**BÜRGERSCHAFT
DER FREIEN UND HANSESTADT HAMBURG**

Drucksache 23/4975

23. Wahlperiode

11.08.26

Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft

Hamburgisches Gesetz zur Besoldungs- und Beamtenversorgungsanpassung 2026/2027/2028, zur Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften sowie Ergänzung des Haushaltsplan-Entwurfs 2027/2028 Einzelplan 3.1, Behörde für Schule, Familie und Berufsbildung

1. **Anlass und Inhalt des Gesetzentwurfs**

Mit dem Gesetzentwurf erfolgt eine Anpassung der Besoldung entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse. Dies erfolgt zum einen durch die wirkungsgleiche und systemgerechte Übernahme des Tarifabschlusses vom 14. Februar 2026 für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder auf die Besoldung; zum anderen durch die Einführung einer jährlichen Sonderzahlung für alle Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter.

Der Tarifabschluss beinhaltet unter anderem:

- eine Anhebung der Tabellenentgelte zum 1. April 2026 um 2,8 %, mindestens aber 100 Euro, zum 1. März 2027 um weitere 2,0 %, und zum 1. Januar 2028 um weitere 1,0 %,
- eine Erhöhung der Ausbildungs- und Praktikantenentgelte zum 1. April 2026 und 1. März 2027 um jeweils 60 Euro und ab dem 1. Januar 2028 um einen weiteren Festbetrag in Höhe von 30 Euro,
- eine Erhöhung der Zulage für ständige Wechselschichtarbeit auf 200 Euro monatlich sowie der Stundensätze auf 1,19 Euro pro Stunde und eine Erhöhung der Zulage für ständige Schichtarbeit auf 100 Euro monatlich sowie Erhöhung der Stundensätze auf 0,60 Euro pro Stunde,
- die Einführung einer Hamburg-Zulage für Beschäftigte, die bürgernahe Dienste erbringen, sowie für bestimmte Tätigkeiten von Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst.

Die Laufzeit des Tarifvertrages beträgt 27 Monate.

Der Gesetzentwurf berücksichtigt die aktuelle Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation der Richterinnen und Richter (BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u.a. –; Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –) sowie der Beamtinnen und Beamten (BVerfG, Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 u.a. –; Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 20/17 u.a. –). Danach erfolgt die Überprüfung der Bezüge anhand einer Gesamtschau verschiedener Kriterien und unter Berücksichtigung der konkret in Betracht kommenden Vergleichsgruppen. Diese Gesamtschau vollzieht sich in mehreren Schritten: In einer Vorabprüfung wird das Mindestniveau der Besoldung auf Basis

der sog. „Prekaritätsschwelle“ ermittelt, die 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens des jeweiligen Landes entspricht. Im Rahmen einer Fortschreibungsprüfung wird auf der ersten Prüfungsstufe mit Hilfe von vier aus dem Alimentationsprinzip ableitbaren und volkswirtschaftlich nachvollziehbaren Parametern ein durch Zahlenwerte konkretisierter Orientierungsrahmen für eine grundsätzlich verfassungsgemäße Ausgestaltung des Alimentationsniveaus ermittelt. Die vier (Negativ-) Parameter sind:

1. deutliche Abweichung der Besoldungsentwicklung von der Tarifentwicklung;
2. deutliche Abweichung der Besoldungsentwicklung von der Entwicklung des Nominallohnindex;
3. deutliche Abweichung der Besoldungsentwicklung von der Entwicklung des Verbraucherpreisindex;
4. systeminterner Besoldungsvergleich.

Dabei ist nach der o. g. neuesten Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 17. September 2025, die zur Besoldung im Land Berlin ergangen ist, aber allgemein zu beachtende neue Grundsätze für die Überprüfung der Verfassungsmäßigkeit der Besoldung enthält, bei den ersten drei Parametern nunmehr für die Entwicklung auf das Basisjahr 1996 abzustellen.

Auf einer nächsten Prüfungsstufe sind die Ergebnisse der ersten Prüfungsstufe mit weiteren alimentationsrelevanten Kriterien im Rahmen einer wertenden Betrachtung zusammenzuführen. Sind mindestens zwei Parameter erfüllt, besteht die Vermutung einer verfassungswidrigen Unterschreitung der Mindestbesoldung, die im Rahmen der wertenden Betrachtung sowohl widerlegt als auch erhärtet werden kann. Wird umgekehrt kein Parameter erfüllt, wird eine angemessene Besoldung vermutet. Ist genau ein Parameter erfüllt, müssen die Ergebnisse der ersten Stufe, insbesondere das Maß der Über- bzw. Unterschreitung der Parameter, zusammen mit den alimentationsrelevanten Kriterien im Rahmen der wertenden Betrachtung besonders eingehend gewürdigt werden. Auf der ersten Stufe festgestellte Vermutungen können sowohl erhärtet als auch widerlegt werden. Dies wird in der Gesetzesbegründung berücksichtigt.

a. Besoldungsanpassung durch Übernahme des Tarifergebnisses für den öffentlichen Dienst der Länder

   Die Anpassung der Besoldung und Versorgung erfolgt rückwirkend zum 1. April 2026 entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse durch Übernahme des Ergebnisses aus dem Tarifabschluss für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder vom 14. Februar 2026 auf die Besoldung. Dies bedeutet im Einzelnen:

   – eine Erhöhung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge zum 1. April 2026 um 2,8 %, mindestens aber 100 Euro, zum 1. März 2027 um 2 % sowie zum 1. Januar 2028 um 1 %,
   – eine Erhöhung der Anwärtergrundbeträge zum 1. März 2026 um 60 Euro, zum 1. März 2027 um 4,2 % und zum 1. Januar 2028 um weitere 2,02 %,
   – eine Anpassung der Wechselschicht- und Schichtzulagen entsprechend der tariflichen Einigung,
   – die Einführung einer Hamburg-Zulage für Beamtinnen und Beamte, die bürgernahe Dienste erbringen, sowie für bestimmte Tätigkeiten im Sozial- und Erziehungsdienst.

b. Besoldungsanpassung 2025

   In Anwendung der neuen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts werden die mit Beschluss vom 17. September 2025 fortentwickelten Parameter auch auf die Besoldung im Jahr 2025 angewendet. Daraus folgte die Notwendigkeit, für das Jahr 2025 rückwirkend eine zusätzliche Einmalzahlung in allen Besoldungsgruppen zu gewähren. Die Höhe der Zahlung für 2025 orientiert sich an den aktuellen Entwicklungen. Sie stellt sicher, dass die Besoldung amtsangemessen ausgestaltet ist und die Wertigkeit der Ämter abbildet. Im Hinblick auf die Verstetigung einer Dezember-Sonderzahlung in Höhe von 27,5 % ab 2026 (siehe dazu unter c.) und unter Berücksichtigung der im Dezember 2025 bereits gewährten Angleichungszulage nach § 73a HmbBesG beläuft sich die Zahlung für 2025 auf 7,5 % eines Zwölftels der in 2025 gewährten in § 73a HmbBesG genannten Bezüge. Der Anspruch orientiert sich an den Voraussetzungen der Angleichungszulage.

c. Einführung einer Jahressonderzahlung

   Zur Gewährleistung einer amtsangemessenen Besoldung ab dem Jahr 2026 ist die Verstetigung der vom 2021 bis 2025 gewährten Angleichungszulage erforderlich. Diese soll zukünftig als Jahressonderzahlung in Höhe von 27,5 % eines durchschnittlichen monatlichen Bezuges gewährt werden. Die jährliche Sonderzahlung soll mit den Dezemberbezügen ausgezahlt werden.

d. Einmalzahlung 2011 und 2012

   Angesichts des klar eingrenzbaren Kreises betroffener Beamtinnen und Beamter und vor dem

Hintergrund der Gleichbehandlungszusage vom November 2011 sowie einer vergleichbaren Zusage gegenüber dem Hamburgischen Richterverein wurde die Besoldung der Jahre 2008 bis 2010 (für die R-Besoldung) sowie 2011 und 2012 anhand der neuen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts überprüft. Während aus dieser Überprüfung in den Jahren 2008 bis 2010 bezüglich der R-Besoldung keine Anpassungsbedarfe folgen, ergab die Prüfung für die Jahre 2011 und 2012 einen Anpassungsbedarf auf Grund relevanter Abweichungen in der Vorprüfung bezüglich einzelner Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 1 sowie bei der Parameterprüfung in einzelnen Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 2.

Mit der Drucksache wird zunächst festgelegt, dass das Modell der Zwei-Verdiener-Familie für die Bemessung der Vergleichsbesoldung der Vorprüfung (Vergleich mit Median-Äquivalenzeinkommen) bereits ab dem Übergang der Gesetzgebungskompetenz für das Besoldungs- und Versorgungsrecht auf die Länder mit der Föderalismusreform I im Jahr 2006 zu Grunde zu legen ist, da dieses den tatsächlichen Einkommensverhältnissen in den Familien von Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richtern entsprach. In der Begründung des Besoldungsstrukturgesetzes (Drucksache 22/12727) ist dies bereits ausdrücklich für die Besoldungsjahre ab 2021 geschehen.

Das skizzierte Defizit soll durch die Einführung einmaliger Sonderzahlungen in Höhe von 17,5 % der jeweils durchschnittlichen Bruttomonatsbezüge für das Jahr 2011 und in Höhe von 30 % der jeweils durchschnittlichen Bruttomonatsbezüge für das Jahr 2012 ausgeglichen werden. Auf Grund der Gleichbehandlungszusage des Senats wird diese Sonderzahlung allen Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern, die in dieser Zeit Anspruch auf Bezüge hatten, gewährt.

e. Weitere besoldungsrechtliche Maßnahmen

Verminderung der Familienzuschläge ab dem dritten Kind

Die vom Bundesverfassungsgericht für die Bemessung der Mindestbesoldung mit der Entscheidung vom 17. September 2025 neu entwickelten Kriterien sollen auch auf die Ermittlung der Mindesthöhe des Familienzuschlags ab dem dritten Kind Anwendung finden. Als Konsequenz werden die nach geltender Rechtslage zu zahlenden Familienzuschläge ab dem dritten Kind abgesenkt. Um den Übergang für Betroffene angemessen zu gestalten, sollen die entsprechenden Beträge stufenweise in drei Schritten parallel zu den vorgesehenen linearen Besoldungsanpassungen bis zum Jahr 2028 angepasst werden.

Streichung des Besoldungsergänzungszuschusses

Das Verwaltungsgericht Hamburg ist in seiner Entscheidung vom 17. Oktober 2024, Az. – 21 B 148/24 –, zu der Auffassung gelangt, dass durch den Besoldungsergänzungszuschuss die Besoldung in einzelnen Besoldungsgruppen verfassungswidrig ausgestaltet ist, da durch die Gewährung des Zuschusses der gebotene Abstand zwischen den Besoldungsgruppen in unzulässiger Weise eingeebnet wird.

Die geringe Anzahl von 28 Fällen im Jahr 2026 (46 im Jahr 2025), in denen der Zuschuss tatsächlich gewährt wird, zeigt, dass der Zuschuss seit Einführung nur in wenigen besonderen Ausnahmefällen erforderlich war. Die geringe Fallzahl, die geringe jeweilige Bezugsdauer sowie der hohe finanzielle Aufwand, der mit einer den Anforderungen des Verwaltungsgerichts Hamburg gerecht werdenden Lösung verbunden wäre (Gewährung über alle Besoldungsgruppen hinweg und Nachweis von berücksichtigungsfähigen individuellen Hinderungsgründen für eine Berufstätigkeit des Ehegatten) rechtfertigen den Verzicht auf die Regelung. Das Unterschreiten der Prekaritätsschwelle in Einzelfällen ist lediglich ein widerlegbares Indiz für eine Verfassungswidrigkeit der Regelung insgesamt. Der Besoldungsergänzungszuschuss soll daher aufgehoben und zukünftig nicht mehr gezahlt werden. Bisher Berechtigte erhalten ihn bis zum Inkrafttreten der Streichung, eine Rückzahlung bis dahin gewährter Zuschüsse ist gemäß § 16 Absatz 1 HmbBesG nicht angezeigt.

Weitere notwendige Anpassungen

Weitere Änderungen betreffen die Ausbringung der Ämter in den Besoldungsordnungen A und B (Anlagen 1 und 2 HmbBesG):

In der Besoldungsgruppe A 14 wird bei dem Amt der „Schulrätin, Schulrat“ der Funktionszusatz „als Leiterin oder Leiter der Abteilung Autismusberatung sowie der Abteilung Beratung Pädagogik bei Krankheit im Bildungs- und Beratungszentrum Pädagogik bei Krankheit und Autismus“ ergänzt, in der Besoldungsgruppe A 15 bei dem Amt „Oberschulrätin, Oberschulrat“ die Funktionszusätze „als ständige Vertretung der Leiterin oder des Leiters des Bildungs- und Be-

ratungszentrums Pädagogik bei Krankheit und Autismus“ und „als Leiterin oder Leiter der Abteilung Mobiler Unterricht sowie der Abteilung Klinikschulen im Bildungs- und Beratungszentrum Pädagogik bei Krankheit und Autismus“ sowie in der Besoldungsgruppe A 16 bei dem Amt „Oberschulrätin Oberschulrat“ der Funktionszusatz „als Leiterin oder Leiter des Bildungs- und Beratungszentrums Pädagogik bei Krankheit und Autismus“. Die Schulrätinnen bzw. Schulräte in A 14 mit dem genannten Funktionszusatz sowie die Oberschulrätinnen bzw. Oberschulräte als ständige Vertretung erhalten jeweils eine Amtszulage nach Anlage IX.

Weitere Änderungsbedarfe betreffen die Zuordnung des Amtes der Leitung der Akademie der Polizei Hamburg in die Besoldungsgruppe A 16 (statt bisher B 2) und die Neuschaffung des Amtes der Direktorin bzw. des Direktors für öffentliche Sicherheit in der Besoldungsgruppe B 4 (zu den Einzelheiten siehe Gesetzentwurf, Begründung zu Artikel 23). Schließlich erfolgt eine Anpassung der Höchstbeträge in der Verordnung über die Vergütung für Beamtinnen und Beamte im Vollstreckungsdienst vom 25. November 2008 (HmbGVBl. S. 400) sowie einzelne Änderungen im Reisekostengesetz.

f. Anhebung der regelmäßigen Arbeitszeit

Neben den besoldungsrechtlichen Änderungen sieht der Gesetzentwurf auch eine Anhebung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten von 40 auf 41 Stunden vor. Dies ist ein Beitrag zur Konsolidierung der angespannten Haushaltslage und entspricht der regelmäßigen Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im Bund und mehreren anderen Ländern (Baden-Württemberg, Freie Hansestadt Bremen, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein). Daneben wird der individuell bewegliche Arbeitszeitverkürzungstag („AZV-Tag“) abgeschafft, die aus dem früheren zweiten AZV-Tag hervorgegangenen Freistellungen am 24. und 31. Dezember bleiben erhalten. Um auf die besonderen Bedürfnisse von Beamtinnen und Beamten mit Schwerbehinderung Rücksicht zu nehmen, werden diese an vier Tagen freigestellt (sog. Entlastungstage). Diese Entlastungstage treten zum Urlaub nach der Hamburgischen Erholungsurlaubsverordnung und zum Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX hinzu. Auch die Arbeitszeitregelungen für beamtete Lehrkräfte werden entsprechend angepasst. Die geplante Erhöhung der Arbeitszeit um eine Stunde pro Woche soll an den Schulen nicht dazu führen, dass beamtete Lehrkräfte mehr Unterricht erteilen oder mehr Funktionsaufgaben übernehmen müssen. Vielmehr soll die zusätzliche Arbeitszeit in die allgemeinen Aufgaben (sog. A-Zeit) einfließen. Die wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden im Einsatzdienst der Feuerwehr bleibt unverändert.

Der Anhang 1 zur Anlage 1 des Haushaltsplan-Entwurfs 2027/2028, Einzelplan 3.1, Behörde für Schule, Familie und Berufsbildung (vgl. Drucksache 23/5000) erhält die aus der Anlage 2 zum Bürgerschaftsteil ersichtliche Fassung. Hierin werden die Auswirkungen der Arbeitszeiterhöhung von Lehrkräften auf die Bedarfsgrundlagen des schulischen Personals abgebildet. Außerdem werden – neben einigen redaktionellen Änderungen in den Bedarfsgrundlagen der Berufsbildenden Schulen – insgesamt kostenneutral eine Streckung der Professionsanpassung beim Ganztag für Vorschulklassen und die Klassenstufen 1 bis 4 (Fußnote 7) sowie eine Konkretisierung zur Einführung von Schulsozialarbeit (Fußnote 51) ergänzt.

2. **Kosten – Auswirkungen auf den Haushalt**

Für den Haushalt der Freien und Hansestadt Hamburg einschließlich der Landesbetriebe und Hochschulen ergibt sich durch die Übertragung des Tarifabschlusses auf den Beamtenbereich rechnerisch gegenüber 2025 ein Volumen von 397,4 Mio. Euro in 2026 (53,8 Mio. Euro Besoldungszahlungen, 34,6 Mio. Euro Versorgungszahlungen, 35,2 Mio. Aufwendungen für Zuschläge und 273,8 Mio. Zuführungen zu Versorgungsrückstellungen) und weitere 318,3 Mio. Euro in 2027 (132,3 Mio. Euro Besoldungszahlungen, 85,2 Mio. Euro Versorgungszahlungen, 88,7 Mio. Euro Aufwendungen für Zuschläge und 12,1 Mio. Euro Zuführungen zu Versorgungsrückstellungen) sowie weitere 372,6 Mio. Euro in 2028 (157,9 Mio. Euro Besoldungszahlungen, 101,6 Mio. Euro Versorgungszahlungen, 105,9 Mio. Euro Aufwendungen für Zuschläge und 7,2 Mio. Euro Zuführungen zu Versorgungsrückstellungen). Die Einführung einer Jahressonderzahlung bewirkt eine Mehrbelastung für 2025 von 15,4 Mio. Euro und ab 2026 von 56,7 Mio. Euro. Weitere Kosten fallen an für die nachträgliche Besoldungsanpassung durch jährliche Einmalzahlungen für die Jahre 2011 und 2012 in Höhe von insgesamt 64,3 Mio. Euro. Die Einführung der „Hamburg-Zulage“ führt zu folgenden Mehrkosten: Die Zulage für bürgernahe Dienste führt in der Besoldung zu einer jährlichen Mehrbelastung in Höhe von insgesamt rund 3,7 Mio. Euro (rund 1,7 Mio. Euro für 2026 und rund 2 Mio. ab 2027). Für die Stellenzulage in den Sozial- und Erziehungsdiensten entstehen Mehrbelastungen von

2,1 Mio. Euro in 2026, in 2027 von 3,0 Mio. Euro und ab 2028 von 3,4 Mio. Euro.

Die Mehrkosten der Erhöhung der Schicht- und Wechselschichtzulagen belaufen sich auf 315 Tsd. Euro in 2026 und ab 2027 jährlich auf 630 Tsd. Euro.

Die Kosten der Tarifübernahme für das Haushaltsjahr 2026, die über die im Haushaltsplan berücksichtigte Steigerung von 1,5 % hinausgeht, sind grundsätzlich von den Beteiligten im Rahmen der Bewirtschaftung aufzufangen.

Im Rahmen des Aufstellungsprozesses für den Haushaltplanentwurf 2027/2028 sind in den Personalkostenverrechnungssätzen Steigerungen i. H. v. 1,5 % p. a. ausgewiesen. Für Mehrkosten aus der Übertragung des strukturellen Tarifergebnisses auf den Beamtenbereich sind Bewirtschaftungsmaßnahmen der Beteiligten erforderlich.

Für die Kosten der Zulage für bürgernahe Dienste, der Zulage für Sozial- und Erziehungsdienste, dem Zuschuss für das Jobticket und die erhöhten Kosten aus der Schicht- und Wechselschichtzulage ist zentral Vorsorge getroffen worden.

Für die Mehrkosten der Ausfinanzierung der Amtsangemessenen Alimentation für die Jahre 2011, 2012 und 2025 erfolgt ein Ausgleich in den Behörden, Landesbetrieben und Hochschulen durch zentral veranschlagte Rückstellungen. Für das Haushaltsjahr 2026 ist für diese Kosten zentral Vorsorge getroffen worden. Die Beteiligten werden im Jahr 2026 entsprechend entlastet.

Im Rahmen des Aufstellungsprozesses für den Haushaltplanentwurf 2027/2028 ist für diese Kosten zentral ebenfalls Vorsorge getroffen worden, um die Beteiligten entsprechend zu entlasten.

Durch die Anpassung der Höchstbeträge in der Vollstreckungsvergütungsverordnung entstehen geschätzte Mehrkosten von insgesamt rund 127 Tsd. Euro. Davon entfallen geschätzte rund 92 Tsd. Euro auf den Epl. 2 (Behörde für Justiz und Verbraucherschutz). Sie sind durch die zufließenden Gesamtgebührenerlöse der Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher gedeckt. Bei der Kasse.Hamburg entstehen geschätzte jährliche Mehrkosten von ca. 14 Tsd. Euro, die über das Budget des Wirtschaftsplans der Kasse.Hamburg gedeckt werden. Die geschätzten jährlichen Mehrkosten der Steuerverwaltung belaufen sich auf ca. 21 Tsd. Euro und werden innerhalb der Personalkostenermächtigungen des Einzelplans 9.1 (Behörde für Finanzen und Bezirke) erwirtschaftet.

Die mit dieser Drucksache vorgenommen Änderungen in der Besoldungsordnung haben keine direkten Kostenauswirkungen. Daraus resultierende mögliche Auswirkungen auf den Stellenplan und mögliche Kostenmehrbedarfe sind nicht Bestandteil dieser Drucksache und im Rahmen des vorhandenen Stellenbestands und bestehender Kostenermächtigungen in den jeweiligen Einzelplänen zu bewirtschaften.

Durch die vorgesehene Verlängerung der Arbeitszeit um eine Stunde sowie die Streichung des Tages zur Verkürzung der Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamte ergeben sich rechnerisch Einsparungen von rd. 140 Mio. Euro, die jeweils dezentral insbesondere dadurch erbracht werden, dass in den nächsten Jahren freiwerdende Stelle nicht in vollem Umfang wiederbesetzt werden.

3. **Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände nach § 53 Beamtenstatusgesetz bzw. § 93 Hamburgisches Beamtengesetz**

Der Gesetzentwurf mit Begründung wurde mit Schreiben des Personalamts vom 10. Juni 2026 dem dbb hamburg – beamtenbund und tarifunion –, dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) – Bezirk Nord –, dem Deutschen Hochschulverband (DHV) – Landesverband Hamburg –, dem Hochschullehrerbund (hlb) – Landesverband Hamburg – e. V., dem Hamburgischen Richterverein (HmbRiV), der Vereinigung hamburgischer Verwaltungsrichter und Verwaltungsrichterinnen (VHmbVwRi) und der Neuen Richtervereinigung e. V. – Landesverband Hamburg – mit der Bitte um Stellungnahme zugeleitet.

Der dbb hamburg, der DGB, der DHV, der hlb und der HmbRiV begrüßen die Übernahme der Tarifergebnisse auf die Besoldung inklusive der Übernahme der sogenannten Hamburg-Zulage in den entsprechenden Bereichen; dbb hamburg, DGB, DHV, hlb und HmbRiV kritisieren aber die Nichtübertragung der Sonderzahlungen und Einmalzahlungen auf Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger.

Der Senat hält an der in diesem Gesetzentwurf (Begründung) dargelegten Auffassung zur Amtsangemessenheit der Besoldung fest.

Folgende Forderungen wurden erhoben:

1. Der dbb und der DHV fordern, die Amtsangemessenheit der Besoldung durch den Einbau der ab dem Haushaltsjahr 2026 vorgesehenen Sonderzahlungen in die Grundgehälter sicher zu stellen.

   Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

   Mit der Entscheidung von 17. September 2025 hat das Bundesverfassungsgericht als neue

Bezugsgröße für die Bemessung der Amtsangemessenheit der Besoldung das Median-Äquivalenzeinkommen definiert. Dieses wird nach der modifizierten Äquivalenzskala der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung auf Grundlage des Mikrozensus bestimmt. Die Entwicklung des Median-Äquivalenzeinkommens im Verlauf der letzten Jahre zeigt erhebliche Schwankungen, sodass eine verlässliche Prognose der zukünftigen Entwicklung mit erheblichen Unsicherheiten verbunden ist. Die Ausgestaltung als Sonderzahlung ermöglicht dem Besoldungsgesetzgeber zukünftig leichter auf sich verändernde Sachverhalte zu reagieren und die Besoldung entsprechend flexibel anzupassen.

2. Der DGB, der dbb sowie der DHV kritisieren, dass bei der Berechnung der Mindestalimentation weiter am Partnereinkommen festgehalten wird und dieses sogar rückwirkend bis in das Jahr 2007 angewendet werden soll. Dadurch würden die erwarteten Nachzahlungen sehr gering ausfallen. Auch nach Ansicht des HmbRiV ist die Zulässigkeit der Rückwirkung in Frage zu stellen.

   Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

   Die Berücksichtigung des Partnereinkommens bei der Ermittlung des alimentativen Bedarfs der Besoldeten erfolgt vor dem Hintergrund, dass nach der verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung das Alimentationsprinzip einen Maßstabsbegriff liefert, der jeweils den Zeitverhältnissen gemäß zu konkretisieren ist (BVerfG, Beschluss vom 30. März 1977 – 2 BvR 1039, 1045/75 – NJW 1977, S. 1869, 1870). Ob die Besoldung diesem Maßstab gerecht wird, ist anhand des Nettoeinkommens zu bemessen, das der jeweiligen Beamtin bzw. dem Beamten zufließt und das er ausgeben kann.

   Die mit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 17. September 2025 fortentwickelte Rechtsprechung gab Anlass, die besoldungsrechtliche Lage für die Zeiträume von 2008 bis 2012 rückwirkend neu zu bewerten. Eine ausführliche Bewertung, die die ab 2015 entwickelten verfassungsgerichtlichen Kriterien – insbesondere Mindestabstand und wirtschaftliche Parameter – berücksichtigt, fehlte bisher und wurde daher mit diesem Gesetzentwurf umfassend für diesen Zeitraum erstmals umgesetzt. Dabei mussten allerdings nicht nur die wirtschaftlichen Parameter, sondern auch die zugrunde zu legenden Kriterien für die Berechnung der Mindestbesoldung definiert werden. Zu letzteren zählt dabei eben gerade auch die Bestimmung des Alimentationsbedarfes in Abhängigkeit von den für diesen Zeitraum (2008 bis 2012) geltenden Zeitverhältnissen. Da die gesetzgeberische Kompetenz für das Besoldungsrecht ab dem Jahr 2007 auf den Hamburger Gesetzgeber überging, liegt es nahe, die Zeitverhältnisse ab diesem Zeitpunkt zu betrachten.

   Die Lebenswirklichkeit zum Zeitpunkt des Übergangs der gesetzgeberischen Kompetenz für das Besoldungsrecht vom Bund auf die Länder im Zuge der Föderalismusreform I (Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 28. August 2006, BGBl. I Nr. 41) gehört, dass bereits zu diesem Zeitpunkt in Familien in Hamburg in ganz überwiegender Zahl zwei Familienmitglieder einer Berufstätigkeit nachgingen und damit beide zum Familieneinkommen beitrugen. Anders als in den 1970-er Jahren ist die Zwei-Verdiener-Familie schon zum Zeitpunkt der Föderalismusreform im Jahr 2006 gesellschaftliche Normalität. Es ist festzustellen, dass es nur noch in einem viel geringeren Umfang als früher Familien gibt, in denen nur ein Elternteil (oder eine andere erwachsene Partnerin oder ein anderer erwachsener Partner der Bedarfsgemeinschaft) einer Erwerbstätigkeit nachgeht, während der andere Teil sich nur um Heim und Familie kümmert. Diese Entwicklung lässt sich auf familienpolitische Maßnahmen wie die Garantie eines Betreuungsplatzes für Kinder unter drei Jahren zurückführen, die eine Maßnahme neben vielen anderen war, um den Wunsch oder den Bedarf zu erfüllen, beiden Elternteilen eine berufliche Tätigkeit bzw. Karriere zu ermöglichen.

   Dieser Entwicklung trägt der Gesetzentwurf Rechnung und definiert konsequent für die Jahre ab 2007 die vierköpfige Zwei-Verdiener-Familie als besoldungsrechtliche Bezugsgröße für die Bemessung der Besoldung. Dies hat zur Folge, dass bei der Bemessung der Amtsangemessenheit der Besoldung seit Übergang der Gesetzgebungskompetenz auf den Hamburger Besoldungsgesetzgeber im Jahr 2007 auch das Einkommen des Ehegatten oder der Ehegattin bzw. der eingetragenen Lebenspartnerin oder des eingetragenen Lebenspartners bei der Bemessung des Alimentationsbedarfes zu berücksichtigen ist.

   Dem steht das genannte Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 17. September 2025 nicht entgegen. Zwar wird darin festgestellt, dass der Besoldungsgesetzgeber des dort streitigen Gesetzes bei der Bemessung der Besoldung nicht von einem Zwei-Verdiener-Modell ausging. Der maßgebliche Unterschied

besteht aber darin, dass mit dem vorliegenden Gesetzentwurf eine neue Bewertung der Besoldungssituation in den Jahren 2011 und 2012 auf Basis der aktuellen Rechtsprechung und unter Beachtung der tatsächlichen Lebensverhältnisse der Beamtinnen und Beamten im fraglichen Zeitraum vorgenommen wird. Damit wird nicht der Bezugsrahmen in einem bestehenden Gesetz nachträglich zu Lasten der Besoldeten verändert, was als unzulässige Rückwirkung angesehen werden könnte. Vielmehr wird die Besoldung – wie im Zusammenhang mit der Neugestaltung des Sonderzahlungsrechts bereits im Dezember 2011 zugesagt – für diesen Zeitraum neu bestimmt.

3. Der DGB fordert, dass die linearen Steigerungen des Tarifergebnisses auch auf die Stellen- und Erschwerniszulagen Anwendung finden und regelmäßig an den Erhöhungen teilhaben sollten. Die Zulagen sollten dauerhaft dynamisiert werden.

   Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

   Im Zusammenhang mit der Erhöhung der Stellenzulagen durch das HmbBesVAnpG 2024/2025 wurde angekündigt, dass eine regelmäßige Anpassung dieser Zulagen im Rahmen der Besoldungsanpassungen geprüft werden solle, um eine schleichende Entwertung der Zulagen im Vergleich zur Grundbesoldung zu vermeiden. Die Überprüfung hat ergeben, dass eine solche Anpassung der Stellenzulagen im Zusammenhang mit der Übertragung des nächsten Tarifabschlusses auf die Beamtinnen und Beamten ab dem Jahr 2028 geboten erscheint, da der letzte im HmbBesVAnpG 2024/2025 vorgesehene Erhöhungsschritt erst zum 1. August 2026 erfolgt.

   Die Erhöhung von weiteren Zulagen, die nicht in Anlage IX aufgeführten sind, bzw. die Einführung einer Dynamisierung dieser Zulagen ist nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.

4. Weiter werden aus Sicht des DGB, des dbb und des hlb die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger mit dem Gesetzentwurf strukturell von der Besoldung abgehängt. Der dbb fordert, am Prinzip „Versorgung folgt Besoldung“ festzuhalten. Nach Ansicht des DHV und des HmbRiV ist der Ausschluss der Versorgungsempfänger von den benannten Sonderzahlungen angesichts jährlich steigender Renten nicht nachvollziehbar.

   Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

   Ausgehend von der Einschätzung, dass eine nach den Kriterien des Bundesverfassungsgerichts amtsangemessene Besoldung grundsätzlich in eine amtsangemessene Versorgung mündet, geht der Senat für die fraglichen Jahre von einer verfassungskonformen Regelung der Versorgung aus, solange sich das Versorgungsniveau in einem Rahmen von ca. 70 % der zuletzt gezahlten ruhegehaltfähigen Bezüge bewegt. Dieser Wert resultiert aus der Annahme, dass sich infolge des – in der Regel – Wegfalls unterhaltsbedürftiger Kinder bei Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern sowie zusätzlicher Einsparungen infolge verminderter finanzieller Bedarfe wie z. B. Ausbildungskosten der Kinder, Kreditzahlungen für Wohnimmobilien u. ä. der Alimentationsbedarf in der Versorgung gegenüber der Besoldung erheblich reduziert. Zum anderen hat das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung zur Absenkung der Versorgungsbezüge von 75 % auf 71,75 % angenommen, dass der Versorgungsgesetzgeber mit dieser Absenkung den Rahmen seines Ermessensspielraum nicht überschritten hat, ohne an dieser Stelle allerdings zu verdeutlichen, dass diese Grenze bereits erreicht wäre (vgl. BVerfG, Urteil vom 27. September 2005 – 2 BvR 1387/02 –, juris, Rn. 137). Es ist daher davon auszugehen, dass jedenfalls in einem Bereich von 70 % diese Grenze auch noch nicht überschritten ist. Zum Erreichen dieses Niveaus ist aber – anders als für das Besoldungsniveau – die Gewährung einer jährlichen Sonderzahlung bzw. einer Einmalzahlung für die Jahre 2011, 2012 und 2025 nicht erforderlich.

   Dieses Ergebnis deckt sich zudem mit den Empfehlungen der Alterssicherungskommission. Danach sollten alle bereits erfolgten sowie künftigen Anpassungen des Rentenrechts wirkungsgleich auf die Beamtinnen und Beamten übertragen werden. Dies betreffe Änderungen der Regelaltersgrenze und der Rentenanpassung. Die Kommission hat festgestellt, dass das das Rentenniveau seit dem Jahr 2000 durch Änderungen der Rentenanpassungsformel um rund zehn Prozent reduziert wurde, der für Beamtenpensionen maßgebliche Ruhegehaltshöchstsatz lediglich um fünf Prozent. Dieser Unterschied sollte aus Sicht der Kommission ausgeglichen werden (vgl. Empfehlungen der Alterssicherungskommission, Empfehlung Nr. 23, S. 54; abrufbar im Internet unter Empfehlungen der Alterssicherungskommission – zuletzt abgerufen am 13. Juli 2026). Danach wäre für einen Gleichlauf mit der Entwicklung des Rentenniveaus eine weitere Absenkung des Versorgungsni-

veaus auf weniger als 71,75 % geboten gewesen. Der Verzicht auf eine Übertragung der Sonder- bzw. Einmalzahlungen auf Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger trägt diesem Umstand Rechnung.

5. Der DGB fordert, die Kürzung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge um pauschale Beträge gemäß § 5 Absatz 1 des Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetzes auslaufen zu lassen und zukünftig nicht mehr vorzunehmen.

   Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

   Die genannten Abzugsbeträge wurden durch Artikel 6 des Gesetzes über die jährliche Sonderzahlung und die Besoldungs- und Versorgungsanpassung 2011/2012 vom 1. November 2011 eingeführt. Der weitere Umgang mit diesen Beträgen ist nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.

6. Der DGB fordert eine regelmäßige Überprüfung und gegebenenfalls rückwirkende Erhöhung der jährlichen Sonderzahlungsbeträge, um eine amtsangemessene Alimentation dauerhaft zu gewährleisten.

   Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

   Die Überprüfung auch der Sonderzahlungsbeträge ist regelmäßiger Bestandteil der Überprüfung der amtsangemessenen Alimentation, die der Gesetzgeber in regelmäßigen Abständen vornimmt. Eine rückwirkende Überprüfung findet dabei nur statt, wenn dazu besonderer Anlass besteht. Das ist vorliegend für das Jahr 2025 mit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 17. September 2025 der Fall sowie in den Fällen, in denen eine nicht ausreichende Alimentation durch jeweils betroffene Beamtinnen und Beamte bzw. Richterinnen und Richter fristgerecht gerügt wurde.

7. Mit Beschränkung der Überprüfung der amtsangemessenen Alimentation auf wenige Jahre, ohne dabei die Besoldung in der Zeit ab 2013 in den Blick zu nehmen, biete der Senat aus Sicht des DGB, des dbb und des DHV nur eine Teillösung an, die nicht dazu geeignet sei, Rechtsfrieden und Rechtssicherheit herzustellen. Es sollten daher auch alle weiteren Jahre ab 2013 überprüft oder bis zu einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts über die Vorlagebeschlüsse auf die rückwirkende Regelung verzichtet werden.

   Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

   Die Beschränkung der Überprüfung zurückliegender Zeiträume auf die Jahre 2008 bis 2012 sowie 2025 beruht auf der für diese Jahre abweichenden Situation gegenüber den Besoldungsjahren 2013 bis 2024. Das Jahr 2025 wurde in den Blick genommen, weil das Haushaltsjahr bei Bekanntgabe des vorgenannten Urteils des Bundesverfassungsgerichts vom 17. September 2025 noch nicht beendet war. Der enge zeitliche Zusammenhang gebot daher die Überprüfung der für dieses Jahr noch maßgeblichen Berechnungsparameter.

   Für die Jahre 2011 und 2012 (sowie ab 2008 für die R-Besoldung) hatte der Senat Zusagen abgegeben, etwaige verfassungsgerichtliche Entscheidungen auf alle Beamtinnen und Beamte zu übertragen. Diese Zusage erstreckte sich aber nicht auf weitere Jahre ab 2013. Ob für die Jahre ab 2013 Ansprüche auf eine amtsangemessene Besoldung rechtzeitig geltend zu machen waren und geltend gemacht wurden, ist derzeit noch Gegenstand gerichtlicher Verfahren, von deren Ergebnis es im Wesentlichen abhängt, wer in eine gesetzliche Regelung einzubeziehen wäre. Aus diesem Grund war die Überprüfung vorerst auf die genannten Zeiträume zu begrenzen.

   Ein Verzicht auf die Regelung für die Jahre 2011 und 2012 ist aus Sicht des Senats nicht sachgerecht. Angesichts der insoweit klaren Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts und der Gleichbehandlungszusage des Senats besteht keine Grundlage, die rückwirkenden Anpassungen hinauszuzögern und damit den betroffenen Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern für diese Jahre die Anpassung ihrer Besoldung vorzuenthalten.

8. Angesichts der noch nicht geklärten Übernahme der neuen Prüfungslogik auf die Besoldung von Beamtinnen und Beamten mit drei und mehr Kindern spricht sich der DGB bei der Verminderung der Familienzuschläge für eine großzügige Übergangslösung für die Betroffenen bis zu einer abschließenden Neubewertung durch das Bundesverfassungsgericht aus. Auch der dbb und der DHV fordern einen stärkeren Bestandsschutz für vorhandene Kinder.

   Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

   Im direkten Nachvollzug der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Besoldung kinderreicher Richter und Staatsanwälte vom 4. Mai 2020 wurden in der Freien und Hansestadt Hamburg die Familienzuschläge für dritte und mehr Kinder erheblich erhöht. Nach dem Urteil vom 17. September 2025 zeigte sich, dass die Berechnung nach den jetzt fortentwickelten Kriterien – insbesondere der Berechnung der Mindestalimentation anhand des

Median-Äquivalenzeinkommens – zu deutlich geringeren Werten für diese Familienzuschläge führen. Um ein dauerhaftes Missverhältnis der Alimentation von Familien mit einem Kind oder zwei Kindern und Familien mit drei und mehr Kindern zu verhindern, werden die Familienzuschläge daher auf das gebotene Maß reduziert. Dies ist verfassungsrechtlich unbedenklich, insbesondere besteht keine Pflicht des Besoldungsgesetzgebers, einzelne Besoldungsbestandteile dauerhaft aufrecht zu erhalten. Ein dauerhafter Bestandsschutz für bereits vorhandene Kinder würde zudem eine nur schwer zu begründende Ungleichbehandlung von Eltern bedeuten, die erst nach Inkrafttreten des Gesetzes ein drittes oder viertes Kind bekommen.

Schließlich werden die Wirkungen für bisherige Bezieher dieser Familienzuschläge angemessen reduziert, indem die Kürzung schrittweise jeweils im Kontext zu Anpassungen der übrigen Besoldungsbestandteile erfolgt.

9. Der DGB spricht sich dafür aus, die bisherige Höhe der Sonderzahlung für Kinder in Höhe von 300 Euro im Hamburgischen Gesetz über die Gewährung einer jährlichen Sonderzahlung zu überprüfen und auf das Niveau des Landes Schleswig-Holstein in Höhe von 400 Euro zu erhöhen sowie in diesem Kontext eine dauerhafte Dynamisierung zu überprüfen.

   Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

   Angesichts der in den letzten Jahren erfolgten Anpassungen der kinderbezogenen Familienzuschläge besteht aus Sicht des Senats keine Veranlassung für eine Erhöhung dieser Komponenten.

10. Der DGB fordert, die Zulagen für Vollzugsbeamtinnen und Vollzugsbeamte der Feuerwehr, der Polizei und des Justizvollzuges wieder ruhegehaltsfähig zu machen. Der dbb fordert alle Funktionszulagen ruhegehaltfähig zu machen.

    Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

    Die Einführung der Ruhegehaltfähigkeit der genannten Zulagen ist nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.

    Darüber hinaus weist der Senat darauf hin, dass mit Stellenzulagen die Besonderheiten des jeweiligen Dienstes abgegolten werden, die in der regelmäßigen Besoldung (Grundgehalt) nicht ausreichend berücksichtigt werden (können). Daher werden Stellenzulagen auch nur für die Dauer der Wahrnehmung dieser herausgehobenen Funktion gewährt. Bei einem Wechsel der Funktion – wie z. B. nach einem Laufbahnwechsel – entfällt der Anspruch auf die Zulage. Dies gilt auch für Versorgungempfängerinnen und Versorgungsempfänger, da sie nach dem Eintritt in den Ruhestand von den Besonderheiten des jeweiligen Vollzugsdienstes ebenfalls nicht mehr betroffen sind. Den besonderen Belastungen des Polizei-, Feuerwehr- und Justizvollzugsdienstes trägt die Freie und Hansestadt Hamburg insbesondere auch dadurch Rechnung, dass der Eintritt in den Ruhestand immer noch mit Vollendung des 60. Lebensjahres erfolgt.

11. Der dbb fordert, die vorgesehene Formulierung der Tarifeinigung über die Hamburg Zulage 1:1 in die Formulierung des § 57 Absatz 3 HmbBesG zu übernehmen und in die Rechtsverordnung einen Auffangtatbestand aufzunehmen.

    Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

    Der Senat beabsichtigt, die Tarifeinigung zur Hamburg-Zulage wirkungsgleich und systemgerecht auf den Beamtenbereich zu übertragen. Um den Anforderungen an die gebotene rechtliche Bestimmtheit zu erfüllen, ist die gewählte Formulierung erforderlich. Die vorgesehene Rechtsverordnung ist nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.

12. Der dbb fordert die Einführung einer Dienstzulage für Sachbearbeitende der Bußgeld- und Strafsachenstelle beim Finanzamt für Prüfungsdienste und Strafsachen, um eine Angleichung an die Tätigkeiten der Steuerfahndung zu erreichen und die Attraktivität des Arbeitsplatzes zu erhöhen.

    Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

    Die Einführung weiterer Zulagen ist nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.

13. Der dbb fordert die Anhebung weiterer Zulagen auf das Niveau der Hamburg-Zulage.

    Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

    Die Anhebung weiterer Zulagen ist nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.

14. Insgesamt kritisiert wird durch DGB und dbb auch die Anhebung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 40 auf 41 Stunden sowie die Streichung des AZV-Tages. Der DGB bemängelt, dass von einer zeit- und wirkungsgleichen Übertragung des Tarifergebnisses angesichts einer Wochenarbeitszeit von 39 Stunden bei Tarifbeschäftigten nicht die Rede sein könne. Der dbb weist darauf hin, dass eine Auseinanderentwicklung der Arbeitszeiten zwischen Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamten auch zu Spannungen innerhalb der Organisationseinheiten führen könne. Auch

der DHV spricht sich gegen die Anhebung aus und verweist auf die hohe Arbeitsverdichtung für das nichtprofessorale Personal an den Hochschulen. Der Hochschullehrerbund und der HmbRiV äußern sich ebenfalls kritisch hierzu.

Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

Angesichts der schwierigen gesamtwirtschaftlichen Lage und der angespannten Situation der öffentlichen Haushalte erscheint eine Anhebung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit um eine Stunde und die damit erfolgende Anpassung an die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Bund und anderen Ländern als angemessen und zumutbar. Die Freie und Hansestadt Hamburg bleibt dennoch ein attraktiver Arbeitgeber, der sich auch gegenüber anderen Arbeitgebern durch die Arbeitsplatzsicherheit, die vielfältigen Möglichkeiten für Teilzeitarbeit, Homeoffice und Gleitzeit in vielen Bereichen sowie eine attraktive beamtenrechtliche Altersversorgung auszeichnet. Diese Elemente bleiben unverändert bestehen. Ein direkter Vergleich der Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten einerseits und der Tarifbeschäftigten andererseits ist insoweit nicht sachgerecht. Vielmehr sind die Arbeitsbedingungen in ihrer Gesamtheit ganzheitlich zu würdigen. Das Beamtenverhältnis weist gegenüber dem Arbeitsverhältnis in vielen Bereichen systemische Unterschiede auf (z. B. die alimentationsbedingte Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall, die Beihilfen im Krankheitsfalle, u. a.), sodass ein direkter Vergleich einzelner Komponenten nicht sachgerecht ist.

15. Sofern der Senat an seinen Plänen zur Arbeitszeitanhebung festhält, fordert der DGB die Prüfung und Aufnahme einer Altersermäßigung bzw. zumindest die Beibehaltung der bisherigen Altersermäßigung für Lehrkräfte. Auch der dbb fordert eine Ausnahmeregelung für lebensältere Beamtinnen und Beamte.

    Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

    Der öffentliche Dienst ist in vielen Bereichen durch die vielfältigen Möglichkeiten von Homeoffice, Teilzeit und Gleitzeit bereits erheblich flexibilisiert worden. Dies trägt nicht nur zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei, sondern kommt auch den Bedürfnissen von älteren Beschäftigten entgegen. Demgegenüber stellt eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit um zwölf Minuten keine Belastung in einem Ausmaß dar, die aus Gründen des Gesundheitsschutzes ab einem bestimmten Lebensalter zwingende und pauschale Ausnahmen erfordert. Im Lehrkräftebereich bleibt die Altersermäßigung bei der Zahl der Unterrichtsstunden erhalten, im Hinblick auf die seit Einführung der Stundenermäßigung erfolgte Anhebung der Antragsaltersgrenze von 60 auf 63 Jahre wird ihr Beginn lediglich entsprechend hinausgeschoben. Hinsichtlich der besonders belasteten Wechselschichtbereiche wird auf die untenstehenden Hinweise hierzu (S. u. Nr. 20) verwiesen.

16. Der DGB verlangt im Hinblick auf die für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte vorgesehenen Entlastungstage eine Günstigerprüfung im Quervergleich mit Sonderregelungen anderer Länder. Der dbb hält die vorgesehenen vier zusätzlichen Entlastungstage für unzureichend, weil dadurch in der Jahressumme ca. zehn Stunden Arbeitszeit unkompensiert bleiben.

    Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

    Der Senat teilt die Einschätzung, dass es für Beamtinnen und Beamte mit Schwerbehinderung einer besonderen Erleichterung bedarf. Eine Günstigerprüfung im Quervergleich mit den Regelungen anderer Länder wäre aber nicht zielführend. Seit der Föderalismusreform hat sich das Dienstrecht der Länder erheblich diversifiziert, sodass zahlreiche Einzelelemente des allgemeinen Dienstrechts sowie des Arbeitszeit- und Urlaubsrechts bundesweit nicht mehr gleichlaufen. Ein nur punktueller Vergleich einzelner Regelungen wäre daher nicht sachgerecht. Der Senat hat sich für ein Modell entschieden, in dem die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit grundsätzlich gleichbleibt, die insgesamt höhere Arbeitsbelastung für Beamtinnen und Beamte mit Schwerbehinderung aber durch zusätzliche Entlastungstage überwiegend ausgeglichen wird. Dies vermeidet Sonderregelungen bei der Arbeitszeiterfassung, erleichtert die Schicht- und Arbeitsplanung und ist durch die strikte Kopplung an den ohnehin verwaltungsmäßig erfassten Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX die unbürokratischste Lösung. Dabei kommt es nicht darauf, ob die Jahresarbeitszeit stundengenau gleichbleibt, sondern darauf, ob im Sinne der Gesunderhaltung ein angemessener Ausgleich geschaffen wird. Dies ist bei vier zusätzlichen Freistellungstagen der Fall.

17. Der DGB fordert die Prüfung von Ausnahmeregelungen für Beamtinnen und Beamte mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben. Der dbb fordert ebenfalls eine entsprechende Ausnahmeregelung und verweist darauf, dass der Erwerb

einer Rentenanwartschaft für Pflegeaufgaben an eine Mindestarbeitszeit von 30 Stunden je Woche gekoppelt ist, wodurch ein Einkommensverlust entstehe.

Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

Der Senat anerkennt die besonderen Leistungen, die von pflegenden Berufstätigen erbracht werden. Um ihre belastende Situation im Rahmen des Dienstverhältnisses berücksichtigen zu können, hat der Gesetzgeber mit den §§ 63, 63a und 63b HmbBG bereits besondere Regelungen geschaffen, die u.a. die vollständige Freistellung von Dienstaufgaben unter Aufrechterhaltung des Beihilfeanspruchs (§ 63 Absatz 4 HmbBG), die Freistellung vom Dienst bei kurzfristigen Verhinderungen unter Beibehaltung von 90 % der Bezüge (§ 63a HmbBG) sowie die Ermöglichung unterhälftiger Teilzeit unter Aufrechterhaltung des Beihilfeanspruchs (§ 63b HmbBG) vorsehen. Die untergesetzlich erweiterten Möglichkeiten von Gleitzeit und Homeoffice in vielen Bereichen kommen hinzu und erleichtern auch die Vereinbarkeit von Pflegearbeit und Beruf gegenüber früheren Arbeitszeitgestaltungen erheblich. Insgesamt sieht der Senat keine Notwendigkeit, das bestehende Regelwerk im Hinblick auf die Ausweitung der Arbeitszeit um eine Stunde pro Woche weiter auszubauen.

18. Der dbb fordert die Beibehaltung des beweglichen AZV-Tages und fordert zur Kompensation der Arbeitszeiterhöhung zusätzliche AZV-Tage.

    Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

    Hinsichtlich der Streichung des beweglichen AZV-Tages betrachtet der Senat den Erholungsurlaub im Umfange von 30 Urlaubstagen auch im Quervergleich mit anderen Ländern und der Privatwirtschaft als ausreichend, um eine nachhaltige Erholung der Beschäftigten zu gewährleisten und gegenüber anderen Arbeitgebern wettbewerbsfähig zu bleiben. Ergänzend wird auf die allgemeine Begründung zur Arbeitszeiterhöhung verwiesen. Die Einführung zusätzlicher AZV-Tage ist nicht Gegenstand dieses Gesetzesvorhabens.

19. Der dbb fordert die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten nach hessischem Vorbild.

    Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

    Die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten ist nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsvorhabens.

20. Der DGB fordert die Prüfung von Ausnahmeregelungen bzw. Entlastungsregelungen für den Schicht- und Wechselschichtdienst.

    Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

    Das geltende Recht sieht für den Schicht- bzw. Wechselschichtdienst sowohl finanzielle Gratifikationen (vgl. §§ 14 ff. der Hamburgischen Erschwerniszulagenverordnung) als auch zeitliche Entlastungen durch zusätzliche Urlaubstage vor (vgl. § 6 der Hamburgischen Erholungsurlaubsverordnung). Es ist nicht erkennbar, dass diese Regelungen durch die Anhebung der Arbeitszeit um eine Stunde pro Woche unzureichend werden. Für die besonders belasteten Bereiche (Polizei, Feuerwehr und Strafvollzugsdienst) bleibt es in der Freien und Hansestadt Hamburg bei der – inzwischen bundesweit einmaligen – Altersgrenze von 60 Jahren. Insofern sind Kompensations- und Entlastungsregelungen aus anderen Bundesländern, die höhere Altersgrenzen haben, auf die Freie und Hansestadt Hamburg nicht übertragbar.

21. Der DGB rügt die Ausdehnung auch der Arbeitszeit der beamteten Lehrkräfte, die dadurch in eine bedenkliche Nähe zur Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Schulwoche rücken. Auch der Kompromiss, die zusätzliche Stunde nicht für Unterricht zu nutzen, sondern in die sog. „A-Zeit“ einfließen zu lassen, schwäche die zusätzliche Belastung nicht ab.

    Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

    Der Senat hat bewusst davon abgesehen, die Anhebung der Arbeitszeit im Lehrkräftebereich so umzusetzen, dass ein höheres Pensum von Unterrichtsstunden zu erbringen ist. Dabei hat der Senat sich von der Erwägung leiten lassen, dass die Anzahl der Unterrichtsstunden durch die feststehende zeitliche und örtliche Lage des Unterrichts, durch die mit der unterrichtlichen Situation verbundenen besonderen Anforderungen sowie durch die erforderliche Vor- und Nachbereitungszeit den zentralen Aspekt bei der Bemessung der qualitativen Arbeitsbelastung für beamtete Lehrkräfte darstellt. Eine Überführung der zusätzlichen Arbeitszeit in die sog. „A-Zeit“ stellt sich demgegenüber als weniger belastend dar. Die Notwendigkeit einer Ausnahmeregelung in der Gestalt, dass beamtete Lehrkräfte von der Arbeitszeiterhöhung ausgenommen werden, ist daher nicht erkennbar. Im Übrigen bleibt die Obergrenze von 48 Stunden für die wöchentliche Arbeitszeit eingehalten, die Jahresarbeitszeit entspricht

derjenigen der anderen Beamtinnen und Beamten außerhalb des Schulbereichs.

22. Der DGB fordert eine Ausnahmeregelung für tarifbeschäftigte Lehrkräfte.

    Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

    Die Tarifvertragsparteien haben für tarifbeschäftigte Lehrkräfte in § 44 TV-L einen Verweis auf die für verbeamtete Lehrkräfte geltenden Regelungen vereinbart. Diese im Rahmen der Tarifautonomie vereinbarte Regelung ist der freien Disposition des Senats entzogen. Auch für eine übertarifliche Abweichung ist kein Sachgrund erkennbar.

23. Der DGB verlangt die Möglichkeit einer automatischen Bewilligung von Teilzeit mit 40 Stunden im Rahmen der Einführung der 41-Stunden-Woche.

    Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

    Der Senat hat diesen Vorschlag aufgegriffen und den Gesetzentwurf um eine Regelung ergänzt, wonach für Bestandsbeschäftigte in Vollzeit zeitlich befristet ein Rechtsanspruch auf Teilzeit mit einem Stundenumfang von 40 Stunden (entsprechend einer Teilzeitquote von ca. 97,56 %) besteht, sofern nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen. Dieser Rechtsanspruch tritt zu den allgemeinen Regelungen zur Teilzeit, die daneben bestehen bleiben, ergänzend hinzu.

24. Der DGB fordert eine (regelmäßige) Evaluation der Folgen der Arbeitszeiterhöhung in Hinblick auf Krankenstände, begrenzte Dienstfähigkeit, freiwillige und unfreiwillige vorzeitige Versetzung in den Ruhestand, Veränderung der Teilzeitquoten und der Bewerberlage.

    Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

    Der Senat legt jährlich einen Personalbericht vor, in dem zentrale Kennzahlen (insbes. Fehlzeitenquote und Entwicklung der Dienstunfähigkeiten) regelmäßig dargestellt werden. Damit steht ein hinreichendes Kennzahlenset zur Verfügung, um etwaige Fehlentwicklungen im öffentlichen Dienst zu erkennen. Im Übrigen beobachtet der Senat die Entwicklungen fortlaufend und wird, soweit Anlass für ein gesetzgeberischen Eingreifen erkennbar wird, der Bürgerschaft entsprechende Vorschläge vorlegen.

25. Nach Auffassung des HmbRiV läuft der Entwurf darauf hinaus, den Staatsanwältinnen und Staatsanwälten sowie Richterinnen und Richtern allerhöchstens die Besoldung zukommen zu lassen, die das Bundesverfassungsgericht eventuell gerade noch als verfassungsgemäß bezeichnen könnte. Der Gesetzentwurf selbst gehe von der Verletzung eines Parameters (Nominallohnindex) aus. Die dazu vorgenommene Abwägung unter Berücksichtigung der Bewerbersituation für den öffentlichen Dienst in der Freien und Hansestadt Hamburg gehe nicht spezifisch auf die Situation in der Staatsanwaltschaft und der dort zu beobachtenden Personalfluktuation ein und sei daher nicht tragfähig.

    Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

    In der Tat ist für die Neubewertung der Besoldung leitend, was nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts als verfassungskonforme Alimentation anzusehen ist. Um etwaige Unsicherheiten bei der Prognose insbesondere der sog. Prekaritätsschwelle abzufedern, sind die zukünftig zu gewährenden Besoldungswerte oberhalb der Mindestschwelle kalkuliert.

    Auf der anderen Seite hat der Gesetzgeber die Grundsätze der sparsamen Haushaltsführung – gerade auch vor dem Hintergrund verfassungsrechtlicher Grenzen der Neuverschuldung – zu beachten. Eine erhebliche Überschreitung der unteren verfassungsrechtlichen Grenzen für eine amtsangemessene Alimentation ist daher schon aus rechtlichen Gründen abzulehnen.

26. Der hlb vermisst spezifische Lösungen von Problemen der Besoldung der Professorinnen und Professoren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Die amtsangemessene Alimentation muss sich danach aus einer Rückrechnung mit den Elementen der allgemeinen Besoldungsentwicklung basierend aus W2-Grundgehalt zuzüglich Grundleistungsbezug ergeben.

    Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

    Bei der Überprüfung der W-Besoldung werden regelhaft Grundleistungsbezüge mit den Grundgehältern zusammen betrachtet. Beide nehmen im gleichen Umfang an den Besoldungserhöhungen teil.

27. Auch beklagt der hlb eine Entkopplung von Endgehalt und Pensionshöhe zum Nachteil der W-Besoldeten. Er vermisst zudem eine Berücksichtigung der bei typischen Beschäftigungswegen insbesondere von FH-Professorinnen kürzeren Dienstalterszeiten beim Erreichen der Pension als bei den Besoldeten der Gruppen A 14 oder A 15. Er verlangt daher, die W-Besoldung strukturell angemessen zu adressieren. Der DHV fordert darüber hinaus einen Einbau der Grundleistungsbezüge in die Grundgehälter der W-Besoldung.

    Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

Änderungen an der strukturellen Ausgestaltung der W-Besoldung sind nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.

4. **Norddeutsche Kooperation**

Die norddeutschen Länder wurden im Rahmen des von den Regierungschefs der norddeutschen Länder am 11. April 2007 vereinbarten Konsultationsverfahrens beteiligt. Bedenken oder Einwände gegen den Gesetzentwurf wurden nicht erhoben.

5. **Vorwegüberweisung an den zuständigen Ausschuss**

Die nächste Bürgerschaftssitzung nach der Senatsbefassung findet am 2. September 2026 statt. Bei einer Überweisung in den Haushaltsausschuss an diesem Datum könnte dieser sich erst in seiner Sitzung am 15. September 2026 mit dem Gesetzentwurf befassen. Bei einer Vorwegüberweisung wäre eine Befassung bereits in der Sitzung am 21. August 2026 und eine Erörterung in der Sitzung des Unterausschusses Personalwirtschaft und Öffentlicher Dienst am 1. September möglich. Um sicherzustellen, dass das Gesetz so rechtzeitig in Kraft tritt, um die daraus folgenden Auszahlungen noch im laufenden Jahr vornehmen zu können, wird die Vorwegüberweisung an den zuständigen Ausschuss beantragt.

6. **Petitum**

1. Der Senat beantragt, die Bürgerschaft möge das als Anlage 1 vorgelegte Gesetz zur Besoldungs- und Beamtenversorgungsanpassung 2026/2027/2028, zur Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften beschließen.

2. Der Senat bittet die Bürgerschaft, ihren Beratungen des Haushaltsplan-Entwurfs 2027/2028 die als Anlage 2 vorgelegten Änderungen des Haushaltsplan-Entwurfs 2027/2028, Einzelplan 3.1, Behörde für Schule, Familie und Berufsbildung zugrunde zu legen.

Anlage 1

Hamburgisches Gesetz zur Besoldungs- und Beamtenversorgungsanpassung 2026/2027/2028, zur Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften

Artikel 1

Hamburgisches Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2026/2027/2028

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die

1. Beamtinnen und Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg,
2. Richterinnen und Richter der Freien und Hansestadt Hamburg,
3. Beamtinnen und Beamten der der Aufsicht der Freien und Hansestadt Hamburg unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
4. Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, denen laufende Versorgungsbezüge zustehen, die die Freie und Hansestadt Hamburg oder eine der Aufsicht der Freien und Hansestadt Hamburg unterstehende Körperschaft, Anstalt oder Stiftung zu tragen hat.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für die

1. ehrenamtlichen Beamtinnen und Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg,
2. ehrenamtlichen Richterinnen und Richter der Freien und Hansestadt Hamburg,
3. öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihre Verbände.

§ 2

Erhöhung der Dienstbezüge und sonstigen Bezüge ab dem 1. April 2026

(1) Ab dem 1. April 2026 werden um 2,8 vom Hundert (v.H.) erhöht

1. die Grundgehaltssätze nach dem Hamburgischen Besoldungsgesetz (HmbBesG) vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23), zuletzt geändert am 27. März 2026 (HmbGVBl. S. 109),
2. der Familienzuschlag der Stufen 1 bis 3,
3. die Amtszulagen sowie die allgemeinen Stellenzulagen nach § 48 HmbBesG,
4. die Leistungsbezüge nach § 32 HmbBesG, die Grundleistungsbezüge nach § 33 HmbBesG und der Gesamtbetrag der nach § 38 Absatz 2 Satz 4 HmbBesG für ruhegehaltfähig erklärten Leistungsbezüge,
5. die Beträge zu § 4 Absätze 1 und 2 der Hamburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung vom 8. Mai 2012 (HmbGVBl. S. 171), zuletzt geändert am 22. Oktober 2024 (HmbGVBl. S. 520, 524),
6. die Beträge nach § 4 Absatz 1 Nummer 1, § 4a Absatz 1 Satz 1 Nummern 1 und 2, § 4b Absatz 1 Satz 1 Nummern 1 und 2 sowie § 16a der Hamburgischen Erschwerniszulagenverordnung vom 23. Juli 2013 (HmbGVBl. S. 340), zuletzt geändert am 22. Oktober 2024 (HmbGVBl. S. 520, 524).

(2) Die Anwärtergrundbeträge werden ab dem 1. April 2026 um 60 Euro erhöht.

(3) Der Familienzuschlag der Stufe 4 und der folgenden Stufen beträgt ab dem 1. April 2026 635 Euro.

(4) Abweichend von Satz 1 Nummer 1 werden die Grundgehälter in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 6 sowie den Gruppen A 7 Stufe 1 bis 6, A 8 Stufe 1 bis 4, A 9 Stufe 1 bis 3 und A 10 Stufe 1 um 100 Euro erhöht.

§ 3

Anpassung der Bezüge nach fortgeltendem Recht

Die Erhöhung nach § 2 gilt entsprechend für

1. die Grundgehaltssätze
   a) in den fortgeltenden Besoldungsordnungen und Besoldungsgruppen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
   b) der nach § 80 HmbBesG künftig wegfallenden Ämter,
2. die Höchstbeträge für Sondergrundgehälter sowie festgesetzte Sondergrundgehälter nach fortgeltenden Besoldungsordnungen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
3. die Grundgehaltssätze der gemäß § 41 Absatz 1 HmbBesG fortgeltenden Bundesbesoldungsordnung C gemäß Anlage IV in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung mit den am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Beträgen (Anlage X HmbBesG),
4. die
   a) in festen Beträgen ausgewiesenen Zuschüsse zum Grundgehalt nach den Vorbemerkungen Nummern 1 und 2 gemäß Anlage II in der bis

zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung des Bundesbesoldungsgesetzes mit den am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Beträgen,

b) allgemeine Stellenzulage nach Vorbemerkung Nummer 2b gemäß Anlage II in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung des Bundesbesoldungsgesetzes mit dem am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Betrag (Anlage X HmbBesG).

§ 4

Erhöhung der Versorgungsbezüge ab dem 1. April 2026

Bei Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern gilt die Erhöhung nach § 2 entsprechend für die in den §§ 2 und 3 genannten Bezügebestandteile, sofern sie der Berechnung ihrer Versorgungsbezüge zugrunde liegen.

§ 5

Erhöhung der Dienstbezüge und sonstigen Bezüge ab dem 1. März 2027

(1) Ab dem 1. März 2027 werden um 2 v. H. erhöht

1. die Grundgehaltssätze,
2. der Familienzuschlag der Stufen 1 bis 3,
3. die Amtszulagen sowie die allgemeinen Stellenzulagen nach § 48 HmbBesG,
4. die Leistungsbezüge nach § 32 HmbBesG, die Grundleistungsbezüge nach § 33 HmbBesG und der Gesamtbetrag der nach § 38 Absatz 2 Satz 4 HmbBesG für ruhegehaltfähig erklärten Leistungsbezüge,
5. die Beträge zu § 4 Absätze 1 und 2 der Hamburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung,
6. die Beträge nach § 4 Absatz 1 Nummer 1, § 4a Absatz 1 Satz 1 Nummern 1 und 2, § 4b Absatz 1 Satz 1 Nummern 1 und 2 sowie § 16a der Hamburgischen Erschwerniszulagenverordnung.

(2) Die Anwärtergrundbeträge werden ab dem 1. März 2027 um 4,2 v. H. erhöht.

(3) Der Familienzuschlag der Stufe 4 und der folgenden Stufen beträgt ab dem 1. März 2027 670 Euro.

§ 6

Anpassung der Bezüge nach fortgeltendem Recht

(1) Die Erhöhung nach § 5 gilt entsprechend für

1. die Grundgehaltssätze
   a) in den fortgeltenden Besoldungsordnungen und Besoldungsgruppen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
   b) der nach § 80 HmbBesG künftig wegfallenden Ämter,
2. die Höchstbeträge für Sondergrundgehälter sowie festgesetzte Sondergrundgehälter nach fortgeltenden Besoldungsordnungen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
3. die Grundgehaltssätze der gemäß § 41 Absatz 1 HmbBesG fortgeltenden Bundesbesoldungsordnung C gemäß Anlage IV in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung mit den am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Beträgen (Anlage X HmbBesG),
4. die
   a) in festen Beträgen ausgewiesenen Zuschüsse zum Grundgehalt nach den Vorbemerkungen Nummern 1 und 2 gemäß Anlage II in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung des Bundesbesoldungsgesetzes mit den am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Beträgen,
   b) allgemeine Stellenzulage nach Vorbemerkung Nummer 2b gemäß Anlage II in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung des Bundesbesoldungsgesetzes mit dem am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Betrag (Anlage X HmbBesG).

§ 7

Erhöhung der Versorgungsbezüge ab dem 1. März 2027

Bei Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern gilt die Erhöhung nach § 5 entsprechend für die in den §§ 5 und 6 genannten Bezügebestandteile, sofern sie der Berechnung ihrer Versorgungsbezüge zugrunde liegen.

§ 8

Erhöhung der Dienstbezüge und sonstigen Bezüge ab dem 1. Januar 2028

(1) Ab dem 1. Januar 2028 werden um 1 v. H. erhöht

1. die Grundgehaltssätze,
2. der Familienzuschlag,
3. die Amtszulagen sowie die allgemeinen Stellenzulagen nach § 48 HmbBesG,
4. die Leistungsbezüge nach § 32 HmbBesG, die Grundleistungsbezüge nach § 33 HmbBesG und der Gesamtbetrag der nach § 38 Absatz 2 Satz 4 HmbBesG für ruhegehaltfähig erklärten Leistungsbezüge,
5. die Beträge zu § 4 Absätze 1 und 2 der Hamburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung,
6. die Beträge nach § 4 Absatz 1 Nummer 1, § 4a Absatz 1 Satz 1 Nummern 1 und 2, § 4b Absatz 1

Satz 1 Nummern 1 und 2 sowie § 16a der Hamburgischen Erschwerniszulagenverordnung.

(2) Die Anwärtergrundbeträge werden ab dem 1. Januar 2028 um 2,02 v. H. erhöht.

§ 9

Anpassung der Bezüge nach fortgeltendem Recht

(1) Die Erhöhung nach § 8 gilt entsprechend für

1. die Grundgehaltssätze
   a) in den fortgeltenden Besoldungsordnungen und Besoldungsgruppen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
   b) der nach § 80 HmbBesG künftig wegfallenden Ämter,
2. die Höchstbeträge für Sondergrundgehälter sowie festgesetzte Sondergrundgehälter nach fortgeltenden Besoldungsordnungen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
3. die Grundgehaltssätze der gemäß § 41 Absatz 1 HmbBesG fortgeltenden Bundesbesoldungsordnung C gemäß Anlage IV in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung mit den am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Beträgen (Anlage X HmbBesG),
4. die
   a) in festen Beträgen ausgewiesenen Zuschüsse zum Grundgehalt nach den Vorbemerkungen Nummern 1 und 2 gemäß Anlage II in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung des Bundesbesoldungsgesetzes mit den am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Beträgen,
   b) allgemeine Stellenzulage nach Vorbemerkung Nummer 2b gemäß Anlage II in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung des Bundesbesoldungsgesetzes mit dem am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Betrag (Anlage X HmbBesG).

§ 10

Erhöhung der Versorgungsbezüge ab dem 1. Januar 2028

Bei Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern gilt die Erhöhung nach § 8 entsprechend für die in den §§ 8 und 9 genannten Bezügebestandteile, sofern sie der Berechnung ihrer Versorgungsbezüge zugrunde liegen.

Artikel 2

Änderung des Hamburgischen Besoldungsgesetzes

Das Hamburgische Besoldungsgesetz vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23), zuletzt geändert am 27. März 2026 (HmbGVBl. S. 109), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

1.1 In Abschnitt 4 Unterabschnitt 2 wird folgender Eintrag angefügt:

„§ 55c Zulage für Beamtinnen und Beamte im Sozial- und Erziehungsdienst“.

1.2 Hinter dem Eintrag zu § 56 wird folgender Eintrag eingefügt:

„§ 57 Zulage für bürgernahe Dienste“.

2. In Abschnitt 4 Unterabschnitt 2 wird folgender § 55c angefügt:

„§ 55c

Zulage für Beamtinnen und Beamte im Sozial- und Erziehungsdienst

(1) Beamtinnen und Beamte, die überwiegend Tätigkeiten im Bereich der Gesundheitsdienste und sozialen Dienste wahrnehmen, erhalten eine monatliche Zulage nach Anlage IX.

(2) Eine Tätigkeit im Sinne des Absatzes 1 liegt vor, wenn Beamtinnen und Beamte in einem der folgenden Bereiche eingesetzt sind:

a) Soziale Hilfen, Eingliederungshilfe sowie Hilfen nach dem Betreuungsgesetz,
b) Jugend- und Familienhilfe einschließlich der Erziehungshilfen,
c) Gesundheitsförderung, Suchtprävention sowie öffentlicher Gesundheitsdienst,
d) Sozialraummanagement,
e) Integration, Opferschutz und Zivilgesellschaft sowie bereichsübergreifende Hilfen,
f) Straffälligen- und Gerichtshilfe,
g) pädagogische Begleitung, Förderung und Beratung an staatlichen Schulen oder im Landesbetrieb Erziehung und Beratung.

(3) Die Zulage wird bei einer Teilzeitbeschäftigung in dem Umfang gewährt, der dem Verhältnis der individuell vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollbeschäftigung entspricht.

(4) Die Zulage nach Absatz 1 wird nicht gewährt, wenn für denselben Zeitraum Anspruch auf eine Zulage nach § 49, § 50, § 50a, § 51, § 53 oder § 55 besteht.“

3. Hinter § 56 wird folgender § 57 eingefügt:

„§ 57

Zulage für bürgernahe Dienste

(1) Beamtinnen und Beamte erhalten eine monatliche Zulage nach Anlage IX, wenn sie in Organisationseinheiten verwendet werden, die mindestens zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bür-

gernahe Dienstleistungen erbringen und dort mit einer Tätigkeit betraut sind, die durch unmittelbaren Kundenkontakt oder direkte Antragsbearbeitung geprägt ist.

(2) Bürgernahe Dienste im Sinne des Absatzes 1 sind Tätigkeiten, die unmittelbar der Erbringung von Leistungen für Bürgerinnen und Bürger dienen und in direktem Kontakt mit diesen ausgeübt werden, um deren spezifische Bedürfnisse, Anliegen oder Lebenssituationen zu bedienen. Erfasst sind auch Tätigkeiten von Beamtinnen und Beamten, die auf Grund ihrer durch den Dienstherrn vorgegebenen äußeren Erscheinung von Bürgerinnen und Bürgern in der Öffentlichkeit als Vertreterinnen bzw. als Vertreter der Freien und Hansestadt Hamburg wahrgenommen werden.

(3) Die Zulage wird nicht gewährt, wenn

a) der unmittelbare Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern bereits das prägende Merkmal der für die Ausübung der Tätigkeit erforderlichen Berufsausbildung ist,

b) Beamtinnen und Beamte Intendanzaufgaben oder Leitungsfunktionen ausüben, ohne dass diese Tätigkeiten mit überwiegendem Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern außerhalb der Dienststelle erbracht werden.

(4) Die Zulage nach Absatz 1 wird nicht gewährt, wenn für denselben Zeitraum Anspruch auf eine Zulage nach § 49, § 50, § 50a, § 51, § 53, § 55 oder § 55c besteht.

(5) Die Zulage wird nur für den Zeitraum gewährt, in dem die Beamtinnen und Beamten in einer Einheit nach Absatz 1 Dienst leisten. Die Zulage ist widerruflich und nicht ruhegehaltfähig.

(6) Der Senat wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die näheren Einzelheiten der Zulage für bürgernahe Dienste sowie die Behörden, Ämter und Betriebe, in denen bürgernahe Dienste erbracht werden, zu regeln; diese Ermächtigung kann auf die oberste Dienstbehörde weiter übertragen werden.“

4. Die Anlage IX erhält die aus Anlage 1 dieses Gesetzes ersichtliche Fassung.

Artikel 3

Weitere Änderung des Hamburgischen Besoldungsgesetzes

Die Anlagen VI, VII und VIII bis X des Hamburgischen Besoldungsgesetzes vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23), zuletzt geändert durch Artikel 2 dieses Gesetzes, erhalten die aus der Anlage 2 zu diesem Gesetz ersichtlichen Fassungen.

Artikel 4

Änderung des Hamburgischen Besoldungsüberleitungsgesetzes

Die Anlagen 1 und 2 des Hamburgischen Besoldungsüberleitungsgesetzes vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23, 67), zuletzt geändert am 22. Oktober 2024 (HmbGVBl. S. 520, 524), erhalten die aus Anlage 3 zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.

Artikel 5

Weitere Änderung des Hamburgischen Besoldungsgesetzes

Anlage IX des Hamburgischen Besoldungsgesetzes vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23), zuletzt geändert durch Artikel 3 dieses Gesetzes, erhält die aus der Anlage 4 zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.

Artikel 6

Gesetz über eine Einmalzahlung 2025

Einziger Paragraph

(1) Personen, die im Zeitraum vom 1. Januar bis zum Ablauf des 31. Dezember 2025 als

1. Beamtinnen und Beamte der Freien und Hansestadt Hamburg,
2. Richterinnen und Richter der Freien und Hansestadt Hamburg,
3. Beamtinnen und Beamte der der Aufsicht der Freien und Hansestadt Hamburg unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,

Anspruch auf Dienstbezüge hatten, erhalten eine Einmalzahlung.

(2) Die Zahlung nach Absatz 1 wird jeder bzw. jedem Berechtigten nur einmal gewährt; bei mehreren Hauptämtern gilt § 6 des Hamburgischen Besoldungsgesetzes (HmbBesG) vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23), zuletzt geändert am … (HmbGVBl. S. …), [einzusetzen sind die Fundstellendaten aus Artikel 5 dieses Gesetzes], entsprechend. Sie bleibt bei sonstigen Besoldungs- und Versorgungsleistungen unberücksichtigt.

(3) Die Höhe der Zahlung nach Absatz 1 beträgt 7,5 vom Hundert des zwölften Teils der im Kalenderjahr 2025 nach dem Hamburgischen Besoldungsgesetz bezogenen Summe der Einkünfte aus Grundgehalt, Allgemeiner Stellenzulage, Amtszulage, Zuschlag nach § 8 Satz 2 HmbBesG, Grundleistungsbezug, Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen, besonderen Leistungsbezügen und Funktionsleistungsbezügen. § 7 Absatz 1 HmbBesG findet keine Anwendung.

(4) Die nach Absatz 1 gewährte Einmalzahlung gilt nicht als Erwerbseinkommen im Sinne von § 64 Absatz 6 des Hamburgischen Beamtenversorgungsge-

setzes vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23, 72), zuletzt geändert am 22. Oktober 2024 (HmbGVBl. S. 520, 523) und nicht als Dienstbezüge im Sinne des § 22 Absatz 4 Nummer 5 der Hamburgischen Beihilfeverordnung vom 12. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 6), zuletzt geändert am 10. Dezember 2024 (HmbGVBl. S. 648).

(5) Der Anspruch nach Absatz 1 richtet sich gegen den Dienstherrn im Geltungsbereich des Hamburgischen Besoldungsgesetzes, bei dem die Beamtin, der Beamte, die Richterin oder der Richter bei Inkrafttreten dieses Gesetzes im Dienstverhältnis steht. Besteht ein solches Dienstverhältnis nicht mehr, ist der Anspruch bei dem Dienstherrn geltend zu machen, zu dem zuletzt ein Dienstverhältnis im Geltungsbereich des Hamburgischen Besoldungsgesetzes bestand.

Artikel 7

Änderung des Hamburgischen Sonderzahlungsgesetzes

Das Hamburgische Sonderzahlungsgesetz vom 1. November 2011 (HmbGVBl. S. 454), geändert am 5. März 2013 (HmbGVBl. S. 79, 80), wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt geändert:

1.1 Es wird folgender neuer Absatz 1 eingefügt:

„(1) Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter, die innerhalb des Kalenderjahres Anspruch auf Dienst- oder Anwärterbezüge haben, erhalten mit den Bezügen für den Monat Dezember eine Sonderzahlung in Höhe von 27,5 vom Hundert des zwölften Teils der im Kalenderjahr nach dem Hamburgischen Besoldungsgesetz (HmbBesG) vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23), zuletzt geändert am … (HmbGVBl. S. …), [einzusetzen sind die Fundstellendaten aus Artikel 5 dieses Gesetzes], bezogenen Summe aus Grundgehalt, Allgemeiner Stellenzulage, Amtszulage, Zuschlag nach § 8 Satz 2 HmbBesG, Grundleistungsbezug, Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen, besonderen Leistungsbezügen und Funktionsleistungsbezügen. § 7 Absatz 1 HmbBesG findet keine Anwendung. Bei einem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst vor dem 1. Dezember erfolgt die Zahlung zum Zeitpunkt des Ausscheidens.“

1.2 Die bisherigen Absätze 1 und 2 werden Absätze 2 und 3.

1.3 In Satz 1 des neuen Absatzes 3 wird die Textstelle „Absatzes 1“ durch die Textstelle „Absatzes 2“ ersetzt.

2. In § 4 Absatz 1 wird die Textstelle „§ 2 Absatz 1“ durch die Textstelle „§ 2 Absätze 1 und 2“ ersetzt und wird die Textstelle „(HmbBesG) vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23), zuletzt geändert am 1. November 2011 (HmbGVBl. S. 454, 457),“ gestrichen.

3. § 5 wird wie folgt geändert:

3.1 In den Absätzen 1 und 2 wird jeweils hinter der Textstelle „§ 2“ die Textstelle „Absatz 2“ eingefügt.

3.2 In Absatz 4 wird die Textstelle „§ 2 Absatz 2“ durch die Textstelle „§ 2 Absatz 3“ ersetzt.

Artikel 8

Weitere Änderung des Hamburgischen Besoldungsgesetzes

Das Hamburgische Besoldungsgesetz vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23), zuletzt geändert durch Artikel 5 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

1.1 Der Eintrag zu § 45a wird aufgehoben.

1.2 Der Eintrag zu § 73a wird aufgehoben.

2. § 45a wird aufgehoben.

3. § 73a wird aufgehoben.

4. Anlage VIIa wird aufgehoben.

5. Die Anlagen VI, VII und VIII bis X erhalten die aus Anlage 5 zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.

Artikel 9

Weitere Änderung des Hamburgischen Besoldungsüberleitungsgesetzes

Die Anlagen 1 und 2 des Hamburgischen Besoldungsüberleitungsgesetzes vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23, 67), zuletzt geändert durch Artikel 4 dieses Gesetzes, erhalten die aus Anlage 6 zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.

Artikel 10

Weitere Änderung des Hamburgischen Besoldungsgesetzes

Die Anlage IX des Hamburgischen Besoldungsgesetzes vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23), zuletzt geändert durch Artikel 8 dieses Gesetzes, erhält die aus Anlage 7 zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.

Artikel 11

Änderung der Hamburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung

§ 4 der Hamburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung vom 8. Mai 2012 (HmbGVBl. S. 171), zuletzt geändert am 22. Oktober 2024 (HmbGVBl. S. 520, 524), wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 1 werden die Beträge „18,35 Euro“ durch „18,86 Euro“, „25,15 Euro“ durch „25,85 Euro“ und „34,12 Euro“ durch „35,08 Euro“ ersetzt.

2. In Absatz 2 werden die Beträge „23,04 Euro“ durch „23,69 Euro“, „28,53 Euro“ durch „29,33 Euro“ und „39,60 Euro“ durch „40,71 Euro“ ersetzt.

Artikel 12

Weitere Änderung der Hamburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung

§ 4 der Hamburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung vom 8. Mai 2012 (HmbGVBl. S. 171), zuletzt geändert durch Artikel 11 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 1 werden die Beträge „18,86 Euro“ durch „19,24 Euro“, „25,85 Euro“ durch „26,37 Euro“ und „35,08 Euro“ durch „35,78 Euro“ ersetzt.
2. In Absatz 2 werden die Beträge „23,69 Euro“ durch „24,16 Euro“, „29,33 Euro“ durch „29,92 Euro“ und „40,71 Euro“ durch „41,52 Euro“ ersetzt.

Artikel 13

Weitere Änderung der Hamburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung

§ 4 der Hamburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung vom 8. Mai 2012 (HmbGVBl. S. 171), zuletzt geändert durch Artikel 12 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 1 werden die Beträge „19,24 Euro“ durch „19,43 Euro“, „26,37 Euro“ durch „26,63 Euro“ und „35,78 Euro“ durch „36,14 Euro“ ersetzt.
2. In Absatz 2 werden die Beträge „24,16 Euro“ durch „24,40 Euro“, „29,92 Euro“ durch „30,22 Euro“ und „41,52 Euro“ durch „41,94 Euro“ ersetzt.

Artikel 14

Änderung der Hamburgischen Erschwerniszulagenverordnung

Die Hamburgische Erschwerniszulagenverordnung vom 23. Juli 2013 (HmbGVBl. S. 340), zuletzt geändert am 22. Oktober 2024 (HmbGVBl. S. 520, 524), wird wie folgt geändert:

1. In § 4 Absatz 1 Nummer 1 wird der Betrag „4,15 Euro“ durch den Betrag „4,27 Euro“ ersetzt.
2. In § 4a Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und § 4b Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 wird jeweils der Betrag „4,16 Euro“ durch den Betrag „4,28 Euro“ ersetzt.
3. In § 4a Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 und § 4b Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 wird jeweils der Betrag „5,34 Euro“ durch den Betrag „5,49 Euro“ ersetzt.
4. In § 16a wird der Betrag „159,06 Euro“ durch den Betrag „163,51 Euro“ ersetzt.

Artikel 15

Weitere Änderung der Hamburgischen Erschwerniszulagenverordnung

§ 14 der Hamburgischen Erschwerniszulagenverordnung vom 23. Juli 2013 (HmbGVBl. S. 340), zuletzt geändert durch Artikel 14 dieses Gesetzes wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 1 Satz 1 wird der Betrag „102,26 Euro“ durch den Betrag „200 Euro“ ersetzt.
2. Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt geändert:

2.1 In Nummer 1 wird der Betrag „61,36 Euro“ durch den Betrag „171,45 Euro“ ersetzt.

2.2 In Nummer 2 wird der Betrag „46,02 Euro“ durch den Betrag „128,58 Euro“ ersetzt.

2.3 In Nummer 3 wird der Betrag „35,79 Euro“ durch den Betrag „100 Euro“ ersetzt.

Artikel 16

Weitere Änderung der Hamburgischen Erschwerniszulagenverordnung

Die Hamburgische Erschwerniszulagenverordnung vom 23. Juli 2013 (HmbGVBl. S. 340), zuletzt geändert durch Artikel 15 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. In § 4 Absatz 1 Nummer 1 wird der Betrag „4,27 Euro“ durch den Betrag „4,36 Euro“ ersetzt.
2. In § 4a Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und § 4b Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 wird jeweils der Betrag „4,28 Euro“ durch den Betrag „4,37 Euro“ ersetzt.
3. In § 4a Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 und § 4b Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 wird jeweils der Betrag „5,49 Euro“ durch den Betrag „5,60 Euro“ ersetzt.
4. In § 16a wird der Betrag „163,51 Euro“ durch den Betrag „166,78 Euro“ ersetzt.

Artikel 17

Weitere Änderung der Hamburgischen Erschwerniszulagenverordnung

Die Hamburgische Erschwerniszulagenverordnung vom 23. Juli 2013 (HmbGVBl. S. 340), zuletzt geändert durch Artikel 16 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. In § 4 Absatz 1 Nummer 1 wird der Betrag „4,35 Euro“ durch den Betrag „4,40 Euro“ ersetzt.
2. In § 4a Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und § 4b Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 wird jeweils der Betrag „4,36 Euro“ durch den Betrag „4,41 Euro“ ersetzt.
3. In § 4a Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 und § 4b Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 wird jeweils der Betrag „5,60 Euro“ durch den Betrag „5,66 Euro“ ersetzt.
4. In § 16a wird der Betrag „166,78 Euro“ durch den Betrag „168,45 Euro“ ersetzt.

Artikel 18

Änderung des Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetzes

Das Hamburgische Beamtenversorgungsgesetz vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23, 72), zuletzt geändert am 22. Oktober 2024 (HmbGVBl. S. 520, 523), wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Absatz 1 Satz 1 wird der Betrag „165,82 Euro“ durch den Betrag „170,46 Euro“ und der Betrag „118,43 Euro“ durch den Betrag „121,75 Euro“ ersetzt.

2. § 17 Absatz 1 Nummer 4 erhält folgende Fassung:

„4. keine Einkünfte im Sinne des § 64 Absatz 6 bezieht; die Einkünfte bleiben außer Betracht, soweit sie durchschnittlich im Monat die Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 8 Absatz 1a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) in der Fassung vom 12. November 2009 (BGBl. 2009 I S. 3712, 3973, 2011 I S. 363), zuletzt geändert am 16. April 2026 (BGBl. I Nr. 107 S. 1, 13), nicht überschreiten.“

3. In § 22 Absatz 2 Nummer 2 werden die Wörter „der letzten Krankheit oder“ gestrichen.

4. In § 39 Absatz 1 erhält Satz 2 folgende Fassung:

„Dieser beträgt bei einem Grad der Schädigungsfolgen von

30	194 Euro,
40	264 Euro,
50	393 Euro,
60	490 Euro,
70	673 Euro,
80	803 Euro,
90	964 Euro,
100	1.072 Euro.“

5. § 56 wird wie folgt geändert:

5.1 In Absatz 4 wird der Betrag „3,27 Euro“ durch den Betrag „3,36 Euro“ ersetzt.

5.2 Absatz 6 wird wie folgt geändert:

5.2.1 In Nummer 1 wird der Betrag „1,11 Euro“ durch den Betrag „1,14 Euro“ ersetzt.

5.2.2 In Nummer 2 wird der Betrag „0,80 Euro“ durch den Betrag „0,82 Euro“ ersetzt.

6. § 57 Absatz 3 wird wie folgt geändert:

6.1 In Nummer 1 wird der Betrag „2,15 Euro“ durch den Betrag „2,21 Euro“ ersetzt.

6.2 In Nummer 2 wird der Betrag „1,11 Euro“ durch den Betrag „1,14 Euro“ ersetzt.

7. § 58 wird wie folgt geändert:

7.1 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

7.1.1 In Satz 1 wird der Betrag „2,29 Euro“ durch den Betrag „2,35 Euro“ ersetzt.

7.1.2 In Satz 3 wird der Betrag „3,27 Euro“ durch den Betrag „3,36 Euro“ ersetzt.

7.2 In Absatz 3 Satz 3 wird der Betrag „1,11 Euro“ durch den Betrag „1,14 Euro“ ersetzt.

8. § 59 wird wie folgt geändert:

8.1 In Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 wird die Textstelle „556 Euro“ durch die Textstelle „die Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 8 Absatz 1a SGB IV“ ersetzt.

8.2 In Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 wird die Textstelle „über durchschnittlich im Monat 556 Euro hinaus bezieht“ durch die Textstelle „bezieht, das durchschnittlich im Monat die Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 8 Absatz 1a SGB IV überschreitet“ ersetzt.

9. § 61 wird wie folgt geändert:

9.1 In Absatz 2a Satz 1 wird der Betrag „58,87 Euro“ durch den Betrag „60,52 Euro“ ersetzt.

9.2 Absatz 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Versorgungsberechtigte erhalten eine Sonderzahlung nach Maßgabe des Hamburgischen Sonderzahlungsgesetzes vom 1. November 2011 (HmbGVBl. S. 454), zuletzt geändert am … (HmbGVBl. S. …), [einzusetzen sind die Fundstellendaten aus Artikel 7 dieses Gesetzes] in der jeweils geltenden Fassung.“

10. § 64 wird wie folgt geändert:

10.1 In Absatz 2 Nummer 2 wird die Textstelle „556 Euro“ durch die Textstelle „eines Betrages in Höhe der Geringfügigkeitsgrenze im Sinne des § 8 Absatz 1a SGB IV“ ersetzt.

10.2 Absatz 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Erhalten Versorgungsberechtigte eine Sonderzahlung nach dem Hamburgischen Sonderzahlungsgesetz (§ 61 Absatz 3) erhöht sich die Höchstgrenze nach Absatz 2 um den zwölften Teil des im Kalenderjahr ausgezahlten Sonderzahlungsbetrags.“

10.3 In Absatz 6 erhält Satz 1 folgende Fassung:

„Erwerbseinkommen sind Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit einschließlich Abfindungen, aus selbständiger Arbeit sowie aus Gewerbebetrieb und aus Land- und Forstwirtschaft; dazu zählen auch Leistungen des Arbeitgebers zu einer Altersversorgung, sofern dieser Bestandteil 30 vom Hundert des vereinbarten Einkommens überschreitet.“

11. In § 89d Absatz 7 Satz 3 Nummern 1 bis 3 wird jeweils die Textstelle „mehr als 556 Euro“ durch die Textstelle „die Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 8 Absatz 1a SGB IV übersteigt“ ersetzt.

Artikel 19

Weitere Änderung des Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetzes

Das Hamburgische Beamtenversorgungsgesetz vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23, 72), zuletzt geändert durch Artikel 18 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Absatz 1 Satz 1 wird der Betrag „170,46 Euro“ durch den Betrag „173,87 Euro“ und der Betrag „121,75 Euro“ durch den Betrag „124,19 Euro“ ersetzt.
2. In § 39 Absatz 1 erhält Satz 2 folgende Fassung:

   „Dieser beträgt bei einem Grad der Schädigungsfolgen von

30	198 Euro,
40	269 Euro,
50	401 Euro,
60	500 Euro,
70	685 Euro,
80	819 Euro,
90	983 Euro,
100	1.093 Euro.“

3. § 56 wird wie folgt geändert:

3.1 In Absatz 4 wird der Betrag „3,36 Euro“ durch den Betrag „3,43 Euro“ ersetzt.

3.2 Absatz 6 wird wie folgt geändert:

3.2.1 In Nummer 1 wird der Betrag „1,14 Euro“ durch den Betrag „1,16 Euro“ ersetzt.

3.2.2 In Nummer 2 wird der Betrag „0,82 Euro“ durch den Betrag „0,84 Euro“ ersetzt.

4. § 57 Absatz 3 wird wie folgt geändert:

4.1 In Nummer 1 wird der Betrag „2,21 Euro“ durch den Betrag „2,25 Euro“ ersetzt.

4.2 In Nummer 2 wird der Betrag „1,14 Euro“ durch den Betrag „1,16 Euro“ ersetzt.

5. § 58 wird wie folgt geändert:

5.1 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

5.1.1 In Satz 1 wird der Betrag „2,35 Euro“ durch den Betrag „2,40 Euro“ ersetzt.

5.1.2 In Satz 3 wird der Betrag „3,36 Euro“ durch den Betrag „3,43 Euro“ ersetzt.

5.2 In Absatz 3 Satz 3 wird der Betrag „1,14 Euro“ durch den Betrag „1,16 Euro“ ersetzt.

6. In § 61 Absatz 2a Satz 1 wird der Betrag „60,52 Euro“ durch den Betrag „61,73 Euro“ ersetzt.

Artikel 20

Weitere Änderung des Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetzes

Das Hamburgische Beamtenversorgungsgesetz vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23, 72), zuletzt geändert durch Artikel 19 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Absatz 1 Satz 1 wird der Betrag „173,87 Euro“ durch den Betrag „175,61 Euro“ und der Betrag „124,19 Euro“ durch den Betrag „125,43 Euro“ ersetzt.
2. In § 39 Absatz 1 erhält Satz 2 folgende Fassung:

   „Dieser beträgt bei einem Grad der Schädigungsfolgen von

30	200 Euro,
40	272 Euro,
50	405 Euro,
60	505 Euro,
70	692 Euro,
80	827 Euro,
90	993 Euro,
100	1.104 Euro.“

3. § 56 wird wie folgt geändert:

3.1 In Absatz 4 wird der Betrag „3,43 Euro“ durch den Betrag „3,46 Euro“ ersetzt.

3.2 Absatz 6 wird wie folgt geändert:

3.2.1 In Nummer 1 wird der Betrag „1,16 Euro“ durch den Betrag „1,17 Euro“ ersetzt.

3.2.2 In Nummer 2 wird der Betrag „0,84 Euro“ durch den Betrag „0,85 Euro“ ersetzt.

4. § 57 Absatz 3 wird wie folgt geändert:

4.1 In Nummer 1 wird der Betrag „2,25 Euro“ durch den Betrag „2,27 Euro“ ersetzt.

4.2 In Nummer 2 wird der Betrag „1,16 Euro“ durch den Betrag „1,17 Euro“ ersetzt.

5. § 58 wird wie folgt geändert:

5.1 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

5.1.1 In Satz 1 wird der Betrag „2,40 Euro“ durch den Betrag „2,42 Euro“ ersetzt.

5.1.2 In Satz 3 wird der Betrag „3,43 Euro“ durch den Betrag „3,46 Euro“ ersetzt.

5.2 In Absatz 3 Satz 3 wird der Betrag „1,16 Euro“ durch den Betrag „1,17 Euro“ ersetzt.

6. In § 61 Absatz 2a Satz 1 wird der Betrag „61,73 Euro“ durch den Betrag „62,35 Euro“ ersetzt.

Artikel 21

Gesetz über eine Einmalzahlung 2011 und 2012

Einziger Paragraph

(1) Personen, die im Zeitraum vom 1. Januar 2011 bis zum Ablauf des 31. Dezember 2011 als

1. Beamtinnen und Beamte der Freien und Hansestadt Hamburg,
2. Richterinnen und Richter der Freien und Hansestadt Hamburg,
3. Beamtinnen und Beamte der der Aufsicht der Freien und Hansestadt Hamburg unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,

Anspruch auf Dienstbezüge hatten, erhalten eine Einmalzahlung.

(2) Absatz 1 findet auf das Kalenderjahr 2012 entsprechende Anwendung.

(3) Die Zahlungen nach den Absätzen 1 und 2 werden jeder bzw. jedem Berechtigten nur einmal gewährt; bei mehreren Dienstverhältnissen gilt § 6 des Hamburgischen Besoldungsgesetzes (HmbBesG) vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23), zuletzt geändert am … (HmbGVBl. S. …), [einzusetzen sind die Fundstellendaten aus Artikel 10 dieses Gesetzes] entsprechend. Sie bleibt bei sonstigen Besoldungs- und Versorgungsleistungen unberücksichtigt.

(4) Die Höhe der Zahlungen nach Absatz 1 beträgt 17,5 vom Hundert, nach Absatz 2 30 vom Hundert des zwölften Teils der in dem jeweiligen Kalenderjahr nach dem Hamburgischen Besoldungsgesetz bezogenen Summe aus Grundgehalt, Allgemeiner Stellenzulage, Amtszulage, Zuschlag nach § 8 Satz 2 HmbBesG, Grundleistungsbezug, Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen, besonderen Leistungsbezügen und Funktionsleistungsbezügen. § 7 Absatz 1 HmbBesG findet keine Anwendung.

(5) Die nach Absatz 1 und 2 gewährte Einmalzahlung gilt nicht als Erwerbseinkommen im Sinne von § 64 Absatz 6 des Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetzes vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23, 72), zuletzt geändert am … (HmbGVBl. S. …), [einzusetzen sind die Fundstellendaten aus Artikel 20 dieses Gesetzes] und nicht als Dienstbezüge im Sinne des § 22 Absatz 4 Nummer 5 der Hamburgischen Beihilfeverordnung vom 12. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 6), zuletzt geändert am 10. Dezember 2024 (HmbGVBl. S. 648).

(6) Die Ansprüche nach Absatz 1 und nach Absatz 2 richten sich gegen den Dienstherrn im Geltungsbereich des Hamburgischen Besoldungsgesetzes, bei dem die Beamtin, der Beamte, die Richterin oder der Richter bei Inkrafttreten dieses Gesetzes im Dienstverhältnis steht. Besteht ein solches Dienstverhältnis nicht mehr, sind die Ansprüche bei dem Dienstherrn geltend zu machen, zu dem zuletzt ein Dienstverhältnis im Geltungsbereich des Hamburgischen Besoldungsgesetzes bestand.

Artikel 22

Gesetz zur Anpassung der Alimentation kinderreicher Familien für die Jahre 2011 und 2012

Einziger Paragraph

(1) Personen, die im Zeitraum vom 1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2012

1. Beamtinnen und Beamte der Freien und Hansestadt Hamburg,
2. Richterinnen und Richter der Freien und Hansestadt Hamburg,
3. Beamtinnen und Beamte der der Aufsicht der Freien und Hansestadt Hamburg unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder
4. Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger im Geltungsbereich des Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetzes vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23, 72), zuletzt geändert am … (HmbGVBl. S. …), [einzusetzen sind die Fundstellendaten aus Artikel 20 dieses Gesetzes],

waren, erhalten für das dritte Kind und weitere in diesem Zeitraum in ihrem Familienzuschlag berücksichtigte Kinder monatliche Nachzahlungen.

(2) Die Nachzahlung nach Absatz 1 beträgt

1. für die Zeit vom 1. Januar 2011 bis zum Ablauf des 31. März 2011: 69,49 Euro,
2. für die Zeit vom 1. April 2011 bis zum Ablauf des 31. Dezember 2011: 70,06 Euro und
3. für die Zeit vom 1. Januar 2012 bis zum Ablauf des 31. Dezember 2012: 74,36 Euro.

(3) Die Nachzahlung wird der Person gezahlt, die für den jeweiligen Monat den Familienzuschlag der Stufe 4 oder folgender Stufen erhalten hat.

(4) Die Nachzahlung ist ausgeschlossen, wenn der gewährte Familienzuschlag der Stufe 4 oder folgender Stufen auf Grund eines bestandskräftigen Bescheides oder auf Grund einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zurückgefordert worden ist.

(5) Die Zahlungen nach den Absätzen 1 und 2 gelten nicht als Familienzuschlag und nicht als Erhöhung der Dienstbezüge im Hinblick auf Ausgleichs- und Überleitungszulagen. Sie werden für das dritte und jedes weitere im Familienzuschlag zu berücksichtigende Kind nur einmal gewährt.

(6) Der Anspruch nach Absatz 1 richtet sich gegen den Dienstherrn im Geltungsbereich des Hamburgischen Besoldungsgesetzes, bei dem die Beamtin, der Beamte, die Richterin oder der Richter bei Inkrafttreten dieses Gesetzes im Dienstverhältnis steht. Besteht ein solches Dienstverhältnis nicht mehr, ist der Anspruch bei dem Dienstherrn geltend zu machen, zu dem zuletzt ein Dienstverhältnis im Geltungsbereich des Hamburgischen Besoldungsgesetzes bestand.

Artikel 23

Weitere Änderung des Hamburgischen Besoldungsgesetzes

Das Hamburgische Besoldungsgesetz vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23), zuletzt geändert durch Artikel 10 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. Anlage I wird wie folgt geändert:

1.1 In den Einträgen zu den Besoldungsgruppen A 10, A 15 und A 16 wird jeweils das Wort „beruflichen“ durch das Wort „berufsbildenden“ ersetzt.

1.2 Im Eintrag zu Besoldungsgruppe A 14 wird hinter der Textstelle

„– als Leiterin oder Leiter des Bereiches Beratung an einem Regionalen Bildungs- und Beratungszentrum –“

die Textstelle

„– als Leiterin oder Leiter der Abteilung Autismusberatung sowie der Abteilung Beratung Pädagogik bei Krankheit im Bildungs- und Beratungszentrum Pädagogik bei Krankheit und Autismus –[2)]“

eingefügt.

1.3 Im Eintrag zu Besoldungsgruppe A 15 wird hinter der Textstelle „Oberschulrätin, Oberschulrat[1)]“

die Textstelle

„– als ständige Vertretung der Leiterin oder des Leiters des Bildungs- und Beratungszentrums Pädagogik bei Krankheit und Autismus –[2)]

– als Leiterin oder Leiter der Abteilung Mobiler Unterricht sowie der Abteilung Klinikschulen im Bildungs- und Beratungszentrum Pädagogik bei Krankheit und Autismus –“

eingefügt.

1.4 Der Eintrag zu Besoldungsgruppe A 16 wird wie folgt geändert:

1.4.1 Hinter der Textstelle „Oberschulrätin, Oberschulrat[3)]“ wird die Textstelle

„– als Leiterin oder Leiter des Bildungs- und Beratungszentrums Pädagogik bei Krankheit und Autismus –“

eingefügt.

1.4.2 Hinter der Textstelle „– als Leiterin oder Leiter des Studienkollegs –“ wird

die Textstelle

„Leiterin oder Leiter der Akademie der Polizei Hamburg“

eingefügt.

2. Anlage II wird wie folgt geändert:

2.1 im Eintrag zu Besoldungsgruppe B 2 wird die Textstelle „Leiterin oder Leiter der Akademie der Polizei Hamburg“ gestrichen.

2.2 Im Eintrag zu Besoldungsgruppe B 4 wird hinter der Textstelle „Polizeivizepräsidentin, Polizeivizepräsident“ die Textstelle

„Direktorin oder Direktor des Amtes für Öffentliche Sicherheit“

eingefügt.

3. In Anlage V wird im Eintrag zu Besoldungsgruppe A 13 die Textstelle „– im Strafvollzugsdienst –“ gestrichen.

Artikel 24

Weitere Änderung des Hamburgischen Besoldungsgesetzes

Die Anlagen VI, VII bis X des Hamburgischen Besoldungsgesetzes vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23), zuletzt geändert durch Artikel 23 dieses Gesetzes, erhalten die aus Anlage 8 zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.

Artikel 25

Weitere Änderung des Hamburgischen Besoldungsüberleitungsgesetzes

Die Anlagen 1 und 2 des Hamburgischen Besoldungsüberleitungsgesetzes vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23, 67), zuletzt geändert durch Artikel 9 dieses Gesetzes, erhalten die aus Anlage 9 zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.

Artikel 26

Änderung des Hamburgischen Reisekostengesetzes

Das Hamburgische Reisekostengesetz in der Fassung vom 14. Januar 2025 (HmbGVBl. S. 153) wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird der Eintrag zu Abschnitt 5 aufgehoben.

2. In § 3 Absatz 2 erhält Satz 1 folgende Fassung:

„Dienstreisen und Dienstgänge müssen angeordnet oder genehmigt werden, Dienstreisen in Schriftform oder in einem elektronischen Verfahren.“

3. § 7 wird wie folgt geändert:

3.1 Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Für Fahrten mit anderen als den in § 5 genannten kostenpflichtigen Beförderungsmitteln wird eine Wegstreckenentschädigung gewährt. Sie beträgt bei Benutzung eines

1. privaten Kraftfahrzeuges 30 Cent,
2. anderen motorisierten privaten Fahrzeugs 20 Cent

je Kilometer zurückgelegter Strecke, höchstens jedoch die Kosten für die Benutzung regelmäßig verkehrender Beförderungsmittel im Sinne von § 5 Absatz 1 Satz 1 bei Dienstgängen und höchstens 90 Euro für jede Dienstreise. Ausnahmen von der Begrenzung nach Satz 2 müssen vor Antritt des Dienstganges oder der Dienstreise genehmigt werden und sind nur zulässig, wenn die Benutzung unumgänglich ist. § 5 Absatz 4 gilt entsprechend.“

3.2 In Absatz 3 wird die Textstelle „den Absätzen 1 und 2“ durch „Absatz 1“ ersetzt.

4. § 16 wird wie folgt geändert:

4.1 In Absatz 2 erhält Satz 1 folgende Fassung:

„Bei Auslandsdienstreisen wird eine Reisekostenvergütung in entsprechender Anwendung der Auslandsreisekostenverordnung vom 21. Mai 1991 (BGBl. I S. 1140), zuletzt geändert am 27. März 2021 (BGBl. I S. 660), in der jeweils geltenden Fassung mit der Maßgabe gewährt, dass bei Bezugnahme auf besoldungsrechtliche Regelungen des Bundes diese nur soweit anzuwenden sind, als sie nicht durch Landesrecht ersetzt sind.“

4.2 Absatz 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Die Fahr- und Flugkostenerstattung sowie die Wegstreckenentschädigung bestimmen sich zwischen Inland und europäischem Ausland nach den §§ 5 bis 7.“

5. § 19 wird wie folgt geändert:

5.1 In Absatz 1 Satz 1 wird das Wort „elektronisch“ durch die Wörter „in einem elektronischen Verfahren“ ersetzt.

5.2 In Absatz 2 Satz 2 werden die Wörter „oder in elektronischer Form“ gestrichen.

5.3 In Absatz 3 Satz 1 wird das Wort „Originalbelegen“ durch das Wort „Kostenbelegen“ ersetzt.

6. Abschnitt 5 wird aufgehoben.

Artikel 27

Änderung der Vollstreckungsvergütungsverordnung

Die Vollstreckungsvergütungsverordnung vom 25. November 2008 (HmbGVBl. S. 400), geändert am 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23, 107), wird wie folgt geändert:

1. In § 2 Satz 1 wird der Betrag „59,82 Euro“ durch den Betrag „99,90 Euro“ ersetzt.
2. In § 4 Satz 1 wird der Betrag „19,94 Euro“ durch den Betrag „33,30 Euro“ ersetzt.
3. In § 6 Absatz 1 wird der Betrag „19,94 Euro“ durch den Betrag „33,30 Euro“ ersetzt.
4. § 7 erhält folgende Fassung:

„§ 7

(1) Für die einer Gerichtsvollzieherin bzw. einem Gerichtsvollzieher oder einer anderen im Vollstreckungsdienst tätigen Beamtin bzw. einem anderen im Vollstreckungsdienst tätigen Beamten im Kalenderjahr zustehende Vergütung gelten Höchstbeträge. Der Höchstbetrag beträgt für die Vergütung

1. für Gerichtvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher 4000 Euro,
2. für Vollziehungsbeamtinnen und Vollziehungsbeamte der Kasse.Hamburg 2400 Euro,
3. für Vollziehungsbeamtinnen und Vollziehungsbeamte der Finanzverwaltung 3200 Euro.

Wird der Höchstbetrag der Vergütung nach Satz 2 überschritten, so verbleiben der Beamtin bzw. dem Beamten 40 vom Hundert des Mehrbetrages. Die zuständige Stelle kann bestimmen, dass monatlich oder vierteljährlich eine vorläufige Berechnung der Vergütung vorzunehmen ist. Dabei sind als anteiliger Höchstbetrag zu Grunde zu legen bei der Vergütung

1. für Gerichtvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher monatlich 333,33 Euro oder vierteljährlich 1000 Euro,
2. für Vollziehungsbeamtinnen und Vollziehungsbeamte der Kasse.Hamburg monatlich 200 Euro oder vierteljährlich 600 Euro,
3. für Vollziehungsbeamtinnen und Vollziehungsbeamte der Finanzverwaltung monatlich 266,67 Euro oder vierteljährlich 800 Euro.

(2) Wird die Beamtin bzw. der Beamte nach Absatz 1 Satz 1 nicht für das gesamte Kalenderjahr mit Tätigkeiten beschäftigt, auf Grund derer ihr bzw. ihm eine Vergütung nach diesen Vorschriften zusteht, verringert sich der Höchstbetrag entsprechend; für jeden fehlenden Kalendertag ist ein anteiliger Betrag bei der Vergütung für Gerichtvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher von 11,11 Euro, bei der Vergütung für Vollziehungsbeamtinnen und Vollziehungsbeamte der Kasse.Hamburg von 6,66 Euro und bei der

Vergütung für Vollziehungsbeamtinnen und Vollziehungsbeamte der Finanzverwaltung von 8,88 Euro abzuziehen. Die Dauer des regelmäßigen Erholungsurlaubs und die einer sonst im Interesse des Dienstherrn erfolgten Beurlaubung sowie die Zeit einer Erkrankung sind als Beschäftigungszeit anzusehen."

Artikel 28

Änderung des Hamburgischen Beamtengesetzes

§ 61 des Hamburgischen Beamtengesetzes vom 15. Dezember 2009 (HmbGVBl. S. 405), zuletzt geändert am 24. Juni 2026 (HmbGVBl. S. 177, 178), wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 1 wird die Zahl „40" durch die Zahl „41" ersetzt.
2. Absatz 4 erhält folgende Fassung:

   „(4) Das Nähere, insbesondere

   1. zur Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit,
   2. zu Möglichkeiten der flexiblen Ausgestaltung der Arbeitszeit,
   3. zur Verteilung und zu Bezugszeiträumen einschließlich Pausen und Ruhezeiten,
   4. Regelungen zur Arbeitszeit der beamteten Lehrkräfte, insbesondere zum zeitlichen Maß der Unterrichtsverpflichtung und anderer Aufgaben,
   5. zur Arbeitszeit im Einsatzdienst der Feuerwehr,

   regelt der Senat durch Rechtsverordnung."

Artikel 29

Änderung der Arbeitszeitverordnung

Die Arbeitszeitverordnung vom 12. August 1997 (HmbGVBl. S. 408), zuletzt geändert am 11. Dezember 2018 (HmbGVBl. S. 460, 461), wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Absatz 1 Satz 1 wird die Zahl „40" durch die Zahl „41" ersetzt.
2. § 3 erhält folgende Fassung:

   „§ 3

   Entlastungstage für Menschen mit Schwerbehinderung

   (1) Beamtinnen und Beamte, die gemäß § 208 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), zuletzt geändert am 16. Januar 2026 (BGBl. I Nr. 14 S. 1, 11), Zusatzurlaub erhalten, werden im Hinblick auf die Anhebung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch Artikel 28 und 29 des Hamburgischen Gesetzes zur Besoldungs- und Beamtenversorgungsanpassung 2026/2027/2028, zur Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom … (HmbGVBl. S. …) [einzusetzen sind die Fundstellendaten dieses Artikels] in jedem Kalenderjahr an vier Arbeitstagen im Sinne des § 4 Absatz 1 Sätze 2 bis 5 der Hamburgischen Erholungsurlaubsverordnung (HmbEUrlVO) vom 7. Dezember 1999 (HmbGVBl. S. 279), zuletzt geändert am 4. Juli 2023 (HmbGVBl. S. 238), in der jeweils geltenden Fassung unter Fortzahlung der Besoldung vom Dienst freigestellt (Entlastungstage).

   (2) Die Entlastungstage werden insoweit gekürzt, als sie zusammen mit dem Erholungsurlaub und dem Zusatzurlaub nach der Hamburgischen Erholungsurlaubsverordnung die in § 8 Absatz 1 Satz 2 bestimmte Höchstgrenze überschreiten; Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX sowie nach § 6 Absätze 1 bis 7 oder § 7 HmbEUrlVO bleibt dabei unberücksichtigt.

   (3) § 208 Absatz 1 Satz 1 zweiter Halbsatz sowie Absätze 2 und 3 SGB IX sowie die anderen für die Gewährung, die Abwicklung, die Übertragung und den Verfall des Zusatzurlaubs nach § 208 SGB IX geltenden Bestimmungen sind auf die Entlastungstage entsprechend anzuwenden."

Artikel 30

Änderung der Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung

Die Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung vom 1. Juli 2003 (HmbGVBl. S. 197), zuletzt geändert am 15. Februar 2011 (HmbGVBl. S. 79), wird wie folgt geändert:

1. In § 1 wird die Textstelle „zuletzt geändert am 9. Juli 2002 (HmbGVBl. S. 128)" durch die Textstelle „zuletzt geändert am … (HmbGVBl. S. …) [einzusetzen sind Datum und Fundstelle von Artikel 29]" ersetzt.
2. In § 2 Absatz 1 Nummer 3 Buchstabe a wird hinter der Textstelle „Konferenzen," das Wort „allgemeinen" eingefügt.
3. § 4 wird wie folgt geändert:

3.1 In Absatz 3 Satz 2 wird die Textstelle „dreißig Tagen Erholungsurlaub, neun Feier- und Vorfesttagen und dem arbeitsfreien Tag gemäß § 3 ArbzVO" durch die Textstelle „dreißig Tagen Erholungsurlaub und zehn Feier- und Vorfesttagen" ersetzt.

3.2 In Absatz 4 wird die Textstelle „und des arbeitsfreien Tages gemäß § 3 ArbzVO" gestrichen.

4. § 5 wird wie folgt geändert:

4.1 Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Für Lehrkräfte, die das dreiundsechzigste Lebensjahr vollendet haben, sind ab dem auf die Vollendung folgenden Kalendermonat von dem in einer Unterrichtswoche geltenden Zeitwert gemäß

§ 4 Absatz 3 zwei Zeitstunden abzuziehen. An die Stelle des dreiundsechzigsten Lebensjahres treten vom 1. August 2027 bis zum 31. Juli 2028 das einundsechzigste Lebensjahr und vom 1. August 2028 bis zum 31. Juli 2029 das zweiundsechzigste Lebensjahr."

4.2 Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Für schwerbehinderte Lehrkräfte, die gemäß § 208 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), zuletzt geändert am 16. Januar 2026 (BGBl. I Nr. 14 S. 1, 11) in der jeweils geltenden Fassung, Zusatzurlaub erhalten, sind von dem in einer Unterrichtswoche geltenden Zeitwert gemäß § 4 Absatz 3 auf Antrag Zeitstunden abzuziehen. Diese betragen bei einem Grad der Behinderung von

mindestens 50	2 Zeitstunden,
mindestens 60	3 Zeitstunden,
mindestens 70	4,5 Zeitstunden,
mindestens 80	6 Zeitstunden,
mindestens 90	7,5 Zeitstunden,
100	9 Zeitstunden.

Die Ermäßigung der jährlichen Arbeitszeit nach § 4 Absatz 3 Satz 2, die durch den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte gemäß § 208 SGB IX im Umfang von fünf Arbeitstagen und die Entlastungstage gemäß § 3 ArbzVO im Umfang von vier Arbeitstagen eintritt, ist in diesem Zeitabzug enthalten. Auf Grund des Gutachtens eines für den öffentlichen Dienst besonders bestellten Arztes können die in Satz 2 genannten Zeitwerte überschritten werden."

Artikel 31

Änderung des Senatsgesetzes

In § 12 Absatz 1 Nummer 2 des Senatsgesetzes vom 18. Februar 1971 (HmbGVBl. S. 23), zuletzt geändert am 12. November 2014 (HmbGVBl. S. 484) wird die Textstelle „Hamburgischen Sonderzahlungsgesetzes vom 18. November 2003 (HmbGVBl. S. 525) zuletzt geändert am 6. Oktober 2006 (HmbGVBl. S. 507) durch die Textstelle „§ 2 Absatz 2 des Hamburgischen Sonderzahlungsgesetzes vom 1. November 2011 (HmbGVBl. S. 454), zuletzt geändert am … (HmbGVBl. S. …)," [einzusetzen sind die Fundstellendaten aus Artikel 7 dieses Gesetzes] ersetzt.

Artikel 32

Übergangs- und Schlussbestimmungen

(1) Auf Beamtinnen und Beamte, deren Arbeitszeit sich nach der Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung (LehrArbzVO) vom 1. Juli 2003 (HmbGVBl. S. 197), zuletzt geändert am … (HmbGVBl. S. …), [einzusetzen sind Datum und Fundstelle von Artikel 30] bestimmt, sind die Bestimmungen der Artikel 28 und 29 erst zusammen mit dem Inkrafttreten der Änderungen der Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung gemäß Absatz 11 anzuwenden.

(2) Bei teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten, deren individuelle Arbeitszeit vor Inkrafttreten dieses Gesetzes in Stunden festgelegt worden ist, ändert sich der Umfang der festgelegten Arbeitszeit durch das Inkrafttreten dieses Gesetzes nicht. Dies gilt auch für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte, deren individuelle Arbeitszeit vor Inkrafttreten dieses Gesetzes als Vomhundertsatz oder sonstiger Bruchteil der regelmäßigen Arbeitszeit festgelegt worden ist; ihre individuelle Arbeitszeit ist unter Zugrundelegung der bis zum Ablauf des 31. Dezember 2026 geltenden regelmäßigen Arbeitszeit in Stunden umzurechnen. Beamtinnen und Beamte, die durch die Sätze 1 und 2 bei Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Verminderung der Besoldung erleiden, haben einen Anspruch auf Aufstockung ihrer Teilzeitarbeit um bis zu eine Stunde; der Anspruch auf Aufstockung entsteht sechs Wochen nach Eingang eines entsprechenden Antrages beim Dienstherrn, frühestens am 1. Januar 2027. Regelungen in Rechtsvorschriften, die für die Teilzeitbeschäftigung eine Untergrenze von einem Viertel oder der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit festlegen, gelten für Beamtinnen und Beamte, denen vor Inkrafttreten dieses Gesetzes Teilzeitbeschäftigung bewilligt worden ist, mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung für die individuelle Bewilligungsdauer, längstens jedoch bis zum Ablauf des 31. Dezember 2027, in unverändertem Umfang fortgesetzt werden kann; eine über den Ablauf des 31. Dezember 2027 hinaus erteilte Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung gilt ab dem 1. Januar 2028 mit der Maßgabe fort, dass der Umfang der Teilzeitbeschäftigung mindestens den nach Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Untergrenzen entspricht. Eine vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bewilligte Teilzeitbeschäftigung, die nach den bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Regelungen keine unterhälftige Teilzeitbeschäftigung gewesen ist, gilt für die Dauer ihrer individuellen Bewilligungsdauer, längstens jedoch bis zum Ablauf des 31. Dezember 2027, nicht als unterhälftige Teilzeitbeschäftigung im Sinne von § 65 des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG) vom 15. Dezember 2009 (HmbGVBl. S. 405), zuletzt geändert am … (HmbGVBl. S. …) [einzusetzen sind Datum und Fundstelle von Artikel 28]. Beamtinnen und Beamte, die am 31. Dezember 2026 eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden haben, können unabhängig von den allgemeinen Regelungen zur Bewilligung von Teilzeit bis zum Ablauf des 30. Juni 2027 beantragen, ihnen Teilzeit mit einem individuellen Arbeitszeitumfang von 40 Stunden zu bewilligen; einem entspre-

chenden Antrag ist, sofern nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen, für die Dauer des beantragten Zeitraums, längstens aber bis zum Ablauf des 30. Juni 2030, zu entsprechen.

(3) Absatz 2 findet auf teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte, deren Arbeitszeit sich nach der Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung bestimmt, keine Anwendung. Die Arbeitszeit dieser Beamtinnen und Beamten ist, sofern sie nicht bereits als Vomhundertsatz festgelegt ist, unter Zugrundelegung der für sie bis zum Ablauf des 31. Januar 2027 geltenden regelmäßigen Arbeitszeit in einen Vomhundertsatz umzurechnen. Ab dem 1. Februar 2027 ist dieser Vomhundertsatz auf die Arbeitszeit nach der Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung in der ab dem 1. Februar 2027 geltenden Fassung anzuwenden. Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte, deren Arbeitszeit sich dadurch ab dem 1. Februar 2027 erhöht, haben einen Anspruch auf Verminderung ihrer Arbeitszeit auf den bis zum Ablauf des 31. Januar 2027 geltenden absoluten Umfang ihrer Arbeitszeit; der Anspruch auf Verminderung entsteht sechs Wochen nach Eingang eines entsprechenden Antrages beim Dienstherrn, frühestens am 1. Februar 2027. Der Anspruch auf Verminderung der Arbeitszeit besteht für die Dauer der bisherigen individuellen Bewilligung, längstens jedoch bis zum Ablauf des 31. Januar 2028. Er besteht auch, wenn die Verminderung dazu führt, dass die nach anderen Rechtsvorschriften sonst zu beachtende Untergrenze von einem Viertel oder der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit unterschritten wird. Eine gemäß Sätze 4 bis 6 bewilligte Teilzeitbeschäftigung, die nach den bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Regelungen keine unterhälftige Teilzeitbeschäftigung gewesen ist, gilt nicht als unterhälftige Teilzeitbeschäftigung im Sinne von § 65 HmbBG.

(4) Bei der Anwendung von § 2 Absatz 2 der Verordnung über die Laufbahnen der hamburgischen Beamtinnen und Beamten vom 22. Dezember 2009 (HmbGVBl. S. 511), zuletzt geändert am 14. Oktober 2025 (HmbGVBl. S. 571, 579), gelten Teilzeitbeschäftigungen, die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes bewilligt worden sind und die zum Zeitpunkt ihrer Bewilligung mindestens der Hälfte beziehungsweise mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit entsprachen, auch nach Inkrafttreten dieses Gesetzes für die Dauer ihrer Bewilligung, längstens bis zum Ablauf des 31. Dezember 2027, bei Beamtinnen und Beamten nach Absatz 3 Satz 1 längstens bis zum 31. Januar 2028, als mindestens der Hälfte beziehungsweise einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit entsprechend.

(5) Bei individuellen Arbeitszeitregelungen nach § 2 der Arbeitszeitverordnung (ArbzVO) vom 12. August 1997 (HmbGVBl. S. 408), zuletzt geändert am … (HmbGVBl. S. ...) [einzusetzen sind Datum und Fundstelle von Artikel 29] (Sabbatjahr), die sich am 31. Dezember 2026 (Stichtag) bereits in der Anspar- oder Freistellungsphase befinden, bleibt der Zeitwert des zum Stichtag bereits angesparten oder verbrauchten Zeitguthabens unverändert; bei Beamtinnen und Beamten, deren Arbeitszeit sich nach der Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung bestimmt, ist der Stichtag der 31. Januar 2027. Für den Zeitwert des nach dem Stichtag angesparten oder verbrauchten Zeitguthabens ist die durch dieses Gesetz geänderte Arbeitszeit zugrunde zu legen. Zum Ausgleich der durch die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch dieses Gesetz entstehenden Wertdifferenz soll, soweit nicht Arbeitszeitguthaben eingesetzt werden, die Ansparphase insoweit verlängert oder die Freistellungsphase insoweit verkürzt werden, dass der Zeitwert der Freistellungsphase dem Zeitwert des angesparten Zeitguthabens entspricht; soweit erforderlich, kann hierfür der Gesamtbewilligungszeitraum angepasst sowie die Mindestdauer von einem Jahr (§ 2 Absatz 1 Satz 3 ArbzVO) unterschritten oder die Höchstdauer von sieben Jahren (§ 2 Absatz 1 Satz 2 ArbzVO) überschritten werden. Stellt dies eine unzumutbare Härte dar oder ist dies aus dienstlichen Gründen unmöglich oder unzweckmäßig, so kann der Zeitwert, um den die Freistellungsphase die Ansparphase übersteigt, nach Abschluss der Freistellungsphase nachgearbeitet werden. Ist ein Nacharbeiten auf Grund des Eintritts in den Ruhestand oder aus anderen zwingenden Gründen rechtlich oder tatsächlich unmöglich, so ist eine Verrechnung mit Arbeitszeitguthaben oder noch nicht genommenem Erholungs- oder Zusatzurlaub vorzunehmen, soweit dies nicht im Einzelfall eine unzumutbare Härte darstellen würde. Die Sätze 1 bis 5 sind auf individuelle Arbeitszeitregelungen nach § 1 Absatz 5 Satz 2 ArbzVO (Kurzsabbatical) entsprechend anzuwenden.

(6) Bei Beamtinnen und Beamten, deren Arbeitszeit bei Inkrafttreten dieses Gesetzes gemäß § 27 Absatz 2 Satz 1 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010), zuletzt geändert am 20. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 389 S. 1, 8), herabgesetzt ist, ändert sich der bisher zu leistende Stundenumfang der Arbeitszeit durch das Inkrafttreten dieses Gesetzes nicht. Eine Erhöhung der Arbeitszeit ist nur in dem Verfahren nach § 41 Absatz 5 HmbBG zulässig. Wird die Erhöhung bis zum Ablauf des 31. Dezember 2027, bei Beamtinnen und Beamten, deren Arbeitszeit sich nach der Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung bestimmt bis zum 31. Januar 2028, durch die Beamtin bzw. den Beamten beantragt und beschränkt sie sich auf ein Vierzigstel der bisherigen individuellen Arbeitszeit, so kann die bzw. der Dienstvorgesetzte die Anhebung auch auf der Grundlage des Zeugnisses der behandelnden Ärztin bzw.

des behandelnden Arztes anordnen. Die Befugnis der bzw. des Dienstvorgesetzten, eine ärztliche Untersuchung nach § 41 Absatz 5 HmbBG zu veranlassen, bleibt unberührt. Erfolgt keine Erhöhung, gilt für diese Beamtinnen und Beamten bis zum Ablauf des 31. Dezember 2027, für Beamtinnen und Beamte, deren Arbeitszeit sich nach der Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung bestimmt bis zum Ablauf des 31. Januar 2028, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltende regelmäßige Arbeitszeit als regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 27 Absatz 1 BeamtStG.

(7) Auf die Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch dieses Gesetz findet § 10 der Hamburgischen Erholungsurlaubsverordnung vom 7. Dezember 1999 (HmbGVBl. S. 279), zuletzt geändert am 4. Juli 2023 (HmbGVBl. S. 238), keine Anwendung. Das gleiche gilt für Änderungen der individuellen Arbeitszeit auf Grund der Absätze 2 und 3 sowie Absatz 6 Satz 3.

(8) Die Arbeitszeitverordnung in der Fassung durch Artikel 29 dieses Gesetzes gilt als auf Grund von § 61 Absatz 4 des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG) in der Fassung von Artikel 28 Nummer 2 dieses Gesetzes erlassen. Die Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung in der Fassung durch Artikel 30 dieses Gesetzes gilt als auf Grund von § 61 Absatz 4 Nummern 1 bis 4 HmbBG in der Fassung von Artikel 28 Nummer 2 dieses Gesetzes erlassen.

(9) Für Kinder, die am … (Tag der Verkündung dieses Gesetzes) im Familienzuschlag berücksichtigt wurden, beträgt der nach § 45 Absatz 2 des Hamburgischen Besoldungsgesetzes vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23), zuletzt geändert am … (HmbGVBl. S. …), [einzusetzen sind die Fundstellendaten aus Artikel 24 dieses Gesetzes] gewährte Familienzuschlag der Stufe 4 (mit drei Kindern) und der folgenden Stufen abweichend von Anlage VII

1. vom [Tag nach der Verkündung dieses Gesetzes] bis zum Ablauf des 28. Februar 2027 770 Euro und
2. vom 1. März 2027 bis zum Ablauf des 31. Dezember 2027 720 Euro.

(10) Die Sonderzahlung nach Artikel 7 sowie die Einmalzahlungen nach den Artikeln 6 und 21 sind keine anderen Leistungen im Sinne des § 12 Absatz 1 Nummer 3 des Senatsgesetzes vom 18. Februar 1971 (HmbGVBl. S. 23), zuletzt geändert am … (HmbGVBl. S. …) [einzusetzen sind die Fundstellendaten aus Artikel 31 dieses Gesetzes].

(11) Artikel 18 Nummern 2, 8, 10.1 und 11 sowie Artikel 27 treten mit Wirkung vom 1. Januar 2026 in Kraft.

Artikel 2 tritt mit Wirkung vom 1. Februar 2026 in Kraft.

Artikel 3, 4, 11, 14 und Artikel 18 Nummern 1 und 4 bis 7 sowie 9.1 treten mit Wirkung vom 1. April 2026 in Kraft.

Artikel 15 tritt mit Wirkung vom 1. Juli 2026 in Kraft.

Artikel 5 tritt mit Wirkung vom 1. August 2026 in Kraft.

Artikel 18 Nummer 10.2, Artikel 26, 28, 29 sowie die Absätze 1 bis 8 dieses Artikels treten am 1. Januar 2027 in Kraft.

Artikel 30 Nummern 1 bis 3 sowie 4.2 treten am 1. Februar 2027 in Kraft.

Artikel 8 Nummer 5, Artikel 9, 12, 16 und 19 treten am 1. März 2027 in Kraft.

Artikel 10 tritt am 1. Mai 2027 in Kraft.

Artikel 30 Nummer 4.1 tritt am zum 1. August 2027 in Kraft.

Artikel 13, 17, 20, 24 und 25 treten am 1. Januar 2028 in Kraft.

Im Übrigen tritt dieses Gesetz am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Anlage 1

(zu Artikel 2 Nummer 4)

„Anlage IX

gültig ab 1. Februar 2026

Amtszulagen, Stellenzulagen, Zulagen
(Monatsbeträge in Euro)
- in der Reihenfolge der Gesetzesstellen -

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag
§ 48 (allgemeine Stellenzulage)	
Nummer 1	
Buchstabe a	25,12
Buchstabe b	98,19
Nummer 2	109,12
§ 49 (Zulage für Polizei und Steuerfahndungsdienst)	
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit	
von einem Jahr	85,00
von zwei Jahren	170,00
§ 50 (Feuerwehrzulage)	
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit	
von einem Jahr	85,00
von zwei Jahren	170,00
§ 50a (Praxisanleitungszulage)	78,00
§ 51 (Zulage bei Justizvollzugseinrichtungen und Psychiatrischen Krankeneinrichtungen)	170,00
§ 52 (Zulage in der Steuerverwaltung)	
Die Zulage beträgt für Beamtinnen und Beamte	76,00
§ 53 (Sicherheitszulage)	
Die Zulage beträgt für die Besoldungsgruppen	
A 6 bis A 9	200,00
A 10 und höher	250,00
§ 54 Absatz 1 (Fliegerzulage)	
Nummer 1	400,00
Nummer 2	300,00
§ 55 (Zulage für Meisterprüfung / Abschlussprüfung als staatlich geprüfte Technikerin, staatlich geprüfter Techniker)	50,00
§ 55a (Zulage für die Landeswahlleiterin oder den Landeswahlleiter)	300,00
§ 55c (Zulage im Sozial- und Erziehungsdienst)	50,00

Dem Grunde nach geregelt in		Betrag
§ 57 (Zulage für bürgernahe Dienste)		100,00
§ 60 (Zulage bei mehreren Ämtern)		
Die Zulage beträgt für die Besoldungsgruppen		
R 1		205,54
R 2		230,08
Besoldungsordnung A		
	Fußnote	
A 4	2	86,46
A 5	1	86,46
A 6	1	86,46
	2	187,54
A 9	1	348,97
A 13	1, 2, 3	354,66
	5, 6	243,15
A 14	2	243,15
	4	162,09
A 15	2	243,15
A 16	2	271,93
A 9 (kw)	1	348,97
A 13 (kw)	1	243,15
A 14 (kw)	1	243,15
A 15 (kw)	1	243,15
Besoldungsordnung R		
	Fußnote	
R 1	1	268,80
R 2	3, 4	268,80
R 3	2	268,80

Anlage 2
(zu Artikel 3)

„Anlage VI

gültig ab 1. April 2026

1. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 4	2.966,35	3.029,18	3.091,92	3.154,84	3.210,79	3.245,47	3.269,69	3.273,50
A 5	2.997,10	3.064,01	3.130,57	3.197,56	3.264,18	3.330,97	3.357,62	3.369,50
A 6	3.038,58	3.118,70	3.197,56	3.269,69	3.341,68	3.413,87	3.485,96	3.515,19
A 7	3.142,70	3.233,36	3.324,41	3.414,96	3.505,95	3.596,83	3.682,33	3.745,84
A 8	3.296,37	3.404,56	3.512,51	3.621,91	3.733,15	3.837,45	3.941,93	4.034,97
A 9	3.422,56	3.536,01	3.649,48	3.768,46	3.887,84	4.004,56	4.121,10	4.219,43
A 10	3.637,46	3.794,53	3.952,18	4.111,63	4.253,89	4.405,75	4.560,48	4.681,13
A 11	4.103,20	4.241,29	4.395,70	4.553,27	4.710,85	4.868,41	5.025,98	5.184,50
A 12	4.563,33	4.725,17	4.887,06	5.048,90	5.210,79	5.372,67	5.534,53	5.687,89
A 13	5.077,54	5.250,90	5.424,25	5.597,56	5.770,89	5.944,24	6.117,56	6.286,76
A 14	5.328,25	5.561,75	5.795,25	6.028,75	6.262,23	6.495,75	6.729,24	6.927,23
A 15	6.441,31	6.649,03	6.856,74	7.051,56	7.246,36	7.441,18	7.636,00	7.780,91
A 16	7.073,04	7.315,13	7.557,22	7.785,00	8.012,76	8.240,51	8.468,29	8.631,97
Rhythmus	3 Jahre	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	4 Jahre	6 Jahre	6 Jahre	

2. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung B

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	
B 2	8.871,47
B 3	9.382,33
B 4	9.917,36
B 5	10.531,27
B 6	11.110,96
B 7	11.674,86
B 8	12.262,63
B 9	12.992,36
B 10	15.258,51
B 11	15.842,59

3. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung R

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
R 1	5.485,82	5.842,50	6.199,21	6.555,92	6.912,61	7.269,26	7.625,97	7.974,36
R 2	6.179,14	6.535,87	6.892,54	7.249,25	7.605,94	7.962,63	8.319,34	8.667,19

R 3	9.498,56
R 4	10.033,60
R 5	10.647,50
R 6	11.227,18
R 7	11.791,12
R 8	12.378,86

4. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung W

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	W 1	W 2	W 3
	5.512,07	6.240,84	7.494,13

Anlage VII

gültig ab 1. April 2026

Familienzuschlag

(Monatsbeträge in Euro)

	§ 45 Absatz 1	§ 45 Absatz 2	Gesamt
Stufe 1 (verheiratet)	165,84		165,84
Stufe 2 (mit einem Kind)	165,84	193,14	358,98
Stufe 3 (mit zwei Kindern)	165,84	386,28	552,12
Stufe 4 (mit drei Kindern)	165,84	1.021,28	1.187,12

Für jedes weitere Kind erhöht sich der Familienzuschlag um weitere 635 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 3 bis A 5

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind

in den Besoldungsgruppen A 3 bis A 5 um je 5,11 Euro

ab Stufe 3 (§ 45 Absatz 2) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind

in Besoldungsgruppe A 3 um je 25,56 Euro,

in Besoldungsgruppe A 4 um je 20,45 Euro

und in Besoldungsgruppe A 5 um je 15,34 Euro.

Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

Anlage VIII

gültig ab 1. April 2026

Anwärtergrundbetrag
(Monatsbeträge in Euro)

Einstiegsamt, in das die Anwärterin oder der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Grundbetrag
A 4	1.430,55
A 5 bis A 8	1.556,18
A 9 bis A 11	1.612,33
A 13	1.827,17

Anlage IX

gültig ab 1. April 2026

Amtszulagen, Stellenzulagen, Zulagen
(Monatsbeträge in Euro)
- in der Reihenfolge der Gesetzesstellen -

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag
§ 48 (allgemeine Stellenzulage)	
Nummer 1	
Buchstabe a	25,82
Buchstabe b	100,94
Nummer 2	112,18
§ 49 (Zulage für Polizei und Steuerfahndungsdienst)	
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit	
von einem Jahr	85,00
von zwei Jahren	170,00
§ 50 (Feuerwehrzulage)	
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit	
von einem Jahr	85,00
von zwei Jahren	170,00
§ 50a (Praxisanleitungszulage)	78,00
§ 51 (Zulage bei Justizvollzugseinrichtungen und Psychiatrischen Krankeneinrichtungen)	170,00
§ 52 (Zulage in der Steuerverwaltung)	
Die Zulage beträgt für Beamtinnen und Beamte	76,00
§ 53 (Sicherheitszulage)	
Die Zulage beträgt für die Besoldungsgruppen	
A 6 bis A 9	200,00
A 10 und höher	250,00
§ 54 Absatz 1 (Fliegerzulage)	
Nummer 1	400,00
Nummer 2	300,00
§ 55 (Zulage für Meisterprüfung / Abschlussprüfung als staatlich geprüfte Technikerin, staatlich geprüfter Techniker)	50,00
§ 55a (Zulage für die Landeswahlleiterin oder den Landeswahlleiter)	300,00
§ 55c (Zulage im Sozial- und Erziehungsdienst)	50,00

Dem Grunde nach geregelt in	Fußnote	Betrag
§ 57 (Zulage für bürgernahe Dienste)		100,00
§ 60 (Zulage bei mehreren Ämtern)		
Die Zulage beträgt für die Besoldungsgruppen		
R 1		205,54
R 2		230,08
Besoldungsordnung A		
A 4	2	88,88
A 5	1	88,88
A 6	1	88,88
	2	192,79
A 9	1	358,74
A 13	1, 2, 3	364,59
	5, 6	249,96
A 14	2	249,96
	4	166,63
A 15	2	249,96
A 16	2	279,54
A 9 (kw)	1	358,74
A 13 (kw)	1	249,96
A 14 (kw)	1	249,96
A 15 (kw)	1	249,96
Besoldungsordnung R		
R 1	1	276,33
R 2	3, 4	276,33
R 3	2	276,33

Anlage IXa

gültig ab 1. April 2026

Leistungsbezüge der Besoldungsordnung W

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag
§ 33 (Grundleistungsbezüge) Grundleistungsbezüge betragen für Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen W2 und W3	849,30 Euro monatlich
§ 38 (Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen) Der Gesamtbetrag der nach § 38 Absatz 2 Satz 4 für ruhegehaltfähig erklärten Leistungsbezüge beträgt höchstens	165.078,42 Euro jährlich

Anlage X

gültig ab 1. April 2026

Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung C
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1	4.439,51	4.581,61	4.723,70	4.865,78	5.007,93	5.149,99	5.292,07	5.434,19	5.576,29	5.718,39	5.860,46	6.002,55	6.144,68	6.286,76	
C 2	4.448,36	4.674,81	4.901,29	5.127,75	5.354,24	5.580,69	5.807,13	6.033,58	6.260,04	6.486,49	6.712,91	6.939,39	7.165,85	7.392,30	7.618,72
C 3	4.858,74	5.115,11	5.371,55	5.627,97	5.884,40	6.140,81	6.397,21	6.653,63	6.910,02	7.166,45	7.422,86	7.679,30	7.935,69	8.192,08	8.448,54
C 4	6.065,89	6.323,61	6.581,39	6.839,15	7.096,92	7.354,71	7.612,44	7.870,20	8.127,94	8.385,69	8.643,48	8.901,17	9.158,98	9.416,73	9.674,49

Amtszulagen, Stellenzulagen, Zulagen, Vergütungen

Dem Grunde nach geregelt in	Höhe der Zulage pro Monat / der Vergütung pro Stunde in Euro
Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen	
Nummer 2b	112,18
Nummer 3 Für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppe(n)	
C 1	12,5 % des (End-)Grundgehalts der Besoldungsgruppe A 13 *)
C 2	12,5 % des (End-)Grundgehalts der Besoldungsgruppe A 15 *)
C 3 und C 4	12,5 % des (End-)Grundgehalts der Besoldungsgruppe B 3 *)
Nummer 5	
wenn ein Amt ausgeübt wird der Besoldungsgruppe R 1	205,54
wenn ein Amt ausgeübt wird der Besoldungsgruppe R 2	230,08
Besoldungsgruppe Fußnote	
C 2 1	104,32
§ 41 Absatz 6 Lehrvergütung je Stunde	45,44

*) Nach Maßgabe des Artikels 1 § 5 des Haushaltsstrukturgesetzes vom 18. Dezember 1975 (BGBl. I S. 3091), zuletzt geändert am 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160, 262).“

Anlage 3
(zu Artikel 4)

„**Anlage 1**

gültig ab 1. April 2026

Beträge der Grundgehälter in den Stufen und

Überleitungsstufen der Besoldungsordnung A

Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)																
Besoldungsgruppe	Überleitungsstufe zu Stufe 1	Stufe 1	Überleitungsstufe zu Stufe 2	Stufe 2	Überleitungsstufe zu Stufe 3	Stufe 3	Überleitungsstufe zu Stufe 4	Stufe 4	Überleitungsstufe zu Stufe 5	Stufe 5	Überleitungsstufe zu Stufe 6	Stufe 6	Überleitungsstufe zu Stufe 7	Stufe 7	Überleitungsstufe zu Stufe 8	Stufe 8
A 4	2.918,38	2.966,35		3.029,18		3.091,92		3.154,84		3.210,79			3.229,51	3.269,69		3.273,50
A 5	2.943,60	2.997,10		3.064,01		3.130,57		3.197,56		3.264,18			3.355,13	3.357,62		3.369,50
A 6	2.985,17	3.038,58		3.118,70		3.197,56		3.269,69		3.341,68		3.413,87	3.445,67	3.485,96		3.515,19
A 7	3.128,08	3.142,70		3.233,36		3.324,41		3.414,96		3.505,95	3.586,15	3.596,83	3.623,33	3.682,33	3.683,77	3.745,84
A 8	3.217,37	3.296,37		3.404,56		3.512,51		3.621,91		3.733,15	3.833,57	3.837,45	3.913,09	3.941,93	3.959,88	4.034,97
A 9	3.339,68	3.422,56		3.536,01		3.649,48		3.768,46		3.887,84	3.982,43	4.004,56	4.078,67	4.121,10	4.137,59	4.219,43
A 10	3.548,02	3.637,46	3.648,10	3.794,53	3.802,63	3.952,18	3.956,41	4.111,63		4.253,89	4.358,88	4.405,75	4.487,37	4.560,48	4.574,76	4.681,13
A 11	4.026,33	4.103,20	4.156,90	4.241,29	4.304,28	4.395,70	4.497,42	4.553,27	4.633,48	4.710,85	4.743,80	4.868,41	5.024,56	5.025,98	5.074,69	5.184,50
A 12	4.244,08	4.563,33	4.610,57	4.725,17	4.782,47	4.887,06	4.985,87	5.048,90	5.124,87	5.210,79	5.293,88	5.372,67	5.461,47	5.534,53	5.557,45	5.687,89
A 13	4.723,74	5.077,54	5.121,98	5.250,90	5.306,76	5.424,25	5.527,37	5.597,56	5.674,93	5.770,89	5.861,16	5.944,24	6.048,79	6.117,56	6.144,79	6.286,76
A 14	4.901,38	5.328,25	5.424,25	5.561,75	5.669,20	5.795,25	5.952,82	6.028,75	6.157,67	6.262,23	6.375,45	6.495,75	6.581,71	6.729,24	6.743,55	6.927,23
A 15	5.919,87	6.441,31	6.647,59	6.649,03	6.809,46	6.856,74	6.961,32	7.051,56	7.052,98	7.246,36	7.295,05	7.441,18	7.538,59	7.636,00	7.637,44	7.780,91
A 16	6.497,19	7.073,04	7.300,84	7.315,13	7.508,51	7.557,22	7.684,72	7.785,00	7.789,26	8.012,76	8.070,07	8.240,51	8.350,81	8.468,29	8.472,59	8.631,97

Anlage 2

gültig ab 1. April 2026

Beträge der Grundgehälter in den Stufen, Überleitungsstufen und der Extrastufe der Besoldungsordnung R

Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)																	
Besoldungsgruppe	Extrastufe	Überleitungsstufe zu Stufe 1	Stufe 1	Überleitungsstufe zu Stufe 2	Stufe 2	Überleitungsstufe zu Stufe 3	Stufe 3	Überleitungsstufe zu Stufe 4	Stufe 4	Überleitungsstufe zu Stufe 5	Stufe 5	Überleitungsstufe zu Stufe 6	Stufe 6	Überleitungsstufe zu Stufe 7	Stufe 7	Überleitungsstufe zu Stufe 8	Stufe 8
R1	5.044,60	5.258,07	5.485,82	5.659,17	5.842,50	5.948,55	6.199,21	6.237,88	6.555,92	6.902,58	6.912,61	7.137,52	7.269,26	7.396,77	7.625,97	7.686,16	7.974,36
R2		6.063,14	6.179,14	6.401,18	6.535,87	6.891,12	6.892,54	6.931,22	7.249,25	7.542,90	7.605,94	7.799,30	7.962,63	8.088,68	8.319,34	8.378,05	8.667,19“

Anlage 4
(zu Artikel 5)

„Anlage IX

gültig ab 1. August 2026

Amtszulagen, Stellenzulagen, Zulagen
(Monatsbeträge in Euro)
- in der Reihenfolge der Gesetzesstellen -

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag
§ 48 (allgemeine Stellenzulage)	
Nummer 1	
Buchstabe a	25,82
Buchstabe b	100,94
Nummer 2	112,18
§ 49 (Zulage für Polizei und Steuerfahndungsdienst) Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit	
von einem Jahr	95,00
von zwei Jahren	180,00
§ 50 (Feuerwehrzulage)	
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit	
von einem Jahr	95,00
von zwei Jahren	180,00
§ 50a (Praxisanleitungszulage)	78,00
§ 51 (Zulage bei Justizvollzugseinrichtungen und Psychiatrischen Krankeneinrichtungen)	180,00
§ 52 (Zulage in der Steuerverwaltung) Die Zulage beträgt für Beamtinnen und Beamte	76,00
§ 53 (Sicherheitszulage) Die Zulage beträgt für die Besoldungsgruppen	
A 6 bis A 9	200,00
A 10 und höher	250,00
§ 54 Absatz 1 (Fliegerzulage)	
Nummer 1	400,00
Nummer 2	300,00
§ 55 (Zulage für Meisterprüfung / Abschlussprüfung als staatlich geprüfte Technikerin, staatlich geprüfter Techniker)	50,00
§ 55a (Zulage für die Landeswahlleiterin oder den Landeswahlleiter)	300,00
§ 55c (Zulage im Sozial- und Erziehungsdienst)	50,00

Dem Grunde nach geregelt in		Betrag
§ 57 (Zulage für bürgernahe Dienste)		100,00
§ 60 (Zulage bei mehreren Ämtern) Die Zulage beträgt für die Besoldungsgruppen		
R 1		205,54
R 2		230,08
Besoldungsordnung A		
	Fußnote	
A 4	2	88,88
A 5	1	88,88
A 6	1	88,88
	2	192,79
A 9	1	358,74
A 13	1, 2, 3	364,59
	5, 6	249,96
A 14	2	249,96
	4	166,63
A 15	2	249,96
A 16	2	279,54
A 9 (kw)	1	358,74
A 13 (kw)	1	249,96
A 14 (kw)	1	249,96
A 15 (kw)	1	249,96
Besoldungsordnung R		
	Fußnote	
R 1	1	276,33
R 2	3, 4	276,33
R 3	2	276,33

Anlage 5
(zu Artikel 8 Nummer 5)

„Anlage VI

gültig ab 1. März 2027

1. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 4	3.025,68	3.089,76	3.153,76	3.217,94	3.275,01	3.310,38	3.335,08	3.338,97
A 5	3.057,04	3.125,29	3.193,18	3.261,51	3.329,46	3.397,59	3.424,77	3.436,89
A 6	3.099,35	3.181,07	3.261,51	3.335,08	3.408,51	3.482,15	3.555,68	3.585,49
A 7	3.205,55	3.298,03	3.390,90	3.483,26	3.576,07	3.668,77	3.755,98	3.820,76
A 8	3.362,30	3.472,65	3.582,76	3.694,35	3.807,81	3.914,20	4.020,77	4.115,67
A 9	3.491,01	3.606,73	3.722,47	3.843,83	3.965,60	4.084,65	4.203,52	4.303,82
A 10	3.710,21	3.870,42	4.031,22	4.193,86	4.338,97	4.493,87	4.651,69	4.774,75
A 11	4.185,26	4.326,12	4.483,61	4.644,34	4.805,07	4.965,78	5.126,50	5.288,19
A 12	4.654,60	4.819,67	4.984,80	5.149,88	5.315,01	5.480,12	5.645,22	5.801,65
A 13	5.179,09	5.355,92	5.532,74	5.709,51	5.886,31	6.063,12	6.239,91	6.412,50
A 14	5.434,82	5.672,99	5.911,16	6.149,33	6.387,47	6.625,67	6.863,82	7.065,77
A 15	6.570,14	6.782,01	6.993,87	7.192,59	7.391,29	7.590,00	7.788,72	7.936,53
A 16	7.214,50	7.461,43	7.708,36	7.940,70	8.173,02	8.405,32	8.637,66	8.804,61
Rhythmus	3 Jahre	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	4 Jahre	6 Jahre	6 Jahre	

2. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung B

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	
B 2	9.048,90
B 3	9.569,98
B 4	10.115,71
B 5	10.741,90
B 6	11.333,18
B 7	11.908,36
B 8	12.507,88
B 9	13.252,21
B 10	15.563,68
B 11	16.159,44

3. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung R

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
R 1	5.595,54	5.959,35	6.323,19	6.687,04	7.050,86	7.414,65	7.778,49	8.133,85
R 2	6.302,73	6.666,59	7.030,40	7.394,24	7.758,06	8.121,88	8.485,73	8.840,53

R 3	9.688,53
R 4	10.234,27
R 5	10.860,45
R 6	11.451,72
R 7	12.026,94
R 8	12.626,44

4. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung W

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	W 1	W 2	W 3
	5.622,31	6.365,66	7.644,01

Anlage VII

gültig ab 1. März 2027

Familienzuschlag

(Monatsbeträge in Euro)

	§ 45 Absatz 1	**§ 45 Absatz 2**	**Gesamt**
Stufe 1 (verheiratet)	169,16		169,16
Stufe 2 (mit einem Kind)	169,16	197,00	366,16
Stufe 3 (mit zwei Kindern)	169,16	394,00	563,16
Stufe 4 (mit drei Kindern)	169,16	1.064,00	1.233,16

Für jedes weitere Kind erhöht sich der Familienzuschlag um weitere 670 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 3 bis A 5

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind

in den Besoldungsgruppen A 3 bis A 5 um je 5,11 Euro

ab Stufe 3 (§ 45 Absatz 2) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind

in Besoldungsgruppe A 3 um je 25,56 Euro,

in Besoldungsgruppe A 4 um je 20,45 Euro

und in Besoldungsgruppe A 5 um je 15,34 Euro.

Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

Anlage VIII

gültig ab 1. März 2027

Anwärtergrundbetrag
(Monatsbeträge in Euro)

Einstiegsamt, in das die Anwärterin oder der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Grundbetrag
A 4	1.490,63
A 5 bis A 8	1.621,54
A 9 bis A 11	1.680,05
A 13	1.903,91

Anlage IX

gültig ab 1. März 2027

Amtszulagen, Stellenzulagen, Zulagen
(Monatsbeträge in Euro)
- in der Reihenfolge der Gesetzesstellen -

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag
§ 48 (allgemeine Stellenzulage)	
Nummer 1	
Buchstabe a	26,34
Buchstabe b	102,96
Nummer 2	114,42
§ 49 (Zulage für Polizei und Steuerfahndungsdienst)	
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit	
von einem Jahr	95,00
von zwei Jahren	180,00
§ 50 (Feuerwehrzulage)	
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit	
von einem Jahr	95,00
von zwei Jahren	180,00
§ 50a (Praxisanleitungszulage)	78,00
§ 51 (Zulage bei Justizvollzugseinrichtungen und Psychiatrischen Krankeneinrichtungen)	180,00
§ 52 (Zulage in der Steuerverwaltung)	
Die Zulage beträgt für Beamtinnen und Beamte	76,00
§ 53 (Sicherheitszulage)	
Die Zulage beträgt für die Besoldungsgruppen	
A 6 bis A 9	200,00
A 10 und höher	250,00
§ 54 Absatz 1 (Fliegerzulage)	
Nummer 1	400,00
Nummer 2	300,00
§ 55 (Zulage für Meisterprüfung / Abschlussprüfung als staatlich geprüfte Technikerin, staatlich geprüfter Techniker)	50,00
§ 55a (Zulage für die Landeswahlleiterin oder den Landeswahlleiter)	300,00
§ 55c (Zulage im Sozial- und Erziehungsdienst)	50,00

Dem Grunde nach geregelt in	Fußnote	Betrag
§ 57 (Zulage für bürgernahe Dienste)		100,00
§ 60 (Zulage bei mehreren Ämtern)		
Die Zulage beträgt für die Besoldungsgruppen		
R 1		205,54
R 2		230,08
Besoldungsordnung A		
A 4	2	90,66
A 5	1	90,66
A 6	1	90,66
	2	196,65
A 9	1	365,91
A 13	1, 2, 3	371,88
	5, 6	254,96
A 14	2	254,96
	4	169,96
A 15	2	254,96
A 16	2	285,13
A 9 (kw)	1	365,91
A 13 (kw)	1	254,96
A 14 (kw)	1	254,96
A 15 (kw)	1	254,96
Besoldungsordnung R		
R 1	1	281,86
R 2	3, 4	281,86
R 3	2	281,86“

Anlage IXa

gültig ab 1. März 2027

Leistungsbezüge der Besoldungsordnung W

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag
§ 33 (Grundleistungsbezüge) Grundleistungsbezüge betragen für Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen W2 und W3	866,29 Euro monatlich
§ 38 (Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen) Der Gesamtbetrag der nach § 38 Absatz 2 Satz 4 für ruhegehaltfähig erklärten Leistungsbezüge beträgt höchstens	168.379,99 Euro jährlich

Anlage X

gültig ab 1. März 2027

Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung C
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1	4.528,30	4.673,24	4.818,17	4.963,10	5.108,09	5.252,99	5.397,91	5.542,87	5.687,82	5.832,76	5.977,67	6.122,60	6.267,57	6.412,50	
C 2	4.537,33	4.768,31	4.999,32	5.230,31	5.461,32	5.692,30	5.923,27	6.154,25	6.385,24	6.616,22	6.847,17	7.078,18	7.309,17	7.540,15	7.771,09
C 3	4.955,91	5.217,41	5.478,98	5.740,53	6.002,09	6.263,63	6.525,15	6.786,70	7.048,22	7.309,78	7.571,32	7.832,89	8.094,40	8.355,92	8.617,51
C 4	6.187,21	6.450,08	6.713,02	6.975,93	7.238,86	7.501,80	7.764,69	8.027,60	8.290,50	8.553,40	8.816,35	9.079,19	9.342,16	9.605,06	9.867,98

Amtszulagen, Stellenzulagen, Zulagen, Vergütungen

Dem Grunde nach geregelt in	Höhe der Zulage pro Monat / der Vergütung pro Stunde in Euro
Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen	
Nummer 2b	114,42
Nummer 3 Für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppe(n)	
C 1	12,5 % des (End-)Grundgehalts der Besoldungsgruppe A 13 *)
C 2	12,5 % des (End-)Grundgehalts der Besoldungsgruppe A 15 *)
C 3 und C 4	12,5 % des (End-)Grundgehalts der Besoldungsgruppe B 3 *)
Nummer 5	
wenn ein Amt ausgeübt wird der Besoldungsgruppe R 1	205,54
wenn ein Amt ausgeübt wird der Besoldungsgruppe R 2	230,08
Besoldungsgruppe Fußnote	
C 2 1	104,32
§ 41 Absatz 6 Lehrvergütung je Stunde	46,35

*) Nach Maßgabe des Artikels 1 § 5 des Haushaltsstrukturgesetzes vom 18. Dezember 1975 (BGBl. I S. 3091), zuletzt geändert am 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160, 262).“

Anlage 6
(zu Artikel 9)

„Anlage 1

gültig ab 1. März 2027

Beträge der Grundgehälter in den Stufen und

Überleitungsstufen der Besoldungsordnung A

Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)																
Besoldungsgruppe	Überleitungsstufe zu Stufe 1	Stufe 1	Überleitungsstufe zu Stufe 2	Stufe 2	Überleitungsstufe zu Stufe 3	Stufe 3	Überleitungsstufe zu Stufe 4	Stufe 4	Überleitungsstufe zu Stufe 5	Stufe 5	Überleitungsstufe zu Stufe 6	Stufe 6	Überleitungsstufe zu Stufe 7	Stufe 7	Überleitungsstufe zu Stufe 8	Stufe 8
A 4	2.976,75	3.025,68		3.089,76		3.153,76		3.217,94		3.275,01			3.294,10	3.335,08		3.338,97
A 5	3.002,47	3.057,04		3.125,29		3.193,18		3.261,51		3.329,46			3.422,23	3.424,77		3.436,89
A 6	3.044,87	3.099,35		3.181,07		3.261,51		3.335,08		3.408,51		3.482,15	3.514,58	3.555,68		3.585,49
A 7	3.190,64	3.205,55		3.298,03		3.390,90		3.483,26		3.576,07	3.657,87	3.668,77	3.695,80	3.755,98	3.757,45	3.820,76
A 8	3.281,72	3.362,30		3.472,65		3.582,76		3.694,35		3.807,81	3.910,24	3.914,20	3.991,35	4.020,77	4.039,08	4.115,67
A 9	3.406,47	3.491,01		3.606,73		3.722,47		3.843,83		3.965,60	4.062,08	4.084,65	4.160,24	4.203,52	4.220,34	4.303,82
A 10	3.618,98	3.710,21	3.721,06	3.870,42	3.878,68	4.031,22	4.035,54	4.193,86		4.338,97	4.446,06	4.493,87	4.577,12	4.651,69	4.666,26	4.774,75
A 11	4.106,86	4.185,26	4.240,04	4.326,12	4.390,37	4.483,61	4.587,37	4.644,33	4.726,15	4.805,07	4.838,68	4.965,78	5.125,05	5.126,50	5.176,18	5.288,19
A 12	4.328,96	4.654,60	4.702,78	4.819,67	4.878,12	4.984,80	5.085,59	5.149,88	5.227,37	5.315,01	5.399,76	5.480,12	5.570,70	5.645,22	5.668,60	5.801,65
A 13	4.818,21	5.179,09	5.224,42	5.355,92	5.412,90	5.532,74	5.637,92	5.709,51	5.788,43	5.886,31	5.978,38	6.063,12	6.169,77	6.239,91	6.267,69	6.412,50
A 14	4.999,41	5.434,82	5.532,74	5.672,99	5.782,58	5.911,16	6.071,88	6.149,33	6.280,82	6.387,47	6.502,96	6.625,67	6.713,34	6.863,82	6.878,42	7.065,77
A 15	6.038,27	6.570,14	6.780,54	6.782,01	6.945,65	6.993,87	7.100,55	7.192,59	7.194,04	7.391,29	7.440,95	7.590,00	7.689,36	7.788,72	7.790,19	7.936,53
A 16	6.627,13	7.214,50	7.446,86	7.461,43	7.658,68	7.708,36	7.838,41	7.940,70	7.945,05	8.173,02	8.231,47	8.405,32	8.517,83	8.637,66	8.642,04	8.804,61

Anlage 2

gültig ab 1. März 2027

Beträge der Grundgehälter in den Stufen, Überleitungsstufen und der Extrastufe der Besoldungsordnung R

Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)																	
Besoldungsgruppe	Extrastufe	Überleitungsstufe zu Stufe 1	Stufe 1	Überleitungsstufe zu Stufe 2	Stufe 2	Überleitungsstufe zu Stufe 3	Stufe 3	Überleitungsstufe zu Stufe 4	Stufe 4	Überleitungsstufe zu Stufe 5	Stufe 5	Überleitungsstufe zu Stufe 6	Stufe 6	Überleitungsstufe zu Stufe 7	Stufe 7	Überleitungsstufe zu Stufe 8	Stufe 8
R1	5.145,49	5.363,23	5.595,54	5.772,35	5.959,35	6.067,52	6.323,19	6.362,64	6.687,04	7.040,63	7.050,86	7.280,27	7.414,65	7.544,71	7.778,49	7.839,88	8.133,85
R2		6.184,40	6.302,72	6.529,20	6.666,59	7.028,94	7.030,39	7.069,84	7.394,24	7.693,76	7.758,06	7.955,29	8.121,88	8.250,45	8.485,73	8.545,61	8.840,53“

Anlage 7
(zu Artikel 10)

„Anlage IX

gültig ab 1. Mai 2027

Amtszulagen, Stellenzulagen, Zulagen

(Monatsbeträge in Euro)
- in der Reihenfolge der Gesetzesstellen -

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag
§ 48 (allgemeine Stellenzulage)	
Nummer 1	
Buchstabe a	26,34
Buchstabe b	102,96
Nummer 2	114,42
§ 49 (Zulage für Polizei und Steuerfahndungsdienst)	
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit	
von einem Jahr	95,00
von zwei Jahren	180,00
§ 50 (Feuerwehrzulage)	
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit	
von einem Jahr	95,00
von zwei Jahren	180,00
§ 50a (Praxisanleitungszulage)	78,00
§ 51 (Zulage bei Justizvollzugseinrichtungen und Psychiatrischen Krankeneinrichtungen)	180,00
§ 52 (Zulage in der Steuerverwaltung)	
Die Zulage beträgt für Beamtinnen und Beamte	76,00
§ 53 (Sicherheitszulage)	
Die Zulage beträgt für die Besoldungsgruppen	
A 6 bis A 9	200,00
A 10 und höher	250,00
§ 54 Absatz 1 (Fliegerzulage)	
Nummer 1	400,00
Nummer 2	300,00
§ 55 (Zulage für Meisterprüfung / Abschlussprüfung als staatlich geprüfte Technikerin, staatlich geprüfter Techniker)	50,00
§ 55a (Zulage für die Landeswahlleiterin oder den Landeswahlleiter)	300,00
§ 55c (Zulage im Sozial- und Erziehungsdienst)	75,00

Dem Grunde nach geregelt in		Betrag
§ 57 (Zulage für bürgernahe Dienste)		115,00
§ 60 (Zulage bei mehreren Ämtern)		
Die Zulage beträgt für die Besoldungsgruppen		
R 1		205,54
R 2		230,08
Besoldungsordnung A		
	Fußnote	
A 4	2	90,66
A 5	1	90,66
A 6	1	90,66
	2	196,65
A 9	1	365,91
A 13	1, 2, 3	371,88
	5, 6	254,96
A 14	2	254,96
	4	169,96
A 15	2	254,96
A 16	2	285,13
A 9 (kw)	1	365,91
A 13 (kw)	1	254,96
A 14 (kw)	1	254,96
A 15 (kw)	1	254,96
Besoldungsordnung R		
	Fußnote	
R 1	1	281,86
R 2	3, 4	281,86
R 3	2	281,86

“

Anlage 8
(zu Artikel 24)

„Anlage VI

gültig ab 1. Januar 2028

1. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 4	3.055,94	3.120,66	3.185,30	3.250,12	3.307,76	3.343,48	3.368,43	3.372,36
A 5	3.087,61	3.156,54	3.225,11	3.294,13	3.362,75	3.431,57	3.459,02	3.471,26
A 6	3.130,34	3.212,88	3.294,13	3.368,43	3.442,60	3.516,97	3.591,24	3.621,34
A 7	3.237,61	3.331,01	3.424,81	3.518,09	3.611,83	3.705,46	3.793,54	3.858,97
A 8	3.395,92	3.507,38	3.618,59	3.731,29	3.845,89	3.953,34	4.060,98	4.156,83
A 9	3.525,92	3.642,80	3.759,69	3.882,27	4.005,26	4.125,50	4.245,56	4.346,86
A 10	3.747,31	3.909,12	4.071,53	4.235,80	4.382,36	4.538,81	4.698,21	4.822,50
A 11	4.227,11	4.369,38	4.528,45	4.690,78	4.853,12	5.015,44	5.177,77	5.341,07
A 12	4.701,15	4.867,87	5.034,65	5.201,38	5.368,16	5.534,92	5.701,67	5.859,67
A 13	5.230,88	5.409,48	5.588,07	5.766,61	5.945,17	6.123,75	6.302,31	6.476,63
A 14	5.489,17	5.729,72	5.970,27	6.210,82	6.451,34	6.691,93	6.932,46	7.136,43
A 15	6.635,84	6.849,83	7.063,81	7.264,52	7.465,20	7.665,90	7.866,61	8.015,90
A 16	7.286,65	7.536,04	7.785,44	8.020,11	8.254,75	8.489,37	8.724,04	8.892,66
Rhythmus	3 Jahre	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	4 Jahre	6 Jahre	6 Jahre	

2. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung B

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	
B 2	9.139,39
B 3	9.665,68
B 4	10.216,87
B 5	10.849,32
B 6	11.446,51
B 7	12.027,44
B 8	12.632,96
B 9	13.384,73
B 10	15.719,32
B 11	16.321,03

3. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung R

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
R 1	5.651,50	6.018,94	6.386,42	6.753,91	7.121,37	7.488,80	7.856,27	8.215,19
R 2	6.365,75	6.733,26	7.100,69	7.468,18	7.835,64	8.203,10	8.570,59	8.928,94

R 3	9.785,42
R 4	10.336,61
R 5	10.969,05
R 6	11.566,24
R 7	12.147,21
R 8	12.752,70

4. Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung W

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	W 1	W 2	W 3
	5.678,53	6.429,32	7.720,45

Anlage VII

gültig ab 1. Januar 2028

Familienzuschlag

(Monatsbeträge in Euro)

	§ 45 Absatz 1	§ 45 Absatz 2	Gesamt
Stufe 1 (verheiratet)	170,85		170,85
Stufe 2 (mit einem Kind)	170,85	198,97	369,82
Stufe 3 (mit zwei Kindern)	170,85	397,94	568,79
Stufe 4 (mit drei Kindern)	170,85	1.067,94	1.238,79

Für jedes weitere Kind erhöht sich der Familienzuschlag um weitere 670 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 3 bis A 5

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind

in den Besoldungsgruppen A 3 bis A 5 um je 5,11 Euro

ab Stufe 3 (§ 45 Absatz 2) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind

in Besoldungsgruppe A 3 um je 25,56 Euro,

in Besoldungsgruppe A 4 um je 20,45 Euro

und in Besoldungsgruppe A 5 um je 15,34 Euro.

Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

Anlage VIII

gültig ab 1. Januar 2028

Anwärtergrundbetrag
(Monatsbeträge in Euro)

Einstiegsamt, in das die Anwärterin oder der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Grundbetrag
A 4	1.520,74
A 5 bis A 8	1.654,30
A 9 bis A 11	1.713,99
A 13	1.942,37

Anlage IX

gültig ab 1. Januar 2028

Amtszulagen, Stellenzulagen, Zulagen
(Monatsbeträge in Euro)
- in der Reihenfolge der Gesetzesstellen -

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag
§ 48 (allgemeine Stellenzulage)	
Nummer 1	
Buchstabe a	26,60
Buchstabe b	103,99
Nummer 2	115,56
§ 49 (Zulage für Polizei und Steuerfahndungsdienst)	
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit	
von einem Jahr	95,00
von zwei Jahren	180,00
§ 50 (Feuerwehrzulage)	
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit	
von einem Jahr	95,00
von zwei Jahren	180,00
§ 50a (Praxisanleitungszulage)	78,00
§ 51 (Zulage bei Justizvollzugseinrichtungen und Psychiatrischen Krankeneinrichtungen)	180,00
§ 52 (Zulage in der Steuerverwaltung)	
Die Zulage beträgt für Beamtinnen und Beamte	76,00
§ 53 (Sicherheitszulage)	
Die Zulage beträgt für die Besoldungsgruppen	
A 6 bis A 9	200,00
A 10 und höher	250,00
§ 54 Absatz 1 (Fliegerzulage)	
Nummer 1	400,00
Nummer 2	300,00
§ 55 (Zulage für Meisterprüfung / Abschlussprüfung als staatlich geprüfte Technikerin, staatlich geprüfter Techniker)	50,00
§ 55a (Zulage für die Landeswahlleiterin oder den Landeswahlleiter)	300,00
§ 55c (Zulage im Sozial- und Erziehungsdienst)	75,00

Dem Grunde nach geregelt in		Betrag
§ 57 (Zulage für bürgernahe Dienste)		115,00
§ 60 (Zulage bei mehreren Ämtern)		
Die Zulage beträgt für die Besoldungsgruppen		
R 1		205,54
R 2		230,08
Besoldungsordnung A		
	Fußnote	
A 4	2	91,57
A 5	1	91,57
A 6	1	91,57
	2	198,62
A 9	1	369,57
A 13	1, 2, 3	375,60
	5, 6	257,51
A 14	2	257,51
	4	171,66
A 15	2	257,51
A 16	2	287,98
A 9 (kw)	1	369,57
A 13 (kw)	1	257,51
A 14 (kw)	1	257,51
A 15 (kw)	1	257,51
Besoldungsordnung R		
	Fußnote	
R 1	1	284,68
R 2	3, 4	284,68
R 3	2	284,68

Anlage IXa

gültig ab 1. Januar 2028

Leistungsbezüge der Besoldungsordnung W

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag
§ 33 (Grundleistungsbezüge) Grundleistungsbezüge betragen für Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen W2 und W3	874,95 Euro monatlich
§ 38 (Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen) Der Gesamtbetrag der nach § 38 Absatz 2 Satz 4 für ruhegehaltfähig erklärten Leistungsbezüge beträgt höchstens	170.063,79 Euro jährlich

Anlage X

gültig ab 1. Januar 2028

Grundgehaltssätze für Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung C
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1	4.573,58	4.719,97	4.866,35	5.012,73	5.159,17	5.305,52	5.451,89	5.598,30	5.744,70	5.891,09	6.037,45	6.183,83	6.330,25	6.476,63	
C 2	4.582,70	4.815,99	5.049,31	5.282,61	5.515,93	5.749,22	5.982,50	6.215,79	6.449,09	6.682,38	6.915,64	7.148,96	7.382,26	7.615,55	7.848,80
C 3	5.005,47	5.269,58	5.533,77	5.797,94	6.062,11	6.326,27	6.590,40	6.854,57	7.118,70	7.382,88	7.647,03	7.911,22	8.175,34	8.439,48	8.703,69
C 4	6.249,08	6.514,58	6.780,15	7.045,69	7.311,25	7.576,82	7.842,34	8.107,88	8.373,41	8.638,93	8.904,51	9.169,98	9.435,58	9.701,11	9.966,66

Amtszulagen, Stellenzulagen, Zulagen, Vergütungen

Dem Grunde nach geregelt in	Höhe der Zulage pro Monat / der Vergütung pro Stunde in Euro
Bundesbesoldungsordnung C V o r b e m e r k u n g e n	
Nummer 2b	115,56
Nummer 3 Für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppe(n)	
C 1	12,5 % des (End-)Grundgehalts der Besoldungsgruppe A 13 *)
C 2	12,5 % des (End-)Grundgehalts der Besoldungsgruppe A 15 *)
C 3 und C 4	12,5 % des (End-)Grundgehalts der Besoldungsgruppe B 3 *)
Nummer 5	
wenn ein Amt ausgeübt wird der Besoldungsgruppe R 1	205,54
wenn ein Amt ausgeübt wird der Besoldungsgruppe R 2	230,08
B e s o l d u n g s g r u p p e F u ß n o t e	
C 2 1	104,32
§ 41 Absatz 6 Lehrvergütung je Stunde	46,81

*) Nach Maßgabe des Artikels 1 § 5 des Haushaltsstrukturgesetzes vom 18. Dezember 1975 (BGBl. I S. 3091), zuletzt geändert am 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160, 262).“

Anlage 9

(zu Artikel 25)

Anlage 1

gültig ab 1. Januar 2028

Beträge der Grundgehälter in den Stufen und

Überleitungsstufen der Besoldungsordnung A

Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)																
Besoldungsgruppe	Überleitungsstufe zu Stufe 1	Stufe 1	Überleitungsstufe zu Stufe 2	Stufe 2	Überleitungsstufe zu Stufe 3	Stufe 3	Überleitungsstufe zu Stufe 4	Stufe 4	Überleitungsstufe zu Stufe 5	Stufe 5	Überleitungsstufe zu Stufe 6	Stufe 6	Überleitungsstufe zu Stufe 7	Stufe 7	Überleitungsstufe zu Stufe 8	Stufe 8
A 4	3.006,52	3.055,94		3.120,66		3.185,30		3.250,12		3.307,76			3.327,04	3.368,43		3.372,36
A 5	3.032,49	3.087,61		3.156,54		3.225,11		3.294,13		3.362,76			3.456,45	3.459,02		3.471,26
A 6	3.075,32	3.130,34		3.212,88		3.294,13		3.368,43		3.442,60		3.516,97	3.549,73	3.591,24		3.621,34
A 7	3.222,55	3.237,61		3.331,01		3.424,81		3.518,09		3.611,83	3.694,45	3.705,46	3.732,76	3.793,54	3.795,02	3.858,97
A 8	3.314,54	3.395,92		3.507,38		3.618,59		3.731,29		3.845,89	3.949,34	3.953,34	4.031,26	4.060,98	4.079,46	4.156,83
A 9	3.440,53	3.525,92		3.642,80		3.759,69		3.882,27		4.005,26	4.102,70	4.125,50	4.201,84	4.245,56	4.262,54	4.346,86
A 10	3.655,17	3.747,31	3.758,27	3.909,12	3.917,47	4.071,53	4.075,90	4.235,80		4.382,36	4.490,52	4.538,81	4.622,89	4.698,21	4.712,92	4.822,50
A 11	4.147,93	4.227,11	4.282,44	4.369,38	4.434,27	4.528,45	4.633,24	4.690,78	4.773,41	4.853,12	4.887,07	5.015,44	5.176,30	5.177,77	5.227,94	5.341,07
A 12	4.372,25	4.701,15	4.749,81	4.867,87	4.926,90	5.034,65	5.136,45	5.201,38	5.279,64	5.368,16	5.453,76	5.534,92	5.626,41	5.701,67	5.725,29	5.859,67
A 13	4.866,39	5.230,88	5.276,66	5.409,48	5.467,03	5.588,07	5.694,30	5.766,61	5.846,31	5.945,17	6.038,16	6.123,75	6.231,47	6.302,31	6.330,37	6.476,63
A 14	5.049,40	5.489,17	5.588,07	5.729,72	5.840,41	5.970,27	6.132,60	6.210,82	6.343,63	6.451,34	6.567,99	6.691,93	6.780,47	6.932,46	6.947,20	7.136,43
A 15	6.098,65	6.635,84	6.848,35	6.849,83	7.015,11	7.063,81	7.171,56	7.264,52	7.265,98	7.465,20	7.515,36	7.665,90	7.766,25	7.866,61	7.868,09	8.015,89
A 16	6.693,40	7.286,65	7.521,33	7.536,04	7.735,27	7.785,44	7.916,79	8.020,11	8.024,50	8.254,75	8.313,78	8.489,37	8.603,01	8.724,04	8.728,46	8.892,66

Anlage 2

gültig ab 1. Januar 2028

Beträge der Grundgehälter in den Stufen, Überleitungsstufen und der Extrastufe der Besoldungsordnung R

Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)																	
Besoldungsgruppe	Extrastufe	Überleitungsstufe zu Stufe 1	Stufe 1	Überleitungsstufe zu Stufe 2	Stufe 2	Überleitungsstufe zu Stufe 3	Stufe 3	Überleitungsstufe zu Stufe 4	Stufe 4	Überleitungsstufe zu Stufe 5	Stufe 5	Überleitungsstufe zu Stufe 6	Stufe 6	Überleitungsstufe zu Stufe 7	Stufe 7	Überleitungsstufe zu Stufe 8	Stufe 8
R1	5.196,94	5.416,86	5.651,50	5.830,07	6.018,94	6.128,20	6.386,42	6.426,27	6.753,91	7.111,04	7.121,37	7.353,07	7.488,80	7.620,16	7.856,27	7.918,28	8.215,19
R2		6.246,24	6.365,75	6.594,49	6.733,26	7.099,23	7.100,69	7.140,54	7.468,18	7.770,70	7.835,64	8.034,84	8.203,10	8.332,95	8.570,59	8.631,07	8.928,94“

Begründung

A.

Allgemeines

Der Gesetzentwurf beinhaltet die Übernahme des Ergebnisses der Tarifverhandlungen der Tarifgemeinschaft der Länder mit den Gewerkschaften vom 14. Februar 2026 durch die entsprechende Anpassung der Besoldung und Versorgung. Außerdem wird die durch den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 17. September 2025 zur Amtsangemessenheit der Besoldung in Berlin fortentwickelte Rechtsprechung auf die hamburgische Besoldung durch Einführung einer Sonderzahlung ab 2026 übertragen. Auf Grund von Entscheidungen des Verwaltungsgerichts Hamburg zum Besoldungsergänzungszuschuss sind darüber hinaus Änderungen im Hamburgischen Besoldungsgesetz (HmbBesG) erforderlich, weitere wesentliche Änderungen betreffen den Familienzuschlag für Beamtinnen und Beamte mit mehr als zwei Kindern.

Des Weiteren wurden auf Grund der Zusage in den Besoldungsmitteilungen für Dezember 2011 sowie einer vergleichbaren Zusicherung für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte die Höhe der Besoldung im Hinblick auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts überprüft. Die sich daraus ergebenden erforderlichen Maßnahmen werden getroffen.

Darüber hinaus steht die Freie und Hansestadt Hamburg angesichts einer sich wandelnden wirtschaftlichen Lage im In- und Ausland vor komplexen Herausforderungen. Angesichts der angespannten Finanzlage der öffentlichen Haushalte müssen auf verschiedenen Ebenen Anstrengungen unternommen werden, um die Ausgaben zu begrenzen und zugleich die zuverlässige Erfüllung der öffentlichen Dienstleistungen zu gewährleisten. Zur Vermeidung eines ansonsten erforderlichen weiteren Aufwuchses von Personal erscheint eine Anhebung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten von 40 auf 41 Stunden als eine sachgerechte und zumutbare Maßnahme. Im öffentlichen Dienst haben inzwischen der Bund sowie mehrere Länder (Baden-Württemberg, Freie Hansestadt Bremen, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein) die Wochenarbeitszeit der Beamtinnen und Beamten auf grundsätzlich 41 Stunden angehoben. Insofern bewegt sich Hamburg damit in einem Rahmen, der im Bund und anderen Ländern durchaus bereits üblich ist. Aus ähnlichen Überlegungen soll der individuell bewegliche Arbeitszeitverkürzungstag („AZV-Tag“) abgeschafft werden. Die Freistellung am 24. und 31. Dezember bleibt unverändert erhalten.

Um auf die besonderen Bedürfnisse von Beamtinnen und Beamten mit Schwerbehinderung Rücksicht zu nehmen, werden diese an vier Tagen freigestellt (sog. Entlastungstage). Diese Entlastungstage treten zum Urlaub nach der Hamburgischen Erholungsurlaubsverordnung und zum Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX hinzu. Auf diese Weise werden die Auswirkungen der Arbeitszeitanpassung für diese Personengruppe überwiegend kompensiert.

Auch die Arbeitszeitregelungen für beamtete Lehrkräfte werden entsprechend angepasst. Die geplante Erhöhung der Arbeitszeit um eine Stunde pro Woche soll an den Schulen nicht dazu führen, dass Lehrkräfte mehr Unterricht erteilen oder mehr Funktionsaufgaben übernehmen müssen. Vielmehr soll die Stunde in die allgemeinen Aufgaben (sog. A-Zeit) einfließen und dafür eingesetzt werden, die professionelle Zusammenarbeit der Lehrkräfte miteinander und in multiprofessionellen Teams in einem sich stets verändernden Schulbetrieb zu stärken und auszubauen. Die Entlastungstage werden bei Lehrkräften über eine Anpassung der Stundenermäßigung für schwerbehinderte Lehrkräfte abgebildet. Gemäß § 44 TV-L ist dies auch auf tarifbeschäftigte Lehrkräfte anzuwenden.

1. **Übernahme Tarifergebnis**

   Nach § 17 HmbBesG wird die Besoldung der Beamtinnen und Beamten entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung regelmäßig durch Gesetz angepasst. Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg ist zuletzt zum 1. Februar 2025 durch Erhöhung um 5,5 % (vgl. Gesetz vom 22. Oktober 2024, HmbGVBl. S. 520) angepasst worden.

   Die Tarifvertragsparteien für den öffentlichen Dienst der Länder haben sich am 14. Februar 2025 unter anderem auf folgende Entgeltsteigerungen geeinigt:

   – eine Anhebung der Tabellenentgelte zum 1. April 2026 um 2,8 %, mindestens aber 100 Euro monatlich, zum 1. März 2027 um weitere 2,0 % und zum 1. Januar 2028 um weitere 1,0 %
   – eine Erhöhung der Ausbildungs- und Praktikantenentgelte zum 1. April 2026 und 1. März 2027 um jeweils 60 Euro und ab dem 1. Januar 2028 um einen weiteren Festbetrag in Höhe von 30 Euro,
   – eine Erhöhung der Zulage für ständige Wechselschichtarbeit auf 200 Euro monatlich sowie der Stundensätze auf 1,19 Euro pro Stunde und

eine Erhöhung der Zulage für ständige Schichtarbeit auf 100 Euro monatlich sowie Erhöhung der Stundensätze auf 0,60 Euro pro Stunde.

– Die Laufzeit des Tarifvertrags beträgt 27 Monate.

Zur zeit- und wirkungsgleichen Übertragung des Tarifergebnisses sieht der Gesetzentwurf daher eine Erhöhung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge zum 1. April 2026 um 2,8 %, mindestens aber 100 Euro monatlich, zum 1. März 2027 um weitere 2,0 % sowie zum 1. Januar 2028 um weitere 1,0 % vor.

Die Anwärtergrundbeträge werden zum 1. April 2026 um 60 Euro erhöht. Zum 1. März 2027 werden die Anwärtergrundbeträge um 4,2 % und zum 1. Januar 2028 um weitere 2,02 % erhöht, was dem prozentualen Anteil der nach der Tarifeinigung vorgesehenen absoluten Beträge in der niedrigsten Laufbahn entspricht. Insgesamt werden die Anwärtergrundbeträge dadurch gegenüber der Tarifeinigung zu den Ausbildungs- und Praktikantenentgelten stärker erhöht. Im Beamtenversorgungsrecht erfolgt darüber hinaus eine Anpassung der unmittelbar im Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetz (HmbBeamtVG) geregelten Beträge.

Weiter sieht das Tarifergebnis die Einführung einer Zulage für Beschäftigte vor, die bürgernahe Dienste erbringen, sowie für bestimmte Tätigkeiten von Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst. Mit diesem Gesetz werden die notwendigen besoldungsrechtlichen Regelungen getroffen, um diese Zulagen unter den gleichen Bedingungen Beamtinnen und Beamten gewähren zu können.

Schließlich werden die Wechselschicht- und Schichtzulagen entsprechend der tariflichen Einigung angepasst.

2. **Auswirkungen der verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung zur amtsangemessenen Alimentation**

Die mit diesem Gesetz vorgesehene Einführung einer Sonderzahlung dient der Umsetzung der aus der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts erwachsenden Anforderungen aus seinen Entscheidungen vom 5. Mai und 17. November 2015 (2 BvL 17/09 u.a. und 2 BvL 19/09 u.a.), vom 4. Mai 2020 (2 BvL 4/18) und vom 17. September 2025 (2 BvL 20/17 u.a.) nach Wegfall der Angleichungszulage im Jahr 2025 zur Sicherstellung einer amtsangemessenen Alimentierung der Beamtinnen und Beamten sowie der Richterinnen und Richter. Die mit dem Hamburgischen Gesetz zur Besoldungs- und Beamtenversorgungsanpassung 2022 und zur Aufhebung personalvertretungsrechtlicher Sonderregelungen vom 11. Oktober 2022 (HmbGVBl. S. 533) neu geschaffene Angleichungszulage diente der Angleichung der Entwicklung der Besoldung an die Tarifentwicklung im öffentlichen Dienst. Nach der vom Bundesverfassungsgericht beschriebenen Berechnung wäre die Entwicklung der Besoldung ohne diese Zulage vorübergehend deutlich hinter den Tarifergebnissen zurückgefallen, sodass ein Ausgleich geboten war. Auf Grund der Fortentwicklung der Rechtsprechung durch das Bundesverfassungsgericht spezifisch zum Parameter des Tariflohnvergleichs ist diese bisher befristet gezahlte Angleichungszulage nunmehr dauerhaft in eine jährliche Sonderzahlung zu überführen, um eine verfassungskonforme Alimentation zu gewährleisten.

a. Verfassungsrechtliche Ausgangslage

Der verfassungsrechtliche Maßstab, an dem die Rechtsgrundlagen für die Besoldung der Beamten zu messen sind, ergibt sich aus Artikel 33 Absatz 5 GG. Danach ist das Recht des öffentlichen Dienstes unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln. Artikel 33 Absatz 5 GG ist unmittelbar geltendes Recht und enthält einen Regelungsauftrag an den Gesetzgeber sowie eine institutionelle Garantie des Berufsbeamtentums. Des Weiteren begründet Artikel 33 Absatz 5 GG ein grundrechtsgleiches Recht der Beamtenschaft, soweit deren subjektive Rechtsstellung betroffen ist.

Zu den vom Gesetzgeber wegen ihres grundlegenden und strukturprägenden Charakters nicht nur zu berücksichtigenden, sondern zu beachtenden hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zählt das Alimentationsprinzip. Der Inhalt des Alimentationsprinzips wird von verschiedenen Determinanten geprägt. Das Alimentationsprinzip verpflichtet den Dienstherrn, Beamtinnen und Beamte sowie ihre Familien lebenslang angemessen zu alimentieren und ihnen nach ihrem Dienstrang, nach der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung und nach der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren. Damit wird der Bezug der Besoldung sowohl zu der Einkommens- und Ausgabensituation der Gesamtbevölkerung als auch zur Lage der Staatsfinanzen, das heißt zu der sich in der Situation der öffentlichen Haushalte ausdrückenden Leistungsfähigkeit des Dienstherrn, hergestellt. Im Rahmen dieser Verpflichtung zu einer dem Amt

angemessenen Alimentierung hat der Gesetzgeber die Attraktivität des Beamtenverhältnisses für überdurchschnittlich qualifizierte Kräfte, das Ansehen des Amtes in den Augen der Gesellschaft, die von der Amtsinhaberin oder dem Amtsinhaber geforderte Ausbildung und ihre beziehungsweise seine Beanspruchung zu berücksichtigen.

Für die Beurteilung der Angemessenheit der Alimentation kommt es auf deren Gesamthöhe an, zu deren Ermittlung neben dem Grundgehalt auch weitere Besoldungsbestandteile wie Sonderzahlungen oder Stellenzulagen heranzuziehen sind, auch wenn diese für sich betrachtet nicht den verfassungsrechtlichen Schutz eines hergebrachten Grundsatzes des Berufsbeamtentums gemäß Artikel 33 Absatz 5 GG genießen.

Bei der praktischen Umsetzung der aus Artikel 33 Absatz 5 GG resultierenden Pflicht zur amtsangemessenen Alimentierung besitzt der Gesetzgeber einen weiten Entscheidungsspielraum. Dies gilt sowohl hinsichtlich der Struktur als auch hinsichtlich der Höhe der Besoldung; diese ist der Verfassung nicht unmittelbar, als fester und exakt bezifferbarer Betrag, zu entnehmen. Insofern stellt die in Artikel 33 Absatz 5 GG enthaltene Garantie eines „amtsangemessenen“ Unterhalts lediglich eine den Besoldungsgesetzgeber in die Pflicht nehmende verfassungsrechtliche Gestaltungsdirektive dar.

Innerhalb des ihm zukommenden Entscheidungsspielraums muss der Gesetzgeber das Besoldungsrecht den tatsächlichen Notwendigkeiten und der fortschreitenden Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse anpassen. Die von ihm jeweils gewählte Lösung – hinsichtlich Struktur und Höhe der Alimentation – unterliegt der gerichtlichen Kontrolle.

Die vom Gesetzgeber bei der Ausgestaltung der Besoldung zu beachtenden Grundlagen, mit denen die verfassungsrechtlichen Vorgaben des Artikels 33 Absatz 5 GG und das darin geschützte Alimentationsprinzip ausreichend beachtet werden, hat das Bundesverfassungsgericht in seiner Rechtsprechung ab dem Jahr 2015 in mehreren Entscheidungen beschrieben (BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u.a. –; Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 u.a. –; Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –). Die einzelnen Hinweise auf die Entwicklung der Rechtsprechung im Übrigen sind in der Begründung zum Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz für die Jahre 2024 und 2025 detailliert dargestellt, auf die ergänzend Bezug genommen wird (Drucksache 22/15878 vom 23. Juli 2024, insbesondere Teil A 1., S. 43 ff.).

Mit Beschluss vom 17. September 2025 (2 BvL 20/17 u.a.) zur Beamtenbesoldung in Berlin hat das Bundesverfassungsgericht seine Rechtsprechung zu den Parametern einer verfassungskonformen Alimentation weiterentwickelt. Insbesondere ist danach nicht mehr ein Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau (bisher Parameter 4) einzuhalten, sondern stattdessen im Wege einer Vorprüfung auf die sogenannte Prekaritätsschwelle von 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens abzustellen. Zur Begründung führt das Bundesverfassungsgericht aus, dass mit dem Bezug zur Grundsicherung nicht hinreichend zum Ausdruck gebracht werde, dass die Alimentation des Beamten und seiner Familie etwas qualitativ anderes ist als staatliche Hilfe zur Erhaltung eines Mindestmaßes an sozialer Sicherung (BVerfG a.a.O., Rn. 73). Zudem stoße die bisherige Bestimmung des Grundsicherungsniveaus als Maßstab auf erhebliche praktische Schwierigkeiten, insbesondere bezüglich der Datenerhebung. Künftig sei auf für jedermann ohne Weiteres verfügbare Daten abzustellen (BVerfG a.a.O., Rn. 74).

Von erheblicher Bedeutung ist darüber hinaus, dass nach der aktuellen Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts die in der bisherigen Judikatur entwickelten weiteren Parameter 1 bis 3 (Vergleich mit der Tarifentwicklung, dem Nominallohnindex und dem Verbraucherpreisindex) nicht mehr rückblickend auf die Entwicklung der letzten 15 Jahre, sondern fix auf den Basiswert von 1996 zu beziehen sind. Diese Neuausrichtung hat den Hintergrund, dass sich das 15-Jahres-Zeitfenster nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts als zu kurz erwiesen habe, um die Entwicklung der auf Langfristigkeit angelegten Besoldung hinreichend abzubilden. Auch gehe damit eine erhebliche Vereinfachung der Prüfung für die Fachgerichtsbarkeit einher und diene dadurch zugleich der Gewährleistung effektiven – also zeitnahen – Rechtsschutzes. Das Basisjahr 1996 biete einen hinreichenden zeitlichen Abstand sowohl mit Blick auf durch das Bundesverfassungsgericht zu prüfende Gesetze als auch die deutsche Wiedervereinigung mit ihren Sondereffekten (BVerfG a.a.O., Rn. 80). Damit ist – anders als bei der bisherigen Betrachtung des zurückliegenden 15-Jahreszeitraums – die Einbeziehung signifikanter besoldungsrechtlicher Maßnahmen in den 90’er- und 2000’er-Jahren sichergestellt.

Diese Fortentwicklung der Rechtsprechung, die auch für die Besoldung in Hamburg den Maßstab bildet, erfordert daher Anpassungen bei der Ermittlung einer amtsangemessenen Alimentation der Hamburger Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter. Die nachfolgenden Ausführungen folgen den neuen Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts, wie sie in dem Beschluss vom 17. September 2025 zum Ausdruck gekommen sind. Da das Bundesverfassungsgericht darin teils erhebliche Anpassungen gegenüber seiner bisherigen Rechtsprechung vorgenommen hat, wurde in der Überprüfung der Besoldung rückwirkend auf das Jahr der Entscheidung des Gerichts (2025) abgestellt.

Zugleich wird der Überprüfungszeitraum für die Zukunft auf die Jahre 2026 und 2027 beschränkt. Das beruht zum einen auf der fehlenden Datengrundlage – schon die Prüfung für 2026 beruht auf Prognosen, auf denen wiederum die Prognose für das Jahr 2027 aufsetzt (dazu weiter im Folgenden). Zum anderen beschränkt sich die Tarifübernahme für das Jahr 2028 einzig auf den Monat Januar, sodass die Besoldung im Jahr 2028 ohnehin auf Grund der wiederkehrenden Frage der Übernahme eines weiteren Tarifergebnisses einer neuen Überprüfung unterzogen werden wird. Die Überprüfung findet damit im schon für die Vergangenheit üblichen Turnus von zwei Jahren statt.

Die Überprüfung beschränkt sich dabei auf die für die Beurteilung der Amtsangemessenheit auch mengenmäßig bedeutenden Besoldungsgruppen. Dies sind Besoldungsgruppen, in denen mindestens 20 Beamtinnen und Beamte bzw. Richterinnen und Richter eingruppiert sind.

Für die Ämter der Besoldungsordnung W ist ein Vergleich der Besoldungsentwicklung seit 1996 im öffentlichen Dienst nicht möglich, da diese Besoldungsordnung erst 2005 eingeführt und 2013 durch die Einführung von Grundleistungsbezügen nochmals strukturell verändert wurde. Die Grundgehaltssätze der W-Besoldung sowie die Leistungsbezüge wurden aber von Beginn an entsprechend der allgemeinen Besoldungsentwicklung angepasst, sodass die Ergebnisse der Berechnungen für die weiteren Besoldungsordnungen auf die Besoldungsordnung W übertragbar sind.

b. Vorprüfung (Mindestbesoldung)

Neben dem Alimentationsprinzip umfassen die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, innerhalb derer gemäß Artikel 33 Absatz 5 GG die Besoldung fortzuentwickeln ist, auch die Verpflichtung der Beamtinnen und Beamten zur hauptberuflichen Bindung und voller Hingabe an den Beruf. Einfachgesetzlich wird dieser Grundsatz in § 34 Beamtenstatusgesetz dahingehend konkretisiert, dass Beamtinnen und Beamte sich mit vollem persönlichem Einsatz ihrem Beruf zu widmen haben. Dies gelingt nur, wenn die Besoldeten frei von existenziellen finanziellen Sorgen sind und die Besoldung ein Mindestniveau erreicht. Um dem Alimentationsprinzip nach Artikel 33 Absatz 5 GG zu entsprechen, müssen Beamtinnen und Beamte vor dem Risiko einer wirtschaftlich prekären Lage abgesichert sein.

Beamtinnen und Beamte sind somit im Minimum in einer Höhe zu besolden, die einen hinreichenden Abstand zu einem sie oder ihre Familie treffenden realen Armutsrisiko sicherstellt (BVerfG a.a.O., Rn. 65). In Abwendung von seinen früheren Entscheidungen orientiert sich das Bundesverfassungsgericht dazu nicht mehr an dem Einkommensniveau im Grundsicherungsbezug, sondern stellt auf eine statistische Vergleichsgröße in Gestalt des Median-Äquivalenzeinkommens ab, das in der sozialwissenschaftlichen Forschung eine allgemein anerkannte Bemessungsgröße darstellt.

Das Äquivalenzeinkommen ist ein bedarfsgewichtetes Pro-Kopf-Einkommen je Haushaltsmitglied und wird ermittelt, indem das Haushaltsnettoeinkommen durch die Summe der Bedarfsgewichte der im Haushalt lebenden Personen (= Bedarfsgewicht des Haushalts) geteilt wird. Danach wird der ersten erwachsenen Person im Haushalt das Bedarfsgewicht 1 zugeordnet, für die weiteren Haushaltsmitglieder werden Gewichte von < 1 eingesetzt (0,5 für weitere Personen im Alter von 14 und mehr Jahren und 0,3 für jedes Kind im Alter von unter 14 Jahren), weil angenommen wird, dass sich durch gemeinsames Wirtschaften Einsparungen erreichen lassen. Der Median schließlich bildet das Einkommen ab, bei dem die Zahl der Haushalte mit einem höheren Einkommen genauso groß ist wie die Zahl mit einem geringeren Einkommen.

Haushalte mit einem jährlichen, äquivalenzgewichteten Haushaltsnettoeinkommen von weniger als 60 % des Median-Äquivalenzeinkommens gelten in der sozialwissenschaftlichen Forschung als armutsgefährdet, bei Einkommen zwischen 60 % und 80 % wird von „prekären“ Haushalten gesprochen. Das bedeutet, diese Haushalte sind zwar nicht akut armutsgefährdet, haben aber finanziell so wenig Spielraum,

dass sie bei einer Krise (z. B. Mietenanstieg, familiäre Ereignisse) rasch in die Armut abrutschen könnten (BVerfG a. a. O., Rn. 66). Eine verfassungskonforme Mindestbesoldung muss einen hinreichenden Abstand zu einem den Beamten und seine Familien treffenden Armutsrisiko sicherstellen (BVerfG a. a. O., Rn. 65). Dieser Abstand ist gewahrt, wenn das Jahresnettoeinkommen die Prekaritätsschwelle von 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens einer vierköpfigen Familie erreicht. Eine Unterschreitung dieser Schwelle zum Prekariat führt ausnahmslos zur Feststellung der Unteralimentation und einem Verstoß gegen das Alimentationsprinzip (BVerfG a. a. O., Rn. 75).

Zur Ermittlung des Mindestbesoldungsniveaus ist in einem ersten Schritt das Median-Äquivalenzeinkommen für den fraglichen Zeitraum zu bestimmen und anschließend entsprechend des für die Besoldung maßgeblichen Bedarfs einer vierköpfigen Familie zu gewichten. Die geringste, im Besoldungssystem ausgewiesene Stufe muss den Wert dann übersteigen. Maßgeblich sind die niedrigste vom Dienstherrn für aktive Beamte ausgewiesene Besoldungsgruppe und die niedrigste Erfahrungsstufe.

aa) Das Median-Äquivalenzeinkommen ist nach der modifizierten Äquivalenzskala der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung auf Grundlage des Mikrozensus zu bestimmen. Nach Mitteilung des Statistikamtes Nord betrug der Wert für das Median-Äquivalenzeinkommen im Jahr 2025 für eine vierköpfige Familie 62.293,20 Euro, die Prekaritätsschwelle liegt mithin bei 49.834,56 Euro. Für die Folgejahre sind die Werte noch unbekannt, da sie von den Statistikämtern erst im ersten Quartal des Folgejahres ermittelt und veröffentlicht werden, wenn die Sozialberichterstattung durch das Statistische Bundesamt aktualisiert wird. Das Median-Äquivalenzeinkommen muss daher für die Bemessung der Besoldung 2026 und 2027 fortgeschrieben bzw. prognostiziert werden. Zur Frage, anhand welcher Methode dies zu erfolgen hat, sind der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts keine konkreten Vorgaben zu entnehmen. Die vom Gesetzgeber zur Bestimmung der Werte erforderlichen Einschätzungen und Prognosen müssen aus seiner Sicht nachvollziehbar und vertretbar sein (vgl. BVerfG a.a.O., Rn. 99).

Zur Ermittlung möglichst ergebnisnaher Einschätzungen bietet sich die Fortschreibung der bisherigen Werte auf Basis des Mittelwertes oder Medians über einen festgelegten Zeitraum (5, 10, 15 Jahre) sowie der Parallelvergleich mit der Entwicklung gesamtwirtschaftlicher Variablen wie Bruttosozialprodukt oder Nominaleinkommen an.

Eine Übertragung der Entwicklung gesamtwirtschaftlicher Variablen scheitert indes an der fehlenden Vergleichbarkeit der jeweiligen Berechnungsmethode bzw. der einzubeziehenden Faktoren. Im Ergebnis weist im Vergleich der Entwicklungen der vergangenen Jahre das Median-Äquivalenzeinkommen weder eine Parallelität zum Bruttosozialprodukt noch zum Nominaleinkommen, zum Realeinkommen, dem Verbraucherpreisindex o. ä. auf. Für eine möglichst realitätsnahe Prognose ist daher auf rein mathematische Methoden zurückzugreifen.

Für die Ermittlung des Medians sind die Steigerungswerte in einem bestimmten Zeitraum aufzureihen. Der Median entspricht dem Wert, bei dem die Anzahl der übrigen Werte, die höher liegen, genauso groß ist wie die Anzahl der Werte, die darunter liegen. Der Median nutzt also nur die Rangordnung, nicht die genauen Abstände aller Werte; Informationen aus den übrigen Daten gehen teilweise verloren.

Demgegenüber bezieht der Mittelwert alle Informationen ein. Er bildet damit die Gesamtentwicklung inklusive der Größenordnung aller Steigerungen ab. Insbesondere in Datenreihen ohne signifikante „Ausreißer“ ist der Mittelwert daher von Vorteil gegenüber dem Median, der wiederum unempfindlicher gegen starke Abweichungen ist.

Im direkten Vergleich anhand der bekannten Daten der vergangenen Jahre erzielt die Medianmethode Ergebnisse tendenziell eher unter, die Mittwertmethode über dem später ermittelten tatsächlichen Wert. Um zu verhindern, dass ein zu niedriger Wert für den Vergleich herangezogen wird, verdient der Mittelwert – gebildet durch die durchschnittliche geometrische Steigerung – den Vorzug, zumal die verfügbaren Steigerungsraten keine besonders große Streuung aufweisen.

Da das Medianäquivalenzeinkommen durch jährliche Tarifergebnisse und wirtschaftliche Schwankungen beeinflusst

wird, entstehen unregelmäßige Zuwächse. Um das Herauslösen veralteter Wirtschaftsstrukturen und Hinzuziehen neuester Entwicklungen ausreichend zu berücksichtigen, erfolgt eine fortlaufende rollierende Zehn-Jahres-Betrachtung, für jedes zu ermittelnde Jahr wird also gesondert die Steigerungsrate der jeweils vorhergehenden zehn Jahre betrachtet. Dieser Zeitraum ist ausreichend lang, um singuläre Ausschläge durch besondere Ereignisse zu glätten. Er ist andererseits aber auch nicht so lang, dass gerade die in den letzten Jahren eingetretenen Entwicklungen infolge gehäufter Krisenlagen (Stichworte: Corona-Lockdown, Ukrainekrieg) vollständig nivelliert würden.

Das Modell bleibt somit stabil und reaktionsfähig und bildet die Realität der Einkommensentwicklung konsistent ab. Das geometrische Mittel über einen Zeitraum von zehn Jahren fungiert als statistischer Glättungsfaktor, der extreme Einzelausschläge neutralisiert und einen stabilen Trendwert liefert. Dies zielt vor allem auf die Abbildung der typischen Lohndynamik und die Sicherstellung einer stetigen Prognose ab. Für die hiesigen Zwecke wird daher das Medianäquivalenzeinkommen über das Jahr 2025 hinaus prognostiziert, indem für die jährliche Zunahme des Medianäquivalenzeinkommens (in absoluten Werten) für jedes zu prognostizierende Jahr der geometrische Mittelwert der Steigerungen in den vorhergehenden 10 Jahren zugrunde gelegt wird:

Jahr	Medianäquivalenzeinkommen Hamburg	80 %	Steigerung zum Vorjahr
2015	46.444,73	37.155,78	4,72 %
2016	47.844,32	38.275,46	3,01 %
2017	50.156,65	40.125,32	4,83 %
2018	50.984,38	40.787,50	1,65 %
2019	52.653,07	42.122,46	3,27 %
2020	53.118,41	42.494,73	0,88 %
2021	56.027,45	44.821,96	5,48 %
2022	56.248,80	44.999,04	0,40 %
2023	58.317,97	46.654,38	3,68 %
2024	60.830,40	48.664,32	4,80 %
2025	62.293,20	49.834,56	2,40 %
2026*	64.149,17	51.319,34	2,98 %
2027*	66.058,26	52.846,61	2,98 %
2028*	67.902,69	54.322,15	2,79 %

* Prognostizierte Werte auf Basis der jeweils mittleren Steigerung des MÄE der vorangegangenen 10 Jahre.

Dabei verbleiben zwei Unsicherheiten, die methodisch aber nicht anders aufzufangen sind. Zum einen basieren die Mittelwerte für die Jahre 2027 und 2028 ihrerseits auf prognostizierten Werten. Zum anderen ist zu berücksichtigen, dass ab dem Jahr 2021 die Hochrechnung auf den fortgeschriebenen Ergebnissen des Zensus 2022 basiert. Die Ergebnisse des Mikrozensus ab dem Erhebungsjahr 2020 sind nach Auffassung des die Daten bereitstellenden Statistischen Bundesamts durch methodische Veränderungen nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar. Das Erhebungsjahr 2020 ist von Einschränkungen bei der Erhebung betroffen und sollte deshalb nicht für Zeitvergleiche herangezogen werden. Dem folgend würde die Prognose aber auf dem Zeitraum von 2021 bis 2025 basieren, in dem noch dazu infolge äußerer Einflüsse (Corona-Lockdown, Krieg in der Ukraine) und damit zusammenhängenden wirt-

schaftlichen Verwerfungen die Vergleichbarkeit insgesamt in Frage gestellt ist. Gerade auch um derartige Sondereffekte auszugleichen, soll dennoch der Vergleichszeitraum über zehn Jahre erstreckt werden, weshalb eine gewisse Unsicherheit methodisch in Kauf zu nehmen ist.

Eine Validierung der Werte findet spätestens mit der nächsten Überprüfung der Besoldung angesichts der nächsten Tarifrunde für den öffentlichen Dienst der Länder statt. Die vom Gesetzgeber geforderte regelmäßige Überprüfung ist damit auf Grund des in der Praxis regelmäßig gegebenen zweijährigen Turnus gewährleistet.

bb) Bezugsgröße für die Bemessung der Mindestbesoldung bleibt auch nach der neuen Rechtsprechung die vierköpfige Familie, bestehend aus dem Beamten, seinem Ehegatten und zwei Kindern, von denen eines jünger als 14 Jahre ist. (BVerfG a. a. O., Rn. 70). Entsprechend der modifizierten Äquivalenzskala werden die einzelnen Haushaltsmitglieder wie folgt gewichtet:

Haushaltsvorstand:	Faktor 1
weitere erwachsene Person und Kinder über 14 Jahren:	Faktor 0,5
Kinder unter 14 Jahren:	Faktor 0,3

Für die Ermittlung der Prekaritätsschwelle nach dem gewichteten Haushaltseinkommen gilt also der Faktor 2,3.

Für die erforderliche Bewertung sind die Bezüge in ihrer Gesamthöhe der Berechnung zugrunde zu legen. Neben dem Grundgehalt zählen dazu Bezügebestandteile, die allen Beamtinnen und Beamten einer Besoldungsgruppe unterschiedslos gewährt werden. Als Vergleichsgruppe ist mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts das Eingangsamt mit der geringsten Besoldung heranzuziehen.

Bei der Ermittlung des Nettoeinkommens sind die Kosten der die Beihilfeleistungen ergänzenden Krankheitskosten- und Pflegeversicherung in Abzug zu bringen. Von diesem Bruttoeinkommen sind die Steuern unter Berücksichtigung der Absetzbarkeit der Kosten der Kranken- und Pflegeversicherung abzuziehen. Hinzuzurechnen ist das Kindergeld.

In der Hamburger Verwaltung werden Ämter der Besoldungsgruppen A 4 und A 5 ausschließlich noch in der Justizlaufbahn besetzt. Das hat zur Folge, dass in den Mindestbesoldungsvergleich als unterschiedslos gewährter Besoldungsbestandteil die Amtszulage nach Anlage IX zum HmbBesG einzubeziehen ist. Nach Berücksichtigung aller steuer- und abgabenrechtlicher Effekte ist das am niedrigsten besoldete Amt in der Hamburger Verwaltung das der Besoldungsgruppe A 6, Stufe 1.

Das Bundesverfassungsgericht geht in seiner bisherigen Rechtsprechung davon aus, dass das Besoldungseinkommen einschließlich der Familienzuschläge für den Ehegatten und die ersten beiden Kinder das alleinige Familieneinkommen ist. Für die Freie und Hansestadt Hamburg ist dagegen neben dem Besoldungseinkommen auch ein Einkommen des jeweiligen Partners zu Grunde zu legen, womit der gesellschaftlichen Realität der Zweiverdienerfamilie Rechnung getragen wird (vgl. Drucksache 22/12727). Dies ist verfassungsrechtlich tragfähig. Das Bundesverfassungsgericht stellte bereits in seiner Entscheidung vom 4. Mai 2020 (BVerfG, – 2 BvL 4/18 –, o. a. O., Rn. 47) klar, dass die vierköpfige Alleinverdienerfamilie nicht Leitbild, sondern (nur) Bemessungsgrundlage sei und dem Gesetzgeber insoweit auch abweichende Entscheidungen offen stehen. Diese Feststellung traf es erneut in seiner Entscheidung zur Berliner Besoldung und ermöglichte weiterhin abweichende Annahmen durch den Gesetzgeber. Das Verwaltungsgericht Hamburg hält die besoldungsrechtliche Bezugsgröße der Zwei-Verdiener-Familie für grundsätzlich mit dem Alimentationsprinzip vereinbar (Urteil vom 2. April 2025, 21 B 151/24). Entsprechend der bereits mit dem Besoldungsstrukturgesetz für die zukünftige Ausgestaltung der Besoldung festgelegten Bezugsgröße einer Zwei-Verdiener-Familie, die auch weiterhin der Lebenswirklichkeit in dem weit überwiegenden Teil der Hamburger Beamtenfamilien entspricht, geht der Besoldungsgesetzgeber für die anzustellenden Betrachtungen von einem Zusatzverdienst der jeweiligen Ehegatten aus, der bei 55 % eines monatlichen Einkommens auf Basis des Mindestlohnes liegt. Zum 1. Januar 2026 wurde der Mindestlohn von 12,82 Euro auf 13,90 Euro angehoben und steigt zum 1. Januar 2027 weiter auf 14,60 Euro (vgl. Fünfte Mindestlohnanpassungsverordnung vom 5. November 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 268)).

Da die Prekaritätsschwelle als verfügbares Haushaltseinkommen auf einen Netto-Wert abstellt, sind bei der Besoldung Beiträge für die private Krankenversicherung und Steuern in Abzug zu bringen. Mangels vorliegender validierter Daten sind auch diese für die betreffenden Jahre zu prognostizieren.

Für die Jahre 2025 und 2026 werden dazu die aus den Vorjahren bekannten Werte auf Grundlage der aktuellen Prognosedaten des Verbandes der Privaten Krankenversicherung (PKV) fortgeschrieben. Demnach ist für 2025 ein durchschnittlicher Anstieg von 18 % und für 2026 von 13 % zu berücksichtigen. Hintergrund ist ein aktueller „Kostennachholeffekt". Auf Grund geltender Schwellenwerte (die sogenannte 10 %-Hürde gem. § 155 VAG) wurden viele Tarife in den vergangenen Jahren trotz steigender medizinischer Inflation nicht angepasst. Die derzeit erfolgende Korrektur bildet somit eine gebündelte Realisierung aufgestauter Anpassungsbedarfe. Für die Belastbarkeit der Prekaritätsschwellenberechnung ist die Abbildung dieser realen Kostensprünge unerlässlich, um das verfügbare Nettoeinkommen nicht rechnerisch zu überschätzen.

Es handelt sich aber um singuläre Marktkorrekturen, deren dauerhafte Fortschreibung die langfristige Belastung statistisch verzerren und der in der Vergangenheit bestehenden Kostenstabilität der Beiträge widersprechen würde. Ab dem Jahr 2027 kehrt die Berechnung daher zu einer linearen Steigerungsrate von 1,76 % p.a. zurück. Dieser Wert wurde aus den vorliegenden Echtdaten des Zeitraums 2015 bis 2025 als arithmetisches Mittel hergeleitet und bildet den linearen Normalwert, sodass die Berechnung ab 2027 wieder ein geglättetes Bild der Beitragsentwicklung wiedergibt.

Die für das Jahr 2027 angesetzten Prognosewerte der Beitragsentwicklung der Sozialversicherungsdaten basieren auf der Kalkulation des Rentenversicherungsberichts (Rentenversicherungsbericht, Seite 39; zuletzt abgerufen am 27. Juli 2026) sowie wissenschaftlicher Projektionen des IGES Instituts 260126-download-iges-kurzbericht-pk-sozialabgaben.pdf, Seite 14; zuletzt abgerufen am 27. Juli 2026), die Auswirkungen aktueller Gesetzgebungsverfahren, demografische Kostenfaktoren sowie bekannte Beitragsanpassungen erfassen.

Für die Berechnungen der Steuerdaten wurden die Werte des Jahres 2026 unverändert für das Prognosejahr 2027 übernommen. Dies ist durch das Fehlen aktuellerer Datengrundlagen begründet. Zum jetzigen Zeitpunkt liegen noch keine verlässlichen Entwürfe oder endgültigen gesetzlichen Festlegungen für den Einkommensteuertarif 2027 vor. Eine rein fiktive Erhöhung der Steuerparameter ohne gesetzliche Grundlage könnte das Ergebnis der Nettobesoldungsberechnung hingegen verfälschen, daher wurden als konservative und transparente Lösung die Daten aus 2026 fortgeschrieben.

cc) Aus der vorstehenden Methodik ergibt die Vorprüfung folgende Ergebnisse:

Für das Jahr 2025 lag das verfügbare Netto-Einkommen in der Besoldungsgruppe A 6, Stufe 1 (mit allgemeiner Stellen- und Angleichungszulage) bei 50.516,05 Euro und damit um rund 700 Euro (rund 60 Euro im Monat) über der Mindestbesoldung von 49.834,56 Euro. Darin eingerechnet sind neben den Familienzuschlägen für zwei Kinder auch das Kindergeld mit Abzug des Beitrages zur Krankenversicherung und der Steuer unter Berücksichtigung des Zusatzeinkommens. Nach der neuen Methodik des Bundesverfassungsgerichts war die Besoldung im Jahr 2025 also ausreichend bemessen.

Für das Jahr 2026 beträgt der Wert für die Mindestbesoldung entsprechend der obenstehenden Berechnungsmethode (unter Fortschreibung des für 2025 ermittelten Wertes) 51.319,34 Euro. Nach Übertragung des Tarifs (s. Teil A 1.) liegt die Besoldung in der am geringsten besoldeten Besoldungsgruppe A 6, Stufe 1 ohne die zum 31. Dezember 2025 weggefallene Angleichungszulage bei 51.474,49 Euro und damit bereits über der Mindestbesoldung.

Für das Jahr 2027 wird die Prekaritätsschwelle unter Fortschreibung der vorherigen Mittelwerte auf 52.846,61 Euro prognostiziert. Die Besoldung erreicht 52.715,78 Euro (A 4, Stufe 1) und 52.5572,90 Euro (A 6, Stufe 1).

Auf Basis dieser Berechnungen unterschreiten ohne die nach geltender Rechtslage im Jahr 2025 letztmalig gezahlte Angleichungszulage die Besoldungswerte nur im Jahr 2027 die Mindestbesoldung. Um den Umfang der sich aus der Vorprüfung

ergebenden Unterschreitung der gebotenen Alimentation zu ermitteln, werden auch die weiteren nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts gebotenen Prüfungsschritte durchgeführt. Grundlage ist das Besoldungsniveau nach Übertragung des Ergebnisses der Tarifeinigung.

c. Fortschreibungsprüfung: Volkswirtschaftliche Parameter und Abstandsgebot

Die Besoldungsentwicklung ist anhand eines Index zu ermitteln, mit dem die Entwicklung der Jahresbruttobesoldung ab dem festen Basisjahr 1996 abgebildet wird. Hierbei werden neben dem Grundgehalt auch weitere Besoldungsbestandteile wie Sonderzahlungen hinzugerechnet, soweit sie allen Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe unterschiedslos gewährt werden, strukturell mithin dem Grundgehalt ähneln. Nicht einzubeziehen sind dagegen solche Zulagen, die – wie beispielsweise Erschwerniszulagen – nicht allen Beamtinnen und Beamten einer Besoldungsgruppe gewährt werden, sondern der Abgeltung herausgehobener Anforderungen dienen. Es ist die jeweils höchste Erfahrungsstufe der Besoldungsgruppe zugrunde zu legen (vgl. BVerfG a. a. O. Rn. 78).

Wie schon in der bisherigen Rechtsprechung werden volkswirtschaftliche Parameter ermittelt, um einen durch Zahlenwerte konkretisierten Orientierungsrahmen für die Bemessung einer verfassungskonformen Alimentierung zu gewinnen. Dazu sind drei Indizes (Tariflohn, Nominallohn, Verbraucherpreis) zu ermitteln und mit dem Besoldungsindex ins Verhältnis zu setzen. Die Entwicklung der Besoldung darf dabei nicht mehr als fünf Prozent hinter der Entwicklung der volkswirtschaftlichen Indexwerte zurückbleiben.

Das Erfüllen der Parameter hat lediglich indizielle Bedeutung, denn die Parameter sollen lediglich einen rationalen Rahmen vorgeben. Die Höhe der angemessenen Besoldung soll gerade nicht allein rechnerisch anhand statistischer Daten bestimmt werden, weil das Alimentationsprinzip sich nicht allein danach bemessen lässt (BVerfG a.a.O. Rn. 77). Das Ergebnis der ersten Prüfungsstufe dient daher nur als Ausgangspunkt der wertenden Betrachtung aller alimentationsrelevanten Aspekte auf der zweiten Stufe.

Anders als bisher bezieht das Bundesverfassungsgericht die Indizes allerdings nicht mehr auf die letzten 15 Jahre, sondern nunmehr fix auf das Jahr 1996.

Neben die Indizes tritt weiterhin ein besoldungsinterner Systemvergleich, bei dem ermittelt wird, wie stark sich die Abstände der Besoldungsgruppen zueinander in einem bestimmten Zeitraum verändert haben (unmittelbarer Verstoß) und ob in einer niedrigeren Besoldungsgruppe die Mindestbesoldung unterschritten wurde (mittelbarer Verstoß).

aa) Erster Parameter: Vergleich zum Tariflohnindex

Für die Bewertung der Angemessenheit der Besoldung ist die Differenz zwischen der Besoldungsentwicklung und den Tarifergebnissen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes ein wichtiges Kriterium. Im Rahmen der vom Bundesverfassungsgericht in den oben genannten Entscheidungen aus dem Alimentationsprinzip abgeleiteten volkswirtschaftlich nachvollziehbaren Parameter wird diese Differenz deshalb auch als erster Parameter geprüft.

Anders als nach der früheren Rechtsprechung ist dabei nicht mehr auf den Zeitraum der letzten 15 Jahre abzustellen sowie ergänzend gegebenenfalls für einen weiteren gleichlangen Zeitraum eine Vergleichsberechnung (sog. „Staffelprüfung“) durchzuführen, die auch den Zeitraum fünf Jahre vor Beginn des oben genannten Betrachtungszeitraums abdeckt. Mit dem Bundesverfassungsgericht ist neuerdings vielmehr die Vergleichsprüfung auf das Jahr 1996 als fixen Ausgangspunkt auszurichten. Im Gegensatz zur früheren Methodik bleiben damit alle besoldungs- und tarifrechtlichen Entwicklungen dauerhaft relevant und fallen nicht – wie bisher – mit Zeitablauf aus der Betrachtung heraus.

Der Vergleich der Entwicklung anhand der vom Bundesverfassungsgericht beschriebenen Form der Berechnung für den ersten Parameter ergibt folgendes Bild:

Bezugspunkt der Betrachtung sind zunächst die Einkommen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit vergleichbarer Ausbildung und Tätigkeit innerhalb des öffentlichen Dienstes. Dem Einkommensniveau dieser privatrechtlich beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommt eine besondere Bedeutung für die Bestimmung der Wertigkeit des Amtes und damit der Angemessenheit der Besoldung zu, zumal die Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst ein gewichtiges Indiz für die Entwicklung sowohl der (sonstigen) allge-

meinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse sowie des allgemeinen Lebensstandards einerseits als auch der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Landes oder des Bundes andererseits sind. Zwar ist der Besoldungsgesetzgeber – auch angesichts der grundsätzlichen Unterschiede zwischen der Tarifentlohnung und der Beamtenbesoldung – von Verfassungs wegen nicht verpflichtet, bei Anpassungen der Bezüge eine strikte Parallelität zu den Tarifergebnissen des öffentlichen Dienstes zu gewährleisten. Er darf die Tarifergebnisse bei der Festsetzung der Beamtenbesoldung aber nicht in einer über die Unterschiedlichkeit der Entlohnungssysteme hinausgehenden Weise außer Betracht lassen. Wird bei einer Gegenüberstellung der Besoldungsentwicklung mit der Entwicklung der Tarifergebnisse im öffentlichen Dienst eine Abkopplung der Bezüge der Amtsträger hinreichend deutlich sichtbar, steht dies im Widerspruch zur Orientierungsfunktion der Tarifergebnisse.

Eine erhebliche Unterschreitung der für diesen Parameter vom Bundesverfassungsgericht gebildeten Schwellenwerte ohne sachlichen Grund bedeutet eine Abkopplung von der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklung, an der sich die regelmäßige Anpassung der Besoldung gemäß § 17 HmbBesG orientiert.

Eine deutliche Differenz zwischen der Tarifentwicklung für den öffentlichen Dienst und der Besoldungsanpassung im jeweiligen Land liegt dann vor, wenn die Differenz zwischen den Tarifergebnissen und der Besoldungsanpassung mindestens 5 % des Indexwertes der erhöhten Besoldung beträgt.

Die Überprüfung anhand der Vergleichsgröße Tariflohnindex ergibt, dass für einzelne Besoldungsgruppen im Jahr 2025 eine geringfügige Überschreitung der Differenz von mehr als 5 % zwischen der Besoldungsentwicklung und den Tarifergebnissen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Hamburg vorliegt.

Die Tarifindexwerte im fraglichen Zeitraum wurden auf Basis der vom Bundesverfassungsgericht in seinem Beschluss vom 17. September 2025 (a. a. O. Rn. 127) zu Grunde gelegten Werte ermittelt und sind der Anlage 2 zu entnehmen. Die Werte sind unter den Bundesländern abgestimmt und bilden eine einheitliche Grundlage für den Vergleich zum Tariflohnindex.

Die Differenz zwischen der Entwicklung der Tarifeinkommen (100 + x) einerseits und der Besoldungsentwicklung (100 + y) andererseits stellt sich damit in Relation zur Besoldungsentwicklung wie folgt dar:

$$Abweichung = \frac{(Tariflohnindex)-(Besoldungsindex)}{\text{(Tariflohnindex)}} * 100.$$

Der Abschluss der Tarifverhandlungen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) mit den Gewerkschaften war auch in der Vergangenheit stets maßgeblich für die Besoldungs- und Versorgungsanpassungen für die Beamtinnen, Beamten, Richterinnen, Richter, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger (so ausdrücklich Drucksache 19/2856, 20/1016, 20/8915, 21/1393, 21/9779, 21/17902, 22/8848, 22/15878). Durch einzelne Maßnahmen wie z. B. die Absenkung der Anpassungen gegenüber dem Tarifergebnis ab dem Jahr 1999 um je 0,2 % in 10 Schritten, den Verzicht auf die Übertragung von tariflich vereinbarten Regelungen in früheren Jahren sowie die unterschiedliche Ausgestaltung von Sonderzahlungen ist die Besoldung hinter der Entwicklung des Tarifs allerdings immer wieder zurückgeblieben.

Daher wird dieser (Negativ-)Parameter derzeit in den Besoldungsgruppen A 5 und von A 9 bis A 13 erfüllt. Die Differenz zwischen der Tarif- und der Besoldungsentwicklung beträgt in den Besoldungsgruppen von A 6 bis A 8 und oberhalb von A 13 weniger als 5 % des Indexwertes der erhöhten Besoldung. In den übrigen Besoldungsgruppen überschreitet die Differenz die Grenze von 5 % (siehe Anlage 3).

Die erheblichen Überschreitungen der Indizes beim Vergleich der Besoldungsgruppen A 5 mit der Entgeltgruppe E 5 und der Besoldungsgruppe A 12 mit der Entgeltgruppe E 12 sind dabei aus Sicht des Besoldungsgesetzgebers für den Vergleich insgesamt nicht maßgeblich. Diese Abweichungen beruhen allein auf der zum 1. November 2006 erfolgten Einführung des TV-L für die Beschäftigten der Länder.

Eine Außerachtlassung besonderer Entwicklungen in einzelnen Besoldungsgruppen ist sachgerecht. Auch die Zuordnung von Tätigkeiten zu Entgeltgruppen im Tarifbereich ist Ergebnis von Verhandlungen der Tarifpartner. Es handelt sich dabei aber eben nicht um das Ergebnis von Entgelttarifverhandlungen, mit dem der finanzielle

Wert der Arbeit zwischen den Tarifpartnern ermittelt wird. Aus Sicht des Bundesverfassungsgerichts ist der Besoldungsgesetzgeber – auch angesichts der grundsätzlichen Unterschiede zwischen der Tarifentlohnung und der Beamtenbesoldung – von Verfassungs wegen nicht verpflichtet, bei Anpassungen der Bezüge eine strikte Parallelität zu den Tarifergebnissen des öffentlichen Dienstes zu gewährleisten. Er dürfe die Tarifergebnisse bei der Festsetzung der Beamtenbesoldung aber nicht in einer über die Unterschiedlichkeit der Entlohnungssysteme hinausgehenden Weise außer Betracht lassen (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, juris, Rn 35). Das bedeutet umgekehrt ebenso, dass bestehende, in der Unterschiedlichkeit der Entlohnungssysteme begründete Abweichungen auch bei der Gegenüberstellung der Besoldungsentwicklung mit der Entwicklung der Tarifergebnisse durchaus berücksichtigt werden müssen, soweit dies nicht im Widerspruch zur Orientierungsfunktion der Tarifergebnisse steht.

Bei den Zuordnungen in den benannten Besoldungsgruppen handelt es sich um Fragen der Tarifstruktur. Zwischen der Struktur der Entgeltordnungen und der Ämterstruktur des Besoldungsrechts bestehen erhebliche Unterschiede, die durch die Umstellungen, die mit der Einführung des TV-L verbunden waren, deutlich hervortraten. Gemäß § 21 HmbBesG sind Funktionen der Beamtinnen und Beamten sachgerecht zu bewerten und diesen Ämtern zuzuordnen. Ihrer Wertigkeit entsprechend sind diese Ämter wiederum Besoldungsgruppen zuzuordnen. Der Besoldungsgesetzgeber kann ein bestehendes Besoldungssystem neu strukturieren und auch die Wertigkeit von Besoldungsgruppen zueinander neu bestimmen (BVerfG, Beschluss vom 23. Mai 2017 – 2 BvR 883/14 u. a. –, juris, Rn 77), was wiederum Auswirkungen auf die Besoldung hat. Eine solche Neubewertung des Amtes mit einer daraus resultierenden höheren Besoldung muss jedoch Ergebnis einer besoldungsfachlichen Einschätzung sein und nicht Folge der Übertragung eines damit in keiner Weise zusammenhängenden Ergebnisses einer Tarifverhandlung.

Ist somit feststellbar, dass Abweichungen offensichtlich nicht auf regelmäßigen Tarifsteigerungen beruhen, sondern vielmehr auf strukturellen Maßnahmen, muss dieser Umstand bei dem Vergleich Berücksichtigung finden.

Die Einführung des TV-L bedeutete in Bezug auf die Entgeltsystematik einen umfassenden Paradigmenwechsel. Dieser war verbunden mit der Schaffung neuer Entgeltgruppen, die bisherigen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Zeitaufstiege entfielen. Um darin begründete Verwerfungen für die betroffenen Beschäftigten zu vermeiden, wurden komplexe Überleitungs- und Besitzstandsregelungen geschaffen, die u. a. in individuellen Zwischen- und Endstufen mündeten, die sich faktisch zum Teil wie eigenständige Entgeltgruppen auswirkten, oder „Expektanzverluste“ durch sog. Strukturausgleiche regulierten. Diese strukturellen Maßnahmen finden keine Entsprechung im Besoldungsrecht. Vergleichbare strukturelle Maßnahmen wurden dort im Referenzzeitraum nicht nachvollzogen.

Die Maßnahmen im Tarifbereich führten in einzelnen Entgeltgruppen zu erheblich abweichenden Beträgen in den jeweiligen Endstufen. Dies macht einen Vergleich der Indexwerte für die Jahre 2006 und 2007 mit dem Basisjahr 1996 deutlich.

Entgeltgruppe	2006	2007	Abweichung
E 4	115,11	115,52	0,41
E 5	116,39	121,13	4,74
E 6	115,26	115,99	0,73

Eine erhebliche Abweichung ist auch für die Entgeltgruppe E 12 zu beobachten:

Entgeltgruppe	2006	2007	Abweichung
E 11	113,60	112,35	- 1,25
E 12	112,66	118,03	5,37
E 13	111,26	110,73	- 0,53

Eine vergleichbare Entwicklung in umgekehrter Weise ist hingegen für die Entgeltgruppe E 8 festzustellen:

Entgeltgruppe	2006	2007	Abweichung
E 7	114,36	111,89	- 2,47
E 8	113,26	107,74	- 5,52
E 9	113,82	113,69	- 0,13

Diese einmaligen strukturellen Maßnahmen des Jahres 2006 wirken sich durch die auf die Beträge aufsetzenden Tariferhöhungen bis heute in der Entgeltordnung fort, sodass der Vergleich mit der Besoldung in diesen drei Besoldungsgruppen im Vergleich mit den Werten für die übrigen Besoldungsgruppen auch heute noch deutlich herausstechen.

Deutlich wird die durch die Einführung des TV-L in einzelnen Entgeltgruppen abweichende Entwicklung, auch wenn die Entwicklung der Indizes getrennt für die Zeit vor und nach der Einführung betrachtet wird. Beim Vergleich der Tarifindizes der Entgeltgruppen im Jahr 2006 ergibt sich ein nahezu homogenes Bild, der geringste Indexwert beträgt 109,19 (E 14), der höchste Indexwert beträgt 116,39. Die Abweichung vom Mittelwert (112,79) beträgt 3,60. Ein ebenso homogenes Bild ergibt sich, wenn man die Tarifentwicklung der Folgejahre betrachtet und die Tarifindizes für das Jahr 2025 mit dem Basisjahr 2007 bildet. Hier ergibt sich bei einem Mittelwert von 157,10 eine maximale Abweichung von 3,91. Verglichen damit beträgt die maximale Abweichung bei den Indizes für das Jahr 2025 mit dem Basisjahr 1996 vom Mittelwert 180,60 bereits 12,96. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Tarifentwicklung in den jeweiligen Zeiträumen in den einzelnen Entgeltgruppen überwiegend gleichartig verlief. Trotzdem weichen die Indexwerte auch benachbarter Entgeltgruppen zum Teil erheblich voneinander ab.

Würden die in den genannten Entgeltgruppen E 5 und E 12 sich ergebenden Extremwerte im Vergleich des Tarifindex Berücksichtigung finden und als Grundlage der Erhöhung für einzelne oder gar alle Besoldungsgruppen herangezogen, ergäben sich daraus erhebliche Verwerfungen, die ein unzutreffendes Bild der tatsächlichen Tarif- und Besoldungsentwicklung zeichnen würden.

Zur Vermeidung der beschriebenen Verwerfungen sind die aufgeführten Extremwerte bei der Bewertung der Tarifentwicklung außer Betracht zu lassen und nur diejenigen Werte zu berücksichtigen, die bei aller Unterschiedlichkeit der Entlohnungssysteme noch Rückschlüsse auf die Entwicklung zulassen.

Im Ergebnis ist festzustellen, dass die Differenz der Entwicklung der Beamtenbesoldung zur Tarifentwicklung im öffentlichen Dienst nach der in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts fortentwickelten Berechnungsmethode die maßgeblichen Schwellenwerte in den Jahren 2025 bis 2027 überschreitet, sollte die Angleichungszulage – wie gesetzlich bisher geregelt – ab dem Jahr 2026 nicht mehr gezahlt werden bzw. im Jahr 2025 unverändert gelassen (s. Tabelle in der Anlage 3). Der Abstand ist durch geeignete Maßnahmen (s. dazu im Folgenden in Teil 3.b) zu verringern.

bb) Zweiter Parameter: Vergleich zum Nominallohnindex

Die Verpflichtung zur Anpassung der Besoldung an die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen Verhältnisse erfordert, dass die Besoldung der Beamtinnen und

Beamten, Richterinnen und Richter zu der Einkommenssituation und -entwicklung der Gesamtbevölkerung in Bezug gesetzt wird. Zur Orientierung eignet sich insoweit der Nominallohnindex, der ein allgemein anerkannter Indikator für die Einkommens- und Wohlstandsentwicklung der abhängig Beschäftigten in Deutschland ist. Dieser Index misst die Veränderung des durchschnittlichen Bruttomonatsverdienstes inklusive Sonderzahlungen der vollzeit-, teilzeit- und geringfügig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Er ist weitgehend repräsentativ für die Verdienstentwicklung und bildet sie transparent, exakt, zeitnah und in regelmäßigen Zeitabständen ab.

Vergleichbar dem ersten Parameter ist eine deutliche Abweichung der Besoldungsentwicklung von der Entwicklung des Nominallohnindex im jeweils betroffenen Land ein weiteres Indiz für eine evidente Missachtung des Alimentationsprinzips. Beträgt die Differenz zwischen der Entwicklung des Nominallohnindex und der Besoldungsentwicklung mindestens 5 % des Indexwertes der erhöhten Besoldung, ist dies ein weiteres Indiz für die evidente Unangemessenheit der Alimentation.

Das Statistische Bundesamt hat für den Betrachtungszeitraum ab 1996 Jahresdurchschnittswerte des Nominallohnindex für Hamburg veröffentlicht (Anlage 4). Bei der Berechnung wird die Veränderung in Prozent (VÄR) der Indexwerte des Ausgangs- und des Endjahres nach der nachstehenden Formel ermittelt:

$$V\ddot{A}R = \left(\frac{Index\ Endjahr}{Index\ Ausgangsjahr} \times 100\right) - 100$$

Der Vergleich der so ermittelten Veränderungen in der Besoldungsentwicklung und der Entwicklung des Nominallohnindexes ergibt, dass die Differenz zwischen diesen Werten in allen Besoldungsgruppen mehr als 5 % des Indexwertes der erhöhten Besoldung betrug (Anlage 5). Somit ist der zweite (Negativ-)Parameter in allen Besoldungsgruppen auf Grund der deutlichen Abweichung der Besoldungsentwicklung von der Entwicklung des Nominallohnindex erfüllt. Das gilt auch für den fortgeschriebenen Index für die Jahre 2026 und 2027 in Bezug auf die nach diesem Gesetz angepasste Besoldung durch Übertragung des Tarifergebnisses.

cc) Dritter Parameter: Vergleich zum Verbraucherpreisindex

Der Gesetzgeber hat bei der Bemessung der Besoldung zu berücksichtigen, dass diese den Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern über die Befriedigung der Grundbedürfnisse hinaus einen seinem Amt angemessenen Lebensunterhalt ermöglichen muss. Das Alimentationsprinzip verlangt – parallel zu der Konstellation eines familiär bedingten Unterhaltsbedarfs –, durch eine entsprechende Bemessung der Bezüge zu verhindern, dass das Gehalt infolge eines Anstiegs der allgemeinen Lebenshaltungskosten aufgezehrt wird und den Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter infolge des Kaufkraftverlustes die Möglichkeit genommen wird, den ihnen zukommenden Lebenszuschnitt zu wahren.

Zur Ermittlung der wirtschaftlichen Situation der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter ist der Entwicklung ihrer Einkommen die allgemeine Preisentwicklung anhand des Verbraucherpreisindexes gegenüberzustellen. Dieser bemisst die durchschnittliche Preisentwicklung aller Waren und Dienstleistungen (Mieten, Nahrungsmittel, Bekleidung, Kraftfahrzeuge, Friseur, Reinigung, Reparaturen, Energiekosten, Reisen etc.), die von privaten Haushalten für Konsumzwecke in Anspruch genommen werden. Eine deutliche Abweichung der Besoldungsentwicklung von der Entwicklung der Verbraucherpreise in dem jeweils betroffenen Land oder – bei der Bundesbesoldung – auf Bundesebene ist ebenfalls ein Indiz für eine Verletzung des Kerngehalts der Alimentation. Wie bei den anderen Indizes ist dafür eine Differenz zwischen der Entwicklung des Verbraucherpreisindexes und der Besoldungsentwicklung von mindestens 5 % des Indexwertes der erhöhten Besoldung ein weiteres Indiz für die evidente Unangemessenheit der Alimentation.

Mit der fortentwickelten Rechtsprechung ist auch dieser Index auf das Jahr 1996 zu beziehen. Allerdings wird nach Auskunft des Statistischen Bundesamtes sowie des Statistischen Amtes für Hamburg und Schleswig-Holstein (Statistikamt Nord) ein gesonderter Verbraucherpreisindex für Hamburg erst seit 2015 ermittelt. Die vom Statistikamt Nord in Hamburg erhobenen Preisdaten fließen in den deutschen Verbraucherpreis-

index ein. Für die Zeit vor 2015 wurde auf Grund der relativ kleinen Anzahl der einfließenden Einzelpreise die hamburgische Stichprobe vom Statistikamt Nord aus methodischen Gründen für nicht ausreichend erachtet, um daraus einen statistisch gesicherten Landesindex zu berechnen. Eine Rückbeziehung auf das Jahr 1996 ist für Hamburg isoliert nicht möglich.

Für die erforderliche Berechnung wird daher im Folgenden auf den Verbraucherpreisindex für Deutschland abgestellt. Auch das Verwaltungsgericht Hamburg hat diesen bei seinen Berechnungen im Rahmen der Vorlagebeschlüsse zu Grunde gelegt (VG Hamburg, Beschluss vom 29. September 2020 – 20 K 7506/17 –, juris, Rn. 69). Die Verwendung des Verbraucherpreisindexes für Deutschland besitzt auf Grund der Vielzahl der einfließenden Einzelpreise eine gesicherte Datenbasis. Die Indizes für die einzelnen Länder und der Verbraucherpreisindex für Deutschland beruhen auf einem bundeseinheitlichen Wägungsschema, das für den Verbraucherpreisindex für Deutschland und die Indizes in den Ländern verwendet wird. Das Wägungsschema legt fest, mit welchem Gewicht Preise einzelner Güter in den Gesamtindex einfließen. Ausgangsbasis für das Wägungsschema sind die Ausgaben der privaten Haushalte für diese Güter. Zudem wird ein nicht unerheblicher Teil der einbezogenen Preise (z. B. Versandhandel, Pauschalreisen und KFZ-Handel) zentral durch das Statistische Bundesamt erhoben.

Die in der bereits oben beschriebenen Weise durchgeführte Berechnung anhand der vom Statistischen Bundesamt für den Betrachtungszeitraum veröffentlichten Werte für die Jahresdurchschnitte der Verbraucherpreisindizes für Deutschland (Quelle: www.destatis.de, Anlage 4) ergibt, dass die Differenz zwischen der Besoldungsentwicklung und der Entwicklung des Verbraucherpreisindex im Jahr 2025 nur in dem Besoldungsgruppen B 3 bis B 6 mehr als 5 % des Indexwertes der Besoldung betrug (Anlage 6). Dasselbe gilt im Falle der fortgeschriebenen Indexwerte für die Jahre 2026 und 2027 im Verhältnis zur nach diesem Gesetz angepassten Besoldung (Übertragung der Tarifeinigung), zusätzlich betroffen sind im Jahr 2026 und 2027 die gesamte B- und R-Besoldung sowie die Besoldungsgruppen A 15 und A 16 (2026) bzw. A 14 bis A 16 (2027). Der dritte Parameter ist daher erfüllt.

dd) Vierter Parameter: Systeminterner Besoldungsvergleich (Abstandsgebot)

Der vierte Parameter ergibt sich aus einem systeminternen Besoldungsvergleich, dem das Abstandsgebot als eigenständiger hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums zugrunde liegt. Die Amtsangemessenheit der Alimentation der Beamtinnen und Beamten bestimmt sich danach durch ihr Verhältnis zur Besoldung und Versorgung anderer Beamtengruppen. Durch die Anknüpfung der Alimentation an innerdienstliche, unmittelbar amtsbezogene Kriterien wie den Dienstrang soll sichergestellt werden, dass die Bezüge entsprechend der unterschiedlichen Wertigkeit der Ämter abgestuft sind. Die „amts“-angemessene Besoldung ist notwendigerweise eine abgestufte Besoldung. Gleichzeitig kommt darin zum Ausdruck, dass jedem Amt eine Wertigkeit immanent ist, die sich in der Besoldungshöhe widerspiegeln muss. Die Wertigkeit wird insbesondere durch die Verantwortung des Amtes und die Inanspruchnahme des Amtsinhabers bestimmt. Im Hinblick auf das Leistungs- und das Laufbahnprinzip muss mit der organisationsrechtlichen Gliederung der Ämter eine Staffelung der Gehälter einhergehen. Vergleiche sind dabei nicht nur innerhalb einer Besoldungsordnung, sondern gerade auch zwischen den verschiedenen Besoldungsordnungen geboten. Das Ergebnis des systeminternen Besoldungsvergleichs kann in zweifacher Hinsicht indizielle Bedeutung dafür haben, dass die Besoldung hinter den Vorgaben des Alimentationsprinzips zurückbleibt.

Im ersten Fall bleibt die Besoldung hinter den Vorgaben des Alimentationsprinzips zurück, weil es in Folge unterschiedlich hoher linearer oder zeitlich verzögerter Besoldungsanpassungen zu einer deutlichen Verringerung der Abstände (Abschmelzung) zwischen zwei zu vergleichenden Besoldungsgruppen kommt. Diese Schwelle ist nicht erst dann überschritten, wenn die Abstände ganz oder im Wesentlichen eingeebnet werden. Das wäre mit dem Abstandsgebot als eigenständigem hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums unvereinbar. Ein im Rahmen der Gesamtabwägung zu gewichtendes Indiz für eine unzureichende Alimentation liegt viel-

mehr bereits dann vor, wenn die Abstände um mindestens 10 % in den zurückliegenden fünf Jahren abgeschmolzen wurden (unmittelbarer Verstoß).

Im zweiten Fall folgt die indizielle Bedeutung aus der Unterschreitung der gebotenen Mindestbesoldung in einer niedrigeren Besoldungsgruppe (mittelbarer Verstoß). Eine Unterschreitung der Mindestbesoldung betrifft insofern das gesamte Besoldungsgefüge, als sich der vom Besoldungsgesetzgeber selbst gesetzte Ausgangspunkt für die Besoldungsstaffelung als fehlerhaft erweist. Das für das Verhältnis zwischen den Besoldungsgruppen geltende Abstandsgebot zwingt den Gesetzgeber dazu, bei der Ausgestaltung der Besoldung ein Gesamtkonzept zu verfolgen, das die Besoldungsgruppen und Besoldungsordnungen zueinander ins Verhältnis setzt und abhängig voneinander aufbaut. Erweist sich die Grundlage dieses Gesamtkonzepts – also die effektive Besoldung in den untersten Besoldungsgruppen – als verfassungswidrig, insbesondere weil für diese Besoldungsgruppe(n) die Anforderungen der Mindestbesoldung missachtet wurden, wird der Ausgangspunkt für die darauf aufbauende Stufung infrage gestellt. Der Gesetzgeber ist dann gehalten, eine insgesamt konsistente Besoldungssystematik mit einem anderen Ausgangspunkt zu bestimmen (vgl. BVerfGE a.a.O. Rn. 91).

Dem Gesetzgeber ist allerdings ein weiter Gestaltungsspielraum eingeräumt, wie er bei der Festsetzung der Bezüge dem Gebot der Mindestbesoldung Rechnung trägt. Das Erfordernis einer Neustrukturierung des Besoldungsgefüges lässt sich daher nicht schematisch feststellen. Die Wahrscheinlichkeit hierfür ist umso größer, je näher die zur Prüfung gestellte Besoldungsgruppe selbst an der Grenze zur Mindestbesoldung liegt. Je deutlicher der Verstoß ausfällt und je mehr Besoldungsgruppen hinter der Mindestbesoldung zurückbleiben, desto eher können die gebotenen Abstände zwischen den Besoldungsgruppen nur gewahrt werden, wenn die Erhöhung auch in den nachfolgenden Besoldungsgruppen vorgenommen wird. Die Unterschreitung der Mindestbesoldung bei einer niedrigeren Besoldungsgruppe ist daher (nur) ein Indiz für die unzureichende Ausgestaltung der höheren Besoldungsgruppe, das mit dem ihm nach den Umständen des Falles zukommenden Gewicht in eine wertende Betrachtung auf der zweiten Prüfungsstufe einzustellen ist.

Unter dieser Maßgabe ist trotz Unterschreitens der Mindestbesoldung im Jahr 2027 in den Besoldungsgruppen A 4 und A 6 kein mittelbarer Verstoß gegen das Abstandsgebot festzustellen. Die Unterschreitung fällt so gering aus (für A 4 monatlich 10,90 Euro, für A 6 22,81 Euro), dass sich bei einer entsprechenden Anhebung der Besoldung in diesen Ämtern der Abstand zu den jeweils folgenden Besoldungsgruppen nicht entscheidend auswirken würde.

Für das Jahr 2026 ist bedeutsam, dass der Tarifvertrag neben einer linearen Steigerung von 2,8 % auch einen Mindestbetrag von 100 Euro vorsieht. Der Mindestbetrag bewirkt in den unteren Besoldungsgruppen effektiv einen höheren Zuwachs als in höheren Besoldungsgruppen. So entspricht der Besoldungszuwachs erst ab der Besoldungsgruppe A 11 in allen Stufen der linearen Anhebung von 2,8 % und liegt z. B. in der Besoldungsgruppe A 4, Stufe 1 bei 3,49 % und damit fast 0,7 Prozentpunkte über der linearen Anpassung.

In der Konsequenz hat dies eine Verminderung der Abstände zwischen den unteren zu den oberen Besoldungsgruppen zur Folge. Dies führt aber nicht zu einer unzulässigen Abschmelzung der Abstände zwischen einzelnen Besoldungsgruppen. Wie sich aus nachfolgender Tabelle ergibt, liegt die größte Reduzierung des Abstandes innerhalb von fünf Jahren zwischen der Besoldungsgruppe A 4 zu A 5 mit 9,2 % immer noch entscheidend unter der Schwelle von 10 %.

Veränderung der Abstände der Endstufen der Besoldungsgruppen zueinander im Zeitraum 2021 bis 2026 (< 10 % = vierter Parameter nicht erfüllt)												
	A 16	**A 15**	**A 14**	**A 13**	**A 12**	**A 11**	**A 10**	**A 9**	**A 8**	**A 7**	**A 6**	**A 5**
A 4	-2,7 %	-3,0 %	-3,4 %	-3,8 %	-4,3 %	-4,7 %	-5,4 %	-6,2 %	-6,7 %	-8,0 %	-8,8 %	-9,2 %
A 5	-2,7 %	-3,0 %	-3,4 %	-3,7 %	-4,2 %	-4,6 %	-5,2 %	-6,1 %	-6,6 %	-7,9 %	-8,9 %	0,0 %
A 6	-2,6 %	-2,9 %	-3,3 %	-3,6 %	-4,0 %	-4,4 %	-5,0 %	-5,7 %	-6,2 %	-7,5 %	0,0 %	
A 7	-2,5 %	-2,8 %	-3,1 %	-3,5 %	-3,8 %	-4,2 %	-4,6 %	-5,1 %	-5,4 %	0,0 %		
A 8	-2,5 %	-2,8 %	-3,1 %	-3,5 %	-3,8 %	-4,2 %	-4,6 %	-5,1 %	0,0 %			
A 9	-2,5 %	-2,8 %	-3,1 %	-3,5 %	-3,8 %	-4,2 %	-4,6 %	0,0 %				
A 10	-2,5 %	-2,8 %	-3,1 %	-3,5 %	-3,8 %	-4,2 %	0,0 %					
A 11	-2,5 %	-2,8 %	-3,1 %	-3,5 %	-3,8 %	0,0 %						
A 12	-2,5 %	-2,8 %	-3,1 %	-3,5 %	0,0 %							
A 13	-2,5 %	-2,8 %	-3,1 %	0,0 %								
A 14	-2,5 %	-2,8 %	0,0 %									
A 15	-2,5 %	0,0 %										
A 16	0,0 %											

Für die Jahre 2027 und 2028 werden die Tabellenwerte einheitlich linear um 2 % bzw. 1 % erhöht. Im Gegensatz zu 2026 ist kein Mindestbetrag für einzelne Besoldungsgruppen vorgesehen, der zu einer Veränderung der Abstände führen könnte. Von daher wird auch für diese Jahre das Abstandsgebot eingehalten.

3. **Besoldungs- und Versorgungsanpassung 2025 bis 2027**

Der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts erging noch innerhalb des laufenden Haushaltsjahres 2025, für das die Besoldung noch auf die vor dem Beschluss geltenden Maßstäbe gestützt war. Mit der jüngsten Entscheidung haben sich – für den Besoldungsgesetzgeber nicht vorhersehbar – die Maßstäbe zur Berechnung der Alimentation in Teilen entscheidend verändert. Zwar bezieht sich der Beschluss ausschließlich auf die Berliner Besoldung der Jahre 2008 bis 2020. Die Hamburger Besoldung wird sich aber auch für den zurückliegenden Zeitraum daran messen lassen müssen. Es ist daher sachgerecht, auch für das Jahr 2025 auf Grundlage der neuen Rechtsprechung die Besoldung rückwirkend anzupassen, soweit sie von den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts abweicht.

a. Anpassungsbedarfe auf Grund verfassungsrechtlicher Vorgaben

Zusammenfassend ist für das Jahr 2025 festzustellen, dass die Besoldung in der Besoldungsgruppe A 6, Stufe 1 um ca. 700 Euro im Jahr oberhalb der Mindestbesoldung lag. In den Besoldungsgruppen A 9 bis A 13 wurde allerdings der zulässige Abstand zur Tariflohnentwicklung um 0,34 bis 0,39 Prozentpunkte überschritten. Dabei wurden auf Grund der beschriebenen Überleitungseffekte die Abweichungen in den Besoldungsgruppen A 5 und A 12 ausgeklammert. In allen Besoldungsgruppen beträgt dazu der Abstand zum Nominallohnindex weit mehr als die zulässigen 5 %, was vor allem auch statistisch nicht aufklärbaren Sondereffekten geschuldet ist. Der dritte Parameter wird in den Besoldungsgruppen B 3 bis B 6 erfüllt. Das Abstandsgebot ist gewahrt.

Insgesamt indizieren die drei erfüllten Parameter eine verfassungsrechtlich unzulängliche Besoldung, was rückwirkende Anpassungen erforderlich macht.

Im Jahr 2026 sind ebenfalls drei Parameter erfüllt, weshalb neben der Übertragung des Tarifergebnisses weitere Maßnahmen erforderlich sind. Im Jahr 2027 wird zusätzlich wegen der zum 31. Dezember 2025 wegfallenden Angleichungszulage allein mit der Übertragung des Tarifabschlusses auf die Besoldung der Abstand zur Mindestbesoldung nicht eingehalten werden. Auf Grundlage der verfügbaren und prognostizierten Zahlen zum Median-Äquivalenzeinkommen liegt die Jahresnettobesoldung im Jahr 2027 in den Besoldungsgruppen A 4 und A 6 zwischen 273,71 Euro (A 6, Stufe 1) und 103,83 Euro (A 4, Stufe 1) unterhalb der Mindestbesoldung.

Um den verfassungsrechtlichen Anforderungen an die Mindestbesoldung zu genügen, sind die entsprechenden Besoldungswerte über die lineare Anpassung hinaus zu erhöhen, wobei mit

Blick auf das Abstandsgebot von isolierten Anpassungen Abstand genommen werden sollte.

Des Weiteren bleibt der Besoldungsindex auch nach Übertragung des Tarifergebnisses hinter dem Tariflohnindex in verfassungswidrigem Umfang zurück mit der Besonderheit, dass auch hier ein Vergleich mit den Entgeltgruppen E 5 und E 12 infolge der Überleitung vom BAT zum TVL durch einmalige strukturelle Maßnahmen nicht mehr möglich ist (s. o. unter 2.c.aa). Um die Abweichung auf unter 5 % zu reduzieren, bedarf es einer über die Tarifanpassung hinausgehenden Erhöhung der Besoldung. Um Abschmelzungen der Binnenabstände zu vermeiden, ist die Maßnahme einheitlich für alle Besoldungsgruppen als Sonderzahlung auszugestalten.

Die Abweichungen zum Nominallohnindex erreichen im Spitzenwert über 16 % (A 16), sodass Angleichungen an dessen Entwicklung nicht nur den finanzierbaren Rahmen, sondern auch den Abstand zum Tariflohnindex weit übersteigen würden. Der Nominallohnindex ist an dieser Stelle indes an den besonderen Umständen des Stadtstaates der Freien und Hansestadt Hamburg mit seiner besonderen Beschäftigtenstruktur zu betrachten. Der Aussagegehalt für die Bewertung der verfassungskonformen Alimentation ist also erheblich reduziert, daher bleibt der Vergleich mit dem Besoldungsindex an dieser Stelle unberücksichtigt bzw. wird die Annäherung auf Grund des Ausgleichs zu allen anderen Parametern (und der deutlichen Unterschreitung des zulässigen Rahmens zum Verbraucherpreisindex) als ausreichend erachtet.

b. Besoldungsanpassungen zusätzlich zur Übertragung des Tarifergebnisses

Aus den vorstehenden Berechnungen folgt insoweit Anpassungsbedarf in zweierlei Hinsicht. Zum einen erreicht in einzelnen Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 1 die Besoldung im Jahr 2027 nicht das notwendige Mindestbesoldungsniveau. Zum anderen bleibt der Besoldungsindex in einigen Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 2 (A 9 bis A 13) in allen betrachteten Zeiträumen hinter der Entwicklung des Tariflohnindexes um mehr als 5 % zurück, was wiederum auch in diesen Laufbahngruppen Anpassungen erfordert, die sich wegen des Abstandsgebotes nicht nur auf die betroffenen Besoldungsgruppen beschränken dürfen. Daraus folgend wird die Besoldung über die Übertragung der Tarifanpassung hinaus wie nachstehend beschrieben angepasst:

Für die Jahre ab 2026 wird an Stelle der bisher gewährten Angleichungszulage eine jährliche Sonderzahlung in Höhe von 27,5 % eines durchschnittlichen monatlichen Bezuges eingeführt. Die jährliche Sonderzahlung wird am Ende des Jahres mit den Dezemberbezügen ausgezahlt. In der Folge erhöht sich die Jahresnettobesoldung in den Besoldungsgruppen.

Damit sinkt der größte Abstand zum Tariflohnindex (jeweils in der Besoldungsgruppe A 9) im Jahr 2026 von 7,07 % und im Jahr 2027 von 7,06 % jeweils unter die entscheidende Schwelle von 5 %. Gleiches gilt für die jeweils geringeren Abweichungen in den anderen Besoldungsgruppen.

Um die im Jahr 2025 ergangene Rechtsprechung auch schon für dieses Jahr berücksichtigen zu können, wird die Regelung über die Gewährung einer Sonderzahlung auch auf das Jahr 2025 erstreckt. Dabei wird die in diesem Jahr gezahlte Angleichungszulage auf die Sonderzahlung angerechnet. Zum Ausgleich der trotz der Angleichungszulage bestehenden Differenz erhalten alle Beamtinnen und Beamten eine Sonderzahlung in Höhe von 7,5 % eines durchschnittlichen Monatsbezugs. Die verbliebenen Abstände zum Tariflohnindex in den Besoldungsgruppen A 5 und A 12 sind aus den vorgenannten Gründen für die vom Bundesverfassungsgericht geforderte Konsistenz des Gesamtbesoldungssystems nicht relevant.

c. Gesamtabwägung

Auf der nächsten Prüfungsstufe sind die Ergebnisse der ersten Prüfungsstufe unter Berücksichtigung weiterer alimentationsrelevanter Kriterien zu bewerten (BVerfG, a. a. O., Rn 76). Den vier Parametern der ersten Prüfungsstufe kommt für die wertende Betrachtung der zweiten Prüfungsstufe eine Steuerungsfunktion hinsichtlich der Prüfungsrichtung und -tiefe zu. Sind mindestens zwei Parameter erfüllt, besteht eine Vermutung einer verfassungswidrigen Unterbesoldung, die im Rahmen der wertenden Betrachtung sowohl widerlegt als auch erhärtet werden kann. Wird umgekehrt kein Parameter erfüllt, wird eine angemessene Besoldung vermutet. Ist genau ein Parameter erfüllt, müssen die Ergebnisse der ersten Stufe, insbesondere das Maß der Über- bzw. Unterschreitung der Parameter, zusammen mit den auf der zweiten Stufe ausgewerteten alimentationsrelevanten Kriterien im Rahmen der wertenden Betrachtung eingehend gewürdigt werden (BVerfG, a. a. O., Rn. 96).

aa) Nominallohnindex

Der zweite Parameter wird auch bei Gewährung einer Einmalzahlung für das Jahr 2025 und der Einführung einer Sonderzahlung ab dem Jahr 2026 erfüllt werden, sodass eine eingehende Auseinandersetzung mit den alimentationsrelevanten Kriterien geboten ist.

Dabei ist es nicht nur Aufgabe des Gesetzgebers, in Ausübung seiner Gestaltungsverantwortung die maßgeblichen Kriterien für das jeweilige Besoldungsgesetz zu ermitteln und zu konkretisieren. Er hat auch die Aufgabe, diese schlüssig zu bewerten (BVerfG a. a. O., Rn 99). Hinsichtlich der vorliegenden Überschreitung des zweiten Parameters bleibt der Gesetzgeber – trotz der daran geäußerten Kritik (VG-Hamburg vom 2. April 2025 – 21 B 151/24) – bei der bereits in der Begründung des Hamburgischen Besoldungsstrukturgesetzes (Drucksache 22/12727) als auch des Hamburgischen Gesetz zur Besoldungs- und Beamtenversorgungsanpassung 2024/2025 und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Regelungen (Drucksache 22/15878) dargestellten Bewertung, dass diese Überschreitung im Vergleich zur Erfüllung weiterer Parameter von geringerer Bedeutung ist. Hierzu wird auf die Ausführungen in den genannten Drucksachen verwiesen.

Wie dort bereits ausgeführt, erfordert die Berücksichtigung der vom Bundesverfassungsgericht beschriebenen unterschiedlichen Parameter für den Gesetzgeber eine Abwägung zwischen widerstreitenden Vorgaben. Ziel muss es sein, dass durch die Ausgestaltung der Bezahlung im öffentlichen Dienst in der bestehenden Struktur aus Tarifbeschäftigten und Besoldeten kein erhebliches finanzielles Ungleichgewicht zwischen den Statusgruppen geschaffen wird. Damit kann gewährleistet werden, dass das bestehende Nebeneinander im Bereich der Aufgabenerfüllung in den bisherigen Strukturen sachgerecht fortgesteht. Hiervon ist Hamburg – anders als andere Länder – besonders betroffen. Die Bezahlung nach dem TVöD hat in Hamburg in der unmittelbaren Staatsverwaltung keine Bedeutung, da dieser in Hamburg als Einheitsgemeinde keine Anwendung findet. Mit dem TV-L und der Besoldung sind in Hamburg daher im Wesentlichen nur zwei Regelungssysteme maßgeblich.

Die Orientierung der Besoldung an den Tarifabschlüssen für den öffentlichen Dienst wurde spätestens seit dem Jahr 2011 auch ausdrücklich als Maßstab der Besoldungspolitik des Besoldungsgesetzgebers beschrieben. So sicherte der damalige Erste Bürgermeister den Gewerkschaften ausdrücklich zu, dass „der Senat unter meiner Führung zukünftig im Anschluss an Vergütungstarifabschlüsse zwischen der TdL und den Gewerkschaften der Bürgerschaft Gesetzentwürfe zur Entscheidung zuleiten wird, durch die nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen das Tarifergebnis 1:1 für die Anpassung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge in Hamburg übernommen wird;“. Diese Zusage war in der Folgezeit jeweils Gegenstand der politischen Vereinbarungen.

Dabei ist die Mitgliedschaft in der TdL von erheblicher Bedeutung. Die damit verbundene Verpflichtung zur Einhaltung der bestehenden Tarifverträge (Tariftreue) verbietet es einzelnen Mitgliedern, abweichende Regelungen von erheblichem Umfang für ihre Beschäftigten vorzusehen. Der Möglichkeit, eine an dem Nominallohnindex orientierte Erhöhung der Besoldung umzusetzen, dabei aber aus Gründen der Aufrechterhaltung des „Betriebsfriedens“ eine entsprechende Verbesserung der Tariflöhne vorzusehen, ist damit ausgeschlossen.

Bei einem Auseinanderfallen der Indizes zum ersten und zum zweiten Parameter bedarf es der Entscheidung, entweder die systematische Stellenbewertung mit demselben Maßstab für Tarifbeschäftigte sowie für Beamtinnen und Beamte aufzugeben oder hinter der Entwicklung der Nominallöhne zurückzubleiben. Dabei ist allerdings im Blick zu behalten, dass der Nominallohnindex die durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste einschließlich Sonderzahlungen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Gesamtwirtschaft erfasst. Von diesen Bruttoverdiensten müssen die Beschäftigten – anders als Beamtinnen und Beamte – aber zusätzliche Abgaben insbesondere für die gesetzliche Altersversorgung leisten. Bei einer Nettobetrachtung fällt der Abstand damit erheblich geringer aus.

Angesichts dessen und der bereits in den Drucksachen 22/12727 und 22/15878 beschriebenen begrenzten Aussagekraft des Nominallohnindex über die tatsächliche

Entwicklung der Bezahlung in einem Stadtstaat mit seinen Besonderheiten in der Bevölkerungsstruktur und seinen besonderen wirtschaftlichen Strukturen wird bei der Ausgestaltung der Besoldung weiterhin der gebotenen Orientierung an der Entwicklung der Tariflöhne (1. Parameter) ein höheres Gewicht beigemessen als dem Nachvollzug der Entwicklung des Nominallohnindex (2. Parameter).

bb) Weitere alimentationsrelevante Kriterien

(1) Ansehen des Amtes – Attraktivität des Dienstherrn

Zu den vom Bundesverfassungsgericht benannten alimentationsrelevanten Kriterien zählt auch das Ansehen des Amtes in der Gesellschaft. In die Betrachtung und Bemessung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes und des Beamtenstatus sind also auch über die rein finanziellen Gesichtspunkte gehende Aspekte einzubeziehen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Attraktivität des Berufsbeamtentums in besonderem Maße auch durch nicht monetäre Gesichtspunkte geprägt wird. Im Vordergrund stehen hier die (grundsätzliche lebenslange) Arbeitsplatzgarantie sowie die Absicherung im Falle von Krankheit, der sinnstiftende Einsatz für das Gemeinwohl und die Freiheit, ein Lebensmodell wählen zu können, welches die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser fördert als viele andere Lebensmodelle (BVerfG a. a. O., Rn. 152). Die Entscheidung, sich als Beamtin oder Beamter ganz dem öffentlichen Dienst als Lebensberuf zu widmen, beruht eben nicht auf finanziellen Erwägungen allein. Der Grad der Identifikation mit den angebotenen Tätigkeiten und damit die Attraktivität des Dienstherrn ergibt sich auch gerade aus der mit diesem Beruf verbundenen Möglichkeit, mit den wahrgenommenen Aufgaben dem Gemeinwohl dienen zu können.

Ein maßgeblicher Bemessungsfaktor, aus dem auch die Attraktivität des öffentlichen Dienstes insgesamt abzulesen ist, ist dessen Fähigkeit, die jeweiligen, je nach Tätigkeitsbereich sehr unterschiedlichen Personalbedarfe zu decken (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 – juris, Rn. 88). Sinkt dessen Ansehen, sinkt auch das Interesse potentieller Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungsplätze und/oder ausgeschriebene Stellen.

Dabei sieht sich der öffentliche Dienst mit der von ihm gebotenen hohen Qualität der Tätigkeit und Verantwortung der Beamtinnen und Beamten einer wachsenden Konkurrenz attraktiver Berufsfelder ausgesetzt, in denen qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber ebenfalls hochwertige und herausfordernde Tätigkeiten ausüben können. Im Bereich des öffentlichen Dienstes ist weiterhin für eine Vielzahl der Tätigkeiten ein qualifizierter Abschluss erforderlich. So ist grundsätzlich für eine Laufbahn der Laufbahngruppe 1 als Bildungsvoraussetzung für das zweite Einstiegsamt mindestens ein Mittlerer Bildungsabschluss (früher Realschulabschluss), eine Berufsausbildung oder eine abgeschlossene zweijährige Ausbildung erforderlich, für eine Laufbahn der Laufbahngruppe 2 ist als Bildungsvoraussetzung die Hochschulzugangsberechtigung nachzuweisen. Bei Berufen außerhalb des öffentlichen Dienstes ist zu beobachten, dass dort als Zugangsvoraussetzung zunehmend höhere Bildungsabschlüsse erwartet werden. In Reaktion auf die gestiegenen Anforderungen ist die Anzahl der Studierenden in den letzten Jahren stark gestiegen und retardiert weiterhin auf hohem Niveau (siehe dazu Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bildungsbericht 2024, S. 216) trotz einer durch den demografischen Wandel bedingten Abnahme der Absolventinnen und Absolventen.

Insgesamt gibt es einen Trend zur schulischen Höherqualifizierung. Während im Jahr 2000 nur 23 Prozent der Schulabgängerinnen und Schulabgänger einen studienberechtigenden Abschluss wie das Abitur oder ein Fachabitur vorweisen konnten, lag dieser Anteil im Jahr 2024 bereits bei 31,7 Prozent (Bundeszentrale für politische Bildung, Zeitreihe zur Entwicklung der Abiturquoten in Deutschland)[1)]. Bei den Ausbildungsplätzen übersteigt die Nachfrage von Schulabsolventinnen und -absolventen mit Studienberechtigung die der Hauptschulabsolventinnen und -absolventen (Bundesagentur für Arbeit (Hg.), Arbeitsmarkt kompakt – Situation am Ausbildungsmarkt im Jahr 2024&2025, S. 13.). Die Abiturientinnen und Abiturienten stehen dabei einer großen Auswahlmöglichkeit gegenüber, sie

[1)] Welcher Anteil junger Frauen und Männer erlangt das Abitur? | Bildung | bpb.de.

können sich theoretisch auf alle Ausbildungsstellen bewerben: 100 Schulabsolventinnen und -absolventen mit Mittlerem Bildungsabschluss (früher Realschulabschluss) standen im Jahr 2024/2025 rechnerisch immerhin noch 93 Ausbildungsstellen gegenüber, während es nur 61 Ausbildungsstellen pro 100 Bewerberinnen und Bewerber mit Erstem allgemeinbildendem Abschluss (früher Hauptschulabschluss) waren (ebda.). Diese Entwicklung hat sich weiter fortgesetzt. In diesem von einer großen Auswahlmöglichkeit durch qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber geprägten Ausbildungsmarkt vermag sich der öffentliche Dienst als Ausbildungsstelle zu behaupten.

Der Fachkräftemangel stellt auch die öffentlichen Arbeitgeberinnen vor Herausforderungen. Laut Schätzungen des Deutschen Städte- und Gemeindebunds (DStGB) sind in Deutschland etwa 100.000 Stellen in den Kommunen unbesetzt („Gemeindebund warnt vor Kollaps im öffentlichen Dienst“, Die Zeit vom 25. Dezember 2024, Kommunen: Gemeidebund warnt vor Kollaps im öffentlichen Dienst – DIE ZEIT; zuletzt abgerufen am 27. Juli 2026). Auch die Arbeitgeberin Freie und Hansestadt Hamburg ist vom Fachkräftemangel betroffen (vgl. „Hamburger Fachkräftestrategie“, im Internet: Hamburger Fachkräftestrategie - hamburg.de; zuletzt abgerufen am 27. Juli 2026, sowie „Risiko wird Realität: Hamburg muss handeln“, im Internet: Risiko wird Realität: Hamburg muss handeln – Handelskammer Hamburg; zuletzt abgerufen am 27. Juli 2026) und reagiert mit unterschiedlichen Maßnahmen darauf. Unter anderen wurde die mediale Sichtbarkeit der Arbeitgebermarke Hamburg durch zahlreiche On- und Offline-Maßnahmen gesteigert. So konnte neben einem Anstieg der Website-Besuche um 75 % auch die Quote erfolgreich abgeschlossener externer Stellenausschreibungen um 5,2 % gesteigert werden. Die Ausbildungskapazitäten wurden zum Jahr 2024 um weitere 119 Ausbildungsplätze auf nunmehr insgesamt 1464 Ausbildungsplätze pro Jahr erhöht.

Der öffentliche Dienst ist für eine hohe Anzahl von gut qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern nach wie vor attraktiv.

Dass die Erwartungen der Auszubildenden an ihre Tätigkeit im öffentlichen Dienst im Rahmen der Ausbildung erfüllt werden, belegt die niedrige Lösungsquote bei der Ausbildung im öffentlichen Dienst. Während in Hamburg im Jahr 2021 durchschnittlich insgesamt 26,7 % der Ausbildungsverhältnisse vorzeitig gelöst wurden, betrug die Lösungsquote bei Ausbildungen im öffentlichen Dienst nur 8,9 % (Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 3 – Berufliche Bildung 2021, Tab_3_02_2, abgerufen am 07.03.2024). Die geringe Lösungsquote bestätigt sich auch in den Folgejahren, in denen zwischen 8,3 und 8,6 % der Ausbildungsverhältnisse vorzeitig aufgelöst wurden (Drucksache 22/14608, Anlage 2). Außerdem wurden sämtliche geeigneten Nachwuchskräfte, die ihre Ausbildung bei der Freien und Hansestadt Hamburg erfolgreich abgeschlossen hatten, auch in den Dienst der hamburgischen Verwaltung übernommen (Personalbericht 2022, Drucksache 22/8840, S. 29). Im bundesdeutschen Durchschnitt betrug die Übernahmequote im Jahr 2024 nur 79 % bei einer steigenden Anzahl vorzeitiger Vertragslösungen (Bundesinstitut für berufliche Bildung, Datenreport 2026[2)].

Der Fachkräftemangel betrifft den öffentlichen Dienst ebenso wie die Privatwirtschaft. Die Freie und Hansestadt Hamburg begegnet den Rekrutierungsschwierigkeiten infolge des allgemeinen Mangels an Fachkräften mit verschiedenen Fachkräftestrategien. Sie verfolgen das Ziel, mittels zielgruppenspezifischen Personalmarketings und an den jeweiligen Fachkräften ausgerichteten Rekrutierungsmaßnahmen die hamburgische Verwaltung als attraktive Arbeitgeberin bekannt zu machen. Die Fachkräftestrategien erweisen sich als erfolgreich. Es finden sich ausreichend qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber, um einen Großteil der vakanten Stellen zu besetzen. Insgesamt lag die Erfolgsquote im Jahr 2025 trotz eines zunehmenden Wettbewerbs um die besten Kräfte bei erstmalig ausgeschriebenen Stellen bei 75,7 %. (Personalbericht 2025, S. 25). Auch in Bereichen, in denen allgemein ein Fachkräftemangel zu beobachten ist, bleibt die Freie und Hansestadt Hamburg mit der aktuell gewährten Besoldung ein attraktiver Dienstherr.

[2)] BIBB/Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2026, abgerufen am 27. Juli 2026 –

Die Tatsache, dass die Arbeitgeberin Freie und Hansestadt Hamburg im Gegensatz zu Arbeitgebern außerhalb des öffentlichen Dienstes nur bedingt Anreize durch finanzielle Angebote bieten kann, werden durch andere maßgebliche Attraktivitätsfaktoren kompensiert, sodass der öffentliche Dienst insgesamt als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird, was sich in den hohen Zahlen von Bewerbungen und abgeschlossenen Ausbildungen widerspiegelt. Dies bestätigt die Annahme, dass für die Attraktivität des Dienstherrn nicht allein die Höhe der Besoldung maßgeblich ist, sondern eine Vielzahl anderer Faktoren die Entscheidungen der qualifizierten Kräfte beeinflusst.

Dabei kann sich die mit diesem Gesetz vorgesehene Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten um eine Stunde von 40 auf 41 und die Streichung eines Arbeitszeitverkürzungstages bisher noch nicht ausgewirkt haben. Gleichwohl bedeutet diese Erhöhung der Arbeitszeit für die Betroffenen gegenüber anderen Beschäftigten einen – wenn auch nicht notwendigerweise finanziellen – Nachteil. Zudem besteht im Beamtenrecht anders als bei Angestellten kein Synallagma zwischen Dienstleistung und Bezahlung. Vielmehr steht hier der Pflicht des Beamten, sich mit voller Hingabe seinem Beruf zu widmen, die Pflicht des Dienstherrn gegenüber, den Beamten lebenslänglich zu alimentieren und ihm Schutz und Fürsorge zu gewähren. Die Besoldung ist nicht Gegenleistung für den Dienst des Beamten, sondern Teil der komplexen Rechts- und Pflichtenstellung, in der der Beamte und der Dienstherr einander gegenüberstehen (BVerwG, Urteil vom 23. September 2004 – 2 C 61/03 –, juris, Rn. 22). Ein unmittelbarer Anspruch auf einen finanziellen Ausgleich für eine stärkere Inanspruchnahme besteht daher nicht.

Der moderaten Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit stehen unter anderem die im Rahmen des Beamtenverhältnisses in den letzten Jahren stetig verbesserten Arbeitsbedingungen, insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flexible Arbeitszeitmodelle und Möglichkeiten des Home-Office gegenüber, die die Auswirkungen einer durchschnittlichen täglichen Erhöhung der Arbeitszeit um 12 Minuten deutlich abmildern.

Als weiterer, die Attraktivität des Dienstherrn steigernder Aspekt ist insbesondere der Anspruch der Beamtin oder des Beamten nach Ablauf einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung wieder in die Vollzeitbeschäftigung zurückzukehren (§ 43 Beamtenstatusgesetz, § 62 Absatz 3 Satz 2 Hamburgisches Beamtengesetz (HmbBG)) zu nennen. Diese Flexibilität ist insbesondere auch wegen der in den letzten Jahrzehnten veränderten Erwerbsbedingungen in den Familien von Bedeutung, die durch eine Abkehr von der früher vorherrschenden Alleinverdienerfamilie hin zu Familien mit zwei Erwerbstätigen gekennzeichnet ist. Neben der Alimentation erhöht diese vom Dienstherrn bereitgestellte Möglichkeit die Attraktivität des Beamtenstatus und die Identifikation der Beamtenschaft mit ihrem Dienstherrn, ohne dass dies in den rein volkswirtschaftlichen Parametern, die das Bundesverfassungsgericht für die erste Stufe gebildet hat, abgebildet werden kann.

Daneben erhöhen aber auch allein finanzielle Aspekte maßgeblich die Attraktivität des Berufsbeamtentums. Hier sind insbesondere die Versorgungsansprüche zu nennen, die verfassungsrechtlich durch Artikel 33 Absatz 5 GG geschützt das Auskommen der Beamtinnen oder dem Beamten im Versorgungsfall im Vergleich zum Aufbau der gesetzlichen Rentenansprüche oder einer privaten Altersvorsorge frühzeitig, verlässlich und in angemessener Höhe sicherstellen. Insbesondere durch die Gewährung eines Mindestruhegehalts nach § 16 Absatz 3 Hamburgisches Beamtenversorgungsgesetz in Höhe mindestens 35 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bzw. – wenn dies günstiger ist – von 65 % der Bezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4 bereits nach einer Dienstzeit von fünf Jahren wird frühzeitig ein im Vergleich zu gesetzlichen Rentenanwartschaften hohes Versorgungsniveau erreicht. Aufwendungen für zusätzliche private Absicherungen, so sie von der Beamtin oder dem Beamten für notwendig erachtet werden, können dadurch geringer ausfallen, um ein höheres Versorgungsniveau zu erreichen. Durch das gesetzlich festgelegte Anwachsen der Versorgungsansprüche erhält die Beamtin oder der Beamte darüber hinaus bereits frühzeitig Planungssicherheit für etwaige Investitionen oder ihren oder seinen Ruhestand.

Mit der Gewährung eines Altersgeldes für Beamtinnen und Beamte, die das Beamtenverhältnis ohne Versorgungsanspruch beenden möchten, wird dieses Versorgungsniveau auch bei einem Wechsel in die Privatwirtschaft aufrechterhalten.

Dass trotz der Gewährung eines Altersgeldes, d. h. der fast vollständigen Sicherung der erworbenen Versorgungsansprüche auch beim Verlassen des öffentlichen Dienstes, die Wechselzahlen in vermeintlich lukrativere Tätigkeiten in der privaten Wirtschaft nicht nennenswert angestiegen sind, sind ein weiterer Beleg für die Attraktivität des Dienstherrn.

(2) Besonderheiten des beamtenrechtlichen Status – Lebenszeitprinzip

Darüber hinaus – und darauf weist das Bundesverfassungsgericht ausdrücklich hin – sind bei der Vergleichsbetrachtung mit den Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes die Besonderheiten des beamtenrechtlichen Status zu berücksichtigen. Dabei ist von erheblicher Bedeutung, dass das Beamten- und Richterverhältnis – anders als privatwirtschaftliche Beschäftigungsverhältnisse – auf Lebenszeit angelegt und dieses Lebenszeitprinzip des Beamten- und Richterverhältnisses als wesentliches Strukturmerkmal verfassungsrechtlich geschützt ist. Das Lebenszeitprinzip ist zusammen mit dem dazu korrespondierenden Alimentationsprinzip prägendes Strukturmerkmal des Berufsbeamtentums (BVerfG, Beschluss vom 24. April 2018 – 2 BvL 10/16 –, juris, Rn. 35; Beschluss vom 28. Mai 2008 – 2 BvL 11/07 –, juris, Rn. 35). Aus diesen Strukturprinzipien ergeben sich Besoldungs- und Versorgungsansprüche, es bietet aber in dieser Form auch die finanzielle Sicherheit für die Beamtinnen und Beamten, die wiederum erforderlich ist für die Gewährleistung der politischen Unabhängigkeit der Beamtenschaft. So sind sie etwa auf Grund des Lebenszeitprinzips nicht von Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit mit den damit verbundenen Konsequenzen bedroht.

Auf Grund der geringeren Stabilität der Arbeitsverhältnisse im privaten Sektor, diese sind abhängig von konjunkturellen Schwankungen, die wiederum durch eine Vielzahl von Faktoren ausgeprägt werden, besteht für dort Beschäftigte auch ein höheres Risiko arbeitslos zu werden. Vor allem in der Berufseinstiegs- und in der Berufsaustrittsphase treten in der Privatwirtschaft vermehrt befristete oder prekäre Arbeitsverhältnisse und Arbeitslosigkeit auf. Damit einher gehen Einkommenseinbußen, verringerte Rentenansprüche und – vor allem bei Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern – Unsicherheiten in der Lebensplanung und schlechtere Bonität. Auch in diesen Beschäftigungsverhältnissen dringend gebotene Rücklagen zur privaten Altersvorsorge können unter diesen unsteten Beschäftigungsbedingungen nicht, nicht durchgehend oder nicht in ausreichendem Umfang gebildet werden, was zu Versorgungslücken im Rentenalter führt. Zudem gibt es bei den Beschäftigungsverhältnissen in der Privatwirtschaft seit längerem einen Trend zu einer geringeren Bindung an den jeweiligen Arbeitgeber, was zu Brüchen in den Erwerbsbiografien führt, was auch darauf zurückzuführen ist, dass das Lebenszeitprinzip bei Arbeitsverhältnissen im privaten Sektor nicht existiert.

Bezogen auf die letzten fünfzehn Jahre beträgt die jährliche Fluktuationsrate, welche sich aus dem Durchschnitt aus neu geschlossenen und beendeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen in Relation zum durchschnittlichen Beschäftigtenbestand ergibt, rund 31 Prozent, das heißt knapp ein Drittel aller Beschäftigten wechselte im Zeitraum eines Jahres das Beschäftigungsverhältnis.

Die Arbeitsplatzsicherheit im öffentlichen Dienst stellt insbesondere in Zeiten geopolitischer Unruhen, wirtschaftlicher Krisen und damit einhergehender finanzieller Belastungen der Bürgerinnen und Bürger ein zunehmend an Bedeutung gewinnendes Attraktivitätsmerkmal dar.

Die beschriebene geringere Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse von Beschäftigten in der Privatwirtschaft im Vergleich zur Beschäftigung als Beamtin oder Beamter im öffentlichen Dienst führt dazu, dass in der Entlohnung der Beschäftigten in der Privatwirtschaft ein zunehmend aufwachsender Anteil als Kompensation der Unsicherheiten und für eine insgesamt auf Grund von Phasen der Arbeitslosigkeit kürzere Beschäftigungsdauer enthalten ist. Diese Form der Vorsorge ist auf Grund des Lebenszeitprinzips und der dauerhaften Alimentation der Beamtenschaft nicht erforderlich. Diese langfristige Entwicklung kann in den rein volkswirtschaftlichen Para-

metern, die das Bundesverfassungsgericht für die erste Stufe gebildet hat, nicht abgebildet werden.

Beim Vergleich der Entwicklung der Besoldung zur Tarifentwicklung zu beachten ist auch die durch die Beitragsbemessungsgrenze entstehenden unterschiedlichen Rentenansprüche im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung. Insbesondere bei Personen mit höheren Einkommen wird durch diese Obergrenze nicht das ganze Entgelt als Berechnungsgrundlage für den Erwerb von Rentenansprüchen herangezogen, sodass es vor allem beim Fehlen einer betrieblichen Altersvorsorge erforderlich ist, private Vorsorge für das Alter zu treffen, um auch nach dem aktiven Beschäftigungsverhältnis eine adäquate Lebensführung beibehalten zu können. Diese private Vorsorge muss vollständig aus dem Arbeitsentgelt finanziert werden, ohne dass Leistungen des Arbeitgebers hinzutreten. Dem gegenüber wirkt sich jede Erhöhung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge beispielsweise durch Bezügeanpassungen oder Beförderungen unmittelbar auf die Höhe der Beamtenversorgung aus.

(3) Beihilfe

Für das Bundesverfassungsgericht ist die Amtsangemessenheit der Alimentation auch unter dem Aspekt der den Beamtinnen und Beamten gewährten Beihilfeleistungen zu bewerten. Die Gewährung von Beihilfen findet ihre Grundlage in der Fürsorgepflicht des Dienstherrn. Eine verfassungsrechtlich gebotene amtsangemessene Alimentation muss lediglich die Kosten einer Krankenversicherung decken, die zur Abwendung krankheitsbedingter, durch Leistungen auf Grund der Fürsorgepflicht nicht ausgeglichener Belastungen erforderlich ist. Die Alimentation ist also nur dann nicht mehr ausreichend, wenn die Krankenversicherungsprämien, die zur Abwendung krankheitsbedingter und nicht von der Beihilfe ausgeglichener Belastungen erforderlich sind, einen solchen Umfang erreichen, dass der angemessene Lebensunterhalt nicht mehr gewährleistet ist. Das Prinzip der amtsangemessenen Alimentation verlangt, eine Auszehrung der allgemeinen Gehaltsbestandteile durch krankheitsbezogene Aufwendungen zu verhindern. Dies könnte gegeben sein, wenn eine Vielzahl zeitlich gestaffelter, für sich genommen verfassungsrechtlich nicht zu beanstandender Einschnitte des Gesetzgebers im Beihilfebereich dazu führten, das für den sonstigen Lebensunterhalt der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen oder Richter zur Verfügung stehende Einkommen unangemessen reduzieren.

Zwar hat es auch im Bereich der Beihilfe in den zurückliegenden Jahren immer wie Änderungen und Anpassungen geben, eine Verschiebung der Kostentragung zu Lasten der Beamtinnen und Beamten, die zu einer Aufzehrung der allgemeinen Gehaltsbestandteile geführt hätte, erfolgte jedoch nicht. Der überwiegende Anteil der Beamtinnen und Beamten ist beihilfeergänzend privat versichert. Die Versicherungsbeiträge der privaten Krankenversicherungen sind bis einschließlich 2025 nicht stärker gestiegen als die Beträge, die gesetzlich Versicherte für die Krankenversicherung aufbrachten. Zwar blieben die Beitragssätze in der gesetzlichen Krankenversicherung konstant, während die Beiträge zur privaten Krankenversicherung Anpassungen in unterschiedlichem Umfang unterliegen. Durch die Steigerungen der Löhne und Gehälter erhöhten sich jedoch die Zahlbeiträge der gesetzlich Versicherten entsprechend der Lohnsteigerungen (bis zur Beitragsbemessungsgrenze), letztendlich sind sie ähnlich stark gestiegen, wie die Prämien der PKV: „Im Zeitraum 2015-2025 stieg die Prämienbelastung je Versicherten in der PKV mit durchschnittlich 3,9 % p. a. etwas weniger stark als die Beitragsbelastung in der GKV mit 4,1 %.“ (Dr. Frank Wild, Entwicklung der Prämien und Beitragseinnahmen in PKV und GKV – Aktualisierung 2024/2025[3]).

Das System der gesetzlichen Krankenversicherung und das System privater Vorsorge einschließlich ergänzender Beihilfe sind gleichwertig (BVerwG, Urteil vom 15. Dezember 2005 – 2 C 35/04 –, juris, Rn. 34). Die beamtenrechtliche Fürsorgeverpflichtung gebietet gegenwärtig nicht, einer Beamtin oder einem Beamten mehr zu gewährleisten als das, was den Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung als medizinisch gebotene Behandlung garantiert wird (BVerfG, Beschluss vom 7. November 2002 – 2 BvR 1053/98 –, juris, Rn.

[3] WIP – Wissenschaftliches Institut der PKV, abgerufen am 27. Juli 2026.

37). Maßnahmen im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung werden daher wirkungsgleich und systemgerecht in das Beihilferecht übernommen.

Mit der Einführung der pauschalen Beihilfe hat Hamburg im August 2018 die Wahlfreiheit der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter zwischen einer Krankheitskostenvorsorge im Rahmen einer privaten Krankenversicherung und der freiwilligen Fortsetzung einer Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung verbessert. Bei einer Entscheidung für die pauschale Beihilfe wird der hälftige Anteil der Krankenversicherungsbeiträge vom Dienstherrn erstattet. Dieses Instrument kann insbesondere für kinderreiche Beamtenfamilien, aber auch in unteren Besoldungsgruppen vorteilhaft sein und finanziell entlastend wirken. Zum einen ist die Höhe der Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung im Gegensatz zu denen zur privaten Krankenversicherung einkommensabhängig gestaffelt. Zum anderen sind in der gesetzlichen Krankenversicherung Familienangehörige unter bestimmten Bedingungen beitragsfrei mitversichert. Dies ist in der privaten Krankenversicherung nicht möglich, hier muss für jeden Familienangehörigen eine eigene private Krankenversicherung zu entsprechenden Kosten abgeschlossen werden.

Durch die pauschale Beihilfe können die monatlichen individuellen Krankenversicherungskosten für die Beamtenfamilie geringer sein als beim Abschluss einer privaten Krankenversicherung. Zugleich wird damit ausgeschlossen, dass die Kosten für die Beamtin oder den Beamten, die oder der sich für die pauschale Beihilfe entschieden hat, im Verhältnis zur Besoldung überproportional ansteigen und ein mehr als erforderlicher Anteil der Besoldung für Krankheitskosten aufgewendet werden muss. Zudem offeriert das Angebot der pauschalen Beihilfe den Beamtinnen und Beamten ein Wahlrecht, das es ihnen ermöglicht, ohne Mehraufwendungen in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert zu sein bzw. versichert zu bleiben.

(4) Versorgung

Besoldung und Versorgung sind Teilelemente des einheitlichen Tatbestands der Alimentation und für das Bundesverfassungsgericht schon bei Begründung des Richter- und Beamtenverhältnisses garantiert. Der Dienstherr ist dabei gehalten, den Unterhalt der Beamten- und Richterschaft lebenslang – und damit auch nach Eintritt in den Ruhestand – zu garantieren. Dieser Verpflichtung kommt er gegenwärtig durch Bereitstellung einer Vollversorgung nach. Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter haben ihre Altersversorgung und die ihrer Hinterbliebenen nicht selbst zu veranlassen. Stattdessen sind ihre Bruttobezüge von vornherein – unter Berücksichtigung der künftigen Pensionsansprüche – niedriger festgesetzt. Kürzungen im Bereich des Versorgungsrechts haben zur Konsequenz, dass die Amtsträgerinnen und Amtsträger einen größeren Teil ihrer Bezüge zum Zwecke der privaten Altersvorsorge aufwenden müssen, um nicht übermäßige Einbußen ihres Lebensstandards bei Eintritt in den Ruhestand hinnehmen zu müssen. Auch dies kann zu einer Unterschreitung der verfassungsrechtlich gebotenen Alimentation führen, auch wenn Kürzungen damit nicht prinzipiell ausgeschlossen sind (dazu sogleich im folgenden Abschnitt d).

Wie bereits ausgeführt, ist auch nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts bei der Bewertung der Versorgungsentwicklung die Entwicklung in der gesetzlichen Rentenversicherung in den Vergleich mit einzubeziehen. Dabei ergibt sich, dass die Entwicklung der Versorgungsansprüche nicht hinter der Entwicklung der gesetzlichen Rentenansprüche zurückbleibt. Die im Betrachtungszeitraum zum Abschluss gekommene Umgestaltung des Versorgungsrechts zur systemgerechten Übernahme der Kürzungen im Rentenrecht durch die Ausgestaltung der Sonderzahlungen und deren Einbau in die Versorgung hat nicht zu einer übermäßigen Kürzung von Versorgungsansprüchen geführt (siehe dazu auch Drucksache 22/8848, S. 48).

Aus all dem ergibt sich, dass die mit diesem Gesetz beabsichtigte Besoldung der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter in Hamburg in den Jahren ab 2025 auch unter Berücksichtigung der deutlich hinter der Entwicklung des Nominallohnindex zurückbleibenden Entwicklung der Besoldung, amtsangemessen ist. Die qualitätssichernde Funktion der Alimentation ist durch die aktuelle Besoldung im Zusammenwirken mit den nicht monetären Privilegien des Berufsbeamtentums in Hamburg ge-

währleistet. Die Freie und Hansestadt Hamburg ist und bleibt ein attraktiver Dienstherr, sowohl für Berufseinsteiger als auch für den Personalbestand.

d. Versorgungsanpassung

Anders als zur Besoldung ist die Rechtsprechung zur amtsangemessenen Versorgung noch nicht ausdifferenziert. Kriterien zur Überprüfung der Verfassungsmäßigkeit der Alimentation hat das Bundesverfassungsgericht bisher ausschließlich zur Besoldung entwickelt (s. Teil A.2.a). In der Rechtsprechung zur Versorgung besteht daher kein speziell darauf zugeschnittenes Prüfsystem. Eine verfassungsgerichtliche Entscheidung darüber, ob und wie die für die Besoldung der aktiven Beamtinnen und Beamten entwickelte Rechtsprechung auf die Versorgungsbezüge zu übertragen wäre, steht bislang aus. Verschiedene bislang noch nicht vom Bundesverfassungsgericht beschiedene Vorlagebeschlüsse des VG Hamburg vom 29. September 2020 (Aktenzeichen 20 K 7506/17 und 20 K 7511/17) und vom 5. November 2025 (20 B 172/21, 20 B 376/21) befassen sich mit der amtsangemessenen Alimentation von Versorgungsempfängern. Das Bundesverfassungsgericht hat zwar bisher grundsätzlich die Einheit von Besoldung und Versorgung betont, die vom Dienstherrn schon bei Begründung des Dienstverhältnisses garantiert würden. Es hat allerdings ein Auseinanderfallen von Besoldungs- und Versorgungsentwicklung grundsätzlich für zulässig gehalten, sofern dafür sachliche Gründe wie etwa die Verminderung des Anstiegs der Versorgungslasten oder Änderungen im Bereich der gesetzlichen Rente bestehen (BVerfG, Urteil vom 27. September 2005 –2 BvR 1387/02 –, juris, Rn. 144, 148).

Eine absolute Höhe der Mindestversorgung hat das Bundesverfassungsgericht bisher nicht definiert. Der Besoldungsgesetzgeber kann im Rahmen einer typisierenden Betrachtungsweise davon ausgehen, dass der finanzielle Bedarf von Ruhestandsbeamtinnen und -beamten geringer ist als derjenige von aktiven Beamtinnen und Beamten. Auch existiert kein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums, der den Gesetzgeber verpflichtet, bei Anpassungen der Bezüge eine strikte Parallelität der Besoldungs- und Versorgungsentwicklung zu gewährleisten. Der Gesetzgeber hat mit der Übertragung der Rentenreform auf die Beamtenversorgung und die damit einhergehende Absenkung des Versorgungsniveaus auf 71,75 % der letzten aktiv bezogenen Besoldung seinen Ermessensspielraum „noch nicht“ überschritten (BVerfG a. a. O. Rn. 137).

Daraus kann geschlossen werden, dass weitere Absenkungen noch verfassungskonform wären, in der Nähe dieses Wertes aber eine absolute Untergrenze erreicht sein könnte. Weiter geböten der Leistungsgrundsatz des Artikel 33 Absatz 2 GG und das aus Artikel 33 Absatz 5 GG folgende Gebot einer dem Amt angemessenen Alimentierung auch unter den Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern eine Differenzierung der Höhe ihres Ruhegehalts nach der Wertigkeit des Amtes, das von ihnen zuletzt ausgeübt wurde. Nach einer Absenkung des Versorgungsniveaus muss deshalb ein hinreichender Abstand zur Mindestversorgung gewährleistet sein. Bliebe die Mindestversorgung nicht auf Ausnahmefälle beschränkt oder lägen die Bezüge ganzer Gruppen von Versorgungsempfängern nicht in nennenswertem Maße über der Mindestversorgung, so führte dies zu einer Nivellierung, die die Wertigkeit des Amtes nicht mehr hinreichend berücksichtigte (BVerfG, a. a. O., Rn. 135).

Vergleichbar der Bestimmung des amtsangemessenen Alimentationsniveaus wird auch für die Versorgung von vereinfachenden Annahmen ausgegangen, da mehr noch als in der Besoldung die tatsächlich gewährte Alimentation von vielen Faktoren abhängt, nicht zuletzt der Besoldungsbezugsdauer, weshalb theoretisch eine Vielzahl unterschiedlicher Konstellationen betrachtet werden müsste. Das Lebenszeitprinzip als hergebrachter Grundsatz des Beamtenrechts erfordert, dass die gewährte Versorgung ausreichend ist, um den ehemals aktiven Beamten finanziell unabhängig zu stellen.

Die Tatsache, dass altersmäßig manche Bedürfnisse geringer werden, manche mit dem Dienst verbundenen, zu Geldausgaben führenden Verpflichtungen wegfallen und manche Belastungen – etwa die der Kindererziehung – sich mindern (vgl. BVerfG, a.a.O., Rn. 130, unter Verweis auf BGH, Urteil vom 12. Juli 1956 – III ZR 273/54, Rn. 17), unterstreicht, dass der Alimentationsbedarf in der Versorgung deutlich geringer ist als bei aktiven Beamten. I.d.R. hat sich auch der zu unterhaltende Familienhaushalt gegenüber dem in Zeiten der aktiven Besoldung erheblich reduziert, sodass sich der Alimentationsbedarf im Zweifel nur noch auf den Hauptverdiener mit seinem Ehepartner beschränkt.

Daraus ist abzuleiten, dass bei einem Versorgungsniveau, das im Verhältnis zu den (verfassungskonformen) aktiven Bezügen um die 70 % beträgt, der Grundsatz amtsangemessener Ali-

mentation in der Versorgung eingehalten ist. In einem ersten Schritt ist demnach die Amtsangemessenheit der Besoldung festzustellen (s. dazu die vorstehenden Abschnitte). Der Höchstversorgungssatz in der Versorgung sollte dann effektiv in der Nähe von 70 % dieser Bezüge liegen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass nicht alle Bezüge ruhegehaltfähig sind. Die tatsächliche Versorgung liegt daher regelmäßig unterhalb des Höchstversorgungssatzes der vom jeweiligen Beamten bezogenen letztmaligen Besoldung.

Danach ist es verfassungsrechtlich nicht geboten, die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger in den Berechtigtenkreis der Sonderzahlung einzubeziehen. Auch ohne diese Zahlung bleibt das beschriebene Versorgungsniveau bei einer Versorgung aus den verschiedenen Besoldungsgruppen gewahrt. Der gebotene Abstand zur Mindestversorgung bleibt unberührt.

Zudem hat die amtierende Bundesregierung mit der Alterssicherungskommission ein unabhängiges Beratungsgremium ins Leben gerufen, das aus Vertreterinnen und Vertretern des Bundestags sowie Sachverständigen aus Wissenschaft und Praxis zusammengesetzt ist und insgesamt 33 Empfehlungen für die zukünftige Ausgestaltung der Alterssicherung in Deutschland, einschließlich der gesetzlichen, betrieblichen und privaten Altersvorsorge, erarbeitet hat. Hintergrund sind die erheblichen finanziellen Herausforderungen der gesetzlichen Rentenversicherung auf Grund der demografischen Entwicklung und der Leistungsausweitungen in der jüngeren Vergangenheit. In dem am 23. Juni 2026 vorgelegten Abschlussbericht empfiehlt die Kommission u. a., die in der gesetzlichen Rentenversicherung vorgenommenen oder noch vorzunehmenden Reformen wirkungsgleich auf die Beamtenversorgung zu übertragen. Dies gelte insbesondere für die Entwicklung des Rentenniveaus seit dem Jahr 2000. Ob und inwieweit die auf Basis der Empfehlungen zukünftig geschaffenen gesetzlichen Regelungen auch systemgerecht und wirkungsgleich auf die Beamtenversorgung übertragen werden können, ist derzeit noch nicht absehbar. Angesichts des derzeit als ausreichend anzusehenden Versorgungsniveaus erscheint es daher naheliegend, die Ausarbeitung der Maßnahmen zunächst abzuwarten, um anschließend ihre Auswirkungen bei der Bewertung der Angemessenheit der Versorgung umfassend berücksichtigen zu können.

e. Kinderbezogene Bezügebestandteile für dritte und weitere Kinder

Mit seinem Beschluss vom 17. September 2025 zur Beamtenbesoldung in Berlin (2 BvL 20/17 u.a.) vollzieht das Bundesverfassungsgericht eine grundlegende Abkehr von der bisherigen Orientierung am Grundsicherungsniveau als Maßstab der Mindestbesoldung. Zur Begründung führt das Bundesverfassungsgericht aus, dass mit dem Bezug zur Grundsicherung nicht hinreichend zum Ausdruck gebracht werde, dass die Alimentation des Beamten und seiner Familie etwas qualitativ anderes ist als staatliche Hilfe zur Erhaltung eines Mindestmaßes an sozialer Sicherung (BVerfG a. a. O., Rn. 73). Zudem habe sich gezeigt, dass die Bestimmung des Grundsicherungsniveaus als Maßstab auf erhebliche praktische Schwierigkeiten stoße, insbesondere die Datenerhebung. Künftig sei auf für jedermann ohne Weiteres verfügbare Daten abzustellen (BVerfG a. a. O., Rn. 74).

Die bisherige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, die auch bei der Bemessung des zusätzlichen Alimentationsbedarfes für Beamtinnen und Beamte mit mehr als zwei Kindern vom Niveau der sozialen Grundsicherung ausging, passt nicht mehr zu den oben genannten geänderten Maßstäben des Bundesverfassungsgerichts. Insbesondere greifen die Feststellungen zu den erheblichen Problemen bei der Bestimmung des maßgeblichen Grundsicherungseinkommens und den Schwierigkeiten der notwendigen Datenerhebung auch in diesen Fällen.

Die neuen Maßstäbe für die Ermittlung der Mindestbesoldung (s. Teil A.2.a) sind daher auch bei der Bemessung der kinderbezogenen Bezügebestandteile für das dritte und weitere Kinder anwendbar (s. VG Hamburg, Urteil vom 17. März 2026 – 30 B 7/26 –, juris, S. 26). Um höhere Bedarfe von Familien mit zwei oder mehr älteren Kindern vollständig zu erfassen, sind diese über den gesamten Bezugszeitraum unabhängig vom tatsächlichen Alter des Kindes mit einem gewichteten Faktor zu erfassen. Dieser wird wie folgt errechnet:

(14 Jahre * 0,3) + (4 Jahre * 0,5)/18 Jahre = 0,344, aufgerundet 0,35.

Erfasst werden Kinder bis zum 18. Lebensjahr unter ausschließlicher Berücksichtigung des Zeitraums für den immer eine Familienzuschlagsberechtigung (infolge des ausnahmslos bestehenden Kindergeldanspruchs) besteht.

Eine Gewichtung bis zum 25. Lebensjahr (Kindergeldanspruch nur im Ausnahmefall) entsprä-

che dagegen weniger der Lebenswirklichkeit, denn bei einer Familie mit drei oder mehr Kindern ist äußerst unwahrscheinlich, dass auch das jüngste Kind (drittes oder weiteres Kind) volljährig ist während für zwei ältere Geschwister nach wie vor ein Kindergeldanspruch besteht.

Unter Berücksichtigung des prognostizierten Median-Äquivalenzeinkommens für Hamburg ergibt sich ein gegenüber der Grundbesoldung zusätzlicher Alimentationsbedarf für dritte Kinder und jedes weitere Kind von 635 Euro ab 1. April 2026 und 670 Euro ab 1. März 2027.

Diese Beträge liegen erheblich unter den bisherigen Werten für den Familienzuschlag der Stufe 4 und der folgenden Stufen und sind daher mit Inkrafttreten dieses Gesetzes entsprechend zu reduzieren.

Grundsätzlich besteht unabhängig von etwaigem Vertrauen in den Fortbestand eines höheren Familienzuschlags kein Anspruch auf die Beibehaltung eines bestimmten Besoldungsniveaus. Um eine unverhältnismäßige Belastung betroffener Beamtinnen und Beamten bzw. Richterinnen und Richtern durch die Reduzierung des Betrags zu vermeiden, soll der Abbau in drei Stufen erfolgen, um die finanziellen Belastungen gegenüber einer sofortigen Anpassung erheblich zu reduzieren. Angesichts der bisher sehr kurzen Bezugsdauer der höheren Familienzuschläge (die Anpassung erfolgte erst durch das Hamburgische Besoldungsstrukturgesetz vom 22. August 2023) ist dies angemessen. Die vorgesehenen Abbaustufen fallen zeitlich zusammen mit den drei Besoldungserhöhungen, sodass ein Kompensationseffekt eintritt.

f. Streichung des Besoldungsergänzungszuschusses

Der Besoldungsergänzungszuschuss wird gestrichen. Ziel des Gesetzgebers bei der Einführung dieser Fürsorgeleistung war es, bei der Umstellung der Berechnung der Amtsangemessenheit der Besoldung auf ein neues Familienmodell die zum damaligen Zeitpunkt unbekannte Zahl von Fallkonstellationen zu berücksichtigen, in denen dem Ehegatten ein Hinzuverdienst aus tatsächlichen Gründen nicht möglich war und dadurch das durch die Beamtin oder den Beamten erzielte Familieneinkommen nicht ausreichte, um den Bedarf der Familie zu decken.

Eine Auswertung der Fälle der vergangenen Jahre hatte folgende Ergebnisse: Von den insgesamt 1704 Berechtigten, die über ihre möglichen Ansprüche informiert wurden, erhielten seit Inkrafttreten der Regelung im Jahr 2022 (bis zum Stichtag: 31. März 2026) 89 Berechtigte einen Besoldungsergänzungszuschuss. In 14 Fällen wurde dieser durchgehend 5 Jahre bezogen, in 11 Fällen 4 Jahre, in weiteren 11 Fällen 3 Jahre, in 14 Fällen 2 Jahre und in 39 Fällen nur für ein Jahr.

Das Verwaltungsgericht Hamburg ist in seiner Entscheidung vom 17. Oktober 2024 zu der Auffassung gelangt, dass durch den Besoldungsergänzungszuschuss die Besoldung in einzelnen Besoldungsgruppen verfassungswidrig ausgestaltet ist, da durch die Gewährung des Zuschusses der gebotene Abstand zwischen den Besoldungsgruppen in unzulässiger Weise eingeebnet wird. Der Zuschuss sei nicht „abstandsneutral“ ausgestaltet und daher geeignet, die notwendigerweise abgestufte Besoldung in unzulässiger Weise einzuebnen (siehe hierzu VG Hamburg, Beschluss vom 17. Oktober 2024 – 21 B 148/24 –, juris, Rn. 56).

Angesichts der geringen Anzahl von Fällen, in denen der Zuschuss tatsächlich gewährt wurde, steht zwischenzeitlich fest, dass der Zuschuss nur in wenigen besonderen Ausnahmefällen erforderlich war. Dabei ist zusätzlich zu berücksichtigen, dass in vielen Fällen die Ehegatten der Anspruchsberechtigten Elterngeld erhielten, also eine Leistung, die bereits selbst dazu bestimmt ist, eventuelle Verdiensteinbußen durch die Geburt oder die anschließende Betreuung von Kleinkindern auszugleichen. Auch die Anzahl von Personen, die einem Minijob nachgehen, stellt einen erheblichen Anteil der Berechtigten dar.

Insgesamt kann nach den Erfahrungen der letzten vier Jahre festgestellt werden, dass nur in einem ausgesprochen geringen Umfang ein Familieneinkommen in der vom Besoldungsgesetzgeber in seinen Betrachtungen zu Grunde gelegten Höhe tatsächlich nicht erworben werden konnte. Die geringe Anzahl von Fällen bestätigt vielmehr die Richtigkeit des vom Gesetzgeber angenommenen Modells, sodass eine Nichtberücksichtigung dieser seltenen Ausnahmefälle bei der Prüfung der Angemessenheit gerechtfertigt ist. Angesichts der Bedenken gegen die Gewährung eines entsprechenden Zuschusses erscheint es nicht sachgerecht, einen Besoldungsergänzungszuschuss – auch nicht in einer veränderten Form – fortzuführen. Er soll daher ab Inkrafttreten dieses Gesetzes nicht mehr gezahlt werden. Bis dahin ausgezahlte Besoldungsergänzungszuschüsse müs-

sen gemäß § 16 Absatz 1 HmbBesG nicht zurückgezahlt werden.

g. Weitere notwendige Anpassungen

Weitere Änderungsbedarfe betreffen die Anpassung der Höchstbeträge in der Verordnung über die Vergütung für Beamtinnen und Beamte im Vollstreckungsdienst vom 25. November 2008 (HmbGVBl. S. 400), die Anhebung der Besoldung der Gesamtleitung, der stellvertretenden Gesamtleitung und der Abteilungsleitungen im Bildungs- und Beratungszentrum Pädagogik bei Krankheit und Autismus mit Neubewertung der Leitungsstellen, die Neubewertung des Amtes der Leiterin oder des Leiters der Akademie der Polizei Hamburg, die Ausbringung des neuen Amtes der Direktorin bzw. Direktor des Amtes für Öffentliche Sicherheit sowie einzelne redaktionelle Anpassungen.

4. **Besoldungsanpassung 2011 und 2012**

Im Nachgang zum Inkrafttreten des Gesetzes über die jährliche Sonderzahlung und die Besoldungs- und Versorgungsanpassung 2011/2012 (Drucksache 20/1016) und der damit verbundenen Änderungen der Dezember-Sonderzahlung sowie einer darauf folgenden Häufung von Anträgen auf amtsangemessene Alimentation entschied sich der Hamburger Senat, mit der Bezügemitteilung für Dezember 2011 eine sog. Gleichbehandlungszusage abzugeben. Danach würde die Freie und Hansestadt Hamburg nach endgültigem Abschluss der Musterverfahren über das Gesetz in Vergleichsfällen die endgültige gerichtliche Entscheidung auf weitere Betroffene bzw. Betroffenen anwenden und auf die Einrede der Verjährung verzichten. Die Bezügemitteilung für Dezember 2011 wurde im Nachgang zu der im November erfolgten Abrechnung der Bezüge an alle Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter und Versorgungsempfangenden versandt, die im Dezember 2011 Bezüge erhalten haben. Davon umfasst waren auch die Besoldeten, die zwar im Dezember ohne Bezüge beurlaubt waren, allerdings im Verlauf des Jahres 2011 Bezüge erhalten hatten. Danach ist der Empfängerkreis der Zusage im Zeitpunkt der Veröffentlichung auf diese Personen beschränkt gewesen.

Die im Zusammenhang mit dem Gesetz eingelegten Musterklagen sind – soweit sie noch anhängig sind – bisher noch nicht beschieden Die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts über Vorlagebeschlüsse des Verwaltungsgerichts Hamburg vom 29. September 2020 (20 K 7506/17, 20 K 7509/17, 20 K 7510/17, 20 K 7511/17 und 20 K 7517/17) stehen noch aus (Verfahren 2 BvL 15/20, 2 BvL 16/20, 2 BvL 17/20, 2 BvL 18/20 und 2 BvL 19/20). Mit dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts zur Berliner Beamtenbesoldung vom 17. September 2025 (s. o.) liegt inzwischen aber ein Rahmen vor, der eine abschließende Neubewertung der Jahre 2011 und 2012 ermöglicht. Auf Grund dieser Neubewertung ist die Gewährung einer Einmalzahlung erforderlich, durch die eine der fortentwickelten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts entsprechende verfassungsgemäße, amtsangemessene Alimentation gewährleistet ist.

Weitere offene Muster-Klageverfahren betreffen die Besoldung der Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte ab dem Jahr 2008. Hiervon erfasst ist ein klar abgrenzbarer Kreis Betroffener, die eine nicht amtsangemessene Alimentation gerügt hatten, und denen gegenüber seinerzeit eine ähnliche Zusage getroffen wurde. Auf Grund dessen wurde die Amtsangemessenheit der R-Besoldung für das Jahr 2008 ebenfalls anhand der fortentwickelten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts rückblickend neu bewertet. Auch hier wurde die Überprüfung auf Besoldungsgruppen beschränkt, in denen mindestens 20 Beamtinnen und Beamte bzw. Richterinnen und Richter eingruppiert sind (s. Teil A.2.a).

Für die Jahre 2009 und 2010 ergibt sich kein Erfordernis einer rückwirkenden Überprüfung. Das Verwaltungsgericht Hamburg hat in den Musterklageverfahren die Verfahren bezogen auf diese Jahre abgetrennt und die Klagen abgewiesen, da nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts die Besoldung der Richterinnen und Richter in den fraglichen Besoldungsgruppen amtsangemessen war (VG Hamburg, Urteile vom 15. April 2026 – 30 B 11/26 – und – 30 B 12/26 –, nicht rechtskräftig). Die Überprüfung beschränkt sich daher auf das Jahr 2008.

Für den Zeitraum nach 2013 ist eine erhebliche Anzahl von Verfahren beim Verwaltungsgericht Hamburg anhängig, in denen das Gericht ausgesuchte Fälle dem Bundesverfassungsgericht vorgelegt hat. Vergleichbare Erklärungen wie für die Jahre 2008 bis 2012 liegen hier nicht vor (bzw. ist deren Reichweite noch Gegenstand der gerichtlichen Kontrolle), sodass eine Überprüfung auch dieser Zeiträume zum jetzigen Zeitpunkt nicht angezeigt ist.

a. Verfassungsrechtlicher Hintergrund – insbesondere besoldungsrechtliche Bezugsgröße

Zum Hintergrund der verfassungsrechtlichen Vorgaben kommen die bereits oben genannten Aspekte (s. Teil A 2.a. bis d.) zum Tragen, auf die an dieser Stelle Bezug genommen wird. Das gilt im Besonderen für die Berechnung der Min-

destbesoldung, zu der auch für diese Jahre – in Abweichung zur Begründung der damaligen Besoldungsanpassung – die mit dem Hamburgischen Besoldungsstrukturgesetz vom 22. August 2023 (Drucksache 22/12727) geänderte Bezugsgröße zur Berechnung des Alimentationsbedarfes Anwendung findet.

Auch wenn das Bundesverfassungsgericht in seiner Rechtsprechung für die Ermittlung des Alimentationsbedarfes bisher immer auf die Alleinverdienerfamilie als Regelfall abstellte, hat es deutlich gemacht, dass dies kein aus der Verfassung ableitbares, den Besoldungsgesetzgeber bindendes Leitbild der Besoldung ist. Das Gericht hat mangels entgegenstehender Erkenntnisse aus der bisherigen Besoldungspraxis und dem System der Besoldungsstruktur abgeleitet, dass die Besoldungsgesetzgeber als Bezugsgröße für die Bemessung des Grundgehalts eine Alleinverdienerfamilie mit zwei Kindern gewählt hätten (std. Rspr. seit BVerfG, Beschluss vom 30. März 1977 – 2 BvR 1039/75 –, juris, Rn. 63). Unter dieser Annahme müsste die Besoldung so bemessen sein, dass die Beamtin oder der Beamte – zusammen mit den Familienzuschlägen für die Ehepartnerin oder den Ehepartner und die ersten beiden Kinder – eine bis zu vierköpfige Familie amtsangemessen unterhalten kann. (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvR 4/18 – juris, Rn. 47). Diese Feststellung hat es nunmehr in der Entscheidung von 2025 wiederholt (Beschluss vom 17. September 2025, – 2 BvL 5/18 u.a. – Rn. 115). Zwar lehnt das Bundesverfassungsgericht darin zugleich die Argumentation des Landes Berlin ab, dass die Zwei-Verdiener-Familie dem verfahrensgegenständlichen Gesetz zu Grunde zu legen sei. Diese Aussage bezieht sich allein auf die Beweggründe des seinerzeitigen Gesetzgebers. Im Gegensatz dazu wird mit dem hier vorgelegten Gesetzentwurf eine vollständig neue Bewertung der Besoldungssituation in den Jahren 2011 und 2012 vorgenommen. Damit wird nicht der Bezugsrahmen in einem bestehenden Gesetz nachträglich zu Lasten der Besoldeten verändert, was als unzulässige Rückwirkung angesehen werden könnte. Vielmehr wird die Besoldung – wie im Zusammenhang mit der Neugestaltung des Sonderzahlungsrechts bereits im Dezember 2011 zugesagt – für diesen Zeitraum neu bestimmt.

Dem Besoldungsgesetzgeber steht es danach frei, welches Modell er seinen Berechnungen zu Grunde legt, und insbesondere, die Bemessungsgrundlage an veränderte Lebensumstände anzupassen. Explizit tat er dies bisher nur für die Besoldung ab dem Jahr 2022 mit dem Besoldungsstrukturgesetz vom 17. November 2023 (Drucksache 22/12727).

Zur Lebenswirklichkeit zum Zeitpunkt des Übergangs der gesetzgeberischen Kompetenz für das Besoldungsrecht vom Bund auf die Länder im Zuge der Föderalismusreform I (Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 28. August 2006, BGBl. I Nr. 41) gehört, dass bereits zu diesem Zeitpunkt in Familien in Hamburg in ganz überwiegender Zahl zwei Familienmitglieder einer Berufstätigkeit nachgingen und damit beide zum Familieneinkommen beitrugen.

Hintergrund sind wirtschaftliche wie gesellschaftliche Entwicklungen, durch die sich der Anteil berufstätiger Frauen und Mütter seit den 1970-er Jahren erheblich steigerte. In wirtschaftlicher Hinsicht nahm der Druck auf verheiratete Frauen stetig zu, kontinuierlich neben ihrem Ehemann (oder an dessen Stelle) zusätzlich Geld zu verdienen. Dies bewirkte eine steigende Arbeitslosigkeit bei (Ehe-)Männern und steigende Scheidungszahlen. Dem trägt auch ein reformiertes Unterhaltsrecht Rechnung, das nach einer Scheidung schneller und in größerem Umfang die Aufnahme einer eigenen Erwerbstätigkeit fordert bzw. voraussetzte.

Neben einer Zunahme von Haushalten mit alleinerziehenden Eltern (ganz überwiegend Frauen) sind auch Familienhaushalte mit zwei Elternteilen häufiger als früher auf zwei Einkommen angewiesen. Damit hat sich das Regel-Ausnahmeverhältnis hinsichtlich der Erwerbstätigkeit verheirateter Frauen umgekehrt (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung, Arbeit von Frauen in Zeiten der Globalisierung, 2010, www.bpb.de/themen/gender-diversitaet/frauen-in-deutschland, zuletzt abgerufen am 27. Juli 2026).

Gesellschaftlich ermöglichten zahlreiche Gesetzesvorhaben eine bessere Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben. Schon die bis zum Übergang der gesetzgeberischen Kompetenz für das Besoldungsrecht vom Bund auf die Länder im Zuge der Föderalismusreform I (Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 28. August 2006, BGBl. I Nr. 41) ergangenen (und danach folgenden) Gesetze und sonstigen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Elternzeit, Ganztagesbetreuung in KiTa und Schule etc.) sind Zeugen des gesellschaftlichen Wandels, in dem auch Väter zunehmend Verantwortung in der Kinderbetreuung und Haushalt übernehmen und damit korrespondierend Raum für die berufliche Entwicklung von Müttern schaffen. Der Besoldungsgesetzgeber geht davon aus, dass dies

ebenfalls der familiären Situation der Mehrzahl der Hamburger Beamtinnen und Beamten entspricht und der Alimentationsbedarf in den betreffenden Jahren unter Berücksichtigung einer Zwei-Verdiener-Familie zu ermitteln ist.

Anders als in den 1970-er Jahren ist die Zwei-Verdiener-Familie schon zum Zeitpunkt der Föderalismusreform im Jahr 2006 gesellschaftliche Normalität. Es ist festzustellen, dass es nur noch in einem viel geringeren Umfang als früher Familien gibt, in denen nur ein Elternteil (oder eine andere erwachsene Partnerin oder ein anderer erwachsener Partner der Bedarfsgemeinschaft, i. d. R. aber der väterliche Teil) einer Erwerbstätigkeit nachgeht, während der andere Teil sich nur um Heim und Familie kümmert. Mit zunehmenden Bestrebungen, Frauen nach der Erziehungszeit den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu ermöglichen und generell Beruf und Familie besser zu vereinbaren, stieg der Anteil der erwerbstätigen Frauen in Deutschland stetig an. Betrug die Erwerbsquote verheirateter Frauen im Jahr 1950 bezogen auf Westdeutschland gerade einmal 26 %, so stieg sie bis 1980 auf 48 % an (Bundeszentrale für politische Bildung, Arbeit von Frauen in Zeiten der Globalisierung, 2010, www.bpb.de/themen/gender-diversitaet/frauen-in-deutschland, zuletzt abgerufen am 27. Juli 2026). Dieser Trend setzte sich auch später fort: Die Erwerbstätigenquote von Frauen stieg in der Altersgruppe von 20 bis 64 Jahren von 62 % im Jahr 2001 auf 71 % im Jahr 2011. Bei den Männern stieg die Erwerbstätigenquote im gleichen Zeitraum nur halb so stark von 76 % auf 81 % (Statistisches Bundesamt, Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt, Oktober 2012; im Internet: Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt, zuletzt abgerufen am 9. April 2026).

Diese Entwicklung wird maßgeblich auf familienpolitische Maßnahmen wie die Garantie eines Betreuungsplatzes für Kinder unter drei Jahren zurückgeführt (vgl. HWWI, Elterliche Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung in Hamburg: Entwicklung und Zusammenhänge im Kontext knapper werdender Fachkräfte, 2017, PolicyPaper103.indd S. 18, zuletzt abgerufen am 27. Juli 2026), mehr noch aber in der Einführung des Elterngeldes zum 1. Januar 2007 gesehen („Ausgeübte Erwerbstätigkeit von Müttern“, a.a.O., S. 27f).

Als weitere Maßnahmen des Gesetzgebers, mit denen er auf die geänderte Verteilung des Einkommenserwerbs in Familien reagierte, seien – lediglich exemplarisch – folgende genannt:

- Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG, 2001) schuf einen rechtlichen Rahmen für Teilzeitarbeit und sollte Diskriminierung verhindern. Es ermöglichte Arbeitnehmern, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren.
- Änderungen im Bundeserziehungsgeldgesetz gaben ab 2001 einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit in Betrieben ab 15 Beschäftigten und ermöglichten beiden Elternteilen, gleichzeitig Elternurlaub zu nehmen, sowie die Verbindung von Elternurlaub und Teilzeitbeschäftigung. Ab 2004 hatten beide Elternteile je einen Anspruch auf Elternzeit bis zum dritten Lebensjahr des Kindes, unabhängig voneinander.
- Das Pflegezeitgesetz von 2008 ermöglichte es Beschäftigten, bis zu sechs Monate unbezahlte Freistellung für die Pflege naher Angehöriger zu nehmen. Dies sollte die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege verbessern.
- Das Familienpflegezeitgesetz von 2012 ergänzte das Pflegezeitgesetz und erlaubt eine teilweise Freistellung (Reduzierung auf bis zu 15 Wochenstunden) für bis zu 24 Monate, um Angehörige zu pflegen und gleichzeitig weiterzuarbeiten.

Die familienpolitische Bundesgesetzgebung trug und trägt damit der gesellschaftlichen Entwicklung Rechnung, in der das überkommene Familienmodell der Alleinverdienerfamilie von einem Beziehungsmodell abgelöst wird, in dem beide Elternteile zum Familieneinkommen durch Erwerbsarbeit beitragen.

Der Hamburger Gesetzgeber hat in der Vergangenheit seinerseits durch Maßnahmen im Bereich der Kinderbetreuung dieses Ziel spezifisch für Hamburg verfolgt:

Insbesondere das Kinderbetreuungsgesetz vom 27. April 2004 bezweckt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erhöhen (Drucksache 18/88). Danach hat die Kindertagesbetreuung in Hamburg, wie in allen alten Bundesländern, in den vorangegangenen zwanzig Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen. Besuchten von der damaligen Elterngeneration gerade einmal 33 % einen Kindergarten und nur verschwindend wenige eine Krippe, so gab es bei Inkrafttreten des Gesetzes kaum noch ein Kind, das nicht vor der Einschulung bereits erste Gruppen- und Lernerfahrungen in einer Kindertagesstätte gesammelt hätte (Drucksache 18/88, S. 17).

Ausweislich der weiteren Begründung waren Länder und Gemeinden in der Umsetzung des bundesgesetzlich geregelten Rechtsanspruchs auf ein mindestens vierstündiges Kinderbetreuungsangebotes aber zumeist hinter den wirklichen Anforderungen an die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung zurückgeblieben. Zentraler Punkt des Kinderbetreuungsgesetzes war daher die Hamburger Garantie auf Kinderbetreuung, nach der alle Kinder, deren Eltern berufstätig sind oder in Ausbildung stehen, einen Betreuungsplatz in vollem Umfang der Arbeits- und Ausbildungszeiten ihrer Eltern erhalten. Dabei ging der Anspruch von täglich fünf Stunden Betreuung inklusive Mittagessen bewusst über den bisherigen Anspruch von vier Stunden hinaus. Gemäß § 6 Absatz 2 KiBeG besteht seither eine Garantie auf einen Kinderbetreuungsplatz für Kinder insbesondere von doppelt berufstätigen Eltern. Diese Garantie wurde dann schließlich mit Gesetz vom 6. Juni 2014 sogar unter Beitragsfreistellung der ersten fünf Stunden einschließlich Mittagessen erweitert: „Dies bedeutet nicht nur eine vollständige Befreiung von den Elternbeiträgen für Familien mit Kindern, die die bis zu fünfstündige beitragsfreie Grundbetreuung in Anspruch nehmen, sondern auch eine erhebliche finanzielle Entlastung für alle Familien, deren Kinder zeitlich über die Grundbetreuung hinaus betreut werden“ (Drucksache 20/11181, S. 3).

Aus der Zusammenschau dieser Beispiele wird deutlich, wie die Gesetzgebung im Bund und in Hamburg berufstätige Eltern konsequent entlastete und somit mehr Räume für eine berufliche Entwicklung beider Elternteile schuf. Diese Entwicklung erfolgte nicht etwa zufällig, sondern insoweit (zumindest auch) als Reaktion auf den gesellschaftlichen Wandel, der sich immer stärker von dem tradierten Bild des Alleinverdiener-Haushalts entfernte, hin zu Zwei-Verdiener-Konstellationen als dem inzwischen für die bundesdeutsche Gesellschaft typischen Familienmodell.

Da in der überkommenen Alleinverdienerfamilie i. d. R. nur ein Elternteil (üblicherweise die Mutter) die Erziehungsarbeit leistete, entwickelte sich ein zunehmender Bedarf nach Entlastungsmöglichkeiten von dieser Aufgabe. Allen genannten Gesetzen ist folglich gemein, dass sie u. a. die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit fördern und damit die Möglichkeit schaffen, neben der elterlichen Sorge zugleich einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen. Sie zielen auf die Entlastung insbesondere der Mütter ab, indem entweder Freiräume durch die Ausweitung von Kinderbetreuungsangeboten oder finanzielle Entlastungen für berufliche Ausfallzeiten (Stichwort: Elterngeld) geschaffen wurden. Gleich welcher Natur die entlastende Wirkung war, eint die gesetzgeberischen Maßnahmen die Grundannahme, dass in Familien in der Bundesrepublik Deutschland und insbesondere der Freien und Hansestadt Hamburg im Regelfall nicht mehr nur ein Einkommen zur Befriedigung der familiären Bedarfe erwirtschaftet wird, sondern auch der andere Partner zumindest einen erheblichen Zuverdienst durch eine (mindestens Teilzeit-)Beschäftigung einbringt.

Auch darüber hinaus hat der hamburgische Gesetzgeber die allgemeine gesellschaftliche Entwicklung, dass der Anteil der berufstätigen Frauen an der Gesamterwerbsbevölkerung im Laufe der Zeit kontinuierlich anstieg, beobachtet und daraus Handlungserfordernisse für das gesetzgeberische Handeln entwickelt. Bereits mit dem Vierten Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 10. November 1998 (Drucksache 16/1650) reagierte der Gesetzgeber auf die mit den Änderungen des entsprechenden Rahmenrechts geschaffenen landesrechtlichen Möglichkeit zur Erweiterung der Teilzeitbeschäftigung und unterhälftigen Teilzeitbeschäftigung aus familienpolitischen Gründen. Zur Begründung dieser gesetzlichen Regelungen führt der Gesetzgeber aus:

„Die Gesetzesänderung paßt beamtenrechtliche Bestimmungen, die vor dem gesellschaftlichen Hintergrund überkommener Familienstrukturen – Ehemann als Alleinverdiener und Ernährer – entstanden sind, den gewandelten gesellschaftlichen Verhältnissen, insbesondere der veränderten Arbeitsaufteilung in Familie und Partnerschaft, an. Diese führen dazu, daß – mit steigender Tendenz – etwa 22,5 % aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst Hamburg Teilzeitbeschäftigte sind.“ (Drucksache 16/1650, S. 10).

Mit dem Beschluss dieses Gesetzes am 19. Mai 1999 hat der Gesetzgeber bereits zu diesem Zeitpunkt deutlich gemacht, dass er das beschriebene Familienmodell als „überkommen“ ansieht und mit den vorgesehenen Änderungen, insbesondere die Verbesserungen bei der Ausgestaltung von Teilzeitregelungen, der veränderten Arbeitsaufteilung in der Familie entsprechen will.

Die Vorstellung vom Alleinverdiener-Familienmodell war also de facto schon lange aufgegeben, nur wurde dies nicht zeitgleich ausdrücklich in den Besoldungsgesetzen bestimmt.

Die vom Bundesverfassungsgericht der bisherigen Struktur der Besoldung entnommene Bezugsgröße stimmt insoweit spätestens mit Übernahme der legislativen Verantwortung für die Besoldung der Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter durch die Hamburgische Bürgerschaft mit der tatsächlichen Erwerbssituation in Beamtenfamilien in Hamburg nicht überein. Mit der gebotenen Überprüfung des Besoldungsniveaus in den Jahren 2008, 2011 und 2012 besteht mithin Anlass, das bislang als Bezugsgröße angenommene Alleinverdiener-Familienmodell an die aktuelle Lebenswirklichkeit anzupassen und die besoldungsrechtliche Bezugsgröße für die Bemessung der Alimentation insgesamt für den Zeitraum ab 2007 ausdrücklich (neu) zu bestimmen. Es gilt das insoweit für die Annahme des Zwei-Verdiener-Modells ab dem Jahr 2022 bereits ausgeführte, wonach „Die Lösung von der bisherigen faktischen Bezugsgröße der vierköpfigen Alleinverdienerfamilie erfolgt, um die gesellschaftlichen und rechtlichen Entwicklungen innerhalb der Familien bei der Beamtenbesoldung zu berücksichtigen und diese damit „in die Zeit zu stellen“. Die mit dieser Drucksache neu definierte Bezugsgröße stellt dabei keine strukturelle Änderung der institutionellen Garantien des Berufsbeamtentums dar.“ (Drucksache 22/12727, S. 29 f.).

Für die nachträgliche Überprüfung der Amtsangemessenheit der Besoldung in den Jahren 2008, 2011 und 2012 lässt sich festhalten, dass die Bezugsgröße der Alleinverdienerfamilie nach der verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung nicht verfassungsrechtlich geboten ist und in der Besoldungsgesetzgebung nicht erkennbar angelegt war. Anders als bei ihrer erstmaligen Verwendung in der Judikatur des Bundesverfassungsgerichts im Jahr 1977, worauf sich das Bundesverfassungsgericht auch noch in dem Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –; juris) stützt, entsprach sie aber seit langem nicht mehr der familienrechtlichen oder gleichstellungsrechtlichen Rechtslage und vor allem nicht mehr der sozialen Wirklichkeit – weder allgemein noch in der hamburgischen Beamtenschaft.

Dieser Entwicklung trägt der Gesetzentwurf Rechnung und definiert konsequent für die Jahre ab 2007 die vierköpfige Zwei-Verdiener-Familie als besoldungsrechtliche Bezugsgröße für die Bemessung der Besoldung. Dies hat zur Folge, dass bei der Bemessung der Amtsangemessenheit der Besoldung seit Übergang der Gesetzgebungskompetenz auf den Hamburger Besoldungsgesetzgeber im Jahr 2007 auch das Einkommen des Ehegatten oder der Ehegattin bzw. der eingetragenen Lebenspartnerin oder des eingetragenen Lebenspartners bei der Bemessung des Alimentationsbedarfes zu berücksichtigen ist.

Hierbei handelt es sich wie ausgeführt allerdings nur um eine Bezugsgröße, mit der eine typisierende Annahme der familiären Verhältnisse von Hamburger Beamtenfamilien zur Berechnung des Alimentationsbedarfes getroffen wird. Es findet daher keine individuelle Berechnung des tatsächlichen Hinzuverdienstes der jeweiligen Ehegatten bzw. Lebenspartner statt. Vielmehr wird pauschalierend von einem Hinzuverdienst in Höhe einer Teilzeitbeschäftigung von 55 % auf Mindestlohnbasis ausgegangen (zu den weiteren Einzelheiten s. Drucksache 22/12727 vom 22. August 2023).

Für die Höhe der Mindestbesoldung ist daher das vorgenannte Familienmodell der Zwei-Verdiener-Familie zugrunde zu legen. Berechnungen für Zeiträume vor Einführung des Mindestlohnes zum 1. Januar 2015 fußen hierbei auf einem angenommenen Mindestlohn. Mangels Regelung muss sich der Gesetzgeber einer vergleichbaren Größe bedienen, die der Lebenswirklichkeit möglichst nahe kommt. Dazu bietet sich auf der Grundlage von Artikel 5 Absatz 4 der EU-Mindestlohnrichtlinie (Richtlinie (EU) 2022/2041 vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union (ABl. L 275/33)) das Verhältnis von bestehendem Mindestlohn zum Bruttomedianlohn in den Jahren ab 2015 an. Hierbei stehen Werte bis einschließlich 2023 durch Untersuchungen des Instituts Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen zur Verfügung (vgl. IAQ-Report 2026, Niedriglohnbeschäftigung 2023 – hohes Armutsrisiko unter Niedriglohnbeziehenden; zuletzt abgerufen am 27. Juli 2026). Dieses berechnete anhand von Daten des Sozioökonomischen Panels eine Niedriglohnschwelle von 60 % des jeweiligen Medianbruttomonatslohnes in der Bundesrepublik Deutschland. Im Zeitraum von 2015 bis 2023 erreichte der Mindestlohn im Durchschnitt rund 81 % dieser Schwelle, was 48,6 % des sog. Kaitz-Indexes entspricht (der OECD-Durchschnitt hier liegt bei rund 51 %).

Auf die Jahre von 2008 bis 2014 übertragen, ergibt sich daraus jeweils ein Mindestlohn in folgender Höhe:

Ab Jahr	Betrag in Euro
2008	7,33
2009	7,43
2010	7,66*
2011	7,56
2012	7,61
2013	7,78
2014	8,09
2015	8,50

* nicht lineare Abweichung infolge rein mathematischer Betrachtung

Für das Jahr 2008 wurde daher ein Bruttostundenlohn von 7,33 Euro für den Hinzuverdienst des Ehegatten zugrunde gelegt, für die Jahre 2011 und 2012 von 7,56 Euro und 7,61 Euro. Für die Betrachtung bewegt sich der angenommene Hinzuverdienst damit auf einer sehr niedrigen Schwelle, beträgt das Verhältnis zum Medianbruttostundenlohn in (Gesamt-)Deutschland doch weniger als 50 %, womit er deutlich niedriger liegt als nach Artikel 5 Absatz 4 Mindestlohnrichtlinie eigentlich gefordert.

b. Anpassungsbedarfe

Unter Anwendung des vom Bundesverfassungsgericht mit der jüngsten Entscheidung vom 17. September 2025 vorgegebenen Rahmens sowie unter Berücksichtigung der Bezugsgröße einer vierköpfigen Zwei-Verdiener-Familie ergibt die Überprüfung der Besoldung in den Jahren 2011 und 2012 sowie in den Jahren 2008 bis 2010 für die R-Besoldung folgendes Bild:

aa) Mindestbesoldung

Nach Mitteilung des Statistikamtes Nord beträgt der Wert für das Median-Äquivalenzeinkommen in den Jahren 2008 bis 2010 38.877,91 Euro, 40.047,60 Euro und 41.540,48 Euro. Die Prekaritätsschwelle liegt folglich bei 31.102,33 Euro, 32.038,08 und 33.232,39 Euro. Im Jahr 2011 erreicht das Median-Äquivalenzeinkommen 42.000,58 Euro, die Prekaritätsschwelle liegt mithin bei 33.600,46 Euro. Für das Jahr 2012 beträgt der Wert für das Median-Äquivalenzeinkommen 42.679,81 Euro, woraus eine Mindestbesoldungshöhe von 34.143,85 Euro abzuleiten ist.

Für die Jahre 2008 bis 2010 ist lediglich die R-Besoldung zu betrachten, deren Besoldungswerte mit (jeweils R 1, Stufe 1) 57.206,27 Euro (2008), 66.820,31 Euro (2009) und 67.889,55 Euro (2010) weit oberhalb der Prekaritätsschwelle liegen. Die Mindestbesoldung ist daher deutlich erreicht.

Für die Jahre 2011 und 2012 zeigen die folgenden Tabellen den Abstand zwischen der errechneten Mindestbesoldung (Prekaritätsschwelle) und den tatsächlichen Bezügen in den ersten Stufen der unteren Besoldungsgruppen für die Jahre 2011 und 2012 auf.

2011: Median-Äquivalenzeinkommen: 42.000,58 Euro

BesGr	Stufe	Besoldung	Abweichung zur Mindestbesoldung (33.600,46 Euro)
A 4	1	32.671,17 EUR	929,29 EUR
A 5	1	32.834,55 EUR	765,91 EUR
A 6	1	32.553,38 EUR	1.047,08 EUR
A 7	1	33.255,26 EUR	345,20 EUR

2012: Median-Äquivalenzeinkommen: 42.679,81 Euro

BesGr	Stufe	Besoldung	Abweichung zur Mindestbesoldung (34.143,85 Euro)
A 4	1	33.457,15 EUR	686,70 EUR
A 5	1	33.623,48 EUR	520,37 EUR
A 6	1	33.343,11 EUR	800,74 EUR
A 7	1	34.059,04 EUR	84,81 EUR

In den Jahren 2011 und 2012 liegen die Besoldungen der Besoldungsgruppen A 4 bis A 7 in Stufe 1 unterhalb der Mindestbesoldung. In den höheren Besoldungsgruppen ist das Mindestbesoldungsniveau hingegen erreicht. Nach der neuen Methodik des Bundesverfassungsgerichts war die Besoldung in den Jahren 2011 und 2012 in der Gesamtschau also zu niedrig bemessen und ist daher rückwirkend anzupassen.

bb) Erster Parameter: Tariflohnindex

Im Jahr 2008 bleibt der Besoldungsindex außer in der Besoldungsgruppe A 5 in allen Besoldungsgruppen der A-Besoldung nicht mehr als 5 % hinter dem Tariflohnindex zurück. Mit der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts wird aber davon ausgegangen, dass die Besoldungsgruppe R 1 in etwa mit der Besoldung in A 13 vergleichbar ist, mithin dieser Parameter für das Jahr 2008 bei der R-Besoldung nicht erfüllt ist. Ähnlich verhält es sich mit den Jahren 2009 bis 2010, in denen zusätzlich eine Überschreitung der Schwelle von 5 % in der Besoldungsgruppe A 12 vorliegt. Es ist auch hier zu berücksichtigen, dass die Erhöhungen in den Entgeltgruppen E 5 und E 12 strukturellen tariflichen Maßnahmen geschuldet sind und insofern keine Auswirkung auf das anderen Regeln folgende Besoldungssystem haben kann (s. dazu ausführlich in Teil A.2.c.aa).

Im Jahr 2011 blieb der Besoldungsindex in den Besoldungsgruppen A 5 (9,03 %), A 6 (5,07 %), A 9 (5,28 %) und A 12 (9,28 %) und im Jahr 2012 in den Besoldungsgruppen A 5 (8,37 %) und A 12 (9,02 %) um mehr als 5 % hinter der Entwicklung des Tariflohnindexes zurück. Auch hier gilt das zu den Entgeltgruppen E 5 und E 12 zuvor ausgeführte.

cc) Zweiter Parameter: Nominallohnindex

Der Abstand zum Nominallohnindex von maximal 5 % ist in den Jahren 2008 bis 2010 durchgehend in allen Besoldungsgruppen gewahrt.

In den Jahren 2011 und 2012 betrug der Abstand zum Nominallohnindex in mindestens einer Besoldungsgruppe mehr als die zulässigen 5 %. In der Besoldungsordnung A sind hier ausschließlich die Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 2 mit Abweichungen zwischen 5,12 % (A 10) bis 6,29 % (A 16) im Jahr 2011 und zwischen 5,56 % (A 9) bis 7,02 % (A 16) im Jahr 2012 betroffen. In der Besoldungsordnung R betrifft dies alle Ämter aufwachsend von 6,17 % (R 1) bis 6,21 % (R 3) im Jahr 2011 und von 6,90 % (R 1) bis 6,93 % (R 3) im Jahr 2012.

dd) Dritter Parameter: Verbraucherpreisindex

Der zulässige Abstand von 5 % zum Verbraucherpreisindex wird in den Jahren 2008 bis 2010 lediglich im Jahr 2008 in den Besoldungsgruppen A 9 (5,26 %) bis A 16 (5,96 %) und R 1 (5,63 %) bis R 3 (5,41 %) überschritten.

In den Jahren 2011 und 2012 ist anders als in den Jahren 2025 bis 2027 (ohne Sonderzahlung) auch der dritte Parameter erfüllt. In beiden Jahren bleibt die Erhöhung der Besoldung in der Laufbahngruppe 2 der Besoldungsordnung A hinter dem Anstieg des Verbraucherpreisindex um mehr als 5 % zurück. Die Spreizung liegt hier zwischen 5,66 % (A 9) und 7,11 % (A 16) im Jahr 2011 sowie zwischen 5,30 % (A 9) und 6,76 % (A 16) im Jahr 2012. In der Besoldungsordnung R liegt die Spanne im Jahr 2011 zwischen 6,99 % (R 1) und 7,02 % (R 3) und im Jahr 2012 zwischen 6,64 % (R 1) und 6,67 % (R 3).

ee) Vierter Parameter: Systeminterner Besoldungsvergleich (Abstandsgebot)

Für den systeminternen Besoldungsvergleich sind nach den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtes die Abstandswerte aller Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen miteinander für die betreffenden Jahre zu den Werten der vorangegangenen fünf Jahre ins Verhältnis zu setzen, wobei sich die Abstände zwischen zwei Vergleichsgruppen in diesem Zeitraum um nicht mehr als 10 % einander angenähert haben dürfen. Es wären daher für die zu betrachtenden Besoldungsjahre 2011 und 2012 die Besoldungswerte ab dem Jahr 2006 zu ermitteln und ins Verhältnis zu setzen.

Zum 1. Februar 2010 wurde die Besoldung Hamburger Beamtinnen und Beamter durch das Gesetz zur Neuregelung des Hamburgischen Besoldungs- und Versorgungsrechts (Drucksache 19/4246 vom 06.10.2009) umfassend systematisch neu geordnet mit der Folge, dass ein Großteil der Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen nicht mehr miteinander vergleichbar ist. Nach der Neustrukturierung der Grundgehaltstabelle der Besoldungsordnung A enthielt diese einheitlich in jeder Besol-

dungsgruppe 8 Erfahrungsstufen, was für etliche Besoldungsgruppen einen Wegfall mehrerer Erfahrungsstufen (bisher Besoldungsstufen) bedeutete. Im Wege der Besitzstandswahrung wurde durch ein eigenes Überleitungsgesetz in die neuen Besoldungstabellen übergeleitet. Insgesamt sind die Abstandswerte vor und nach der Besoldungsneustrukturierung nicht mehr miteinander vergleichbar, weshalb für die vorliegenden Zwecke nur auf die Veränderung der Abstände vom Jahr 2011 zu 2012 abgestellt werden kann.

Für den fraglichen Zeitraum haben sich die Abstände der Besoldungsgruppen in der Endstufe zueinander wie folgt entwickelt:

Veränderung der Abstände der Endstufen der Besoldungsgruppen zueinander im Zeitraum 2011 bis 2012 (< 10 % = vierter Parameter nicht erfüllt)

	A 16	A 15	A 14	A 13	A 12	A 11	A 10	A 9	A 8	A 7	A 6	A 5
A 4	2,1 %	2,1 %	2,1 %	2,0 %	2,0 %	1,9 %	1,8 %	1,5 %	2,3 %	2,3 %	2,3 %	2,3 %
A 5	2,1 %	2,1 %	2,1 %	2,0 %	2,0 %	1,9 %	1,7 %	1,4 %	2,3 %	2,3 %	2,3 %	0,0 %
A 6	2,1 %	2,1 %	2,0 %	2,0 %	1,9 %	1,8 %	1,7 %	1,3 %	2,3 %	2,3 %	0,0 %	
A 7	2,1 %	2,1 %	2,0 %	2,0 %	1,9 %	1,8 %	1,5 %	0,9 %	2,3 %	0,0 %		
A 8	2,1 %	2,1 %	2,0 %	1,9 %	1,8 %	1,7 %	1,2 %	-0,5 %	0,0 %			
A 9	2,3 %	2,3 %	2,3 %	2,3 %	2,3 %	2,3 %	2,3 %	0,0 %				
A 10	2,3 %	2,3 %	2,3 %	2,3 %	2,3 %	2,3 %	0,0 %					
A 11	2,3 %	2,3 %	2,3 %	2,3 %	2,3 %	0,0 %						
A 12	2,3 %	2,3 %	2,3 %	2,3 %	0,0 %							
A 13	2,3 %	2,3 %	2,3 %	0,0 %								
A 14	2,3 %	2,3 %	0,0 %									
A 15	2,3 %	0,0 %										
A 16	0,0 %											

Die Abstände haben sich also im Maximum um 2,3 % verändert. Das Abstandsgebot ist damit nicht verletzt.

Für die Jahre 2008 bis 2010 ist für die R-Besoldung eine mittelbare Verletzung des Abstandsgebotes zu prüfen. Dabei ist von Relevanz, dass nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts der Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers bei der Bemessung der Abstände der Besoldungsgruppen zueinander zu berücksichtigen ist. D. h. eine auf Grund der Vorprüfung notwendige Erhöhung der Besoldungsbeträge in unteren Besoldungsgruppen schlägt nicht zwingend auf die darüber liegenden Besoldungsgruppen durch, weil dem Gesetzgeber bei der Gestaltung der Abstände der Gruppen zueinander im Rahmen der zulässigen Grenzen des Abstandsgebotes Gestaltungsspielraum verbleibt. Je größer der Abstand einer Besoldungsgruppe zu der unteren, anzugleichenden Besoldungsgruppe und je niedriger der anzugleichende Betrag ist, desto unwahrscheinlicher ist, dass die Unterschreitung der Prekaritätsschwelle auf die höhere Besoldungsgruppe „durchschlägt“ (s. dazu BVerfG a. a. O., Rn. 92).

In den Jahren 2008 bis 2010 gibt es Negativabweichungen zur Prekaritätsschwelle nur bis zur Besoldungsgruppe A 7. Die Unterschreitung fällt allerdings mit rund 300 Euro auf das Jahr gerechnet verhältnismäßig gering aus. Für die Betrachtung der Binnenabstände der Besoldungsordnung R wird die Besoldungsgruppe R 1 in etwa zwischen den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 angesetzt. Mit diesem Maßstab liegen zwischen der letzten, um ca. 300 Euro anzugleichenden Besoldungsgruppe A 7 und der ersten in diesem Zeitraum zu betrachtenden Besoldungsgruppe (A 13) also sechs weitere Besoldungsgruppen, während unterhalb der letzten anzugleichenden Besoldungsgruppe A 7 lediglich drei Besoldungsgruppen liegen. Auf Grund der geringen Anpassungsnotwendigkeit und des großen Abstandes zu den Besoldungsgruppen der R-Besoldung ist in den Jahren 2008 bis 2010 daher keine mittelbare Verletzung des Abstandsgebotes festzustellen.

c. Rückwirkende Besoldungsanpassungen

Aus der vorstehenden Analyse folgt die Notwendigkeit einer Anpassung der Besoldungen in den Jahren 2011 und 2012. Auf Grund der relevanten Abweichungen zur Mindestbesoldung in den Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 1 und der Abweichungen bei den Parametern in den Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 2 sowie den Vorgaben für das Abstandsgebot sind im Ergebnis die Besoldungen in der gesamten Tabelle einheitlich so anzuheben, dass die entsprechenden Abstände gemäß Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts eingehalten werden.

Mit der vorgesehenen einmaligen Sonderzahlung in Höhe von 17,5 % der durchschnittlichen Bruttomonatsbezüge für das Jahr 2011 und 30 % für das Jahr 2012 wird erreicht, dass die beschriebenen Defizite ausgeglichen werden und in der Prüfung der ersten Stufe in nahezu allen betrachteten Besoldungsgruppen kein Parameter mehr als erfüllt anzusehen ist. Auf Grund der Gleichbehandlungszusage des Senats aus November 2011 wird diese Sonderzahlung allen Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter, die in dieser Zeit Anspruch auf Bezüge hatten, gewährt.

In den Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung B werden die vom Bundesverfassungsgericht vorgegebenen Grenzwerte nicht vollständig erreicht. Die Überschreitungen beruhen darauf, dass die mit dem Gesetz über die jährliche Sonderzahlung und die Besoldungs- und Versorgungsanpassung 2011/2012 vom 1. November 2011 (HmbGVBl. S. 454) geschaffene Neuregelung des Sonderzahlungsrechts, bei dem die Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung B von der Gewährung einer Sonderzahlung (mit Ausnahme der Kindersonderzahlung) ausgenommen wurden, im Jahr 2011 eine stärkere Minderung der Besoldung erfuhren, indem ihnen die Sonderzahlung von 1.000 Euro nicht gezahlt wurde. Dieser Betrag wurde auch nicht im Folgejahr in die Grundgehälter eingebaut.

Mit der Neuordnung des Sonderzahlungsrechts reagierte der Gesetzgeber auf die weltweite Finanzkrise 2008, die im Ergebnis auch Auswirkungen auf die Bundes- und Länderhaushalte hatte, woraufhin ab 2010 Einsparmöglichkeiten im Haushalt entwickelt wurden. Im Bereich der Bezahlung der Beamtinnen und Beamten waren unmittelbare Kürzungen der monatlichen Besoldung und Versorgungsbezüge ausgeschlossen worden. Um gleichwohl Einspareffekte zu erzielen, wurde die jährliche Sonderzahlung grundlegend umgestaltet. Im Rahmen seines weiten Gestaltungsspielraums verfolgte der Gesetzgeber das Ziel, die Auswirkungen auf die Beschäftigten durch eine soziale Komponente abzufedern. In den niedrigeren Besoldungsgruppen, in denen der Wegfall der Sonderzahlung in der zuvor gewährten Höhe eine erheblich stärkere Belastung bedeuten würde, erfolgte durch die Gewährung eines einheitlichen Betrages eine relativ höhere Kompensation als in höheren Besoldungsgruppen. In der Konsequenz war eine Kompensation aus Sicht des Gesetzgebers in den Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung B nicht mehr geboten.

d. Keine rückwirkenden Versorgungsanpassungen

Die Übertragung der vorstehenden Anpassungen auf die Versorgungsempfangenden ist dagegen nicht angezeigt.

Der Gesetzgeber machte mit dem Gesetz über die jährliche Sonderzahlung und die Besoldungs- und Versorgungsanpassung 2011/2012 vom 1. November 2011 (HmbGVBl. S. 454) von seinem weiten Gestaltungsspielraum in der Besoldungs- und Versorgungsgesetzgebung Gebrauch, indem die Sonderzahlung im Jahr 2011 im Wesentlichen den aktiven Beamtinnen und Beamten vorbehalten wurde. Der 2011 gewährte besoldungsgruppenunabhängige Betrag von 1.000 Euro (bei Teilzeit entsprechend geringer) wurde 2012 mit seinem zwölften Teil in das Grundgehalt der Besoldungstabellen integriert und ist seit dem Bestandteil des Grundgehalts. Für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger blieb dieser Teil des Grundgehalts bei der Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge unberücksichtigt. Gleichzeitig wurde ihnen bis zur Besoldungsgruppe A 12 im Jahr 2011 ein Betrag von 500 Euro gezahlt (Hinterbliebenen anteilig). Seit 2012 wird der zwölfte Teil dieses Betrages als monatlicher Erhöhungsbetrag zusätzlich zu den Versorgungsbezügen gezahlt. Der Erhöhungsbetrag wird regelmäßig mit der Anpassung der Besoldung und Versorgung entsprechend angepasst.

Die getroffenen Maßnahmen sind zulässig. In seiner Entscheidung vom 27. September 2005 hat das Bundesverfassungsgericht u. a. ausgeführt, dass aus dem Grundsatz der Versorgung aus dem letzten Amt und der Länge des aktiven Dienstverhältnisses nicht folge, dass sämtliche Berechnungsgrundlagen an dem Schutz des Art. 33 Absatz 5 GG teilhaben. Es gebe demnach keinen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums, nach dem alle Teile der Bezüge aktiver Beamtinnen und Beamter ruhege-

haltfähig sein müssen (BVerfG, Urteil vom 27. September 2005, a. a. O., Rn. 106 ff).

Die Maßnahmen sind darüber hinaus gerechtfertigt. Zwar können im Beamtenrecht finanzielle Erwägungen und das Bemühen, Ausgaben zu sparen, in aller Regel für sich genommen nicht als ausreichende Legitimation für eine Kürzung der Altersversorgung angesehen werden. Zu den finanziellen Erwägungen müssen deshalb weitere Gründe hinzukommen, die im Bereich des Systems der Altersversorgung liegen und die Kürzung von Bezügen als sachlich gerechtfertigt erscheinen lassen BVerfG, Beschluss vom 24. September 2007 – 2 BvR 1673/03 u. a. –, juris, Rn. 42.).

Dabei stellt allerdings das Bemühen des Besoldungsgesetzgebers, den Anstieg von Versorgungskosten zu dämpfen, aus Sicht des Bundesverfassungsgerichts einen sachlichen Grund zur Rechtfertigung einer Verminderung von Besoldungs- und Versorgungsanpassungen dar (BVerfG a. a. O., Rn 43).

Das Bundesverfassungsgericht hat dazu ausgeführt:

Die steigenden Versorgungslasten sind jedenfalls auch auf die gestiegene durchschnittliche Lebenserwartung sowie die hohe Zahl von Frühpensionierungen und damit auf die verlängerte Laufzeit der Versorgungsleistungen zurückzuführen (vgl. BT Drucksache 13/9527, S. 28). Hierbei handelt es sich um Gründe, die im System der Beamtenversorgung wurzeln. Die Kosten, die durch den Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung und die Frühpensionierungen verursacht werden, entstehen im System der Beamtenversorgung selbst und nicht durch steigende Anforderungen, die die Allgemeinheit an den Staat und den Beamtenapparat stellt. Gleichzeitig kommen die erhöhten Aufwendungen für die Altersversorgung der Beamtenschaft in spezifischer Weise zugute. Jeder Beamte kann in die Situation einer vorzeitigen Pensionierung kommen. Auch profitieren ausschließlich die Beamten und nicht die Allgemeinheit davon, dass sich die Bezugsdauer der Versorgungsbezüge durch die steigende Lebenserwartung immer weiter verlängert. Dies alles lässt es als sachlich gerechtfertigt erscheinen, die Beamtenschaft durch die Verminderungen der Besoldungs- und Versorgungsanpassungen an den steigenden Kosten der Versorgung zu beteiligen.

Dies kann jedoch nicht nur für die Verminderung von Anpassungen gelten, sondern kann auch auf die Verminderung sonstiger Ansprüche aus dem Besoldungs- oder Versorgungsrecht übertragen werden, soweit die Verminderung angemessen erscheint. Mit der Neuregelung des Sonderzahlungsrechts konnte der Besoldungsgesetzgeber den weiteren Anstieg der Versorgungskosten abmildern, ohne allein die Versorgungsempfangenden zu belasten. Auch die aktiven Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter wurden in diese Neuregelung einbezogen. Die bis dahin ergriffenen Maßnahmen hatten den Anstieg der Versorgungskosten noch nicht in ausreichendem Maß begrenzen können. Zudem waren weitere Maßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung zur Senkung der Kosten noch nicht systemgerecht auf das Versorgungsrecht übertragen worden. Die Auswirkungen der Änderung des Sonderzahlungsrechts auf die Versorgungskosten sind in der Bürgerschaftsdrucksache „Entwicklung der Versorgungsausgaben – Bericht über die Ergebnisse zur Prognose zukünftiger Versorgungsausgaben im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg (Drucksache 20/6624) dargestellt.

Selbst wenn bei der rückwirkenden Besoldungsanpassung Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger in den Jahren 2011 und 2012 von der Sonderzahlung ausgeschlossen werden, liegt das ausgezahlte Ruhegehalt (Höchstruhegehaltssatz) nur leicht unterhalb und immer noch im unmittelbaren Bereich von 70 % der dem Grunde nach ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Dieser Prozentsatz bewegt sich nach sachgerechter Auslegung des genannten Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 24. September 2007 (BVerfG, a. a. O) noch im verfassungsgemäßen Rahmen (siehe auch oben Nr. 3 Buchstabe d).

Vor diesem Hintergrund ist eine rückwirkende Versorgungsanpassung durch die Gewährung einer zusätzlichen Sonderzahlung für 2011 und 2012 verfassungsrechtlich nicht erforderlich.

e. Kinderbezogene Bezügebestandteile für dritte und weitere Kinder

Die Berechnung für die amtsangemessene Alimentation von Beamtenfamilien mit mehr als zwei Kindern erfolgt unter Berücksichtigung der Median-Äquivalenzeinkommens für Hamburg wie bereits zu den Werten für die Jahre ab 2025 vorstehend erläutert (s. Teil 3.e). Zur Höhe der Familienzuschläge wurden für die Jahre 2008 bis 2010 keine Ansprüche geltend gemacht. Es erfolgt daher lediglich eine Überprüfung der Familienzuschläge ab Stufe 4 aufwärts für die Jahre 2011 und 2012:

Jahr	Median-Äquivalenz-einkommen	Prekaritäts-schwelle (80 %)	Mit 0,35 faktorisierter Betrag (netto)	Bruttobetrag
2011	1.521,76 Euro	1.217,41 Euro	426,09 Euro	365 Euro bzw. 370 Euro
2012	1.546,37 Euro	1.237,10 Euro	432,98 Euro	380 Euro

Daraus sind bei Gegenüberstellung der Familienzuschlagsbeträge (Stufe 4), wie sie in den Jahren 2011 und 2012 tatsächlich ausgezahlt wurden, mit dem in Anlehnung an die neue Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts errechneten Bedarf die folgenden Nachzahlungsbedarfe abzuleiten (jeweils Bruttobeträge):

Jahr	Nach altem Recht gewährter FZ	Betrag neu	Differenz/ Nachzahlung
2011 Jan. bis März	295,51 Euro	365 Euro	69,49 Euro
2011 ab April	299,94 Euro	370 Euro	70,06 Euro
2012	305,64 Euro	380 Euro	74,36 Euro

Entsprechend sind die Beträge für die Jahre 2011 und 2012 anzupassen.

5. **Änderung der Vollstreckungsvergütungsverordnung**

Mit der Vollstreckungsvergütung wird die Außendiensttätigkeit von Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollziehern sowie Beamtinnen und Beamten im Vollstreckungsdienst entgolten. Sie wird neben der jeweiligen Grundbesoldung gewährt und ist voll zu versteuern. Zu den konkreten Änderungen wird auf die Einzelbegründung in Teil B verwiesen.

B.

Einzelbegründungen

Zu den einzelnen Vorschriften:

Zu Artikel 1 (Hamburgisches Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2026/2027/2028)

Zu § 1 (Geltungsbereich):

Mit dem Gesetz wird das Ergebnis der Tarifeinigung vom 14. Februar 2026 auf die Beamtenbesoldung übertragen. Die Übertragung gilt für sämtliche Besoldungsgruppen aller Besoldungsordnungen und schließt auch Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger ein.

Zu § 2 Absatz 1, § 5 Absatz 1 und § 8 Absatz 1 (Erhöhung der Dienstbezüge und sonstigen Bezüge)

Die Absätze regeln die lineare Anhebung der Grundgehälter zum 1. April 2026 um 2,8 %, zum 1. März 2027 um 2 % und zum 1. Januar 2028 um erneut 1 % entsprechend dem Tarifabschluss vom 14. Februar 2026. § 2 Absatz 1 Nr. 7 entspricht der Tarifeinigung.

Zu § 2 Absatz 2, § 5 Absatz 2 und § 8 Absatz 2 (Erhöhung der Anwärtergrundbeträge):

Die Höhe der Anwärtergrundbeträge orientiert sich an dem Einstiegsamt, das mit der jeweiligen Ausbildung erreicht wird. Betragsmäßige Anstiege aller Anwärtergrundbeträge führen auf Dauer zu einem Abschmelzen der Abstände zwischen den abgestuften Anwärterbezügen. Der Tarifabschluss für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder vom 14. Februar 2026 sieht eine Erhöhung der Ausbildungsentgelte sowie der monatlichen Entgelte der dual Studierenden um je 60 Euro zum 1. April 2026 und 1. März 2027 sowie um weitere 30 Euro zum 1. Januar 2028 vor. Diesem Tarifergebnis entsprechend sollen die Anwärtergrundbeträge zum 1. April 2026 um 60 Euro, über das Tarifergebnis hinausgehend zum 1. März 2017 linear um 4,2 % (entspricht 60 Euro für Anwärter, die in ein Eingangsamt der Besoldungsgruppe A 4 übernommen werden) und zum 1. Januar 2028 um weitere 2,02 % (entspricht 30 Euro für Anwärter, die in ein Eingangsamt der Besoldungsgruppe A 4 übernommen werden) linear erhöht werden.

Mit den linearen Erhöhungen der Anwärtergrundbeträge zum 1. März 2027 und 1. Januar 2028 nach der erfolgten einheitlichen Erhöhung um 60 Euro für alle Einstiegsämter werden mit bis zu 174,82 Euro (für Nachwuchskräfte der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt) insgesamt mehr als die nach dem Tarifabschluss vorgesehenen 150 Euro gewährt. Die zusätzliche Anhebung der Anwärtergrundbeträge erhöht

damit die Attraktivität des Dienstherrn bei der Rekrutierung von Nachwuchskräften.

Zu § 2 Absatz 3, § 5 Absatz 3 und § 8 Absatz 1 Nr. 2 (Anpassung des Familienzuschlags Stufe 4 und der folgenden Stufen):

Unter Anwendung der neuen Maßstäbe bei der Bemessung der amtsangemessenen Alimentation (BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 5/18 u.a. –, juris) auch auf die kinderbezogenen Bezügebestandteile für das dritte Kind und weitere Kinder beträgt der Familienzuschlag ab dem dritten Kind ab 1. April 2026 einheitlich monatlich 635 Euro pro Kind, ab dem 1. Januar 2027 670 Euro. Zum 1. Januar 2028 wird auch der Familienzuschlag der Stufe 4 und der folgenden Stufen linear erhöht.

Zu § 3, 6, 9 (Anpassung der Bezüge nach fortgeltendem Recht):

Die Vorschrift regelt die Anpassung für Besoldungsbestandteile aus fortgeltenden bundes- bzw. landesrechtlichen Vorschriften.

Zu §§ 4, 7 und 10 (Erhöhung der Versorgungsbezüge):

Die Vorschriften regeln die entsprechende Anpassung der weiteren Besoldungsbestandteile aus fortgeltenden bundes- bzw. landesrechtlichen Vorschriften.

Zu Artikel 2 (Änderung des Hamburgischen Besoldungsgesetzes):

Zu Nummer 1:

Redaktionelle Anpassung.

Zu Nummer 2:

Die gesetzliche Verankerung der Zulage für Sozial- und Erziehungsdienste im Hamburgischen Besoldungsgesetz dient der Wahrung der funktionalen Einheit der Hamburger Verwaltung. Sie wird wirkungsgleich auf der Basis dieses Teils der Tarifeinigungen vom 29. Oktober 2025 (landesbezirklich) und 14. Februar 2026 (TdL) eingeführt.

Zu Absatz 1 (Grundsatz):

Der Absatz regelt die Einführung einer monatlichen Zulage für Beamtinnen und Beamte, die überwiegend Tätigkeiten im Bereich Gesundheitsdienste und sozialen Diensten wahrnehmen und die im Tarifbereich der Entgelttabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) zugeordnet sind Das Kriterium der „überwiegenden“ Tätigkeit stellt sicher, dass der Schwerpunkt der täglichen Arbeit in der fachspezifischen Fallarbeit oder Betreuung liegen muss.

Zu Absatz 2 (Konkretisierung der Einsatzbereiche):

Dieser Absatz enthält einen abschließenden Katalog der Tätigkeitsbereiche, die einen Anspruch auf die Zulage begründen. Die Buchstaben a) bis g) bilden das breite Spektrum der sozialen Arbeit in Hamburg ab.

Zu Absatz 3 (Teilzeitbeschäftigung):

In Übereinstimmung mit den allgemeinen besoldungsrechtlichen Grundsätzen wird die Zulage bei Teilzeitbeschäftigung anteilig gewährt. Da die Zulage an die konkrete Tätigkeit und die damit verbundene Belastung anknüpft, ist eine zeitanteilige Berechnung sachgerecht.

Zu Absatz 4 (Ausschlussregelungen):

Die Zulage nach § 55c ist ausgeschlossen, wenn bereits ein Anspruch auf eine der aufgeführten Funktions- oder Erschwerniszulagen besteht.

Zu Nummer 3:

Mit dem Ersuchen vom 7. Oktober 2024 (Drucksache 22/16485) hat die Bürgerschaft die herausragende Rolle der Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg in bürgernahen Diensten unterstrichen. Insbesondere die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bezirksämtern sowie an den Standorten für Einwohner- und Ausländerangelegenheiten des Hamburg Service vor Ort, bilden die Schnittstelle zwischen Staat und Gesellschaft. Sie prägen dadurch das Außenbild der Verwaltung und damit ebenfalls maßgeblich das öffentliche Bild der Stadt.

Die Tätigkeit in diesen Bereichen ist durch eine besondere Intensität in der direkten Interaktion mit den Bürgerinnen und Bürgern gekennzeichnet. Die tägliche Bewältigung einer Vielzahl an Anfragen, die Lösung komplexer individueller Anliegen unter strikter Einhaltung rechtlicher Vorgaben sowie die damit verbundene Belastung erfordern eine besondere Anerkennung. Um die Leistungsfähigkeit der Verwaltung dauerhaft zu sichern, der Fluktuation entgegenzuwirken und die Attraktivität dieser Schlüsselpositionen im Wettbewerb um Fachkräfte zu steigern, ist die Einführung einer funktionsbezogenen Zulage geboten.

Die Gespräche zur Zulage für bürgernahe Dienste wurden landesbezirklich im Juli 2025 aufgenommen und in Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften (ver.di, dbb hamburg beamtenbund und tarifunion) am 29. Oktober 2025 mit einer Tarifeinigung über eine Zulage für bürgernahe Dienste zum Abschluss gebracht. Dieser Teil der Tarifeinigung wurde im Ergebnis in die Tarifeinigung vom 14. Februar 2026 (TdL) integriert.

Der vorliegende Gesetzentwurf dient der wirkungsgleichen und systemgerechten Übertragung dieses

Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg.

Zu Absatz 1 (Anspruchsvoraussetzungen):

Der Absatz legt die Voraussetzungen für den Anspruch auf die Zulage fest. Die Zulage ist an zwei kumulative Voraussetzungen geknüpft: die Verwendung in einer bürgernahen Organisationseinheit und eine entsprechende Tätigkeit. Das Erfordernis, dass bürgernahe Dienstleistung mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der Einheit ausmachen müssen, stellt sicher, dass die Zulage auf Bereiche mit Schwerpunkt im Publikumsverkehr konzentriert ist.

Zu Absatz 2 (Begriffsbestimmung):

Der Begriff bürgernahe Dienste wird definiert. Neben der klassischen Leistungserbringung im direkten Kontakt wird dabei auch die Repräsentationsfunktion in der Öffentlichkeit erfasst. Damit werden auch Beamtinnen und Beamte einbezogen, die durch ihre Uniformierung oder äußere Erscheinung als Ansprechpartner im Stadtraum wahrgenommen werden. Die noch zu erlassende Rechtsverordnung wird einen Katalog der zulagefähigen Tätigkeiten ausführen.

Zu Absatz 3 (Ausschlusskriterien):

Der Absatz schließt bestimmte Tätigkeiten von der Gewährung der Zulage aus:

Buchstabe a): ist der Bürgerkontakt bereits das Kernmerkmal der Ausbildung, ist die Belastung bereits in der besoldungsrechtlichen Einstufung berücksichtigt (z. B. Polizei, Feuerwehr, Lehramt, soziale Dienste).

Buchstabe b): Leitungs- und Intendanzfunktionen sind grundsätzlich vom Anspruch ausgeschlossen, es sei denn, die Funktion wird faktisch überwiegend im Außenkontakt ausgeübt.

Zu Absatz 4 (Zulagenausschluss):

Absatz 4 regelt das Verhältnis der Zulage zu anderen Zulagentatbeständen und stellt die prinzipielle Nachrangigkeit klar. Soweit für bestimmte Tätigkeiten oder Funktionen speziellere Zulagen vorgesehen sind, gehen diese der Zulage für bürgernahe Dienste vor, um Doppelkombinationen zu vermeiden.

Diese Nachrangigkeit gilt insbesondere auch im Verhältnis zur Zulage für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE-Zulage). Da mit der SuE-Zulage bereits den spezifischen Belastungen und den besonderen Arbeitsumständen in diesem Aufgabenbereich Rechnung getragen wird, ist ein gleichzeitiger Bezug der Zulage für bürgernahe Dienste für denselben Zeitraum ausgeschlossen. Damit wird eine systemgerechte Abgrenzung zu den fachspezifischen Zulagenregelungen sichergestellt.

Zu Absatz 5 (Gewährung der Zulage):

Die Zulage ist an die tatsächliche Dienstleistung geknüpft. Sie ist widerruflich und nicht ruhegehaltfähig, da sie als Ausgleich für die konkrete Wahrnehmung einer Tätigkeit fungiert und nicht ein übertragenes Amt honoriert. Sobald die Voraussetzungen wegfallen, endet der Anspruch.

Zu Absatz 6 (Verordnungsermächtigung):

Die Bestimmung bildet die Grundlage für eine entsprechende Verordnung über die Zulage für bürgernahe Dienste. Angesichts stetiger organisatorischer Änderungen werden die konkreten Benennungen der berechtigten Behörden, Ämter und Dienststellen per Verordnung geregelt. Zudem kann die Ermächtigung für Änderungen auf die oberste Dienstbehörde übertragen werden. Damit wird eine rechtssichere und zeitnahe Anpassung der Zulagengewährung an neue Verwaltungsstrukturen ermöglicht.

Zu Nummer 4:

Anlage 1 dieses Gesetzes enthält die Anlage IX des Hamburgischen Besoldungsgesetzes in der ab dem 1. Februar 2026 geltenden Fassung mit den nach Artikel 2 eingeführten Zulagen.

Zu Artikel 3 (Weitere Änderung des Hamburgischen Besoldungsgesetzes):

Artikel 3 weist die neuen Fassungen der Anlagen VI, VII und VII bis X des HmbBesG aus.

Zu Artikel 4 (Änderung des Hamburgischen Besoldungsüberleitungsgesetzes):

Artikel 4 weist die neuen Fassungen der Anlagen 1 und 2 des Hamburgischen Besoldungsüberleitungsgesetzes aus.

Zu Artikel 5 (Weitere Änderung des Hamburgischen Besoldungsgesetzes):

Artikel 5 weist die neue Fassung der Anlagen IX des HmbBesG aus. Sie berücksichtigt die bereits mit Artikel 15 des Hamburgisches Gesetz zur Besoldungs- und Beamtenversorgungsanpassung 2024/2025 und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Regelungen vom 22. Oktober 2024 (HmbGVBl. S. 520) erfolgte Erhöhung von Stellenzulagen.

Zu Artikel 6 (Einmalzahlung 2025):

Im Zuge der mit diesem Gesetz vorgenommenen Anpassung der Besoldung und Versorgung wurden die aktuell gewährten Bezüge unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts dahingehend überprüft, ob sie eine amtsangemessene Alimentation gewährleisten. Die Einmalzahlung für das Jahr 2025 trägt dieser Überprüfung Rechnung und erfolgt nunmehr vor dem Hinter-

grund der fortlaufenden Anpassung der Besoldung an die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen.

Die Höhe der Einmalzahlung für 2025 orientiert sich an den aktuellen Entwicklungen und stellt sicher, dass die Besoldung amtsangemessen ausgestaltet ist und die Wertigkeit der Ämter abbildet. Im Hinblick auf die Verstetigung einer Dezember-Sonderzahlung in Höhe von 27,5 % ab 2026 und unter Berücksichtigung der im Dezember 2025 bereits gewährten Angleichungszulage nach § 73a HmbBesG beläuft sich die Zahlung für 2025 auf 7,5 % eines Zwölftels der in 2025 gewährten Bezüge. Der Anspruch ist gegeben, sofern an mindestens einem Tag im Kalenderjahr 2025 Anspruch auf Dienstbezüge bestanden hat.

Eine Kürzung gemäß § 7 HmbBesG unterbleibt, da die maßgeblichen Jahresbezüge bereits den tatsächlichen Umfang der Arbeitszeit widerspiegeln. Infolge der Teilzeitbeschäftigung fließen somit bereits entsprechend reduzierte Werte in die Berechnung ein. Eine weitere Minderung würde zu einer systemwidrigen Doppelberücksichtigung führen.

Absatz 5 regelt, welcher Dienstherr zur Gewährung der Einmalzahlung verpflichtet ist bei zwischenzeitlich erfolgten Wechseln zwischen Dienstherrn im Geltungsbereich des Gesetzes oder bei einem Ausscheiden aus dem Beamten- oder Richterverhältnis. Hier ist derjenige verpflichtet, der über die für die Abwicklung der Zahlung erforderlichen Unterlagen verfügt.

Zu Artikel 7 (Änderung des Hamburgischen Sonderzahlungsgesetzes):

Mit der Änderung des Hamburgischen Sonderzahlungsgesetzes wird diese bisher nur die Gewährung einer jährlichen Sonderzahlung für im Familienzuschlag berücksichtigte Kinder regelnde Vorschrift erweitert. Mit der Wiedereinführung einer jährlichen Sonderzahlung im Dezember wird diese alimentative Leistung im Gesetz verankert. Der Gesetzgeber verstetigt damit seine Maßnahmen zur amtsangemessenen Alimentation. Die Regelung bringt die Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten zum Ausdruck, schafft eine verlässliche Grundlage für die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter und trägt zur Steigerung der Attraktivität des Dienstherrn auf dem umkämpften Arbeitsmarkt bei.

Anders als das in der Vergangenheit gewährte „Weihnachtsgeld“ stellt die Leistung nunmehr nicht mehr unmittelbar darauf ab, dass im Dezember eines Jahres ein Anspruch auf Bezüge besteht. Der Anspruch ist bereits gegeben, sofern an mindestens einem Tag im Kalenderjahr Anspruch auf Dienstbezüge bestanden hat. Bemessungsgrundlage der Zahlung sind die in dem Kalenderjahr gewährten Bezüge.

Eine Kürzung gemäß § 7 unterbleibt, da die maßgeblichen Jahresbezüge bereits die tatsächliche Arbeitszeit widerspiegeln. Infolge der Teilzeitbeschäftigung fließen somit bereits entsprechend reduzierte Werte in die Berechnung ein. Eine weitere Minderung würde zu einer systemwidrigen Doppelberücksichtigung führen.

Zu Artikel 8 (Weitere Änderung des Hamburgischen Besoldungsgesetzes):

Zu Nummer 1:

Redaktionelle Anpassung.

Zu Nummer 2:

Der Besoldungsergänzungszuschuss wurde mit dem Besoldungsstrukturgesetz vom 17. November 2023 als Fürsorgeleistung mit dem Zweck eingeführt, auch bei Familien, in denen das Familieneinkommen nicht in der bei der Bemessung der Besoldung zu Grunde gelegten Höhe erzielt wird, weil der Ehegatte oder die Ehegattin oder die eingetragene Lebenspartnerin oder der eingetragene Lebenspartner keinen oder nur einen nicht ausreichenden Hinzuverdienst erhält, den nach damaliger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts gebotenen Mindestabstand zur Grundsicherung zu wahren.

In mehreren Verfahren zur amtsangemessenen Alimentation hat sich das Verwaltungsgericht Hamburg mit der Gewährung des Besoldungsergänzungszuschusses und seinen Auswirkungen auf das Besoldungsgefüge befasst (u. a. VG Hamburg, Beschlüsse vom 17. Oktober 2024, 21 B 148/24, 21 B 149/24 und 21 B 150/24) und festgestellt, dass der Besoldungsergänzungszuschuss dazu führt, dass bei identischer Familienkonstellation (gleiche Anzahl an Kindern, gleich hohes Einkommen der zweiten erwachsenen Person) die Gesamtbesoldung verschiedener Besoldungsgruppen teilweise vollständig nivelliert oder Abstände zumindest erheblich vermindert werden. Damit sei der Besoldungsergänzungszuschuss in unzulässiger Weise geeignet, die abgestufte Besoldung zumindest teilweise einzuebnen und die Anknüpfung der Alimentation an innerdienstliche, unmittelbar amtsbezogene Kriterien wie den Dienstrang zumindest teilweise zu lösen. Unter Berücksichtigung dieser verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung soll der Besoldungsergänzungszuschuss in seiner bisherigen Ausgestaltung nicht fortgeführt werden.

Mit Beschluss vom 17. September 2025 (2 BvL 20/17 u.a.) zur Beamtenbesoldung in Berlin hat das Bundesverfassungsgericht seine Rechtsprechung zu den Parametern einer verfassungskonformen Alimentation dahingehend weiterentwickelt, dass zukünftig nicht mehr ein Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau einzuhalten, sondern vielmehr auf die soge-

nannte Prekaritätsschwelle des Median-Äquivalenzeinkommens abzustellen ist.

Für die anzustellende Bewertung sind die Bezüge in ihrer Gesamthöhe der Berechnung zugrunde zu legen. Neben dem Grundgehalt zählen dazu Bezügebestandteile, die allen Beamten einer Besoldungsgruppe unterschiedslos gewährt werden. Maßgeblich sind dabei die Beträge der niedrigsten Erfahrungsstufe in der niedrigsten vom Dienstherrn für aktive Beamte ausgewiesene Besoldungsgruppe. Für die Beurteilung der amtsangemessenen Alimentation geht der Hamburger Gesetzgeber bei der Berechnung des Alimentationsbedarfes zudem von einem Zusatzeinkommen durch den (Ehe)Partner aus, das mindestens den Mindestlohn bei Teilzeitarbeit (55 %) erreicht. Da mit der ab 2026 verstetigten Jahressonderzahlung in allen Besoldungsgruppen eine nach der aktuellen bundesverfassungsgerichtlichen Rechtsprechung amtsangemessene Alimentation gewährt wird, ist die zusätzliche Leistung des bisherigen Besoldungsergänzungszuschusses entbehrlich.

Beamtinnen und Beamte, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes eine Zahlung nach Maßgabe des § 45a erhielten, wurden bereits frühzeitig über den möglichen Wegfall der Zahlung informiert. Dieser Hinweis erfolgte unter dem ausdrücklichen Vorbehalt der parlamentarischen Entscheidung. Angesichts dieser rechtzeitigen Ankündigung ist ein schützenswertes Vertrauen und damit die Grundlage für eine Übergangsregelung nicht gegeben.

Zu Nummer 3:

In der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts war die Betrachtung der Differenz zwischen der Besoldungsentwicklung und den Tarifergebnissen schon immer ein für die Beurteilung der Amtsangemessenheit der Besoldung relevantes Kriterium. Nach Überprüfung anhand der vom Bundesverfassungsgericht in seinen Entscheidungen zur amtsangemessenen Alimentation 2015 und 2020 präferierten Berechnungsmethode (Betrachtung der vergangenen 15 Jahre) im Zusammenhang mit der zum 1. Dezember 2022 vorgesehenen Besoldungserhöhung blieb die damalige Entwicklung der Besoldung in Hamburg vorübergehend hinter der Entwicklung der Tarifergebnisse im öffentlichen Dienst zurück. Infolgedessen wurde die Angleichungszulage mit dem Hamburgischen Gesetz zur Besoldungs- und Beamtenversorgungsanpassung 2022 und zur Aufhebung personalvertretungsrechtlicher Sonderregelungen mit dem Ziel eingeführt, den bis 2025 ermittelbaren temporären Rückstand der Besoldungsentwicklung gegenüber der Tarifentwicklung zu vermindern.

Auf Grund der 2025 weiterentwickelten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts speziell zum Parameter des Tariflohnvergleichs ist diese bisher befristet gezahlte Angleichungszulage künftig dauerhaft in eine jährliche Sonderzahlung zu überführen. Die bisherige Regelung über eine bis zum 31. Dezember 2025 zu zahlende Angleichungszulage in § 73a kann damit aufgehoben werden. Auf Artikel 8 und die Begründung hierzu wird verwiesen.

Zu Nummer 4:

Der Besoldungsergänzungszuschuss wird aufgehoben und die Vorschrift gestrichen (s. A.3.f).

Zu Nummer 5:

Anlage 5 dieses Gesetzes enthält die Anlagen VI, VII und VIII bis X des Hamburgischen Besoldungsgesetzes in der ab dem 1. März 2027 geltenden Fassung mit den sich nach Artikel 1 §§ 5 und 6 geänderten Beträgen.

Zu Artikel 9 (Weitere Änderung des Hamburgischen Besoldungsüberleitungsgesetzes):

Artikel 9 weist die neuen Fassungen der Anlagen 1 und 2 des Hamburgischen Besoldungsüberleitungsgesetzes zum 1. März 2027 aus.

Zu Artikel 10 (Weitere Änderung des Hamburgischen Besoldungsgesetzes):

Artikel 10 weist die neue Fassung der Anlage IX des Hamburgischen Besoldungsgesetzes zum 1. Mai 2027 aus.

Zu Artikel 11 (Änderung der Hamburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung):

Artikel 11 enthält die auch in der Vergangenheit regelmäßig vorgesehene Anpassung der Beträge der Hamburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung an die Besoldungsanpassung zum 1. April 2026 nach Artikel 1 § 2 Nummer 5 dieses Gesetzes.

Zu Artikel 12 (Weitere Änderung der Hamburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung):

Artikel 12 enthält die Anpassung der Beträge der Hamburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung an die Besoldungsanpassung zum 1. März 2027 nach Artikel 1 § 5 Nummer 5 dieses Gesetzes.

Zu Artikel 13 (Weitere Änderung der Hamburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung):

Artikel 13 enthält die Anpassung der Beträge der Hamburgischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung an die Besoldungsanpassung zum 1. Januar 2028 nach Artikel 1 § 8 Nummer 5 dieses Gesetzes.

Zu Artikel 14 (Änderung der Hamburgischen Erschwerniszulagenverordnung):

Artikel 14 enthält die auch in der Vergangenheit regelmäßig vorgesehene Anpassung der Beträge der Hamburgische Erschwerniszulagenverordnung an die Besoldungsanpassung zum 1. April 2026 nach Artikel 1 § 2 Nummer 6 dieses Gesetzes.

Zu Artikel 15 (Weitere Änderung der Hamburgischen Erschwerniszulagenverordnung):

Mit dem Gesetzentwurf sollen die Wechselschicht- und Schichtzulage der Erschwerniszulagenverordnung, die bereits seit längerer Zeit in gleicher Höhe gewährt werden, angehoben werden.

Eine Erhöhung der Beträge der Wechselschichtzulage und der Schichtzulage in Anlehnung an die Tarifeinigung vom 14. Februar 2026 ist sachgerecht, da damit den mit der Wahrnehmung des Dienstes zu regelmäßig wechselnden Dienstzeiten und ständigem Schichtdienst spezifischen Belastungen wieder umfassend Rechnung getragen wird. Dies trägt insbesondere den erheblichen Einschränkungen in der persönlichen Lebensführung Rechnung, die für Beamtinnen und Beamte mit der besonderen Art der Dienstverrichtung untrennbar verbunden sind.

Zu Artikel 16 (Weitere Änderung der Hamburgischen Erschwerniszulagenverordnung):

Artikel 16 enthält die Anpassung der Beträge der Hamburgische Erschwerniszulagenverordnung an die Besoldungsanpassung zum 1. März 2027 nach Artikel 1 § 5 Nummer 6 dieses Gesetzes.

Zu Artikel 17 (Weitere Änderung der Hamburgischen Erschwerniszulagenverordnung):

Artikel 17 enthält die Anpassung der Beträge der Hamburgische Erschwerniszulagenverordnung an die Besoldungsanpassung zum 1. Januar 2028 nach Artikel 1 § 8 Nummer 6 dieses Gesetzes.

Zu Artikel 18 (Änderung des Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetzes):

In Artikel 18 erfolgt eine Anpassung der versorgungsrechtlichen Einzelbeträge (Minderungs- und Erhöhungsbeträge, Beträge des Unfallausgleichs, Kindererziehungszuschlag, Kindererziehungsergänzungszuschlag, Pflegezuschlag, Pflegeergänzungszuschlag) zum 1. April 2026. Darüber hinaus wird bei den Hinzuverdienstgrenzen ab dem 1. Januar 2026 ein direkter Verweis auf die sich grundsätzlich jährlich erhöhende Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 8 Absatz 1a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) aufgenommen; eine Anpassung dieser Beträge im HmbBeamtVG entfällt somit künftig.

Bei der Berechnung des Kostensterbegeldes (§ 22 Absatz 2) werden die Kosten der letzten Krankheit herausgenommen, da diese Kosten beihilfefähig sind und aus Beihilfemitteln auch regelmäßig erstattet werden. In der Vergangenheit traten hier Abgrenzungsschwierigkeiten zwischen den Leistungsarten auf.

Die Neufassung der Höchstgrenze nach § 61 Absatz 3 i. V. m § 64 HmbBeamtVG soll klarstellen, dass Sonderzahlungen, sofern diese unter den Einkommensbegriff nach § 64 Absatz 6 HmbBeamtVG fallen, betragsmäßig zu zwölfteln und anzurechnen sind. Lediglich Sonderzahlungen, die der Versorgungsberechtigte auf Grundlage des Hamburgischen Sonderzahlungsgesetzes erhalten, führen zu einer Erhöhung der Höchstgrenze und damit zu einer Nichtanrechnung.

§ 64 Absatz 6 S. 1 enthält zukünftig eine Ergänzung, dass Einkommensbestandteile, die als Beiträge zur Altersversorgung definiert werden, auch anzurechnen sind, sofern diese Bestandteile 30 v. H. des vereinbarten Einkommens überschreitet. Diese Ergänzung folgt aus der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, Urteil vom 26. Juni 2025 – 2 C 17.24 –, juris).

Zu Artikel 19 (Weitere Änderung des Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetzes):

In Artikel 19 erfolgt eine Anpassung der versorgungsrechtlichen Einzelbeträge (Minderungs- und Erhöhungsbeträge, Beträge des Unfallausgleichs, Kindererziehungszuschlag, Kindererziehungsergänzungszuschlag, Pflegezuschlag, Pflegeergänzungszuschlag) zum 1. März 2027.

Zu Artikel 20 (Weitere Änderung des Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetzes):

In Artikel 20 erfolgt eine Anpassung der versorgungsrechtlichen Einzelbeträge (Minderungs- und Erhöhungsbeträge, Beträge des Unfallausgleichs, Kindererziehungszuschlag, Kindererziehungsergänzungszuschlag, Pflegezuschlag, Pflegeergänzungszuschlag) zum 1. Januar 2028.

Zu Artikel 21 (Einmalzahlungen 2011 und 2012):

Mit der Bezügemitteilung für Dezember 2011 hatte der Senat allen Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern zugesagt, sich möglichweise aus den durchgeführten Musterverfahren zur amtsangemessenen Alimentation ergebende Ergebnisse auf alle Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger anzuwenden. Auf die Einrede der Verjährung wurde in diesem Zusammenhang seitens des Dienstherrn verzichtet. Dieser Gleichbehandlungszusage nachkommend ist nun unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung des Bundesver-

fassungsgerichts die Besoldung in den Jahren 2011 und 2012 überprüft worden. Soweit die in diesem Zeitraum gewährten Bezüge bei Anwendung der neuen vom Bundesverfassungsgericht vorgegebenen verbindlichen Beurteilungsmaßstäbe keine hinreichende amtsangemessene Alimentation gewährleisteten, wird dem mit den Maßnahmen dieses Gesetzes begegnet. Zu diesen zählen u. a. die geplanten Einmalzahlungen für die Kalenderjahre 2011 und 2012. Sie verfolgen das Ziel, die Besoldung unter Berücksichtigung der allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklung und insbesondere des Wandels hin zum Zwei-Verdiener-Modell zeitgemäß auszugestalten.

Die Einmalzahlung in Höhe von 17,5 % der in dem Jahr 2011 bzw. von 30 % der in dem Jahr 2012 durchschnittlich monatlich gewährten Bezüge stellt sicher, dass die Besoldung auch unter veränderten Rahmenbedingungen die Wertigkeit der Ämter angemessen widerspiegelt. Die Einmalzahlungen sind wegen § 4 Absatz 6 HmbBesG unverzinst auszuzahlen.

Anwärterinnen und Anwärter als Beamtinnen und Beamte auf Widerruf sind nicht in den Kreis der Anspruchsberechtigten mit einbezogen, da sie keine Dienstbezüge im Sinne des § 2 Absatz 1 HmbBesG, sondern „sonstige Bezüge“ im Sinne des § 2 Absatz 2 HmbBesG erhalten. Anwärterbezüge haben im Gegensatz zu den Dienstbezügen als „sonstige Bezüge“ keine alimentierende Funktion und unterfallen damit nicht der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu Artikel 33 Absatz 5 GG. Sie werden daher nicht mittels einer Einmalzahlung in der Höhe an die Tarifentwicklung im öffentlichen Dienst angeglichen. Anpassungen der Anwärterbezüge erfolgen zudem regelmäßig in einem anderen Modus als die Anpassungen der Dienstbezüge. Während die Dienstbezüge linear prozentual angepasst werden, erfolgt die Anpassung der Anwärterbezüge vornehmlich in festen Beträgen, die sich nicht in der Höhe und nicht nach der Art der Anwärterbezüge unterscheiden. Infolgedessen ist die Entwicklung der Anwärterbezüge nicht mit der linearen Besoldungsentwicklung und der Tarifentwicklung im öffentlichen Dienst vergleichbar.

Zur Gewährung der Einmalzahlung durch den letzten Dienstherrn siehe Begründung zu Artikel 6.

Zu Artikel 22 (Anpassung der Alimentation kinderreicher Familien für die Jahre 2011 und 2012):

Infolge der Gleichbehandlungszusage aus dem Dezember 2011 (siehe Begründung zu Artikel 21) waren auch die in den Kalenderjahren 2011 und 2012 gewährten kinderbezogenen Bezügebestandteile für das dritte Kind und weitere Kinder zu überprüfen. Da die Feststellung der Amtsangemessenheit der Besoldung auf eine Familie mit zwei Kindern abstellt, finden die Leistungen für dritte und weitere Kinder hierbei keine hinreichende Berücksichtigung, sondern müssen gesondert betrachtet werden. Dabei sind die neuen auf Grund der aktuellen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts gebotenen Maßstäbe anzuwenden.

Es ist daher auch bei der Bemessung der zusätzlichen Bedarfe für das dritte Kind und weitere Kinder einer Familie nicht länger auf den Abstand zur sozialen Grundsicherung abzustellen. Vielmehr können auch diese Bedarfe jetzt unter Bezugnahme auf das Median-Äquivalenzeinkommen ermittelt werden.

Die neuen Beträge ergeben sich jeweils unter Berücksichtigung der Median-Äquivalenzeinkommen für die Jahre 2011 und 2012 und des ermittelten Faktors von 0,35. Auf die Berechnungsmethode und ausführliche inhaltliche Begründung unter A. 3e wird verwiesen.

Zur Gewährung der Einmalzahlung durch den letzten Dienstherrn siehe Begründung zu Artikel 6.

Zu Artikel 23 (Weitere Änderung des Hamburgischen Besoldungsgesetzes):

Zu Nummer 1:

Mit den vorgesehenen Änderungen werden die Bezeichnungen von Ämtern am Bildungs- und Beratungszentrum (BBZ) einer geänderten Rechtslage angepasst.

Das Bildungs- und Beratungszentrum Pädagogik bei Krankheit und Autismus (BBZ) ist zum 1. August 2013 in der derzeit bestehenden Form gegründet worden. Das BBZ ist aus dem ehemaligen Haus- und Krankenhausunterricht (HUBK) mit der Beratungsstelle Autismus hervorgegangen.

Für das BBZ sind keine besoldungsrechtlichen Ämter hinterlegt worden. Das BBZ zählt zum Schulverwaltungsdienst und ist daher den bereits in der Besoldungsordnung bestehenden Ämtern zuzuordnen. Mit einer Verankerung der Ämter in der Besoldungsordnung sollen die fehlenden Ämter geschaffen und durch die Funktionszusätze konkretisiert werden.

Der Auftrag des BBZ ergibt sich aus § 12 Absatz 5 Hamburgisches Schulgesetz. Im BBZ erhalten Schülerinnen und Schüler, die wegen körperlicher, psychosomatischer oder psychischer Erkrankung auf längere Zeit oder auf Dauer keine allgemeinbildende Schule besuchen können, ein unterrichtliches Betreuungsangebot. Dies beinhaltet, je nach gesundheitlichem Zustand des Kindes, Einzel- oder Gruppenangebote sowohl im klinischen als auch im häuslichen Kontext, im BBZ, in einer allgemeinbildenden Schule oder in den Räumen eines Regionalen Bildungs- und Beratungszentrums ReBBZ). Oberstes Ziel aller Angebote ist die Reintegration des Kindes in die bisherige Stamm-

schule oder in eine andere allgemeinbildende Schule. Die Konzeption, Planung und Umsetzung der verschiedenen unterrichtlichen Angebote erfolgt am BBZ in den beiden Abteilungen „Mobiler Unterricht“ und „Klinikunterricht“. Im Jahr 2023 hat das BBZ insgesamt ein unterrichtliches Angebot für rund 3.500 Hamburger Schülerinnen und Schüler vorgehalten. Die Schülerzahlen sind in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Im Jahre 2022 wurden 3.200 Schülerinnen und Schüler unterrichtlich begleitet. Die Schülerinnen und Schüler bleiben während der Beschulung und Begleitung durch das BBZ formal ihrer jeweiligen Stammschule zugeordnet.

Das BBZ bietet neben den unterrichtlichen Lehr-Lern-Angeboten für Kinder und Jugendliche aller Schulformen und Jahrgangsstufen auch verschiedene Beratungen für Schülerinnen und Schüler, ihre Sorgeberechtigten sowie auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Hamburger Schulen an. Darüber hinaus gibt es Beratungsangebote für andere Behörden und Institutionen, wie beispielsweise das Jugendamt. Zentrales Ziel aller Beratungsangebote ist die Fortführung des eingeschlagenen Bildungsweges von Kindern und Jugendlichen trotz deren Erkrankung oder gegebenenfalls die Unterstützung der Kinder und Jugendlichen bei einer krankheitsbedingten schulischen Um- bzw. Neuorientierung. Die Beratungsangebote des BBZ werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Abteilungen „Beratung Pädagogik bei Krankheit“ und „Autismusberatung“ umgesetzt. Insgesamt wurden rund 400 Beratungsanfragen im Bereich Autismus und ca. 370 Beratungsanfragen in der Abteilung Beratung, Pädagogik und Krankheit bearbeitet.

Organisatorisch ist das BBZ in vier Abteilungen sowie eine Verwaltungseinheit untergliedert. Die vier Abteilungen des BBZ haben jeweils eine Abteilungsleitung. Geleitet wird die Einrichtung von einer Gesamtleitung, diese hat eine Stellvertretung. Der Bereich Verwaltung wird durch eine Serviceleitung koordiniert und ist direkt an die Gesamtleitung angebunden. Insgesamt sind rund 110 Mitarbeitende bei 95 VZÄ am BBZ tätig. Damit unterscheidet sich diese Dienststelle hinsichtlich der Anzahl der Beschäftigten deutlich von den großen ReBBZ in Hamburg und ist eher mit den großen Instituten der BSB, wie z. B. der JMS, zu vergleichen. Anders als bei den ReBBZ, die sich max. auf drei Standorte verteilen, stehen die Leitungen des BBZ vor der Herausforderung, dass das BBZ in der gesamten Stadt agiert. So wird die Beschulung von kranken Kindern und Jugendlichen in der Abteilung „Klinikunterricht“ aktuell an 10 Klinikstandorten vorgenommen. Der mobile Unterricht muss über die ganze Stadt verteilt organisiert werden. Er findet sowohl im Zuhause der einzelnen Schülerinnen und Schüler statt als auch am BBZ-Standort wie auch in Schul- und ReBBZ-Räumen. Für die Unterrichtsorganisation liegen keine IT-Programme vor. Die erhebliche Steigerung der Fallzahlen in vier Abteilungen des BBZ ist eine große Herausforderung für das gesamte Leitungsteam. Das unterrichtliche Angebot für kranke Kinder und Jugendliche hat innerhalb von vier Schuljahren um über 30 % zugenommen. Hinzu kommen neue Krankheitsbilder, wie etwa das Fatique-Syndrom in Folge der Corona-Pandemie, für die spezielle (digitale) pädagogische Konzepte zu erarbeiten sind. In der Beratungsabteilung Autismus sind die Fallzahlen noch deutlicher gestiegen. In den letzten 4 Jahren hat sich die Anzahl der durchgeführten sonderpädagogischen Begutachtungen beim Übergang von der Kindertagesstätte zur Schule um 90 % erhöht, die Anzahl von Begutachtungsanfragen im Bereich Autismus ist von 74 auf 163 angewachsen. Dies entspricht einer Erhöhung von rund 120 %. Ferner sind die Angebote des BBZ für jeden Schülereinzelfall hoch individualisiert und erfordern sowohl an Inhalten wie Organisation höchste Flexibilität, Kompetenz, Strukturiertheit und auf Grund der Krankheitsbilder eine eigene psychische Stabilität des Leitungspersonals. Die Aufgaben sowie die Aufstellung des BBZ und damit der Leitungskräfte sind nicht vergleichbar mit anderen Institutionen oder Schulen in der FHH. Es besteht ein Alleinstellungsmerkmal hinsichtlich der Bedeutung und Außenwirkung, in Zuständigkeit und Organisation sowie Themenvielfalt und Komplexität. Die Erkrankungen und teilweise sehr schweren Krankheitsverläufe der Schülerinnen und Schüler erfordern eine besondere pädagogische Kompetenz sowie psychische Resilienz des Personals. Die zuständigen Kolleginnen und Kollegen müssen sehr flexibel im Umgang mit den Schülerinnen und Schülern sein und unterliegen einer besonderen, auch psychischen, Belastung.

Mit der vorgesehenen Änderung werden die bisher fehlenden Ämter geschaffen und durch Funktionszusätze konkretisiert.

Darüber hinaus erfolgt eine Streichung eines nicht mehr benötigten Amtes in Anlage V.

Zu Nummer 2.1 (Neubewertung des Amtes der Leiterin oder des Leiters der Akademie der Polizei):

Des Weiteren wird das Amt der Leiterin oder des Leiters der Akademie der Polizei Hamburg in der Wertigkeit von B 2 auf A 16 geändert.

Im Jahr 2013 erfolgte die Bündelung der Aus- und Fortbildungsbereiche der Polizei inklusive des integrierten Fachhochschulbereiches in einer gemeinsamen Bildungseinrichtung (Akademie der Polizei). Die Leitung der Akademie wurde seinerzeit der Besoldungsgruppe B 2 zugeordnet, um gemäß der damaligen Gesetzesbegründung die Bedeutung der Aus- und Fortbildung innerhalb der Polizei Hamburg zu betonen und das Amt „laufbahnoffen“ zu gestalten.

Die Akademie der Polizei unterliegt durch bereits abgeschlossene und laufende Umorganisationsprozesse und dem Abschluss der Einstellungsoffensive mittlerweile veränderten Rahmenbedingungen. Für die Leitung der Akademie hat sich auf Grund des veränderten Umfangs und Zuschnitts des Personalkörpers (Stammpersonal sowie Nachwuchskräfte) die Aufgaben- und Verantwortungsstruktur sowie die Budgetverantwortung dergestalt verändert, dass sie nicht mehr im erforderlichen Maß von anderen A 16-wertigen Tätigkeiten innerhalb der Polizei abgrenzbar ist. Die Funktion ist hinsichtlich der Bewertungsmerkmale vergleichbar mit anderen A 16-bewerteten Leitungsfunktionen innerhalb der Polizei wie z. B. der Leitung der Wasserschutzpolizei oder der Leitung der Landesbereitschaftspolizei, während zu der einzigen anderen B 2-bewerteten Funktion in der Schutzpolizei ein deutlicher Unterschied besteht.

Auch im Quervergleich zu anderen integrierten Aus- und Fortbildungseinrichtungen in Hamburg, wie der Wasserschutzpolizeischule, der Feuerwehrakademie oder der Norddeutschen Akademie für Finanzen und Steuerrecht Hamburg, deren Leitungsfunktionen ebenfalls mit A 16 bewertet sind, erscheint die Anpassung der Bewertung der Leitung der Akademie der Polizei zu A 16 sachgerecht.

Eine Angleichung an die übrigen A 16-bewerteten Funktionen ermöglicht zudem eine realistische Wechseloption für den Leiter oder die Leiterin der Akademie auf andere amtsangemessene Funktionen, was aus der Erfahrung der vergangenen Jahre sowohl im Interesse der Polizei als auch des Amtsinhabers/der Amtsinhaberin sein dürfte.

Die gemäß § 3 HmbPolAG zugrunde gelegten Qualifikationserfordernisse, abgeschlossene Hochschulausbildung und Nachweis mehrjähriger Erfahrungen in verantwortlicher Position in Polizei, Verwaltung, Wirtschaft, Wissenschaft oder Rechtspflege, werden mit der Zuordnung zur Besoldungsgruppe A 16 nicht eingeschränkt.

Zu Nummer 2.2 (Schaffung eines neuen Amtes „Direktorin bzw. Direktor des Amtes für Öffentliche Sicherheit“):

Vor dem Hintergrund der gestiegenen Aufgabenbreite und des erhöhten fachpolitischen Steuerungsbedarfs wurde mit der Teilung des Amtes für Innere Verwaltung und Planung (Amt A) der Behörde für Inneres und Sport (BIS) in das Amt für Innere Verwaltung (Amt I) und das Amt für Öffentliche Sicherheit (Amt ÖS) eine zukunftsfähige Organisation geschaffen, die den gestiegenen und komplexer gewordenen Herausforderungen der ministeriellen Steuerung einer Innen- und Sportbehörde dauerhaft Rechnung trägt.

Infolge veränderter geopolitischer Rahmenbedingungen und Bedrohungslagen einerseits und neuer Krisen- und Katastrophenszenarien andererseits haben sich die Anforderungen an die staatlichen Fähigkeiten zur Krisenbewältigung und zum Bevölkerungsschutz deutlich erhöht. Die sicherheitspolitische Zeitenwende und das vermehrte Auftreten von länger andauernden, komplexen und mehrdimensional wirkenden Krisenfällen führte auch in der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) zu konkreten Anpassungsbedarfen in Krisenbewältigungsstrukturen. Die Umsetzung des Operationsplan Deutschland (OPLAN DEU) auch in Hamburg erfordert, dass auch auf ziviler Seite Maßnahmen zur inhaltlichen, strukturellen und prozessualen Strukturierung ergriffen werden bzw. dass die konkreten Erfordernisse für die zivile Verteidigung identifiziert und langfristig in konkretes Handeln umgesetzt werden. Mit der Zuständigkeit für die neugeschaffene Abteilung Krisenbewältigung und Bevölkerungsschutz sowie mit der Zuständigkeit für die ministeriell-fachliche Steuerung der Ämter Polizei und Feuerwehr der BIS ist das Amt ÖS ein bedeutendes Amt innerhalb der Organisationsstruktur der BIS. Dies gilt auch hinsichtlich seiner koordinierenden Rolle in der FHH. Um die mit dieser Rolle verknüpften intensiven Abstimmungs- und Steuerungsbedarfe auf der ministeriellen Ebene ausreichend zu gewährleisten, ist eine fachlich versierte Vertretung auf Amtsleitungsebene erforderlich. Auch dies sollte mit der Neueinrichtung des Amtes ÖS bzw. dessen Leitung abgebildet werden.

Zugleich wird die Führungsebene des bisherigen Amtes A entlastet, indem die Aufgabenbereiche der inneren Verwaltung einerseits und der öffentlichen Sicherheit andererseits organisatorisch getrennt und fachlich gezielter gesteuert werden können.

Zur Sicherstellung der vorgenannten erforderlichen Fachlichkeit ist die Leitungsfunktion des Amtes ÖS der Polizeilaufbahn zuzuordnen. Die ministeriell-fachliche Steuerung der Polizei bildet einen wesentlichen Schwerpunkt der Aufgabe und setzt vertiefte Kenntnisse polizeilicher Strukturen und sicherheitsbehördlicher Entscheidungsprozesse voraus. Vor diesem Hintergrund ist für diese Leitungsfunktion die Amtsbezeichnung „Direktorin bzw. Direktor des Amtes für Öffentliche Sicherheit“ in Anlage II zum HmbBesG, Besoldungsordnung B, Besoldungsgruppe B 4, zu schaffen.

Zu Nummer 3 (Streichung des Amtes der Studienrätin, Studienrates im Strafvollzugsdienst):

Das Amt der Studienrätin, Studienrates im Strafvollzugsdienst ist nicht mehr besetzt und daher redundant.

Zu Artikel 24 (weitere Änderung des Hamburgischen Besoldungsgesetzes):

Anlage 8 dieses Gesetzes enthält die Anlagen VI, VII und VIII bis X des Hamburgischen Besoldungsgesetzes in der ab dem 1. Januar 2028 geltenden Fassung mit den nach Artikel 1 §§ 8 und 9 geänderten Beträgen.

Zu Artikel 25 (Weitere Änderung des Hamburgischen Besoldungsüberleitungsgesetzes):

Artikel 29 weist die neuen Fassungen der Anlagen 1 und 2 des Hamburgischen Besoldungsüberleitungsgesetzes zum 1. Januar 2028 aus.

Zu Artikel 26 (Änderung des Hamburgischen Reisekostengesetzes):

Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht):

Die Übergangsbestimmung in § 21 (5. Abschnitt) des HmbRKG ist redundant und wird aufgehoben. Entsprechend ist der Eintrag im Inhaltsverzeichnis ebenso aufzuheben.

Zu Nummer 2 (§ 3 Anordnung und Genehmigung):

Die elektronische Form im Sinne des § 3a Absatz 2 Satz 1 HmbVwVfG setzt gemäß § 3a Absatz 2 Satz 2 HmbVwVfG eine qualifizierte elektronische Signatur voraus. Mit der Änderung soll klargestellt werden, dass die Antragstellung und Genehmigung in einem elektronischen Verfahren erfolgen kann, das nicht die Anforderungen des § 3a HmbVwVfG erfüllen muss.

Zu Nummer 3.1 (§ 7 Wegstreckenentschädigung):

Die Norm wird vereinfacht, da die Auslegung der Norm und die Erstattung der Wegstreckenentschädigung in der Praxis zu Missverständnissen geführt hat. Nun kann die auf 90 Euro begrenzte Wegstreckenentschädigung je Dienstreise ohne besondere Begründung und ohne Kostenvergleich mit öffentlichen Verkehrsmitteln erstattet werden. Bei Dienstgängen wird die Erstattung begrenzt auf ein Tagesticket des HVV.

Die Ausnahme von der Begrenzungsregelung ist allerdings für Dienstgänge und Dienstreisen nur zulässig, wenn für die Nutzung besondere in der VVHmbRKG definierte Gründe vorliegen.

Zu Nummer 3.2 (§ 7 Wegstreckenentschädigung):

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 4.1 (§ 16 Auslandsdienstreisen):

Der bisherige Begriff „Dienstreisen im Ausland“ lässt vermuten, dass Dienstreisen zwischen Inland und Ausland nicht einbezogen sind. Der Begriff „Auslandsdienstreisen“ hingegen bezieht alle Dienstreisen mit Auslandsbezug ein. Im Übrigen redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 4.2 (§ 16 Auslandsdienstreisen):

Es handelt sich um eine redaktionelle Klarstellung. Sowohl Fahr- und Flugkosten als auch die Wegstreckenentschädigung sollen sich nur auf die zurückzulegenden Strecken im Inland nach dem HmbRKG richten. Im Ausland gilt die Regelung der Auslandsreisekostenverordnung.

Zu Nummer 5.1 (§ 19 Ausschlussfrist und Antragsverfahren):

Mit der Änderung soll klargestellt werden, dass nicht die elektronische Form in § 3a Absatz 2 Sätze 1 und 2 HmbVwVfG gemeint ist. Da es sich bei der Frist in § 19 Absatz 1 HmbRKG um eine Ausschlussfrist handelt, empfiehlt es sich, hinsichtlich der Formerfordernisse Klarheit zu schaffen.

Zu Nummer 5.2 (§ 19 Ausschlussfrist und Antragsverfahren):

Die Streichung dient der Klarstellung. In der Praxis sollen Kopien elektronischer Belege oder eingescannte Papierbelege reichen. Der Begriff „Kopie“ umfasst nicht nur die Fotokopie in Papierform.

Zu Nummer 5.3 (§ 19 Ausschlussfrist und Antragsverfahren):

Bahnfahrkarten und Flugtickets werden heute in der Regel online gekauft. In diesem Fall gibt es keinen „Originalbeleg“, der vorgelegt werden könnte. Die Antragstellerinnen und Antragsteller können dann allenfalls eine elektronische Kopie versenden oder einen Ausdruck von dem elektronischen Beleg fertigen. Ohne die vorgesehene Änderung könnten sich Dienstreisende gehalten sehen, nur Fahrkarten und Flugtickets in Papierform zu erwerben, was in der Regel Mehrkosten verursacht und nicht die mit der Digitalisierung verbundene Nachhaltigkeit fördern würde.

Zu Nummer 6 (Abschnitt 5 Übergangsbestimmung):

Die Übergangsbestimmung ist redundant und entsprechend aufzuheben. Für vor Inkrafttreten der Änderungen angetretene Dienstreisen, für die die Erstattung der Reisekosten nach dem 1. Januar 2027 beantragt wird, findet das HmbRKG in der nunmehr geltenden Fassung Anwendung.

Zu Artikel 27 (Änderung Vollstreckungsvergütungsverordnung):

Die in den §§ 2 und 4 bis 7 VollstrVergVO aufgeführten Beträge wurden durch die Erste Verordnung zur Änderung der Vollstreckungsvergütungsverordnung vom 17. Dezember 1993 (BGBl. I S. 2240) – einer Verordnung des Bundes – eingeführt, in die Hamburgische Verordnung vom 25. November 2008 übernommen und seitdem nicht mehr erhöht.

Im gleichen Zeitraum ist die Grundbesoldung (Grundgehalt plus Allgemeine Stellenzulage bzw. Ortszuschlag) in der Endstufe der Besoldungsgruppe A 9 um 67 Prozent gestiegen. Um das ursprüngliche Verhältnis zwischen Grundbesoldung und Vollstreckungsvergütung aller Vollstreckungsbeamtinnen und -beamten wiederherzustellen, werden alle Vergütungs- und Höchstbeträge in der Vollstreckungsvergütungsverordnung um 67 Prozent angehoben.

Die Anhebung dient der Honorierung der sehr herausfordernden Arbeitsbedingungen der Vollstreckungskräfte sowie der Attraktivitätssteigerung der Freien und Hansestadt Hamburg bei der Gewinnung von Nachwuchskräften (u. a. im Wettbewerb mit anderen Bundesländern) angesichts der vor dem Hintergrund des demografischen Wandels zunehmenden Stellennachbesetzungsproblematik.

Die Änderungen sollen ab dem Abrechnungsjahr 2026 gelten. Da die Abrechnungen immer für ein ganzes Kalenderjahr erfolgen, tritt die Regelung rückwirkend zum 1. Januar 2026 in Kraft. Eine Rückwirkungsproblematik ist nicht gegeben, da die Abrechnungen immer innerhalb des ersten Quartals des Folgejahres erfolgen.

Zu Artikel 28 (Änderung des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG)):

Zu Nummer 1 (Änderung von § 61 Absatz 1):

Hierdurch wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 auf 41 Stunden angehoben. Zur Begründung wird insoweit auf die allgemeine Begründung (s.o.) verwiesen. Die Arbeitszeit für den Einsatzdienst der Feuerwehr bleibt unverändert bei 48 Stunden. In Artikel 29 sind Entlastungstage für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamten vorgesehen, in Artikel 30 besondere Regelungen für den Bereich der Lehrkräfte an den staatlichen Schulen und in Artikel 32 umfangreiche Übergangsregelungen.

Zu Nummer 2 (Änderung von § 61 Absatz 4):

Die Verordnungsermächtigung wird redaktionell überarbeitet und klarer gestaltet. Inhaltliche Änderungen sind damit nicht verbunden.

Zu Artikel 29 (Änderung der Arbeitszeitverordnung (ArbzVO)):

Zu Nummer 1 (Änderung von § 1 Absatz 1 Satz 1):

Redaktionelle Folgeänderung zur Änderung von § 61 HmbBG.

Zu Nummer 2 (Neufassung von § 3):

Die bisherige Regelung entfällt, weil der verbliebene individuell bewegliche Arbeitszeitverkürzungstag („AZV-Tag“) abgeschafft werden soll. Zur Begründung wird insoweit auf die allgemeine Begründung (s.o.) verwiesen. Die Freistellung am 24. und 31. Dezember (vgl. § 1 Absatz 6 ArbzVO), in der der ehemalige zweite AZV-Tag aufgegangen ist, bleibt unverändert erhalten.

Zu Absatz 1: Um auf die besonderen Bedürfnisse von Beamtinnen und Beamten mit Schwerbehinderung Rücksicht zu nehmen, sollen diese als Ausgleich zur Anhebung der wöchentlichen Regelarbeitszeit vier Entlastungstage erhalten. Auf diese Weise werden die Auswirkungen der Arbeitszeitanpassung für diese Personengruppe überwiegend kompensiert. Der Bezug dieser Entlastungstage wird dabei an den Bezug des Zusatzurlaubs nach § 208 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) gekoppelt. Beamtinnen und Beamten mit Schwerbehinderung, die den Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX bereits beziehen, müssen daher keinen Antrag stellen und keine Nachweise vorlegen, den Dienststellen entsteht kein zusätzlicher Verwaltungsaufwand.

Zu Absatz 2: Wenn die Gesamtsumme der Anzahl der Entlastungstage und der Anzahl der Erholungsurlaubs- und Zusatzurlaubstage nach der HmbEUrlVO höher als 34 Tage ist, werden die Entlastungstage so gekürzt, dass die Gesamtsumme nicht höher als 34 Tage ist. Zusatzurlaub für Beamtinnen und Beamte mit Schwerbehinderung nach § 208 SGB IX sowie Zusatzurlaub für Wechselschicht-, Schichtplan- und Nachtarbeit werden dabei nicht mit eingerechnet. Dadurch ist gewährleistet, dass Beamtinnen und Beamte mit Schwerbehinderung die Entlastungstage zusätzlich zu dem Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX erhalten.

Zu Absatz 3: Für die Gewährung, die Abwicklung, die Übertragung und den Verfall des Zusatzurlaubs, für seine Berechnung bei Teilzeitbeschäftigten sowie für Fälle, in denen die Schwerbehinderteneigenschaft unterjährig entsteht oder entfällt, gelten für die Entlastungstage die gleichen Regelungen wie für den Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX. Damit wird zur Erleichterung des Verwaltungsvollzugs ein Gleichklang gewährleistet.

Zu Artikel 30 (Änderung der Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung):

Zu Nummer 1 (Änderung von § 1):

Redaktionelle Aktualisierung der Fundstelle.

Zu Nummer 2 (Änderung von § 2 Absatz 1 Nummer 3 Buchstabe a):

Bei der arbeitszeitrechtlichen Verbuchung von Elternabenden bestehen in der Praxis teilweise Unsicherheiten. Durch die Änderung wird klargestellt, dass klassenbezogene Elternabende im unterrichtlichen Arbeitszeitanteil („U-Zeit“) bereits berücksichtigt sind,

wohingegen allgemeine Elternabende zu übergreifenden Themen dem Arbeitszeitanteil für allgemeine Aufgaben („A-Zeit“) zuzuordnen sind.

Zu Nummer 3 (Änderungen von § 4 Absatz 3 Satz 2 und Absatz 4):

Es handelt sich einerseits um Folgeänderungen auf Grund der Streichung von § 3 ArbzVO, daneben wird aber auch berücksichtigt, dass die Anzahl der bei der Berechnung der Jahresarbeitszeit einzubeziehenden Feiertage sich zwischenzeitlich geändert hat: Vier Feiertage fallen stets auf einen Werktag (Karfreitag, Ostermontag, Himmelfahrt und Pfingstmontag), während nunmehr sechs Feiertage auf wechselnde Wochentage fallen (Neujahr, 1. Mai, 3. Oktober, Tag der Reformation, 1. und 2. Weihnachtsfeiertag), ebenso zwei dienstfreie Tage (24. und 31. Dezember). Die auf wechselnde Wochentage fallenden Feiertage bzw. dienstfreien Tage werden dabei zu 5/7 berücksichtigt, die anderen vier Feiertage zu 1/1, sodass insgesamt 4 + 8 x 5/7 = ca. 9,7 (aufgerundet 10) freie Tage zu berücksichtigen sind.

Daraus ergibt sich zukünftig die folgende Arbeitszeit für Lehrkräfte:

	bislang (mit 40 WoStd.)	**zukünftig** (mit 41 WoStd. und 10 Feiertagen)
durchschn. Jahrestage	365,25	365,25
durchschn. Wochenendtage	104	104
Feier- und Vorfesttage	9	10
Urlaubstage	30	30
AZV-Tag	1	0
Jahresarbeitstage	221,25	221,25
./. Wochentage	5	5
Jahresarbeitszeitwochen	44,25	44,25
x Wochenstunden	40	41
Jahresarbeitszeitstunden	1.770,00	1.814,25
./. Unterrichtswochen	38	38
Lehrkräftewochenarbeitszeit	**46,579**	**47,7434 ~ 47,74**

Gemäß § 44 des Tarifvertrages der Länder (TV-L) gilt dies automatisch auch für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte.

Zu Nummer 4 (Änderung von § 5):

Zu Nummer 4.1 (Änderung von § 5 Absatz 1):

Die Altersermäßigung von zwei Zeitstunden wird von der Vollendung des 60. Lebensjahres auf die Vollendung des 63. Lebensjahres verschoben. Hintergrund hierfür ist, dass die Altersermäßigung zu einer Zeit in den 1990er Jahren eingeführt wurde, als die Antragsaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte in Hamburg für den vorzeitigen Ruhestand beim vollendeten 60. Lebensjahr lag. Die Altersermäßigung ist mit Einführung des Lehrkräftearbeitszeitmodells zum 31. Juli 2004 ausgelaufen und wurde nahezu inhaltsgleich zum 1. August 2010 erneut eingeführt. In der Zwischenzeit ist die Antragsaltersgrenze für den vorzeitigen Ruhestand für Beamtinnen und Beamte in Hamburg auf 63 Jahren angehoben worden. Die Regelaltersgrenze ist zudem ebenfalls stufenweise gesteigert worden. Die Steigerung der Regelaltersgrenze für alle Beamtinnen und Beamte bis zum Jahrgang 1963 ist mittlerweile durchgewachsen und liegt nun einheitlich beim 67. Lebensjahr. Die im Schuldienst befindlichen Lehrkräfte sind daher in der Gegenwart älter bzw. ist ihr Verbleib im Schuldienst länger, als dies noch zum Zeitpunkt zur Einführung der Altersermäßigung der Fall gewesen ist. Diese soll daher nunmehr an die Antragsaltersgrenze angepasst werden. Gemäß § 44 des Tarifvertrages der Länder (TV-L) gilt dies automatisch auch für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte.

Die Regelung wird stufenweise eingeführt, indem die Altersgrenze zunächst zum 1. August 2027 auf das 61. Lebensjahr, zum 1. August 2028 auf das 62. Lebensjahr und zum 1. August 2029 auf das 63. Lebensjahr angehoben wird.

Zu Nummer 4.2 (Änderung von § 5 Absatz 2):

Der Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX wird im Schulbereich seit dem Jahr 2003 in der Form einer Zeitermäßigung umgesetzt. Das hat den Hintergrund, dass pädagogisches Personal nur innerhalb der unter-

richtsfreien Zeit Urlaub nehmen kann. Da die Dauer der unterrichtsfreien Zeit die Dauer des Urlaubsanspruchs übersteigt, käme es durch eine Gewährung des Zusatzurlaubs nach § 208 SGB IX im Block nicht zu einer realen Entlastung. Daher erfolgt eine Zeitermäßigung, die nach dem Grad der Behinderung abgestuft ist.

Bei vier zusätzlichen Entlastungstagen gemäß § 3 ArbzVO muss die Arbeitszeitermäßigung für Lehrkräfte mit Behinderung in der 41 Stundenwoche bei einem Arbeitstag von 8 Stunden und 12 Minuten um 32,80 Stunden (1.968 Minuten) erhöht werden. Allerdings erreicht die derzeit geltende Höhe der Schwerbehindertenermäßigung ab einem Grad der Behinderung (GdB) von 60 bereits den Umfang des zukünftigen summierten Anspruchs aus Zusatzurlaub und Entlastungstagen mit insgesamt 9 Tagen für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte. Daher besteht nur auf der untersten Stufe (GdB ab 50 aber unter 60) ein Anpassungsbedarf.

Gemäß § 44 des Tarifvertrages der Länder (TV-L) gilt dies automatisch auch für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte.

Zu Artikel 31 (Änderung des Senatsgesetzes)

Mit der Vorschrift wird die bisherige Rechtslage zur Angleichungszulage fortgeführt. Senatsmitglieder erhalten weiterhin eine Sonderzahlung für jedes Kind nach Maßgabe des Hamburgischen Sonderzahlungsgesetzes.

Zu Artikel 32 (Übergangs- und Schlussbestimmungen):

Zu Absatz 1 (Anwendung auf Lehrkräfte erst zum Schulhalbjahresbeginn):

Auf Lehrkräfte, deren Arbeitszeit sich nach der Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung richtet, sind die Änderungen am Hamburgischen Beamtengesetz und der ArbzVO erst zusammen mit den Änderungen der Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung, die die allgemeinen Regelungen für den schulischen Bereich konkretisieren bzw. modifizieren und die grundsätzlich zum 1. Februar 2027 in Kraft treten, anzuwenden Die Anhebung der Altersgrenze für die Altersermäßigung für lebensältere Lehrkräfte tritt erst zum 1. August 2027 in Kraft (vgl. Artikel 32 Absatz 12).

Zu Absatz 2 (Fortschreibung und gegebenenfalls Anpassung von Teilzeitbewilligungen):

Absatz 2 regelt die Auswirkungen der Änderung der regelmäßigen Arbeitszeit auf Teilzeitbeschäftigungen. Hierfür gelten die folgenden Grundsätze:

Satz 1: Die Stundenzahl ändert sich zum 1. Januar 2027 grundsätzlich nicht. Eine Person, die bislang z. B. 30 Stunden in der Woche gearbeitet hat, arbeitet daher auch ab dem 1. Januar 2027 weiterhin 30 Stunden in der Woche. Eine automatische Anhebung erfolgt nicht. Das gleiche gilt für Personen, die erst am 1. Januar 2027 eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen oder ihren Teilzeitumfang ändern, sofern die Aufnahme bzw. Änderung der Teilzeitbeschäftigung vor dem 1. Januar 2027 bewilligt worden ist.

Satz 2: Um zu gewährleisten, dass die tatsächliche Stundenzahl sich zum 1. Januar 2027 nicht verändert, wird bei Personen, deren Teilzeitumfang nicht in Stunden, sondern durch eine Prozentangabe festgelegt worden ist, diese Prozentangabe zum Jahreswechsel 2026/2027 in Stunden umgerechnet, wobei die 2026 geltende Arbeitszeit zu Grunde gelegt wird. Beispielsweise wird bei einer Person, deren Arbeitszeit auf „75 %“ festgelegt ist, die Arbeitszeit auf 30 Stunden umgerechnet. Diese Stundenanzahl bleibt auch nach dem Jahreswechsel bestehen (siehe Satz 1). Dadurch wird gewährleistet, dass Personen mit stundenmäßiger oder mit prozentualer Teilzeitfestlegung gleichbehandelt und entsprechend der sich aus dem bisherigen Recht ergebenden Arbeitszeit auch ab dem 1. Januar 2027 weiterbeschäftigt werden.

Satz 3: Durch die Regelungen der Sätze 1 und 2 werden Teilzeitbeschäftigung ab dem 1. Januar 2027 mit dem gleichen Stundenumfang fortgesetzt. Da dieser Stundenumfang ab dem 1. Januar 2027 einen geringeren Prozentsatz der regelmäßigen Arbeitszeit ausmacht, kommt es hierdurch zu Besoldungseinbußen. Beamtinnen und Beamte, die dies nicht wünschen, haben einen Anspruch darauf, ihre Arbeitszeit um bis zu 1 Stunde aufzustocken. Beispielsweise erhält eine Person, die bislang 30 Stunden in der Woche gearbeitet hat, ab dem 1. Januar 2027 nicht mehr 75 %, sondern nur noch 73,17 % der Besoldung. Um dies zu kompensieren hat die Person – unabhängig von anderen Anpassungsmöglichkeiten – die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit um bis zu 1 Stunde aufzustocken. Dieser Rahmen muss nicht ausgeschöpft werden, sodass die Person z. B. auch eine Aufstockung von 30 Stunden auf 30,75 Stunden (30 Stunden und 45 Minuten entsprechend 75 % von 41 Stunden) beantragen kann. Entsprechende Anträge sind mit sechswöchigem Vorlauf zu stellen. Dies schließt es nicht aus, dass eine Dienststelle auch kurzfristiger gestellte Anträge bewilligt, hierauf besteht aber kein Rechtsanspruch.

Satz 4: Teilzeitbeschäftigungen müssen regelmäßig mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 62 Absatz 1, § 63 Absatz 1 Satz 2, § 63a Absatz 2 Satz 2, § 63b Absatz 1 Satz 2 HmbBG) bzw. ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 63 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 HmbBG) umfassen. Durch die Fortführung der bisherigen Teilzeitumfänge über den 1. Januar

2027 hinaus (siehe Sätze 1 und 2) kann es vorkommen, dass diese Grenzen geringfügig unterschritten werden. Eine Person, die bislang 20 Stunden je Woche gearbeitet hat, arbeitet ab dem 1. Januar 2027 nicht mehr mit 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit, sondern nur noch mit 48,78 % der regelmäßigen Arbeitszeit. Diese eigentlich unzulässige unterhälftige Teilzeit kann für die Dauer ihrer Bewilligung, längstens jedoch bis zum 31. Dezember 2027, fortgesetzt werden. Neubewilligungen oder Verlängerungen sind ab dem 1. Januar 2027 nicht mehr zulässig. Spätestens ab dem 1. Januar 2028 ist die Arbeitszeit auf 20,5 Stunden anzuheben. Entsprechendes gilt für Beschäftigungsumfänge von 25 %, diese sind spätestens ab dem 1. Januar 2028 auf 10,25 Stunden anzuheben. Diese Rechtsfolge tritt am 1. Januar 2028 kraft Gesetzes ein, ohne dass der bisherige Bewilligungsbescheid aufgehoben oder abgeändert werden muss. Die betroffene Beamtin bzw. der betroffene Beamte ist jedoch rechtzeitig vor dem Jahreswechsel durch ein Schreiben über die Änderung der Arbeitszeit zu informieren.

Satz 5: Unterhälftige Teilzeitbeschäftigungen sind nach § 65 HmbBG nur für begrenzte Zeiträume zulässig. Es wird klargestellt, dass Beschäftigungen, die vor dem 1. Januar 2027 mindestens hälftige Teilzeitbeschäftigungen waren, für die Dauer ihrer Bewilligung, längstens jedoch bis zum 31. Dezember 2027, auch weiterhin als mindestens hälftige Teilzeitbeschäftigungen gelten und das Zeitbudget des § 65 HmbBG nicht belasten.

Satz 6: Entsprechend einem gewerkschaftlichen Vorschlag aus dem Beteiligungsverfahren sieht der Gesetzentwurf vor, dass Bestandsbeschäftigte, die bislang Vollzeit mit 40 Wochenstunden gearbeitet haben, zukünftig Teilzeit mit einem Stundenumfang von 40 Wochenstunden (entsprechend einem Arbeitszeitanteil von 97,56 %) leisten können. Entsprechende Anträge sind bis zum 30. Juni 2027 zu stellen. Sofern nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen, besteht hierauf bis zum 30. Juni 2030 ein Rechtsanspruch. Diese Möglichkeit tritt zu den allgemeinen und sonstigen Regelungen zur Teilzeit, die daneben bestehen bleiben, zusätzlich hinzu. Die Regelung gilt unabhängig vom Lebensalter oder der persönlichen Situation, kann aber beispielsweise von lebensälteren Beamtinnen und Beamten genutzt werden, um bis zum Eintritt in den Ruhestand die bisherige Arbeitszeit beibehalten zu können.

Zu Absatz 3 (Sonderregelung für Lehrkräfte):

Die Teilzeitbewilligungen im Schulbereich erfolgen grundsätzlich in Form von Vomhundertsätzen. Eine stundenbeweise Bewilligung und Umrechnung in der Form, wie sie für die anderen Bereiche vorgesehen ist (vgl. Absatz 2), wäre im Hinblick auf das Lehrerarbeitszeitmodell und die große Anzahl der Teilzeitbeschäftigten (ca. 12.000 Beschäftigte) verwaltungsmäßig nicht durchführbar. Daher ist bei Lehrkräften der Vomhundertsatz führend und die absolute (stundenmäßige) Arbeitszeit zum 1. Februar 2027 neu zu berechnen. Um individuelle Bedarfe berücksichtigen zu können, besteht aber die Möglichkeit, eine Absenkung auf den vor dem 1. Februar 2027 geltenden Wert zu beantragen. Es besteht ein befristeter Anspruch auf Absenkung des Teilzeitanteils.

Zu Absatz 4 (Ableistung laufbahnrechtlicher Probe- und Bewährungszeiten in Teilzeit):

Bei laufbahnrechtlichen Probe- oder Bewährungszeiten werden Teilzeitbeschäftigungen mit mindestens 50 % der Arbeitszeit voll angerechnet und Teilzeitbeschäftigungen mit mindestens 25 % der Arbeitszeit anteilig entsprechend ihrem Verhältnis zur hälftigen Arbeitszeit berücksichtigt (§ 2 Absatz 2 HmbLVO). Dies gilt für Teilzeitbeschäftigungen, die auf Grund der Fortschreibungsregelungen in Absatz 2 oder des Absenkungsanspruchs in Absatz 3 die Grenze von 50 % bzw. 25 % geringfügig unterschreiten (20 Stunden statt 20,5 Stunden bzw. 10 Stunden statt 10,25 Stunden) für die Dauer ihrer Bewilligung, längstens aber bis zum 31. Dezember 2027 (bei Lehrkräften bis zum 31. Januar 2028), entsprechend.

Zu Absatz 5 (Übergangsregelung für laufende Sabbaticals):

Hierdurch wird eine Übergangsregelung für Sabbatjahrmodelle geschaffen, die sich bereits im Vollzug befinden. Dabei ist grundsätzlich der abweichende Zeitwert der Arbeitstage ab dem 1. Januar 2027 (im Bereich der Lehrkräfte ab dem 1. Februar 2027) zu beachten. Das bis zum 31. Dezember 2026 (bzw. im Lehrkräftebereich bis zum 31. Januar 2027) bereits angesparte Zeitguthaben behält seine Wertigkeit auch für die spätere Freistellung, soweit diese erst nach dem 1. Januar 2027 angetreten oder fortgesetzt wird. Für die Bemessung des Zeitwertes von Guthaben, das nach dem 1. Januar bzw. 1. Februar 2027 angespart oder verbraucht wird, ist der neue Zeitwert auf Grund der Erhöhung der Arbeitszeit zu Grunde zu legen.

Dies kann dazu führen, dass das in der Ansparphase angesparte Zeitguthaben nicht ausreicht, um die Freistellungsphase vollständig abzudecken. In diesem Falle ist die Ansparphase zu verlängern oder die Freistellungsphase zu verkürzen, sofern nicht Arbeitszeitguthaben zur Verfügung stehen und eingesetzt werden. Die sonst für Sabbatmodelle geltenden Unter- bzw. Obergrenzen von einem bzw. sieben Jahren können dabei über- bzw. unterschritten werden. Dabei sind im Einzelfall einvernehmliche Lösungen anzustreben, falls es nicht zu einer Einigung kommt, kann

die Dienststelle aber auch einseitig die erforderlichen Anpassungen vornehmen. Sofern dies im Einzelfall, insbesondere im Hinblick auf den Gedanken des Vertrauensschutzes, eine unzumutbare Härte darstellt, besteht auch die Möglichkeit, die Phasen des Sabbatmodells ganz oder teilweise unverändert zu lassen und die Zeitdifferenz nachzuarbeiten. Um ein Überschreiten der Höchstarbeitszeit zu vermeiden, kann es erforderlich sein, hierfür die Teilzeitphase zu verlängern. Sofern dies im Einzelfall nicht möglich sein sollte, insbesondere weil die betreffende Person unmittelbar nach der Freistellungsphase in den Ruhestand eintritt, kann auch eine Verrechnung mit Zeitguthaben oder noch offenem Erholungs- oder Zusatzurlaub erfolgen. Hierbei sind die bundes- und europarechtlichen Bestimmungen zu beachten, sodass insbesondere eine Verrechnung mit Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX oder mit dem europarechtlichen Mindesturlaub nicht möglich sind. Ist eine solche Verrechnung nicht möglich oder individuell unzumutbar, so geht eine restlich verbleibende Differenz zu Lasten des Dienstherrn. Dabei ist jedoch ein strenger Maßstab anzulegen.

Für Kurzsabbaticals gelten diese Regelungen entsprechend.

Zu Absatz 6 (Änderungen der Arbeitszeit begrenzt dienstfähiger Beamtinnen und Beamten):

Bei begrenzt dienstfähigen Beamtinnen und Beamten bleibt das bisherige, absolute (stundenmäßige) individuelle Arbeitszeitvolumen unverändert. Dies gilt auch dann, wenn die begrenzte Dienstfähigkeit in Form eines Prozentsatzes festgesetzt worden ist. Beispielsweise darf eine Person, die bisher 30 Stunden in der Woche gearbeitet hat, auch zukünftig nur 30 Stunden in der Woche arbeiten, auch wenn dies in Form eines Prozentsatzes von 75 % festgelegt worden ist, d.h. es kommt nicht zu einer Anhebung auf 30,75 Stunden (75 % von 41 Stunden). Das gleiche gilt, wenn die Arbeitszeit von 30 Stunden auf einer Ermäßigung von 10 Stunden beruht, d.h. auch in diesem Falle erhöht sich die Arbeitszeit nicht auf 31 Stunden (41 Stunden ermäßigt um 10 Stunden). Es ist in allen Fällen die bisherige absolute (stundenmäßige) Arbeitszeit fortzuführen. Dies liegt daran, dass die absolute stundenmäßige Belastung auf einer ärztlichen Begutachtung beruht, die nicht ohne erneute ärztliche Prüfung modifiziert werden kann.

Eine Erhöhung der Arbeitszeit kann daher nur in dem dafür vorgesehenen Verfahren nach § 41 Absatz 5 HmbBG erfolgen. Zur Verfahrensvereinfachung kann aber auf Antrag der Beamtin bzw. des Beamten eine geringfügige Anhebung, die gerade den Arbeitszeitanteil konstant hält (d.h. Erhöhung um 1/40), auch ohne personalärztliche Begutachtung auf der Grundlage eines hausärztlichen Attestes erfolgen. Allerdings hat die bzw. der Dienstvorgesetzte die Möglichkeit, bei Zweifeln eine personalärztliche Begutachtung anzuordnen.

Erfolgt keine Anhebung der Arbeitszeit, so gilt die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltende Soll-Arbeitszeit bis zum 31. Dezember 2027 (bei Lehrkräften bis zum 31. Januar 2028) weiter als Soll-Arbeitszeit im Sinne von § 27 Absatz 1 BeamtStG. Erfolgt bis dahin keine Anhebung auf mindestens 50 % der durch dieses Gesetz angehobenen Arbeitszeit, so liegen die Voraussetzungen einer begrenzten Dienstfähigkeit im Sinne von § 27 Absatz 1 BeamtStG nicht mehr vor, sodass eine Versetzung in den Ruhestand vorzunehmen ist.

Zu Absatz 7 (keine Umrechnung von Urlaubsansprüchen):

Eine Umrechnung von Resturlaubsansprüchen erfolgt durch die Änderung der Arbeitszeit auf Grund dieses Gesetzes nicht. Dies betrifft zwei Fallgruppen:

- Bei Personen, deren Arbeitszeit in Relation zur regelmäßigen Arbeitszeit unverändert bleibt, ändert sich die absolute Arbeitszeit. Beispielsweise erbringt eine Person, die bislang 100 % der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet hat und deren Arbeitszeit bei 100 % verbleibt, zukünftig 41 Stunden anstatt wie bisher 40 Stunden.
- Bei Personen, deren Arbeitszeit sich absolut nicht verändert, ändert sich die Relation zur regelmäßigen Arbeitszeit. Beispielsweise erbringt eine Person, die 30 Stunden arbeitet, zukünftig nicht mehr 75 %, sondern nur noch ca. 73,17 % der regelmäßigen Arbeitszeit bei Vollzeittätigkeit.

In beiden Fallgruppen entfällt eine Umrechnung von Resturlaubsansprüchen. Dies gilt sowohl in den Fällen, in denen die Arbeitszeit sich kraft Gesetzes absolut oder relativ ändert (Absatz 2 Sätze 1 und 2 bzw. Absatz 5 Sätze 2 und 3), als auch in den Fällen, in denen der Rechtsanspruch auf Aufstockung (Absatz 2 Satz 4) oder Verminderung (Absatz 5 Satz 4) individuell geltend gemacht wird. Der Verzicht auf die Umrechnung ist sachgerecht und dient zugleich der Verwaltungsvereinfachung.

Zu Absatz 8 (Fiktion des Neuerlasses der ArbzVO und der LehrArbzVO):

Da die Verordnungsermächtigung in § 61 Absatz 4 HmbBG aktualisiert werden soll, sollen die Arbeitszeitverordnung und die Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung als auf dieser neuen Rechtsgrundlage erlassen gelten.

Zu Absatz 9:

Mit der Übergangsregelung soll die zum 1. April 2026 eintretende Verminderung des kinderbezogenen

Familienzuschlags für das dritte Kind und weitere Kinder abgemildert werden. Der vormals gewährte Betrag von 838,08 Euro bzw. 905 Euro wird in drei Stufen auf den Betrag nach Anlage VII abgeschmolzen. Die nach inzwischen weiterentwickelter verfassungsgerichtlicher Rechtsprechung vorübergehend gebotene Differenzierung in dritte Kinder einerseits und weitere Kinder andererseits entfällt zum 1. April 2026. Die Abbaustufen fallen zeitlich zusammen mit den jeweiligen Besoldungsanpassungen zum 1. März 2027 und 1. Januar 2028. Ab 1. Januar 2028 wird der sich aus Anlage VII ergebende Betrag von 670 Euro gewährt.

Zu Absatz 10:

Artikel 32 Absatz 10 enthält eine klarstellende Regelung in Bezug auf das Senatsgesetz.

Zu Absatz 11:

Dieser Absatz regelt das Inkrafttreten der übrigen Vorschriften dieses Artikelgesetzes.

Die Neuregelung der Arbeitszeit tritt grundsätzlich mit dem Beginn des Kalenderjahres 2027 in Kraft. Besondere Regelungen für unterjährige Anpassungen oder für den AZV-Tag sind daher nicht erforderlich. Im Bereich der Lehrkräfte treten die Regelungen einen Monat später mit dem neuen Schulhalbjahr zum 1. Februar 2027 in Kraft. Die Anhebung der Altersgrenze für die Altersermäßigung für lebensältere Lehrkräfte tritt erst zum 1. August 2027 in Kraft.

Die vorgesehene gestufte Erhöhung der Besoldung erfordert unterschiedliche Zeitpunkte der Inkraftsetzung der Artikel.

Anlage 1: Besoldungsindex (Basisjahr 1996)

1. Nur Übertragung Tarif

Bes-Gr	1996	...	2008	2009	2010	2011	2012	...	2025	2026	2027
A 4	100,00		115,99	119,20	121,12	121,17	124,22		179,68	184,26	188,61
A 5	100,00		114,99	118,13	120,06	119,95	122,97		177,17	181,68	185,97
A 6	100,00		115,30	118,47	120,38	119,95	122,95		176,26	180,75	185,02
A 7	100,00		115,24	118,40	120,29	119,54	122,52		174,24	178,68	182,90
A 8	100,00		115,19	118,32	120,20	119,12	122,07		172,15	176,53	180,70
A 9 gD	100,00		114,31	117,43	119,31	117,93	120,61		169,23	173,54	177,64
A 10	100,00		114,34	117,43	119,29	117,56	120,22		167,10	171,35	175,40
A 11	100,00		114,36	117,43	119,28	117,24	119,90		165,89	170,11	174,13
A 12	100,00		114,38	117,43	119,27	116,98	119,64		164,9	169,09	173,09
A 13	100,00		113,85	117,43	119,26	116,73	119,38		163,93	168,11	172,08
A 14	100,00		113,87	117,43	119,25	116,55	119,19		163,10	167,25	171,21
A 15	100,00		113,88	117,43	119,24	116,31	118,95		162,19	166,32	170,25
A 16	100,00		113,89	117,44	119,24	116,11	118,75		161,47	165,58	169,49
B 2	100,00	...	114,17	117,09	118,95	114,77	117,39	...	159,50	163,56	167,43
B 3	100,00		114,16	117,08	118,93	114,76	117,37		159,26	163,31	167,17
B 4	100,00		114,15	117,07	118,91	114,74	117,35		159,03	163,08	166,93
B 5	100,00		114,14	117,06	118,89	114,72	117,33		158,80	162,84	166,69
B 6	100,00		114,13	117,05	118,88	114,71	117,32		158,61	162,64	166,49
R 1	100,00	...	113,89	116,81	118,68	116,26	118,90	...	162,01	166,14	170,06
R 2	100,00		113,89	116,81	118,67	116,11	118,75		161,44	165,55	169,46
R 3	100,00		114,16	117,08	118,93	116,22	118,86		161,23	165,34	169,24

2. Einschließlich Sonderzahlung 27,5 % (2025-2027) bzw. Einmalzahlung 17,5 % (2011) und 30 % (2012)

Bes-Gr	1996	...	2008	2009	2010	2011	2012	...	2025	2026	2027
A4	100,00		115,99	119,20	121,12	127,48	127,32		183,80	188,48	192,93
A5	100,00		114,99	118,13	120,06	126,05	126,04		181,23	185,84	190,23
A6	100,00		115,30	118,47	120,38	125,92	126,02		180,30	184,89	189,26
A7	100,00		115,24	118,40	120,29	125,2	125,58		178,24	182,77	187,09
A8	100,00		115,19	118,32	120,20	124,45	125,12		176,09	180,57	184,84
A9 gD	100,00		114,31	117,43	119,31	122,97	123,62		173,11	177,52	181,72

A10	100,00		114,34	117,43	119,29	122,23	123,23		170,93	175,28	179,42
A11	100,00		114,36	117,43	119,28	121,61	122,90		169,69	174,01	178,12
A12	100,00		114,38	117,43	119,27	121,1	122,63		168,68	172,97	177,06
A13	100,00		113,85	117,43	119,26	120,61	122,37		167,69	171,96	176,02
A14	100,00		113,87	117,43	119,25	120,24	122,17		166,84	171,09	175,13
A15	100,00		113,88	117,43	119,24	119,77	121,92		165,91	170,13	174,15
A16	100,00		113,89	117,44	119,24	119,39	121,72		165,17	169,37	173,38
B 2	100,00	...	114,17	117,09	118,95	117,99	120,32	...	162,16	167,31	171,27
B 3	100,00		114,16	117,08	118,93	117,89	120,30		161,91	167,06	171,00
B 4	100,00		114,15	117,07	118,91	117,79	120,29		161,68	166,82	170,76
B 5	100,00		114,14	117,06	118,89	117,69	120,27		161,45	166,58	170,51
B 6	100,00		114,13	117,05	118,88	117,61	120,25		161,25	166,37	170,30
R 1	100,00	...	113,89	116,81	118,68	119,68	121,87	...	164,71	169,94	173,96
R 2	100,00		113,89	116,81	118,67	119,38	121,71		164,13	169,34	173,35
R 3	100,00		114,16	117,08	118,93	119,35	121,83		163,92	169,13	173,12

Anlage 2: Tariflohnindex

E.-Gr.	1996	...	2008	2009	2010	2011	2012	...	2025	2026	2027
E4/VII	100,00		115,81	120,79	122,74	125,88	128,10		186,00	190,87	195,37
E5/VII	100,00		121,48	126,61	128,64	131,86	134,21		193,56	198,52	203,16
E6/VIb	100,00		116,55	121,38	123,32	126,35	128,62		184,28	189,00	193,42
E7/Vc	100,00		112,41	117,00	118,87	121,73	123,95		176,65	181,18	185,41
E8/Vb	100,00		108,51	112,86	114,66	117,36	119,52		169,19	173,53	177,59
E9/IVb	100,00		115,57	119,93	121,81	124,50	126,86		182,09	186,75	191,13
E10/IVa	100,00	...	114,87	119,03	120,89	123,43	125,82	...	179,69	184,29	188,61
E11/III	100,00		114,50	118,56	120,40	122,87	125,28		178,43	183,00	187,29
E12/IIb	100,00		120,34	124,48	126,42	128,94	131,50		186,97	191,75	196,25
E13/IIa	100,00		113,63	117,51	119,34	121,71	124,12		176,36	180,87	185,12
E14/Ib	100,00		108,22	111,86	113,60	115,81	118,13		167,64	171,92	175,96
E15/1a	100,00		109,90	113,50	115,26	117,44	119,82		169,60	173,93	178,02
E15Ü/I	100,00		112,64	116,21	118,00	120,15	122,62		167,97	172,26	176,31

Anlage 3: Vergleich Besoldungsindex mit Tariflohnindex

1. Nur Übertragung Tarif

Bes-Gr	1996		2008	2009	2010	2011	2012		2025	2026	2027
A4	0,00		-0,16	1,32	1,32	3,74	3,03		3,40	3,46	3,46
A5	0,00		5,34	6,70	6,67	9,03	8,37		8,47	8,48	8,46
A6	0,00		1,07	2,40	2,38	5,07	4,41		4,35	4,37	4,34
A7	0,00		-2,52	-1,20	-1,19	1,80	1,15		1,36	1,38	1,35
A8	0,00		-6,16	-4,84	-4,83	-1,50	-2,13		-1,75	-1,73	-1,75
A9 gD	0,00		1,09	2,08	2,05	5,28	4,93		7,06	7,07	7,06
A10	0,00	...	0,46	1,34	1,32	4,76	4,45	...	7,01	7,02	7,00
A11	0,00		0,12	0,95	0,93	4,58	4,29		7,03	7,04	7,03
A12	0,00		4,95	5,66	5,66	9,28	9,02		11,80	11,82	11,80
A13	0,00		-0,19	0,07	0,07	4,09	3,82		7,05	7,05	7,04
A14	0,00		-5,22	-4,98	-4,97	-0,64	-0,90		2,71	2,72	2,70
A15	0,00		-3,62	-3,46	-3,45	0,96	0,73		4,37	4,38	4,36
A16	0,00		-1,11	-1,06	-1,05	3,36	3,16		3,87	3,88	3,87

2. Einschließlich Sonderzahlung 27,5 % (2025-2027) bzw. Einmalzahlung 17,5 % (2011) und 30 % (2012)

Bes-Gr	1996		2008	2009	2010	2011	2012		2025	2026	2027
A4	0,00		-0,16	1,32	1,32	-1,27	0,61		1,18	1,25	1,25
A5	0,00		5,34	6,70	6,67	4,41	6,09		6,37	6,39	6,36
A6	0,00		1,07	2,40	2,38	0,34	2,02		2,16	2,17	2,15
A7	0,00		-2,52	-1,20	-1,19	-2,85	-1,32		-0,90	-0,88	-0,91
A8	0,00		-6,16	-4,84	-4,83	-6,04	-4,69		-4,08	-4,06	-4,08
A9 gD	0,00		1,09	2,08	2,05	1,23	2,55		4,93	4,94	4,92
A10	0,00	...	0,46	1,34	1,32	0,97	2,06	...	4,88	4,89	4,87
A11	0,00		0,12	0,95	0,93	1,03	1,90		4,90	4,91	4,90
A12	0,00		4,95	5,66	5,66	6,08	6,75		9,78	9,79	9,78
A13	0,00		-0,19	0,07	0,07	0,90	1,41		4,92	4,93	4,92
A14	0,00		-5,22	-4,98	-4,97	-3,83	-3,42		0,48	0,48	0,47
A15	0,00		-3,62	-3,46	-3,45	-1,98	-1,75		2,18	2,18	2,17
A16	0,00		-1,11	-1,06	-1,05	0,63	0,73		1,67	1,68	1,66

Anlage 4 Nominallohnindex und Verbraucherpreisindex

	Nominallohnindizes Hamburg			Verbraucherpreisindizes Deutschland		
Jahr	Steigerung gegenüber 1996 (VÄR)*	Steigerung der letzten 10 Jahre (VÄR)*	Steigerung gegenüber dem Vorjahr	Steigerung gegenüber 1996 (VÄR)*	Steigerung der letzten 10 Jahre (VÄR)*	Steigerung gegenüber dem Vorjahr
	1996 =100			1996 =100		
1996	100,00		1,3	100,00		1,3
1997	100,28		0,3	101,94		2,0
1998	101,13		0,8	102,78		0,9
1999	102,25		1,1	103,47		0,6
2000	102,95		0,7	104,86		1,4
2001	105,34		2,3	106,94		2,0
2002	106,47		1,1	108,47		1,3
2003	107,45		0,9	109,58		1,1
2004	108,30		0,8	111,39		1,7
2005	109,28		0,9	113,19		1,5
2006	110,55		1,2	115,00		1,6
2007	112,52		1,7	117,64		2,3
2008	116,46		3,5	120,69		2,6
2009	118,57		1,8	121,11		0,3
2010	120,68	17,2	1,8	122,36	16,7	1,1
2011	123,91	17,6	2,7	125,00	16,9	2,1
2012	127,71	19,9	3,1	127,36	17,4	2,0
2013	129,68	20,7	1,5	129,31	18,0	1,4
2014	137,41	26,9	6,0	130,56	17,2	1,0
2015	140,65	28,7	2,4	131,25	16,0	0,5
2016	143,88	30,2	2,3	131,94	14,7	0,5
2017	147,82	31,4	2,7	133,89	13,8	1,5
2018	152,46	30,9	3,1	136,25	12,9	1,8
2019	156,26	31,8	2,5	138,19	14,1	1,4
2020	154,85	28,3	-0,9	138,89	13,5	0,5
2021	161,60	30,4	4,4	143,19	14,6	3,1
2022	170,04	33,1	5,2	153,06	20,2	6,9
2023	180,03	38,8	5,9	162,08	25,3	5,9
2024	190,44	38,6	5,8	165,69	26,9	2,2
2025	199,72	42,0	4,9	170,56	29,9	2,2
2026	206,9	43,8	3,6*	175,56	33,1	3,4*
2027	214,5	45,1	3,7*	180,83	35,1	5,8*

* Prognose auf Basis des Durchschnitts der jeweils letzten 10 Jahre

Anlage 5: Vergleich Besoldungsindex mit Nominallohnindex

1. Nur Übertragung Tarif

Bes-Gr	1996	...	2008	2009	2010	2011	2012	...	2025	2026	2027
A4	0,00		0,40	-0,53	-0,36	2,21	2,73		8,53	8,88	10,05
A5	0,00		1,26	0,37	0,51	3,20	3,71		9,81	10,16	11,31
A6	0,00		1,00	0,08	0,25	3,20	3,73		10,27	10,62	11,76
A7	0,00		1,05	0,14	0,32	3,53	4,06		11,30	11,64	12,77
A8	0,00		1,09	0,21	0,40	3,87	4,42		12,37	12,70	13,82
A9 gD	0,00		1,85	0,96	1,14	4,83	5,56		13,85	14,18	15,28
A10	0,00		1,82	0,96	1,15	5,12	5,86		14,94	15,26	16,35
A11	0,00		1,80	0,96	1,16	5,38	6,12		15,56	15,88	16,96
A12	0,00		1,79	0,96	1,17	5,59	6,32		16,06	16,38	17,45
A13	0,00		2,24	0,96	1,18	5,79	6,52		16,55	16,87	17,94
A14	0,00		2,22	0,96	1,18	5,94	6,67		16,97	17,29	18,35
A15	0,00		2,22	0,96	1,19	6,13	6,86		17,44	17,75	18,81
A16	0,00		2,21	0,95	1,19	6,29	7,02		17,80	18,12	19,17
B 2	0,00	...	1,97	1,25	1,43	7,38	8,08	...	18,81	19,12	20,15
B 3	0,00		1,97	1,26	1,45	7,38	8,10		18,93	19,24	20,28
B 4	0,00		1,98	1,27	1,47	7,40	8,11		19,05	19,35	20,39
B 5	0,00		1,99	1,27	1,48	7,42	8,13		19,16	19,47	20,50
B 6	0,00		2,00	1,28	1,49	7,42	8,14		19,26	19,57	20,60
R 1	0,00	...	2,21	1,48	1,66	6,17	6,90	...	17,53	17,84	18,90
R 2	0,00		2,21	1,48	1,67	6,29	7,02		17,82	18,13	19,18
R 3	0,00		1,97	1,26	1,45	6,21	6,93		17,93	18,24	19,29

2. Einschließlich Sonderzahlung 27,5 % (2025-2027) bzw. Einmalzahlung 17,5 % (2011) und 30 % (2012)

Bes-Gr	1996	...	2008	2009	2010	2011	2012	...	2025	2026	2027
A4	0,00		0,40	-0,53	-0,36	-2,88	0,31		8,37	7,74	5,56
A5	0,00		1,26	0,37	0,51	-1,73	1,31		9,65	9,03	6,88
A6	0,00		1,00	0,08	0,25	-1,62	1,32		10,12	9,50	7,36
A7	0,00		1,05	0,14	0,32	-1,04	1,67		11,15	10,53	8,42
A8	0,00		1,09	0,21	0,40	-0,44	2,03		12,22	11,61	9,52

A9 gD	0,00		1,85	0,96	1,14	0,76	3,20		13,70	13,11	11,06
A10	0,00		1,82	0,96	1,15	1,36	3,51		14,79	14,20	12,18
A11	0,00		1,80	0,96	1,16	1,86	3,77		15,41	14,83	12,81
A12	0,00		1,79	0,96	1,17	2,27	3,98		15,91	15,34	13,33
A13	0,00		2,24	0,96	1,18	2,66	4,18		16,40	15,83	13,84
A14	0,00		2,22	0,96	1,18	2,96	4,34		16,83	16,26	14,27
A15	0,00		2,22	0,96	1,19	3,34	4,53		17,29	16,72	14,76
A16	0,00		2,21	0,95	1,19	3,65	4,69		17,66	17,09	15,14
B 2	0,00	...	1,97	1,25	1,43	4,78	5,79	...	18,81	18,11	16,17
B 3	0,00		1,97	1,26	1,45	4,86	5,80		18,93	18,23	16,30
B 4	0,00		1,98	1,27	1,47	4,94	5,81		19,05	18,35	16,42
B 5	0,00		1,99	1,27	1,48	5,02	5,83		19,16	18,47	16,54
B 6	0,00		2,00	1,28	1,49	5,08	5,84		19,26	18,57	16,64
R 1	0,00	...	2,21	1,48	1,66	3,41	4,57	...	17,53	17,28	18,29
R 2	0,00		2,21	1,48	1,67	3,66	4,70		17,82	17,57	18,57
R 3	0,00		1,97	1,26	1,45	3,68	4,60		17,93	17,67	18,68

Anlage 6: Vergleich Besoldungsindex mit Verbraucherpreisindex

1. Nur Übertragung Tarif

Bes-Gr	1996	...	2008	2009	2010	2011	2012	...	2025	2026	2027
A4	0,00		3,89	1,58	1,01	3,06	2,47		-7,11	-4,96	-4,30
A5	0,00		4,72	2,46	1,88	4,04	3,45		-5,61	-3,49	-2,84
A6	0,00		4,47	2,18	1,62	4,04	3,46		-5,07	-2,96	-2,32
A7	0,00		4,52	2,24	1,69	4,37	3,80		-3,86	-1,78	-1,14
A8	0,00		4,56	2,30	1,77	4,70	4,15		-2,61	-0,55	0,07
A9 gD	0,00		5,29	3,04	2,49	5,66	5,30		-0,87	1,15	1,76
A10	0,00		5,26	3,04	2,51	5,95	5,61		0,39	2,40	3,00
A11	0,00		5,24	3,04	2,52	6,21	5,86		1,12	3,10	3,71
A12	0,00		5,23	3,04	2,53	6,42	6,06		1,71	3,69	4,28
A13	0,00		5,67	3,04	2,53	6,62	6,27		2,28	4,24	4,84
A14	0,00		5,65	3,04	2,54	6,76	6,41		2,78	4,73	5,32
A15	0,00		5,64	3,04	2,55	6,95	6,60		3,32	5,26	5,85
A16	0,00		5,63	3,03	2,55	7,11	6,76		3,75	5,68	6,27
B 2	0,00	...	5,40	3,32	2,79	8,18	7,83	...	4,92	6,84	7,41
B 3	0,00		5,41	3,33	2,80	8,19	7,84		5,07	6,98	7,55
B 4	0,00		5,42	3,34	2,82	8,21	7,86		5,21	7,11	7,69
B 5	0,00		5,43	3,34	2,84	8,22	7,88		5,34	7,25	7,82
B 6	0,00		5,44	3,35	2,84	8,23	7,88		5,46	7,36	7,93
R 1	0,00	...	5,63	3,55	3,01	6,99	6,64	...	3,43	5,37	5,96
R 2	0,00		5,63	3,55	3,02	7,11	6,76		3,77	5,70	6,29
R 3	0,00		5,41	3,33	2,80	7,02	6,67		3,89	5,82	6,41

2. Einschließlich Sonderzahlung 27,5 % (2025-2027) bzw. Einmalzahlung 17,5 % (2011) und 30% (2012)

Bes-Gr	1996	...	2008	2009	2010	2011	2012	...	2025	2026	2027
A4	0,00		3,89	1,58	1,01	-1,98	0,03		-7,29	-7,36	-6,69
A5	0,00		4,72	2,46	1,88	-0,84	1,04		-5,79	-5,86	-5,20
A6	0,00		4,47	2,18	1,62	-0,74	1,05		-5,25	-5,31	-4,66
A7	0,00		4,52	2,24	1,69	-0,16	1,40		-4,05	-4,11	-3,46
A8	0,00		4,56	2,30	1,77	0,44	1,76		-2,79	-2,85	-2,22
A9 gD	0,00		5,29	3,04	2,49	1,62	2,94		-1,06	-1,12	-0,49
A10	0,00		5,26	3,04	2,51	2,22	3,24		0,22	0,16	0,78
A11	0,00		5,24	3,04	2,52	2,71	3,50		0,94	0,88	1,50

| | | |

Anhang 1 zu Anlage 1

I. Bedarfsgrundlagen des Schulpersonals an allgemeinbildenden Schulen

Dargestellt werden die Bedarfsgrundlagen zum Stand des Schuljahres 2027/2028. Änderungen gegenüber den im Haushalts- und Stellenplan 2025/2026 dargestellten Bedarfsgrundlagen werden durch Fußnoten (mit Hinweis: NEU) erläutert.[1]

Die Berechnung der Grundbedarfe des Lehrerstellenplans erfolgt grundsätzlich mit der Formel:

(Schülerzahl * Grundstunden nach Bedarfsgrundlagen * Durchschnittsfaktor pro Unterrichtsstunde) /
(Basisfrequenz * 35 bzw. 34,5 Wochenstunden für unterrichtsbezogene Aufgaben[2]).

Jede Schule erhält 2,1% ihres Grundbedarfs (ohne VSK) als Vertretungsbedarf zugewiesen, mindestens jedoch 41 WAZ.[3]

Stellenbedarfe einer Stellenart und -wertigkeit dürfen unter bestimmten Umständen befristet oder unbefristet in Stellenbedarfe anderer Stellenarten und -wertigkeiten oder in Sach- und Honorarmittel umgewandelt werden.[4]

Neu zu gründende Schulen haben die Möglichkeit, ein Jahr vor Unterrichtsaufnahme die Schulleitung zu besetzen.[5]

1. Allgemeinbildende Schulen (ohne Sonderschulen)

Bedarfsgrundlagen Grundschule

Klassenstufe	Grundstunden	Faktor	Basisfrequenz	Bemerkung
Grundschule 1 - 4 mit Sozialindex 1 - 2	27	1,35	17	Klassenstufe 3 und 4: Inanspruchnahme von je 1 Grundstunde für Schulschwimmen
Grundschule 1 - 4 mit Sozialindex 3 - 6	27	1,35	21	

[1] NEU: Darüber hinaus gilt grundsätzlich für alle WAZ-Werte, die in den Bedarfsgrundlagen des Schulpersonals an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen genannt werden, dass sie an die neue Arbeitszeit der Lehrkräfte gemäß Drs. 23/4975 angepasst wurden. Eine Lehrerstelle beinhaltet nun nicht mehr 46,57 WAZ, sondern 47,74 WAZ.
[2] 35 Stunden gelten für die allgemeinbildenden Schulen, 34,5 Stunden für die berufsbildenden Schulen.
[3] NEU: Anpassung des Prozentsatzes für Vertretungsbedarf. Die Sockelzuweisung bleibt unverändert.
[4] Vgl. Drs. 18/2239 und 18/3780.
[5] Gründungsschulleitungen nehmen spätestens ein Jahr vor offizieller Schulgründung ihre Arbeit auf. Erforderliche Stellen werden auf Grundlage bestehender Regelungen im Haushaltsbeschluss mit Zustimmung der Finanzbehörde ausgebracht.

Zuweisung für Vorschulklassen

Vorschule[6]	Vorschullehrkraft	Lehrerstelle	Vertretungsreserve Vorschullehrkraft	Bemerkung
Bedarf je Vorschulklasse	40,57 WAZ	1,44 WAZ	2,85 WAZ	Zuweisung deckt die Zeit von 8.00 bis 13.00 Uhr ab. Die Einrichtung erfolgt nach Bedarf.

Zuweisungen für den Ganztag in schulischer Verantwortung (Klassenstufen VSK bis 4)

Bedarf	Erzieherin/ Erzieher[7]	Gruppengröße	Bemerkung
Je Gruppe Sozialindex 1 – 2	62,4% Stelle	19	Zuweisung erfolgt schülerbezogen. Sie deckt die Betreuung an fünf Tagen bis 16.00 Uhr und schließt die Mittagspausenbetreuung für alle Schülerinnen und Schüler dieser Klassenstufen sowie die Kooperationspauschale ein.
Je Gruppe Sozialindex 3 – 6	62,4% Stelle	23	

Zuweisungen für die Betreuung in Rand- und Ferienzeiten[8]

Betreuungsbedarf	Erzieherin/Erzieher[9]	Frequenz	Bemerkung
Frühbetreuung je Gruppe, 6.00-7.00 Uhr (auch Ferienzeiten)	16,0% einer Stelle	23	
Frühbetreuung je Gruppe, 7.00-8.00 Uhr (auch Ferienzeiten)	16,0% einer Stelle	23	
Spätbetreuung 16.00-18.00 Uhr an Schulen mit Sozialindex 1 - 2 (auch Ferienzeiten) je Gruppe	32,1% einer Stelle	19	

[6] Vgl. Drs. 18/1821.
[7] NEU: Zuweisung erfolgt zu 100% in der Profession Erzieherinnen/Erzieher. Die Umstellung erfolgt für die Klassenstufen VSK bis 2 zum 01.08.2027 und für die Klassenstufen 3 und 4 zum 01.08.2028. Zuweisung enthält VN- und K-Zeiten gemäß PTF-Dienstzeitregelung.
[8] Vgl. Drs. 20/3642.
[9] Zuweisung enthält VN- bzw. K-Zeit gemäß PTF-Dienstzeitregelung.

Spätbetreuung 16.00-18.00 Uhr an Schulen mit Sozialindex 3 - 6 (auch Ferienzeiten) je Gruppe	32,1% einer Stelle	23	
Ferienbetreuung 8.00-16.00 Uhr je Gruppe an Schulen mit Sozialindex 1 - 2	128,2% einer Stelle zzgl. 64,1% einer Stelle pro Schule	19	Anteilige Zuweisung in Abhängigkeit von der Anzahl der betreuten Ferienwochen
Ferienbetreuung 8.00-16.00 Uhr je Gruppe an Schulen mit Sozialindex 3 - 6	128,2% einer Stelle zzgl. 64,1% einer Stelle pro Schule	23	

Es erfolgt eine zusätzliche Erzieher-Zuweisung für Vertretung im Umfang von 7% der o.g. Betreuungsbedarfe für Rand- und Ferienzeiten. Es gibt einen Frequenzausgleich auf eine volle Gruppe.

Bedarfsgrundlagen Gymnasium

Zuweisung Grundbedarf

Klassenstufe	Grundstunden	Faktor	Basisfrequenz[10]	Bemerkung
Gymnasium 5	30	1,45	25	
Gymnasium 6	31	1,45	25	
Gymnasium 7 - 8	34	1,5	25	Für Schülerinnen und Schüler mit 3. Fremdsprache sowie an Gymnasien mit altsprachlichen Zügen erhöht sich die Grundstundenzahl in den Klassenstufen 8 bis 10 um je 1 Stunde.
Gymnasium 9 - 10	34	1,5	25	
Gymnasium 11 - 12	34	1,8	24	

Die Grundstundenzahl am Deutsch-Französischen Gymnasium ist in den Klassenstufen 5, 6, 8, 9 und 10 jeweils um eine Stunde höher als für die übrigen Gymnasien ausgewiesen.[11]

[10] NEU: Die Basisfrequenz in den Klassenstufen 7 bis 10 wird von 24 auf 25 erhöht, In den Klassenstufen 11 bis 12 erfolgt eine Erhöhung von 22 auf 24. Die Umsetzung startet zum 01.08.2027 mit den Klassenstufen 7 sowie 11 und wächst anschließend um jeweils eine Klassenstufe pro Schuljahr auf.
[11] Grundlage ist die eigene Stundentafel des Deutsch-Französischen-Gymnasiums.

Zuweisung für den Ganztag nach Rahmenkonzept[12]

Bedarf	Lehrkraft	Sozialpädagoge/ Sozialpädagogin[13]	Honorar-stunden	Gruppen-größe	Bemerkung
Je Gruppe KlSt. 5 und 6	4,92 WAZ	15,0% einer Stelle	200,0 Std.	25	Zuweisung erfolgt schülerbezogen. Zuweisung deckt die Betreuung an fünf Tagen bis 16.00 Uhr inkl. Mittagsaufsicht für alle Schülerinnen und Schüler dieser Klassenstufen ab.
Je Gruppe KlSt. 7 - 10[14]	2,13 WAZ	3,1% einer Stelle	22,8 Std.	24	Zuweisung erfolgt schülerbezogen. Zuweisung deckt die Betreuung an vier Tagen bis 16.00 Uhr.
Je Gruppe 5. Tag KlSt. 7 und 8		8,4% einer Stelle		24	Zuweisung erfolgt schülerbezogen. Sie deckt die Betreuung des 5. Tages bis 16.00 Uhr.
Mittagsaufsicht ab KlSt. 7 je Zug	1,74 WAZ	4,4% einer Stelle	190,0 Std.		Zuweisung deckt die Aufsicht für alle Schülerinnen und Schüler dieser Klassenstufen ab.

Es erfolgt eine zusätzliche Sozialpädagogen-Zuweisung für Vertretung im Umfang von 7% der Bedarfspositionen ab KlSt. 7.

Zuweisung für den Ganztag für Gymnasien als Ganztagsschulen besonderer Prägung[15]

Gymnasien als Ganztagsschulen besonderer Prägung erhalten für die KlSt. 5 und 6 je Gruppe mit 25 Schülerinnen und Schülern 15% einer Sozialpädagogenstelle[16] sowie 200 Honorarstunden zugewiesen. Die Zuweisung erfolgt schülerbezogen auf Grundlage der Anmeldungen. Der Sozialpädagogenanteil kann auch als Geldbetrag im Schulbudget zugewiesen werden. Außerdem werden zugewiesen:

- 0,26 WAZ je Lehrerstelle Grundbedarf für die Mittagsaufsicht und
- 114 Honorarstunden je Klasse der KlSt. 5 bis 8 (rechnerische Klassenzahl gem. Basisfrequenz).

[12] Zuweisungen für KlSt. 5 und 6 auf Grundlage der Drs. 21/4866. Zuweisungen ab KlSt. 7 vgl. Drs. 18/525, 19/555 sowie 20/3642
[13] Zuweisung enthält VN- bzw. K-Zeiten gem. PTF-Dienstzeitregelung.
[14] In den KlSt. 7 bis 10 sind jeweils für 4 Tage insgesamt 3 Stunden abzudecken. Diese werden zu 40% als Lehrkräfte, zu 40% in der Profession Sozialpädagogik und zu 20% als Honorarkräfte zugewiesen.
[15] Zuweisungen für KlSt.5 und 6 auf Grundlage der Drs. 21/4866. Zuweisungen ab KlSt. 7 vgl. Drs. 18/525 sowie 20/3642.
[16] Zuweisung enthält VN- und K-Zeiten gemäß PTF-Dienstzeitregelung.

Bedarfsgrundlagen Stadtteilschule

Zuweisung Grundbedarf

Klassenstufe	Grundstunden[17]	Faktor	Basis-frequenz[18]
Stadtteilschule 5 - 6	31	1,45	21
Stadtteilschule 7	31	1,5	21
Stadtteilschule 8	32	1,5	21
Stadtteilschule 9 - 10	32	1,5	21
Stadtteilschule 11	31	1,7	24
Stadtteilschule 12 - 13	34	1,8	24
Doppelqualifizierender Bildungsgang 11 - 12	32	1,7	18
Doppelqualifizierender Bildungsgang 13 - 14	32	1,8	18
Streckerabitur[19] 12-13	22	1,8	24
Streckerabitur 14	24	1,8	24

Wenn an Stadtteilschulen auch Gymnasialzweige eingerichtet sind, so erfolgt die Ressourcenzuweisung für diese Zweige auf Grundlage der Bedarfsgrundlagen für Gymnasien.

[17] An der Albert-Schweitzer-Schule gelten abweichend folgende Grundstunden: 30 Grundstunden in Klassenstufe 5 und 6, 34 Grundstunden in Klassenstufe 7, 35 Grundstunden in Klassenstufe 8, 34 Grundstunden in Klassenstufe 9 und 10.
[18] NEU: Die Basisfrequenz in den Klassenstufen 11 bis 13 bzw. 11 bis 14 (beim Streckerabitur) erhöht sich von 22 auf 24. Die Umsetzung startet zum 01.08.2027 mit der Klassenstufe 11 und wächst anschließend um eine Klassenstufe pro Schuljahr auf.
[19] An der Stadtteilschule Alter Teichweg - Eliteschule des Sports - besteht die Möglichkeit, die 68 Grundstunden der Klassenstufe 12 und 13 auf drei Jahre zu strecken (Streckerabitur).

Zuweisung für den Ganztag nach Rahmenkonzept[20]

Bedarf	Lehrkraft in WAZ	Sozialpädagogik[21]	Honorar-stunden	Gruppen-größe	Bemerkung
Je Gruppe KlSt. 5 und 6	6,15 WAZ	13,0% Stelle	150,0 Std.	23	Zuweisung erfolgt schülerbezogen. Zuweisung deckt die Betreuung an fünf Tagen bis 16.00 Uhr einschließlich Mittagspausenbetreuung für alle Schülerinnen und Schüler dieser Klassenstufen ab.
Je Gruppe KlSt. 7[22]	4,26 WAZ	6,2% einer Stelle	45,6 Std.	21	Zuweisung erfolgt schülerbezogen. Zuweisung deckt die Betreuung an vier Tagen bis 16.00 Uhr.
Je Gruppe KlSt. 8 - 10[23]	3,56 WAZ	5,1% einer Stelle	38,0 Std.	21	
Je Gruppe 5. Tag KlSt. 7 und 8[24]		8,4% einer Stelle		21	Zuweisung erfolgt schülerbezogen. Sie deckt die Betreuung des 5. Tages bis 16.00 Uhr.
Mittagspausenbetreuung ab KlSt. 7 je Zug	1,74 WAZ	4,4% einer Stelle	190,0 Std.		Zuweisung deckt die Aufsicht für alle Schülerinnen und Schüler dieser Klassenstufen ab.

Es erfolgt eine zusätzliche Sozialpädagogik-Zuweisung für Vertretung im Umfang von 7% der Bedarfspositionen ab KlSt. 7.

[20] Zuweisungen für KlSt. 5 und 6 auf Grundlage der Drs. 21/4866. Zuweisungen ab KlSt. 7 vgl. Drs. 18/525, 19/555 sowie 20/3642.
[21] Zuweisung enthält VN- bzw. K-Zeiten gem. PTF-Dienstzeitregelung.
[22] In KlSt. 7 sind an 4 Tagen insgesamt 6 Stunden abzudecken. Diese werden zu 40% als Lehrkräfte, zu 40% in der Profession Sozialpädagogik und zu 20% als Honorarkräfte zugewiesen.
[23] In den KlSt. 8 bis 10 sind jeweils an 4 Tagen insgesamt 5 Stunden abzudecken. Diese werden zu 40% als Lehrkräfte, zu 40% in der Profession Sozialpädagogik und zu 20% als Honorarmittel zugewiesen.
[24] Vgl. Drs. 20/3642.

Betreuungsbedarf weiterführende Ganztagsschulen nach Rahmenkonzept (KISt. 5 bis 8)[25]

Betreuungsbedarf	Sozialpädagoge/Sozialpädagogin[26]	Frequenz	Bemerkung
Frühbetreuung je Schule 7.00-8.00 Uhr (auch Ferienzeiten)	16,0% einer Stelle		
Spätbetreuung je Gruppe 16.00-18.00 Uhr (auch Ferienzeiten)	32,1% einer Stelle	25	
Ferienbetreuung je Gruppe 8.00-16.00 Uhr	128,2% einer Stelle zzgl. 64,1% einer Stelle pro Schule	25	Anteilige Zuweisung in Abhängigkeit von der Anzahl der betreuten Ferienwochen

Es erfolgt eine zusätzliche Sozialpädagogen-Zuweisung für Vertretung im Umfang von 7% der o.g. Betreuungsbedarfe für Rand- und Ferienzeiten. Für die Spät- und Ferienbetreuung gibt es einen Frequenzausgleich auf eine volle Gruppe.

[25] Darstellung des Betreuungsbedarfs für Früh-, Spät- und Ferienzeiten gem. Drs. 20/3642. Nur an Schulen mit entsprechendem Angebot als Ganztagsschulen nach Rahmenkonzept und nicht für Gymnasien als Ganztagsschulen besonderer Prägung gem. Drs. 18/525.
[26] Zuweisung enthält VN- bzw. K-Zeit gemäß PTF-Dienstzeitregelung.

Sonderpädagogische Förderbedarfe

Zusätzlich zum Grundbedarf erhalten Grund- und Stadtteilschulen sowie Gymnasien für die Beschulung von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf in Regelklassen folgende Zuweisungen[27]:

a) Förderschwerpunkte „Lernen“, „Sprache“ sowie „emotionale/soziale Entwicklung“ (Förderressource LSE)

Für die Klassenstufen VSK bis 4 gilt Folgendes:

Die Ressourcenzuweisung geht von einer LSE-Förderquote von 6,0% (einschließlich ReBBZ) aus. Die durchschnittliche Förderquote wird in eine nach Sozialindex (SI) gestaffelte Quote umgewandelt, indem sie wie folgt faktorisiert wird:

Sozialindex	1	2	3	4	5	6
Faktor	2,0	1,6	1,3	0,8	0,4	0,25

Für jeden auf Grundlage der sozialindexbezogenen Förderquote rechnerisch ermittelten Schüler mit Förderbedarf LSE erhalten die Schulen eine systemische Zuweisung in Höhe von 5,16 WAZ (halbtags, GBS) bzw. 5,53 WAZ (ganztags, GTS).

Für die Klassenstufen 5 bis 10 gilt Folgendes:

Die Ressourcenzuweisung geht von einer Förderquote von 8,1% (einschließlich ReBBZ) aus. Das insgesamt zur Verfügung stehende Fördervolumen ergibt sich aus der durchschnittlichen Förderquote multipliziert mit 5,73 WAZ. Die so errechnete systemische Ressource wird den allgemeinen Schulen entsprechend ihres jeweiligen Anteils der Schülerinnen und Schüler mit in DiViS bestätigter LSE-Diagnose zugewiesen. Diese Zuweisung liegt für Schulen mit Sozialindex 1 bzw. 2 um 10% höher als für die anderen Schulen.

[27] Grundlage der Ressourcenzuweisung für die inklusive Beschulung von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf ist Drs. 21/11428.

b) Förderschwerpunkte „Sehen“, „Hören und Kommunikation“, „Geistige Entwicklung“, „Körperliche und motorische Entwicklung“ und „Autismus“

Grund- und Stadtteilschulen sowie Gymnasien erhalten für Schülerinnen und Schüler mit diesen Förderschwerpunkten eine schülerbezogene Zuweisung.

Förderschwerpunkte	Klassenstufen	Halb-/Ganztags	WAZ/Schüler
• Sehen • Hören/Kommunikation • Geistige Entwicklung • Körperliche/motorische Entwicklung • Autismus	Vorschulklassen, 1 - 4	Halbtagsschule (GBS)	11,79
		Ganztagsschule (GTS)	14,86
	5 - 13	Halbtagsschule	13,43
		Ganztagsschule	16,50

Wenn Schülerinnen und Schüler mit Förderbedarf körperlich-motorische Entwicklung (KME) inklusiv an einer Grund- oder Stadtteilschule beschult werden, so werden dieser Schule zusätzliche Therapie- und Pflegestunden zur Verfügung gestellt. Für alle Schülerinnen und Schüler mit Förderbedarf KME werden jeweils 2,26 Wochenstunden Physiotherapie und 1,28 Wochenstunden Ergotherapie kalkuliert und der speziellen Sonderschule zugewiesen, die für die Grund- oder Stadtteilschule zuständig ist. Für alle inklusive beschulten Schülerinnen und Schüler mit Förderbedarf KME werden der Grund- oder Stadteilschule 0,65 Wochenstunden Erzieher für die Pflege zugewiesen.

Bei inklusiv beschulten Schülerinnen und Schüler mit Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung (GE) wird angenommen, dass 25% von ihnen einen Bedarf an Ergo- und Physiotherapie haben. Für jeden auf diese Weise rechnerisch ermittelten Schüler mit Förderschwerpunkt GE werden 2,26 Wochenstunden Physiotherapie und 1,28 Wochenstunden Ergotherapie kalkuliert und der speziellen Sonderschule zugewiesen, die für die Grund- oder Stadtteilschule zuständig ist. Für alle an Grund- oder Stadtteilschulen inklusiv beschulten Schülerinnen und Schüler mit Förderbedarf GE werden 0,65 Wochenstunden Erzieher für die Pflege zugewiesen.[28]

[28] Die Zuweisungen für Therapie und Pflege für inklusiv beschulte Schülerinnen und Schüler mit Förderbedarf KME bzw. GE enthalten VN- und K-Zeiten gemäß PTF-Dienstvereinbarung

Internationale Vorbereitungsklassen (IVK), Basisklassen und Lerngruppen an einer Erstaufnahme

Klassenstufe	Grundstunden	Faktor	Stelle pro Klasse
IVK 1 - 4	27	1,35	1,04
IVK 5 - 6	30	1,45	1,24
IVK 7 - 8	30	1,5	1,29
IVK ESA, IVK MSA[29]	32	1,5	1,37
IVK 11	30	1,7	1,46
Basisklasse Grundstufe	27	1,35	1,04
Basisklasse Sekundarstufe	30	1,45	1,24
Lerngruppe an einer Erstaufnahme	27	1,35	1,04

Die Einrichtung von Internationalen Vorbereitungs- und Basisklassen sowie Lerngruppen an einer Erstaufnahme erfolgt nach Bedarf (Entwicklung der Zuwanderung).

Die Schülerinnen und Schüler der Internationalen Vorbereitungs- und Basisklassen können an den ganztägigen Angeboten ihrer Schule teilnehmen.[30]

Bei den Inklusionszuweisungen für die Förderschwerpunkte Lernen, Sprache, emotionale/soziale Entwicklung (LSE) werden die Schülerinnen und Schüler in diesen Klassen mitberücksichtigt.

[29] Zweijährige Vorbereitungsmaßnahme zur Erlangung des Ersten bzw. Mittleren allgemeinen Bildungsabschlusses. Die Grundstundenzahl und der Faktor entsprechen der Klassenstufe 9 bzw. 10 an Stadtteilschulen.
[30] Vgl. Drs. 20/3642.

2. Sonderschulen

Wenn an einer Sonderschule eine Vorschulklasse bzw. Eingangsstufe eingerichtet wird, so wird je Gruppe 1,0 Stelle Vorschullehrkraft zugewiesen.

Bildungszentrum für Blinde und Sehbehinderte

Klassenstufe	Grundstunden	Faktor	Basisfrequenz
Primarstufe 1 - 4	25	1,4	8
Sekundarstufe I 5 - 6	30	1,4	8
Sekundarstufe I 7 - 10	33	1,4	8
Mehrfachbehinderung/intensiver Assistenzbedarf	31	1,4	5

Zusätzlich zur Ressource Sonderpädagogik erhält das Bildungszentrum noch folgendes pädagogisch-therapeutisches Fachpersonal (PTF) zugewiesen:

- Erzieher: 3,75 Stellen
- Für jeweils 6 Schülerinnen und Schüler mit Mehrfachbehinderung/intensivem Assistenzbedarf werden zusätzlich 1,0 Stelle Erzieher, 1,0 Stelle sozialpädagogische Assistenz, 0,25 Stelle Physiotherapie und 0,25 Stelle Ergotherapie zugewiesen

Elbschule – Bildungszentraum Hören und Kommunikation

Klassenstufe	Grundstunden	Faktor	Basisfrequenz
Bereich Schwerhörige			
Primarstufe 1 - 4	25	1,4	8
Sekundarstufe I 5 - 6	30	1,4	8
Sekundarstufe I 7 - 10	32	1,4	8
Mehrfachbehinderung/intensiver Assistenzbedarf	31	1,4	5

Bereich Gehörlose			
Primarstufe 1 - 4	25	1,4	6
Sekundarstufe I 5 - 6	30	1,4	7
Sekundarstufe I 7 - 10	33	1,4	7
Mehrfachbehinderung/intensiver Assistenzbedarf	31	1,4	5

Zusätzlich zur Ressource Sonderpädagogik erhält das Bildungszentrum noch folgendes pädagogisch-therapeutisches Fachpersonal (PTF) zugewiesen:

- Erzieher: 3,5 Stellen sowie sozialpädagogische Assistenz: 0,47 Stelle

Sonderschule mit Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung

Klassenstufe	**Grundstunden**	**Faktor**	**Basisfrequenz**
Primarstufe 1 - 2	30	1,4	6
Primarstufe 3 - 4	30	1,4	7
Sekundarstufe 5 - 6	30	1,4	7
Sekundarstufe 7 - 12[31]	31	1,4	8
Mehrfachbehinderung/intensiver Assistenzbedarf	21	1,4	6

Zusätzlich zur Ressource Sonderpädagogik erhalten die Schulen folgendes pädagogisch-therapeutisches Fachpersonal (PTF) zugewiesen

- Erzieher[32]: 2,81 WoStd. pro Schülerin/Schüler in den KlSt. 1, 2; 2,28 WoStd. pro Schülerin/Schüler in den KlSt. 3, 4; 1,85 WoStd. in den KlSt. 5 bis 12.
- Sozialpädagogische Assistenz: 1,0 Stelle pro Schule,
- Physiotherapie: 25% der Schülerinnen und Schüler erhalten jeweils 2,26 WoSt.
- Ergotherapie: 25% der Schülerinnen und Schüler erhalten jeweils 1,28 WoSt.

[31] Die Schülerinnen und Schüler werden ihrem Alter entsprechend Jahrgangsstufen zugeordnet.
[32] NEU: Die Zuweisung von Erzieherstellen ist angepasst an die Neuausrichtung des Ganztags an diesen Sonderschulen.

- Für jeweils 6 Schülerinnen und Schüler mit Mehrfachbehinderung/intensivem Assistenzbedarf werden zusätzlich 1,0 Stelle sozialpädagogische Assistenz, 0,69 Stelle Erzieher, 0,25 Stelle Ergotherapie und 0,25 Stelle Physiotherapie zugewiesen.

Zuweisungen für den Ganztag in schulischer Verantwortung[33]

Bedarf	Lehrkraft in WAZ	Erzieher/Erzieherin[34]	Gruppengröße	Bemerkung
Je Gruppe Klassenstufe 1 – 12	4,25	28,3% einer Stelle	7	Zuweisung erfolgt schülerbezogen. Sie deckt die Betreuung an fünf Tagen bis 15.00 Uhr inklusive Mittagsaufsicht ab.

Es erfolgt eine zusätzliche Erzieher-Zuweisung für Vertretung im Umfang von 7%.

Sonderschule mit Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung

Klassenstufe	Grundstunden	Faktor	Basisfrequenz
Primarstufe 1 - 4	30	1,4	6
Sekundarstufe I 5 - 6	30	1,4	7
Sekundarstufe I 7 - 10	31	1,4	8
Mehrfachbehinderung/intensiver Assistenzbedarf	21	1,4	6

Zusätzlich zur Ressource Sonderpädagogik erhalten die Schulen folgendes pädagogisch-therapeutisches Fachpersonal (PTF) zugewiesen:
- Erzieher: 2,81 WoStd. pro Schülerin/Schüler in den KlSt. 1 bis 4; 1,85 WoStd. pro Schülerin/Schüler in den KlSt. 5 bis 10.
- Therapie: Physiotherapie: 2,26 WoStd. pro Schülerin/Schüler; Ergotherapie: 1,28 WoStd pro Schülerin/Schüler.
- Sozialpädagogische Assistenz: 1 Stelle pro Schule.
- Für jeweils 6 Schülerinnen und Schüler mit Mehrfachbehinderung/intensivem Assistenzbedarf werden zusätzlich 1,0 Stelle sozialpädagogische Assistenz, 0,69 Stelle Erzieher, 0,25 Stelle Physiotherapie und 0,25 Stelle Ergotherapie zugewiesen.

[33] NEU: Diese speziellen Sonderschulen gewährleisten den Ganztag nicht mehr auf Grundlage der bisherigen pauschalen Erzieherzuweisung, sondern sie erhalten die erforderlichen Ressourcen im dargestellten Professionsmix einschließlich der Zuweisung von Stellen Sonderpädagogik.
[34] Die Zuweisung enthält VN- bzw. K-Zeiten gem. PTF-Dienstzeitregelung.

Zuweisungen für den Ganztag in schulischer Verantwortung[35]

Bedarf	Lehrkraft in WAZ	Erzieher/Erzieherin[36]	Gruppengröße	Bemerkung
Je Gruppe Klassenstufe 1 – 12	4,25	28,3% einer Stelle	7	Zuweisung erfolgt schülerbezogen. Sie deckt die Betreuung an fünf Tagen bis 15.00 Uhr inklusive Mittagsaufsicht ab.

Es erfolgt eine zusätzliche Erzieher-Zuweisung für Vertretung im Umfang von 7%.

Regionale Bildungs- und Beratungszentren – Bildungsabteilungen

Klassenstufe	Grundstunden	Faktor	Basisfrequenz
Primarstufe 1 - 4	25	1,4	9
Sekundarstufe 5 - 6	30	1,4	11
Sekundarstufe 7 - 8	31	1,4	11
Sekundarstufe 9 - 10	31	1,4	11
Vorbereitungsklassen ESA, 8 -10	31	1,4	10

Wenn Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf Autismus von einer allgemeinen Schule auf ein ReBBZ wechseln, so erhält das ReBBZ die gleichen Zuweisungen, wie diese Schülerinnen und Schüler alternativ in einer Grund- bzw. Stadtteilschule generieren würden (Grundbedarf plus Inklusion)

[35] NEU: Diese Sonderschulen gewährleisten den Ganztag nicht mehr auf Grundlage der bisherigen pauschalen Erzieherzuweisung, sondern sie erhalten die erforderlichen Ressourcen im dargestellten Professionsmix einschließlich der Zuweisung von Stellen Sonderpädagogik.
[36] Die Zuweisung enthält VN- bzw. K-Zeiten gem. PTF-Dienstzeitregelung.

Zuweisung für den Ganztag nach Rahmenkonzept[37]

Bedarf	Lehrkraft in WAZ	PTF[38]	Honorar-stunden	Gruppen-größe	Bemerkung
Je Gruppe KlSt. VSK bis 4[39]	6,40 WAZ	17,1% einer Stelle	68,4 Std.	9	Zuweisung erfolgt schülerbezogen. Sie deckt die Betreuung an vier Tagen bis 16.00 Uhr.
Je Gruppe KlSt. 5-6[40]	3,73 WAZ	10,0% einer Stelle	39,9 Std.	11	
Je Gruppe KlSt. 7 - 10[41]	3,20 WAZ	8,6% einer Stelle	34,2 Std.	11	
Je Gruppe 5. Tag KlSt. VSK – 4		8,5% einer Stelle		9	Zuweisung erfolgt schülerbezogen. Sie deckt die Betreuung des 5. Tages bis 16.00 Uhr.
Je Gruppe 5. Tag KlSt. 5 – 8		8,5% einer Stelle		11	
Mittagspausen-aufsicht je Zug	2,56 WAZ	6,5% einer Stelle	285,0 Std.		Zuweisung deckt die Aufsicht für alle Schülerinnen und Schüler der Klassenstufen ab. Die Zuweisung berücksichtigt mindestens zwei Züge.

Es erfolgt eine zusätzliche PTF-Zuweisung für Vertretung im Umfang von 7% der o.g. Bedarfspositionen.

[37] Vgl. Drs. 18/525, 19/555 sowie 20/3642.
[38] In den KlSt. VSK-4 (inkl. Mittagspausenaufsicht und 5. Tag) Zuweisung von Erzieherinnen/Erziehern. In den KlSt. 5-10 (inkl. Mittagspausenaufsicht und 5. Tag) Zuweisung von Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen. Die Zuweisung enthält VN- bzw. K-Zeiten gem. PTF-Dienstzeitregelung.
[39] In den KlSt. VSK-4 sind an 4 Tagen insgesamt 12 Stunden abzudecken. Diese werden zu 30% als Lehrkräfte, zu 55% in der Profession Erzieher und zu 15% als Honorarstunden zugewiesen.
[40] In den KlSt. 5-6 sind an 4 Tagen insgesamt 7 Stunden abzudecken. Diese werden zu 30% als Lehrkräfte, zu 55% in der Profession Sozialpädagogik und zu 15% als Honorarkräfte zugewiesen.
[41] In den KlSt. 8 bis 10 sind jeweils an 4 Tagen insgesamt 5 Stunden abzudecken. Diese werden zu 40% als Lehrkräfte, zu 40% in der Profession Sozialpädagogik und zu 20% als Honorarmittel zugewiesen.

Betreuungsbedarf für Rand- und Ferienzeiten VSK – KISt. 4[42]

Betreuungsbedarf	Erzieherin/Erzieher[43]	Frequenz	Bemerkung
Frühbetreuung je Gruppe, 6.00-7.00 Uhr (auch Ferienzeiten)	16,2% einer Stelle	**11**	
Frühbetreuung je Gruppe, 7.00-8.00 Uhr (auch Ferienzeiten)	16,2% einer Stelle	**11**	
Spätbetreuung je Gruppe, 16.00-18.00 Uhr (auch Ferienzeiten)	32,5% einer Stelle	**11**	
Ferienbetreuung je Gruppe, 8.00-16.00 Uhr	129,9% einer Stelle zzgl. 64,9% einer Stelle pro Schule	**11**	Anteilige Zuweisung in Abhängigkeit von der Anzahl der betreuten Ferienwochen

Es erfolgt eine zusätzliche Erzieher-Zuweisung für Vertretung im Umfang von 7% der o.g. Betreuungsbedarfe für Rand- und Ferienzeiten. Es gibt einen Frequenzausgleich auf eine volle Gruppe.

Betreuungsbedarf für Rand- und Ferienzeiten KISt. 5 –8[44]

Betreuungsbedarf	Sozialpädagogin/ Sozialpädagoge[45]	Frequenz	Bemerkung
Frühbetreuung je Schule, 7.00-8.00 Uhr (auch Ferienzeiten)	16,2% einer Stelle		
Spätbetreuung je Gruppe, 16.00-18.00 Uhr (auch Ferienzeiten)	32,5% einer Stelle	**15**	
Ferienbetreuung je Gruppe, 8.00-16.00 Uhr	129,9% einer Stelle zzgl. 64,9% einer Stelle pro Schule	**15**	Anteilige Zuweisung in Abhängigkeit von der Anzahl der betreuten Ferienwochen

Es erfolgt eine zusätzliche Sozialpädagogen-Zuweisung für Vertretung im Umfang von 7% der o.g. Betreuungsbedarfe für Rand- und Ferienzeiten. Bei der Spät- und Ferienbetreuung gibt es einen Frequenzausgleich auf eine volle Gruppe.

[42] Darstellung der Betreuungsbedarfs für Früh-, Spät- und Ferienzeiten gem. Drs. 20/3642. Nur an Schulen mit entsprechendem Angebot als Ganztagsschulen nach Rahmenkonzept.
[43] Zuweisung enthält VN- bzw. K-Zeit gemäß PTF-Dienstzeitregelung.
[44] Darstellung der Betreuungsbedarfs für Früh-, Spät- und Ferienzeiten gem. Drs. 20/3642. Nur an Schulen mit entsprechendem Angebot als Ganztagsschulen nach Rahmenkonzept.
[45] Zuweisung enthält VN- bzw. K-Zeit gemäß PTF-Dienstzeitregelung.

3. Sonderbedarfe der allgemeinbildenden Schulen

Grundlage der Planungen ist die nachfolgend dargestellte Entwicklung der Sonderbedarfe in den Schuljahren 2026/2027 bis 2028/29 (in Lehrkräftestellen):

Schuljahr	**2026/27**	**2027/28**	**2028/29**
Vermeidung von Unterrichtsausfall[46]	621,2	500,3	500,5
Sprachförderung[47]	550,7	533,2	523,3
Mehrbedarf für Ganztagsschulen[48]	565,2	324,6	331,2
Inklusion	1.922,0	1.944,6	1.966,0
Fachpolitische Maßnahmen (Fremdnutzungen)	119,6	119,6	119,6
Lernförderung	95,3	95,3	95,3
Sonstige Sonderbedarfe[49]	634,9	589,5	582,5

Zulässig sind Umschichtungen zwischen den verschiedenen Gruppen von Sonderbedarfen.

[46] Ab dem SJ 2027/28 ist eine Absenkung des Vertretungs- und Organisationsbedarfs berücksichtigt.
[47] Darin u.a. auch enthalten: vorschulische Sprachförderung, Ressourcen für Schulkinder ohne ausreichende Deutschkenntnissen in Klassenstufe 1 bis 4, Anschlussförderung nach IVK.
[48] Ab dem SJ 2027/28 erfolgt die Ganztagszuweisung für GTS-Grundschulen zu 100% in der Profession Erzieherin/Erzieher.
[49] Ab dem SJ 2027/28 erfolgt eine Absenkung des Sonderbedarfs Altersermäßigung.

4. Weiteres pädagogisches Personal

Schulsozialarbeit[50]

Die Zuweisung für Schulsozialarbeit erfolgt in allen Schulformen in der Profession Sozialpädagogik. Die Höhe der Zuweisung ist von der Schulform sowie der Schülerzahl abhängig, die wiederum mit einem sozialindexbezogenen Faktor multipliziert wird.

Schulsozialarbeit an Grundschulen

Die Schülerzahl an Grundschulen mit Sozialindex 1 bzw. 2 wird mit 2,5 faktorisiert. Die Schülerzahl an Grundschulen mit Sozialindex 3 bzw. 4 wird mit 2,0 faktorisiert und an Grundschulen mit Sozialindex 5 und 6 erfolgt eine Faktorisierung mit 1,5.[51]

Faktorisierte Schülerzahl	Zuweisung Stellen Sozialpädagogik
Bis 750	0,5 Stellen
750 – 1.250	0,75 Stellen
Über 1.250	1,0 Stellen

Schulsozialarbeit an Stadtteilschulen

Die Schülerzahl an Stadtteilschulen mit Sozialindex 1 bzw. 2 wird mit 3,0 faktorisiert. Die Schülerzahl an Stadtteilschulen mit Sozialindex 3 bzw. 4 wird mit 1,2 faktorisiert und an Stadtteilschulen mit Sozialindex 5 bzw. 6 erfolgt eine Faktorisierung mit 1,0

Faktorisierte Schülerzahl	Zuweisung Stellen Sozialpädagogik
Bis 500	0,75 Stellen
501 bis 1.000	1,0 Stellen
1.001 bis 1.500	1,25 Stellen
1.501 bis 2.000	1,5 Stellen
2.001 bis 2.300	1,75 Stellen
2.301 bis 2.600	2,0 Stellen
2.601 bis 2.900	2,25 Stellen
Über 2.900	2,5 Stellen

[50] NEU: Die Zuweisungsparameter der Schulsozialarbeit werden erstmals dargestellt.
[51] Grundschulen mit Sozialindex 5 und bis 6 erhalten die Zuweisungen ab dem 01.08.2028.

Schulsozialarbeit an Gymnasien

Die Schülerzahl an Gymnasien mit Sozialindex 1 bzw. 2 wird mit 3,0 faktorisiert. Die Schülerzahl an Gymnasien mit Sozialindex 3 bzw. 4 wird mit 1,2 faktorisiert und an Gymnasien mit Sozialindex 5 bzw. 6 erfolgt eine Faktorisierung mit 1,0.

Faktorisierte Schülerzahl	Zuweisung Stellen Sozialpädagogik
Bis 1.000	0,5 Stellen
1.001 bis 1.250	0,75 Stellen
Über 1.250	1,0 Stellen

5. Administratives Personal an Schulen

Verwaltungsleitungen an allgemeinbildenden Schulen

Allgemeinbildende Schulen erhalten auf Antrag Stellenanteile für eine Verwaltungsleitung wie folgt zugewiesen:

- Schulen mit mindestens 500 Schülerinnen und Schülern: 0,25 Stelle
- Schulen mit weniger als 500 Schülerinnen und Schüler: 0,35 Stelle
- Schulen mit weniger als 500 Schülerinnen und Schülern, die im Rahmen des Schulentwicklungsplans 2019 um mindestens einen Zug wachsen und bereits eine Verwaltungsleitung haben: 0,5 Stelle.[52]
- Neu gegründete Schulen bis zum erstmaligen Durchlaufen jeder Klassenstufe: 0,5 Stelle

Schulbürokräfte

Der Stellenbedarf für das Schulbüro der allgemeinbildenden Schulen wird wie folgt ermittelt:

(Schülerzahl gesamt * Faktor Schulform + Schülerzahl Ganztag * 0,00085) * Faktor Sozialindex

Schulform	Faktor
Grundschule	0,00275
Stadtteilschule	0,00250
Gymnasium	0,00230
Sonderschule	0,00850
ReBBZ	0,00850

Sozialindex	Faktor
-	1,000
1	1,300
2	1,200
3	1,100
4	1,050
5	1,025
6	1,000

Es werden mindestens 0,64 Stelle je Schule zugewiesen bzw. 0,65 Stelle für Sonderschulen und ReBBZ. Neu gegründete Schulen erhalten jeweils zum 1. Januar des Gründungsjahres 0,3 Stelle.

[52] Grundlage dieser erhöhten Zuweisung ist Drs. 21/18362 (Rahmenvereinbarungen zur Sicherung des Schulstrukturfriedens). Erhöhte Zuweisung bis zum Abschluss des Wachstumsprozess, längstens jedoch 6 Jahre ab Einrichtung einer Stelle für Verwaltungsleitungen

II. Bedarfsgrundlagen des Schulpersonals an berufsbildenden Schulen

a) Berufsschule – Duale Ausbildung

Regelbedarf für Teilzeitunterricht – ungeblockt und geblockt

Maßnahmen	Grundstunden	Basisfrequenz	Faktor
Schülerinnen und Schüler in Ausbildung, ungeblockt	12	22	1,6
Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann	17,5	14	1,6
Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann (mit Wahlpflichtangebot)	19,5	14	1,6
Schülerinnen und Schüler in Ausbildung, geblockt[53]	34	22	1,6
Schülerinnen und Schüler in Ausbildung, ferienbezogenes Blockmodell [54]	30	22	1,6

b) Berufsvorbereitungsschule

Regelbedarf für Teilzeitunterricht – ungeblockt

Maßnahmen	Grundstunden	Basisfrequenz[55]	Faktor
BVS-Schülerinnen und Schüler in Berufsvorbereitungseinrichtungen der Agentur für Arbeit mit erstem oder mittlerem Schulabschluss (BVB, EQ und sonstige)	12	15,5	1,5
BVS-Schülerinnen und Schüler in Berufsvorbereitungseinrichtungen der Agentur für Arbeit ohne Schulabschluss oder mit Sprachförderbedarf (BVB, EQ-M und sonstige)	12	11	1,5
BVS-Schülerinnen und Schüler aus dem Berufsbildungsbereich[56] der WfB-M mit zwei Schultagen/Woche	12	8	1,5
BVS-Schülerinnen und Schüler aus dem Berufsbildungsbereich[57] der WfB-M mit einem Schultag/Woche	8	8	1,5
BVS-Schülerinnen und Schüler in Haftanstalten	12	8	1,5
BVS-Berufsvorbereitung in Teilzeit für Schülerinnen und Schüler mit Praktikumsvertrag.	15	16,5	1,5

[53] Faktor 3 als Blockteiler.
[54] Faktor 2,5 als Blockteiler.
[55] NEU: Die Basisfrequenz erhöht sich in diesem Abschnitt um 1,5.
[56] Geregelt in SGB IX.
[57] Geregelt in SGB IX.

BVS-Schülerinnen und Schüler in Maßnahmen der Agentur für Arbeit und sonst. Berufsvorbereitungseinrichtungen	12	18,5	1,5

Regelbedarf für Vollzeitmaßnahmen

Maßnahmen	Grundstunden	Basisfrequenz[58]	Faktor
BVS-Ausbildungsvorbereitung[59]	30	16	1,5
BVS-Alpha[60]	30	13,5	1,5
BVS-Berufsvorbereitung für Menschen mit Behinderungen (teilqualifizierend)[61]	30	9,5	1,5
BVS-Berufsvorbereitung für neu zugewanderte Menschen mit Nachqualifizierungsbedarfen[62]	26	23,5	1,5

c) Berufsfachschule

Berufsfachschule einjährig

Maßnahmen	Grundstunden	Basisfrequenz[63]	Faktor
BFS Berufsqualifizierung BQ	24	17	1,6

Berufsfachschule teilqualifizierend zweijährig

Maßnahmen	Grundstunden	Basisfrequenz[64]	Faktor
BFS Höhere Handelsschule	30	24	1,55
BFS Höhere Technikschule	30	24	1,55

[58] NEU: Die Basisfrequenz erhöht sich in diesem Abschnitt um 1,5.
[59] AvDual und AvM-Dual.
[60] Alphabetisierungsklassen in der BVS.
[61] Bildungsgänge für schulpflichtige junge Menschen mit Behinderungen in der beruflichen Erstrehabilitation (festgestellt durch die Agentur für Arbeit) oder auf der Basis eines festgestellten sonderpädagogischen Förderbedarfs durch die allgemeinbildende Schule.
[62] Aufgenommen werden schulpflichtige neu zugewanderte junge Menschen mit erstem oder mittlerem bzw. dementsprechendem Bildungsabschluss aus ihrem Herkunftsland, die keine oder sehr geringe Englischkenntnisse nachweisen können.
[63] NEU: Die Basisfrequenz erhöht sich in diesem Abschnitt um 1.
[64] NEU: Die Basisfrequenz erhöht sich in diesem Abschnitt um 1.

Berufsfachschule zweijährig

Maßnahmen	Grundstunden	Basisfrequenz[65]	Faktor
BFS Biologisch-technische Assistenz	26	23	1,5
BFS Chemisch-technische Assistenz	31	21	1,5
BFS Tourismus, Event- und Freizeitwirtschaft	29	22	1,5
BFS Kaufmännische Assistenz – Fremdsprachen (M)	29	22	1,5
BFS Kaufmännische Medienassistenz	29	22	1,5
BFS Screen Design	29	22	1,5
BFS für Sozialpädagogische Assistenz	24	17	1,5
BFS für Sozialpädagogische Assistenz ESA	24	17	1,5
Umschulung für Sozialpädagogische Assistenz, 1. bis 3. Halbjahr	32	17	1,5
Umschulung für Sozialpädagogische Assistenz, 4. Halbjahr	6	17	1,5
BFS Pharmazeutisch-technische Assistenz	31	21	1,5
BFS Technische Kommunikation und Produktdesign[66]	30	21	1,5

Berufsfachschule dreijährig

Maßnahmen	Grundstunden	Basisfrequenz[67]	Faktor
BFS für Sozialpädagogische Assistenz berufsbegleitend	24	23	1,5
BFS Ernährung und Hauswirtschaft (vollqualifizierend)	26	22	1,5
BFS Fachpraktikerinnen und Fachpraktiker Hauswirtschaft (vollqualifizierend)	18	8,5	1,5
BFS Wirtschaft und Verwaltung für Blinde und Sehbehinderte (teilqualifizierend)[68]	30	8,5	1,5
BFS Wirtschaft und Verwaltung für Menschen mit multiplen Behinderungen (teilqualifizierend)	22	8,5	1,5

[65] NEU: Die Basisfrequenz erhöht sich in diesem Abschnitt um 1.
[66] Ehemals „Technisches Zeichnen“.
[67] NEU: Die Basisfrequenz erhöht sich für die *BFS für Sozialpädagogische Assistenz berufsbegleitend* und für die *BFS Ernährung und Hauswirtschaft (vollqualifizierend)* um 1.
[68] Bildungsgang ist der Produktgruppe 241.02 (Sonderschulen) zugeordnet.

BFS Höhere Handelsschule für Blinde und Sehbehinderte (teilqualifizierend)[69]	30	7,5	1,55
BFS Technische Kommunikation und Produktdesign für Gehörlose[70] (vollqualifizierend)	30	5	1,5
BFS Uhrmacherinnen und Uhrmacher (vollqualifizierend)	30	21	1,5
BFS Pflegeassistenz, Haus- und Familienpflege (vollqualifizierend)	26	23	1,5

d) Fachoberschule

Maßnahmen	Grundstunden	Basisfrequenz	Faktor
Fachoberschule, Klassenstufe 12	30	23	1,6
Fachoberschule, Klassenstufe 12 Abend-/ Teilzeitform, zweijährig	14	23	1,6

e) Berufliche Gymnasien/ Berufsoberschule

Maßnahmen	Grundstunden	Basisfrequenz	Faktor
Berufsoberschule, zweijährig	30	22	1,8
Vorstufe alle Fachrichtungen	34	22	1,7
Studienstufe: Fachrichtung Technik	34	20	1,8
Studienstufe: Fachrichtungen Wirtschaft und Pädagogik / Psychologie	34	22	1,8

f) Doppelqualifizierung

Maßnahmen	Grundstunden	Basisfrequenz	Faktor
Doppelqualifizierender Bildungsgang 11 - 14	32	18	1,7

[69] Bildungsgang ist der Produktgruppe 241.02 (Sonderschulen) zugeordnet.
[70] Ehemals „Technisches Zeichnen für Gehörlose“

g) Fachschule
Fachschule ein- und eineinhalbjährig

Maßnahmen	Grundstunden	Basisfrequenz	Faktor
Fachschule Agrarwirtschaft	30	23	1,7
Fachschule Fachlehrerinnen und Fachlehrer-Ausbildung „Lehrerinnen und Lehrer für Fachpraxis"	18	7,5	1,7
Fachschule Farbe, Vorbereitungskurs	8	23	1,7
Fachschule Farbe	30	23	1,7
Fachschule Uhrmacherinnen und Uhrmacher	30	23	1,7

Fachschule zwei- und zweieinhalbjährig

Maßnahmen	Grundstunden	Basisfrequenz	Faktor
Fachschule Gestaltung (Gewandmeister)	38	23	1,7
Fachschule Hauswirtschaft (HWBL)	30	23	1,7
Fachschule Technik – allgemein	30	23	1,7
Fachschule Technik – Luftfahrt[71]	40	23	1,7
Fachschule Wirtschaft	30	23	1,7

Erzieherinnen und Erzieher-Ausbildung – Fachschule

Maßnahmen	Grundstunden	Basisfrequenz	Faktor
Erzieherinnen- und Erzieher-Ausbildung und Heilerziehungspflege, grundständig dreijährig	24	19	1,6
Verkürzte Erzieherinnen- und Erzieher-Ausbildung und verkürzte Heilerziehungspflege, zweijährig	30	19	1,6
Erzieherinnen- und Erzieher-Ausbildung und Heilerziehungspflege in Teilzeitform, dreijährig	16	19	1,7
Erzieherinnen- und Erzieher-Ausbildung Lehrgang für Einwanderinnen und Einwanderer (EfE), dreijährig	22	13	1,6
Umschulung Erzieherinnen- und Erzieher-Ausbildung, zweieinhalbjährig, 1. bis 3. Halbjahr	40	19	1,7
Umschulung Erzieherinnen- und Erzieher-Ausbildung, zweieinhalbjährig, 4. und 5. Halbjahr	6	19	1,7

[71] Faktor 1,6 als Blockteiler.

Fachschule Abend-/Teilzeitform

Maßnahmen	Grundstunden	Basisfrequenz	Faktor
Agrarwirtschaft – zweijährig	13	23	1,7
Chemietechnik – dreijährig	17	23	1,7
Gestaltung – dreijährig	17	23	1,7
Hauswirtschaft – dreijährig	17	23	1,7
Technik – dreijährig	17	23	1,7
Wirtschaft – dreijährig	17	23	1,7

h) Förderbedarfe

Förderbedarfe für Schülerinnen und Schüler mit Anspruch auf verbesserte Bedarfsgrundlagen

Fördermaßnahmen für Schülerinnen und Schüler	WAZ pro Schülerin /Schüler (alle Ausbildungsjahre)
In Ausbildung mit Förderbedarf Lernen[72]	0,84
In Ausbildung mit Sprachförderbedarf (integriert)[73]	0,384
In Ausbildung mit Sprachförderbedarf (additiv)[74]	0,384
In der beruflichen Erstrehabilitation oder mit festgestelltem Assistenzbedarf[75]	2,11
In Haftanstalten	2,62
In dualer Ausbildung plus Zusatzqualifikation	0,50
In BOS mit 2. Fremdsprache	0,46
In BFS vq (plus FHR)	0,051

[72] Schülerinnen und Schüler ohne oder mit schwachem Schulabschluss.

[73] Anschlussförderung unter anderem nach IVK, AvDual, AvM-Dual (analog zum Bedarf allgemeinbildender Schulen) im Rahmen der Stundentafel für den jeweiligen Ausbildungsberuf, ggf. Sprachförderung für Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger.

[74] Zwei Stunden wöchentlich additive Sprachförderung in der betrieblichen Arbeitszeit der Auszubildenden.

[75] Bedarfe in der beruflichen Erstrehabilitation werden durch die Agentur für Arbeit festgestellt. Die Feststellung eines Assistenzbedarfs erfolgt für die Berufliche Bildung auf der Basis eines festgestellten sonderpädagogischen Förderbedarfs durch die allgemeinbildende Schule.
Die Beschulung dieser Schülerinnen und Schüler kann in inklusiven oder exklusiven Bildungsangeboten stattfinden.
Gilt auch für vollzeitschulische Bildungsgänge.

4. Sonderbedarfe der berufsbildenden Schulen

Grundlage der Planungen ist die nachfolgend dargestellte Entwicklung der Sonderbedarfe in den Schuljahren 2026/27 bis 2028/29 (in Lehrerstellen):[76]

Schuljahr	**2026/27**	**2027/28**	**2028/29**
Vermeidung von Unterrichtsausfall[77]	95	95	95
Integration/Inklusion	74	74	74
Personalräte[78]	8	8	8
Sonstige Sonderbedarfe[79]	248	245	243

Zulässig sind Umschichtungen zwischen den verschiedenen Gruppen von Sonderbedarfen.

[76] Bedarfsentwicklung einschließlich von Komplementärbedarfen.
[77] NEU: Eine Absenkung des Vertretungs- und Organisationsbedarfs ist berücksichtigt.
[78] Gesamtpersonalrat, Vertrauensperson der Schwerbehinderten und schulische Personalräte.
[79] NEU: Ab dem SJ 2027/28 erfolgt eine Absenkung des Sonderbedarfs Altersermäßigung.