

Stuttman: Besoldung ist keine Sozialleistung – die „Prekaritätsschwelle“ als nicht
mehr zu unterlaufende Minimalbesoldung NVwZ 2026, 8

Besoldung ist keine Sozialleistung – die „Prekaritätsschwelle“ als nicht mehr zu unterlaufende Minimalbesoldung

Vors. Richter am VG Dr. Martin Stuttmann*

Der Beschluss des BVerfG vom 17.9.2025 (NVwZ 2026, 50 (in diesem Heft)) stellt fest, dass die A-Besoldung im Land Berlin in den Jahren 2008–2020 flächendeckend verfassungswidrig zu niedrig war. Auf Berlin ist die Wirkkraft des Beschlusses aber nicht beschränkt. Sie erfasst alle Besoldungsordnungen im Bund und in den Ländern. Der Beschluss setzt und entwickelt die system(um)bildenden Besoldungsentscheidungen des BVerfG zwar einerseits fort. Andererseits kann er aber nur als Ausdruck des Misstrauens und Missfallens des BVerfG gegenüber den Besoldungsgebern verstanden werden. Ausdrücklich rügt das BVerfG die „Versuche, bei der Umsetzung von Besoldungserhöhungen die Rechtsprechung des Senats zu umgehen“ (Rn. 79). Weil die Besoldungsgeber den Geist der großen Besoldungsentscheidungen aus den Jahren 1990 (BVerfGE 81, 363 = NVwZ 1990, 1061), 2015 (BVerfGE 139, 64 = NVwZ 2015, 1047) und 2020 (BVerfGE 155, 1 = NVwZ-Beil. 2020, 90) bewusst und dauerhaft missachtet haben, zwingt Karlsruhe sie nun in spanische Stiefel. Mit neuen Vergleichsgrößen und Berechnungsvorschriften verstellt es Auswege und Schlupflöcher, die alle Besoldungsgeber bislang ziemlich unverfroren genutzt haben. Im Zentrum steht die Abwendung von der alimentationsfremden Sozialhilfe als Maßstab. Das BVerfG rückt den verrutschten Urmeter der Besoldung gerade, indem es eine „Prekaritätsschwelle“ als Untergrenze einzieht, die in keinen Zusammenhang mit dem Sozialhilfeniveau steht.

I. Grundproblem: Mindestbesoldung

Seit vielen Jahren besteht Streit darüber, wie hoch die Besoldung der Beamten – stets mitzulesen: Richter und Soldaten – sein muss. Bei ihr fehlt die Richtigkeitsgewähr, die kollektiver Interessenausgleich über Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände und die in gewissen Grenzen individuelle ar-

Stuttman: Besoldung ist keine Sozialleistung – die
„Prekaritätsschwelle“ als nicht mehr zu unterlaufende
Minimalbesoldung(NVwZ 2026, 8)

9

beitsvertragliche Vereinbarung bieten. Die Höhe der Besoldung bestimmen die Dienstherrn durch die Gesetzgeber einseitig; wie die Vergangenheit erweist, mit zunehmender Schlagseite zu ihren Gunsten. Art. 33 GG, der auch die Besoldungshöhe regelt, kann diese Setzungsmacht nur bedingt als Gegengewicht ausgleichen, weil er lediglich abstrakt eine amtsangemessene Alimentation garantiert. Welcher Mindestbetrag in Euro und Cent amtsangemessen ist, lässt sich ihm nicht entnehmen.

Das Besoldungsgefüge ist seit jeher hierarchisch. Die aufsteigenden Besoldungstabellen führen anschaulich vor Augen, dass jede Besoldungsgruppe und jede Erfahrungsstufe auf den darunter liegenden Werten aufbaut. Die jeweils höhere Besoldungsgruppe ruht auf dem Fundament, das niedrigere Ämter legen. Auf diese Weise sind sämtliche Werte der Besoldungstabelle miteinander verkettet. Die nicht nur nach Ämtern, sondern auch nach Erfahrungsstufen ansteigende Tabelle der A-Besoldungsordnung, die etwa 90 Prozent Besoldungsempfänger abdeckt, spiegelt mit ihren wachsenden Grundbesoldungsbeträgen den Grundsatz der Ämterhierarchie wider, der das Berufsbeamtentum prägt. Je höher das Amt und je größer die Erfahrung, desto höher die Besoldung. Der Leistungsgrundsatz und das Abstandsgebot, die sich Art. 33 GG ebenfalls entnehmen lassen, übertragen das physikalische Gesetz der kommunizierenden Röhren auf das Besoldungsrecht. Idealerweise gilt: Ändern sich die Besoldungsbeträge auf der untersten Ebene, müssen sich auch die Beträge auf allen darüber liegenden Besoldungsebenen ändern. Wird die Besoldung des untersten Amtes angehoben, muss auch die Besoldung der darüber liegenden Ämter höher ausfallen. Das BVerfG drückt es im Maßstabteil der Entscheidung so aus:

„Je deutlicher der Verstoß ausfällt und je mehr Besoldungsgruppen hinter der Mindestbesoldung zurückbleiben, desto eher ist damit zu rechnen, dass es zu einer spürbaren Anhebung des gesamten Besoldungsniveaus kommen muss, um die gebotenen Abstände zwischen den Besoldungsgruppen wahren zu können“ (Rn. 92).

Der neuralgische Punkt dieses Systems liegt damit offen zutage. Es ist die Höhe der Besoldung des niedrigsten Amtes in der niedrigsten Erfahrungsstufe. Denn von diesem Ausgangswert leiten sich alle anderen Werte in den Besoldungstabellen aller Besoldungsordnungen ab.

II. Bisheriger Maßstab: Sozialhilfe/Grundsicherung

Das BVerfG leitet seit langer Zeit aus dem GG ab, dass jede Besoldung spürbar oberhalb der Armutsgrenze liegen muss. Diese hat es bislang mit dem Sozialhilfe-/Grundsicherungsniveau gleichgesetzt. Nach der Grundlegung im Jahr 1990 hat es die Methode des Abgleichs im Jahr 2020 weiter ausbuchstabiert. Die Mindestnettobesoldung sollte nicht nur für Beamtenfamilien mit drei Kindern und mehr bei 15 Prozent oberhalb des Sozialhilfeniveaus liegen, sondern für alle. Wie das Sozialhilfeniveau grundsätzlich zu berechnen war, hat das Gericht vorgegeben. So plausibel die Anknüpfung an die Sozialhilfe (lies: Bürgergeld, Grundsicherung usw.) auf den ersten Blick wirken mochte, weil sie seit Beginn der Bundesrepublik echte Armut verhindert hat, so problematisch hat sich dieser Maßstab in der harten Besoldungsrealität erwiesen. Die Orientierung an der Sozialhilfe hat die Besoldungsgeber zu Fehlentwicklungen animiert, denen das BVerfG nunmehr Einhalt gebietet. Die Fehlentwicklungen waren einerseits „technischer“, andererseits inhaltlicher Art.

Die „technischen“ Fehlentwicklungen sind schnell erläutert. Kurz zusammengefasst haben die Finanzminister die Unüberschaubarkeit der staatlichen Einzelleistungen,¹ Vergünstigungen und schwer bzw. kaum öffentlich zugänglichen Daten dazu genutzt, das Sozialhilfeniveau herunterzurechnen. Der Wust an – vielfach interpretationsbedürftigen – Daten in endlosen Excel-Tabellen führte auch dazu, dass die Berechnung faktisch kaum nachprüfbar war, und zwar weder für den einzelnen Beamten noch für die Gerichte, die die Besoldungshöhe zu kontrollieren haben. Das BVerfG hebt unter Rückgriff auf den EGMR hervor, dass aber nur eine wirksame gerichtliche Kontrolle der Besoldung der Beamten deren Streikverbot rechtfertigen kann. Die Berechnungsergebnisse der Besoldungsgeber zum Sozialhilfeniveau lagen durchweg deutlich unter den Werten, die das BVerfG im Jahr 2020 vor Augen hatte.

Aber auch inhaltlich hat die Orientierung an der Sozialhilfe die Besoldungsgeber dazu ver-/geführt, die Besoldung immer mehr als eine Art der Sozialleistung zu verstehen. Sie haben die Beamtenfamilie faktisch immer weiter mit einer Bedarfsgemeinschaft im sozialrechtlichen Sinne gleichgesetzt und auch so behandelt. Die teilweise exorbitante Steigerung des Familienzuschlags mit zunehmender Kinderzahl² wird darauf gestützt, dass der „Bedarf“ des Beamten mit jedem Kind wächst. Die inzwischen flächendeckende Anrechnung eines (teils nur fiktiven) Ehegatteneinkommens beruht letztlich³ auf dem Gedanken, dass der „Bedarf“ der Beamtenfamilie an Besoldung sinkt, wenn der Ehegatte auch verdient. Bei dieser Fixierung auf den „Bedarf“ gerät aus dem Blick, dass Sozialhilfe der Menschenwürdegarantie des Art. 1 GG entspricht, die Besoldung aber auf Art. 33 GG beruht und in erster Linie ein Spiegelbild der Ämterwertigkeit sein muss. Verantwortung und Beanspruchung durch das Amt, also die Leistung des Beamten, sind primärer Maßstab der Besoldungshöhe, nicht die Bewahrung seiner Menschenwürde durch Sicherstellung des materiellen Existenzminimums.

III. Neue Untergrenze: Prekaritätsschwelle

Angesichts dieser Fehlentwicklungen hat das BVerfG nun hart gegengesteuert. Es hat die eben erst etablierte Sozialhilfe/Grundsicherung als Maßstab verworfen und das Median-Äquivalenzeinkommen an seine Stelle gesetzt. Der Pferdewechsel schon nach so kurzer Zeit lässt erahnen, wie gründlich sich das BVerfG von den Besoldungsgebern missverstanden sieht, um das Wort missachtet zu vermeiden.

Zur Etablierung des neuen Maßstabs hat das BVerfG auf die Erkenntnisse der Sozial- bzw. Armutsforschung zurückgegriffen. Das Median-Äquivalenzeinkommen ist dort seit langem akzeptiert, aber bislang weder in der allgemeinen noch der (besoldungs-)fachöffentlichen Diskussion bekannt. Hierbei handelt es sich um eine statistische Größe, die dazu dient, Netto-Haushaltseinkommen (einschl. Kapitaleinkünfte und Transferleistungen) vergleichbar zu machen. Dazu wird das Einkommen entsprechend der Zahl und dem Alter der

Haushaltsmitglieder nach international anerkannten Standards der OECD gewichtet. Da das BVerfG diesen Maß-

Stuttman: Besoldung ist keine Sozialleistung – die „Prekaritätsschwelle“ als nicht mehr zu unterlaufende Minimalbesoldung(NVwZ 2026, 8)

10

stab nunmehr mit Verfassungskraft gesetzt hat, spielen Einzelheiten des Für und Wider dieses Maßstabs in der praktischen Anwendung auf die Besoldungstabellen keine Rolle mehr. Entscheidend ist nur eines: nun (und schon immer) gilt die – vom BVerfG sogenannte – „Prekaritätsschwelle“. Sie verläuft bei 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens. Die niedrigste Besoldung muss also mindestens diese Untergrenze erreichen.

Neben der Eignung zu diesem Vergleichszweck, die das BVerfG näher begründet, hat das Median-Äquivalenzeinkommen als Maßstab zwei praktisch durchschlagende positive Eigenschaften:

1. Es handelt sich um eine exakte Zahl, die keine Interpretationsspielräume lässt.
2. Der Wert wird jährlich erhoben und ist für jedermann im Internet (statistikportal.de) kostenlos abrufbar.

Mit der neuen Anknüpfung an das Median-Äquivalenzeinkommen versperrt das BVerfG alle Schlupflöcher, die bei der Bestimmung des Besoldungsminimums durch das Sozialhilfeniveau dienstherrnseitig genutzt worden sein mögen. Wo die Untergrenze für den Bund, jedes Land und sogar jede Region als Nettobetrag verläuft, lässt sich nun jährlich einfach aus der amtlichen Statistik ablesen. Sowohl die Politik als auch die Gerichte haben einen einfachen und handhabbaren Maßstab erhalten. Wenn das BVerfG der verfassungsrechtlichen Untergrenze der Besoldung im Jahr 2020 erstmals Zähne eingesetzt hat, hat es diese nunmehr angespitzt.

Indem sich das BVerfG ostentativ vom bislang herangezogenen Sozialhilfeniveau abwendet, ändert es zugleich die Perspektive, aus der die Besoldung betrachtet werden muss. Es verdeutlicht den Besoldungsgebern, dass das BVerfG der Umprägung der Besoldung in eine Art „bedarfsgesteuerte Sozialleistung“ entschieden entgegen tritt. Diese nunmehr gerade gerückte Sichtachse leitet das BVerfG aus gesamtstaatlichen Erwägungen ab. Es hebt hervor, dass die Garantie- und Sicherungsfunktion des Berufsbeamtentums für den Bestand des demokratischen Staatswesens – gerade unter den heutigen wechselhaften politischen Verhältnissen – auch von einer dauerhaft auskömmlichen Besoldung der staatlichen Amtsträger abhängt.

Bei dieser Gelegenheit hat das BVerfG die nicht recht passende Zuordnung der Mindestbesoldungsprüfung zum bisherigen vierten Parameter beseitigt und zutreffend an die erste Stelle der Prüfungssystematik gerückt. Eine Besoldung unterhalb dieser absoluten Untergrenze, die vor allem anderen zu prüfen ist, kann nicht mit weiteren alimentationsbezogenen Kriterien abgewogen werden.

IV. Die Prekaritätsschwellen und die bisherige Besoldung in den Ländern

Die Mindest-Netto-Besoldung, die die neue Prekaritätsschwelle festlegt, lässt sich tatsächlich leicht berechnen. Der folgenden Berechnung liegt die „Besoldungs-Eckfamilie“ zugrunde, die das BVerfG weiterhin verwendet. Sie besteht aus einem Ehepaar und zwei Kindern, von denen eines unter 14 Jahre alt ist. Das Median-Äquivalenzeinkommen eines Monats wird in den amtlichen Statistiken für einen Erwachsenen angegeben. Jeder weitere Erwachsene in der Familie wird mit dem Faktor 0,5 und jedes Kind unter 14 Jahre mit 0,3 bewertet. Die Summe wird mit 0,8 multipliziert, um die 80 %-Prekaritätsschwelle zu erhalten.

Beispiel:

Im Jahr 2024 beträgt das Median-Äquivalenzeinkommen eines Erwachsenen in NRW 2.150 EUR im Monat. Hierzu sind für den Ehegatten und das Kind über 14 Jahre $2 \times 0,5 \times 2.150$ EUR = 2.150 EUR und für das Kind unter 14 Jahre $0,3 \times 2.150$ EUR = 645 EUR zu addieren. Die Summe von 4.945 EUR wird mit 12 Monaten multipliziert und ergibt ein Median-Äquivalenzjahreseinkommen von 59.340 EUR (netto). Die Prekaritätsschwelle liegt bei 80 % davon, also bei 47.472 EUR. Dieser Wert bildet die Untergrenze der Jahres-Nettobesoldung, wenn man auf das gesamte Land NRW abstellt.⁴ Demnach muss dem Justizoberwachmeister, der 2024 in die niedrigste Besoldungsgruppe A5 in NRW eingestuft ist, im Monat mindestens netto 3.956 EUR ausgezahlt werden.

Prekaritätsschwellen (in Euro)				
	2021	2022	2023	2024
BW	44.928	46.234	48.051	50.660
Bayern	45.620	46.739	48.676	51.399
Berlin	42.105	44.897	45.645	47.152
Brandenburg	41.510	43.314	45.258	46.784
Bremen	36.596	37.036	38.968	41.795
Hamburg	44.822	44.999	46.654	48.897
Hessen	42.398	44.490	46.803	48.837
MV	38.010	39.417	42.320	44.487
Niedersachsen	41.280	43.093	45.241	47.258
NRW	41.762	42.885	45.418	47.468
Rheinland-Pfalz	41.872	43.495	45.796	47.769
Saarland	41.232	42.234	43.858	45.256
Sachsen	38.285	39.579	42.025	44.600
Sachsen-Anhalt	38.174	39.576	42.039	44.148

SchlH	43.124	43.377	45.826	48.444
Thüringen	37.593	39.294	42.111	44.015

Das BVerfG gibt im Einzelnen vor, wie das mit der Prekaritätsschwelle zu vergleichende Nettogehalt der Beamten und Richter zu berechnen ist. Auch das lässt sich leicht bewerkstelligen. Das Bruttogehalt setzt sich zusammen aus dem Grundgehalt und den weiteren Bezügen, die allen Beamten einer Besoldungsgruppe unterschiedslos gewährt werden (zB Familienzuschlag, Laufbahnzuschlag, Hauptstadtzuschlag usw.). Hiervon sind die Steuern abzuziehen, um das Nettogehalt zu errechnen. Davon sind die durchschnittlichen Kosten einer beihilfekonformen Kranken- und Pflegeversicherung für alle Familienmitglieder abzuziehen, die heute mit 600 EUR im Monat, also mit 7.200 EUR im Jahr anzusetzen sind.⁵ Das Kindergeld von monatlich derzeit 2 x 255 EUR = 510 EUR, also 6.120 EUR pro Jahr, ist hinzuzurechnen.

Die nachfolgende Tabelle stellt die Jahres-Nettobesoldung 2025 der Länder der Prekaritätsschwelle 2024⁶ gegenüber.

Stuttman: Besoldung ist keine Sozialleistung – die „Prekaritätsschwelle“ als nicht mehr zu unterlaufende Minimalbesoldung(NVwZ 2026, 8)

11

Zugrunde gelegt wurde die niedrigste Besoldungsgruppe und der niedrigste „Orts-/Familienzuschlag“ uä jedes Landes.

Jahres-Nettobesoldung 2025 und Jahres-Prekaritätsschwelle 2024 (in Euro)				
	Niedr. BesGr.	Jahresnetto	Prekaritätsschwelle	zu niedrig um netto
BW	A7	46.196	50.660	– 4.463
Bayern	A3	39.394	51.399	– 12.004
Berlin	A5	39.550	4.7152	– 7.601
Brandenburg	A5	39.448	46.784	– 7.335
Bremen	A5	40.702	41.795	– 1.093
Hamburg	A4	38.543	48.897	– 10.353
Hessen	A6	39.722	48.837	– 9.114
MV	A4	39.103	44.487	– 5.383
Niedersachsen	A5	39.960	47.258	– 7.298
NRW	A5	41.114	47.468	– 6.353
Rheinland-Pfalz	A5	43.201	47.769	– 4.567
Saarland	A4	33.787	45.256	– 11.468
Sachsen	A5	40.161	44.600	– 4.438

Sachsen-Anhalt	A4	40.892	44.148	– 3.255
SchlH	A6	40.363	48.444	– 8.081
Thüringen	A6	43.943	44.015	– 71

Die nächste Tabelle zeigt, ab welcher Besoldungsgruppe/Erfahrungsstufe das verfassungsrechtliche Besoldungsminimum nach der Prekaritätsschwelle 2024 gewahrt ist, wenn man die aktuellz gültigen Besoldungstabellen und -vorschriften sowie den Beamten-Steuertarif 2025 zugrunde legt.⁸

Unterste verfassungsmäßige Besoldung		
	Prekaritätsschwelle 2024 (in Euro)	verfassungsgemäß ab
BW	50.660	A10, Stufe 2
Bayern	51.399	A 10, Stufe 5
Berlin	47.152	A 10, Stufe 4
Brandenburg	46.784	A 10, Stufe 3
Bremen	41.795	A 8, Stufe 2
Hamburg	48.897	A 10, Stufe 4
Hessen	48.837	A 10, Stufe 3
MV	44.487	A 8, Stufe 6
Niedersachsen	47.258	A 10, Stufe 5
NRW	47.468	A 10, Stufe 4
Rheinland-Pfalz	47.769	A 10, Stufe 5
Saarland	45.256	A 10, Stufe 3
Sachsen	44.600	A 8, Stufe 4
Sachsen-Anhalt	44.148	A 8, Stufe 2
SchlH	48.444	A 10, Stufe 4
Thüringen	44.015	A 6, Stufe 4

Cum grano salis lässt sich sagen, dass in den alten Bundesländern die Verfassungsgemäßheit ungefähr bei A 10/Stufe 4, bei den neuen Bundesländern ungefähr bei A 8/Stufe 4 beginnt.

V. Konsequenzen der Prekaritätsschwelle und offene Fragen

Die verfassungsrechtlich saubere Antwort auf den Beschluss des BVerfG bestünde darin, dass die Besoldungsgeber die Besoldungen über die gesamte A-Besoldungstabelle und in deren Gefolge auch für die B-, R- und W-Besoldung so anheben, dass der Betrag der ersten verfassungsmäßigen Besoldungsgruppe/Stufe dem niedrigsten vergebenem Amt in der

untersten Erfahrungsstufe zugeordnet wird. Damit ist es jedoch nicht getan. Durch das strikt hierarchische Gefüge der aufsteigenden Besoldung, das aus der Pflicht zur amtsangemessenen Besoldung folgt (Leistungsprinzip, Abstandsgebot, s. Rn. 89), müssten sich die Tabellenwerte insgesamt nach oben verschieben. Denn die prozentualen Abstände der Einkommen müssen in etwa gewahrt bleiben.

Beispiel:

Das Jahresgehalt eines Justizoberwachtmeisters mit Eck-Familie in NRW (niedrigste Erfahrungsstufe) liegt heute bei brutto 43.614 EUR, netto 41.522 EUR. Das eines Oberstudiendirektors A 16 in der Endstufe bei brutto 104.684 EUR, netto 84.632 EUR. Der Netto-Abstand beträgt also 104 %. Hebt man das Jahres-Netto A5 um den Netto-Fehlbetrag NRW von 6.353 EUR an, muss die Bruttobesoldung mehr als 10.000 EUR im Jahr steigen. Der 104-prozentige Abstand führt zu einer neuen Jahresnettobesoldung A 16 von 96.834 EUR. Dieser lässt sich wegen des progressiven Steuertarifs nur mit einer Steigerung der Bruttobesoldung von mehr als 1.000 EUR monatlich erreichen (>120.000 EUR Jahresbrutto). A 16 wäre also auf das heutige B 4/B 5-Niveau anzuheben.⁹

Die Regierungen werden unter allen Umständen zu vermeiden suchen, die Besoldungstabellen erheblich anzuheben. Ihr Bestreben war und ist es stets, nicht mehr Finanzmittel als unbedingt nötig durch den politisch uninteressanten Personalhaushalt binden zu lassen. Hierzu greifen sie bislang zu unterschiedlichen Werkzeugen, die aber alle verfassungsrechtlich bedenklich erscheinen.

1. Streichung unterer Besoldungsgruppen

Da das BVerfG weiterhin die niedrigste ausgewiesene Besoldungsgruppe und Erfahrungsstufe zum Maßstab erhebt, ist zu beobachten, dass die Länder die unteren Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen schlicht streichen. Stickum werden alle betroffenen Beamten – die sich dagegen verständlicherweise nicht wehren – in höhere Besoldungsgruppen einsortiert, obwohl sich weder ihre Amtsaufgaben verändert noch sie sich sonst besonders bewährt haben. Besonders radikal ist Baden-Württemberg vorgegangen, dessen Besoldungstabelle nunmehr erst bei A7 beginnt. Auf wundersame Weise ist das verfassungsrechtliche Problem dadurch „verschwunden“ oder jedenfalls verkleinert, ohne dass in den verbliebenen Besoldungsgruppen mehr bezahlt werden müsste. Die Hemdsärmeligkeit dieses Vorgehens sagt aber noch nichts über dessen Verfassungsgemäßheit aus. Denn die Besoldung muss weiterhin den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums genügen.

Legt man diese zugrunde, fällt auf, dass die Hierarchie der tatsächlich verliehenen Ämter und mit ihr die Besoldung seit jeher und bis in die jüngste Vergangenheit erheblich gespreizt

Stuttman: Besoldung ist keine Sozialleistung – die „Prekaritätsschwelle“ als nicht mehr zu unterlaufende Minimalbesoldung(NVwZ 2026, 8)

12

war. Die Besoldungstabelle für Reichsbeamte 1927 hatte 20 Besoldungsgruppen (A1 bis A12, mit zahlreichen a, b, c, d-Gruppen), die von 1938 und auch nach Gründung der Bundesrepublik die von 1950 sogar 30 Besoldungsgruppen. Die Ämterhierarchie, die besoldungsmäßig durch das System „A1 bis A16“ ihren Ausdruck fand, und die über Jahrzehnte das Beamtentum der Bundesrepublik prägte, wurde schon 1957 eingeführt. Auch die Länder haben sie nach der Föderalismusreform 2006 in eigener Gesetzgebungskompetenz fortgeführt. Erst unter dem Druck der wirkmächtig gewordenen verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung zur Mindestbesoldung sind die Länder in den letzten zehn Jahren dazu übergegangen, die seit Gründung der Bundesrepublik bestehende Ämterhierarchie massiv von unten zu beschneiden, um tabellenwirksamen Erhöhungen zu entfliehen. Das „Fein-Tuning“ erfolgte schließlich durch das gezielte Wegschneiden der unteren Erfahrungsstufen, was in kleinerem Maßstab vergleichbare Effekte zeitigt.

Ein solcher Verstoß kann von Beamten der höheren Besoldungsgruppen, die unverändert oder kaum verändert besoldet bleiben, gerügt werden. Das ergibt sich aus dem amtlichen Leitsatz Nr. 8a des BVerfG-Beschlusses. Die Verflachung („Zusammendrücken“) der Ämterhierarchie und damit der Besoldungsunterschiede verletzt das Abstandsgebot unmittelbar, weil die Maßnahme die Abstände zwischen Besoldungsgruppen verringert.

Hier ist nicht der Ort, dieses Vorgehen verfassungsrechtlich zu würdigen. Sicherlich haben Bund und Länder die Kompetenz, die Ämterhierarchie und damit die Besoldungen den Wandlungen der Zeitläufe anzupassen, also graduell anzupassen. Hierfür brauchen sie aber gute Gründe. Die Streichung der Ämter des einfachen Dienstes lässt sich etwa damit rechtfertigen, dass Aufgaben, die bislang vom einfachen Dienst erledigt wurden, heute nicht mehr anfallen. Das enthebt aber nicht der Notwendigkeit, die als hergebrachten Grundsatz garantierte Spreizung der A-Tabelle, zumindest ihrer Grundform nach, weiter fortzuführen. Wenn sich die Wertigkeit aller Amtsaufgaben nach Auffassung der Besoldungsgeber nach oben verschoben hat, ist die Arbeit erst halb erledigt, wenn man die unteren Besoldungsgruppen wegschneidet. Die zweite Hälfte liegt naturgemäß darin, oben Aufwuchs zu verschaffen. Davon ist bislang in der Besoldungswirklichkeit nichts zu sehen.

Radikallösungen, wie sie derzeit sichtbar werden, bei denen das gesamte untere Drittel und mehr der überkommenen Ämter allein aus dem Bestreben weggeschnitten wird, Besoldungsanpassungen zu vermeiden, müssen ihre Prüfung an den hergebrachten Grundsätzen und den Prinzipien der hierarchisch gestuften Ämterwertigkeit und des Leistungsprinzips erst noch bestehen.

2. Anrechnung des Ehegatteneinkommens

Eine weitere Methode, die Beamtenfamilie „reicher“ zu rechnen, besteht in der inzwischen flächendeckenden Anrechnung eines Ehegatteneinkommens, sei es faktisch vorhanden oder fiktiv. Dass hieran erhebliche verfassungsrechtliche Zweifel anzumelden sind, hat bereits Di Fabio nachgewiesen, auf den verwiesen werden kann.¹⁰ Auch in der zur

Rechtfertigung politisch stets bemühten „gewandelten gesellschaftlichen Wirklichkeit“ findet sich die Zwei-Verdiener-Ehe nicht in der Ausnahmslosigkeit, die die Absolutheit der Anrechnung voraussetzt. Im Gegenteil ist in Familien mit einem Kind unter drei Jahren die Ein-Verdiener-Ehe auch heute noch die gesellschaftliche Norm. Weniger als 40 % der Mütter mit einem Kind unter drei Jahren gehen einer Erwerbsarbeit nach.¹¹ Es lässt sich verfassungsrechtlich nicht rechtfertigen, dass der Beamte, dessen Familie sich in der fordernden Kleinkinderphase dafür entscheidet, mit nur einem Einkommen auszukommen, nicht nur das zweite Gehalt, sondern auch seinen Anspruch auf amtsangemessene Besoldung verliert.

Der Beschluss des BVerfG vom 17.9.2025 stützt diese kritische Sichtweise, zwar nicht expressis verbis, aber dem Grundansatz nach. Die Anrechnung des Ehegatteneinkommens fußt im Kern auf dem Gedanken der Bedarfsgemeinschaft, also einem Grundprinzip der Sozialhilfe/Grundsicherung. Das BVerfG hebt aber – in ausdrücklicher Abkehr von seinen Entscheidungen 1990 und 2020 – in Rn. 73 hervor, dass die Sozialhilfe/Grundsicherung kein tauglicher Vergleichsmaßstab ist, wenn die verfassungsrechtliche Untergrenze der Besoldung zu bestimmen ist.

„Während die Grundsicherung an die Bedürftigkeit der konkreten Person anknüpft und auf die zur Sicherung des menschenwürdigen Daseins nach Art. 1 I GG in Verbindung mit dem Sozialstaatsprinzip unbedingt erforderlichen Mittel beschränkt ist, steht die Besoldung gem. Art. 33 V GG im Zusammenhang mit der spezifischen Pflichtenstellung des Beamten gegenüber seinem Dienstherrn und ist nach der Bedeutung des (statusrechtlichen) Amtes zu bemessen. Dieser qualitative Unterschied droht durch eine Verknüpfung der Mindestbesoldung mit der Grundsicherung schon im Ansatz verwischt zu werden.“

Abgesehen davon stellt sich auch beim Ehegatteneinkommen die bereits aufgeworfene Frage, ob es mit den hergebrachten Grundsätzen zu vereinbaren ist, wenn die von jeher auf die Alleinverdienerehe mit zwei Kindern abgestimmte Grundbesoldung „plötzlich“ auch am (gegebenenfalls nur fiktiven) Einkommen des Ehegatten bemessen wird.

Gesellschaftspolitische Fragen treten hinzu, wenn der beamtete Vater mehr Besoldung bekommen muss, wenn seine Frau bei den Kindern bleibt, statt eine Erwerbsarbeit aufzunehmen.¹² Von den praktischen Schwierigkeiten bei der Administration, alle Schwankungen, Lücken, Sonderfälle usw. des Ehegatteneinkommens besoldungsbuchhalterisch nachzuvollziehen, soll gar nicht die Rede sein.

3. Massive Steigerung der familienbezogenen Besoldungsbestandteile

Der inzwischen als Maßstab verworfenen Logik der Sozialhilfe/Grundsicherung folgt auch die nächste „Fluchtbewegung“ der Besoldungsgeber, die darin besteht, die familienbezogenen Besoldungsbestandteile massiv zu steigern. Der Sozialhilfe-/Grundsicherungsempfänger erhält höhere Leistungen, je mehr Kinder zu seiner Bedarfsgemeinschaft gehören. Solange die Sozialhilfe/Grundsicherung der

Vergleichsmaßstab für die Besoldung war, lag es nahe, dieses Muster bei den Beamten als Blaupause zu verwenden. Die Besoldung wurde allein an die Kinderzahl geknüpft angehoben.

Die massive Anhebung der kinderbezogenen Besoldungsbestandteile ist als nur temporärer Gehaltszuschlag für den Besoldungsgeber finanziell am günstigsten. Die Grundbesoldung muss nicht erhöht werden, damit ist die Zahlung weder

Stuttman: Besoldung ist keine Sozialleistung – die „Prekaritätsschwelle“ als nicht mehr zu unterlaufende Minimalbesoldung(NVwZ 2026, 8)

13

tabellen- noch versorgungswirksam. Die Kinderzuschläge fallen außerdem maximal bis zum 25. Lebensjahr des Kindes an, dem äußersten Ende des Kindergeldbezugs. Die aktive Dienstzeit des Beamten liegt inzwischen aber bei rund 40 Jahren.

In Zeiten des demographischen Siechtums haben die kinderlos gebliebenen Beamten gegen die massive Besserstellung ihrer „kinderreichen“ Kollegen nur zaghaft protestiert.¹³ Doch das Verfassungsrecht steht aller Voraussicht nach auf ihrer Seite. Ehegatten- und Kinderzuschläge kennt die Besoldung zwar von frühester Zeit an. Schon immer galt: Kinder sind teuer. Mit dem Alimentationsprinzip ist es daher vereinbar, die Besoldung auch nach der Kinderzahl zu steigern. Die Steigerung muss aber die verfassungsrechtlichen Grundsätze wahren, vor allem die der Ämterwertigkeit und des Leistungsprinzips. An welcher Stelle diese der Steigerung der familienbezogenen Besoldungsbestandteile das Stopp-Schild vorhalten, hat das BVerfG auch in seiner jüngsten Entscheidung ausdrücklich noch offen gelassen (Rn. 92, 93).

Unabhängig davon lässt sich aus dem vom BVerfG in Rn. 73 erneut betonten Grundsatz, dass sich die Bemessung nach dem statusrechtlichen Amt richten muss, das Folgende ableiten. Die Besoldung ist nach ständiger Rechtsprechung des BVerfG so zu gestalten, dass sie „den Beamten und ihren Familien über die Befriedigung der Grundbedürfnisse hinaus einen dem Amt angemessenen Lebenskomfort“ ermöglicht.¹⁴ Im Zentrum steht das statusrechtliche Amt und damit die Ämterhierarchie: Je höher das Amt, desto höher der Lebenskomfort. Es gilt außerdem das Abstandsgebot. Das bedeutet: Der Lebenskomfort, den die Besoldung der Familie des Spitzenbeamten A 16 ermöglichen muss, liegt deutlich höher als der Lebenskomfort, den sie der Beamtenfamilie in der (aller Ehren werten) Besoldungsgruppe A 5 verschaffen muss. Damit ist offensichtlich nicht zu vereinbaren, wenn – wie vielfach – die kinderbezogenen Zuschläge für alle Besoldungsgruppen gleich hoch sind. Denn dann richtet sich der (relative) Lebenskomfort vor allem in den unteren Besoldungsgruppen nicht mehr primär nach dem Amt, und der damit verbundenen Verantwortung und Beanspruchung, sondern nach der Kinderzahl.

Beispiel:

Der ledige und kinderlose Justizoberwachtmeister an der Gerichtspforte (A 5) in Düsseldorf (NRW) erhält zum Einstieg ein Nettogehalt von rund 2.600 EUR. Strengt er sich an und wird bis zum Erreichen der Erfahrungsstufe 6 dreimal befördert, nämlich auf A8, steigert er sein Monatsnetto um 450 EUR auf 3.050 EUR. Heiratet er stattdessen, bekommt in dieser Zeit drei Kinder, und wird nicht befördert, erhöht sich in derselben Erfahrungsstufe sein Monatsnetto um 2.000 EUR auf 4.650 EUR. Ungefähr dasselbe Nettogehalt bezieht übrigens der ledige und kinderlose Richter R1, der seit 12 Jahren morgens treu durch die vom Wachtmeister beaufsichtigte Pforte geht.

Die Betragsgleichheit oder -ähnlichkeit mag noch hinnehmbar sein, solange die kinderbezogenen Besoldungsbestandteile nur einen geringen Anteil an der Gesamtbesoldung ausmachen. So verhielt es sich über viele Jahrzehnte, beispielsweise stieg die Besoldung im Jahr 2008 im Bund nur um rund 100 EUR pro Kind und Monat. Die Familienanteile werden aber verfassungswidrig, wenn sie einen substanziellen Teil der Besoldung ausmachen. Denn dann ist die Besoldung kein Spiegelbild der Ämterwertigkeit mehr. Es dürfte kaum mit der Ämterwertigkeit als maßgeblichem Steuerungsparameter vereinbar sein, wenn der Beamte in der untersten Besoldungsgruppe sein Nettogehalt durch Heirat und drei Kinder verdoppelt, während der Beamte in der obersten Gruppe derselben Besoldungsordnung unter denselben Bedingungen nicht einmal ein Viertel an Gehaltszuwachs erfährt.

Beispiel:

Der ledige und kinderlose Beamte A5 in Düsseldorf in der höchsten Erfahrungsstufe verdoppelt sein monatliches Nettogehalt von 2.600 EUR durch Heirat und drei Kinder auf 5.180 EUR. Der Spitzenbeamte A16 im gleichen Haus, der dasselbe tut, steigert sein Nettogehalt von 6.790 EUR auf 8.370 EUR, bei ihm erhöht es sich also nur um 23 %. Heirat und Kinder wirken sich „unten“ vier Mal stärker aus als „oben“.

Hieraus folgt, dass es für Ehegatten und Kinder einen kleinen gleich hohen Sockelbetrag als Besoldungsbestandteil geben kann. Dieser darf aber nicht so hoch ausfallen, dass er die Steuerungsfunktion der Ämterwertigkeit nivelliert. Der ganz überwiegende Teil des familiengesteuerten Besoldungsanteils muss entsprechend der Ämterwertigkeit steigen. Einen Anhaltspunkt könnte die prozentuale Steigerung der Grundgehälter liefern. Ist das Grundgehalt doppelt zu hoch, muss auch der Kinderzuschlag doppelt so hoch sein, soweit er den Sockelbetrag übersteigt. Das bedeutet konkret: Der Präsident einer Behörde muss für jedes Kind einen deutlich höheren Besoldungszuwachs erhalten als der dort beschäftigte beamtete Pförtner.

VI. Weitere Neuerungen bei der Besoldungskontrolle – „Spitzausrechnung“

Das BVerfG hat nicht nur die absolute Besoldungsuntergrenze, also die eine Schale der Waage, neu vermessen, sondern auch die andere Waagschale, also die tatsächlich gewährte Besoldung. So sind beispielsweise die bislang fünf zu prüfenden „Parameter“ auf

vier zusammengestrichen. Nicht erst die Erfüllung von drei, sondern bereits von zwei Parametern löst die rechtfertigungsbedürftige Vermutung der Unteralimentation aus. Der gleitende 15-Jahres-Zeitraum („Staffelprüfung“), nach dem vergangene Besoldungskürzungen ausgeblendet wurden, obwohl sie fortwirken, wird durch das feste Basisjahr 1996 ersetzt. Die zu vergleichenden Indexe (Besoldungs-, Tariflohn-, Nominallohnindex) sind auf Brutto-Basis zu ermitteln.

Neben einer Reihe von weiteren Änderungen, die hier nicht besprochen werden können, sticht die nunmehr zwingende „Spitzausrechnung“ der tatsächlich gewährten Besoldung ins Auge, die bislang lediglich fakultativ war. Das BVerfG verlangt nun, dass die real gewährte Gesamt-Besoldung eines jeden Jahres für jede Besoldungsgruppe verglichen werden muss. Bislang durften die Besoldungsgeber die linearen tabellenwirksamen Zuwächse vergleichen, und konnten Sockelbeträge, Einmalbeträge, Zulagen für untere Besoldungsgruppen, zeitlich verzögerte Übertragungen usw. ausblenden. Auch dieses Schlupfloch haben sie (zu) weidlich genutzt. Das BVerfG zwingt nun dazu, die bislang verdeckte Schlechter-

Stuttman: Besoldung ist keine Sozialleistung – die „Prekaritätsschwelle“ als nicht mehr zu unterlaufende Minimalbesoldung(NVwZ 2026, 8)

14

stellung der oberen Besoldungsgruppen, die damit stets verfolgt wurde, offenzulegen und zu berücksichtigen.

Beispiel:

Ein Besoldungszuwachs von 300 EUR Sockelbetrag für alle Besoldungsgruppen und ein zusätzlicher linearer Zuwachs von 2,5 %, wirken sich bei prozentualer Betrachtung je nach Besoldungsgruppe ganz unterschiedlich aus. Der Beamte mit einem Monatsbrutto von 3.000 EUR steigert dieses um 12,75 %. Der Beamte mit einem Monatsbrutto von 8.500 EUR steigert es nur um 4,85 %. Nimmt man zeitlich verschobene Erhöhungen in den oberen Besoldungsgruppen oder inzwischen übliche Einmal- und Sockelbeträge für die unteren Besoldungsgruppen hinzu, fällt das im „oberen Bereich“ real gezahlte Jahresgehalt deutlich niedriger aus als die Abschlussprozente suggerieren.

VII. Ausblicke

1. Kein unstetes Verfassungsgericht

Dem BVerfG wird seitens der Besoldungsgeber vorgeworfen werden, gestern „hü“ (15 % über Sozialhilfe) und heute „hott“ (80 % des Median-Äquivalenzeinkommens) zu sagen. Da man nicht wisse, was „Karlsruhe“ morgen einfalle, sei es schwierig, die Besoldung am BVerfG auszurichten. Diesen Vorwurf hat das BVerfG antizipiert und teilt in Rn. 74 zum neuen Maßstab vorsorglich mit: „Ausweislich vom Senat angestellter Vergleichsberechnungen führt dies nicht zu einer substanziellen Erhöhung des Mindestbesoldungsniveaus“. Der Vergleichsberechnung des BVerfG ist beizupflichten, denn wenn man das Sozialhilfeniveau im Verständnis des BVerfG 2020 anlegte, ergab sich schon

damals, dass in den ehemaligen Westländern die Besoldung unterhalb von A 10 verfassungswidrig zu niedrig war.¹⁵ Für 2022 gilt dasselbe.¹⁶

Dass die Besoldungsgeber Wegweisungen aus Karlsruhe benötigen, um zwischen Art. 33 GG und den Haushaltszwängen ohne Schiffbruch zu manövrieren, hat das BVerfG bereits berücksichtigt. Es hat das Verfassungsprozessrecht deswegen bis an seine Grenzen ausgelotet und nicht nur über die ihm vorgelegten Jahre der Berliner Besoldung entschieden, sondern über alle Jahre zwischen 2008 und 2020. Gleichwohl weist es ausdrücklich darauf hin, dass es auch grundlegende Fragen bislang mangels Entscheidungserheblichkeit nicht beantworten konnte. Hierzu gehören vor allem die Ausweichmanöver der Besoldungsgeber aus der jüngsten Zeit, wie die weitläufige Kappung der unteren Besoldungsgruppen, die Anrechnung des (fiktiven) Ehegatteneinkommens und die massive Steigerung der kinderbezogenen Besoldungsbestandteile. Sie fußen alle darauf, dass die Besoldungsgeber die Erhöhung der Grundgehälter scheuen wie der sprichwörtliche Teufel das Weihwasser. Den Besoldungsgebern muss spätestens jetzt klar sein, dass sie damit verfassungsrechtlich waghalsige Kapriolen schlagen. Sie gehen sehenden Auges das Risiko ein, dass ihnen das BVerfG künftig erneut in die Parade fährt.

2. Eskalationsmöglichkeiten

Das BVerfG war erkennbar über die offene und verdeckte Missachtung seiner bisherigen Rechtsprechung verstimmt. Mit seiner neuen Besoldungsentscheidung hat es den Druck auf die Besoldungsgeber erhöht. Es weist klar in eine Richtung: auch die oberen Besoldungsgruppen müssen bessergestellt werden, um die Beamtenschaft stabil mit schlagkräftigem Führungspersonal zu versorgen. Nicht zuletzt der Verweis darauf, dass (nur) bei den Besoldungsordnungen B, R und W die Gehälter in der Privatwirtschaft auch künftig zum Vergleich herangezogen werden sollen (Rn. 104), spricht hier eine deutliche Sprache.

Es erscheint zweifelhaft, ob der bisher entfaltete Druck des BVerfG ausreicht, um die Besoldungsgeber zum Umdenken zu bewegen. Falls nicht, kann es seine Rechtsprechung weiter zuspitzen. Bislang verschafft jedes noch so offensichtlich verfassungswidrige Besoldungsgesetz den nur an Wahlperioden ausgerichteten Ministern und Mehrheitsfraktionen ein paar Jahre Luft. Auch wenn alle Experten „verfassungswidrig“ rufen, der Haushalt bleibt wegen der Verfahrenslaufzeiten von Besoldungsklagen bis zum Ende der (eigenen) Legislatur unberührt. Die Besoldungsgeber flüchten ins gerichtliche Verfahren und verschaffen „ihrer“ Regierung dadurch Zeit. Die Beamten haben aber keine Zeit. Die Besoldung ist zeitgebunden, das spürt jeder am eigenen Leibe, der in jungen Jahren Wohneigentum finanzieren will oder in höherem Lebensalter Kinder im Studium zu unterhalten hat. Eine Nachzahlung 15 Jahre später erfüllt den Zweck der Besoldung nicht mehr. Im Zivilrecht ist der durch Verklagenlassen erreichbare sog. „Gerichtskredit“ teuer, es sind Verzugs- und Prozesszinsen, gegebenenfalls Schadensersatz zu zahlen. Ähnliches ist

bislang bei der Unteralimentation unbekannt, obwohl die nicht nur rechts-, sondern sogar verfassungswidrig ist. Wenn Nachzahlungen über Jahre zu verzinsen wären, könnte der Risikoappetit der Besoldungsgeber zurückgehen.

Das letzte Mittel, um uneinsichtige Besoldungsgeber zur Raison zu bringen, wäre die Ableitung eines Anspruchs auf Besoldung unmittelbar aus dem Grundgesetz. Vorbild dafür wäre die Hartz IV-Entscheidung des BVerfG aus dem Jahr 2010.¹⁷ Der gegen einen unmittelbar aus der Verfassung folgenden Besoldungsanspruch immer wieder angeführte Vorbehalt des Haushaltsgesetzgebers hat das BVerfG auch bei seiner Hartz IV-Entscheidung nicht aufgehoben. Dieser Anspruch könnte im einstweiligen Rechtsschutz per Abschlagszahlung durchgesetzt werden. Damit wäre das Hauptziel der Besoldungsgeber, mit dürftig begründeter Unterbezahlung über die Legislatur zu kommen, kaum mehr erreichbar. Das Haushaltsrisiko wäre für den Dienstherrn überschaubar, denn im Falle einer später gegebenenfalls festgestellten Überzahlung könnte er mit den künftigen Ansprüchen des Beamten auf Besoldung und Versorgung aufrechnen – lebenslang.

3. Tarfbereich als offene Flanke

Eine offene Flanke bleibt indessen bestehen. Eine erheblich angehobene Besoldungstabelle reißt einen Graben zum Tarfbereich auf. Nicht nur in der Schule arbeiten Tarifbeschäftigte und Beamte Seite an Seite. Die erheblichen Besoldungssteigerungen, die die neue Prekaritätsschwelle vorzeichnet, werden sich die Tarifbeschäftigten so schnell nicht erstreiken können. Insofern sind die Besoldungsgeber, die zugleich Arbeitgeber sind, aufgerufen, wirksame Ausgleichsmaßnahmen zu ergreifen.

Stuttman: Besoldung ist keine Sozialleistung – die „Prekaritätsschwelle“ als nicht mehr zu unterlaufende Minimalbesoldung(NVwZ 2026, 8)

15

4. Anspruchs- und Rechtsschutz

Allen Besoldungsempfängern kann nur geraten werden, alljährlich eine Unterbesoldung zu rügen – und sei es, um von künftigen Änderungen der Verfassungsrechtsprechung zu profitieren.

Für die Verwaltungsgerichte werden die Dinge im Augenblick einfacher. Die bisher bei ihnen anhängigen Besoldungsklagen können sie aller Voraussicht nach in Richtervorlagen münden lassen, ohne größeren Begründungsaufwand zu entfalten. Denn dass an der neuen Prekaritätsschwelle alle bisherigen Besoldungsordnungen scheitern dürften, lässt sich schon in wenigen Worten sagen. Das BVerfG beklagt in der neuen Entscheidung zutreffend, dass es in Besoldungsverfahren „untergeht“. Die meisten Besoldungsgesetze sind jedoch Landesgesetze. Art. 100 GG erlaubt auch, die Landesverfassungsgerichte anzurufen.¹⁸ Diese könnten zumindest die Altfälle nach dem „Vorstück“ aus Karlsruhe in kürzerer Zeit erledigen und dieses zugleich in den Stand setzen, die noch offenen Fragen der Besoldung in kürzerer Frist zu beantworten.

* Der Autor ist Vorsitzender Richter am VG Düsseldorf.

1 ifo Institut, Zentrum für Makroökonomik und Befragungen, Pressemeldung vom 15.10.2025: Allein auf Bundesebene gibt es derzeit über 500 Sozialleistungen, die zunächst nur inventarisiert, aber nicht bewertet werden können.

2 Bsp. NRW: verheiratet, drei Kinder, wohnhaft in Düsseldorf oder Köln: jährliches Gehaltsplus 2025 von 28.151 EUR gegenüber einem ledigen und kinderlosen Beamten.

3 Die Gesetzgeber führen freilich die zwischenzeitliche gesellschaftliche Wandlung von der Allein- zur Zweiverdienerehe als Grund an.

4 Die nachf. Tabellenwerte sind unmittelbar dem genaueren amtlichen Statistiken entnommen, sodass gewisse Rundungsdifferenzen zum Beispiel auftreten.

5 PKV-Verbands-Mitteilung an die gemeinnützige Stiftung finanztip, <https://www.finanztip.de/pkv/pkv-kosten>.

6 Die Median-Äquivalenzeinkommen 2025 fehlen noch, dürften aber über denen von 2024 liegen. Die ausgewiesenen Fehlbeträge dürften also ebenfalls zu klein ausfallen.

7 Berechnung am 20.11.2025.

8 Die Werte verschieben sich, wenn das Median-Äquivalenzeinkommen 2025 bekannt gegeben wird und der Steuertarif 2026 angewendet wird. Die Grundfreibeträge und evtl. das Kindergeld steigen 2026, aber auch die Prekaritätsschwelle 2025 wird voraussichtlich höher liegen als 2024.

9 Diese Berechnung ist mit verfassungsrechtlichen Zweifeln behaftet, weil NRW einen massiv hohen ortsabhängigen Familienzuschlag gewährt, diesen aber nicht nach Ämtern differenziert.

10 Di Fabio, Verfassungsmäßigkeit des Leitbilds der Mehrverdienerfamilie im nordrhein-westfälischen Besoldungssystem, 2025; aA VG Hamburg 17.10.2024 – 21 B 148.24, BeckRS 2024, 42427; vgl. dazu auch: Törber/Hövermann NVwZ 2025, 1222.

11 Statistisches Bundesamt (Destatis): www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2023/PD23_19_p002.html.

12 Diese Typisierung ist nicht misogyn, sondern Wiedergabe der weiterhin vorherrschenden Realität.

13 Der Verf. ist Vater von drei Töchtern.

14 BVerfGE 145, 249 Rn. 78 mwN = NVwZ 2017, 1849.

15 Stuttmann NVwZ-Beil. 2020, 83.

16 VG Schleswig 11.11.2025 – 12 A 21/23, BeckRS 2025, 30230 Rn. 262: Mindestalimentation 2022 nach Sozialhilfeniveau berechnet 44.550 EUR, nach neuer Prekaritätsschwelle: 43.377 EUR.

17 BVerfGE 125, 175 = NJW 2010, 505 = NVwZ 2010, 580 Ls.

18 Jarass/Pieroth, 18. Aufl. 2024, GG Art. 100 Rn. 3.

© 2026 Verlag C.H.Beck GmbH & Co. KG. Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Verlag C.H.Beck GmbH & Co. KG ist ausschließlicher Inhaber aller Nutzungsrechte. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen. Verlag C.H.Beck GmbH & Co. KG behält sich alle Rechte vor, insbesondere die Nutzung zum Text-und-Data-Mining (TDM) nach § 44b Abs. 3 UrhG (Art. 4 DSM-RL).