassungswidrigkeit der Alimentation für Schleswig-Holstein gegeben ist. Alle vier Parameter der ersten Prüfungsstufe bzw. der „Fortschreibungsprüfung“ bewegen sich im verfassungskonformen Bereich. Gründe dafür, dass dieses Ergebnis im Rahmen der zweiten Prüfungsstufe widerlegt werden könnte, sind nicht gegeben.

Das System der Beamtenversorgung und die Fürsorgeleistungen im Krankheits- und Pflegefall stellen eine sichere und ausreichende Grundlage für die Beamtinnen und Beamten dar. Im Vergleich zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung lassen sich keine Erkenntnisse in Bezug auf ein etwaig schlechteres Leistungsniveau ableiten.

Die Berücksichtigung des Beihilfeniveaus und insbesondere des in jüngster Zeit gerichtlich angegriffenen Selbstbehalts führen zu keinem anderen Ergebnis. Artikel 33 Absatz 5 GG verpflichtet den Gesetzgeber zwar, ein zu niedriges Alimentationsniveau verfassungskonform anzuheben. Dabei ist verfassungsrechtlich aber nur das Ergebnis vorgegeben. Die Wahl der Mittel bleibt dem Gesetzgeber vorbehalten. Ihm ist bei der Gestaltung des Besoldungsrechts ein weiter politischer Ermessensspielraum eröffnet. Zur Frage der Selbstbehalte ist in diesem Zusammenhang in der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts anerkannt, dass das Alimentationsniveau sowohl dadurch angehoben werden kann, dass die Dienstbezüge – unter Berücksichtigung der Selbstbehalte – erhöht werden, als auch dadurch, dass besoldungsrelevante Einschnitte wie Selbstbehalte oder Kostendämpfungspauschalen rückgängig gemacht werden (vgl. BVerwG, Urteil vom 20.03.2008 – 2 C 48/07, Rn. 27). Zur Sicherstellung einer verfassungskonformen, amtsangemessenen Alimentation werden die Dienstbezüge unter Berücksichtigung der geltenden Selbstbehalte aus § 80 des Landesbeamtengesetzes Schleswig-Holstein (LBG) in Verbindung mit § 16 der Beihilfeverordnung Schleswig-Holstein erhöht. So sind die Selbstbehalte besoldungsgruppenbezogen in den jeweiligen Berechnungen einbezogen worden.

Mit Blick auf den Quervergleich zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des öffentlichen Bereichs und Berufen der Privatwirtschaft ergeben sich keine Gesichtspunkte einer Unteralimentation. Dies gilt im Quervergleich insbesondere bei einer Betrachtung der Nettogehälter und der besonderen familienstandsbezogenen Besoldungsleistungen. So sind beispielsweise die im Besoldungsrecht vorgesehenen und deutlich gesteigerten Familienzuschläge dem Tarifrecht des öffentlichen Dienstes seit der Umstellung auf den TV-L völlig fremd. Im Vergleich zur privaten Wirtschaft müssen daneben auch die Aspekte des Arbeitsplatzrisikos und des Gehaltsrisikos (z. B. durch zeitweilige Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit) beachtet werden. Ein vergleichbares Risi-

ko, welches sich beispielsweise in der Corona-Krise verdeutlicht hat, besteht für Beamtinnen und Beamten gerade nicht. Auch wenn dieser Punkt entsprechend der bisherigen Rechtsprechung nicht als harter Faktor in die Vergleichsbetrachtung eingepreist werden kann, so bleibt dieser Umstand gleichwohl ein wesentlicher Punkt in der Frage der Attraktivität des Beamtenverhältnisses.

Die Feststellung auf Ebene der ersten Prüfungsstufe, dass in keinem Parameter ein Verstoß gegen die in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts aufgezeigten Grenzen gegeben ist, ist mit Blick auf die extremen Ausgabensteigerungen für das Personal insgesamt (vgl. Abschnitt D) und in Anbetracht der Finanzlage der aktuellen Haushalte als bemerkenswert zu bezeichnen. Es wird damit deutlich, dass den Beamtinnen und Beamten kein „Notopfer“ abverlangt wird, das ggf. die Rechtfertigung einer etwaig verfassungswidrigen Alimentation erfordert hätte.

Vor diesem Hintergrund sichert das Anpassungsgesetz die weitere Teilhabe an der wirtschaftlichen Entwicklung und entspricht dem Alimentationsgrundsatz.

2.6 Begründungsvorbehalt, Nachschieben von Gründen

In seiner Entscheidung vom 17. September 2025 hat das Bundesverfassungsgericht an seiner bisherigen Rechtsprechung, die die Rechtmäßigkeit der Besoldungshöhe an die Einhaltung prozeduraler Anforderungen (Begründungspflicht im Gesetzgebungsverfahren) knüpft, nicht mehr festgehalten. Es hat stattdessen betont, dass mit den bestehenden Einschätzungs- und Beurteilungsspielräumen des Gesetzgebers eine Darlegungslast korrespondiere, der – sofern sie nicht bereits im Gesetzgebungsverfahren erfüllt worden sei – nachträglich im Gerichtsverfahren durch den über die maßgeblichen Erwägungen unterrichteten Dienstherrn genügt werden könne. In diesem Sinne bleibt ausdrücklich vorbehalten, über die vorliegenden ausführlichen Darlegungen hinaus die für die Bestimmung der Besoldungsstruktur und -höhe sowie des Anpassungszeitpunkts maßgeblichen Erwägungen auch noch in einem gerichtlichen Verfahren nachzuschieben.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein mit Wirkung vom 1. Januar 2025)

Zu Nummer 2:

Angesichts der aktuellen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes zur amtsangemessenen Alimentation sind die Dienst- und Versorgungsbezüge an die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse anzupassen.

Die Grundgehaltssätze aktiver Beamtinnen und Beamten werden ab dem 1. Januar 2025 in den Besoldungsgruppen A 6 bis A 15, B 1, C 1 kw, C 2 kw, W 2 und W 3 um 3,2 %, mindestens aber um 125 Euro, erhöht. Gleiches gilt mit Ausnahme der Besoldungsgruppe H 4 auch für die Grundgehaltssätze in den Regelungen über künftig wegfallende Ämter. Ergänzend zu der Mindestanpassung der Grundgehälter um 125 Euro bzw. der linearen Anpassung um 3,2 % wird in der Besoldungsgruppe A 7 in den Erfahrungsstufen 2 bis 5, in der Besoldungsgruppe A 9 Erfahrungsstufe 2 sowie in der Besoldungsgruppe A 10 Erfahrungsstufen 2 und 4 bis 6 eine geringfügige betragliche Korrektur zur Sicherung des allgemeinen Abstandsgebotes vorgenommen. Der Mindestbetrag wird daher in der Besoldungsgruppe 7 in der Erfahrungsstufe 2 um 0,78 Euro, in der Erfahrungsstufe 3 um 0,76 Euro, in der Erfahrungsstufe 4 um 0,68 Euro und in der Erfahrungsstufe 5 um 0,12 Euro erhöht. Darüber hinaus wird die Besoldung in der Besoldungsgruppe 9 Stufe 2 um 0,50 Euro sowie in der Besoldungsgruppe A 10 in der Erfahrungsstufe 2 um 7,00 Euro, in der Erfahrungsstufe 4 um 6,00 Euro, in der Erfahrungsstufe 5 um 5,00 Euro und in der Erfahrungsstufe 6 um 1,00 Euro angehoben. In den übrigen Besoldungsgruppen erfolgt die Besoldungsanpassung entsprechend der höheren Anpassungsbedarfe gemäß nachstehender Tabelle mit ansteigenden Erhöhungssätzen bis zu 4,58 %:

Besoldungsgruppe	Prozentuale Steigerung
R 1	3,26 %
B 2	3,50 %
C 3 kw, H 4	3,59 %

A 16	3,64 %
R 2	3,66 %
B 3 / R 3	3,65 %
C 4 kw	3,84 %
B 4, R 4	3,92 %
B 5, R 5	4,06 %
B 6, R 6	4,17 %
B 7, R 7	4,27 %
B 8, R8, W 1	4,48 %
B 9, B 10, B 11	4,58 %

Die übrigen Besoldungsbestandteile (z. B. Amtszulagen und Stellenzulagen nach Anlage 8, Familienzuschläge, Funktionsleistungsbezüge nach Anlage 9) werden um 3,2 % erhöht.

Zu Nummer 3:

Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 17. September 2025 seine in der bisherigen Senatsrechtsprechung vorgenommene Orientierung am Maßstab des Grundsicherungsniveaus aufgegeben. Die Vorgaben zur Überprüfung der amtsangemessenen Alimentation wurden im Hinblick auf die Bemessung der Mindestbesoldung dahingehend fortentwickelt, dass der Vergleich mit staatlichen Sozialleistungen im Rahmen der Grundsicherungsleistungen verworfen und nunmehr eine Vorabprüfung orientiert am Median-Äquivalenzeinkommen etabliert wurde. Das Gebot der Mindestbesoldung wird erreicht, wenn die Prekaritätsschwelle von 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens erreicht ist. Das Median-Äquivalenzeinkommen ist auf Grundlage des Mikrozensus zu bestimmen. Der Mikrozensus ist eine auf repräsentativer Grundlage durchgeführte Erhebung über die Bevölkerungsstruktur sowie über die wirtschaftliche und soziale Lage der Bevölkerung durch das Statistische Bundesamt. Bezugsgröße für die Bemessung der Mindestbesoldung ist eine vierköpfige Familie, die aus der Beamtin oder dem Beamten, seiner Ehegattin oder ihrem Ehegatten bzw. ihrer Lebenspartnerin oder seinem Lebenspartner und zwei Kindern, von denen eines jünger als 14 Jahre ist. Das Bundesverfassungsgericht legt dabei

seiner Berechnung die modifizierte Äquivalenzskala (modified scale) der OECD zugrunde.

Die Landesregierung hat im Dezember 2025 die Zusage gegeben, die sich aus der jüngsten Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts ergebenden neuen Prüfungsgrundsätze zur Sicherstellung der Verfassungskonformität der Alimentation und einen sich daraus abzeichnenden ergänzenden Regelungsbedarf, bereits für das Jahr 2025 Anwendung finden zu lassen und in einem Gesetzgebungsverfahren im Jahr 2026 aufzugreifen. Dies macht auf gesetzgeberischer Ebene eine Anpassung der Formulierung des § 45a Absatz 1 Satz 1 rückwirkend ab 2025 erforderlich, um die Abkehr von der Notwendigkeit der Herstellung eines Abstands zur Grundsicherung in Höhe von 15 % hin zur Erfüllung des Gebots der Mindestbesoldung durch Heranziehen der Prekaritätsschwelle in Höhe von 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens bei der rechtlichen Beurteilung der Anspruchsvoraussetzungen für den Familienergänzungszuschlag für die im Familienzuschlag nach § 44 berücksichtigten ersten und zweiten Kinder einzuführen. Die Regelung sieht auch weiterhin einen Zuschlag in den Fällen vor, in denen der Gesamtbetrag der Einkünfte einer Familie mit einem oder zwei Kindern unter der alimentativen Mindestbesoldung liegt. Die Zuschläge, die zur Erreichung des Gebotes der Mindestbesoldung durch das Erreichen der Prekaritätsschwelle von 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens erforderlich sind, bleiben für das Jahr 2025 unverändert.

Zu Nummer 4:

Die Anlagen 5, 6, 8 und 9 erhalten eine neue Fassung, um die Besoldungserhöhung nach Nummer 2 zum 1. Januar 2025 abzubilden. Anlage 10 erhält eine neue Fassung, um den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zur Mindestbesoldung in Gänze Rechnung zu tragen.

Zu Artikel 2 (Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes mit Wirkung vom 1. Januar 2025)

Die Regelungen sehen die systemgerechte Übertragung des Erhöhungsschritts nach Artikel 1 für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger zum 1. Januar 2025 vor.

Zu Artikel 3 (Änderung der Erschwerniszulagenverordnung mit Wirkung vom 1. Januar 2025)

Die Regelungen sehen die lineare Erhöhung der Zulagenbeträge um 3,2 % zum 1. Januar 2025 vor.

Zu Artikel 4 (Änderung der Mehrarbeitsvergütungsverordnung mit Wirkung vom 1. Januar 2025)

Die Regelungen sehen die lineare Erhöhung der Mehrarbeitsvergütungssätze um 3,2 % zum 1. Januar 2025 vor.

Zu Artikel 5 (Änderung der Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein mit Wirkung vom 1. Januar 2026)

Zu Nummer 2:

Unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes zur amtsangemessenen Alimentation sind die Dienst- und Versorgungsbezüge an die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse anzupassen.

Die Bezüge der aktiven Beamtinnen und Beamten werden ab dem 1. Januar 2026 um 4,0 % linear erhöht.

Zu Nummer 3:

Die Anlagen 5, 6 sowie 8 bis 10 erhalten eine neue Fassung, um die Besoldungserhöhung nach Nummer 2 zum 1. Januar 2026 abzubilden.

Zu Artikel 6 (Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes Schleswig-Holstein mit Wirkung vom 1. Januar 2026)

Die Regelungen sehen die systemgerechte Übertragung des Erhöhungsschritts nach Artikel 5 für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger zum 1. Januar 2026 vor.

Zu Artikel 7 (Änderung der Erschwerniszulagenverordnung mit Wirkung vom 1. Januar 2026)

Die Regelungen sehen die lineare Erhöhung der Zulagenbeträge um 4,0 % zum 1. Januar 2026 vor.

Zu Artikel 8 (Änderung der Mehrarbeitsvergütungsverordnung mit Wirkung vom 1. Januar 2026)

Die Regelungen sehen die lineare Erhöhung der Mehrarbeitsvergütungssätze um 4,0 % zum 1. Januar 2026 vor.

Zu Artikel 9 (Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein zum 1. April 2026)

Zu Nummer 2:

Die Regelung sieht die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung der Tarifeinigung vom 14. Februar 2026 für Auszubildende für 2026 vor.

Zu Nummer 3:

Die Anlage 7 erhält eine neue Fassung, um die Erhöhung der Anwärtergrundbeträge nach Nummer 2 zum 1. April 2026 abzubilden.

Zu Artikel 10 (Weitere Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein)

Zu Nummer 1:

Durch die Einführung einer Ausnahme in § 35 Absatz 3 von der Anlage 9 soll es den Hochschulen bereits zum Inkrafttreten des Gesetzes ermöglicht werden, die Funktionsleistungsbezüge für die Kanzlerinnen und Kanzler flexibel gestalten zu können. Gleichmaßen eröffnet sie bis zum geplanten Außerkrafttreten der Anlage 9 zum 1. Januar 2027 durch Artikel 13 einen Übergangszeitraum, um drohende Regelungslücken für Hochschulen zu vermeiden, die eine Satzungsanpassung bis dahin nicht ermöglichen können.

Zu Nummer 2:

Es handelt sich lediglich um eine redaktionelle Anpassung. Der ursprüngliche Bezug in der Norm zur Vorbemerkung Nummer 6 zu den Besoldungsordnungen A und B, der die Messzahl definierte, ist bereits in 2013 entfallen. Der Begriff Messzahl ist daher in § 39 Absatz 4 selbst zu definieren.

Zu Nummer 3:

Der Verfassungsgerichtshof für das Land Baden-Württemberg hat mit Urteil vom 12. Juli 2024 (1 GR 24/22) die in § 41 Absatz 4 Satz 3 in Verbindung mit Satz 1 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg enthaltene Regelung zum kindbezogenen Anteil des Familienzuschlags bei Teilzeitbeschäftigung mehrerer Anspruchsberechtigter für mit dem allgemeinen Gleichheitssatz der Landesverfassung unvereinbar erklärt. Dem Gesetzgeber wurde aufgegeben, eine verfassungskonforme Neuregelung zu treffen. Gegenstand des vom Verwaltungsgericht Sigmaringen eingeleiteten Normenkontrollverfahrens war die Frage, ob die landesrechtliche Konkurrenzregelung, in denen mehrere im öffentlichen Dienst Beschäftigte Anspruch auf den kindbezogenen Familienzuschlag haben, zu einer verfassungsrechtlich nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung führt.

§ 44 Absatz 5 SHBesG enthält eine nahezu wortgleiche Konkurrenzregelung. Im Fall der Teilzeitbeschäftigung der nach Satz 1 vorrangigen Anspruchsinhaberin oder des nach Satz 1 vorrangigen Anspruchsinhabers wird der kindbezogene Familienzuschlag nach Satz 3 nicht teilzeitgekürzt, wenn einer der Anspruchsberechtigten vollbeschäftigt ist oder von beiden Anspruchsberechtigten zusammen mindestens die regelmäßige Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung erreicht wird. Nicht von Satz 3 erfasst und auch sonst nicht geregelt ist der Fall, dass die Anspruchsberechtigten zusammen nicht mindestens die Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung erreichen. In diesen Fällen wird bei der vorrangig anspruchsberechtigten Person im Verhältnis ihrer oder seiner Arbeitszeit gekürzt, ohne dass der Beschäftigungsumfang der nachrangigen anspruchsberechtigten Person berücksichtigt wird. Die oder der nachrangige Anspruchsberechtigte hat keinen eigenen Anspruch auf einen ihrem oder seinem Arbeitszeitanteil entsprechenden kindbezogenen Teil des Familienzuschlags.

Für sich genommen sind sowohl die allgemeine zeitanteilige Kürzung des Familienzuschlags bei Teilzeit als auch die Konkurrenzregelung zur Vermeidung einer Doppelgewährung verfassungsrechtlich unbedenklich. In ihrer Kombination führen sie jedoch nach Auffassung des Verfassungsgerichtshofs Baden-Württemberg zu einer überproportionalen Benachteiligung von Elternpaaren, die beide in Teilzeit arbeiten und zusammen weniger als eine Vollzeitstelle erreichen.

Mit dem neu eingefügten Satz 4 soll künftig in Schleswig-Holstein sichergestellt werden, dass entsprechende Fallkonstellationen verfassungskonform behandelt werden und die teilzeitreduzierten Arbeitszeitanteile beider Elternteile bei der Gewährung des kindbezogenen Familienzuschlags benachteiligungsfrei berücksichtigt werden.

Zu Nummern 4a, 5, 6 und 7:

Nach § 22 Absatz 3 des Personenstandsgesetzes besteht die Möglichkeit keine Angabe oder die Angabe „divers“ als Geschlechtseintrag zu führen. Für diesen Personenkreis gibt es in geltender Fassung keine spezifische Amtsbezeichnung, da die Besoldungsordnungen derzeit lediglich männliche und weibliche Amtsbezeichnungen vorsehen. Für den amtlichen Schriftverkehr gelten gemäß gemeinsamen Rundschreiben des BMI und BMJ vom 13. September 2006 die vom Rat für deutsche Rechtschreibung erarbeiteten Empfehlungen. Die Empfehlungen des Rates für deutsche Rechtschreibung enthalten derzeit keine Regelungen, wie Personen, für die im Personenstandsregister weder die Geschlechtsangabe „weiblich“ noch „männlich“ eingetragen ist, sprachlich einbezogen werden sollen. Daher soll durch Änderungen der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B, W, C kw sowie R für den zuvor genannten Personenkreis eine umfassende Wahlmöglichkeit zwischen der männlichen, weiblichen oder einer Kombination aus männlicher und weiblicher Amtsbezeichnung eingeführt werden.

Mit den Regelungen wird eine Wahlmöglichkeit in den Besoldungsordnungen A und B, W, C kw sowie R eingeführt. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, an die gewählte Amtsbezeichnung einen Klammerzusatz „(divers)“ oder „(ohne Geschlechtsangabe)“ anzufügen. Diese Wahlmöglichkeit gewährleistet, dass in die derzeit nicht abgeschlossene Debatte um Geschlechterrepräsentation in der Sprache nicht eingegriffen bzw. der Sprachentwicklung nicht vorgegriffen wird. Zugleich wird ein ungewolltes Outing vermieden, da der genannte Personenkreis nicht verpflichtet wird im Rahmen der Amtsbezeichnung, auf den im Personenstandsregister enthaltenen Eintrag „divers“ oder „ohne Geschlechtsangabe“ hinzuweisen. Die Wahlmöglichkeit steht nur dem zuvor genannten Personenkreis zu. Der Dienstherr kann insoweit keine Vorgaben treffen.

Zu Nummer 4b:

Die Stelle der Geschäftsführung der Unfallkasse Nord wird seit 2008 im Haushaltsplan mit Besoldungsgruppe B 3 ausgewiesen. Der bisherige Direktor der Unfallkasse Nord war als Dienstordnungsangestellter eingestellt und der Besoldungsgruppe B 3 zugeordnet. Da nach Schließung des Dienstordnungsrechts ab dem 1. Januar 2023 keine neuen Dienstordnungsverhältnisse mehr eingegangen werden dürfen, wird das Amt „Geschäftsführerin oder Geschäftsführer der Unfallkasse Nord“ in der Besoldungsordnung B bei der Besoldungsgruppe B 3 ausgewiesen.

Zu Artikel 11 (Änderung des Landesbeamtengesetzes)

Zu Nummer 1:

Mit der Einführung des Beihilfefachverfahrens Beirefa und der damit verbundenen teilautomatisierten Antragsbearbeitung hat die bisherige Einreichungsgrenze ihre praktische Bedeutung verloren. Es zeigt sich, dass Beihilfeberechtigte zunehmend Anträge unterhalb von 100 Euro einreichen. Nach aktueller Rechtslage müssen diese Anträge jedoch zunächst zurückgewiesen werden, bevor sie – ergänzt um weitere Rechnungsbelege zur Erreichung der Einreichungsgrenze – erneut eingereicht und bearbeitet werden können. Dies führt in den Festsetzungsstellen zu einem vermeidbaren doppelten Verwaltungsaufwand. Die Aufhebung der Mindestbeträge vereinfacht das Antragsverfahren wie auch die interne Bearbeitung spürbar.

Zu Nummer 2a:

Die bisher geltende Einkommensgrenze für berücksichtigungsfähige Ehegattinnen, Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner in der Beihilfe bildet die tatsächlichen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen nicht mehr realistisch ab. Seit ihrer Festlegung haben sich sowohl die Einkommensstrukturen als auch die Lebenshaltungskosten verändert, ohne dass die Grenze in angemessenem Umfang angepasst wurde. Dies führt zunehmend zu sachlich nicht gerechtfertigten Ausschlüssen von Ehegattinnen, Ehegatten, Lebenspartnerinnen oder Lebenspartnern aus der Beihilfeberechtigung. Eine Erhöhung auf 22.000 Euro ist daher angezeigt.

Zu Nummer 2b:

Seit dem 1. Januar 2021 ist in § 80 Absatz 6 Satz 4 LBG geregelt, dass Beihilfe für die Ehegattin, den Ehegatten, die Lebenspartnerin oder den Lebenspartner nicht gewährt wird, wenn der Gesamtbetrag der Einkünfte nach dem Einkommensteuergesetz im 2. Kalenderjahr vor der Stellung des Beihilfeantrages 20.000 Euro übersteigt. Hiervon kann nur dann abgewichen werden, wenn wegen angeborener Leiden oder bestimmter Krankheiten aufgrund eines individuellen Ausschlusses keine Versicherungsleistungen gewährt werden oder die Leistungen hierfür auf Dauer eingestellt worden sind. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG 5 C 4.18 - Urteil vom 28. März 2019) steht eine entsprechende Regelung unter Gesetzesvorbehalt. Damit entfällt die Möglichkeit in den Durchführungshinweisen zur Beihilfeverordnung Ausnahmen zu regeln, da diese nur auf die Beihilfeverordnung Anwendung finden können, nicht jedoch auf das Landesbeamtengesetz. Dies hat zur Folge, dass, wenn die Einkünfte im laufenden Kalenderjahr der Antragstellung geringer als im Vorvorjahr sind und die Einkommensgrenze voraussichtlich nicht überschritten wird, Aufwendungen der Ehepartnerinnen oder Ehepartner bzw. Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner im laufenden Kalenderjahr nicht beihilfefähig sind.

Die nun geschaffene Ausnahmeregelung führt dazu, dass Ehegattinnen, Ehegatten, Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner unter dem Vorbehalt des Widerrufs berücksichtigungsfähig in der Beihilfe sind, wenn die Einkommensgrenze im laufenden Kalenderjahr voraussichtlich nicht erreicht wird.

Zu Artikel 12 (Gesetz zur Einführung des digitalen Personalportals KoPers.-Digital (Digitales Personalportalgesetz - DPPG))

Die öffentliche Verwaltung befindet sich in einem fortschreitenden Digitalisierungsprozess. Ziel des Gesetzes ist es, Verwaltungsleistungen effizienter, nutzerfreundlicher und ressourcenschonender zu gestalten. Mit der Einführung des elektronischen Portals „KoPers.Digital“ wird für die Bediensteten des Landes sowie für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger eine zentrale digitale Plattform geschaffen, über die personal- und abrechnungsbezogene Informationen bereitgestellt und bearbeitet werden können.

Die digitale Bereitstellung, insbesondere von Verdienstabrechnungen, ersetzt die bisherige papiergebundene Kommunikation. Dies führt zu einer erheblichen Reduzierung von Druck- und Versandkosten sowie zu einer Beschleunigung der Prozesse.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist der gesetzliche Anspruch auf Erteilung einer Verdienstabrechnung eine Holschuld, die der Arbeitgeber grundsätzlich dadurch erfüllen kann, dass er die Abrechnung in Textform in ein passwortgeschütztes digitales Mitarbeiterpostfach einstellt (Urteil vom 28. Januar 2025 – 9 AZR 48/24). Die in diesem Gesetz genannten Zugangsvoraussetzungen gewährleisten eine einfache und sichere Kenntnisnahme der Bezügemitteilungen, die im rechten Verhältnis zur Prüfpflicht der Bediensteten steht. Zugleich werden durch die vorgesehenen Zugangsvoraussetzungen die erforderlichen technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen derart sichergestellt, dass der Abrechnungsanspruch jeweils erfüllt wird.

Die Verpflichtung zur Nutzung der digitaler Services ist erforderlich, um die angestrebten Effizienzgewinne und Standardisierungen zu erreichen. Sie wird jedoch an das Vorliegen angemessener Zugangsvoraussetzungen geknüpft. Insbesondere wird sichergestellt, dass allen betroffenen Personengruppen ein zumutbarer und sicherer Zugang zum Portal eröffnet wird, sei es über dienstliche Endgeräte, über bereitgestellte Zugänge in den Dienststellen oder über private Endgeräte.

Für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger wird der Zugang regelmäßig über das Internet vorgesehen, da diese nicht in die dienstliche Infrastruktur eingebunden sind. Die Authentifizierung erfolgt in der Regel über ein Bürgerkonto, dessen Nutzung sich nach den einschlägigen gesetzlichen Regelungen richtet.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten beschränkt sich auf das für die Bereitstellung und Nutzung der digitalen Services erforderliche Maß. Die Einhaltung der geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen bleibt unberührt.

Insgesamt trägt das Gesetz zur Modernisierung der Personalverwaltung bei und schafft die rechtlichen Voraussetzungen für eine zukunftsfähige, digitale Verwaltungsarbeit.

Die Einführung des digitalen Personalportals „KoPers.Digital“ erfolgt anstelle des bewährten Instrumentes einer Vereinbarung nach § 59 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein (MBG SH) mittels des Digitalen Personalportalgesetzes. Das Instrument der Vereinbarung nach § 59 MBG SH wird hierdurch nicht in Frage gestellt. Die gesetzliche Regelung ist im Wesentlichen der zur Verfügung stehenden Zeit geschuldet, innerhalb derer gerade die mit dem Artikelgesetz zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Jahre 2025 bis 2027 und über weitere dienstrechtliche Änderungen verbundenen umfangreichen Korrekturabrechnungen aufgrund der vorgesehenen rückwirkenden Besoldungs- und Versorgungsanpassungen auf digitalem Weg bereitgestellt werden sollen. Am bewährten Instrument der Vereinbarungen nach § 59 MBG SH soll weiterhin festgehalten werden. Das Modul „KoPers.Digital“ ist auch bereits Bestandteil der Vereinbarung nach § 59 MBG SH über die weitere Einführung und den Einsatz der ressortübergreifenden digitalen Personalmanagementverfahren KoPers (Produktivvereinbarung).

Zu § 1:

Die Norm legt den persönlichen Anwendungsbereich des Gesetzes fest. Erfasst werden alle Bediensteten des Landes Schleswig-Holstein sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, soweit ihre Abrechnungsangelegenheiten über das Dienstleistungszentrum Personal des Landes Schleswig-Holstein abgewickelt werden. Die Aufzählung der Personengruppen dient der Klarstellung und stellt sicher, dass sowohl aktive Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse als auch Versorgungsverhältnisse einbezogen sind. Für einzelne Bereiche (z. B. Anstalten, Stiftungen) können Besonderheiten gelten, die im Einzelfall zu betrachten sind.

Zu § 2:

Die Norm regelt die Einrichtung und die grundlegenden Anforderungen an das elektronische Portal „KoPers.Digital“.

Absatz 1 beschreibt die Funktion des Portals als zentrale Plattform für digitale Self-Services in Personal- und Versorgungsangelegenheiten.

Absatz 2 konkretisiert die technischen und funktionalen Mindestanforderungen. Die Vorgaben zur Authentifizierung und zur Einrichtung eines geschützten Postfachs ge-

währleisten die Vertraulichkeit und Integrität der Daten. Die Sicherstellung der Unveränderbarkeit der Dokumente dient insbesondere der Rechtssicherheit, etwa im Hinblick auf Abrechnungen.

Die Regelungen zur Speicherung und zum Herunterladen der Unterlagen stellen sicher, dass die Nutzerinnen und Nutzer ihre Unterlagen für einen angemessenen Zeitraum verfügbar haben und diese auch außerhalb des Portals verwenden können.

Zu § 3:

Normiert wird die Verpflichtung zur Nutzung der im Portal bereitgestellten digitalen Services. Ziel ist die konsequente Umsetzung der Digitalisierung sowie die Vermeidung paralleler analoger und digitaler Verfahren.

Absatz 1 stellt klar, dass die Nutzungspflicht nur bei Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen nach § 4 besteht. Damit wird dem Grundsatz der Zumutbarkeit Rechnung getragen.

Absatz 2 regelt, dass insbesondere Verdienstabrechnungen ausschließlich digital bereitgestellt werden, sobald die Nutzungspflicht greift. Ein Anspruch auf papiergebundene Übermittlung entfällt in diesen Fällen.

Die Regelungssystematik ist in der Weise zu verstehen, dass § 3 Absatz 1 die grundsätzliche Nutzungsverpflichtung für das Portal und alle dort bereitgestellten Self-Services regelt. § 3 Absatz 2 bezieht sich hingegen speziell nur auf die Bereitstellungsform der Verdienstabrechnung in Abhängigkeit zur Nutzungsverpflichtung.

Zu § 4:

Die Norm bestimmt die Voraussetzungen, unter denen die Nutzung des Portals verpflichtend wird. Ziel ist es, sicherzustellen, dass allen Betroffenen ein angemessener und praktikabler Zugang zur Verfügung steht.

Es wird auch zukünftig in allen Bereichen Personengruppen geben, für die keine verpflichtende Nutzung der digitalen Services Anwendung finden kann. Dies kann sich aus technischen oder persönlichen Rahmenbedingungen ergeben und im Ergebnis zum Nichterfüllen der Zugangsvoraussetzungen nach § 4 führen. In diesen Fällen wird

es z. B. weiterhin zum Versand von Papieraufbereitungen kommen müssen, um die Informationspflichten des Arbeitgeber bzw. Dienstherrn rechtskonform zu erfüllen.

Absatz 1 stellt klar, dass sowohl technische als auch organisatorische Rahmenbedingungen erfüllt sein müssen und konkretisiert dies dahingehend, dass ein Zugang eröffnet und eine sichere Authentifizierung gewährleistet sein muss.

Absatz 2 enthält spezifische Anforderungen für aktive Bedienstete. Die Regelung ist bewusst flexibel ausgestaltet und sieht mehrere alternative Zugangsmöglichkeiten vor (dienstliches Endgerät, Zugang über Dienststellen, Nutzung privater Infrastruktur), um unterschiedlichen Rahmenbedingungen gerecht zu werden. Die Nutzung des Portals über das Internet setzt eine gesonderte aktive Registrierung voraus. Für die Registrierung ist ein entsprechender Identitätsnachweis erforderlich. Im Rahmen des Registrierungsprozesses wird ein postalisches Schreiben mit Zugangscode an die in KoPers hinterlegte Anschrift versendet.

Absatz 3 trifft eine gesonderte Regelung für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger. Da diese Personengruppe regelmäßig keinen Zugang zur dienstlichen Infrastruktur hat, kann seitens des Dienstherrn der Abruf der digitalen Verdienstabrechnung nicht zweifelsfrei gewährleistet werden. Deshalb können die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger entscheiden, ob sie durch die Registrierung die verpflichtende Nutzung begründen. Hier wird auf internetbasierte Zugänge und private Authentifizierungsmittel abgestellt. Für die Registrierung ist ein entsprechender Identitätsnachweis erforderlich. Ferner wird im Rahmen des Registrierungsprozesses ein postalisches Schreiben mit Zugangscode an die in KoPers hinterlegte Anschrift versendet.

Absatz 4 eröffnet die Möglichkeit, das Portal in ein übergeordnetes Verwaltungsportal zu integrieren. Dies dient der Förderung einheitlicher digitaler Zugangsstrukturen und der Nutzung bestehender Nutzerkonten (z. B. Bürgerkonten).

Zu § 5:

Mit dieser Norm wird die datenschutzrechtliche Grundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen der Nutzung des Portals geschaffen.

Absatz 1 beschränkt die Datenverarbeitung auf das zur Bereitstellung und Nutzung der digitalen Services erforderliche Maß und konkretisiert damit den Grundsatz der Zweckbindung.

Absatz 2 benennt typische Verarbeitungsvorgänge exemplarisch. Dazu gehören insbesondere die Bereitstellung von Dokumenten, die Authentifizierung sowie die Nutzerverwaltung. Auch die Protokollierung wird ausdrücklich geregelt, da sie für die IT-Sicherheit und den ordnungsgemäßen Betrieb erforderlich ist.

Absatz 3 stellt klar, dass weitergehende datenschutzrechtliche Vorschriften unberührt bleiben. Damit wird insbesondere die Geltung der einschlägigen Datenschutzgesetze und spezialgesetzlicher Regelungen sichergestellt.

Zu § 6:

Geregelt wird der Übergang von der bisherigen zur digitalen Verfahrensweise. Bis zum Eintritt der Nutzungspflicht erfolgt die Bereitstellung der Verdienstabrechnungen weiterhin in der bisherigen Form. Die Vorschrift dient der Rechtssicherheit und gewährleistet einen geordneten Übergang, insbesondere während der technischen Einführung des Portals.

Zu Artikel 13 (Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein zum 1. Januar 2027)

Zu Nummer 2:

Unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes zur amtsangemessenen Alimentation sind die Dienst- und Versorgungsbezüge an die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse anzupassen.

Die Bezüge der aktiven Beamtinnen und Beamten werden ab dem 1. Januar 2027 um 3,8 % linear erhöht.

Zu Nummern 3 und 7:

Die Streichung des § 35 Absatz 3 und der in Anlage 9 zum SHBesG festgelegten Festbeträge für die Funktionsleistungsbezüge für die Kanzlerinnen und Kanzler der

Hochschulen dient der Flexibilisierung derselben und damit einer Attraktivitätssteigerung innerhalb dieser Ämter. Die Grundbedingungen zur Gewährung von Funktionsleistungsbezüge werden nunmehr für alle Präsidiumsmitglieder der Hochschulen einheitlich. Damit können die Hochschulen den Vergaberahmen künftig eigenständig unter Berücksichtigung von §§ 21 und 35 SHBesG und nach Zustimmung des Wissenschaftsministeriums festlegen.

Zu Nummer 4:

Unter Berücksichtigung der neuen verfassungsrechtlichen Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zur Abkehr von der Notwendigkeit der Herstellung eines 15prozentigen Abstandes zur Grundsicherung hin zum Erreichen der Prekaritätsschwelle in Höhe von 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens erfolgt eine systemische Anpassung in § 45a Absatz 2 für den kindbezogenen Familienergänzungszuschlag für dritte und weitere Kinder. Auch wenn das Bundesverfassungsgericht für die Bemessung der Mindestbesoldung die sogenannte Alleinverdienerfamilie, also die „Musterfamilie“, welche aus der Beamtin oder dem Beamten, der Ehepartnerin oder dem Ehepartner bzw. der Lebenspartnerin oder dem Lebenspartner sowie zwei Kindern besteht, zugrunde gelegt hat, ist nach Auffassung des Besoldungsgesetzgebers in aller Konsequenz die Betrachtung der Prekaritätsschwelle als Maßstab auch bei der alimentationsrechtlichen Betrachtung weiterer Familienkonstellationen fortzuführen. Die Besoldung muss auch in jeder anderen Familienkonstellation jedenfalls ein Mindestniveau sicherstellen, welches einen hinreichenden Abstand zu einem die Beamtin oder den Beamten und ihre oder seine Familie treffenden realen Armutsrisiko erzeugt.

Das Gebot der Mindestbesoldung wird in der Fortentwicklung des Konzeptes auch hier erreicht, wenn die eine Prekaritätsschwelle von 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens auf Grundlage des Mikrozensus erreicht ist. Der Mikrozensus ist eine auf repräsentativer Grundlage durchgeführte Erhebung über die Bevölkerungsstruktur sowie über die wirtschaftliche und soziale Lage der Bevölkerung durch das Statistische Bundesamt. Bezugsgröße für die Bemessung der Mindestbesoldung ist eine vierköpfige Familie, die aus der Beamtin oder dem Beamten, ihrem Ehegatten oder seiner Ehegattin bzw. ihrer Lebenspartnerin oder seinem Lebenspartner und zwei Kindern, von denen eines jünger als 14 Jahre ist, besteht. Das Bundesverfassungsgericht legt

dabei seiner Berechnung die modifizierte Äquivalenzskala (modified scale) der OECD zugrunde. Die Gewichtung der Haushaltsmitglieder erfolgt damit anhand einer standardisierten Skala, welche sich unter anderem am Alter der im Haushalt befindlichen Kinder orientiert. Es wird dabei auch berücksichtigt, dass in einem Mehrpersonenhaushalt durch das gemeinsame Wirtschaften und gegebenenfalls durch die unterschiedliche Altersstruktur Einspar- und Synergieeffekte bestehen. Das Bundesverfassungsgericht hat sich bei einer vierköpfigen Alleinverdienerfamilie auf die Faktoren 0,5 und 0,3 für die Kinder festgelegt.

Die Rückschau für die Jahre 2025 und 2026 hat gezeigt, dass die bislang verwendete Referenzbesoldungsgruppe A 13 Stufe 12 (Endstufe) bei einer Neuausrichtung nach den Vorgaben der jüngsten Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts nicht mehr maßgeblich sein kann. Wird die Prekaritätsschwelle auf Grundlage des Median-Äquivalenzeinkommens zugrunde gelegt und der altersgewichtete Faktor von 0,35 für das dritte und weitere Kinder berücksichtigt, ergibt sich selbst ohne Einbeziehung der bisher in Anlage 10 ausgewiesenen Familienergänzungszuschläge kein alimentationsrechtlicher Bedarf mehr. Die in Anlage 10 ausgewiesenen Familienergänzungszuschläge für das dritte und weitere Kinder blieben in den Jahren 2025 und 2026 unverändert. Für das Jahr 2027 wird die systematische Neuorientierung und Übertragung der fortentwickelten Maßstäbe zur Überprüfung der amtsangemessenen Alimentation, hier insbesondere in Bezug auf die Einhaltung des Gebotes der Mindestbesoldung, auch besoldungsrechtlich für dritte und weitere Kinder umgesetzt, indem § 45a Absätze 2 und 3 SHBesG entsprechend angepasst werden.

Es wurden Berechnungen für Alleinverdienerfamilien mit drei und bis zu neun Kindern im Eingangssamt der untersten Besoldungsgruppe (A6 Stufe 2) unter Berücksichtigung eines altersgewichteten Faktors erstellt. Die dadurch festgestellten Fehlbeträge zur Erreichung der jeweiligen Prekaritätsgrenze von 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens bauen auf der Berechnung für zwei Kinder auf und berücksichtigen den dort festgestellten Fehlbedarf zur Sicherstellung des Gebotes der Mindestbesoldung. Die pauschalierten Familienergänzungszuschläge für dritte und weitere Kinder bauen aufeinander auf und werden nebeneinander abhängig von der Kinderzahl gewährt. Sie gelten auch, wenn der Anspruch auf den Familienergänzungszuschlag erst ab dem

dritten und weiteren Kindern entsteht. Die Familienergänzungszuschläge sind der neu ausgestalteten Anlage 10 zu entnehmen.

Der neu eingefügte Absatz 3 dient der Verdeutlichung dahingehend, dass sich die Hinzuverdienstgrenze der unterhaltspflichtigen Ehepartnerin oder Lebenspartnerin oder des unterhaltspflichtigen Ehepartners oder Lebenspartners der Beamtin oder des Beamten oder eines anderen unterhaltspflichtigen Elternteils aus dem für die Besoldungsgruppe und Stufe maßgeblichen Familienergänzungszuschlag ergibt. Dieser Betrag wird regelmäßig auf einen Jahresbetrag hochgerechnet.

Insgesamt wird die vom Gesetzgeber vorgenommene Neuorientierung auf Basis der jüngsten Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts als konsequente Fortführung der Bedarfsberechnung zur Mindestbesoldung durch das Erreichen der Prekaritätsschwelle von 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens angesehen .

Zu Nummern 5, 6 und 8:

Die Anlagen 5, 6 und 8 erhalten neue Fassungen, um die Besoldungserhöhung zum 1. Januar 2027 abzubilden. Die Anlage 10 erhält eine neue Fassung um den Änderungen des § 45a SHBesG zum 1. Januar 2027 Rechnung zu tragen.

Zu Artikel 14 (Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes Schleswig-Holstein zum 1. November 2027)

Zu Nummern 1 bis 4, 6 und 7:

Die Regelungen sehen die systemgerechte Übertragung des Erhöhungsschritts nach Artikel 13 für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger zum 1. Januar 2027 vor.

Zu Nummer 5:

Die Änderung erfolgt zur redaktionellen Klarstellung.

Zu Artikel 15 (Änderung der Erschwerniszulagenverordnung zum 1. Januar 2027)

Die Regelungen sehen die lineare Erhöhung der Zulagenbeträge um 3,8 % zum 1. Januar 2027 vor.

Zu Artikel 16 (Änderung der Mehrarbeitsvergütungsverordnung zum 1. Januar 2027)

Die Regelungen sehen die lineare Erhöhung der Mehrarbeitsvergütungssätze um 3,8 % zum 1. Januar 2027 vor.

Zu Artikel 17 (Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein zum 1. März 2027)

Zu Nummer 2:

Die Regelung sieht die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung der Tarifeinigung vom 14. Februar 2026 für Auszubildende für 2027 vor.

Zu Nummer 3:

Die Anlage 7 erhält eine neue Fassung, um die Erhöhung der Anwärtergrundbeträge nach Nummer 2 zum 1. März 2027 abzubilden.

Zu Artikel 18 (Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein zum 1. Januar 2028)

Zu Nummer 2:

Die Regelung sieht die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung der Tarifeinigung vom 14. Februar 2026 für Auszubildende für 2028 vor.

Zu Nummer 3:

Die Anlage 7 erhält eine neue Fassung, um die Erhöhung der Anwärtergrundbeträge nach Nummer 2 zum 1. Januar 2028 abzubilden.

Artikel 19 (Inkrafttreten)

Artikel 19 regelt das Inkrafttreten der Bestimmungen.

Anlagen zur Gesetzesbegründung

- Anlage 1: Prüfung des Gebots der Mindestbesoldung (Vorabprüfung) für Familien mit drei und weiteren Kindern 2025 - Gegenüberstellung der Alimentation und Prekaritätsschwelle

- Anlage 2: Prüfung des Gebots der Mindestbesoldung (Vorabprüfung) für Familien mit drei und weiteren Kindern 2026 - Gegenüberstellung der Alimentation und Prekaritätsschwelle
- Anlage 3: Prüfung des Gebots der Mindestbesoldung (Vorabprüfung) für Familien mit drei und weiteren Kindern 2027 - Gegenüberstellung der Alimentation und Prekaritätsschwelle
- Anlage 4: Übersicht zum Vergleich der Besoldungsentwicklung zur Tariflohnentwicklung 1996 bis 2025
- Anlage 5: Übersicht zum Vergleich der Besoldungsentwicklung zur Nominallohnentwicklung 1996 bis 2025
- Anlage 6: Übersicht zum Vergleich der Besoldungsentwicklung zur Verbraucherpreisentwicklung 1996 bis 2025
- Anlage 7: Systeminterner Besoldungsvergleich I über die Jahresgehälter in den Endstufen über alle Besoldungsgruppen und zur Besoldungsgruppe A 6 für die Jahre 2025 bis 2027
- Anlage 8: Systeminterner Besoldungsvergleich II über die Grundgehälter der Besoldungsordnung A für das Jahr 2025
- Anlage 9: Übersicht über die Entwicklung des Nominallohnindex für Schleswig-Holstein für die Jahre 1996 bis 2025
- Anlage 10: Übersicht über die Entwicklung des Verbraucherpreisindex für Schleswig-Holstein für die Jahre 1996 bis 2025

Anlage 1 zur Gesetzesbegründung: Prüfung des Gebots der Mindestbesoldung (Vorabprüfung) für Familien drei und weiteren Kindern 2025 – Gegenüberstellung der Alimentation und Prekaritätsschwelle

Berechnung 1.1: Exemplarische Beispielberechnung der Beträge für eine Familie mit drei Kindern basierend auf der Besoldungsgruppe A 13 Endstufe:

Besoldungsgruppe A 13	monatlich	jährlich
Grundgehalt (brutto) Stufe 12	6.325,92 Euro	75.911,04 Euro
Allgemeine Stellenzulage	114,68 Euro	1.376,16 Euro
Familienzuschlag	1.050,40 Euro	12.604,80 Euro
Vermögenswirksame Leistungen	6,65 Euro	79,80 Euro
Sonderzahlung: Sonderbetrag für Kinder		1.200,00 Euro
Jahresbruttogesamtbezüge		91.171,80 Euro
Lohnsteuer Klasse III inkl. Sonderausgabenabzug PKV		16.408,00 Euro
Kosten Kranken- und Pflegeversicherung	464,00 Euro	5.568,00 Euro
Kindergeld	765,00 Euro	9.180,00 Euro
Beihilfeseibstbehalt		175,00 Euro
Summe		78.200,80 Euro

Der Vergleich der ermittelten Nettoalimentation mit der Prekaritätsschwelle ergibt folgendes Ergebnis:

	Nettoalimentation	Mindestbesoldung	Abstand / Nettoüberschuss
drei Kinder	78.200,80 Euro	58.291,20 Euro	19.909,60 Euro

Berechnung 1.2: Exemplarische Beispielberechnung der Beträge für eine Familie mit drei Kindern basierend auf der Besoldungsgruppe A 6 Eingangsstufe:

Besoldungsgruppe A 6	monatlich	jährlich
Grundgehalt (brutto) Stufe 2	3.067,09 Euro	36.805,08 Euro
Amtszulage	49,25 Euro	591,00 Euro
Allgemeine Stellenzulage	26,37 Euro	316,44 Euro

Familienzuschlag	1.050,40 Euro	12.604,80 Euro
Vermögenswirksame Leistungen	6,65 Euro	79,80 Euro
Sonderzahlung: Allgemeiner Betrag		660,00 Euro
Sonderzahlung: Sonderbetrag für Kinder		1.200,00 Euro
Familienergänzungszuschlag	1.095,00 Euro	13.140,00 Euro
Jahresbruttogesamtbezüge		65.397,12 Euro
Lohnsteuer Klasse III inkl. Sonderausgabenabzug PKV		8.514,00 Euro
Kosten Kranken- und Pflegeversicherung	464,00 Euro	5.568,00 Euro
Kindergeld	765,00 Euro	9.180,00 Euro
Beihilfeseibstbehalt		0,00 Euro
Summe		60.495,12 Euro

Der Vergleich der ermittelten Nettoalimentation mit der Prekaritätsschwelle ergibt folgendes Ergebnis:

	Nettoalimentation	Mindestbesoldung	Abstand / Nettoüberschuss
drei Kinder	60.495,12 Euro	58.291,20 Euro	2.203,92 Euro
vier Kinder	71.492,56 Euro	65.990,04 Euro	5.502,52 Euro
fünf Kinder	82.824,00 Euro	73.688,88 Euro	9.135,12 Euro
sechs Kinder	94.179,44 Euro	81.387,60 Euro	12.791,84 Euro
sieben Kinder	105.548,88 Euro	89.086,44 Euro	16.462,44 Euro
acht Kinder	116.280,32 Euro	96.785,28 Euro	19.495,04 Euro
neun Kinder	127.663,76 Euro	104.484,12 Euro	23.179,64 Euro

Anlage 2 zur Gesetzesbegründung: Prüfung des Gebots der Mindestbesoldung (Vorabprüfung) für Familien drei und weiteren Kindern 2026 – Gegenüberstellung der Alimentation und Prekaritätsschwelle

Berechnung 2.1: Exemplarische Beispielberechnung der Beträge für eine Familie mit drei Kindern basierend auf der Besoldungsgruppe A 13 Endstufe:

<u>Besoldungsgruppe A 13</u>	monatlich	jährlich
Grundgehalt (brutto) Stufe 12	6.578,96 Euro	78.947,52 Euro
Allgemeine Stellenzulage	119,27 Euro	1.431,24 Euro
Familienzuschlag	1.092,42 Euro	13.109,04 Euro
Vermögenswirksame Leistungen	6,65 Euro	79,80 Euro
Sonderzahlung: Sonderbetrag für Kinder		1.200,00 Euro
Jahresbruttogesamtbezüge		94.767,60 Euro
Lohnsteuer Klasse III inkl. Sonderausgabenabzug PKV		17.158,00 Euro
Kosten Kranken- und Pflegeversicherung	525,00 Euro	6.300,00 Euro
Kindergeld	777,00 Euro	9.324,00 Euro
Beihilfeseibstbehalt		175 ,00 Euro
Summe		80.458,60 Euro

Der Vergleich der ermittelten Nettoalimentation mit der Prekaritätsschwelle ergibt folgendes Ergebnis:

	Nettoalimentation	Mindestbesoldung	Abstand / Nettoüberschuss
drei Kinder	80.458,60 Euro	60.622,80 Euro	19.835,80 Euro

Berechnung 2.2: Exemplarische Beispielberechnung der Beträge für eine Familie mit drei Kindern basierend auf der Besoldungsgruppe A 6 Eingangsstufe:

<u>Besoldungsgruppe A 6</u>	monatlich	jährlich
Grundgehalt (brutto) Stufe 2	3.189,77 Euro	38.277,24 Euro
Amtszulage	51,22 Euro	614,64 Euro
Allgemeine Stellenzulage	27,42 Euro	329,04 Euro

Familienzuschlag	1.092,42 Euro	13.109,04 Euro
Vermögenswirksame Leistungen	6,65 Euro	79,80 Euro
Sonderzahlung: Allgemeiner Betrag		660,00 Euro
Sonderzahlung: Sonderbetrag für Kinder		1.200,00 Euro
Familienergänzungszuschlag	1.221,00 Euro	14.652,00 Euro
Jahresbruttogesamtbezüge		68.921,76 Euro
Lohnsteuer Klasse III inkl. Sonderausgabenabzug PKV		9.176,00 Euro
Kosten Kranken- und Pflegeversicherung	525,00 Euro	6.300,00 Euro
Kindergeld	777,00 Euro	9.324,00 Euro
Beihilfeseibstbehalt		0,00 Euro
Summe		62.769,76 Euro

Der Vergleich der ermittelten Nettoalimentation mit der Prekaritätsschwelle ergibt folgendes Ergebnis:

	Nettoalimentation	Mindestbesoldung	Abstand / Nettoüberschuss
drei Kinder	62.769,76 Euro	60.622,80 Euro	2.146,96 Euro
vier Kinder	73.925,52 Euro	68.629,68 Euro	5.295,84 Euro
fünf Kinder	85.403,28 Euro	76.636,44 Euro	8.766,84 Euro
sechs Kinder	96.901,04 Euro	84.643,20 Euro	12.257,84 Euro
sieben Kinder	108.412,80 Euro	92.649,96 Euro	15.762,84 Euro
acht Kinder	119.290,56 Euro	100.656,72 Euro	18.633,84 Euro
neun Kinder	130.808,32 Euro	108.663,60 Euro	22.144,72 Euro

Anlage 3 zur Gesetzesbegründung: Prüfung des Gebots der Mindestbesoldung (Vorabprüfung) für Familien drei und weiteren Kindern 2027 – Gegenüberstellung der Alimentation und Prekaritätsschwelle

Berechnung 3.1: Familie mit vier Kindern basierend auf der Besoldungsgruppe A 6 Eingangsstufe:

<u>Besoldungsgruppe A 6</u>	monatlich	jährlich
Grundgehalt (brutto) Stufe 2	3.310,98 Euro	39.731,76 Euro
Amtszulage	53,17 Euro	638,04 Euro
Allgemeine Stellenzulage	28,46 Euro	341,52 Euro
Familienzuschlag	1.670,04 Euro	20.040,48 Euro
Vermögenswirksame Leistungen	6,65 Euro	79,80 Euro
Sonderzahlung: Allgemeiner Betrag		660,00 Euro
Sonderzahlung: Sonderbetrag für Kinder		1.600,00 Euro
Familienergänzungszuschlag	1.169,00 Euro	14.028,00 Euro
Jahresbruttogesamtbezüge		77.119,60 Euro
Lohnsteuer Klasse III inkl. Sonderausgabenabzug PKV		11.456,00 Euro
Kosten Kranken- und Pflegeversicherung	569,00 Euro	6.828,00 Euro
Kindergeld	1.036,00 Euro	12.432,00 Euro
Beihilfeselbstbehalt		0,00 Euro
Summe		71.267,60 Euro

Der Vergleich der ermittelten Nettoalimentation mit der Prekaritätsschwelle ergibt folgendes Ergebnis:

	Nettoalimentation	Mindestbesoldung	Abstand / Nettoüberschuss
vier Kinder	71.267,60 Euro	71.237,88 Euro	29,72 Euro

Berechnung 3.2: Familie mit fünf Kindern basierend auf der Besoldungsgruppe A 6 Eingangsstufe:

<u>Besoldungsgruppe A 6</u>	monatlich	jährlich
Grundgehalt (brutto) Stufe 2	3.310,98 Euro	39.731,76 Euro

Amtszulage	53,17 Euro	638,04 Euro
Allgemeine Stellenzulage	28,46 Euro	341,52 Euro
Familienzuschlag	2.206,15 Euro	26.473,80Euro
Vermögenswirksame Leistungen	6,65 Euro	79,80 Euro
Sonderzahlung: Allgemeiner Betrag		660,00 Euro
Sonderzahlung: Sonderbetrag für Kinder		2.000,00 Euro
Familienergänzungszuschlag	1.252,00 Euro	15.024,00 Euro
Jahresbruttogesamtbezüge		84.948,92 Euro
Lohnsteuer Klasse III inkl. Sonderausgabenabzug PKV		13.786,00 Euro
Kosten Kranken- und Pflegeversicherung	593,00 Euro	7.116,00 Euro
Kindergeld	1.295,00 Euro	15.540,00 Euro
Beihilfeselbstbehalt		0,00 Euro
Summe		79.586,92 Euro

Der Vergleich der ermittelten Nettoalimentation mit der Prekaritätsschwelle ergibt folgendes Ergebnis:

	Nettoalimentation	Mindestbesoldung	Abstand / Nettoüberschuss
fünf Kinder	79.586,92 Euro	79.548,96 Euro	37,96 Euro

Berechnung 3.3: Familie mit sechs Kindern basierend auf der Besoldungsgruppe A 6 Eingangsstufe:

<u>Besoldungsgruppe A 6</u>	monatlich	jährlich
Grundgehalt (brutto) Stufe 2	3.310,98 Euro	39.731,76 Euro
Amtszulage	53,17 Euro	638,04 Euro
Allgemeine Stellenzulage	28,46 Euro	341,52 Euro
Familienzuschlag	2.742,26 Euro	32.907,12 Euro
Vermögenswirksame Leistungen	6,65 Euro	79,80 Euro
Sonderzahlung: Allgemeiner Betrag		660,00 Euro
Sonderzahlung: Sonderbetrag für Kinder		2.400,00 Euro
Familienergänzungszuschlag	1.344,00 Euro	16.128,00 Euro

Jahresbruttogesamtbezüge		92.886,24 Euro
Lohnsteuer Klasse III inkl. Sonderausgabenabzug PKV		16.252,00 Euro
Kosten Kranken- und Pflegeversicherung	615,00 Euro	7.392,00 Euro
Kindergeld	1.554,00 Euro	18.648,00 Euro
Beihilfeseibstbehalt		0,00 Euro
Summe		87.890,24 Euro

Der Vergleich der ermittelten Nettoalimentation mit der Prekaritätsschwelle ergibt folgendes Ergebnis:

	Nettoalimentation	Mindestbesoldung	Abstand / Netto- überschuss
sechs Kinder	87.890,24 Euro	87.860,04 Euro	30,20 Euro

Berechnung 3.4: Familie mit sieben Kindern basierend auf der Besoldungsgruppe A 6 Eingangsstufe:

<u>Besoldungsgruppe A 6</u>	monatlich	jährlich
Grundgehalt (brutto) Stufe 2	3.310,98 Euro	39.731,76 Euro
Amtszulage	53,17 Euro	638,04 Euro
Allgemeine Stellenzulage	28,46 Euro	341,52 Euro
Familienzuschlag	3.278,37 Euro	39.340,44 Euro
Vermögenswirksame Leistungen	6,65 Euro	79,80 Euro
Sonderzahlung: Allgemeiner Betrag		660,00 Euro
Sonderzahlung: Sonderbetrag für Kinder		2.800,00 Euro
Familienergänzungszuschlag	1.454,00 Euro	17.448,00 Euro
Jahresbruttogesamtbezüge		101.039,56 Euro
Lohnsteuer Klasse III inkl. Sonderausgabenabzug PKV		18.894,00 Euro
Kosten Kranken- und Pflegeversicherung	640,00 Euro	7.680,00 Euro
Kindergeld	1.813,00 Euro	21.756,00 Euro
Beihilfeseibstbehalt		0,00 Euro
Summe		96.221,56 Euro

Der Vergleich der ermittelten Nettoalimentation mit der Prekaritätsschwelle ergibt folgendes Ergebnis:

	Nettoalimentation	Mindestbesoldung	Abstand / Nettoüberschuss
sieben Kinder	96.221,56 Euro	96.171,12 Euro	50,44 Euro

Berechnung 3.5: Familie mit acht Kindern basierend auf der Besoldungsgruppe A 6 Eingangsstufe:

<u>Besoldungsgruppe A 6</u>	monatlich	jährlich
Grundgehalt (brutto) Stufe 2	3.310,98 Euro	39.731,76 Euro
Amtszulage	53,17 Euro	638,04 Euro
Allgemeine Stellenzulage	28,46 Euro	341,52 Euro
Familienzuschlag	3.814,48 Euro	45.773,76 Euro
Vermögenswirksame Leistungen	6,65 Euro	79,80 Euro
Sonderzahlung: Allgemeiner Betrag		660,00 Euro
Sonderzahlung: Sonderbetrag für Kinder		3.200,00 Euro
Familienergänzungszuschlag	1.573,00 Euro	18.876,00 Euro
Jahresbruttogesamtbezüge		109.300,88 Euro
Lohnsteuer Klasse III inkl. Sonderausgabenabzug PKV		21.682,00 Euro
Kosten Kranken- und Pflegeversicherung	664,00 Euro	7.968,00 Euro
Kindergeld	2.072,00 Euro	24.864,00 Euro
Beihilfeseibstbehalt		0,00 Euro
Summe		104.514,88 Euro

Der Vergleich der ermittelten Nettoalimentation mit der Prekaritätsschwelle ergibt folgendes Ergebnis:

	Nettoalimentation	Mindestbesoldung	Abstand / Nettoüberschuss
acht Kinder	104.514,88 Euro	104.482,32 Euro	32,56 Euro

Berechnung 3.6: Familie mit neun Kindern basierend auf der Besoldungsgruppe A 6 Eingangsstufe:

<u>Besoldungsgruppe A 6</u>	monatlich	jährlich
Grundgehalt (brutto) Stufe 2	3.310,98 Euro	39.731,76 Euro
Amtszulage	53,17 Euro	638,04 Euro
Allgemeine Stellenzulage	28,46 Euro	341,52 Euro
Familienzuschlag	4.350,59 Euro	52.207,08 Euro
Vermögenswirksame Leistungen	6,65 Euro	79,80 Euro
Sonderzahlung: Allgemeiner Betrag		660,00 Euro
Sonderzahlung: Sonderbetrag für Kinder		3.600,00 Euro
Familienergänzungszuschlag	1.709,00 Euro	20.508,00 Euro
Jahresbruttogesamtbezüge		117.766,20 Euro
Lohnsteuer Klasse III inkl. Sonderausgabenabzug PKV		24.6258,00 Euro
Kosten Kranken- und Pflegeversicherung	687,00 Euro	8.244,00 Euro
Kindergeld	2.331,00 Euro	27.972,00 Euro
Beihilfeseibstbehalt		0,00 Euro
Summe		112.836,20 Euro

Der Vergleich der ermittelten Nettoalimentation mit der Prekaritätsschwelle ergibt folgendes Ergebnis:

	Nettoalimentation	Mindestbesoldung	Abstand / Nettoüberschuss
neun Kinder	112.836,20 Euro	112.793,40 Euro	42,80 Euro

Anlage 4 zur Gesetzesbegründung: Übersicht zum Vergleich der Besoldungsentwicklung zur Tariflohnentwicklung 1996 bis 2025

Bes.-Grp	Besoldungsentwicklung fiktive Jahresbruttobesoldung							Tarifentwicklung fiktive Jahresbeträge					Abstand Besoldung zum Tarif		
	1996	2025	BHS	Gesamt 2025	Diff	Steigerung in %	Index.	Gruppe BAT/ TV- L	1996*)	2025	Diff.	Steigerung in %	Index	Indexdiff.	Abstand
A 6	23.319,90	42.685,92	0,00	42.685,92	19.366,02	83,05	183,05	VI b / E 6	26.167,62	48.221,63	22.054,01	84,28	184,28	-1,23	-0,67 %
A 7	25.157,89	45.491,52	0,00	45.491,52	20.333,63	80,82	180,82	V c / E 7	28.168,16	49.759,08	21.590,92	76,65	176,65	4,17	2,31 %
A 8	27.416,26	48.938,76	0,00	48.938,76	21.522,50	78,50	178,50	IV b / E 8	30.671,63	51.894,51	21.222,88	69,19	169,19	9,31	5,21 %
A 9	29.747,97	52.806,84	0,00	52.806,84	23.058,87	77,51	177,51	IV b / E 9 b	34.000,85	61.912,04	27.911,19	82,09	182,09	-4,58	-2,58 %
A 10	33.339,26	58.464,00	160,00	58.304,00	24.964,74	74,88	174,88	IV a / E 10	38.778,53	69.681,57	30.903,04	79,69	179,69	-4,81	-2,75 %
A 11	37.109,91	63.831,48	160,00	63.671,48	26.561,57	71,58	171,58	III / E 11	41.865,94	74.703,17	32.837,23	78,43	178,43	-6,86	-4,00 %
A 12	40.880,64	69.941,76	250,00	69.691,76	28.811,12	70,48	170,48	II b / E 12	42.794,11	80.012,03	37.217,92	86,97	186,97	-16,49	-9,67 %
A 13	45.366,79	77.287,20	250,00	77.037,20	31.670,41	69,81	169,81	II a / E 13	46.313,36	81.680,15	35.366,79	76,36	176,36	-6,55	-3,86 %
A 14	49.362,30	83.766,48	250,00	83.516,48	34.154,18	69,19	169,19	Ib / E 14	51.237,37	85.894,01	34.656,64	67,64	167,64	1,55	0,92 %
A 15	55.757,35	94.237,44	250,00	93.987,44	38.230,09	68,57	168,57	Ia / E 15	55.290,75	93.774,12	38.483,37	69,60	169,60	-1,04	-0,62 %
A 16	62.132,34	105.121,32	400,00	104.721,32	42.588,98	68,55	168,55	I/E 15 Ü	62.879,21	105.618,95	42.739,74	67,97	167,97	0,57	0,34 %
B 1	55.603,96	94.237,44	250,00	93.987,44	38.383,48	69,03	169,03	I/E 15 Ü	55.290,75	93.774,12	38.483,37	69,60	169,60	-0,57	-0,34 %
B 2	64.643,73	109.355,16	400,00	108.955,16	44.311,43	68,55	168,55	I/E 15 Ü	62.879,21	105.618,95	42.739,74	67,97	167,97	0,58	0,34 %
B 3	68.470,47	115.806,72	400,00	115.406,72	46.936,25	68,55	168,55	I/E 15 Ü	62.879,21	105.618,95	42.739,74	67,97	167,97	0,58	0,34 %
B 4	72.478,63	122.716,80	550,00	122.166,80	49.688,17	68,56	168,56	I/E 15 Ü	62.879,21	105.618,95	42.739,74	67,97	167,97	0,58	0,35 %
B 5	77.076,88	130.474,44	550,00	129.924,44	52.847,56	68,56	168,56	I/E 15 Ü	62.879,21	105.618,95	42.739,74	67,97	167,97	0,59	0,35 %
B 6	81.419,41	137.789,28	550,00	137.239,28	55.819,87	68,56	168,56	I/E 15 Ü	62.879,21	105.618,95	42.739,74	67,97	167,97	0,59	0,35 %
B 7	85.643,42	144.909,24	550,00	144.359,24	58.715,82	68,56	168,56	I/E 15 Ü	62.879,21	105.618,95	42.739,74	67,97	167,97	0,59	0,35 %
B 8	90.046,21	152.499,12	710,00	151.789,12	61.742,91	68,57	168,57	I/E 15 Ü	62.879,21	105.618,95	42.739,74	67,97	167,97	0,60	0,35 %
B 9	95.512,83	161.715,12	710,00	161.005,12	65.492,29	68,57	168,57	I/E 15 Ü	62.879,21	105.618,95	42.739,74	67,97	167,97	0,60	0,35 %
B 10	112.488,27	181.933,80	710,00	181.223,80	68.735,53	61,10	161,10	I/E 15 Ü	62.879,21	105.618,95	42.739,74	67,97	167,97	-6,87	-4,26 %
B 11	122.061,91	197.141,16	710,00	196.431,16	74.369,25	60,93	160,93	I/E 15 Ü	62.879,21	105.618,95	42.739,74	67,97	167,97	-7,04	-4,38 %
R 1	57.206,27	96.666,12	250,00	96.416,12	39.209,85	68,54	168,54	Ia / E 15	55.148,62	93.774,12	38.625,50	70,04	170,04	-1,50	-0,89 %
R 2	62.396,52	105.575,64	400,00	105.175,64	42.779,12	68,56	168,56	I/E 15 Ü	62.879,21	105.618,95	42.739,74	67,97	167,97	0,59	0,35 %
R 3	68.470,47	115.806,72	400,00	115.406,72	46.936,25	68,55	168,55	I/E 15 Ü	62.879,21	105.618,95	42.739,74	67,97	167,97	0,58	0,34 %
R 4	72.478,63	122.716,80	550,00	122.166,80	49.688,17	68,56	168,56	I/E 15 Ü	62.879,21	105.618,95	42.739,74	67,97	167,97	0,58	0,35 %
R 5	77.076,88	130.474,44	550,00	129.924,44	52.847,56	68,56	168,56	I/E 15 Ü	62.879,21	105.618,95	42.739,74	67,97	167,97	0,59	0,35 %
R 6	81.419,41	137.789,28	550,00	137.239,28	55.819,87	68,56	168,56	I/E 15 Ü	62.879,21	105.618,95	42.739,74	67,97	167,97	0,59	0,35 %
R 7	85.643,42	144.909,24	550,00	144.359,24	58.715,82	68,56	168,56	I/E 15 Ü	62.879,21	105.618,95	42.739,74	67,97	167,97	0,59	0,35 %
R 8	90.046,21	152.499,12	710,00	151.789,12	61.742,91	68,57	168,57	I/E 15 Ü	62.879,21	105.618,95	42.739,74	67,97	167,97	0,60	0,35 %
C 1 kw	44.564,76	75.911,04	250,00	75.661,04	31.096,28	69,78	169,78	II a / E 13	46.313,36	81.680,15	35.366,79	76,36	176,36	-6,59	-3,88 %
C 2 kw	54.542,55	92.248,20	250,00	91.998,20	37.455,65	68,67	168,67	Ib / E 14	51.237,37	85.894,01	34.656,64	67,64	167,64	1,03	0,61 %
C 3 kw	60.758,10	102.811,92	400,00	102.411,92	41.653,82	68,56	168,56	Ia / E 15	55.290,75	93.774,12	38.483,37	69,60	169,60	-1,05	-0,62 %
C 4 kw	69.788,29	118.190,16	550,00	117.640,16	47.851,87	68,57	168,57	I/E 15 Ü	62.879,21	105.618,95	42.739,74	67,97	167,97	0,60	0,35 %
W ab 2003															
W 1	42.166,56	67.233,00	250,00	66.983,00	24.816,44	58,85	158,85	II a / E 13	51.313,08	81.680,15	30.367,07	59,18	159,18	-0,33	-0,21 %
W 2	47.952,96	86.257,92	250,00	86.007,92	38.054,96	79,36	179,36	Ib / E 14	56.817,30	85.894,01	29.076,71	51,18	151,18	28,18	15,71 %
W 3	58.134,15	97.327,44	400,00	96.927,44	38.793,29	67,42	167,42	Ia / E 15	69.830,78	93.774,12	23.943,34	34,29	134,29	33,13	19,79 %

Anlage 5 zur Gesetzesbegründung: Übersicht zum Vergleich der Besoldungsentwicklung zur Nominallohnentwicklung 1996 bis 2025

Bes.-Grp	Besoldungsentwicklung Jahresbruttobesoldung							Abstand zur Nominallohnentwicklung SH (Index 1996 = 100)		
	1996	2025	BHS	Gesamt 2025	Differenz	Steigerung in %	Bes.-Index	Nom.-Index*	Indextdifferenz	Abstand
A 6	23.319,90	42.685,92	0,00	42.685,92	19.366,02	83,05	183,05	177,4	5,65	3,18 %
A 7	25.157,89	45.491,52	0,00	45.491,52	20.333,63	80,82	180,82	177,4	3,42	1,93 %
A 8	27.416,26	48.938,76	0,00	48.938,76	21.522,50	78,50	178,50	177,4	1,10	0,62 %
A 9	29.747,97	52.806,84	0,00	52.806,84	23.058,87	77,51	177,51	177,4	0,11	0,06 %
A 10	33.339,26	58.464,00	160,00	58.304,00	24.964,74	74,88	174,88	177,4	-2,52	-1,42 %
A 11	37.109,91	63.831,48	160,00	63.671,48	26.561,57	71,58	171,58	177,4	-5,82	-3,28 %
A 12	40.880,64	69.941,76	250,00	69.691,76	28.811,12	70,48	170,48	177,4	-6,92	-3,90 %
A 13	45.366,79	77.287,20	250,00	77.037,20	31.670,41	69,81	169,81	177,4	-7,59	-4,28 %
A 14	49.362,30	83.766,48	250,00	83.516,48	34.154,18	69,19	169,19	177,4	-8,21	-4,63 %
A 15	55.757,35	94.237,44	250,00	93.987,44	38.230,09	68,57	168,57	177,4	-8,83	-4,98 %
A 16	62.132,34	105.121,32	400,00	104.721,32	42.588,98	68,55	168,55	177,4	-8,85	-4,99 %
B 1	55.603,96	94.237,44	250,00	93.987,44	38.383,48	69,03	169,03	177,4	-8,37	-4,72 %
B 2	64.643,73	109.355,16	400,00	108.955,16	44.311,43	68,55	168,55	177,4	-8,85	-4,99 %
B 3	68.470,47	115.806,72	400,00	115.406,72	46.936,25	68,55	168,55	177,4	-8,85	-4,99 %
B 4	72.478,63	122.716,80	550,00	122.166,80	49.688,17	68,56	168,56	177,4	-8,84	-4,99 %
B 5	77.076,88	130.474,44	550,00	129.924,44	52.847,56	68,56	168,56	177,4	-8,84	-4,98 %
B 6	81.419,41	137.789,28	550,00	137.239,28	55.819,87	68,56	168,56	177,4	-8,84	-4,98 %
B 7	85.643,42	144.909,24	550,00	144.359,24	58.715,82	68,56	168,56	177,4	-8,84	-4,98 %
B 8	90.046,21	152.499,12	710,00	151.789,12	61.742,91	68,57	168,57	177,4	-8,83	-4,98 %

B 9	95.512,83	161.715,12	710,00	161.005,12	65.492,29	68,57	168,57	177,4	-8,83	-4,98 %
B 10	112.488,27	181.933,80	710,00	181.223,80	68.735,53	61,10	161,10	177,4	-16,30	-9,19 %
B 11	122.061,91	197.141,16	710,00	196.431,16	74.369,25	60,93	160,93	177,4	-16,47	-9,29 %
R 1	57.206,27	96.666,12	250,00	96.416,12	39.209,85	68,54	168,54	177,4	-8,86	-4,99 %
R 2	62.396,52	105.575,64	400,00	105.175,64	42.779,12	68,56	168,56	177,4	-8,84	-4,98 %
R 3	68.470,47	115.806,72	400,00	115.406,72	46.936,25	68,55	168,55	177,4	-8,85	-4,99 %
R 4	72.478,63	122.716,80	550,00	122.166,80	49.688,17	68,56	168,56	177,4	-8,84	-4,99 %
R 5	77.076,88	130.474,44	550,00	129.924,44	52.847,56	68,56	168,56	177,4	-8,84	-4,98 %
R 6	81.419,41	137.789,28	550,00	137.239,28	55.819,87	68,56	168,56	177,4	-8,84	-4,98 %
R 7	85.643,42	144.909,24	550,00	144.359,24	58.715,82	68,56	168,56	177,4	-8,84	-4,98 %
R 8	90.046,21	152.499,12	710,00	151.789,12	61.742,91	68,57	168,57	177,4	-8,83	-4,98 %
C 1 kw	44.564,76	75.911,04	250,00	75.661,04	31.096,28	69,78	169,78	177,4	-7,62	-4,30 %
C 2 kw	54.542,55	92.248,20	250,00	91.998,20	37.455,65	68,67	168,67	177,4	-8,73	-4,92 %
C 3 kw	60.758,10	102.811,92	400,00	102.411,92	41.653,82	68,56	168,56	177,4	-8,84	-4,98 %
C 4 kw	69.788,29	118.190,16	550,00	117.640,16	47.851,87	68,57	168,57	177,4	-8,83	-4,98 %
W ab 2003										
W 1	42.166,56	67.233,00	250,00	66.983,00	24.816,44	58,85	158,85	167,19	-8,34	-4,99 %
W 2	47.952,96	86.257,92	250,00	86.007,92	38.054,96	79,36	179,36	167,19	12,17	7,28 %
W 3	58.134,15	97.327,44	400,00	96.927,44	38.793,29	66,73	166,73	167,19	-0,46	-0,27 %

* Indexberechnung auf Basis Zahlen amtlicher Statistik umgerechnet auf Basisjahr 1996 = 100 (W-Besoldung 2003 = 100)

Anlage 6 zur Gesetzesbegründung: Übersicht zum Vergleich der Besoldungsentwicklung zur Verbraucherpreisentwicklung 1996 bis 2025

Bes.-Grp	Besoldungsentwicklung Jahresbruttobesoldung							Abstand zur Verbraucherpreisentwicklung Deutschland *)		
	1996	2025	BHS	Gesamt 2025	Differenz	Steigerung in %	Bes.-Index	VP-Index*	Indextdifferenz	Abstand
A 6	23.319,90	42.685,92	0,00	42.685,92	19.366,02	83,05	183,05	167,18	15,87	9,49 %
A 7	25.157,89	45.491,52	0,00	45.491,52	20.333,63	80,82	180,82	167,18	13,64	8,16 %
A 8	27.416,26	48.938,76	0,00	48.938,76	21.522,50	78,50	178,50	167,18	11,32	6,77 %
A 9	29.747,97	52.806,84	0,00	52.806,84	23.058,87	77,51	177,51	167,18	10,33	6,18 %
A 10	33.339,26	58.464,00	160,00	58.304,00	24.964,74	74,88	174,88	167,18	7,70	4,61 %
A 11	37.109,91	63.831,48	160,00	63.671,48	26.561,57	71,58	171,58	167,18	4,40	2,63 %
A 12	40.880,64	69.941,76	250,00	69.691,76	28.811,12	70,48	170,48	167,18	3,30	1,97 %
A 13	45.366,79	77.287,20	250,00	77.037,20	31.670,41	69,81	169,81	167,18	2,63	1,57 %
A 14	49.362,30	83.766,48	250,00	83.516,48	34.154,18	69,19	169,19	167,18	2,01	1,20 %
A 15	55.757,35	94.237,44	250,00	93.987,44	38.230,09	68,57	168,57	167,18	1,39	0,83 %
A 16	62.132,34	105.121,32	400,00	104.721,32	42.588,98	68,55	168,55	167,18	1,37	0,82 %
B 1	55.603,96	94.237,44	250,00	93.987,44	38.383,48	69,03	169,03	167,18	1,85	1,11 %
B 2	64.643,73	109.355,16	400,00	108.955,16	44.311,43	68,55	168,55	167,18	1,37	0,82 %
B 3	68.470,47	115.806,72	400,00	115.406,72	46.936,25	68,55	168,55	167,18	1,37	0,82 %
B 4	72.478,63	122.716,80	550,00	122.166,80	49.688,17	68,56	168,56	167,18	1,38	0,82 %
B 5	77.076,88	130.474,44	550,00	129.924,44	52.847,56	68,56	168,56	167,18	1,38	0,83 %
B 6	81.419,41	137.789,28	550,00	137.239,28	55.819,87	68,56	168,56	167,18	1,38	0,82 %
B 7	85.643,42	144.909,24	550,00	144.359,24	58.715,82	68,56	168,56	167,18	1,38	0,82 %
B 8	90.046,21	152.499,12	710,00	151.789,12	61.742,91	68,57	168,57	167,18	1,39	0,83 %
B 9	95.512,83	161.715,12	710,00	161.005,12	65.492,29	68,57	168,57	167,18	1,39	0,83 %

B 10	112.488,27	181.933,80	710,00	181.223,80	68.735,53	61,10	161,10	167,18	-6,08	-3,63 %
B 11	122.061,91	197.141,16	710,00	196.431,16	74.369,25	60,93	160,93	167,18	-6,25	-3,74 %
R 1	57.206,27	96.666,12	250,00	96.416,12	39.209,85	68,54	168,54	167,18	1,36	0,81 %
R 2	62.396,52	105.575,64	400,00	105.175,64	42.779,12	68,56	168,56	167,18	1,38	0,83 %
R 3	68.470,47	115.806,72	400,00	115.406,72	46.936,25	68,55	168,55	167,18	1,37	0,82 %
R 4	72.478,63	122.716,80	550,00	122.166,80	49.688,17	68,56	168,56	167,18	1,38	0,82 %
R 5	77.076,88	130.474,44	550,00	129.924,44	52.847,56	68,56	168,56	167,18	1,38	0,83 %
R 6	81.419,41	137.789,28	550,00	137.239,28	55.819,87	68,56	168,56	167,18	1,38	0,82 %
R 7	85.643,42	144.909,24	550,00	144.359,24	58.715,82	68,56	168,56	167,18	1,38	0,82 %
R 8	90.046,21	152.499,12	710,00	151.789,12	61.742,91	68,57	168,57	167,18	1,39	0,83 %
C 1 kw	44.564,76	75.911,04	250,00	75.661,04	31.096,28	69,78	169,78	167,18	2,60	1,55 %
C 2 kw	54.542,55	92.248,20	250,00	91.998,20	37.455,65	68,67	168,67	167,18	1,49	0,89 %
C 3 kw	60.758,10	102.811,92	400,00	102.411,92	41.653,82	68,56	168,56	167,18	1,38	0,82 %
C 4 kw	69.788,29	118.190,16	550,00	117.640,16	47.851,87	68,57	168,57	167,18	1,39	0,83 %
W ab 2003										
W 1	42.166,56	67.233,00	250,00	66.983,00	24.816,44	58,85	158,85	153,81	5,04	3,28 %
W 2	47.952,96	86.257,92	250,00	86.007,92	38.054,96	79,36	179,36	153,81	25,55	16,61 %
W 3	58.134,15	97.327,44	400,00	96.927,44	38.793,29	66,73	166,73	153,81	132,92	8,40 %

* Indexberechnung auf Basis Zahlen amtlicher Statistik umgerechnet auf Basisjahr 1996 = 100 (W-Besoldung 2003 = 100)

Veränderung durchschnittlicher Jahreswert 2025 in Höhe von 1,8 % (Statistik Nord M I 2 – m 12/25 SH vom 14.1.2026)

Anlage 7 zur Gesetzesbegründung: Systeminterner Besoldungsvergleich I über die Jahresgehälter in den Endstufen über alle Besoldungsgruppen und zur Besoldungsgruppe A 6 für die Jahre 2025 bis 2027

2025:

Bes.Gr.	2020					2025					Änderung Abstand	Abstände zu A 6					
	Jahres- Besoldung	BHS	Jahresbes. Mit BHS	Abstand zur niedr. BesGr	in %	Jahres- Besoldung	BHS	Jahresbes. Mit BHS	Abstand zur niedr. BesGr	in %		Bes.Gr.	2020		2025		Änderung Abstand
A 6	34.881,48	20,00	34.861,48			42.685,92	0,00	42.685,92					0,00		0,00	0,00 %	
A 7	37.410,24	80,00	37.330,24	2.468,76	7,08 %	45.491,52	0,00	45.491,52	2.805,60	6,57 %	-7,19 %	A 7	2.468,76	7,08 %	2.805,60	6,57 %	-7,19 %
A 8	40.517,16	80,00	40.437,16	3.106,92	8,32 %	48.938,76	0,00	48.938,76	3.447,24	7,58 %	-8,95 %	A 8	5.575,68	15,99 %	6.252,84	14,65 %	-8,41 %
A 9	43.864,44	80,00	43.784,44	3.347,28	8,28 %	52.806,84	0,00	52.806,84	3.868,08	7,90 %	-4,52 %	A 9	8.922,96	25,60 %	10.120,92	23,71 %	-7,37 %
A 10	48.805,08	140,00	48.665,08	4.880,64	11,15 %	58.464,00	160,00	58.304,00	5.497,16	10,41 %	-6,61 %	A 10	13.803,60	39,60 %	15.618,08	36,59 %	-7,59 %
A 11	53.408,76	140,00	53.268,76	4.603,68	9,46 %	63.831,48	160,00	63.671,48	5.367,48	9,21 %	-2,68 %	A 11	18.407,28	52,80 %	20.985,56	49,16 %	-6,89 %
A 12	58.745,28	200,00	58.545,28	5.276,52	9,91 %	69.941,76	250,00	69.691,76	6.020,28	9,46 %	-4,55 %	A 12	23.683,80	67,94 %	27.005,84	63,27 %	-6,87 %
A 13	65.160,36	200,00	64.960,36	6.415,08	10,96 %	77.287,20	250,00	77.037,20	7.345,44	10,54 %	-3,81 %	A 13	30.098,88	86,34 %	34.351,28	80,47 %	-6,79 %
A 14	70.873,44	200,00	70.673,44	5.713,08	8,79 %	83.766,48	250,00	83.516,48	6.479,28	8,41 %	-4,37 %	A 14	35.811,96	102,73 %	40.830,56	95,65 %	-6,89 %
A 15	80.017,92	200,00	79.817,92	9.144,48	12,94 %	94.237,44	250,00	93.987,44	10.470,96	12,54 %	-3,10 %	A 15	44.956,44	128,96 %	51.301,52	120,18 %	-6,80 %
A 16	89.133,48	320,00	88.813,48	8.995,56	11,27 %	105.121,32	400,00	104.721,32	10.733,88	11,42 %	1,33 %	A 16	53.952,00	154,76 %	62.035,40	145,33 %	-6,09 %
B 2	92.943,84	320,00	92.623,84	3.810,36	4,29 %	109.355,16	400,00	108.955,16	4.233,84	4,04 %	-5,77 %	B 2	57.762,36	165,69 %	66.269,24	155,25 %	-6,30 %
B 3	98.415,96	320,00	98.095,96	5.472,12	5,91 %	115.806,72	400,00	115.406,72	6.451,56	5,92 %	0,23 %	B 3	63.234,48	181,39 %	72.720,80	170,36 %	-6,08 %
B 4	104.147,28	440,00	103.707,28	5.611,32	5,72 %	122.716,80	550,00	122.166,80	6.760,08	5,86 %	2,40 %	B 4	68.845,80	197,48 %	79.480,88	186,20 %	-5,71 %
B 5	110.722,92	440,00	110.282,92	6.575,64	6,34 %	130.474,44	550,00	129.924,44	7.757,64	6,35 %	0,15 %	B 5	75.421,44	216,35 %	87.238,52	204,37 %	-5,53 %
B 6	116.932,44	440,00	116.492,44	6.209,52	5,63 %	137.789,28	550,00	137.239,28	7.314,84	5,63 %	-0,01 %	B 6	81.630,96	234,16 %	94.553,36	221,51 %	-5,40 %
B 7	122.972,28	440,00	122.532,28	6.039,84	5,18 %	144.909,24	550,00	144.359,24	7.119,96	5,19 %	0,06 %	B 7	87.670,80	251,48 %	101.673,32	238,19 %	-5,29 %
B 8	129.267,72	560,00	128.707,72	6.175,44	5,04 %	152.499,12	710,00	151.789,12	7.429,88	5,15 %	2,12 %	B 8	93.846,24	269,20 %	109.103,20	255,60 %	-5,05 %
B 9	137.084,40	560,00	136.524,40	7.816,68	6,07 %	161.715,12	710,00	161.005,12	9.216,00	6,07 %	-0,03 %	B 9	101.662,92	291,62 %	118.319,20	277,19 %	-4,95 %
R 1	82.089,84	200,00	81.889,84			96.666,12	250,00	96.416,12				R 1	47.028,36	134,90 %	53.730,20	125,87 %	-6,69 %
R 2	89.510,88	320,00	89.190,88	7.301,04	8,92 %	105.575,64	400,00	105.175,64	8.759,52	9,09 %	1,90 %	R 2	54.329,40	155,84 %	62.489,72	146,39 %	-6,06 %
R 3	98.415,96	320,00	98.095,96	8.905,08	9,98 %	115.806,72	400,00	115.406,72	10.231,08	9,73 %	-2,57 %	R 3	63.234,48	181,39 %	72.720,80	170,36 %	-6,08 %
R 4	104.147,28	440,00	103.707,28	5.611,32	5,72 %	122.716,80	550,00	122.166,80	6.760,08	5,86 %	2,40 %	R 4	68.845,80	197,48 %	79.480,88	186,20 %	-5,71 %
R 5	110.722,92	440,00	110.282,92	6.575,64	6,34 %	130.474,44	550,00	129.924,44	7.757,64	6,35 %	0,15 %	R 5	75.421,44	216,35 %	87.238,52	204,37 %	-5,53 %
R 6	116.932,44	440,00	116.492,44	6.209,52	5,63 %	137.789,28	550,00	137.239,28	7.314,84	5,63 %	-0,01 %	R 6	81.630,96	234,16 %	94.553,36	221,51 %	-5,40 %
R 7	122.972,28	440,00	122.532,28	6.039,84	5,18 %	144.909,24	550,00	144.359,24	7.119,96	5,19 %	0,06 %	R 7	87.670,80	251,48 %	101.673,32	238,19 %	-5,29 %
R 8	129.267,72	560,00	128.707,72	6.175,44	5,04 %	152.499,12	710,00	151.789,12	7.429,88	5,15 %	2,12 %	R 8	93.846,24	269,20 %	109.103,20	255,60 %	-5,05 %
C 1 kw	64.013,16	200,00	63.813,16			75.911,04	250,00	75.661,04				C 1 kw	28.951,68	83,00 %	32.975,12	77,25 %	-6,93 %
C 2 kw	78.280,68	200,00	78.080,68	14.267,52	22,36 %	92.248,20	250,00	91.998,20	16.337,16	21,59 %	-3,42 %	C 2 kw	43.219,20	123,90 %	49.312,28	115,52 %	-6,76 %
C 3 kw	87.168,24	320,00	86.848,24	8.767,56	11,23 %	102.811,92	400,00	102.411,92	10.413,72	11,32 %	0,81 %	C 3 kw	51.986,76	149,04 %	59.726,00	139,92 %	-6,12 %
C 4 kw	100.300,44	440,00	99.860,44	13.012,20	14,98 %	118.190,16	550,00	117.640,16	15.228,24	14,87 %	-0,75 %	C 4 kw	64.998,96	186,34 %	74.954,24	175,59 %	-5,77 %
W 1	55.715,04	200,00	55.515,04			67.233,00	250,00	66.983,00				W 1	20.653,56	59,21 %	24.297,08	56,92 %	-3,87 %
W 2	73.049,28	200,00	72.849,28	17.334,24	31,22 %	86.257,92	250,00	86.007,92	19.024,92	28,40 %	-9,04 %	W 2	37.987,80	108,91 %	43.322,00	101,49 %	-6,81 %
W 3	82.716,60	320,00	82.396,60	9.547,32	13,11 %	97.327,44	400,00	96.927,44	10.919,52	12,70 %	-3,13 %	W 3	47.535,12	136,28 %	54.241,52	127,07 %	-6,75 %

2026:

Bes.Gr.	2021					2026					Änderung Abstand	Abstände zu A 6					
	Jahres- Besoldung	BHS	Jahres- besoldung mit BHS	Abstand zur niedr. BesGr	in %	Jahres- Besoldung	BHS	Jahres- besoldung mit BHS	Abstand zur niedr. BesGr	in %		Bes.Gr.	2021		2026		Änderung Abstand
A 6	35.403,76	20,00	35.383,76			44.366,88	0,00	44.366,88									
A 7	37.971,11	80,00	37.891,11	2.507,35	7,09 %	47.284,68	0,00	47.284,68	2.917,80	6,58 %	-7,19 %	A 7	2.507,35	7,09 %	2.917,80	6,58 %	-7,19 %
A 8	41.125,46	80,00	41.045,46	3.154,35	8,32 %	50.869,80	0,00	50.869,80	3.585,12	7,58 %	-8,92 %	A 8	5.661,70	16,00 %	6.502,92	14,66 %	-8,40 %
A 9	44.523,85	80,00	44.443,85	3.398,39	8,28 %	54.892,80	0,00	54.892,80	4.023,00	7,91 %	-4,48 %	A 9	9.060,09	25,61 %	10.525,92	23,72 %	-7,34 %
A 10	49.539,90	140,00	49.399,90	4.956,05	11,15 %	60.776,16	160,00	60.616,16	5.723,36	10,43 %	-6,50 %	A 10	14.016,14	39,61 %	16.249,28	36,62 %	-7,54 %
A 11	54.223,96	140,00	54.083,96	4.684,06	9,48 %	66.384,72	160,00	66.224,72	5.608,56	9,25 %	-2,42 %	A 11	18.700,20	52,85 %	21.857,84	49,27 %	-6,78 %
A 12	59.641,96	200,00	59.441,96	5.358,00	9,91 %	72.739,44	250,00	72.489,44	6.264,72	9,46 %	-4,51 %	A 12	24.058,20	67,99 %	28.122,56	63,39 %	-6,77 %
A 13	66.154,84	200,00	65.954,84	6.512,88	10,96 %	80.378,76	250,00	80.128,76	7.639,32	10,54 %	-3,82 %	A 13	30.571,08	86,40 %	35.761,88	80,60 %	-6,71 %
A 14	71.955,23	200,00	71.755,23	5.800,39	8,79 %	87.117,12	250,00	86.867,12	6.738,36	8,41 %	-4,38 %	A 14	36.371,47	102,79 %	42.500,24	95,79 %	-6,81 %
A 15	81.239,30	200,00	81.039,30	9.284,07	12,94 %	98.006,88	250,00	97.756,88	10.889,76	12,54 %	-3,11 %	A 15	45.655,54	129,03 %	53.390,00	120,34 %	-6,74 %
A 16	90.493,95	320,00	90.173,95	9.134,65	11,27 %	109.326,12	400,00	108.926,12	11.169,24	11,43 %	1,36 %	A 16	54.790,19	154,85 %	64.559,24	145,51 %	-6,03 %
B 2	94.362,42	320,00	94.042,42	3.868,47	4,29 %	113.729,40	400,00	113.329,40	4.403,28	4,04 %	-5,77 %	B 2	58.658,66	165,78 %	68.962,52	155,44 %	-6,24 %
B 3	99.918,17	320,00	99.598,17	5.555,75	5,91 %	120.438,96	400,00	120.038,96	6.709,56	5,92 %	0,21 %	B 3	64.214,41	181,48 %	75.672,08	170,56 %	-6,02 %
B 4	105.736,92	440,00	105.296,92	5.698,75	5,72 %	127.625,52	550,00	127.075,52	7.036,56	5,86 %	2,45 %	B 4	69.913,16	197,59 %	82.708,64	186,42 %	-5,65 %
B 5	112.412,94	440,00	111.972,94	6.676,02	6,34 %	135.693,36	550,00	135.143,36	8.067,84	6,35 %	0,14 %	B 5	76.589,18	216,45 %	90.776,48	204,60 %	-5,47 %
B 6	118.717,20	440,00	118.277,20	6.304,26	5,63 %	143.300,88	550,00	142.750,88	7.607,52	5,63 %	-0,02 %	B 6	82.893,44	234,27 %	98.384,00	221,75 %	-5,34 %
B 7	124.849,32	440,00	124.409,32	6.132,12	5,18 %	150.705,60	550,00	150.155,60	7.404,72	5,19 %	0,05 %	B 7	89.025,56	251,60 %	105.788,72	238,44 %	-5,23 %
B 8	131.240,79	560,00	130.680,79	6.271,47	5,04 %	158.599,08	710,00	157.889,08	7.733,48	5,15 %	2,17 %	B 8	95.297,03	269,32 %	113.522,20	255,87 %	-4,99 %
B 9	139.176,80	560,00	138.616,80	7.936,01	6,07 %	168.183,72	710,00	167.473,72	9.584,64	6,07 %	-0,04 %	B 9	103.233,04	291,75 %	123.106,84	277,47 %	-4,89 %
R 1	83.342,88	200,00	83.142,88			100.532,76	250,00	100.282,76				R 1	47.759,12	134,97 %	55.915,88	126,03 %	-6,63 %
R 2	90.877,06	320,00	90.557,06	7.414,18	8,92 %	109.798,68	400,00	109.398,68	9.115,92	9,09 %	1,94 %	R 2	55.173,30	155,93 %	65.031,80	146,58 %	-6,00 %
R 3	99.918,17	320,00	99.598,17	9.041,11	9,98 %	120.438,96	400,00	120.038,96	10.640,28	9,73 %	-2,58 %	R 3	64.214,41	181,48 %	75.672,08	170,56 %	-6,02 %
R 4	105.736,92	440,00	105.296,92	5.698,75	5,72 %	127.625,52	550,00	127.075,52	7.036,56	5,86 %	2,45 %	R 4	69.913,16	197,59 %	82.708,64	186,42 %	-5,65 %
R 5	112.412,94	440,00	111.972,94	6.676,02	6,34 %	135.693,36	550,00	135.143,36	8.067,84	6,35 %	0,14 %	R 5	76.589,18	216,45 %	90.776,48	204,60 %	-5,47 %
R 6	118.717,20	440,00	118.277,20	6.304,26	5,63 %	143.300,88	550,00	142.750,88	7.607,52	5,63 %	-0,02 %	R 6	82.893,44	234,27 %	98.384,00	221,75 %	-5,34 %
R 7	124.849,32	440,00	124.409,32	6.132,12	5,18 %	150.705,60	550,00	150.155,60	7.404,72	5,19 %	0,05 %	R 7	89.025,56	251,60 %	105.788,72	238,44 %	-5,23 %
R 8	131.240,79	560,00	130.680,79	6.271,47	5,04 %	158.599,08	710,00	157.889,08	7.733,48	5,15 %	2,17 %	R 8	95.297,03	269,32 %	113.522,20	255,87 %	-4,99 %
C 1 kw	64.990,15	200,00	64.790,15			78.947,52	250,00	78.697,52				C 1 kw	29.406,39	83,11 %	34.330,64	77,38 %	-6,89 %
C 2 kw	79.475,49	200,00	79.275,49	14.485,34	22,36 %	95.938,08	250,00	95.688,08	16.990,56	21,59 %	-3,43 %	C 2 kw	43.891,73	124,04 %	51.321,20	115,67 %	-6,75 %
C 3 kw	88.498,77	320,00	88.178,77	8.903,28	11,23 %	106.924,44	400,00	106.524,44	10.836,36	11,32 %	0,84 %	C 3 kw	52.795,01	149,21 %	62.157,56	140,10 %	-6,10 %
C 4 kw	101.831,30	440,00	101.391,30	13.212,53	14,98 %	122.917,80	550,00	122.367,80	15.843,36	14,87 %	-0,74 %	C 4 kw	66.007,54	186,55 %	78.000,92	175,81 %	-5,76 %
W 1	56.565,39	200,00	56.365,39			69.922,32	250,00	69.672,32				W 1	20.981,63	59,30 %	25.305,44	57,04 %	-3,81 %
W 2	74.164,26	200,00	73.964,26	17.598,87	31,22 %	89.708,28	250,00	89.458,28	19.785,96	28,40 %	-9,05 %	W 2	38.580,50	109,03 %	45.091,40	101,63 %	-6,79 %
W 3	83.979,15	320,00	83.659,15	9.694,89	13,11 %	101.220,48	400,00	100.820,48	11.362,20	12,70 %	-3,10 %	W 3	48.275,39	136,43 %	56.453,60	127,24 %	-6,74 %

2027:

Bes.Gr.	2022					2027					Änderung Abstand	Abstände zu A 6					
	Jahres- Besoldung	BHS	Jahres- besoldung mit BHS	Abstand zur niedr. BesGr	in %	Jahres- Besoldung	BHS	Jahres- besoldung mit BHS	Abstand zur niedr. BesGr	in %		Bes.Gr.	2022		2027		Änderung Abstand
A 6	36.964,42	0,00	36.964,42			46.027,68	0,00	46.027,68									
A 7	39.551,02	0,00	39.551,02	2.586,60	7,00 %	49.056,36	0,00	49.056,36	3.028,68	6,58 %	-5,97 %	A 7	2.586,60	7,00 %	3.028,68	6,58 %	-5,97 %
A 8	42.729,09	0,00	42.729,09	3.178,07	8,04 %	52.777,80	0,00	52.777,80	3.721,44	7,59 %	-5,59 %	A 8	5.764,67	15,60 %	6.750,12	14,67 %	-5,96 %
A 9	46.150,99	0,00	46.150,99	3.421,90	8,01 %	56.953,56	0,00	56.953,56	4.175,76	7,91 %	-1,20 %	A 9	9.186,57	24,85 %	10.925,88	23,74 %	-4,49 %
A 10	51.204,75	140,00	51.064,75	4.913,76	10,65 %	63.060,60	160,00	62.900,60	5.947,04	10,44 %	-1,93 %	A 10	14.100,33	38,15 %	16.872,92	36,66 %	-3,90 %
A 11	55.928,96	140,00	55.788,96	4.724,21	9,25 %	68.907,36	160,00	68.747,36	5.846,76	9,30 %	0,47 %	A 11	18.824,54	50,93 %	22.719,68	49,36 %	-3,07 %
A 12	61.387,74	200,00	61.187,74	5.398,78	9,68 %	75.503,52	250,00	75.253,52	6.506,16	9,46 %	-2,20 %	A 12	24.223,32	65,53 %	29.225,84	63,50 %	-3,11 %
A 13	67.949,56	200,00	67.749,56	6.561,82	10,72 %	83.433,12	250,00	83.183,12	7.929,60	10,54 %	-1,74 %	A 13	30.785,14	83,28 %	37.155,44	80,72 %	-3,07 %
A 14	73.796,34	200,00	73.596,34	5.846,78	8,63 %	90.427,56	250,00	90.177,56	6.994,44	8,41 %	-2,57 %	A 14	36.631,92	99,10 %	44.149,88	95,92 %	-3,21 %
A 15	83.150,24	200,00	82.950,24	9.353,90	12,71 %	101.731,20	250,00	101.481,20	11.303,64	12,53 %	-1,38 %	A 15	45.985,82	124,41 %	55.453,52	120,48 %	-3,16 %
A 16	92.474,41	320,00	92.154,41	9.204,17	11,10 %	113.480,52	400,00	113.080,52	11.599,32	11,43 %	3,01 %	A 16	55.189,99	149,31 %	67.052,84	145,68 %	-2,43 %
B 2	96.372,01	320,00	96.052,01	3.897,60	4,23 %	118.051,08	400,00	117.651,08	4.570,56	4,04 %	-4,43 %	B 2	59.087,59	159,85 %	71.623,40	155,61 %	-2,65 %
B 3	101.969,53	320,00	101.649,53	5.597,52	5,83 %	125.015,64	400,00	124.615,64	6.964,56	5,92 %	1,58 %	B 3	64.685,11	174,99 %	78.587,96	170,74 %	-2,43 %
B 4	107.832,05	440,00	107.392,05	5.742,52	5,65 %	132.475,32	550,00	131.925,32	7.309,68	5,87 %	3,83 %	B 4	70.427,63	190,53 %	85.897,64	186,62 %	-2,05 %
B 5	114.558,25	440,00	114.118,25	6.726,20	6,26 %	140.849,76	550,00	140.299,76	8.374,44	6,35 %	1,35 %	B 5	77.153,83	208,72 %	94.272,08	204,82 %	-1,87 %
B 6	120.909,95	440,00	120.469,95	6.351,70	5,57 %	148.746,36	550,00	148.196,36	7.896,60	5,63 %	1,12 %	B 6	83.505,53	225,91 %	102.168,68	221,97 %	-1,74 %
B 7	127.088,18	440,00	126.648,18	6.178,23	5,13 %	156.432,36	550,00	155.882,36	7.686,00	5,19 %	1,13 %	B 7	89.683,76	242,62 %	109.854,68	238,67 %	-1,63 %
B 8	133.527,73	560,00	132.967,73	6.319,55	4,99 %	164.625,84	710,00	163.915,84	8.033,48	5,15 %	3,28 %	B 8	96.003,31	259,72 %	117.888,16	256,12 %	-1,38 %
B 9	141.523,34	560,00	140.963,34	7.995,61	6,01 %	174.574,68	710,00	173.864,68	9.948,84	6,07 %	0,94 %	B 9	103.998,92	281,35 %	127.837,00	277,74 %	-1,28 %
R 1	85.269,62	200,00	85.069,62			104.352,96	250,00	104.102,96				R 1	48.105,20	130,14 %	58.075,28	126,17 %	-3,05 %
R 2	92.860,40	320,00	92.540,40	7.470,78	8,78 %	113.971,08	400,00	113.571,08	9.468,12	9,09 %	3,56 %	R 2	55.575,98	150,35 %	67.543,40	146,75 %	-2,40 %
R 3	101.969,53	320,00	101.649,53	9.109,13	9,84 %	125.015,64	400,00	124.615,64	11.044,56	9,72 %	-1,20 %	R 3	64.685,11	174,99 %	78.587,96	170,74 %	-2,43 %
R 4	107.832,05	440,00	107.392,05	5.742,52	5,65 %	132.475,32	550,00	131.925,32	7.309,68	5,87 %	3,83 %	R 4	70.427,63	190,53 %	85.897,64	186,62 %	-2,05 %
R 5	114.558,25	440,00	114.118,25	6.726,20	6,26 %	140.849,76	550,00	140.299,76	8.374,44	6,35 %	1,35 %	R 5	77.153,83	208,72 %	94.272,08	204,82 %	-1,87 %
R 6	120.909,95	440,00	120.469,95	6.351,70	5,57 %	148.746,36	550,00	148.196,36	7.896,60	5,63 %	1,12 %	R 6	83.505,53	225,91 %	102.168,68	221,97 %	-1,74 %
R 7	127.088,18	440,00	126.648,18	6.178,23	5,13 %	156.432,36	550,00	155.882,36	7.686,00	5,19 %	1,13 %	R 7	89.683,76	242,62 %	109.854,68	238,67 %	-1,63 %
R 8	133.527,73	560,00	132.967,73	6.319,55	4,99 %	164.625,84	710,00	163.915,84	8.033,48	5,15 %	3,28 %	R 8	96.003,31	259,72 %	117.888,16	256,12 %	-1,38 %
C 1 kw	66.778,86	200,00	66.578,86			81.947,52	250,00	81.697,52				C 1 kw	29.614,44	80,12 %	35.669,84	77,50 %	-3,27 %
C 2 kw	81.373,11	200,00	81.173,11	14.594,25	21,92 %	99.583,68	250,00	99.333,68	17.636,16	21,59 %	-1,52 %	C 2 kw	44.208,69	119,60 %	53.306,00	115,81 %	-3,16 %
C 3 kw	90.464,24	320,00	90.144,24	8.971,13	11,05 %	110.987,52	400,00	110.587,52	11.253,84	11,33 %	2,51 %	C 3 kw	53.179,82	143,87 %	64.559,84	140,26 %	-2,51 %
C 4 kw	103.897,03	440,00	103.457,03	13.312,79	14,77 %	127.588,68	550,00	127.038,68	16.451,16	14,88 %	0,73 %	C 4 kw	66.492,61	179,88 %	81.011,00	176,00 %	-2,16 %
W 1	58.290,75	200,00	58.090,75			72.579,36	250,00	72.329,36				W 1	21.126,33	57,15 %	26.301,68	57,14 %	-0,02 %
W 2	76.021,92	200,00	75.821,92	17.731,17	30,52 %	93.117,24	250,00	92.867,24	20.537,88	28,39 %	-6,97 %	W 2	38.857,50	105,12 %	46.839,56	101,76 %	-3,19 %
W 3	85.910,67	320,00	85.590,67	9.768,75	12,88 %	105.066,84	400,00	104.666,84	11.799,60	12,71 %	-1,38 %	W 3	48.626,25	131,55 %	58.639,16	127,40 %	-3,15 %

**Anlage 8 zur Gesetzesbegründung: Systeminterner Besoldungsvergleich II über die Grundgehälter der Besoldungsordnung
A für das Jahr 2025**

2020 Grundgehalt + Allgemeine Stellenzulage + 1/12 Sonderzahlung – 1/12 Beihilfeseibstbehalt												
Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	Erfahrungsstufen											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 6		2.464,63	2.527,57	2.590,48	2.653,39	2.716,35	2.779,28	2.842,22	2.905,12			
A 7		2.545,26	2.624,45	2.703,61	2.782,81	2.861,98	2.941,19	2.997,71	3.054,27	3.110,85		
A 8		2.625,61	2.693,24	2.794,73	2.896,20	2.997,66	3.099,16	3.166,82	3.234,44	3.302,13	3.369,76	
A 9		2.777,50	2.844,08	2.952,38	3.060,68	3.168,97	3.277,29	3.351,71	3.426,20	3.500,64	3.575,09	
A 10		2.964,25	3.056,78	3.195,50	3.334,28	3.473,02	3.611,81	3.704,30	3.796,82	3.889,31	3.981,81	
A 11			3.390,04	3.532,22	3.674,38	3.816,60	3.958,79	4.053,54	4.148,72	4.245,51	4.342,31	4.439,08
A 12				3.786,45	3.955,93	4.125,47	4.298,55	4.413,92	4.529,30	4.644,68	4.761,33	4.878,77
A 13				4.216,92	4.403,81	4.590,70	4.779,16	4.906,01	5.032,83	5.159,64	5.286,52	5.413,36
A 14				4.331,64	4.573,97	4.820,32	5.067,01	5.231,49	5.396,01	5.560,47	5.724,95	5.889,45
A 15						5.295,19	5.566,45	5.783,45	6.000,46	6.217,47	6.434,49	6.651,49
A 16						5.832,54	6.146,22	6.397,20	6.648,18	6.899,16	7.150,14	7.401,12

01.01.2025 Grundgehalt + Allgemeine Zulage + 1/12 Sonderzahlung – 1/12 Beihilfeseibstbehalt												
Besol- dungs- gruppe	2-Jahres-Rhythmus			3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus				
	Erfahrungsstufen											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 6		3.148,46	3.192,93	3.235,96	3.306,46	3.347,70	3.417,54	3.487,36	3.557,16			
A 7		3.247,13	3.309,01	3.369,01	3.457,21	3.514,83	3.602,72	3.665,43	3.728,19	3.790,96		
A 8		3.366,82	3.415,51	3.500,98	3.584,15	3.665,37	3.777,99	3.853,06	3.928,10	4.003,20	4.078,23	
A 9		3.542,64	3.587,90	3.679,40	3.768,49	3.855,45	3.975,64	4.058,21	4.141,77	4.227,00	4.312,26	
A 10		3.757,15	3.836,76	3.952,92	4.072,36	4.188,77	4.346,69	4.452,58	4.558,54	4.664,43	4.770,36	
A 11			4.253,76	4.383,23	4.509,42	4.632,37	4.752,45	4.860,93	4.969,92	5.080,74	5.191,58	5.302,40
A 12				4.724,41	4.881,45	5.034,65	5.208,86	5.292,64	5.424,74	5.556,88	5.690,44	5.824,92
A 13				5.237,18	5.409,79	5.578,05	5.743,84	5.835,27	5.980,50	6.125,70	6.270,99	6.416,21
A 14				5.376,60	5.612,18	5.846,82	6.076,20	6.206,31	6.394,70	6.583,02	6.771,34	6.959,71
A 15						6.524,37	6.782,92	6.971,82	7.155,71	7.335,31	7.583,81	7.832,29
A 16						7.194,53	7.498,11	7.720,85	7.937,72	8.149,56	8.438,17	8.726,78

2020	A6/A7	3,27 %	3,83 %	4,37 %	4,88 %	5,36 %	5,83 %	5,47 %	5,13 %			
	A7/A8	3,16 %	2,62 %	3,37 %	4,07 %	4,74 %	5,37 %	5,64 %	5,90 %	6,15 %		
	A8/A9	5,78 %	5,60 %	5,64 %	5,68 %	5,71 %	5,75 %	5,84 %	5,93 %	6,01 %	6,09 %	
	A9/A10	6,72 %	7,48 %	8,23 %	8,94 %	9,59 %	10,21 %	10,52 %	10,82 %	11,10 %	11,38 %	
	A10/A11		10,90 %	10,54 %	10,20 %	9,89 %	9,61 %	9,43 %	9,27 %	9,16 %	9,05 %	
	A11/A12			7,20 %	7,66 %	8,09 %	8,58 %	8,89 %	9,17 %	9,40 %	9,65 %	9,90 %
	A12/A13			11,37 %	11,32 %	11,28 %	11,18 %	11,15 %	11,12 %	11,09 %	11,03 %	10,96 %
	A13/A14			2,72 %	3,86 %	5,00 %	6,02 %	6,63 %	7,22 %	7,77 %	8,29 %	8,79 %
	A14/A15					9,85 %	9,86 %	10,55 %	11,20 %	11,82 %	12,39 %	12,94 %
	A 15/A16					10,15 %	10,42 %	10,61 %	10,79 %	10,96 %	11,12 %	11,27 %

2025	A6/A7	3,13 %	3,64 %	4,11 %	4,56 %	4,99 %	5,42 %	5,11 %	4,81 %			
	A7/A8	3,69 %	3,22 %	3,92 %	3,67 %	4,28 %	4,86 %	5,12 %	5,36 %	5,60 %		
	A8/A9	5,22 %	5,05 %	5,10 %	5,14 %	5,19 %	5,23 %	5,32 %	5,44 %	5,59 %	5,74 %	
	A9/A10	6,06 %	6,94 %	7,43 %	8,06 %	8,65 %	9,33 %	9,72 %	10,06 %	10,35 %	10,62 %	
	A10/A11		10,87 %	10,89 %	10,73 %	10,59 %	9,33 %	9,17 %	9,02 %	8,93 %	8,83 %	
	A11/A12			7,78 %	8,25 %	8,68 %	9,60 %	8,88 %	9,15 %	9,37 %	9,61 %	9,85 %
	A12/A13			10,85 %	10,82 %	10,79 %	10,27 %	10,25 %	10,24 %	10,24 %	10,20 %	10,15 %
	A13/A14			2,66 %	3,74 %	4,82 %	5,79 %	6,36 %	6,93 %	7,47 %	7,98 %	8,47 %
	A14/A15					11,59 %	11,63 %	12,33 %	11,90 %	11,43 %	12,00 %	12,54 %
	A 15/A16					10,27 %	10,54 %	10,74 %	10,93 %	11,10 %	11,27 %	11,42 %

Ände- rung	A6/A7	-4,21 %	-5,15 %	-5,85 %	-6,53 %	-6,88 %	-6,99 %	-6,66 %	-6,35 %			
	A7/A8	16,76 %	22,79 %	16,23 %	-9,89 %	-9,66 %	-9,42 %	-9,26 %	-9,10 %	-8,95 %		
	A8/A9	-9,73 %	-9,88 %	-9,66 %	-9,44 %	-9,26 %	-8,98 %	-8,80 %	-8,25 %	-7,00 %	-5,82 %	
	A9/A10	-9,94 %	-7,26 %	-9,73 %	-9,80 %	-9,89 %	-8,56 %	-7,62 %	-6,98 %	-6,79 %	-6,62 %	
	A10/A11		-0,31 %	3,31 %	5,22 %	7,05 %	-2,83 %	-2,72 %	-2,63 %	-2,55 %	-2,47 %	
	A11/A12			8,15 %	7,67 %	7,31 %	11,90 %	-0,10 %	-0,24 %	-0,33 %	-0,42 %	-0,51 %
	A12/A13			-4,53 %	-4,40 %	-4,29 %	-8,14 %	-8,04 %	-7,85 %	-7,67 %	-7,51 %	-7,36 %
	A13/A14			-2,14 %	-3,18 %	-3,67 %	-3,93 %	-4,16 %	-4,02 %	-3,90 %	-3,79 %	-3,68 %
	A14/A15					17,63 %	18,00 %	16,91 %	6,24 %	-3,28 %	-3,19 %	-3,10 %
	A 15/A16					1,22 %	1,23 %	1,24 %	1,24 %	1,24 %	1,29 %	1,33 %

Anlage 9 zur Gesetzesbegründung: Übersicht über die Entwicklung des Nominallohnindex für Schleswig-Holstein für die Jahre 1996 bis 2025

Nominallohnindex für Schleswig-Holstein		
Jahr	Index 1996\cong100	Veränderung ge- genüber dem Vorjahr in %
1996	100	-
1997	99,7	-0,3
1998	99,8	0,1
1999	100,7	0,9
2000	101,8	1,1
2001	103,5	1,7
2002	105,1	1,5
2003	106,1	1,0
2004	106,0	-0,1
2005	105,9	-0,1
2006	105,4	-0,4
2007	106,7	1,3
2008	110,2	3,2
2009	111,5	1,2
2010	113,7	1,9
2011	116,4	2,4
2012	120,8	3,8
2013	123,2	2,0
2014	126,1	2,3
2015	129,3	2,6
2016	132,4	2,4
2017	135,9	2,6
2018	139,8	2,9
2019	143,2	2,4
2020	144,0	0,6
2021	148,5	3,1
2022	153,1	3,1
2023	161,4	5,4
2024	170,6	5,7
2025	177,4	4,0

(Berechnungen des Finanzministeriums auf Basis statistischer Grunddaten)

Anlage 10 zur Gesetzesvegründung: Übersicht über die Entwicklung des Verbraucherpreisindex für Schleswig-Holstein für die Jahre 1996 bis 2025

Entwicklung Verbraucherpreisindex Schleswig-Holstein 1996 – 2025		
Jahr	Änderung Zum Vorjahr In %	Index
1996	-	100,00
1997	2	102,00
1998	1	103,02
1999	0,6	103,64
2000	1,4	105,09
2001	2	107,19
2002	1,4	108,69
2003	1,1	109,89
2004	1,6	111,65
2005	1,6	113,43
2006	1,5	115,13
2007	2,3	117,78
2008	2,6	120,84
2009	0,3	121,21
2010	1,1	122,54
2011	2,1	125,11
2012	2	127,61
2013	1,5	129,53
2014	0,9	130,69
2015	0,3	131,09
2016	0,4	131,61
2017	1,5	133,59
2018	1,6	135,72
2019	1,2	137,35
2020	0,7	138,31
2021	3	142,46
2022	6,2	151,29
2023	6	160,37
2024	2,4	164,22
2025	1,8	167,18

(Berechnung des Finanzministeriums auf Basis statistischer Grunddaten)