

Deutscher Richterbund • Landesverband Brandenburg e. V.  
c/o AG Brandenburg • Magdeburger Str. 47 • 14770 Brandenburg a. d. H.

Ministerium der Finanzen  
und für Europa des Landes Brandenburg  
Heinrich-Mann-Allee 107  
14473 Potsdam

23. April 2022

**Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung und zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften 2022 im Land Brandenburg**  
Beteiligung gemäß § 7 des Brandenburgischen Richtergesetzes

Sehr geehrte Frau Ministerin,  
sehr geehrte Damen und Herren,

Der Deutsche Richterbund Landesverband Brandenburg e. V. bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung und zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften 2022 im Land Brandenburg.

Angesichts des demographischen Knicks werden zeitnah geburtenstarke Jahrgänge pensioniert werden, während immer weniger junge Menschen in das Berufsleben eintreten. Um Nachwuchskräfte zu gewinnen und die Arbeitsfähigkeit und Leistungsfähigkeit der Justiz zu erhalten und zu steigern, muss die Justiz konkurrenzfähig werden und bleiben. Dazu muss sie auf den wesentlichen Feldern ausgezeichnet aufgestellt sein. Der Richterbund unterstützt daher das gesetzgeberische Anliegen, die Attraktivität der Brandenburger Justiz für Bewerberinnen und Bewerber zu erhöhen und die Gewinnung von qualifiziertem Personal zu verbessern.

Deutscher Richterbund  
Landesverband Brandenburg e. V.  
c/o Amtsgericht Brandenburg an der Havel  
Magdeburger Straße 47  
14770 Brandenburg an der Havel

T +49 3381 398700

[vorstand@drb-brandenburg.de](mailto:vorstand@drb-brandenburg.de)  
[www.drb-brandenburg.de](http://www.drb-brandenburg.de)

Vorsitzende  
RinAG (st. V. d. Dir.) Katrin Ryl

Vereinssitz Potsdam

Bankverbindung:  
Mittelbrandenburgische Sparkasse  
IBAN DE31 1605 0000 3611 0044 47

Der Gesetzentwurf geht im Dienste dieses Ziels einige Schritte in die richtige Richtung:

Zu begrüßen sind die teilweise erheblichen Erhöhungen des Familienzuschlags, da wir eine Stärkung der Unterstützung für Familien für dringend geboten halten. Diese ist geeignet, den Beruf insbesondere für jene jungen Menschen attraktiver zu machen, die nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf streben. Hiermit versucht der Gesetzgeber die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts umzusetzen.

Auch der Familiensonderzuschlag des Entwurfs findet unsere volle Unterstützung, da er auf die soziale Situation von Richterinnen und Richtern mit einkommensschwachen Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern eingeht.

Allerdings dürfte der Entwurf noch nicht hinreichen, um das gesetzgeberische Ziel hinreichender Attraktivität in gebotem Maße zu erreichen.

Der Gesetzentwurf geht davon aus, dass verfassungsrechtlich bedingter Nachsteuerungsbedarf hinsichtlich der Alimentation von Richterinnen und Richtern mit Kindern besteht. Allerdings ist dies auch bei Richterinnen und Richtern ohne Kinder der Fall. Dringender Nachsteuerungsbedarf folgt aus Sicht des Richterbundes aus verfassungsrechtlichen, aber auch aus tatsächlichen Gründen.

1. Die Streichung der Stufe 1 aus der Besoldungsgruppe R1 wird durch die so entstehende Erhöhung der Eingangsbesoldung zwar einen kleinen und insoweit begrüßenswerten Beitrag zur Attraktivitätssteigerung des Richterberufs leisten. Jedoch ist der

Abstand zwischen der ersten und der zweiten Stufe ohnehin nur sehr gering, nämlich 62,67 Euro netto pro Monat (Steuerklasse 1). Dies kann die entstandenen Einkommensunterschiede zu anderen Beschäftigungen nicht hinreichend wirksam verkürzen.

2. Der Richterbund geht mangels gegenteiliger Anhaltspunkte davon aus, dass die bereits auf höheren Erfahrungsstufen befindlichen Kolleginnen und Kollegen nicht ebenfalls eine Erfahrungsstufe aufrücken sollen. Vielmehr betrifft der intendierte Aufrückmechanismus nur die niedrigste Stufe. Losgelöst vom Problem der zu geringen Eingangsbesoldung besteht aber aus Sicht des Richterbundes ein erhebliches Problem in den späteren Besoldungsstufen der R-Besoldung, das mehrere Seiten hat:

- a. Es stellt sich bereits die Frage, ob der Streichungs- und Aufrückmechanismus mit Blick auf die im Gesetzentwurf nicht vorgesehene Aufrückung der Stufen 2-11 verfassungsgemäß ist. Ungeachtet dessen scheint diese jedoch auch nicht sachgemäß. Wir weisen insoweit beispielhaft darauf hin, dass durch die Neuregelung eine im Dezember 2023 neu eingestellte Richterinnen oder Richter ohne Berufserfahrung finanziell so gestellt werden wie diejenigen, die sich bereits seit 24-47 Monaten im Dienst befindet. Denn beide werden zukünftig nach Stufe 2 besoldet, da letzterer nicht korrigierend aufrückt.

Hierbei ist aus Sicht des Richterbundes auch der Umstand zu berücksichtigen, dass sich qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber oftmals nach teilweise mehrjähriger Berufserfahrung (etwa in der Privatwirtschaft) für den Beruf als Richterin oder Richter bzw. Staatsanwältin oder Staatsanwalt entscheiden und damit nicht in der Stufe 1 einsteigen. Der im Gesetz-



entwurf vorgesehene Streichungs- und Aufrückmechanismus erhöht die Attraktivität eines Wechsels in die Justiz damit entweder nicht oder er führt zu groben Wertungswidersprüchen. Er erhöht die Attraktivität jedenfalls dann nicht, wenn die Einordnung der Erfahrungszeiten weiterhin nach dem alten System erfolgen soll, also mit einer weiterhin hypothetisch hinzugedachten alten Stufe 1. Er führt zu groben Wertungswidersprüchen, wenn die Anerkennung von Vordienstzeiten zukünftig nach der neuen Tabelle erfolgen soll: Dann wären sechs Anwaltsjahre mehr wert als sechs Richterjahre. Denn der Rechtsanwalt kommt in den Genuss des neuen Systems, der Richter verbliebe ohne Stufenkorrektur im alten.

- b. Da der Gesetzentwurf an der Besoldungsgruppe R1, Stufen 2-11, keine Veränderungen herbeiführt, tritt in ihnen allgemein weder eine Attraktivitätserhöhung, noch eine Beseitigung verfassungswidrig niedriger Alimentation ein. In der Konsequenz ist zu erwarten, dass der Streichungs- und Aufrückmechanismus in der im Gesetzentwurf aktuell vorgesehenen Form trotz des positiven Anliegens eher auf Unverständnis stoßen wird.
3. Jenseits der Fragen der rechtlich zulässigen Untergrenze der Besoldung und der Ungleichbehandlung plädiert der Richterbund vor allem dafür, die tatsächlichen Verhältnisse noch stärker in die Betrachtung einzubeziehen, denn die in Ziff. 4.2.3. des Gesetzentwurfs angestellten Erwägungen spiegeln in Bezug auf den Vergleich mit dem Gehaltsniveau Gleichqualifizierter die Verhältnisse nicht zutreffend wider:

Will Brandenburg seine Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen und qualifiziertes Personal gewinnen, muss es die Bedingungen je-



ner Beschäftigungsverhältnisse in den Blick nehmen, die für Bewerberinnen und Bewerber regelmäßig als echte Alternative in Betracht kommen. Dies sind jene Beschäftigungsverhältnisse, die vergleichbare Notenvoraussetzungen aufweisen, örtlich in Schlagdistanz sind und auch nach den übrigen Bedingungen in etwa vergleichbar sind. In Betracht kommt demnach erstens der öffentliche Dienst in anderen Ländern und auf Bundesebene, zweitens die Privatwirtschaft:

- a. Bereits innerhalb des öffentlichen Dienstes ist eine Steigerung der Attraktivität des höheren Dienstes in der Justiz des Landes Brandenburg mit den im Gesetzentwurf vorgesehenen Maßnahmen kaum zu erwarten. Wir erlauben uns, zur Erläuterung ergänzend auf anliegende Tabelle „Aktueller Besoldungsvergleich Brandenburg und Berlin (Stand: Februar 2021)“ (Anlage 1) Bezug zu nehmen. Sie stellt als Beispiel den Besoldungsunterschied eines Richters mit sieben Dienstjahren zwischen Berlin und Brandenburg dar. Dieser Gehaltsunterschied ist mehr als deutlich. Bei Vergleich der Besoldungstabellen R Berlin und Brandenburg fällt auf, dass zwar Anfangs- und Endgehälter im R1- und R2-Bereich annähernd gleich sind. Allerdings sind die Unterschiede in den Jahren, in denen erfahrungsgemäß Familien gegründet und Eigenheime gebaut werden, offensichtlich. Die Berliner Richterinnen und Richter erhalten ab Stufe 3 (Brandenburg in etwa Stufe 4) erheblich mehr Bezüge als ihre Brandenburger Kolleginnen oder Kollegen. Dies ist einerseits mit Blick auf die gemeinsamen Fachobergerichte, andererseits die direkte Konkurrenz mit Berlin, nicht hinnehmbar. Es wird für Brandenburg hierdurch immer schwieriger, genügend Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte für den Beruf zu gewinnen.

Dabei sollte auch Berücksichtigung finden, dass ein Großteil der Brandenburger Richterinnen und Richter seinen Wohnsitz in Berlin hat. Die zum Teil ganz erheblichen Arbeitswege bedeuten für viele Kolleginnen und Kollegen nicht nur einen höheren Zeitaufwand, sondern auch spürbare Mehrkosten im Vergleich zu den Berliner Kolleginnen und Kollegen, die durch die Pendlerpauschale nicht ansatzweise ausgeglichen werden. Die Jahreskarte VBB Gesamtnetz kostet derzeit 2.072 Euro, als Firmenticket immer noch ca. 1.800 Euro. Zum Vergleich: Die Jahreskarte Berlin AB kostet derzeit 761 Euro.

- b. Das Bild gerät noch kritischer, nimmt man die massiv gestiegenen Einstiegsgehälter in der Privatwirtschaft und dabei insbesondere in der Kanzleiwelt in den Blick. Hierzu fügen wir einen Gehaltsüberblick aus der aktuellen *azur – Deine Karriere mit Recht* (Anlage 2) an. Dort informieren sich viele Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger. Die dargestellten Zahlen sind das Ergebnis der Auseinanderentwicklung von Gehältern der Kanzleien und der Richterschaft, die sich über Jahre eingeschliffen hat und die der Richterbund bereits seit Langem kritisiert (siehe etwa <https://www.drb.de/newsroom/pressemediencenter/presse-meldungen-auf-einen-blick/presse-meldung/news/rech-gehaltskluft-zwischen-justiz-und-privatwirtschaft-waechst>). Bereits 2018, zum Zeitpunkt der Erstellung der sog. Kienbaum-Studie, zeigte sich, dass die Richter-Gehälter den Anschluss verloren hatten. Diese Entwicklung hat sich verschlimmert. Unter Berücksichtigung von Boni dürfte das Einstiegsgehalt aufgrund der jüngeren Entwicklungen zwischen 2018 und 2021 mittlerweile in vielen Fällen etwa das Dreifache des Richtergehalts betragen, ins-



besondere in größeren Häusern in Berlin (<https://www.beckstellenmarkt.de/ratgeber/karriere/der-juristische-arbeitsmarkt/gehalt-von-juristen-wie-viel-geld-verdienen-sie-0>).

In Großkanzleien ist ein Einstiegsgehalt im sechsstelligen Bereich inzwischen die Regel. Ein solches Ausmaß stellt auch unter Einbeziehung der Vorteile einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst eine schwere Bürde für die Nachwuchsgewinnung dar. Dies wird dadurch verschärft, dass Kanzleien vielfach die Zugangsvoraussetzungen gesenkt haben, um angesichts der demographischen Entwicklung nicht in Nachwuchsprobleme zu geraten.

Ein weiterer erschwerender Faktor ist die Gehaltsentwicklung während des Berufslebens. So kommt es in der Kanzleiwelt mit steigender Berufserfahrung zu beträchtlichen Anstiegen. Gemessen daran sind die Stufensteigerungen der R-Besoldung nicht annähernd konkurrenzfähig (vgl. <https://www.academics.de/ratgeber/anwalt-gehalt>).

Soweit der Gesetzentwurf auf Seite 33 die Arbeitsplatzsicherheit im öffentlichen Dienst als nichtmonetären Gesichtspunkt anführt, wird dieser Gesichtspunkt durch den demographischen Wandel und die ständig sinkende Zahl an Nachwuchskräften stark relativiert. Juristinnen und Juristen leiden am privaten Arbeitsmarkt heute nicht mehr unter einem erheblichen Risiko der Arbeitslosigkeit bzw. Angst um den Arbeitsplatz; dies gilt umso mehr, je besser sie qualifiziert sind. Gleiches gilt für das Argument der Kontinuität. Zugleich strengt die Privatwirtschaft erhebliche Bemühungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Elternzeit und



der Familienfreundlichkeit an, die unübersehbare Erfolge zeigen. In puncto Ortsflexibilität des Arbeitens dürfte die Privatwirtschaft dem öffentlichen Dienst angesichts des Digitalisierungsstandes erheblich voraus sein – wenngleich wir mit der Einführung der elektronischen Akte in Teilen der Justiz einen guten Schritt vorangekommen sind. Hinzu kommen die gestiegenen Ansprüche guter Nachwuchskräfte an Flexibilität im Arbeitsalltag, auf die die Privatwirtschaft reagiert.

Ähnlich wie mit der Entwertung der nichtmonetären Faktoren durch veränderte Umfeldbedingungen verhält es sich mit dem Pensions-Argument, das der Gesetzentwurf ebenfalls auf Seite 33 anbringt. Soweit ein gegenüber der freien Wirtschaft zu verzeichnender Einkommensverzicht bislang mit Verweis auf die Pensionen gerechtfertigt wurde, trägt dies erfahrungsgemäß als Werbung heute immer weniger. Die geschehene Absenkung der Pensionshöhen von 75 auf 71,25 Prozent ist im Internetzeitalter für alle potenziellen Bewerberinnen und Bewerber eine leicht zu ermittelnde Tatsache. Es besteht augenscheinlich wenig Vertrauen darauf, vor weiteren Kürzungen geschützt zu sein, selbst unter jungen Kolleginnen und Kollegen. Beobachtbar sind auch gelegentliche Sorgen vor einer weiteren Erhöhung des Pensionierungsalters.

Eine Konsequenz ist, dass kaum noch eine ausreichende Zahl von qualifizierten Bewerberinnen und Bewerber gefunden werden und die Einstellungs voraussetzungen immer weiter gesenkt wurden. Es ist kein Geheimnis, dass auch in Brandenburg überdurchschnittliche (d. h. mindestens vollbefriedigende) Examensleistungen längst keine Bewerbungsvoraussetzung mehr sind. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass das Bundesverfassungsgericht einen di-



rekten Zusammenhang zwischen ungenügender Alimentation und zu geringen Zahlen (geeigneter) Bewerber für den höheren Justizdienst sieht:

*„Die Absenkung der Einstellungsanforderungen zeigt, dass die Alimentation ihre qualitätssichernde Funktion, durchgehend überdurchschnittliche Kräfte zum Eintritt in den höheren Justizdienst in Berlin zu bewegen, nicht (mehr) erfüllt hat. Wurde zunächst als Eingangsvoraussetzung noch die Note "vollbefriedigend" in beiden Examina benannt, wurde dies seit 2007 nur noch "in der Regel" erwartet. Von 2011 an wurde in das Auswahlverfahren einbezogen, wer 7,5 Punkte in der Ersten Prüfung und 8,5 Punkte in der Zweiten Staatsprüfung erzielt hatte. Wenn das Land Berlin in seiner Stellungnahme vorbringt, auch zuvor seien Bewerber "nach Angebot und Nachfrage" ohne die geforderte Qualifikation zum Zuge gekommen, ändert dies nichts daran, dass ein vormals jedenfalls im Ausgangspunkt nicht für geeignet erachteter Bewerberkreis angesprochen werden musste.“*

BVerfG, Beschluss vom 04.05.2020 – 2 BvL 4/18, Tz. 170

Es ist leider zu erwarten, dass sich die Probleme angesichts des Zusammentreffens der Pensionierungswellen mit dem zahlenmäßig geringen Nachwuchs bei gleichbleibenden Bedingungen verschärfen werden, weshalb wir dringend für eine Verbesserung der Verhältnisse plädieren. In diesem Zusammenhang möchten wir unbedingt auf die massiven Altersabgänge hinweisen, die Brandenburg in den kommenden Jahren erleiden wird („DRB-Positionspapier Nachwuchsgewinnung“, Schaubild auf S. 33 und Tabelle auf S. 41, abrufbar unter

[https://www.richterbesoldung.de/fileadmin/DRB/pdf/Publikationen/DRB-Positionspapier\\_Nachwuchsgewinnung\\_kl.pdf](https://www.richterbesoldung.de/fileadmin/DRB/pdf/Publikationen/DRB-Positionspapier_Nachwuchsgewinnung_kl.pdf)).

4. Da der Gesetzentwurf auch der Umsetzung der Vorgaben des Verfassungsgerichts mit dem Ziel der Beseitigung der evidenten Verfassungswidrigkeit der Besoldung dient, ist die Argumentation des Gesetzentwurfs über weite Strecken an verfassungsrechtlichen Minimalvorgaben orientiert. Der Richterbund würde es begrüßen, wenn Bezugspunkt der Argumentation zukünftig eine faire, konkurrenzfähige und der Verantwortung entsprechende Besoldung wäre, nicht lediglich eine an absoluten Mindeststandards der Verfassung orientierte und damit eine gerade noch zulässige Untergrenze der Bezahlung. Eine solche, auf das rechtlich zulässige Minimum orientierte Denkweise erscheint im Vergleich zu alternativen juristischen Beschäftigungsfeldern als Anomalie. Zur Umsetzung des gesetzgeberischen Ziels der Nachwuchsgewinnung regen wir abschließend an, folgende Umstände in den Blick zu nehmen, um die Attraktivität durch entsprechende Maßnahmen wieder zu steigern:

- a. Anerkennung von Vordienstzeiten: Die Behandlung von Promotionen erfolgt nach den hiesigen Erfahrungen derzeit in Brandenburg nicht widerspruchsfrei und mit Nachteilen gegenüber anderen Ländern und der freien Wirtschaft. Während Promotionen in der Privatwirtschaft teils beträchtliche Einkommenserhöhungen bedeuten, fehlt in Brandenburg eine entsprechende Regelung. Die Promotion wird in Brandenburg nicht anerkannt, sondern nur während der Promotion vollzogene, hauptberufliche Erwerbsarbeit (vgl. § 26 Abs. 1 Bbg-BesG). Dadurch erhalten insbesondere jene Promovenden, die eines der begehrten Promotionsstipendien ergattern konnten, in Brandenburg keine Vordienstzeiten – ein be-

trächtlicher Nachteil. In Nachholung der Reformen aus anderen Bundesländern kann daher erwogen werden, für Promotionszeiten pauschal ein Jahr Vordienstzeit anzuerkennen, statt diese, wie derzeit, auszublenden (siehe etwa für Niedersachsen § 25 Abs. 2 Satz 4 NBesG).

- b. Urlaubs- und Weihnachtsgeld: Nachdem das früher gezahlte Urlaubs- und Weihnachtsgeld zunächst stark reduziert und dann – vernachlässigbar – in die Grundbesoldung eingerechnet wurde, fallen die Jahreseinkommen verglichen mit Beschäftigungsalternativen zu gering aus. Da gerade mit derartigen Zahlungen auch Wertschätzung für geleistete Arbeit zum Ausdruck kommt und der DRB Wertschätzung für den Richterberuf als Teil erfolgreicher Nachwuchsgewinnung betrachtet, regen wir eine möglichst baldige Wiedergewährung eines spürbaren Urlaubs- und Weihnachtsgeldes an, um im Vergleich mit der freien Wirtschaft wettbewerbsfähiger zu werden.
- c. Vermögenswerte Leistungen: Monatlich werden derzeit 6,65 Euro an vermögenswerten Leistungen gewährt. Ein Vergleich mit Beschäftigungsalternativen zeigt hier einen signifikanten Rückstand. Wegen der Abschlusskosten entsprechender Finanzprodukte lohnt sich vielfach die Inanspruchnahme der 6,65 Euro überhaupt nicht. Womöglich wäre dies eine Stellschraube, anhand derer die Gehaltsrückstände reduziert werden könnten.
- d. Sonderzahlungen: Das Auslaufen des Attraktivitätszuschlags mit dem Jahr 2021 hat ebenfalls zu einer Einkommensreduktion geführt. Ein Abbau von Nachteilen könnte darin beste-

hen, die Berliner Regelung zu übernehmen, wonach 900,00 Euro jährlich als Sonderzahlung gewährt werden.

- e. Fahrtkosten: Die erheblichen Kosten für weite Wegstrecken ließen sich durch stärkere finanzielle Unterstützung kompensieren. Derzeit beträgt der Zuschuss zum VBB-Gesamtnetticket 180,00 Euro pro Jahr. Dieser Nachteil gegenüber einer richterlichen Tätigkeit im Ballungsraum könnte dadurch beseitigt werden, dass ein VBB-Gesamtnetticket gewährt wird. Dies würde nicht nur eine finanzielle Entlastung darstellen, sondern sich auch ohne Weiteres in die klima- und verkehrspolitischen Zielsetzungen auf Landes- wie auch Bundesebene einfügen, zumal es absehbar ohnehin einer Nachfolgeregelung für das ab 1. Juni 2022 geplante, auf drei Monate begrenzte „9-Euro-Ticket“ im Regionalverkehr bedarf, um dessen Anschubwirkung nicht weitgehend verpuffen zu lassen.
- f. Zuschläge: Nachdem Brandenburg den Ehegattenzuschlag abgeschafft bzw. umgewandelt hat, hat es einen Nachteil gegenüber Berlin, wo dieser zusätzlich zur ohnehin höheren Grundbesoldung gewährt wird.
- g. Konsequentes Anwenden des Aufrückmechanismus: Als eine weitere Maßnahme kommt die Anwendung des Aufrückmechanismus auch in den Stufen 2-11 in Betracht. Dieses Vorgehen würde die oben genannten Wertungswidersprüche, führte zu einer Attraktivitätssteigerung in allen Stufen vermeiden und so nicht nur die Anziehungskraft erhöhen, sondern auch das Risiko der Abwanderung frisch verplanter Richterinnen und Richter vermindern, indem die Rückstände zu anderen Standorten vermindert würden. Schließlich würde es die

Wahrscheinlichkeit einer evident verfassungswidrig niedrigen Alimentation senken.

Der Landesverband Brandenburg des Deutschen Richterbundes fordert den Gesetzgeber daher auf, den ersten zögerlichen Schritten in Richtung einer amtsangemessenen und attraktiven Besoldung der Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in dem begonnenen Gesetzgebungsverfahren die nötigen weiteren Schritte folgen zu lassen.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Katrin Ryl

Aktueller Besoldungsvergleich Brandenburg und Berlin (Stand: Februar 2021)<sup>1</sup>

2021 Besoldungsfaktoren	Brandenburg <sup>2</sup>		Berlin <sup>3</sup>		Differenz	
	Brutto	Netto	Brutto	Netto	Brutto	Netto
R1, 7 Dienstjahre (also Stufe 4), <b>unverheiratet</b> , kinderlos, Steuerklasse 1, keine Kirchensteuer	5186,90	3872,65	5926,55 + 75 € <sup>4</sup> = 6001,55	4.316,18 €	<b>814,65 €</b> mehr in Berlin pro Monat	<b>443,53 €</b> netto mehr in Berlin pro Monat
R1, 7 Dienstjahre (also Stufe 4), <b>verheiratet</b> , kinderlos, Steuerklasse 1, keine Kirchensteuer	5186,90	3872,65	5926,55 € + 75 € <sup>5</sup> + 146,01 € <sup>6</sup> = 6147,56	4.393,55 €	<b>960,66 €</b> mehr in Berlin pro Monat	<b>520,90 €</b> netto mehr in Berlin pro Monat

Zusätzlich kommen folgende Nachteile der Brandenburgerinnen und Brandenburger hinzu:

1. Bei obiger Betrachtung blieb wegen aktueller Unklarheiten außer Betracht, dass in Berlin nun scheinbar ein **Zuschuss von 40 €** für das Firmenticket im ÖPNV gewährt wird, in Brandenburg hingegen nur **15 €**.
2. Zu den dokumentierten Netto-Differenzen von 500 – 600 € monatlich kommt ferner hinzu, dass Brandenburger Richterinnen und Richter die Fahrkarte für das **VBB-Gesamtnetz zum Preis von 208,50 € monatlich** kaufen müssen, um zur Arbeit zu gelangen, während die Berlinerinnen und Berliner nur ein ABC-Ticket von 107 € benötigen.
3. Der Faktor Zeit (Fahrzeit) bleibt bei der Betrachtung gänzlich außer Betracht.

<sup>1</sup> Die folgende Tabelle berücksichtigt auch die unterschiedlichen Stufenaufstiegszeitpunkte in Berlin und Brandenburg.

<sup>2</sup> Unter Berücksichtigung der Sonderzahlung „Attraktivitätszuschlag“ in Höhe von 0 €, da es für 2021 in Brandenburg keinen Attraktivitätszuschlag (mehr) gibt.

<sup>3</sup> Unter Berücksichtigung der Sonderzahlung von 900 € pro Jahr. Außer Betracht bleibt der Ballungsraumszuschlag von 150 € pro Monat (1800 € jährlich), da Richterinnen und Richter diesen bis auf Weiteres nicht erhalten.

<sup>4</sup> Auf den Monat heruntergerechnete Sonderzahlung Berlins in Höhe von 900 € jährlich.

<sup>5</sup> Auf den Monat heruntergerechnete Sonderzahlung Berlins in Höhe von 900 € jährlich.

<sup>6</sup> Familienzulage, da verheiratet.

Kanzlei	Standorte	1. Jahr (Min)	1. Jahr (Max)	maximaler Bonus 1. Jahr	Bonus möglich: ja/nein
act AC Tischendorf	Frankfurt	80.000	90.000	20.000	ja
Aderhold	Dortmund; Düsseldorf; Frankfurt; Köln; Leipzig	50.000	80.000		ja
Advant Beiten	Berlin; Düsseldorf; Frankfurt; Hamburg; München	80.000	90.000	20.000	ja
AGS Acker Schmalz	Hamburg; Frankfurt	90.000			nein
Ahlers & Vogel	Bremen; Hamburg; Leer	50.000	65.000		
Allen & Overy	Düsseldorf; Frankfurt; Hamburg; München	140.000	140.000		nein
Alpmann Fröhlich	Emsdetten; Münster; Rheine	50.000	70.000		ja
Altenburg	Berlin; Hamburg; München	100.000	100.000		nein
Anchor	Augsburg; Duisburg; Düsseldorf; Hannover; Mannheim; München; Stuttgart; Ulm	70.000	75.000	5.000	ja
Arnecke Sibeth Dabelstein	Berlin; Dresden; Frankfurt; Hamburg; Leer; München		85.000		nein
Arnold Ruess	Düsseldorf	120.000			nein
Arqis	Düsseldorf; München		120.000		nein
Ashurst	Frankfurt; München	120.000	140.000	10.000	ja
Aulinger*	Bochum; Essen	72.000	72.000	12.000	ja
Avocado	Berlin; Frankfurt; Hamburg; Köln; München	65.000	72.000		nein
Baker McKenzie	Berlin; Düsseldorf; Frankfurt; München	120.000	140.000		nein

Baker Tilly RW**	Berlin; Dortmund; Düsseldorf; Frankfurt; Hamburg; Leipzig; München; Nürnberg; Schwerin; Stuttgart	80.000	90.000		ja
Battke Grünberg	Dresden	48.000	48.000		nein
Becker Büttner Held	Berlin; Erfurt; Hamburg; Köln; München; Stuttgart	75.000			ja
Bette Westenberge r Brink	Berlin; Erfurt; Mainz	48.000	60.000	4.000	ja
Bird & Bird	Düsseldorf; Frankfurt; Hamburg; München		110.000		nein
Blaum Dettmers Rabstein	Bremen; Hamburg; München	60.000	80.000		nein
Blomstein	Berlin	115.000	115.000	15.000	ja
Bluedex*	Frankfurt	80.000	95.000	20.000	ja
BMH Bräutigam & Partner	Berlin	110.000	110.000		nein
Borris Hennecke Kneisel	Köln	100.000			
Brandt*	Bielefeld; Detmold; Gütersloh; Hannover; Minden; Paderborn	55.000	75.000		ja
BRL Boege Rohde Luebbehuesen	Berlin; Bielefeld; Bochum; Dortmund; Frankfurt; Hamburg; Hannover; München	66.000	76.000	6.337	ja
Brock Müller Ziegenbein	Flensburg; Kaltenkirchen; Kiel; Lübeck	70.000	90.000		nein
Broich	Frankfurt	145.000	145.000		nein
BRP Renaud	Frankfurt; Stuttgart	75.000	90.000		ja



und Partner					
Bryan Cave Leighton Paisner	Berlin; Frankfurt; Hamburg	100.000			ja
Busse Disputes	Frankfurt	130.000	130.000		
Capstone	Hamburg	100.000	100.000	25.000	ja
CBH Rechtsanwält e	Berlin; Hamburg; Köln; München	65.000	75.000		nein
Chatham Partners	Hamburg	90.000	90.000		nein
Cleary Gottlieb Steen & Hamilton	Frankfurt; Köln	145.000	145.000		ja
Clifford Chance	Düsseldorf; Frankfurt; München	140.000	140.000		nein
Clyde & Co*	Düsseldorf; Hamburg; München		90.000		ja
CMS Hasche Sigle	Berlin; Düsseldorf; Frankfurt; Hamburg; Köln; Leipzig; München; Stuttgart	110.000	110.000		nein
Commeo	Frankfurt	90.000	100.000		nein
Covington & Burling	Frankfurt	140.000	140.000		ja
Deloitte Legal	Berlin; Düsseldorf; Frankfurt; Hamburg; Hannover; München; Stuttgart	70.000	78.000	7.800	ja
Dentons	Berlin; Düsseldorf; Frankfurt; München	120.000	120.000	70.000	ja
Dissmann Orth	München	140.000	160.000		nein
DLA Piper	Frankfurt; Hamburg; Köln;	110.000	125.000	50.000	ja

	München				
Dombert	Düsseldorf; Potsdam	66.000	72.000		
Dr. Schackow & Partner*	Bremen; Hamburg	53.400	56.400		nein
Ebner Stolz Mönning Bachem	Berlin; Bonn; Bremen; Düsseldorf; Frankfurt; Hamburg; Hannover; Karlsruhe; Kiel; Köln; München; Reutlingen; Siegen; Solingen; Stuttgart	70.000	90.000	15.000	ja
Ego Humrich Wyen	München	110.000	110.000		nein
Esche Schümann Commichau	Hamburg	100.000	100.000		ja
Eversheds Sutherland	Berlin; Düsseldorf; Hamburg; München	85.000	95.000	15.000	ja
Fieldfisher	Düsseldorf; Frankfurt; Hamburg; München	110.000	120.000	10.000	ja
Finkenhof	Frankfurt	100.000	100.000		nein
Flick Gocke Schaumburg	Berlin; Bonn; Düsseldorf; Frankfurt; Hamburg; München; Stuttgart	80.000	110.000		nein
FPS Fritze Wicke Seelig	Berlin; Düsseldorf; Frankfurt; Hamburg	82.500	95.000		ja
Freshfields Bruckhaus Deringer	Berlin; Düsseldorf; Frankfurt; Hamburg; München	140.000	140.000		nein
Friedrich Graf von Westphalen & Partner	Berlin; Frankfurt; Freiburg; Köln		105.000		ja
Gibson Dunn & Crutcher	Frankfurt; München	145.000	145.000		ja
Glade Michel	Düsseldorf	130.000	130.000		nein

Wirtz					
Gleiss Lutz	Berlin; Düsseldorf; Frankfurt; Hamburg; München; Stuttgart	140.000	150.000		nein
GLNS	München	140.000	140.000		nein
Goodwin Procter	Frankfurt	160.000	160.000		ja
Görg	Berlin; Frankfurt; Hamburg; Köln; München	120.000	130.000		ja
Greenberg Traurig	Berlin	130.000	140.000		ja
Greenfort	Frankfurt	110.000	110.000		nein
Grüter	Duisburg	70.000	80.000		nein
GSK Stockmann	Berlin; Frankfurt; Hamburg; Heidelberg; München	95.000	110.000		nein
Gütt Olk Feldhaus	München	130.000	140.000		nein
GvW Graf von Westphalen	Berlin; Düsseldorf; Frankfurt; Hamburg; München; Stuttgart	90.000	95.000	40.000	ja
Hausfeld	Berlin; Düsseldorf	110.000	110.000		ja
Haver & Mailänder	Stuttgart	80.000	100.000		ja
Hengeler Mueller	Berlin; Düsseldorf; Frankfurt; München	150.000	160.000		nein
Herbert Smith Freehills***	Düsseldorf; Frankfurt	140.000	140.000		ja
Heuking Kühn Lüer Wojtek	Berlin; Chemnitz; Düsseldorf; Frankfurt; Hamburg; Köln; München; Stuttgart	100.000	120.000	20.000	ja
Hoffmann Liebs	Düsseldorf	66.000	74.000		ja

Hogan Lovells	Düsseldorf; Frankfurt; Hamburg; München	140.000	140.000	21.000	ja
Honert + Partner	Hamburg; München	90.000			nein
Hoyng ROKH Monegier	Düsseldorf; München	115.000	115.000		nein
Jones Day	Düsseldorf; Frankfurt; München	100.000	140.000		
K&L Gates	Berlin; Frankfurt; München	100.000	120.000		nein
Kallan*	Berlin; Frankfurt	70.000			
Kapellmann und Partner	Berlin; Düsseldorf; Frankfurt; Hamburg; Mönchengladbach; München	85.000	90.000		nein
King & Wood Mallesons	Frankfurt	110.000	110.000		ja
Kirkland & Ellis	München	169.000	169.000		ja
Kliemt**	Berlin; Düsseldorf; Frankfurt; Hamburg; München	110.000	120.000		nein
KMLZ	Düsseldorf; München	95.000	105.000		nein
Kruhl von Strenge	Hamburg	100.000	100.000		
Kümmerlein	Essen	74.000	84.000		nein
Kunz	Düsseldorf; Koblenz; Köln; Mainz	52.000	72.000	5.000	ja
Lambsdorff	Berlin		75.000	7.500	ja
Langwieser*	Berlin; München	70.000	75.000		ja
Latham & Watkins	Düsseldorf; Frankfurt; Hamburg; München	145.000	145.000	28.000	ja
Leinemann & Partner	Berlin; Düsseldorf; Frankfurt; Hamburg; Köln; München	60.000	75.000		
Leo Schmidt-Hollburg	Frankfurt; Hamburg	100.000	120.000	5.000	ja

Witte & Frank					
Lindenpartners	Berlin	90.000	90.000		
Linklaters	Berlin; Düsseldorf; Frankfurt; Hamburg; München	140.000	140.000		nein
Loschelder	Köln	95.000	100.000		
LSP Lindemann Schwennicke & Partner	Berlin	90.000			nein
Lubberger Lehment	Berlin; Hamburg; München	70.000	75.000	15.000	ja
Lupp + Partner*	Berlin; Frankfurt; Hamburg; München	100.000	100.000		nein
Luther**	Berlin; Düsseldorf; Essen; Frankfurt; Hamburg; Hannover; Köln; Leipzig; München; Stuttgart		100.000		ja
Lutz Abel	Berlin; Hamburg; München; Stuttgart	80.000	85.000	10.000	ja
Martini Mogg Vogt	Bonn; Koblenz; Mainz; Stuttgart	55.000	72.000		nein
Mayer Brown	Düsseldorf; Frankfurt	110.000	130.000		nein
McDermott Will & Emery	Düsseldorf; Frankfurt; Köln; München	125.000	135.000		ja
Melchers	Berlin; Frankfurt; Heidelberg; Mannheim	65.000	70.000		ja
Menold Bezler	Stuttgart	90.000	100.000		nein
Metis*	Frankfurt	100.000	100.000		nein
Milbank	Frankfurt; München	160.000	160.000		nein
Möhrle Happ	Berlin; Hamburg; Schwerin	80.000	80.000		nein

Luther					
Morgan Lewis & Bockius	Frankfurt	90.000	150.000		ja
Morrison & Foerster	Berlin	145.000	145.000	20.000	ja
Neuwerk	Hamburg	95.000	95.000		nein
Noerr	Berlin; Dresden; Düsseldorf; Frankfurt; Hamburg; München	140.000	140.000		ja
Norton Rose Fulbright	Frankfurt; Hamburg; München	120.000	120.000	48.000	ja
Novacos*	Düsseldorf	80.000	100.000		ja
Oppenhoff & Partner	Frankfurt; Hamburg; Köln	120.000	120.000	5.000	ja
Oppenländer	Stuttgart	100.000	110.000		
Orbit	Berlin	130.000	130.000		ja
Orrick Herrington & Sutcliffe	Düsseldorf; München	130.000	130.000	30.000	ja
Osborne Clarke	Berlin; Hamburg; Köln; München	90.000			nein
Paul Hastings*	Frankfurt	160.000	160.000		
Petersen Hardraht Pruggmayer	Chemnitz; Dresden; Leipzig	60.000	76.000		ja
Pinsent Masons	Düsseldorf; Frankfurt; München	90.000	90.000	9.000	ja
Poellath	Berlin; Frankfurt; München	145.000	165.000	10.000	ja
Pohlmann & Company	Frankfurt; München	65.000	75.000	15.000	ja

Posser Spieth Wolfers & Partners	Berlin; Düsseldorf	130.000	130.000		
Pusch Wahlig	Berlin; Düsseldorf; Frankfurt; Hamburg; Köln; München	100.000	100.000		nein
PXR Legal	Berlin	100.000	100.000		nein
Qivive	Köln	66.000	66.000	6.600	ja
Quinn Emanuel Urquhart & Sullivan	Hamburg; Mannheim; München; Stuttgart	155.000	155.000	15.000	ja
Raue	Berlin	95.000	95.000		nein
Redeker Sellner Dahs	Berlin; Bonn; Leipzig; München	95.000	95.000		
Reed Smith	Frankfurt; München	110.000	110.000	30.000	ja
Renzenbrink & Partner	Hamburg	130.000	130.000		nein
Rittershaus	Frankfurt; Mannheim; München	82.500	82.500	7.500	ja
Rödl & Partner	Ansbach; Bamberg; Fürth; Hamburg; Köln; München; Nürnberg; Regensburg; Stuttgart	50.000	75.000	15.000	ja
Rose & Partner	Berlin; Frankfurt; Hamburg; Köln; München	60.000	65.000		nein
RSR Rüping Schroeder	Berlin	115.000	150.000		nein
Schalast & Partner	Berlin; Düsseldorf; Frankfurt; Hamburg; Stuttgart	75.000	95.000		ja
Schmidt von der Osten & Huber	Essen	80.000	100.000		nein
Schulte	Frankfurt	65.000	80.000		nein
Schürmann Rosenthal	Berlin; Düsseldorf	70.000	80.000	10.000	ja

Dreyer					
Seitz	Köln	80.000	100.000		ja
Sernetz Schäfer	Düsseldorf; München	90.000	105.000		nein
Shearman & Sterling	Frankfurt; München	145.000	145.000		ja
Sidley Austin	München	150.000	150.000		ja
Simmons & Simmons	Düsseldorf; Frankfurt; München	115.000	125.000		nein
Skadden Arps Slate Meagher & Flom	Frankfurt; München	170.000	170.000		nein
SKW Schwarz	Berlin; Frankfurt; Hamburg; München	85.000	90.000		nein
Sonntag & Partner	Augsburg; München; Nürnberg; Ulm	65.000	65.000		ja
Spieker & Jaeger	Dortmund	50.000	75.000		nein
Squire Patton Boggs	Berlin; Böblingen; Frankfurt	100.000	110.000	20.000	ja
Sullivan & Cromwell	Frankfurt	160.000	160.000		
SZA Schilling Zutt & Anschütz	Frankfurt; Mannheim; München	140.000	150.000		nein
Taylor Wessing	Berlin; Düsseldorf; Frankfurt; Hamburg; München	110.000	110.000	50.000	ja
Thümmel Schütze & Partner	Berlin; Dresden; Frankfurt; Stuttgart	80.000			
Tilp	Kirchentellinsfurt	60.000	84.000	25.000	ja



Vangard**	Berlin; Düsseldorf; Frankfurt; Hamburg; München	90.000		10.000	ja
Voelker & Partner*	Hechingen; Reutlingen; Stuttgart	55.000	71.000		ja
Vogel Heerma Waitz	Berlin	82.500	82.500	34.000	ja
von Boetticher	Berlin; München	80.000	90.000		nein
Wach + Meckes	München	140.000	140.000		nein
Wagensonne r	Berlin; München	75.000	95.000	5.000	ja
Watson Farley & Williams	Düsseldorf; Frankfurt; Hamburg; München	110.000	110.000	16.500	ja
Wegnerpartn er*	Berlin	75.000	85.000	25.000	ja
Wendelstein *	Frankfurt	110.000	110.000		nein
Werner	Köln	45.000	50.000	15.000	ja
White & Case	Berlin; Düsseldorf; Frankfurt; Hamburg	145.000	145.000	43.500	ja
Willkie Farr & Gallagher	Frankfurt	175.000	175.000		ja
WilmerHale	Berlin; Frankfurt	150.000	150.000		nein
Winheller	Berlin; Frankfurt; Hamburg; Karlsruhe; München	66.000	72.000	40.000	ja
Wolter Hoppenberg	Berlin; Hamm; Münster	65.000	70.000		nein
Ypog	Berlin; Hamburg; Köln	130.000	130.000		nein
Zenk**	Berlin; Hamburg	65.000	75.000		ja

Zirngibl*	Berlin; Frankfurt; München	75.000	85.000
-----------	----------------------------	--------	--------