

Finanzministerium | Postfach 71 27 | 24171 Kiel

An den
Vorsitzenden des Finanzausschusses
des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Herrn Christian Dirschauer, MdL
Landeshaus
24105 Kiel

Ministerin

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/6554

21. Mai 2026

Entwurf des Gesetzes zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Jahre 2025 bis 2027 in Schleswig-Holstein sowie über weitere dienstrechtlichen Regelungen

Stellungnahmen aus dem Beteiligungsverfahren

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

der o.g. Gesetzentwurf wurde parallel zur Ressortabstimmung am 20. April den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften, den Kommunalen Landesverbänden und weiteren Beteiligten mit der Gelegenheit zur Stellungnahme bis zum 6. Mai 2026 zugeleitet.

Wie im Vorfeld zugesagt, übersende ich Ihnen die hier eingegangenen Stellungnahmen der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften, der Kommunalen Landesverbände und des Landesrechnungshofs sowie weiterer Beteiligter, sofern diese Bedenken oder Anmerkungen zu dem Gesetzentwurf vorgetragen haben.

Da durch die Stellungnahme eines Beteiligten auf einen konkreten Einzelfall Rückschlüsse auf die betroffene Person gezogen werden können, sehe ich von einer Übersendung dieser Stellungnahme ab und fasse die Anmerkungen und Bedenken dieses Beteiligten wie folgt zusammen:

„Die Umsetzung der antragsunabhängigen Verfahrenszusage aus 2025 sowie die Sicherstellung der amtsangemessenen Alimentation der Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein für die Jahre 2025 bis 2027 unter Berücksichtigung der modifizierten höchstrichterlichen Maßstäbe gemäß der Entscheidung des BVerfG vom 17. September 2025 zur Berliner Besoldung wird begrüßt.

Allerdings wird die geplante Neuregelung der Familienergänzungszuschläge für dritte und weitere Kinder ab 1. Januar 2027 problematisch gesehen. Diese Neuregelung wirkt sich

bei kinderreichen Beamtinnen und Beamten nach Ansicht des Beteiligten sehr nachteilig aus. Verwiesen wird hierbei auf einen eigenen betroffenen kinderreichen Beamten, der trotz Berücksichtigung der linearen Anpassungen einen Besoldungsverlust von ca. 780 Euro hinnehmen müsse. Es wird daher um Prüfung gebeten, ob die Regelung tatsächlich so gewollt sei und ob in diesen Fällen eine Übergangsregelung, wie zum Beispiel ein künftiges Abschmelzen durch Besoldungsanpassungen, eingeführt werden könnte.

Im Übrigen wird bezüglich der Anhebung der Einkommensgrenzen für berücksichtigungsfähige Ehe- und Lebenspartnerinnen oder Ehe- und Lebenspartner in der Beihilfe angefragt, das Inkrafttreten der Regelung auf den 1. Januar 2027 festzulegen (statt bisher nach Verkündung des Gesetzes), so dass eine ggfs. zweimalige Prüfung der Einkommensgrenze in 2026, also vor und nach dem Inkrafttreten des Gesetzes, vermieden werden könne.

Mit freundlichen Grüßen

gez

Dr. Silke Schneider

Anlagen

Stellungnahmen aus dem Beteiligungsverfahren

DGB Bezirk Nord · Besenbinderhof 60 · 20097 Hamburg

Finanzministerium Schleswig-Holstein
Frau Ministerin Dr. Silke Schneider
Düsternbrooker Weg 64
24105 Kiel

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

6. Mai 2026

Sehr geehrte Frau Ministerin,

mit Schreiben vom 20. April 2026 haben Sie den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) um eine kurzfristige Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Jahre 2025 bis 2027 in Schleswig-Holstein und über weitere dienstrechtliche Regelungen gebeten. Dieser Bitte kommt der DGB hiermit gerne nach.

Der DGB hat sich im Vorfeld zu einer deutlichen Verkürzung der Anhörungsfristen bereit erklärt, um eine schnelle Umsetzung der Anpassung der Besoldung und Versorgung zu ermöglichen. Der DGB hat für eine schnelle Umsetzung der Anpassung geworben.

Bereits 5. März 2026 hat die Finanzministerin im Finanzausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtages die Pläne der Landesregierung zur Herstellung einer amtsangemessenen Alimentation für die Jahre 2025 bis 2027 vorgestellt. Im Vorfeld des Termines hat eine Erörterung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften stattgefunden.

Zur Gesamtbewertung des vorliegenden Gesetzesentwurfes

Der vorliegende Gesetzesentwurf dient sowohl der regelmäßigen Anpassung der Besoldung und Versorgung als auch der Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation. Es werden damit sowohl die Tarifeinigung für die Tarifbeschäftigten der Länder vom 14. Februar 2026 als auch der Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes vom 17. September 2025, veröffentlicht am 19. November 2025, zur Berliner A-Besoldung berücksichtigt.

Die Anpassung der Besoldung und Versorgung erfolgt u.a. rückwirkend zum 1. Januar 2025 und zum 1. Januar 2026. Dies entspricht den Zusagen der

Olaf Schwede
Abteilungsleiter
Öffentlicher Dienst/ Beamte/
Mitbestimmung

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bezirk Nord
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Telefon: 040-6077661-17
Telefax: 040-6077661-41

olaf.schwede@dgb.de
nord.dgb.de

Landesregierung vom 4. Dezember 2025, dass von einer eventuellen Nachbesserung im Jahr 2025 alle Beamtinnen und Beamten profitieren sollen, ohne dass es eines individuellen Antrages bedarf. Am 5. Dezember 2025 hat das Land Schleswig-Holstein zudem für das Jahr 2025 auf das Erfordernis der haushaltsnahen Geltendmachung von Ansprüchen auf amtsangemessene Alimentation verzichtet. Ein entsprechendes Schreiben hat das Finanzministerium den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften übermittelt. Die Landesregierung folgte damit einem Vorschlag des DGB. Damit wurde eine Massenanstiegswelle zum Jahreswechsel vermieden. Mit dem Verzicht auf das Erfordernis der haushaltsnahen Geltendmachung ist es nun möglich, den Anspruch auf eine amtsangemessene Alimentation für die Jahre 2025 und 2026 noch Ende 2026 geltend zu machen. Eine rückwirkende Herstellung der amtsangemessenen Alimentation ab dem 1. Januar 2025 ist damit sachgerecht und erforderlich.

Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf wird das Tarifergebnis für die Tarifbeschäftigten der Länder vollständig auf die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein übertragen. Dies wird vom DGB ausdrücklich begrüßt. Die Tarifabschlüsse für die Tarifbeschäftigten der Länder müssen Maßstab für die regelmäßigen Anpassungen der Besoldung und Versorgung bleiben.

Gleichzeitig geht der vorliegende Gesetzesentwurf deutlich über die bloße Übertragung des Tarifergebnisses hinaus. Dies dient der Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation und ist damit verfassungsrechtlich zwingend erforderlich. Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf wird aus Sicht der Landesregierung die amtsangemessene Alimentation der Beamtinnen und Beamten in den Jahren 2025 bis 2027 gewährleistet. Der Gesetzesentwurf macht gleichzeitig deutlich, dass hier nur das verfassungsrechtlich notwendige Minimum gesichert wird. So liegt im Jahr 2025 das Jahresnettoeinkommen einer vierköpfigen Alleinverdiener-Beamtenfamilie nur mit 6,36 Euro netto über der verfassungsrechtlich gebotenen Mindestbesoldung (S. 87 des Entwurfes). In den Jahren 2026 und 2027 entsprechen die vorgesehenen Anpassungen genau der Prognose für die Entwicklung des Nominallohnindex.

Aus Sicht des DGB ist der Entwurf mit zahlreichen Unsicherheiten und offenen Fragen verbunden, die sich zum aktuellen Zeitpunkt nicht beantworten lassen.

Gegen die einzelnen Maßnahmen des vorliegenden Gesetzesentwurfes zur Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation und zur Übertragung des Tarifergebnisses werden deswegen seitens des DGB keine Einwände oder Bedenken erhoben. Der Entwurf wird in weiten Teilen mitgetragen. Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass auch die Zulagen und die Versorgung in die Erhöhungen einbezogen werden.

Angesichts der aktuellen Situation bittet der DGB als weitergehenden Vorschlag eine zumindest temporäre Erhöhung der Wegstreckenentschädigung in § 84 des Landesbeamtengesetzes (LBG) zu prüfen. Hierfür wäre eine Reaktivierung der befristeten und mittlerweile ausgelaufenen Regelung in § 84 Abs. 2 LBG möglich.

Zu Tarifeinigungen als Maßstab für die regelmäßigen Anpassungen der Besoldung und Versorgung

Der vorliegende Gesetzesentwurf geht über eine reine Übertragung des Tarifiergebnisses hinaus. Gleichzeitig bleibt er an keiner Stelle offensichtlich hinter dem Tarifiergebnis zurück. Die entsprechenden Regelungen werden deswegen vom DGB und seinen Gewerkschaften vollumfänglich mitgetragen.

Der DGB und seine Gewerkschaften legen großen Wert darauf, dass die Tarifabschlüsse auch weiterhin der Maßstab für die regelmäßigen Anpassungen der Besoldung und Versorgung bleiben. Dies gewährleistet nicht nur eine Gleichbehandlung der Statusgruppen bei der Einkommensentwicklung, sondern ermöglicht auch die Beteiligung beider Statusgruppen im Rahmen der kollektiven Aushandlungsprozesse und damit die Partizipation an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch Koalitionen im Sinne des Artikels 9 Abs. 3 des Grundgesetzes (GG).

Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung zur Berliner A-Besoldung vom 17. September 2025 in Randnummer 82 die Bedeutung der Tarifiergebnisse der Beschäftigten im öffentlichen Dienst für die Feststellung einer amtsangemessenen Alimentation noch einmal hervorgehoben. Dies wird richtigerweise auf S. 109 des vorliegenden Entwurfes aufgegriffen.

Der DGB erwartet deswegen eine Ausgestaltung der amtsangemessenen Alimentation, die nicht nur die minimalen Anforderungen erfüllt, die sich aus der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes ergeben.

Nachbesserungen sind das Ergebnis früherer Kürzungen

Der DGB weist darauf hin, dass die im Gesetzesentwurf festgestellten Nachbesserungsbedarfe das Ergebnis früherer Kürzungen und Streichungen bei der Besoldung und Versorgung sind. Hier haben in den vergangenen Jahrzehnten massive Einschnitte stattgefunden. Das Bundesverfassungsgericht hat mit seiner neuen Grundsatzentscheidung den Betrachtungszeitraum bis 1996 ausgeweitet. Er umfasst damit nicht nur die Kürzung bzw. Streichung der Sonderzahlung im Jahr 2007, sondern auch die jahrelangen Abzüge von 0,2 Prozent von jeder Anpassung der Besoldung und Versorgung zum Aufbau der Versorgungsrücklage sowie die Auswirkungen des Umstiegs vom Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) zum Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Für eine amtsangemessene Alimentation sind nun Korrekturen dieser früheren Einschnitte notwendig.

Die Finanzierung der angekündigten Maßnahmen wird auch durch die für die Jahre 2026 und 2027 vorgesehenen erheblichen Entnahmen aus dem Versorgungsfonds des Landes bzw. die Einstellung der Zuführungen zum Versorgungsfonds ermöglicht.

Zu den Unsicherheitsfaktoren hinsichtlich der amtsangemessenen Alimentation

Eine amtsangemessene Alimentation, die möglichst präzise ausgerechnet wurde und nur das verfassungsrechtliche Minimum abbilden soll, ist mit erheblichen Unsicherheiten behaftet. Zu beachten ist hier beispielsweise:

- Auf S. 79 des vorliegenden Entwurfes wird erläutert, dass die Berechnungen weitgehend auf Prognosewerten basieren. Dies gilt insbesondere für die Jahre 2026 und 2027. Nach Ablauf des jeweiligen Betrachtungsjahres hat deswegen stets eine abschließende rückwirkende Betrachtung zu erfolgen.
- Offen ist, ob für die Flächenländer das Median-Äquivalenzeinkommen des Bundeslandes oder einzelner Regionen heranzuziehen ist.
- Offen ist, welche Kriterien für die Besoldung ab dem dritten Kind heranzuziehen sind. Der vorliegende Gesetzesentwurf basiert hier auf praktischen Erwägungen.
- Offen ist, wie das Bundesverfassungsgericht die Berücksichtigung eines Partnereinkommens bei der Ermittlung der amtsangemessenen Alimentation bewertet. Diese Frage ist in der aktuellen Entscheidung zur Berliner A-Besoldung explizit ausgeklammert worden. Für die abschließende Bewertung des vorliegenden Gesetzesentwurfes ist diese Frage wesentlich.
- Offen sind auch die Maßstäbe zur Prüfung einer amtsangemessenen Alimentation im Bereich der Versorgung.
- Offen ist auch, wie das Bundesverfassungsgericht Familienergänzungszuschläge bewerten wird, die sich je nach Besoldungsgruppe und Stufe unterscheiden und damit möglicherweise einen Verstoß gegen das Abstandsgebot auslösen.
- Aus der offenen Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes zur amtsangemessenen Alimentation in Schleswig-Holstein für die Jahre 2007 bis 2021 können sich möglicherweise auch Nachbesserungsbedarfe für die aktuelle Besoldung ergeben.

Der aktuelle Gesetzesentwurf ist damit weiterhin mit Unsicherheiten und offenen Fragen hinsichtlich der Amtsangemessenheit der Alimentation verbunden. Die Antworten werden sich absehbar erst in den nächsten Jahren aus weiteren Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichtes ergeben. Nachbesserungsbedarfe an dem vorliegenden Gesetzesentwurf sind damit nicht ausgeschlossen.

Der vorliegende Gesetzesentwurf sieht keine grundlegende Veränderung der bisherigen Besoldungsstruktur vor. Diese könnte im Zuge der weiteren Rechtsentwicklung jedoch erforderlich werden. Dies betrifft beispielsweise die nach wie vor umstrittenen Familienergänzungszuschläge. Dieser werden nur in bestimmten Fallkonstellationen gewährt. In der Musterrechnung für eine vierköpfige Familie für das Jahr 2025 machen die Familienergänzungszuschläge – wie schon im Jahr 2024 - fast 20 % der Jahresbruttogesamtbezüge aus. Dieser Anteil sinkt in den Prognosen für 2026 und 2027 etwas ab.

Zu den Nachholbedarfen im Bereich der Tarifbeschäftigten

Der vorliegende Gesetzesentwurf sieht erneut Anpassungen der Besoldung und Versorgung vor, die deutlich über das Tarifiergebnis für die Tarifbeschäftigten hinausgehen. Dies war bereits beim Gesetz zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung in Schleswig-Holstein im Jahr 2024 der Fall. Auch wenn die weitergehenden Anpassungen sich unmittelbar aus der Rechtsprechung zur amtsangemessenen Alimentation ergeben, sind sie doch geeignet, Irritationen und Kritik seitens der Tarifbeschäftigten auszulösen.

Im Bereich der Tarifbeschäftigten gibt es aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften ebenfalls Nachholbedarfe. Der DGB und seine Gewerkschaften haben hierzu Gesprächsbedarf mit der Landesregierung und bitten darum, dies in einem geeigneten Format zu ermöglichen.

Gesprächsbedarf besteht beispielsweise hinsichtlich der noch offenen Umsetzung früherer Tarifeinigungen, insbesondere in nachgeordneten Bereichen der Landesverwaltung.

Bereits 2024 haben die verfassungsrechtlich zwingend notwendigen über das Tarifiergebnis hinausgehenden Maßnahmen zu Irritationen vor allem bei den tarifbeschäftigten Lehrkräften geführt. Dies liegt unter anderem daran, dass bei dieser Gruppe von Tarifbeschäftigten hinsichtlich der Arbeitsbedingungen kaum Unterschiede zu den verbeamteten Lehrkräften bestehen. So gelten beispielsweise für beide Statusgruppen auf Basis des § 44 TV-L identische Arbeitszeitregelungen. Diese basieren auf der 41-Stunden-Woche der Beamtinnen und Beamten. Von der für Tarifbeschäftigte kürzeren Arbeitszeit profitieren tarifbeschäftigte Lehrkräfte nicht. Der DGB hat wiederholt auf die Notwendigkeit hingewiesen, in der entsprechenden Pflichtstundenverordnung für tarifbeschäftigte Lehrkräfte eine kürzere, den anderen Tarifbeschäftigten entsprechende, Arbeitszeit zu regeln.

Zur Frage der Attraktivität der Besoldung und Versorgung

Mit zahlreichen Maßnahmen hat die Landesregierung in den vergangenen Jahren das Beamtenverhältnis in Schleswig-Holstein insbesondere für neue Beamtinnen und Beamte attraktiver gemacht. Im Vergleich mit dem Bund und anderen Ländern schneidet Schleswig-Holstein insbesondere bei der Eingangsbesoldung gut ab, dies relativiert sich allerdings stark beim Vergleich der Endstufen der Besoldung.¹

In der Eingangsbesoldung der Besoldungsgruppe A9 kommt Schleswig-Holstein sogar auf den dritten, unter Berücksichtigung der langen Arbeitszeit auf den

¹ Die Daten zum Vergleich mit dem Bund und den anderen Ländern sind dem DGB-Besoldungsreport 2025 mit Stand vom 1. Januar 2025 entnommen. Dieser ist abrufbar unter https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Studien/DGB_OeDuB_Besoldungsreport2025_Web.pdf

fünften Platz. In derselben Besoldungsgruppe kommt Schleswig-Holstein unter Berücksichtigung der Arbeitszeit von 41-Stunden allerdings in der Endstufe nach einem langen Berufsleben nur noch auf Platz 15.

Auch in den anderen Besoldungsgruppen macht sich die 41-Stunden-Woche deutlich bemerkbar: Kommt Schleswig-Holstein beim Vergleich der absoluten Werte in der Besoldungsgruppe A 7 in der Eingangsbesoldung noch auf Platz 5 und in der Endbesoldung auf Platz 10, so verschiebt sich das unter Berücksichtigung der höheren Arbeitszeit auf den neunten und den sechzehnten – und damit vorletzten – Platz. In der Besoldungsgruppe A 13 werden aus Platz 9 in der Eingangsbesoldung und Platz 14 in der Endbesoldung unter Berücksichtigung der Arbeitszeit schließlich die Plätze 13 und 17.

Insbesondere die 41-Stunden-Woche macht das Beamtenverhältnis in Schleswig-Holstein im Ländervergleich unattraktiv. Da die Landesregierung bisher trotz der wiederholten gewerkschaftlichen Kritik vehement an diesem Instrument festhält, ist der nun vorliegende Gesetzesentwurf eine Chance, die Besoldung und Versorgung in Schleswig-Holstein im Ländervergleich wettbewerbsfähig aufzustellen.

Zur Dynamisierung der Erschwerniszulagen

Der DGB begrüßt, dass die Landesregierung auch die Erschwerniszulagen in die vorgesehen Anpassungen der Besoldung mit einbezieht und die Dynamisierung dieser Zulagen konsequent fortsetzt. Damit wird nicht nur ein Wertverlust der Zulagen vermieden, sondern auch die Attraktivität besonders belastender Dienstformen gestärkt. Hiervon profitieren insbesondere untere Besoldungsgruppen.

Die Tarifeinigung vom 14. Februar 2026 sieht eine Anhebung der Zulage für ständige Wechselschichtarbeit auf 200 Euro und der Zulage für ständige Schichtarbeit auf 100 Euro im Monat vor. Diese Anpassung wird im vorliegenden Gesetzesentwurf nicht nachvollzogen. Dies wäre zu begründen.

Nach § 4 Abs. 3 werden die Wechselschichtzulage und Schichtzulage nicht dem Personenkreis nach § 4 Abs. 2 gewährt. Dies gilt für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte, die eine Stellenzulage nach § 49 SHBesG erhalten, für Justizvollzugsbeamtinnen und Justizvollzugsbeamte sowie für Beamtinnen und Beamte des Abschiebungshaftvollzugs, die eine Stellenzulage nach § 51 SHBesG erhalten, für Fischereiaufsichtsbeamtinnen und Fischereiaufsichtsbeamte sowie für Feuerwehrbeamtinnen und Feuerwehrbeamte, die eine Zulage nach § 50 SHBesG erhalten. Für diese Personengruppen werden durch die Dynamisierung die Erschwerniszulagen deutlich erhöht. Ob diese Erhöhung 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, wäre aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften zu prüfen.

Zu den einzelnen Regelungen des Gesetzes nimmt der DGB wie folgt Stellung:

Zu Artikel 10 „Weitere Änderungen des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein“

Zu den Nummern 2 und 9:

Der DGB weist darauf hin, dass als Folge der Änderung voraussichtlich die amtsangemessene Alimentation der Kanzlerinnen und Kanzler ohne die Berücksichtigung hochschulspezifischer Funktionsleistungsbezüge zu gewährleisten wäre.

Zu den Nummern 5a, 6, 7 und 8:

Die Schaffung einer Wahlmöglichkeit für Menschen mit „divers“ als Geschlechtseintrag wird vom DGB ausdrücklich begrüßt. Gleichzeitig bleibt die Umsetzung unbefriedigend. Perspektivisch sollte es das Ziel sein, im Rahmen der weiteren Sprachentwicklung insgesamt zu geschlechtsneutralen Amtsbezeichnungen zu kommen.

Zu Artikel 11 „Änderung des Landesbeamtengesetzes“

Zu Nummer 1:

Der DGB begrüßt den Wegfall der bisherigen Einreichungsgrenze von 100 Euro als Beitrag zur Verwaltungsvereinfachung.

Zu Nummer 2a:

Die Erhöhung der bisherigen Einkommensgrenze für berücksichtigungsfähige Ehegattinnen und Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner von 20.000 Euro auf 22.000 Euro jährlich ist dringend erforderlich und wird vom DGB unterstützt. Der DGB hat mehrfach vorgeschlagen, diese Einkommensgrenze zu dynamisieren und damit regelmäßig anzupassen.

Zu Artikel 12 „Gesetz zur Einführung eines digitalen Personalportals (Ko-Pers.-Digital - Digitales Personalportalgesetz (DPPG) -)

Mit dem vorliegenden Regelungsentwurf soll für die Beschäftigten beider Statusgruppen sowie der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger die verpflichtende Nutzung einer zentralen digitalen Plattform für personal- und abrechnungsbezogene Informationen gesetzlich verankert werden.

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 wird. Im Rahmen eines Verhandlungsprozesses hätten offene Fragen einvernehmlich geklärt werden können.

Der DGB weist 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 ist jedoch zur regelmäßigen Prüfung ihrer Bezügeabrechnungen verpflichtet, die Nichtmeldung von Fehlern in der Abrechnung kann unmittelbare disziplinarrechtliche Folgen auslösen. Der Zugang zu Bezügemittlungen und deren Prüfung sollte allein schon deswegen möglichst einfach gestaltet sein.

Nicht alle Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger verfügen über einen Zugang zum Internet oder eine private Emailadresse. Der DGB plädiert dafür, insbesondere für diese Personengruppe großzügige Übergangsregelungen zu ermöglichen.

Da die digitale Plattform von allen Beschäftigten und zusätzlich noch von den Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern genutzt werden soll, besteht der DGB auf eine umfassende Prüfung der Ergonomie und Barrierefreiheit. Diese kann beispielsweise durch das entsprechende Kompetenzzentrum bei Dataport erfolgen. Festgestellte Mängel sind vor einer Inbetriebnahme abzustellen.

Auf der Webseite des Dienstleistungszentrum Personal Schleswig-Holstein (DLZP) oder an anderem geeignetem Ort sind zudem Leitfäden für die Bedienung des Portals und andere Schulungsangebote, z.B. in Form von Learning Nuggets, vorzuhalten.

Weitergehende Anforderungen und Vorschläge des DGB

Die Prüfung der amtsangemessenen Alimentation im vorliegenden Gesetzesentwurf basiert auf einer Reihe von Prognosen, Annahmen und von Fortschreibungen statistischer Daten. Der DGB erwartet ausdrücklich eine kontinuierliche Fortschreibung der Prüfung auch für die Jahre 2026 und 2027, um eventuelle Nachsteuerungsbedarfe erkennen zu können.

Ein wichtiger Faktor zur Gewährleistung der Mindestbesoldung bleibt der Zusatzbetrag für Kinder nach dem Sonderzahlungsgesetz. Aus Sicht des DGB sollte die bisherige Höhe des Sonderbetrags für Kinder in Höhe von 400 Euro im Gesetz über die Gewährung jährlicher Sonderzahlungen überprüft und ggf. erhöht werden. Der DGB bittet in diesem Kontext auch eine dauerhafte Dynamisierung zu überprüfen. Der entsprechende Betrag hat seit mehr als 15 Jahren keine Erhöhung mehr erfahren. Ihm kommt jedoch – offenbar unabhängig von der Entwicklung der Rechtsprechung – bei der Gewährung einer amtsangemessenen Alimentation seit Jahren eine wichtige Rolle zu.

Angesichts der aktuellen Situation bei den Treibstoffpreisen bittet der DGB eine zumindest temporäre Erhöhung der Wegstreckenentschädigung in § 84 des Landesbeamtengesetzes (LBG) zu prüfen. Hierfür wäre eine Reaktivierung der befristeten und mittlerweile ausgelaufenen Regelung in § 84 Abs. 2 LBG möglich.



Der DGB bittet um die Berücksichtigung seiner Anmerkungen und Hinweise.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink that reads 'Olaf Schwede'. The signature is written in a cursive style.

Olaf Schwede



dbb
beamtenbund
und tarifunion
schleswig - holstein

dbb sh • Muhliusstr. 65 • 24103 Kiel

Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein
Finanzministerin Dr. Silke Schneider

Nur per E-Mail an
Silke.Schneider@fimi.landsh.de
und ergänzend an
Dana.Brandt@fimi.landsh.de
Carsten.Beckmann@fimi.landsh.de
Nicole.Neuhausen@fimi.landsh.de

Spitzenorganisation der
Fachgewerkschaften und -verbände
des öffentlichen Dienstes

Landesgeschäftsstelle:
Muhliusstr. 65, 24103 Kiel
Telefon: 0431.675081
Fax: 0431.675084
E-Mail: info@dbbsh.de
Internet: www.dbbsh.de

06.05.2026

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

Sehr geehrte Ministerin Dr. Schneider,

wir bedanken uns für die Vorlage des oben genannten Gesetzesentwurfs und die damit verbundene Möglichkeit der Stellungnahme. Der dbb Landesvorstand hat seinen betroffenen Mitgliedsorganisationen den Gesetzesentwurf erläutert und die Rückmeldungen gegebenenfalls bei der Ausarbeitung der Stellungnahme berücksichtigt. Dabei wurden auch die Querschnittsorganisationen des dbb sh (Landesjugendleitung, Landesfrauenvertretung und Landessenorenvertretung) eingebunden.

Vorbemerkung

Wir möchten zunächst klarstellen, dass wir die Bereitschaft der Landesregierung sehr begrüßen, den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 17.09.2025 – Berliner Besoldung – zeitnah umzusetzen. Dies ist ein wichtiger Schritt, das Vertrauen der Beamten in ihren Dienstherrn beziehungsweise den Besoldungsgesetzgeber zu stärken und sich einer verfassungskonformen Alimentation im Land wieder anzunähern.

Wir empfehlen, die Besoldungs- und Versorgungserhöhung zügig zu beschließen, um entsprechende Auszahlungen an die Beamten und Versorgungsempfänger möglichst zeitnah vornehmen zu können. Dieses Ziel ist mit Blick auf das aktuelle Inflationsgeschehen von besonderer Bedeutung.

Klarstellend weisen wir allerdings darauf hin, dass der Entwurf weiterhin Aspekte enthält, die verfassungsrechtlich fragwürdig sind und einer nachgelagerten Klärung bedürfen, die gegebenenfalls in einer entsprechenden Anpassung münden müssten.

I. Besoldungsanpassung

Die Besoldungsanpassungen in den § 17a SHBesG-E für die Jahre 2025, 2026 sowie 2027 werden ausdrücklich als Schritte in die richtige Richtung begrüßt. Sie beruhen allerdings teilweise auf Berechnungen, die sich auf Prognosewerte stützen mussten. Inwieweit sich die Prognosen als zutreffend erweisen, bleibt abzuwarten und zu einem späteren Zeitpunkt nachzuprüfen.

Bedenklich ist jedoch, dass in einem wesentlichen Ausgangspunkt der Berechnungen, nämlich der Mindestbesoldung, zweifelhafte Positionen (wie etwa Familienergänzungszuschläge sowie vermögenswirksame Leistungen) zugrunde gelegt werden, die sich naturgemäß dann auf das gesamte, darauf aufbauende Besoldungsgefüge auswirken. Dies wird nachstehend näher erläutert.

II. Änderungen am Familienergänzungszuschlag

Unsere bereits geäußerten, erheblichen Zweifel an der Verfassungskonformität der Familienergänzungszuschläge (vgl. dazu u.a. Umdruck 19/7212) erhalten wir ausdrücklich aufrecht.

Wir sehen unsere Bedenken nicht nur durch das Gutachten des Wissenschaftlichen Dienstes (Umdruck 19/7271), sondern auch durch die mittlerweile erfolgte Vorlage des Verwaltungsgerichts Schleswig an das Bundesverfassungsgericht (vgl. VG Schleswig, Beschluss vom 11.11.2025, Az.: 12 A 21/23) als bestätigt an. Die Beibehaltung und der beabsichtigte „Ausbau“ durch entsprechende Erhöhung der Zuschläge dürften nach unserer Einschätzung zu einer Verletzung des verfassungsrechtlichen Prüfparameters „systeminterner Besoldungsvergleich“ führen.

Unabhängig davon stößt die Einbeziehung der Familienergänzungszuschläge in die Mindestbesoldung auf verfassungsrechtliche Bedenken. Das Problem ist, dass die Familienergänzungszuschläge nicht allen Beamten unterschiedslos gewährt werden, sondern nur denen, die keine entsprechenden eigenen oder Partnereinkünfte aufweisen. Das Bundesverfassungsgericht führt jedoch bei Rn. 71 seiner Berliner Entscheidung zur Berechnung der Mindestbesoldung aus *„Für die anzustellende Bewertung sind die Bezüge in ihrer Gesamthöhe der Berechnung zugrunde zu legen. Neben dem Grundgehalt sind daher solche Bezügebestandteile zu berücksichtigen, die allen Beamten einer Besoldungsgruppe unterschiedslos gewährt werden.“* Dies ist beim Familienergänzungszuschlag gerade nicht der Fall, weshalb eine Einbeziehung bei der Berechnung der Mindestbesoldung eigentlich zu unterbleiben hat.

Die Familienergänzungszuschläge führen damit bereits bei zwei verfassungsrechtlichen Prüfparametern („Mindestbesoldung“ und „systeminterner Besoldungsvergleich“) zu Problemen. Sie sollten mindestens überarbeitet, ggf. sogar vollständig gestrichen werden.

Außerdem weist der dbb sh auf Folgendes hin.

a) Redaktionelle Unklarheiten

Die Regelung des § 45a Abs. 1 S. 1 SHBesG-E (S. 17) sollte sprachlich überarbeitet werden. Die neue Regelung würde mit den vorgesehenen Änderungen lauten:

„Unterschreitet das Nettoeinkommen der [...] unterhaltspflichtigen Eheleute [...] die Erfüllung des Gebots der Mindestbesoldung herangezogene Prekaritätsschwelle in Höhe von 80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens notwendige Nettosumme der Besoldung der Beamtin oder des Beamten nach Anlage 10, wird ein kindbezogener monatlicher Familienergänzungszuschlag nach Anlage 10 gewährt.“

Zwischen den Wörtern „die“ und „Erfüllung“ dürfte redaktionell das Wort „zur“ zu ergänzen sein.

Zudem sollte aus Gründen der Normklarheit nach „Median-Äquivalenzeinkommens“ der Zusatz „für das Gebiet des Landes Schleswig-Holstein“ ergänzt werden. Hintergrund: Diverse außerhalb Schleswig-Holsteins beschäftigte Beamte fallen in den Geltungsbereich des SHBesG, zum Beispiel in Hamburg beschäftigte Beamte von Dataport. Der dbb sh geht davon aus, dass auch für diese der schleswig-holsteinische Median gelten soll.

Die auf S. 8 angegebenen Steigerungen des Familienergänzungszuschlag stimmen nach unseren Berechnungen nicht durchgehend mit den Werten der jeweiligen Anlage 10 zum SHBesG überein.

b) Fehlentwicklung im Kontext des Leistungsprinzips

Die Anlage 10 führt im Jahr 2027 in bestimmten Konstellationen dazu, dass ein Beamter in einer niedrigeren Besoldungsgruppe eine höhere Gesamtbesoldung erhält als Beamte einer höheren Besoldungsgruppe.

Zur Veranschaulichung nachfolgende Tabelle, in der beispielhaft die Besoldungsgruppen A 6, und A 10 in der Stufe 3 (jeweils mit 2 Kindern) dargestellt werden.

	A 6/3	A 10/3
Grundgehalt	3.358,99	4.054,02
Allg. Stellenzulagen	28,46	123,80
Amtszulage	98,07	0,00
Stellenzulage § 54	146,44	0,00
Familienzuschlag	1.133,93	1.133,93
FEZ § 45a	1.039,00	315,00
Selbstbehalt	0,00	-9,17
Sonderzahlung/12	121,67	121,67
Summe	5926,56	5739,25

Der dbb sh erkennt darin eine abzulehnende Fehlentwicklung und zudem eine Verletzung des Leistungsprinzips.

c) Fehlentwicklung bei vorhandenem Partnereinkommen

Die Regelung des § 45a Abs. 1 SHBesG führt aufgrund des festen Wertes in Anlage 10 zu faktisch stark divergierenden Hinzuverdienstmöglichkeiten der Partner von Beamten, abhängig von dessen Besoldungsgruppe:

Zur Veranschaulichung dient nachfolgende Tabelle, in der für die Besoldungsgruppen A 6 und A 10, jeweils Stufe 2 (mit 1 Kind) die Möglichkeit eines Hinzuverdienstes dargestellt wird.

	A 6/2	A 10/2
Grundgehalt	3.310,98	3.982,46
Allg. Stellenzulagen	28,46	123,80
Amtszulage	53,17	0,00
Familienzuschlag	597,82	597,82

Sonderzahlung/12	121,67	121,67
Monatsbrutto	4112,1	4825,75
Lohnsteuer Kl III	-310,33	-495,00
PKV	-568,00	-568,00
Kindergeld	518,00	518,00
Gesamtnetto	3751,77	4280,75
Mtl. Nettosumme gem. Anlage 10	- 4.549,22	- 4.549,22
Möglicher Nettohinzuverdienst	-797,45	-268,47

Wenn der nicht verbeamtete Partner oder der Beamte selbst in geringem Umfang eigene bzw. weitere Einkünfte hat, ist das Gesamtfamilieneinkommen inkl. des FEZ bei niedrigeren Besoldungsgruppen erheblich höher als in höheren Besoldungsgruppen. Unabhängig vom Alimentationsprinzip, mit welchem der Familienergänzungszuschlag bereits vom Grundsatz her nicht vereinbar ist, kann dieses Ergebnis politisch nicht gewollt sein.

d) Änderungen am Familienergänzungszuschlag ab drei Kindern

Die vorgesehenen Änderungen des Familienergänzungszuschlags ab drei Kindern können sich aus Sicht des dbb sh nicht auf eine gefestigte Rechtsprechung stützen. Ob die Änderungen auch verfassungskonform sind, bleibt abzuwarten.

III. Weitere Hinweise zur Berechnung der vorgesehenen Anpassungen

a) Berücksichtigung der vermögenswirksamen Leistungen

Die Berücksichtigung der vermögenswirksamen Leistungen ist aus unserer Sicht unzulässig, wir verweisen dazu auf unsere Stellungnahme vom 28.03.2024 (Umdruck 20/3358) zur Besoldungsanpassung 2024. Daneben wird auch hier auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes vom 17.09.2025 verwiesen, welcher solche Leistungen nicht berücksichtigt, obwohl das Land Berlin solche innerhalb des Prüfzeitraumes gem. § 68 BBesG BE gewährte.

b) Unterschätzung der Kostensteigerung im Gesundheitswesen

Hinsichtlich der Schätzung der Kosten einer privaten Krankenversicherung und Pflegeversicherung für das Jahr 2025 von 12 % und 2026 von 13 % erscheinen die angesetzten Zahlen plausibel. Die auf S. 101 prognostizierte Kostensteigerung für das Jahr 2027 in Höhe von 3,8 % kann hier allerdings nicht nachvollzogen werden. Es gibt aktuell keine sachlichen Anhaltspunkte dafür, dass sich die Kostenentwicklung im Gesundheitswesen derartig massiv abschwächen würde. Diese Prognose steht vielmehr im direkten Widerspruch zum Bericht der Finanzkommission Gesundheit an das Bundesministerium für Gesundheit, welcher mit einer linearen Kostenentwicklung im Gesundheitswesen bis 2030 rechnet (vgl. [Management Summary - Erster Bericht der Finanzkommission Gesundheit](#)). Diese Kostenentwicklung dürfte sich auch auf die Versicherungsprämien der privaten Krankenversicherungen auswirken.

Die angekündigte rückwirkenden Prognosekontrolle hinsichtlich der tatsächlichen Kostenentwicklung im Bereich der PKV (S. 85) wird begrüßt. Aufgrund der anerkannten Notwendigkeit einer Überprüfung wäre eine solche auch für die Jahre 2023 und 2024 angezeigt. Im jüngsten Besoldungsanpassungsgesetz wurden die vom PKV-Verband für das Jahr 2022 mitgeteilten Werte für die Jahre 2023 und 2024 mit jeweils nur 4 % fortgeschrieben, was sich angesichts der tatsächlichen Entwicklung als nicht realitätsgerecht erwiesen haben dürfte.

IV. Fehlende Transparenz bei der Ermittlung der volkswirtschaftlichen Parameter

Die Anlagen 4, 5 und 6 weisen leider nicht den jeweiligen Indexwert für das jeweilige Jahr aus, sondern nur die Werte für 1996 und 2025 pro Besoldungsgruppe. Die vier Indices (Besoldung SH, Tariflohn BAT/TV-L, Nominallohn SH und Verbraucherpreise SH) sind so nicht ohne große eigene Recherchen selbstständig überprüfbar. Da die Daten im Finanzministerium vorliegen, wäre es hier im Sinne der Transparenz wünschenswert, wenn diese individuell für jedes Jahr und jede Besoldungs-/Entgeltstufe als Anlage beigefügt werden. Ähnlich ist auch das BVerfG in seiner Entscheidung vom 17.09.2025 vorgegangen (Rn. 123f., 127f., 135 und 139). Eine erhöhte Transparenz im Gesetzgebungsverfahren könnte ggf. in späteren Gerichtsverfahren zur Entlastung aller Beteiligten und der Gerichte beitragen.

V. Entbürokratisierung der Geltendmachung übergesetzlicher Ansprüche

Der Gesetzesentwurf enthält aufgrund von Sachzwängen diverse Prognosen, welche Auswirkungen auf die Berechnung der Besoldungshöhe haben. Ob diese Prognosen zutreffen, kann erst im Nachgang geprüft werden. Gleichzeitig sind die Beamten jedoch zur Wahrung übergesetzlicher Ansprüche dazu verpflichtet, der gewährten Besoldung zeitnah zu widersprechen. Für Beamte bedeutet dies zweierlei:

Erstens wird das Risiko (ggf. aus finanziellen Erwägungen bewusst) zu niedriger Prognosewerte auf die Beamten verlagert. Zweitens müssen sie – zur Wahrung ihrer Ansprüche – jährlich und rein vorsorglich jeweils einen anspruchswahrenden Antrag stellen.

Diese Verfahren binden Ressourcen sowohl bei den Beamten als auch bei den jeweiligen Bezügestellen. Im Interesse einer Entbürokratisierung und des Rechtsfriedens schlagen wir eine moderate Änderung von §§ 3 und 4 SHBesG vor:

§ 3 Abs. 1 S. 2 SHBesG-E:

„Sollte dieses Gesetz oder Teile dieses Gesetzes nichtig oder nicht mit höherrangigen Recht vereinbar sein, bedarf es zur Wahrung daraus entstehender Ansprüche keiner gesonderten Geltendmachung gegenüber dem Dienstherrn.“

§ 4 Abs. 5 S. 2 SHBesG-E:

„Dies gilt nicht für Ansprüche im Sinne von § 3 Abs. 1 S. 2 SHBesG“

VI. Nutzungspflicht KoPers.Digital

Die vorgesehene verpflichtende Nutzung des Portals für aktiv Beschäftigte, sobald die technischen Zugangsvoraussetzungen (dienstliche E-Mail-Adresse, dienstliches Endgerät, Portalzugang) erfüllt sind, wird von uns kritisch bewertet.

Diese Verpflichtung steht im Widerspruch zu den Anforderungen des § 2 Abs. 2 Nr. 5, wonach ein jederzeitiger Abruf der bereitgestellten Informationen gewährleistet sein muss. In der praktischen Umsetzung ist ein solcher jederzeitiger Zugriff jedoch nicht sichergestellt: So ist der Zugang über das VPN Werktags ab 21 Uhr und an Wochenenden unregelmäßig gesperrt, wodurch Beschäftigte außerhalb der regulären Arbeitszeiten keinen Zugriff auf das Portal haben. Darüber hinaus sind langzeiterkrankte Kolleginnen und Kollegen häufig faktisch vom Zugang ausgeschlossen, da sie ihre dienstlichen Endgeräte zurückgeben, etwa um Wartungs- und Updateprozesse innerhalb der Dienststelle zu ermöglichen.

Vor diesem Hintergrund besteht die konkrete Gefahr, dass Teile der Belegschaft keinen verlässlichen Zugriff auf ihre persönlichen Daten und relevanten Informationen haben. Dies widerspricht nicht nur den gesetzlichen Anforderungen, sondern führt auch zu einer Ungleichbehandlung innerhalb der Beschäftigten.

Wir fordern daher, dass die verpflichtende Nutzung des Portals erst dann eingeführt wird, wenn ein tatsächlich jederzeitiger, ortsunabhängiger und barrierefreier Zugang gewährleistet

ist. Insbesondere ist sicherzustellen, dass Beschäftigte unabhängig von dienstlichen Endgeräten über einen sicheren Internetzugang – etwa mittels privater Authentifizierung, wie sie für Versorgungsempfänger vorgesehen ist – auf das Portal zugreifen können.

VII. Wegfall Mindestbetrag für Beihilfeanträge

Die Regelung wird uneingeschränkt begrüßt.

VIII. Weitere Redaktionelle Anmerkungen:

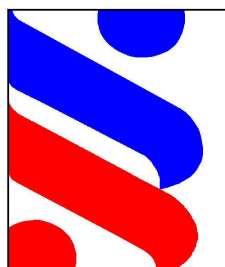
a) Auf den Seiten 7, 16 und 74 fehlt hinsichtlich der Anpassung des Mindestbetrages die Angabe Besoldungsordnung „A“.

b) Auf Seite 15 wird in § 17a Abs. 1 Nr. 4 die Besoldungsgruppe „H 4“ um 3,59 % erhöht.

Mit freundlichen Grüßen



Kai Tellkamp
Landesbundvorsitzender



**SCHLESWIG-
HOLSTEINISCHER
RICHTERVERBAND**

verband der richterinnen
und richter,
staatsanwältinnen und
staatsanwälte

Kiel, im Mai 2026
Verfasser: VRiFG Dr. Engellandt
Stellungnahme Nr. 02/2026
Abrufbar unter www.richterverband.de

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

Der Schleswig-Holsteinische Richterverband bedankt sich für die Anhörung und nimmt zu dem Gesetzesentwurf folgendermaßen Stellung:

Neuregelungen zur Besoldung und Versorgung

Wir halten die vorgesehenen Neuregelungen zur Besoldung und Versorgung im Hinblick auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 17.09.2025 (Az. 2 BvL 20/17 u.a.) für geboten. Es ist zu begrüßen, dass die Landesregierung zeitnah die Konsequenzen aus den nunmehr präzisierten verfassungsrechtlichen Vorgaben zur Beamten- und Richterbesoldung zieht und diese rückwirkend ab 2025 bis einschließlich 2027 wieder auf eine tragfähige Grundlage stellt. Dass dies in Zeiten einer angespannten Haushaltslage konsequent und zügig geschehen soll, verdient unsere uneingeschränkte Anerkennung. Es ist ein wichtiges Signal, auf das die von uns vertretenen Beschäftigten des höheren Justizdienstes jahrelang vergeblich gewartet haben. Dies

einleitend auszusprechen, liegt uns sehr am Herzen. Darüber hinaus erlauben wir uns, in der gebotenen Kürze auf weitere grundlegende Aspekte einzugehen.

Die vorliegende, lobenswerte Gesetzesinitiative kann zweifellos nur Teil einer Gesamtlösung der Besoldungsproblematik sein, die sich über viele Jahre verfestigt hat. Rückschauend aufgearbeitet werden muss der gesamte Zeitraum seit der einschneidenden Gehaltskürzung, die mit der Streichung des sogenannten Weihnachtsgeldes im Jahr 2007 besonders die Angehörigen des höheren Dienstes getroffen hat. Dass die wiederholten regierungsseitigen Vertröstungen der Beschäftigten auf haushaltsmäßig „bessere“ Jahre leider nur leere Worte waren, ist inzwischen allseits bekannt.

Neben einer zeitlich raumgreifenden Vergangenheitsbewältigung, die auch mit weiteren, derzeit noch offenen Gerichtsverfahren in Zusammenhang steht, muss nach unserer Überzeugung der Blick entscheidend in die Zukunft gerichtet werden. Eine dauerhafte Wende zum Besseren kann nur gelingen, wenn der politische Ansatz der Besoldungsgesetzgebung überdacht wird. Die chronische Problematik, die zu der aktuellen Situation mit Tausenden Gerichtsverfahren und jahrelangem Zeitverzug für alle Seiten geführt hat, liegt in der gesetzgeberischen Anpassung an den verfassungsrechtlich gebotenen Mindeststandard. Die rote Linie der Verfassungswidrigkeit ist für den Gesetzgeber längst zum alleinigen Leitstern geworden. Dies belegen die zahlreichen Gesetzesänderungen gerade der jüngeren Vergangenheit, bei denen es nur noch um eine kostengünstige Reparatur verfassungswidriger Mängel gegangen ist. Kriterien der Amtsgemessenheit, wie berufliche Leistung und Verantwortung, sind dabei ebenso aus dem Blick geraten wie ein schlüssiges, abstandsgerechtes Gesamtsystem.

Gerade aus Anlass der vorliegenden Gesetzesinitiative möchten wir dazu aufrufen, zukünftig die gesetzgeberische Gestaltungshoheit wahrzunehmen und – statt die rote Linie einer minimalen Alimentation nachzuzeichnen – ein zukunftsfähiges Bemessungssystem zu entwickeln. Es darf aus unserer Sicht nicht zum Dauerzustand werden, dass Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte das eigene Land verklagen müssen, um angemessen entlohnt zu werden. Wir benötigen einen Systemwechsel, zu dem wir an anderer Stelle unsere Vorstellungen unterbreiten werden.

Zu dem vorliegenden Gesetzentwurf möchten wir im Einzelnen Folgendes anmerken:

Rückwirkende Besoldungs- und Versorgungskorrektur für 2025

Die antragslose, rückwirkende Korrektur der Besoldung und Versorgung für 2025 halten wir für sinnvoll. Sie entspricht der mit uns und den weiteren Spitzenverbänden in 2025 getroffenen Vereinbarung und ist auch der Höhe nach verfassungsrechtlich geboten. Nach dem heutigen Stand sind nach durchgeführter Besoldungserhöhung (R 1: 3,26%, R 2 3,66%, R 3: 3,65 %) alle relevanten Parameter für 2025 gewahrt. Die Detaildarstellungen auf den Seiten 109 ff. und den Anlagen 4 bis 6 der Entwurfsbegründung erscheinen uns zutreffend. Dass die Erhöhung für 2025 nicht um einen einheitlichen Prozentsatz, sondern bedarfsgerecht zur Auffüllung der verfassungsrechtlichen Lücken erfolgt, ist folgerichtig. Die höheren Besoldungsgruppen sind in der Vergangenheit durch Sockelbeträge und ähnliche Gestaltungen in ihrer linearen Einkommensentwicklung im Vergleich zu den unteren Besoldungsgruppen zurückgeblieben.

Dass die Gehaltsanpassung über den Tarifabschluss zum TVL hinausgeht, ist – wie der Entwurf zutreffend darlegt – Folge des Umstandes, dass die Entwicklung der Beamten- und Richtergehälter im relevanten Betrachtungszeitraum hinter der Entwicklung der Tarifvergütungen des öffentlichen Dienstes zurückgeblieben ist.

Besoldungs- und Versorgungsanpassungen für 2026 und 2027

Die rückwirkend zum 01.01.2026 vorgesehene Erhöhung der Tabellengehälter und der Versorgungsleistungen um einheitlich 4,0% erscheint uns sachgerecht. Entsprechendes gilt für die weitere Erhöhung von Besoldung und Versorgung zum 01.01.2027 um 3,8%. Mindestens in diesem Umfang sind die Erhöhungen notwendig, um alle vom Bundesverfassungsgericht vorgegebenen Besoldungsparameter einhalten zu können. Die Argumentation in der Entwurfsbegründung zu den einzelnen Parametern auf den Seiten 109 ff. und die ergänzenden tabellarischen Aufstellungen in den Anlagen 4 bis 6 des Entwurfs sind mit Blick auf die zugrunde gelegten Erwartungen zur Entwicklung der relevanten volkswirtschaftlichen Kennziffern schlüssig. Der Entwurf rechnet nach

dem Datenstand April 2026 mit einer Steigerung des Nominallohnindex für das Jahr 2026 um 4,0% und einer weiteren Steigerung um 3,8% für das Jahr 2027. Diese Prognose erscheint nach heutigem Stand sachgerecht. Die Inflationsrate in Gestalt der Verbraucherpreisentwicklung im Land Schleswig-Holstein ist nach Maßgabe der letzten Veröffentlichung des Statistischen Amtes für den Monat Februar 2026 mit 1,9% in Ansatz gebracht. Im Hinblick auf die über die Inflationsrate hinausgehenden Besoldungsanpassungen für 2026 und 2027 wird auf eine weitere Prognose verzichtet. Dies erscheint uns vertretbar. Es bestehen zwar aktuell im Hinblick auf den Golfkrieg und die damit verbundenen Beeinträchtigungen von Lieferketten sowie die Verwerfungen an den Energiemärkten massive wirtschaftliche Unsicherheiten, die zu einem deutlichen Anstieg der Inflationsrate führen können. Die weitere Entwicklung ist jedoch aktuell noch nicht seriös einzuschätzen, so dass insoweit ggf. nachträgliche Korrekturen vorzunehmen sein werden.

Weitere Regelungen zur Besoldung und Anhebung der Anwärterbezüge

Die weiteren Regelungen zur Besoldung in Sachen Anpassung der Familienergänzungszuschläge sowie die vorgesehene Anhebung der Anwärterbezüge halten wir für sachgerecht.

Neuregelungen zur Beihilfe

Die Streichung der bislang bei der Beihilfe geltenden Einreichungsgrenze in Höhe von 100 € wird begrüßt. Entsprechendes gilt für die Anhebung der Einkommensgrenze für in der Beihilfe berücksichtigungsfähige Ehe- und Lebenspartner von zuvor 20.000 € auf nunmehr 22.000 €.

Einführung einer Wahlmöglichkeit für die Amtsbezeichnung

Die Einführung einer Wahlmöglichkeit bezüglich der Amtsbezeichnung für Personen, für die im Personenstandsregister weder die männliche noch die weibliche Geschlechtsangabe eingetragen ist, erscheint uns sachgerecht.

Entwurf eines Gesetzes zur Einführung eines digitalen Personalportals

Durch die vorgesehene Einführung des elektronischen Portals „KoPers.Digital“ soll für die Bediensteten des Landes und die Versorgungsempfänger eine zentrale digitale Plattform geschaffen werden, über die personal- und abrechnungsbezogene Informationen bereitgestellt und bearbeitet werden können. Die digitale Bereitstellung der Informationen, insbesondere der Verdienstabrechnungen, soll die bisherige papiergebundene Kommunikation ersetzen.

Wir begrüßen diese Planungen, zumal hierdurch erhebliche Effizienzreserven in der Kommunikation mit dem Dienstherrn realisiert werden können. Im Hinblick auf die vorgesehene Verpflichtung zur Nutzung der digitalen Services bitten wir jedoch nachdrücklich um praxisgerechte Lösungen, insbesondere um einen einfachen und nutzerfreundlichen Zugang zur digitalen Kommunikation.

Finanzministerium des Landes
Schleswig-Holstein
Frau Dana Brandt
Düsternbrooker Weg 64
24105 Kiel

Tel. 0431 - 57 00 50 30
Fax: 0431 - 57 00 50 35
E-Mail: info@staedteverband-sh.de
Internet: www.staedteverband-sh.de

Per Email: dana.brandt@fimi.landsh.de

Unser Zeichen: 11.11.11 ze-st
(Ifd. Nr. 60/2026)

Kiel, 05.05.2026

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

Sehr geehrte Frau Brandt,

wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Abgabe einer Stellungnahme.

Aus Sicht des Städteverbandes Schleswig-Holstein sind Anmerkungen oder Ergänzungen nicht vorzutragen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink that reads 'Claudia Zempel'.

Claudia Zempel
Stellv. Geschäftsführerin

S.-H. Gemeindetag • Reventlouallee 6 • 24105 Kiel

24105 Kiel, 05.05.2026

An das
Finanzministerium
des Landes Schleswig-Holstein
Frau Dana Brandt
Düsternbrooker Weg 64
24105 Kiel

Reventlouallee 6/ II. Stock
Haus der kommunalen Selbstverwaltung
Telefon: 0431 570050-50
Telefax: 0431 570050-54
E-Mail: info@shgt.de
Internet: www.shgt.de

Per E-Mail an: dana.brandt@fimi.landsh.de

Aktenzeichen: Nr. 60, 11.11.00 Ka/Wi

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

Sehr geehrte Frau Brandt,
sehr geehrte Damen und Herren,

für die Möglichkeit, zu der oben genannten Anhörung Stellung zu nehmen, bedanken wir uns.

Aus Sicht des Schleswig-Holsteinischen Gemeindetages bestehen zum oben genannten Entwurf in Bezug auf die besoldungs- und versorgungsrechtlichen Regelungen keine Bedenken. Darüber hinaus haben wir aber zwei weitere Änderungsvorschläge einzubringen:

Der § 84 LBG sollte so gefasst werden, dass die Wegstreckenentschädigung dauerhaft erhöht wird. Die derzeitigen Sätze entsprechen bereits seit längerem nicht mehr annähernd den tatsächlichen Kosten. Denkbar wäre ein dynamischer Verweis an den § 9 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2, erster Halbsatz Einkommensteuergesetz (EStG) mit der Maßgabe, dass – anders als im Einkommensteuerrecht - die zurückgelegte Strecke weiterhin maßgebend ist. Ferner sollte folgender Satz hinzugefügt werden: „Der Dienstherr kann zur Verringerung der Notwendigkeit der Anschaffung von dienstlichen Fahrzeugen das erhebliche dienstliche Interesse grundsätzlich feststellen.“


Ferner bitten wir um die Anpassung der jeweiligen Höchstbeträge für Aufwandsentschädigungen nach dem Abschnitt III der Landesverordnung über die Besoldung der hauptamtlichen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten auf Zeit der Gemeinden, Ämter und Kreise in Schleswig-Holstein (Kommunalbesoldungsverordnung - KomBesVO). Die bestehenden Höchstgrenzen in der KomBesVO sind – anders als die übrigen Aufwandsentschädigungen – seit zwei Jahrzehnten nicht angepasst wurden. Möglich wäre z. B. eine Regelung, die auf den Inflationsausgleich aufsetzt.

Die Landesverordnung über die Dienstzeitehrung aus Anlass des Dienstjubiläums von Beamtinnen und Beamten und Berufsrichterinnen und Berufsrichtern (Jubiläumsverordnung - JubVO) ist so anzupassen, dass für die Jubiläumsvoraussetzungen die gesamten Dienstzeiten bei öffentlich-rechtlichen Dienstherrn und nicht nur die des aktuellen Dienstherrn angerechnet wird. Zur Vereinfachung ist auf die Dienstzeiten des Besoldungsrechts abzustellen.

Begründung: Im Jahr 2011 wurde aus Kostengründen die JubVO eingeschränkt, so dass lediglich die beim Dienstherrn der Beamtin oder des Beamten zurückgelegten Zeiten angerechnet werden. Davon betroffen sind insbesondere Beamte der kommunalen Dienstherrn, die im Rahmen der in der heutigen Arbeitswelt wichtigen Mobilität einen Wechsel vollziehen und auch Beamte, die im Rahmen von Verwaltungsfusionen einem neuen Dienstherrn zugeordnet werden. Dieses fordert auch das Land z. B. in den eigenen Richtlinien zur Förderung der Mobilität. Bei einem Wechsel innerhalb der Landesverwaltung tritt die o.g. Problematik aber gar nicht auf. Der gewollte Einspareffekt ist aufgrund der Jahreszeiten (ab 25 Jahren Dienstzeit) und der Höhe der Zuwendung (Höchstens 600 Euro bei 50 Jahren) verschwindend gering. Der demotivierende Effekt aber umso höher. Daher hat z. B. auch das Land Niedersachsen in der dortigen Dienstjubiläumsverordnung auf die Gesamtzeiten abgestellt.

Weitere Änderungsvorschläge und Hinweise haben wir darüber hinaus derzeit nicht vorzutragen.

Mit freundlichen Grüßen



Thorsten Karstens
Stellv. Geschäftsführer

Schleswig-Holsteinischer Landkreistag • Reventlouallee 6 • 24105 Kiel

Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein
Frau Dana Brandt
Düsternbrooker Weg 64
24105 Kiel

Per E-Mail: dana.brandt@fimi.landsh.de

Ansprechperson Evelyn Dallal
Durchwahl 0431.57005019
Aktenzeichen 053.120; 033.161

Kiel, den 05.05.2026

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

Sehr geehrte Frau Brandt,

aus Sicht des Schleswig-Holsteinischen Landkreistages bestehen zum oben genannten Entwurf in Bezug auf die besoldungs- und versorgungsrechtlichen Regelungen keine Bedenken.

Wir möchten die Gelegenheit nutzen, im Zusammenhang mit den Regelungen zum finanziellen Dienstrecht auch eine Verbesserung der Wegstreckenentschädigung gem. § 84 LBG i. V. m. § 5 Abs. 1 und 2 BRKG anzuregen. Dies hätte insbesondere für Flächenkreise eine große Bedeutung, die in vielen Fällen darauf angewiesen sind, dass Mitarbeitende ihr privates Kraftfahrzeug für dienstliche Fahrten im Rahmen des Außendienstes einsetzen.

Angesichts der gestiegenen Treibstoffkosten durch den Krieg im Iran und des absehbar weiter ansteigenden CO₂-Preises passt die Wegstreckenentschädigung von 0,20 bzw. 0,30 € pro km nicht mehr zur realen Kostenentwicklung und sollte dauerhaft erhöht werden.

Möglich wäre z. B. – passend zu der seit dem 01.01.2026 einheitlich ab dem ersten Kilometer auf 0,38 € angehobenen Entfernungspauschale in § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 EStG - eine Anhebung der Wegstreckenschädigungen gem. § 5 Abs. 1 und 2 BRKG auf zumindest 0,30 € bzw. 0,38 € oder 0,40 € pro km. Eine Anhebung auf 0,30 € bzw. 0,40 € galt bereits befristet in der Zeit vom 1. Juni bis zum 31. Dezember 2022. Leider wurde das Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes (siehe Drucksache 20/490 neu), welches eine Entfristung der Erhöhung vorsah, nicht vom Landtag beschlossen, so dass seit dem 1. Januar 2023 wieder die bisherigen Wegstreckenschädigungen von 0,20 bzw. 0,30 € pro km gelten.

In Niedersachsen ist die Wegstreckenschädigung dauerhaft auf 0,25 € bzw. 0,38 € pro km angehoben worden. Der Kommunale Arbeitgeberverband Schleswig-Holstein hat durch Vorstandsbeschluss eine Erhöhung der Wegstreckenentschädigung für Beschäftigte zugelassen. Insofern würde eine Anhebung der Wegstreckenentschädigung auch für Beamte*Beamtinnen einer zunehmenden Ungleichbehandlung der beiden Statusgruppen entgegenwirken.

Mit freundlichen Grüßen

Gez.: Evelyn Dallal
Referentin



Landesrechnungshof Postfach 3180 24030 Kiel

Frau Ministerin
Dr. Silke Schneider
Finanzministerium
des Landes Schleswig-Holstein
Düsternbrooker Weg 64
24105 Kiel

Per E-Mail:

silke.schneider@fimi.landsh.de

Ihr Schreiben vom

Unser Zeichen

Telefon 0431 988-0
Durchwahl 988-8925

Datum
06.05.2026

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

Sehr geehrte Frau Ministerin,

der Landesrechnungshof dankt für die Möglichkeit, zu dem „Entwurf eines Gesetzes zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung für die Jahre 2025 bis 2027 in Schleswig-Holstein und über weitere dienstrechtliche Regelungen“ Stellung zu nehmen.

Der Landesrechnungshof erkennt die Bemühungen des Finanzministeriums an, unter Berücksichtigung der neuen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Beschluss vom 17.09.2025, Az.: 2 BvL 5/18 u. a.) eine verfassungskonform gestaltete Besoldung und Versorgung zu erreichen. Er ist sich der Problematik bewusst, dass der erforderliche Anpassungsbedarf teilweise nur auf Basis von Prognosewerten errechnet werden kann und daher gewisse Unsicherheiten in Kauf genommen werden müssen.

Bezüglich der Mindestbesoldung für die Jahre 2025 bis 2027 stellt der LRH fest, dass die zugrunde gelegte Berechnungsmethodik der neuen Rechtsprechung des BVerfG folgt.

Unter Einbeziehung der Familienergänzungszuschläge und der vermögenswirksamen Leistungen wird eine Mindestbesoldung knapp oberhalb des zulässigen Grenzwerts erzielt.

Vorbehaltlich noch bestehender verfassungsrechtlicher Unsicherheiten - u. a. zur Zulässigkeit der Familienergänzungszuschläge (vgl. dazu Stellungnahme des LRH vom 31.08.2021) - wird damit dem Gebot der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit, die Verfassungskonformität mit möglichst geringen Haushaltsauswirkungen zu sichern, Rechnung getragen.

Der Landesrechnungshof regt an, die Berechnungen turnusmäßig zu überprüfen, um die Einhaltung der Parameter zu kontrollieren.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Silke Seemann

Landesbeauftragte für Datenschutz - Postfach 71 16 • 24171 Kiel

Finanzministerium
Düsternbrooker Weg 64
24105 Kiel

per E-Mail:
dana.brandt@fimi.landsh.de

Landesbeauftragte für Datenschutz
Holstenstraße 98
24103 Kiel
Tel.: 0431 988-1200
Fax: 0431 988-1223

Ansprechpartner/in:
Herr Dr. Polenz
Durchwahl: 988-1200

Aktenzeichen:
LD2-20.13/26.001

Kiel, 30.04.2026

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

Ihr Schreiben vom 20. April 2026

Sehr geehrte Frau Dr. Schneider,

zu vorbezeichnetem Gesetzesentwurf danke ich für dessen Übersendung und die damit verbundene Gelegenheit zur Stellungnahme.

Die folgenden Hinweise beschränken sich auf Artikel 12 – Gesetz zur Einführung eines digitalen Personalportals (KoPers.Digital) – Digitales Personalportalgesetz (DPPG).

Demnach stellt das Land ein elektronisches Portal für alle Bediensteten des Landes (§ 1 DPPG-E) bereits Gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 DPPG-E gilt: „Umfasst ist insbesondere die digitale Bereitstellung, Einsichtnahme und Bearbeitung von Daten und Vorgängen aus dem Dienst-, Beschäftigungs- oder Versorgungsverhältnis, vor allem Personal- und Abrechnungsangelegenheiten.“ Vorgesehen ist nach § 2 Abs. 2 Nr. 2 DPPG-E eine „Authentifizierung mittels Benutzername und Passwort oder eines gleichwertigen Verfahrens.“

Für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger erfolgt der Zugang zum Portal über das Internet, einer Authentifizierung mittels privater E-Mail-Adresse oder einer gleichwertigen digitalen Identität und einer vorherigen Registrierung (§ 4 Abs. 3 DPPG-E). Für alle übrigen Bediensteten des Landes ist ein Zugang via Intranet oder Internet vorgesehen, einer Authentifizierung mittels dienstlicher E-Mail-Adresse oder einer gleichwertigen digitalen Identität und der Bereitstellung eines dienstlichen digitalen Endgerätes (§ 4 Abs. 2 DPPG-E). Zu § 4 Abs. 2 DPPG-E wird in der Gesetzesbegründung (Seite 129) wie folgt ausgeführt: „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.“ Schließlich ermöglicht

§ 4 Abs. 4 DPPG-E die Einbindung des Portals in ein übergeordnetes Verwaltungsportal (etwa die Registrierung im Serviceportal Schleswig-Holstein).

Da über das Portal neben dem Abruf von Abrechnungsdaten auch eine aktive Bearbeitung von Daten und Vorgängen durch die Bediensteten des Landes möglich sein soll und durch die Formulierung „insbesondere“ (§ 2 Abs. 1 DPPG-E) offenbar auch weitere Verarbeitungen eingeschlossen sein sollen, rückt die **Frage einer sicheren Authentifizierung** in den Vordergrund.

Innerhalb des Gesetzes scheint der Begriff „Authentifizierung“ auf verschiedene Weise verwendet zu werden: Er wird einerseits in § 2 Abs. 2 Nr. 2 DPPG-E mit „Benutzername und Passwort oder eines gleichwertigen sicheren Verfahrens“ bezeichnet, andererseits in § 4 Abs. 2 Nr. 2 DPPG-E mit „mittels dienstlicher E-Mail-Adresse oder einer gleichwertigen digitalen Identität“ bzw. in § 4 Abs. 3 Nr. 2 DPPG-E mit „mittels privater E-Mail-Adresse oder einer gleichwertigen digitalen Identität“ aufgeführt, d. h. ohne Passwort.

Nach unserem Verständnis sollen in § 2 DPPG-E die technischen Voraussetzungen des Logins in das Portal geregelt werden (Nutzername und Passwort), während in § 4 DPPG-E normiert wird, welche Nutzerdaten (typischerweise eine E-Mail-Adresse) oder welche gleichwertige digitale Identität zum Einsatz kommen, um das Konto im Portal an das richtige Personalkonto in KoPers.Digital zu binden (Registrierung).

Nach unserer Kenntnis erfolgt derzeit, so die Beschreibung von KoPers.Digital im SHIP, bei der erstmaligen Registrierung, bei welcher die dienstliche E-Mail-Adresse, Personalnummer und Geburtsdatum einzugeben sind, eine Überprüfung mit den in KoPers/Integriert hinterlegten Daten. Danach werden Zugangskennung und Initial-Passwort an die E-Mail-Adresse übersandt - so die Beschreibung des Registrierungsprozesses im Dokument „20260420_KoPers.Digital_Leitfaden_V1.5.pdf“.

Typischerweise dürften in den bisherigen Datenbeständen von KoPers keine privaten E-Mail-Adressen der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gespeichert sein, sodass diese für einen Ableich bei der Registrierung nicht zur Verfügung stehen dürften.

Vergleicht man den Registrierungsprozess mit anderen Verfahren, etwa zu den Servicekonten, so ist bei der Registrierung für ein Servicekonto Plus im Serviceportal Schleswig-Holstein etwa ein gültiger Personalausweis mit Online-Ausweisfunktion und Ausweis-App notwendig. Für das Registrieren für ein einfaches Servicekonto ist kein Identitätsnachweis erforderlich und eine E-Mail-Adresse ist ausreichend.

Für die Registrierung durch die **Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger** (§ 4 Abs. 3 Nr. 3 DPPG-E) **sollte zumindest in der Gesetzesbegründung vorgesehen sein, dass ein Identitätsnachweis bei der Registrierung notwendig** ist. Es gilt zu verhindern, dass die bloße Angabe einer beliebigen E-Mail-Adresse zusammen mit der Personalnummer, die u. a. auf Kontoauszügen sichtbar ist und im Rahmen von Nachweisen auch Dritten bekannt werden kann, Unbefugten eine Registrierung eröffnet. Notwendig ist, dass bei der Registrierung eine Identitätsprüfung erfolgt. In anderen Verwaltungsverfahren (z. B. Kindergeld) werden dabei beispielsweise Login-Passwörter oder Codes verwendet, die einmalig postalisch mit Verfahrenserläuterungen zugestellt werden und die nachfolgend in Online-Verfahren eine Identitätsprüfung erlauben.

Für **alle übrigen Bediensteten des Landes** sollen im Vergleich mit den Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern offenbar keine höheren Zugangsvoraussetzungen bestehen, sodass nach der Gesetzesbegründung (S. 129) auch ein Zugang über die private Infrastruktur möglich sein soll. Nach unserem Verständnis soll für die übrigen Bediensteten des Landes anstelle einer Registrierung, wie sie derzeit für die Teilnahme an KoPers.Digital als aktive Handlung der Beschäftigten

erforderlich ist, eine automatisierte Bereitstellung der Zugangsdaten zum Portal an eine dienstliche E-Mail-Adresse erfolgen, um somit diese Adresse zur Identifizierung zu verwenden.

Bei der praktischen Umsetzung ist dabei zu beachten, dass auf dienstliche E-Mails ggf. auch Vertretungen zugreifen, die dann Zugriffe auf Initialisierungsdaten oder Passwort-Rücksetzungsdaten erhalten können.

Fraglich ist in beiden Fällen, ob die Absicherung eines über das Internet zugänglichen Portalkontos mittels Nutzerkennung und Passwort ausreichend sicher ist, wenn man dies mit den derzeit im Banken- und Versicherungsbereich verwendeten Sicherheitsmaßnahmen für Portale (z. B. 2-Faktor-Authentisierung), der Beihilfe-App dBeihilfe oder dem Serviceportal des Bundes mit dem Authentisierungsniveau „substanziell“ vergleicht.

Zumindest im Fall aktiver Beschäftigter bestünde die technische Möglichkeit, den Zugang generell nur mit dienstlichen Geräten oder über dienstlichen Netze zu gestatten oder den Beschäftigten individuell in ihren Nutzerkonten eine Option bereitzustellen, einen Zugriff auf ihr Konto nur über dienstliche Geräte/Netze zu gestatten. Insgesamt regen wir an, eine Anbindung an gesicherte Portale wie das Servicekonto zu forcieren.

Für Rückfragen und die weitere Begleitung der Gesetzgebung stehe ich Ihnen gern zusammen mit dem bei mir zuständigen Referatsleiter Herr Dr. Polenz zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. h.c. Marit Hansen
Landesbeauftragte für Datenschutz



Schleswig-Holsteinische Landesforsten (AöR)
Memellandstraße 15, 24537 Neumünster

Finanzministerium
Frau Dana Brandt – VI 117
- Nur per Mail! -

E-Mailkontakt	Mein Zeichen / Ihr Zeichen	Durchwahl	Datum
bianca.ehlers@forst-sh.de	AL 1	04321/5592-110	30.04.2026

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

Sehr geehrte Frau Brandt,

ich danke Ihnen für die Gelegenheit, zu dem o.g. Gesetzentwurf Stellung nehmen zu können.

Zu Artikel 1 und 2 – Änderung des Besoldungsgesetzes bzw. des Beamtenversorgungsgesetzes mit Wirkung vom 01. Januar 2025

Mit den genannten Gesetzesentwürfen erfolgen erhebliche rückwirkende Verbesserungen der Besoldung bzw. Versorgung auch der Beamtinnen und Beamten bzw. Pensionärinnen und Pensionären der SHLF. Zwar ist auch aus hiesiger Sicht die Anpassung notwendig, um nach Änderung der verfassungsrechtlichen Grundvoraussetzungen an eine alimentationsgerechte Besoldung bzw. Versorgung durch das Bundesverfassungsgericht eine amtsangemessene Alimentation sicherzustellen, ich weise aber darauf hin, dass die Personalkosten der SHLF anders als in der unmittelbaren Landesverwaltung nicht aus Steuermitteln finanziert werden sondern durch eigene Einnahmen der SHLF – insbesondere aus dem Holzverkauf – erwirtschaftet werden müssen. Die deutlichen Nachzahlungen für unsere aktiven und pensionierten Beamtinnen und Beamten, die auch dauerhaft für die Zukunft wirken, führen daher für die SHLF zu erheblichen Kosten, die die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der SHLF sehr stark belasten, zumal der Holzmarkt erheblichen weltwirtschaftlichen Risiken und Schwankungen unterliegt, die von uns nur bedingt bis gar nicht beeinflusst werden können.



Zu Artikel 12 – Einführung eines digitalen Personalportals

Es ist nicht hinreichend deutlich, für welche aktiven Beamten die in den §§ 3 und 4 des Gesetzentwurfs festgelegte Verpflichtung zur Nutzung der künftigen digitalen Self-Services gilt. Der Anwendungsbereich betrifft nach § 1 „alle Bediensteten des Landes, die über das Dienstleistungszentrum Personal des Landes Schleswig-Holstein abgerechnet werden“. Unklar ist, wie der Begriff „Land“ hier zu verstehen ist. Die SHLF ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts beim Land Schleswig-Holstein, wie gehören der mittelbaren Landesverwaltung an, wenn auch nicht der unmittelbaren, sind also auch „Land“.

Die aktiven und pensionierten Beamtinnen und Beamten der Anstalt werden nach wie vor durch das DLZP abgerechnet. Da die Verpflichtung zur Nutzung des Portals auch unsere Beamten treffen könnte, obwohl die SHLF z.B. KoPers gar nicht nutzt, bitte ich zumindest in der Begründung um Klarstellung, dass das Gesetz sich nur an Beschäftigte der unmittelbaren Landesverwaltung richtet, nicht aber an solche der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des Landes (mittelbare Landesverwaltung), die über das DLZP abgerechnet werden.

Gegen die restlichen Artikel des Gesetzentwurfs bestehen aus Sicht der SHLF keine Bedenken.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Bianca Ehlers', written in a cursive style.

Bianca Ehlers
Abteilungsleiterin 1