Stellungnahme

des DGB-Bezirk NRW

Gesetz zur strukturellen Neuausrichtung des Besoldungs- und Versorgungsrechts sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften
Gesetzentwurf der Landesregierung,
Drucksache 18/21744

Anhörung des Haushalts- und Finanzausschusses und des Unterausschusses Personal des Haushalts- und Finanzausschusses am 17. November 2026

Düsseldorf, den 10.11.2026

Kontaktperson:

Nina Rieger
Abteilungsleiterin
Abt. Öffentlicher Dienst/
Beamtenpolitik

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk NRW
Friedrich-Ebert-Str. 34-38
40210 Düsseldorf
Telefon: (0211) 3683-113

Nina.Rieger@dgb.de
www.nrw.dgb.de

Vorbemerkung

Der Deutsche Gewerkschaftsbund Nordrhein-Westfalen (DGB NRW) und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes begrüßen, dass die Landesregierung die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 17. September 2025 zur amtsangemessenen Alimentation zum Anlass nimmt, das nordrhein-westfälische Besoldungsrecht grundlegend zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts hat die verfassungsrechtlichen Maßstäbe für die Prüfung der amtsangemessenen Alimentation weiterentwickelt. Insbesondere ist die Mindestbesoldung künftig anhand der Prekaritätsschwelle in Höhe von 80 Prozent des Medianäquivalenzeinkommens zu bestimmen. Zugleich bleibt es bei der Verpflichtung des Gesetzgebers, die Besoldung fortlaufend an die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung und die Lebensverhältnisse anzupassen.

Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen sich seit vielen Jahren dazu veranlasst, ihren Mitgliedern Musterwidersprüche zur Wahrung möglicher Ansprüche auf amtsangemessene Alimentation zur Verfügung zu stellen und sie mit Musterverfahren vor Gericht zu begleiten. Hintergrund waren die immer wieder aufkommenden Zweifel an der Verfassungskonformität der Besoldung im Land Nordrhein-Westfalen. Eine strukturelle Neuausrichtung des Besoldungsrechts ist aus Sicht des DGB NRW daher nicht nur aufgrund der Rechtsprechung des BVerfG grundsätzlich nachvollziehbar und angebracht.

Bereits in der Vergangenheit haben wir kritisiert, dass die Besoldung fortlaufend durch haushaltspolitische Sparmaßnahmen vernachlässigt wurde. Daraus hat sich erheblicher Reformbedarf ergeben. Diese Reform darf sich jedoch jetzt nicht darauf beschränken, die Besoldung formal an den verfassungsrechtlichen Mindestanforderungen auszurichten. Sie muss vielmehr dazu beitragen, die amtsangemessene Alimentation dauerhaft zu gewährleisten und zugleich die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu sichern. Entscheidend ist deshalb auch, welche finanziellen Auswirkungen die neue Struktur für die Beamt*innen tatsächlich hat.

Eine echte Besoldungsreform muss auch finanziell eine Verbesserung bringen. Viel mehr noch müssen die Beamt*innen des Landes Nordrhein-Westfalen darauf vertrauen können, dass der Dienstherr sie ohne eigene Bringschuld angemessen besoldet. Es ist ihnen nicht zuzumuten, dass ihnen selbst die Pflicht zur Überprüfung obliegt, ob ihre Besoldung amtsangemessen ist. Die Neuordnung darf dabei

keine neuen verfassungsrechtlichen Unsicherheiten schaffen, die erneut Widerspruchs- und Gerichtsverfahren erforderlich machen.

Grundsätzliche Anforderungen an die Neuausrichtung der Besoldung

Die Rechtsprechung des BVerfG bietet jetzt die Gelegenheit die Besoldung fundamental zu überprüfen. Die aktuelle Reform sollte deshalb genutzt werden, um die Besoldungsstruktur insgesamt auf ihre Verfassungskonformität, Systemgerechtigkeit, Transparenz und Zukunftsfähigkeit zu überprüfen. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der Anhebung der Lehrkräftebesoldung auf A 13. Dieser wichtige Schritt hat zugleich weiteren Anpassungsbedarf in der bisherigen Beförderungs- und Funktionsämterstruktur sichtbar gemacht.

Das im vorliegenden Gesetzentwurf enthaltene Maßnahmenpaket zur Weiterentwicklung von Schulleitungen und Lehrkräften mit besonderen Funktionen ist daher ein wichtiger, aber unzureichender Schritt. Für den DGB NRW steht fest: Bei der Neuausrichtung des Besoldungsrechts muss das verfassungsrechtliche Gebot der amtsangemessenen Alimentation im Mittelpunkt stehen. Die Besoldung muss dem übertragenen Amt, seiner Wertigkeit und der damit verbundenen Verantwortung angemessen Rechnung tragen. Dem Grundgehalt kommt dabei eine zentrale Bedeutung zu. Es muss einen tragfähigen und verlässlichen Kern der amtsangemessenen Alimentation bilden.

Bereits zur Einführung der Familienzuschläge im Gesetzgebungsverfahren 2022 hat der DGB NRW die damalige Ausgestaltung des Regionalen Ergänzungszuschlags kritisch begleitet. Damals haben wir deutlich kritisiert, dass hohe Lebenskosten in teuren Wohngegenden sowohl Beamten-Familien als auch kinderlose Beamt*innen betreffen. Auch das vom DGB NRW in Auftrag gegebene Gutachten von Prof. Dr. Ralf Brinktrine hat grundlegende Fragen zur Systematik einer Alimentation aufgeworfen, die in erheblichem Umfang an persönliche und familiäre Verhältnisse sowie den Wohnort anknüpft.

Die nun vorgesehene Abkehr von der Regionalisierung und die Neustrukturierung der Familienzuschläge greifen damit Fragen auf, die der DGB NRW bereits damals thematisiert hat. Zwischenzeitlich wurde die Besoldung insbesondere als Reaktion auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts angepasst. Im Jahr 2021 wurden die Familienzuschläge für dritte und weitere Kinder deutlich angehoben. Im Jahr 2022 wurden die Familienzuschläge für erste und zweite Kinder neu strukturiert und unter Berücksichtigung der wohngeldlichen Mietenstufe regionalisiert und je nach Wohnort ebenfalls erheblich angehoben. Mit Wirkung ab 2024 wurde diese Systematik auch auf dritte und weitere Kinder übertragen. Daneben wurden auch die Grundgehaltsätze im Zuge der Übertragung von

Tarifergebnissen angehoben und die Eingangsbesoldung in den unteren Besoldungs-gruppen durch Veränderungen in der Stufenstruktur verbessert.

Eine Kernforderung des DGB NRW war und ist die stärkere Konzentration auf das Grundgehalt. Dass die Landesregierung das erkannt hat, und zum 01.04.2026 eine Erhöhung der Grundgehälter um 3,36 Prozent vorgenommen hat, die den Tarifabschluss um 0,56 Prozent übersteigt, ist ein guter Schritt. Die grundsätzliche Stärkung der Grundgehälter ist zu begrüßen; sie rechtfertigt jedoch weder den vollständigen Verzicht auf die Berücksichtigung regionaler Kostenunterschiede noch finanzielle Nachteile durch die Neustrukturierung. Eine stärkere Orientierung der Besoldung am Amt darf jedoch nicht dazu führen, die besonderen finanziellen Belastungen von Familien aus dem Blick zu verlieren. Familienbezogene Besoldungsbestandteile bleiben erforderlich, um insbesondere den Mehrbedarfen von Familien mit mehreren Kindern angemessen Rechnung zu tragen. Die Stärkung des Grundgehalts und eine angemessene Berücksichtigung familiärer Mehrbedarfe stehen daher nicht im Widerspruch zueinander. Beides muss in einem ausgewogenen und amtsangemessenen Besoldungssystem zusammengeführt werden.

Besonders kritisch sieht der DGB NRW vor diesem Hintergrund die vorgesehene Abschaffung der Regionalisierung des Familienzuschlags, den Wegfall der Familienzuschlagsstufe 1, die Konstruktion des Ergänzungszuschlags nach § 71b LBesG sowie die Ausgestaltung der Ausgleichszulage nach § 91a LBesG. Bei diesen Regelungen muss insbesondere sichergestellt werden, dass die Neuausrichtung weder zu dauerhaften finanziellen Nachteilen noch zu einer faktischen Einschränkung der Teilhabe an zukünftigen Besoldungssteigerungen führt. Die pauschale Abschmelzung der Ausgleichszulage ist auch in der überarbeiteten Fassung nicht sachgerecht. Ebenso bestehen verfassungsrechtliche Zweifel daran, erhebliche regionale Unterschiede bei den Wohn- und Lebenshaltungskosten in NRW bei der Bemessung der amtsangemessenen Alimentation vollständig auszublenden.

Zu einer grundlegenden Bewertung der neuen Besoldungssystematik gehört für den DGB NRW auch die weiterhin vorgesehene Berücksichtigung eines typisierten beziehungsweise fiktiven Partnereinkommens bei der Bemessung der Mindestbesoldung. Der DGB NRW hat diesen Ansatz bereits bei seiner Einführung im Jahr 2024 deutlich kritisiert und verweist auf seine hierzu abgegebenen Stellungnahmen. Das Alimentationsprinzip begründet eine eigenständige Verantwortung des Dienstherrn, seinen Beamt*innen und ihren Familien eine amtsangemessene Alimentation zu gewährleisten. Vor diesem Hintergrund bestehen weiterhin grundsätzliche Bedenken, wenn bei der Prüfung, ob dieser Verpflichtung genügt wird, ein Einkommen der

Ehegattin oder des Ehegatten berücksichtigt wird, dessen tatsächlicher Bezug nicht vorausgesetzt wird.

Diese Frage ist auch durch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 17. September 2025 nicht abschließend geklärt. Das Bundesverfassungsgericht hat die Verfassungsmäßigkeit einer konzeptionellen Abkehr vom bisherigen Alleinverdiener Modell ausdrücklich offengelassen. Auch bundesweit hat sich bislang kein einheitlicher Ansatz herausgebildet. Bund und Länder verfolgen unterschiedliche Modelle sowohl hinsichtlich der Berücksichtigung eines Partnereinkommens als auch hinsichtlich der Frage eines Ausgleichs, wenn ein solches Einkommen tatsächlich nicht erzielt wird.

Dass Nordrhein-Westfalen mit der Anknüpfung an die Geringfügigkeitsgrenze ein vergleichsweise niedriges Einkommen zugrunde legt, räumt die grundsätzlichen Bedenken des DGB NRW nicht aus. Entscheidend bleibt die Frage, in welchem Umfang der Dienstherr seiner eigenen Alimentationsverantwortung gerecht wird, wenn für die Bemessung der amtsangemessenen Alimentation ein lediglich typisiert unterstelltes Einkommen der Partnerin oder des Partners herangezogen wird.

Zu den grundlegenden Anforderungen an ein zukunftsfestes Besoldungssystem gehört für den DGB NRW zudem Transparenz und Nachvollziehbarkeit. Die Beamt*innen müssen nachvollziehen können, nach welchen Maßstäben sich ihre Besoldung bestimmt und wie sich gesetzliche Veränderungen auf ihre Bezüge auswirken. Ebenso müssen die finanziellen Auswirkungen besoldungsrechtlicher Veränderungen für Versorgungsempfänger*innen erkennbar sein. Hierzu sind insbesondere aussagekräftige Vergleichsberechnungen transparent offenzulegen.

Zum Verfahren

Die zeitliche Abfolge des Gesetzgebungsverfahrens gibt Anlass zur Sorge. Bereits mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 17. September 2025 war absehbar, dass der nordrhein-westfälische Gesetzgeber die bisherige Systematik der Besoldung überprüfen und an die weiterentwickelten verfassungsrechtlichen Maßstäbe anpassen muss. Parallel hierzu wurden die Ergebnisse der Tarifrunde 2026 für den öffentlichen Dienst der Länder auf den Beamtenbereich übertragen.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf soll darüber hinaus eine weitreichende strukturelle Veränderung der Besoldung zum 1. Januar 2027 vorgenommen werden. Die Verbändeanhörung hierzu wurde erst im September 2026 eingeleitet und ist innerhalb eines vergleichsweise kurzen Zeitraums durchzuführen.

Der DGB NRW hält es für erforderlich, dass die Stellungnahmen der Spitzenorganisationen und Gewerkschaften nicht lediglich formal zur Kenntnis genommen werden. Eine grundlegende Neuausrichtung der Besoldung mit erheblichen Auswirkungen auf die individuelle Einkommenssituation von Beamt*innen sowie Richter*innen erfordert eine angemessene Befassung mit den Auswirkungen auf unterschiedliche Besoldungsgruppen und Familienkonstellationen.

Der DGB NRW erhält hierzu zahlreiche Rückmeldungen von Beamt*innen. Dies zeigt, dass die geplanten Veränderungen unmittelbar wahrgenommen werden und erhebliche Unsicherheit hinsichtlich ihrer konkreten finanziellen Auswirkungen besteht. Dies gilt umso mehr, als mit dem Gesetzentwurf mehrere grundlegende Systementscheidungen gleichzeitig getroffen werden sollen.

Der DGB NRW plädiert deshalb dafür, das Gesetzgebungsverfahren nicht zu überstürzen. Die finanziellen und besoldungssystematischen Auswirkungen der vorgesehenen Neuregelungen müssen sorgfältig geprüft und die noch offenen verfassungsrechtlichen Fragen angemessen berücksichtigt werden. Hierzu ist die Heranziehung gutachterlicher Expertise zu prüfen. Beamt*innen sollten nicht wiederholt mit grundlegenden Änderungen ihrer Besoldung konfrontiert werden, deren rechtliche Tragfähigkeit noch offen ist. Transparenz, Verlässlichkeit und Rechtssicherheit müssen bei der verfassungskonformen Ausgestaltung der Besoldung oberstes Gebot sein. Der DGB NRW regt an, die Berechnungsmethodik und die verfassungsrechtliche Tragfähigkeit der Reform durch den Gutachterdienst des Landtags und unabhängige externe Expertise überprüfen zu lassen.

Zu den Regelungen des Gesetzentwurfs

Artikel 1 – Änderung des Landesbesoldungsgesetzes zum 1. Januar 2026

Zu § 71b LBesG – Ergänzungszuschlag zum Familienzuschlag

Mit Artikel 1 wird der bereits bestehende Ergänzungszuschlag nach § 71b LBesG an die neue Systematik zur Bestimmung der Mindestbesoldung angepasst. Der Gesetzentwurf sieht vor, einen Ergänzungszuschlag auf Antrag zu gewähren, wenn das monatliche Nettoeinkommen der Ehegattin oder des Ehegatten unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze liegt und die Summe aus der monatlichen Nettoalimentation und dem tatsächlichen Nettoeinkommen der Ehegattin oder des Ehegatten die Prekaritätsschwelle von 80 Prozent des Medianäquivalenzeinkommens für die jeweilige Familienzusammensetzung nicht erreicht. Der Zuschlag soll den so ermittelten Nettofehlbetrag ausgleichen.

Die Begründung führt hierzu aus, dass § 71b diejenigen Fälle erfassen soll, in denen die Ehegattin oder der Ehegatte entgegen der gesetzgeberischen Grundannahme nicht mindestens in Höhe eines Minijob-Jahreseinkommens zum Familieneinkommen beiträgt. Die bisherige Struktur der Regelung wird im Wesentlichen beibehalten; geändert wird insbesondere der Maßstab für die Ermittlung der erforderlichen Mindestbesoldung.
Der DGB NRW hält diese Konstruktion weiterhin für verfassungswidrig.

Die amtsangemessene Alimentation ist durch den Dienstherrn aus dem Beamtenverhältnis heraus zu gewährleisten. Aus Sicht des DGB NRW entspricht es diesem Grundsatz nicht, wenn die Sicherstellung des verfassungsrechtlich gebotenen Mindestniveaus in bestimmten Fallkonstellationen davon abhängig gemacht wird, dass die betroffenen Beamt*innen selbst einen Antrag stellen und die hierfür erforderlichen Voraussetzungen nachweisen.

Die Begründung hält dem entgegen, dass es sich nach den bisherigen Erfahrungen um seltene Ausnahmefälle handele und das Antragserfordernis deshalb nicht im Widerspruch zur Verpflichtung des Dienstherrn stehe, eine verfassungskonforme Besoldung von Amts wegen zu gewähren. Diese Argumentation überzeugt den DGB NRW nicht. Für die Frage, wer die Verantwortung für die Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation trägt, kann es nicht entscheidend darauf ankommen, wie groß die Gruppe der Betroffenen ist.

Hinzu kommt die konkrete Ausgestaltung des Verfahrens. Nach § 71b Absatz 4 LBesG wird der Ergänzungszuschlag jeweils nur für das Kalenderjahr gewährt, in dem der Antrag gestellt wurde. Bestehen die Voraussetzungen darüber hinaus fort, müssen die betroffenen Beamt*innen erneut tätig werden. Sie müssen das Einkommen der Ehegattin oder des Ehegatten nachweisen und Änderungen der Einkommensverhältnisse unverzüglich anzeigen. Kann der Nachweis bei Antragstellung noch nicht erbracht werden, erfolgt die Gewährung zunächst unter dem Vorbehalt der Rückforderung.

Damit verlagert die Regelung nicht nur die Initiative zur Sicherstellung des erforderlichen Alimentationsniveaus auf die Betroffenen, sondern schafft zugleich ein jährlich wiederkehrendes Antrags-, Nachweis- und Prüfverfahren. Dies führt sowohl für die Beamt*innen als auch für die zuständigen Bezügestellen zu zusätzlichem Verwaltungsaufwand. Zumindest sollte geprüft werden, ob nach einer einmaligen Feststellung des Anspruchs die Mitteilung relevanter Änderungen der tatsächlichen Einkommensverhältnisse anstelle eines jährlich neuen Antrags genügt. Die grundsätzlichen Bedenken gegen die Berücksichtigung eines fiktiven Partnereinkommens bleiben davon unberührt.

Der DGB NRW hält diese Konstruktion weder mit Blick auf die Grundsätze der amtsangemessenen Alimentation noch unter dem Gesichtspunkt einer einfachen und verwaltungsarmen Ausgestaltung des Besoldungsrechts für sachgerecht. Die Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation muss Aufgabe des Dienstherrn bleiben und darf nicht davon abhängen, dass die Betroffenen ihre Ansprüche jährlich neu geltend machen.

Artikel 2 – Weitere Änderung des Landesbesoldungsgesetzes zum 1. April 2026

Mit Artikel 2 wird die Anlage 13 zum Landesbesoldungsgesetz erneut gefasst. Die Änderung vollzieht die zum 1. April 2026 vorgesehene allgemeine Besoldungsanpassung auch für die zuvor zum 1. Januar 2026 angepassten Beträge des Familienzuschlags nach.
Der DGB NRW hat gegen diese Folgeanpassung keine Einwände. Allerdings stellt sich die Frage, ob diese Anpassung der Tatsache geschuldet ist, dass Beamt*innen in der Mietenstufe zu niedrig besoldet waren und eigentlich Nachzahlungen erhalten müssten.

Artikel 3 – Gesetz über Einmalzahlungen für die Jahre 2021 und 2026

Zu § 2 – Einmalzahlungen für die Besoldungsgruppen A 5 und W 1

§ 2 sieht für Beamt*innen, die im Jahr 2021 Anspruch auf Besoldung nach A 5 ohne Amtszulage hatten, eine Einmalzahlung in Höhe von 430 Euro vor. Voraussetzung ist grundsätzlich, dass ein über die gesetzlich zustehende Besoldung hinausgehender Anspruch bereits im Haushaltsjahr 2021 schriftlich geltend gemacht wurde. Für Beamt*innen der Besoldungsgruppe W 1 wird für das Jahr 2026 eine Einmalzahlung in Höhe von 330 Euro vorgesehen.

Der DGB NRW nimmt zur Kenntnis, dass der Gesetzgeber für diese Fallkonstellationen einen Korrekturbedarf anerkennt. Der DGB NRW lehnt ab, dass die Einmalzahlung für die Besoldungsgruppe A 5 grundsätzlich davon abhängig gemacht wird, dass die Betroffenen ihre Ansprüche bereits im Jahr 2021 schriftlich geltend gemacht haben. Wenn die Überprüfung der Besoldung ergibt, dass für eine bestimmte Besoldungsgruppe und einen bestimmten Zeitraum eine Korrektur erforderlich ist, erschließt sich aus Sicht des DGB NRW nicht, weshalb diese Korrektur nur denjenigen Beamt*innen zugutekommen soll, die vorsorglich ihre Ansprüche geltend gemacht haben. Die zugrunde liegende Besoldungssystematik war für alle Beamt*innen der betroffenen Fallkonstellation gleichermaßen maßgeblich.

Der DGB NRW sieht hier auch den Dienstherrn in seiner besonderen Verantwortung gegenüber seinen Beamt*innen. Es sollte nicht den

einzelnen Beschäftigten überlassen bleiben, mögliche verfassungsrechtliche Defizite der gesetzlich festgelegten Besoldung frühzeitig selbst zu erkennen und ihre Ansprüche vorsorglich geltend zu machen, um später an einer vom Gesetzgeber selbst vorgenommenen Korrektur teilhaben zu können.

Dies gilt umso mehr, als der Dienstherr die Besoldung gesetzlich festlegt und für eine verfassungsgemäße Ausgestaltung Sorge zu tragen hat. Wird im Nachhinein für eine klar abgrenzbare Gruppe ein Korrekturbedarf festgestellt, sollte dieser deshalb grundsätzlich gegenüber allen in gleicher Weise Betroffenen ausgeglichen werden.

Der DGB NRW fordert daher, die Voraussetzung einer vorherigen schriftlichen Geltendmachung für die Einmalzahlung an Beamt*innen der Besoldungsgruppe A 5 zu streichen und die vorgesehene Nachzahlung allen Beamt*innen zu gewähren, die im maßgeblichen Zeitraum die entsprechenden Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob die für das Jahr 2021 erkannte Notwendigkeit einer Korrektur der Besoldungsgruppe A 5 auch Auswirkungen auf die Verfassungsmäßigkeit der Besoldung in den darüberliegenden Besoldungsgruppen hat, insbesondere mit Blick auf das besoldungsrechtliche Abstandsgebot. Der DGB NRW erwartet hierzu eine nachvollziehbare Prüfung und Darlegung der Landesregierung.

Artikel 4 – Weitere Änderung des Landesbesoldungsgesetzes zum 1. Januar 2027

Mit Artikel 4 wird die eigentliche strukturelle Neuausrichtung des Landesbesoldungsgesetzes vorgenommen. Dies betrifft insbesondere die Anpassung der Grundgehälter, die vollständige Neufassung des Familienzuschlags, den Wegfall der Regionalisierung nach Mietenstufen und die hierfür vorgesehenen Übergangsregelungen.

Zu § 3 Absatz 6 und § 15 Absatz 2 LBesG-E

Mit Artikel 4 Nummern 2 und 3 wird eine Geringfügigkeitsgrenze von fünf Euro für die Auszahlung bestimmter Besoldungsbestandteile und die Rückforderung von Besoldungsbeträgen eingeführt. Nach § 3 Absatz 6 LBesG-E sollen Überleitungs- und Ausgleichszulagen nicht ausgezahlt werden, wenn der Auszahlungsbetrag fünf Euro nicht übersteigt. Zugleich soll nach § 15 Absatz 2 LBesG-E die Rückforderung von Beträgen unter fünf Euro unterbleiben. Treffen mehrere Einzelbeträge zusammen, ist für die Rückforderung der Gesamtbetrag maßgeblich.

Der DGB NRW erkennt an, dass die Landesregierung die ursprünglich vorgesehene Regelung zur Nichtauszahlung geringfügiger

Besoldungsbeträge auf Überleitungs- und Ausgleichszulagen beschränkt hat. Damit wird der Kritik an der ursprünglichen Fassung teilweise Rechnung getragen. Problematisch bleibt jedoch, dass rechtmäßig zustehende Besoldungsbestandteile allein aufgrund ihrer geringen Höhe nicht ausgezahlt werden sollen. Dies gilt insbesondere dann, wenn entsprechende Ansprüche über einen längeren Zeitraum entstehen.
Der DGB NRW hält deshalb an seiner Forderung fest, auf die vorgesehene Änderung des § 3 Absatz 6 LBesG zu verzichten. Rechtmäßig zustehende Besoldungsbestandteile sollten unabhängig von ihrer Höhe ausgezahlt werden.

Zu § 17 LBesG – Anpassung der Besoldung im Jahr 2027

§ 17 LBesG regelt die Besoldungsanpassungen zum 1. Januar und zum 1. März 2027.
Zum 1. Januar 2027 sollen die Grundgehaltssätze um 1,68 Prozent und die Anwärtergrundbeträge um 30 Euro steigen. Zum 1. März 2027 ist eine weitere Erhöhung der Grundgehaltssätze und weiterer Besoldungsbestandteile um zwei Prozent vorgesehen. Die Anwärtergrundbeträge werden zu diesem Zeitpunkt um weitere 60 Euro erhöht.
Die Begründung stellt ausdrücklich klar, dass die Erhöhung um 1,68 Prozent aus der Übertragung des finanziellen Volumens des bisherigen Familienzuschlags der Stufe 1 resultiert. Auch die Erhöhung der Anwärtergrundbeträge um 30 Euro steht in diesem Zusammenhang. Die weiteren Anpassungen zum 1. März 2027 vollziehen demgegenüber die bereits beschlossene Übertragung des Tarifergebnisses nach.

Der DGB NRW begrüßt die Übertragung des Tarifergebnisses auf den Beamtenbereich. Auch die Stärkung des Grundgehalts ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Die Erhöhung um 1,68 Prozent zum 1. Januar 2027 ist jedoch im Zusammenhang mit dem Wegfall der Familienzuschlagsstufe 1 zu betrachten. Das bislang für diese Besoldungskomponente eingesetzte Volumen wird in das Grundgehalt überführt. Die Maßnahme stellt daher zunächst eine Veränderung der Struktur der Besoldung dar.

Die Begründung spricht selbst davon, dass die Erhöhung lediglich zu einer teilweisen Kompensation des wegfallenden Familienzuschlags der Stufe 1 führt. Nur in bestimmten Fallkonstellationen, insbesondere bei Beamtenehen in Abhängigkeit von der Besoldungsgruppe, wird nach Darstellung des Landes eine vollständige Kompensation erreicht. Bei einem bisherigen Familienzuschlag der Stufe 1 von 173,50 Euro (ab A9) monatlich wäre für eine vollständige rechnerische Kompensation durch die Grundgehaltserhöhung um 1,68 Prozent ein bisheriges monatliches Grundgehalt von mindestens rund

10.327 Euro erforderlich. Die rechnerische Schwelle von 10.327 Euro wird erst mit B 5 überschritten.

Die strukturelle Verlagerung darf deshalb bei der Bewertung des Gesetzentwurfs nicht mit einem zusätzlichen finanziellen Plus gleichgesetzt werden. Gleiches gilt für die bereits vereinbarten linearen Erhöhungen zum 1. März 2027 und zum 1. Januar 2028. Diese beruhen auf der allgemeinen Einkommensentwicklung und der Tarifrunde 2026 und sind von dem finanziellen Effekt der strukturellen Neuausrichtung zu unterscheiden. Gerade für diejenigen Beamt*innen, die künftig eine Ausgleichszulage nach § 91a LBesG erhalten, ist diese Unterscheidung von besonderer Bedeutung.

Zu §§ 42 und 43 LBesG – Neustrukturierung des Familienzuschlags

Die §§ 42 und 43 LBesG werden vollständig neu gefasst. Der Familienzuschlag wird künftig ausschließlich kinderbezogen ausgestaltet. Anspruchsberechtigt sind Beamt*innen sowie Richter*innen, die tatsächlich oder fiktiv kindergeldberechtigt sind. Die Höhe des Familienzuschlags richtet sich nach der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder.

Mit der Neustrukturierung entfällt zugleich der bisherige Familienzuschlag der Stufe 1. Dieser knüpft nach bisherigem Recht nicht ausschließlich an Ehe und Lebenspartnerschaft an, sondern erfasst auch bestimmte weitere Unterhalts- und Verantwortungsverhältnisse. Mit seinem Wegfall entfällt damit zugleich die bisherige besoldungsrechtliche Berücksichtigung solcher besonderen Fürsorge- und Unterhaltskonstellationen.

Der DGB NRW erwartet, dass die Landesregierung transparent darstellt, welche Personengruppen hiervon betroffen sind und welche finanziellen Auswirkungen sich für diese aus der Neuregelung ergeben. Der DGB NRW kritisiert, dass der Gesetzgeber mit dieser Neuregelung gerade bei solchen Beamt*innen finanzielle Einschnitte vorsieht, die besondere Unterhalts- und Fürsorgeverpflichtungen übernehmen.

Das bislang für den Familienzuschlag der Stufe 1 eingesetzte Finanzvolumen wird nach der Begründung insbesondere für die Erhöhung der Grundgehälter um 1,68 Prozent sowie der Anwärtergrundbeträge um 30 Euro verwendet. Der DGB NRW hält die damit verbundene Stärkung des Grundgehalts grundsätzlich für sinnvoll. Die pauschale Überführung führt jedoch nicht in allen Fallkonstellationen zu einer vollständigen Kompensation des wegfallenden Familienzuschlags.

Dass der Gesetzentwurf für Bestandsfälle hierfür eine Ausgleichszulage nach § 91a LBesG vorsieht, zeigt, dass die strukturelle

Neuordnung für einen Teil der Betroffenen zu Minderbeträgen führt. Die Ausgestaltung dieses Ausgleichs wird zu § 91a LBesG gesondert bewertet. Gleichzeitig entfällt die bisherige Differenzierung nach den wohngeldrechtlichen Mietenstufen. Die Begründung führt hierzu aus, dass mit der Umstellung der Bezugsgröße für die Mindestbesoldung vom grundsicherungsrechtlichen Gesamtbedarf auf die Prekaritätsschwelle des Medianäquivalenzeinkommens der bisherige systematische Ansatzpunkt für eine Orientierung an den wohngeldrechtlichen Mietenstufen entfalle.

Die neu strukturierten Familienzuschläge sollen so bemessen werden, dass sie gemeinsam mit dem Grundgehalt und den weiteren allgemein zustehenden Bezüge Bestandteilen die Mindestbesoldung auch in der niedrigsten Besoldungsgruppe und Erfahrungsstufe gewährleisten.

Vorgesehen sind laut Anlage 13 ab dem 1. Januar 2027 für ein Kind rund 337 Euro, für zwei Kinder rund 1.033 Euro, für drei Kinder rund 1.676 Euro und für vier Kinder rund 2.330 Euro. Für das fünfte und jedes weitere berücksichtigungsfähige Kind erhöht sich der Familienzuschlag jeweils um rund 693,18 Euro. Der DGB NRW bewertet die konkrete Umsetzung der Neustrukturierung sowohl hinsichtlich ihrer finanziellen Auswirkungen als auch ihrer verfassungsrechtlichen Tragfähigkeit kritisch. Dies gilt insbesondere für den vollständigen Wegfall der bisherigen Regionalisierung.

Das bisherige System berücksichtigt unterschiedliche Wohnkosten über die wohngeldrechtlichen Mietenstufen. Mit dem Wegfall dieser Differenzierung werden regional unterschiedliche Wohnkosten künftig nicht mehr unmittelbar über den Familienzuschlag abgebildet. Darüber hinaus sieht der DGB NRW Klärungsbedarf hinsichtlich der Verwendung eines einheitlichen, auf das gesamte Landesgebiet Nordrhein-Westfalen bezogenen Medianäquivalenzeinkommens.

Nordrhein-Westfalen ist als Flächenland durch erhebliche regionale Unterschiede insbesondere bei Wohn- und Lebenshaltungskosten geprägt. Mit dem vollständigen Wegfall der Regionalisierung stellt sich deshalb die Frage, ob und in welchem Umfang solche Unterschiede durch einen landesweiten statistischen Referenzwert hinreichend abgebildet werden. Aus Sicht des DGB NRW bestehen deshalb verfassungsrechtliche Zweifel, ob die vorgesehene Systematik auch in Regionen mit besonders hohen Wohn- und Lebenshaltungskosten eine amtsangemessene Alimentation gewährleistet. Insbesondere muss untersucht werden, welche Auswirkungen die neue Systematik für Beamt*innen in Regionen mit überdurchschnittlich hohen Wohn- und Lebenshaltungskosten hat.

Der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 17. September 2025 betrifft den Stadtstaat Berlin; die dort entwickelten Maßstäbe beantworten nicht abschließend, wie erhebliche regionale Kostenunterschiede in einem Flächenland zu berücksichtigen sind.

Aus Sicht des DGB NRW muss der Gesetzgeber daher nachvollziehbar darlegen, wie auch in besonders teuren Regionen eine amtsangemessene Alimentation gewährleistet wird – gegebenenfalls durch eine stärkere Grundbesoldung oder einen anderweitigen Ausgleich regionaler Belastungsspitzen. Auch die Fortschreibung des Medianäquivalenzeinkommens und die zugrunde liegenden Berechnungsannahmen sollten offengelegt und auf Plausibilität geprüft werden.

Die Begründung stellt selbst fest, dass die Neustrukturierung gerade bei Beamt*innen sowie Richter*innen mit berücksichtigungsfähigen Kindern in hohen Mietenstufen zu einer Verringerung des Familienzuschlags führt. Um diese Differenz für Bestandsfälle auszugleichen, wird die Ausgleichszulage nach § 91a LBesG geschaffen. Damit wird deutlich, dass die neue Struktur ohne Übergangsregelung für einen Teil der Betroffenen zu finanziellen Verschlechterungen führen würde.

Der DGB NRW hält es deshalb für erforderlich, die Auswirkungen der neuen Systematik auf unterschiedliche Besoldungsgruppen und Familienkonstellationen transparent darzustellen. Dabei sind insbesondere unterschiedliche Kinderzahlen, bisherige Mietenstufen und Wohnkosten, Alleinverdiener- und Mehrverdienerkonstellationen sowie Beamtenehen zu berücksichtigen.

Die vom Bundesverfassungsgericht zugrunde gelegte Modellfamilie kann nicht alleiniger Maßstab für die praktische Wirkung der Reform sein. Der Gesetzgeber muss auch die tatsächlichen Auswirkungen seiner strukturellen Entscheidungen auf andere Familienkonstellationen im Blick behalten.

Zu § 71b LBesG – Ergänzungszuschlag für Familien

Mit Wirkung zum 1. Januar 2027 wird § 71b erneut angepasst. Da der Familienzuschlag künftig ausschließlich kinderbezogen ausgestaltet ist, wird aus dem bisherigen „Ergänzungszuschlag zum Familienzuschlag“ ein „Ergänzungszuschlag für Familien“.

Der Ergänzungszuschlag kann damit auch verheirateten Beamt*innen sowie Richter*innen zustehen, die keinen kinderbezogenen Familienzuschlag erhalten. Die materiellen Voraussetzungen bleiben im Wesentlichen unverändert. Voraussetzung sind weiterhin ein unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze liegendes Einkommen der Ehegattin

oder des Ehegatten und das Unterschreiten der maßgeblichen Prekaritätsschwelle. Auch das jährliche Antragserfordernis und die Nachweispflichten bleiben bestehen. Anwärterinnen und Anwärter sind weiterhin ausdrücklich von der Regelung ausgenommen.
Die bereits zu Artikel 1 dargestellte Kritik des DGB NRW gilt daher unverändert. Die strukturelle Neuausrichtung hätte aus Sicht des DGB NRW vielmehr zum Anlass genommen werden müssen, auch das Antragserfordernis grundsätzlich zu überprüfen.

Zu § 91a LBesG – Übergangsregelungen zu orts- und familienbezogenen Bezüge Bestandteilen

§ 91a LBesG enthält die zentrale Übergangsregelung für diejenigen, die durch die Neustrukturierung des Familienzuschlags finanziell schlechter gestellt würden.
Nach Absatz 1 wird eine Ausgleichszulage gewährt, wenn sich bei einem Vergleich des Grundgehalts zuzüglich Familienzuschlag beziehungsweise Unterschiedsbetrag nach bisherigem Recht mit den entsprechenden Bezügen nach neuem Recht ein Minderbetrag ergibt. Die Höhe der Ausgleichszulage ergibt sich aus den neuen Anlagen 19.1 bis 19.4.. Maßgeblich sind insbesondere die bisherige Stufe des Familienzuschlags beziehungsweise des Unterschiedsbetrags, die Besoldungsgruppe und die Mietenstufe. Entscheidend sind die Verhältnisse am 31. Dezember 2026. Der auf dieser Grundlage ermittelte Ausgangsbetrag wird anschließend grundsätzlich statisch fortgeführt; ein späterer Wechsel des Hauptwohnsitzes oder eine Änderung der Besoldungsgruppe bleiben unberücksichtigt.

Der DGB NRW erkennt an, dass mit der Ausgleichszulage zunächst verhindert wird, dass die Systemumstellung zum 1. Januar 2027 unmittelbar zu Einkommensverlusten führt. Problematisch ist jedoch die vorgesehene zeitliche Ausgestaltung. Ab dem 1. Januar 2028 soll die Ausgleichszulage jährlich um 10 Prozent ihres Ausgangsbetrages vermindert werden. Die Begründung bezeichnet die Ausgleichszulage ausdrücklich als lediglich vorübergehenden Vertrauensschutz für Bestandsfälle. Die gegenüber dem Referentenentwurf verlangsamte Abschmelzung greift einen Teil der gewerkschaftlichen Kritik auf, beseitigt die grundsätzlichen Bedenken aber nicht.

Damit wird ein zunächst bestehender Minderbetrag zwar ausgeglichen, dieser Ausgleich aber von Beginn an schrittweise wieder zurückgenommen. Die Ausgleichszulage ist deshalb nicht lediglich eine technische Übergangsregelung, sondern wesentlicher Bestandteil der langfristigen finanziellen Wirkung der Reform.
Die Begründung stellt klar, dass die bereits beschlossenen allgemeinen Besoldungsanpassungen zum 1. März 2027 und zum 1. Januar 2028 bei der Ermittlung der Ausgleichszulage unberücksichtigt bleiben und nicht zu einer zusätzlichen Verringerung der Zulage führen.

Das ist grundsätzlich richtig. Es ändert jedoch nichts daran, dass ab 2028 gleichzeitig die gesetzlich festgelegte jährliche Abschmelzung um 10 Prozent des Ausgangsbetrages einsetzt.

Für die Betroffenen kommt es auf die tatsächliche Entwicklung ihrer Gesamtbezüge an. Problematisch ist deshalb, dass die pauschale Abschmelzung der Ausgleichszulage nicht an die tatsächliche Entwicklung der Besoldung gekoppelt ist. Die Reduzierung der jährlichen Abschmelzung von ursprünglich 15 auf nunmehr 10 Prozent des Ausgangsbetrags ist zwar eine Verbesserung, beseitigt diese grundlegende Problematik aber nicht. So führt die allgemeine Besoldungsanpassung zum 1. Januar 2028 beispielsweise bei einer Beamtin oder einem Beamten in A9, Erfahrungsstufe 3, mit zwei Kindern und einer bisherigen Mietenstufe VI zu einer Erhöhung von Grundgehalt und Familienzuschlag um insgesamt 46,20 Euro monatlich. Durch die gleichzeitige Abschmelzung der Ausgleichszulage um 43,53 Euro verbleibt davon lediglich eine tatsächliche Erhöhung der Gesamtbezüge um 2,67 Euro monatlich. Damit wird die allgemeine Besoldungsanpassung nahezu vollständig aufgezehrt.

Auch in anderen Besoldungsgruppen zeigt sich dieser Effekt: Bei einer Beamtin oder einem Beamten in A 10, Erfahrungsstufe 3, mit drei Kindern und bisheriger Mietenstufe V stehen einer Besoldungserhöhung von 55,41 Euro monatlich eine Abschmelzung der Ausgleichszulage um 42,44 Euro gegenüber. Tatsächlich verbleibt damit lediglich ein Plus von 12,97 Euro monatlich. In A 11, Erfahrungsstufe 3, mit drei Kindern und bisheriger Mietenstufe V reduziert sich die vorgesehene Besoldungserhöhung von 59,08 Euro durch die Abschmelzung um 41,85 Euro auf lediglich 17,23 Euro monatlich. Prekärer wird es in niedrigeren Besoldungsgruppen. Bei einer Beamtin oder einem Beamten in A 8, Erfahrungsstufe 3, mit drei Kindern und bisheriger Mietenstufe VI erhöht sich die Besoldung zum 1. Januar 2028 durch die allgemeine Anpassung von Grundgehalt und Familienzuschlag um insgesamt 51,30 Euro monatlich. Gleichzeitig vermindert sich die Ausgleichszulage um 63,03 Euro. Im Ergebnis sinken die monatlichen Gesamtbezüge rechnerisch um 11,73 Euro.

Die pauschale Abschmelzung führt damit nicht nur zur weitgehenden Aufzehrung allgemeiner Besoldungserhöhungen, sondern kann in einzelnen Konstellationen sogar zu einer tatsächlichen finanziellen Verschlechterung führen. Die Beispiele verdeutlichen, dass die teilweise Aufzehrung allgemeiner Besoldungssteigerungen kein Einzelfall ist, sondern Folge des gesetzlich vorgesehenen Abschmelzungsmechanismus.
Zwar übersteigt die bereits beschlossene Besoldungsanpassung zum 1. Januar 2028 in den von uns untersuchten Fallkonstellationen die nunmehr reduzierte Abschmelzung. Dies lässt jedoch keine Rückschlüsse auf sämtliche Besoldungs- und Familienkonstellationen

oder die Entwicklung in den Folgejahren zu. Während die Ausgleichszulage bis 2037 vollständig abgeschmolzen werden soll, ist die Höhe künftiger allgemeiner Besoldungsanpassungen ab 2029 noch offen.

Der DGB NRW hält eine solche Wirkung für nicht hinnehmbar, wenn die Abschmelzung der Ausgleichszulage zu einem Absinken der Gesamtbezüge führt oder allgemeine Besoldungsanpassungen weitgehend aufzehrt, und fordert eine entsprechende Überarbeitung des Abschmelzungsmechanismus. Es muss sichergestellt werden, dass die Verminderung der Ausgleichszulage nicht zu einem Absinken der Gesamtbezüge gegenüber dem vorhergehenden Bezugszeitraum führt. Die Abschmelzung darf jedenfalls nicht höher ausfallen als die gleichzeitig wirksam werdende allgemeine Besoldungsanpassung. Darüber hinaus ist vor weiteren Abschmelzungsschritten zu überprüfen, ob die durch die Ausgleichszulage kompensierten strukturellen Nachteile weiterhin bestehen. Ein Abschmelzungsschritt darf nur zeitgleich mit einer allgemeinen Besoldungsanpassung erfolgen. Künftige Besoldungssteigerungen müssen bei den Betroffenen auch tatsächlich wirksam werden und dürfen nicht durch eine zeitlich unabhängige Abschmelzung aufgezehrt werden.

Hinzu kommen die mit dem Stichtag 31. Dezember 2026 verbundenen Wirkungen. Die Höhe der Ausgleichszulage wird anhand der an diesem Tag maßgeblichen Besoldungsgruppe, Mietenstufe und Familienkonstellation festgelegt. Ein späterer Wechsel des Hauptwohnsitzes oder eine Änderung der Besoldungsgruppe bleiben für die Bemessung grundsätzlich unberücksichtigt. Stichtagsregelungen sind gesetzgeberisch grundsätzlich möglich. Gleichwohl können sich daraus im Einzelfall Härten ergeben, insbesondere wenn Änderungen der Mietenstufenzuordnung zeitlich mit dem Systemwechsel zusammentreffen.

Der DGB NRW hält es deshalb für erforderlich, mögliche Härten und nicht sachgerechte Ergebnisse dieser Stichtagsregelung eingehend zu prüfen. Zusätzlich gilt es, die Stichtagsregelungen hinsichtlich möglicher Nachteile für unsere Mitglieder zu prüfen (z. B. in Münster).

Zu § 91b LBesG – Einmalzahlung für den Wegfall der Ausgleichszulage zum Familienzuschlag

§ 91b LBesG wird vollständig neu gefasst.
Die bisherige Regelung gewährte einen finanziellen Ausgleich für bestimmte Verringerungen des Familienzuschlags für dritte und weitere Kinder, die infolge der zum 1. Januar 2024 eingeführten Regionalisierung nach Mietenstufen entstanden waren.

Diese laufende Ausgleichszulage soll zum 1. Januar 2027 entfallen und durch eine nicht ruhegehaltfähige Einmalzahlung ersetzt

werden. Anspruchsberechtigt sind grundsätzlich diejenigen, denen am 31. Dezember 2026 die bisherige Ausgleichszulage zustand und bei Fortgeltung des bisherigen Rechts weiterhin zugestanden hätte. Für bestimmte Fälle von Elternzeit oder Beurlaubung ohne Dienstbezüge enthält die Regelung eine ergänzende Absicherung.
Die Einmalzahlung beträgt nach § 91b Absatz 2 das 36-Fache des maßgeblichen monatlichen Betrages der bisherigen Ausgleichszulage.

Die Begründung erläutert, dass sich dieser Faktor an der bisherigen dreijährigen Bezugsdauer des § 91b orientiert. Der zuletzt gewährte Zulagenbetrag soll pauschalierend für einen weiteren Zeitraum von drei Jahren abgegolten werden.

Der DGB NRW sieht die Ablösung einer laufenden Ausgleichszulage durch eine pauschalierte Einmalzahlung kritisch.
Insbesondere bei Mehrkindfamilien sollte genau geprüft werden, ob einmalige Leistungen einen möglicherweise dauerhaften monatlichen Nachteil tatsächlich kompensieren. Eine einmalige Zahlung kann einen dauerhaft niedrigeren monatlichen Besoldungsbestandteil naturgemäß nicht über die gesamte Dauer des Beamt*innenverhältnisses ausgleichen.

Der DGB NRW erwartet deshalb eine transparente Darstellung der finanziellen Auswirkungen für die betroffenen Mehrkindfamilien. Dabei ist insbesondere darzulegen, ob und in welchen Konstellationen nach Ablauf des mit dem Faktor 36 zugrunde gelegten Zeitraums weiterhin ein Nachteil gegenüber der bisherigen Besoldungssystematik verbleibt.

Artikel 5 – Weitere Änderung des Landesbesoldungsgesetzes zum 1. Februar 2027

Die Landesregierung setzt unter diesem Artikel die Schritte um, die sie im Juli 2026 als „zweites Besoldungspaket für Schulleitungen und Fachleitungen“ angekündigt hat. Schulleitungen größerer Grund- und Hauptschulen, ihre Stellvertretungen sowie Fachleitungen in der Lehrkräfteausbildung sollen künftig besser bezahlt werden. Große Grund-, Haupt-, Real- und Förderschulen sollen erstmals eine zweite Konrektor*innenstelle erhalten und für kleine Förderschulen wird erstmals eine Konrektor*innenstelle vorgesehen. Die Stellenzulage für Fachleitungen in den Lehrämtern an Grundschulen, Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen sowie für sonderpädagogische Förderung soll auf 350 Euro monatlich angehoben werden.

Aus Sicht des DGB NRW ist das Maßnahmenpaket zur Weiterentwicklung der Besoldung von Schulleitungen und Lehrkräften mit besonderen Funktionen ein wichtiger, aber unzureichender Schritt. Es

bestätigt aus gewerkschaftlicher Sicht, dass die mit der Einführung von A13 für alle Lehrämter entstandenen Verzerrungen im Besoldungsgefüge dringend korrigiert werden müssen. Gleichzeitig bleibt das Paket hinter dem zurück, was für eine nachhaltige Attraktivitätssteigerung von Leitungs- und Funktionsämtern sowie für eine gerechte Gesamtstruktur der Lehrkräftebesoldung in Nordrhein-Westfalen erforderlich wäre.

Wir begrüßen, dass die vorgelegten Maßnahmen eine Verbesserung für einen Teil der Beschäftigten in Leitungsämtern bedeuten. Allerdings fehlt für viele Fälle weiter eine Lösung: z. B. ist im Grundschulbereich und Sekundarstufe I-Bereich zum 1.8.2026 das erste Beförderungsamt ersatzlos weggefallen. Damit verbundene Zusatzaufgaben und -verantwortung werden zukünftig nicht mehr angemessen vergütet. Das ist ein unhaltbarer Zustand.

Wir vermissen außerdem eine vollständige Angleichung der Besoldung der Fachleitungen für die Lehrämter Grundschulen, Sekundarstufe I und sonderpädagogische Förderung an die Besoldung der Fachleitungen für die übrigen Schulformen. Eine Anhebung auf 350 € ist nicht ausreichend. Wir fordern stattdessen eine echte Angleichung der Besoldung der Fachleitungen für die Lehrämter Grundschulen, Sekundarstufe I und sonderpädagogische Förderung (erhalten derzeit lediglich die Zulage für die Aufgabenwahrnehmung neben ihrer Grundbesoldung in der Regel A 13) an die Besoldung der Fachleitungen für die übrigen Schulformen (diese erhalten auf Dauer eine A 15 Beförderungsstelle). Die GEW NRW führt aktuell Musterverfahren gegen das Land NRW, da wir aufgrund der mittlerweile nahezu gleichgelagerten Tätigkeiten der Fachleitungen aller Schulformen den gravierenden Unterschied in der Besoldung für verfassungswidrig halten.

Aus unserer Sicht braucht es endlich eine verfassungsrechtlich haltbare Lösung für die Beförderungsämter aus einem Guss, wie wir sie schon zur Einführung der A 13 Besoldung gefordert haben:

- Eine echte Gleichstellung aller Lehrämter mit einer Besoldung nach A 13 Z, 2. Laufbahngruppe.

- Die aktuell lehramtsbezogene Einstufung von Funktionsstellen muss aufgegeben werden. Stattdessen brauchen wir eine einheitliche Besoldung der Funktionsstellen, die sich an der Schulgröße orientiert und nicht am studierten Lehramt.

- Damit ließe sich auch eine Gleichstellung von Fachleitungen, egal welcher Schulform, mit einer Beförderungsstelle nach A 15 ermöglichen.

- Die ersten Beförderungsämter für Lehrämter müssen für alle Schulformen eingerichtet werden und entsprechend vereinheitlicht werden auf A 14.

- Wir schlagen außerdem eine Vereinheitlichung der Amtsbezeichnungen wie folgt vor:

Amt	**Schulen bis 360 SuS**	**Schulen mit mehr als 360 SuS**	**Vorschlag zur einheitlichen Amtsbezeichnung**
Schulleitung	A 15 Z	A 16	Oberstudiendirektor*in (g) oder Studiendirektor*in (kl)
Stv. Schulleitung	A 15	A 15 Z	Studiendirektor*in
Funktionsstelle (Schule)	A 14 Z	A 15	Studiendirektor*in (g) / Oberstudienrat/-rätin (kl)
Erstes Beförderungsamt	A 14	A 14	Oberstudienrat/-rätin
Eingangsamt	A 13 Z	A 13 Z	Studienrat/-rätin

- Tarifbeschäftigte Lehrkräfte sollten, wie es bereits in anderen Ländern möglich ist, die Berechtigung zum Führen der Berufsbezeichnung „Studienrat/Studienrätin im Beschäftigungsverhältnis“ erhalten, wenn sie in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis stehen und die fachlichen Voraussetzungen für eine Verbeamtung besitzen. Entsprechend sollte dies auch für die Amtsbezeichnungen der Beförderungsämter gelten.

Im Übrigen verweisen wir auf die Stellungnahme unserer Mitgliedsgewerkschaft GEW NRW "Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Lehrkräftebesoldung sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (Drucksache 18/2277)“ vom 20.03.2023[1].

Artikel 6 und 7 – Besoldungsanpassungen zum 1. März 2027 und 1. Januar 2028

Mit Artikel 6 werden die zum 1. Januar 2027 bereits um 1,68 Prozent erhöhten Grundgehälter und die neu strukturierten Familienzuschläge zum 1. März 2027 um zwei Prozent erhöht. Artikel 7 vollzieht die bereits beschlossene weitere Anpassung zum 1. Januar 2028.

[1] https://www.gew-nrw.de/fileadmin/user_upload/Pressemitteilungen/Material/gew-nrw-stellungnahme-gesetzentwurf-lehkraeftebesoldung-a-13-maerz-2023.pdf

Diese Erhöhungen beruhen auf der bereits beschlossenen Übertragung des Tarifergebnisses. Der DGB NRW begrüßt die vollständige Übertragung auf den Beamtenbereich.

Artikel 8 – Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes

Mit Artikel 8 werden die strukturellen Änderungen des Besoldungsrechts auf das Versorgungsrecht übertragen. Dies betrifft insbesondere den Wegfall des Familienzuschlags der Stufe 1, die neue kinderbezogene Struktur des Familienzuschlags und die Übergangsregelungen für bereits vorhandene Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger.

Zu § 5 LBeamtVG NRW – Ruhegehaltfähige Dienstbezüge

Mit dem Wegfall des Familienzuschlags der Stufe 1 im Besoldungsrecht entfällt ab dem 1. Januar 2027 auch dessen ausdrückliche Berücksichtigung als ruhegehaltfähiger Dienstbezug. Der DGB NRW sieht diese Änderung kritisch. Mit dem Familienzuschlag der Stufe 1 entfällt ein bislang ruhegehaltfähiger Bezüge Bestandteil. Die Erhöhung der Grundgehälter um 1,68 Prozent führt nicht in allen Besoldungsgruppen und Fallkonstellationen zu einer vollständigen Kompensation dieses Wegfalls. Die Erhöhung des Grundgehalts um 1,68 Prozent kompensiert den Wegfall des bisherigen Familienzuschlags der Stufe 1 von 173,50 Euro (Ab A9) monatlich rechnerisch erst ab einem monatlichen Grundgehalt von rund 10.327 Euro und damit ab der Besoldungsgruppe B 5. Wir fordern daher eine Kompensation für betroffene Besoldungsgruppen über eine entsprechende Erhöhung der Grundgehälter.

Bemerkenswert ist, dass der Gesetzentwurf für die amtsunabhängige Mindestversorgung nach § 16 Absatz 3 LBeamtVG NRW einen vollständigen Ausgleich vorsieht. Dort wird der bisherige Familienzuschlag der Stufe 1 nach der Begründung durch die Anpassung des maßgeblichen Steigerungssatzes vollständig in die Mindestversorgung überführt. Der DGB NRW begrüßt diese Absicherung. Zugleich stellt sich jedoch die Frage, weshalb ein entsprechender dauerhafter Schutz vor reformbedingten Nachteilen nicht für die Versorgung insgesamt gewährleistet wird.

Der DGB NRW fordert deshalb eine transparente Darstellung der langfristigen Auswirkungen für unterschiedliche Versorgungskonstellationen. Die strukturelle Neuausrichtung der Besoldung darf nicht dazu führen, dass sich für heutige oder künftige Versorgungsempfänger*innen dauerhafte Nachteile ergeben.

Zu § 16 Absatz 3 LBeamtVG NRW – Amtsunabhängige Mindestversorgung

Der für die amtsunabhängige Mindestversorgung maßgebliche Steigerungssatz wird von 61,6 auf 63,47 Prozent angehoben.
Nach der Begründung wird damit der bisherige Familienzuschlag der Stufe 1 vollständig in die amtsunabhängige Mindestversorgung überführt.

Der DGB NRW begrüßt diese vollständige Überführung ausdrücklich. Im Übrigen wird auf die vorstehenden Ausführungen zu den versorgungsrechtlichen Auswirkungen des Wegfalls der Familienzuschlagsstufe 1 verwiesen.

Zu § 58 LBeamtVG NRW – Familienzuschlag in der Versorgung

§ 58 LBeamtVG NRW wird an die neue Systematik des Familienzuschlags angepasst. Der Familienzuschlag wird künftig nach der nach dem Besoldungsrecht maßgeblichen kinderbezogenen Stufe neben dem Ruhegehalt gezahlt. Die bisherigen besonderen Regelungen zur Regionalisierung entfallen.

Der DGB NRW erwartet, dass auch bei dieser Umstellung gewährleistet wird, dass Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger nicht dauerhaft schlechter gestellt werden. Die Auswirkungen der neuen kinderbezogenen Familienzuschläge müssen deshalb auch für den Versorgungsbereich transparent dargestellt werden.

Zu § 93d LBeamtVG NRW – Übergangsregelungen

Der neue § 93d LBeamtVG NRW enthält die zentralen Übergangsregelungen für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger. Für Versorgungsfälle, die vor dem 1. Januar 2027 eingetreten sind, entfällt ab diesem Zeitpunkt die Berücksichtigung des Familienzuschlags der Stufe 1 als ruhegehaltfähiger Dienstbezug. Soweit sich die Versorgungsbezüge aufgrund der Neustrukturierung verringern, wird eine Ausgleichszulage gewährt. Für diese gelten die Regelungen des § 91a LBesG mit versorgungsrechtlichen Besonderheiten entsprechend. Die Begründung stellt klar, dass dadurch zunächst verhindert werden soll, dass die Versorgungsbezüge infolge der Systemumstellung hinter den bisherigen Bezügen zurückbleiben.

Der DGB NRW begrüßt diese Absicherung grundsätzlich. Allerdings wird auch die versorgungsrechtliche Ausgleichszulage ab 2028 jährlich um 10 Prozent ihres Ausgangsbetrages reduziert.

Die zu § 91a LBesG geäußerte Kritik und die dort formulierte Forderung gelten deshalb entsprechend. Auch bei

Versorgungsempfänger*innen muss ausgeschlossen werden, dass die Verminderung der Ausgleichszulage zu einem Absinken der Gesamtversorgung gegenüber dem vorhergehenden Bezugszeitraum führt. Die Abschmelzung darf auch im Versorgungsbereich nicht höher ausfallen als die gleichzeitig wirksam werdende allgemeine Versorgungsanpassung.

§ 93d Absatz 5 sieht darüber hinaus für bisherige Ausgleichszulagen für dritte und weitere Kinder ebenfalls eine Einmalzahlung in Höhe des 36-Fachen des bisherigen monatlichen Betrages vor. Auch insoweit gelten die zu § 91b LBesG dargestellten Bedenken des DGB NRW entsprechend.

Artikel 9 bis 18 – Unterhaltsbeihilfen und öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnisse

Die Artikel 9 bis 18 übertragen wesentliche Elemente der Neuregelung auf Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare sowie weitere Personen in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen. Die Unterhaltsbeihilfen werden zum 1. Januar 2027 um 30 Euro angehoben. Damit wird nach der Begründung die Erhöhung nachvollzogen, die auch bei den Anwärtergrundbeträgen aufgrund der Abschaffung des Familienzuschlags der Stufe 1 erfolgt. Zum 1. März 2027 und zum 1. Januar 2028 werden die weiteren bereits vereinbarten Anpassungen nachvollzogen.

Darüber hinaus wird § 91a LBesG für die betroffenen Personengruppen entsprechend anwendbar gemacht. Die Höhe der Ausgleichszulage orientiert sich dabei an den jeweils vergleichbaren Anwärterinnen und Anwärtern. So sieht beispielsweise Artikel 9 für Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare ausdrücklich eine entsprechende Anwendung des § 91a vor.

Der DGB NRW begrüßt, dass die Übergangsregelungen auch auf diese Personengruppen erstreckt werden. Zusätzlich darf durch die Änderungen keine Benachteiligung von Beamt*innen entstehen. Dies betrifft auch Anwärterinnen. Gerade vor dem Hintergrund, dass Anwärterinnen und Anwärter vom Ergänzungszuschlag nach § 71b LBesG ausdrücklich ausgeschlossen sind, hält der DGB NRW eine gesonderte transparente Betrachtung der Auswirkungen der Neuregelung auf diese Gruppe für erforderlich.

Transparenz und Beratung der Betroffenen

Die Vielzahl der strukturellen Änderungen, Übergangsregelungen, Stichtage und Ausgleichsmechanismen macht es für die einzelnen Beamtinnen und Versorgungsempfängerinnen außerordentlich schwierig, die konkreten Auswirkungen der Reform auf die eigenen

Bezüge nachzuvollziehen. Allgemeine Tabellen und abstrakte Modellberechnungen reichen hierfür nicht aus. Das Zusammenspiel von Antragsverfahren, Einmalzahlungen und abschmelzenden Ausgleichszulagen erhöht zugleich den Aufwand für künftige Besoldungsanpassungen; ihre Wirkung auf unterschiedliche Besoldungs- und Familienkonstellationen muss jeweils nachvollziehbar überprüft werden.

Aus Sicht des DGB NRW gehört es zur Fürsorgeverantwortung des Landes als Dienstherr, die Betroffenen mit dieser Komplexität nicht allein zu lassen. Das Land muss deshalb rechtzeitig vor Inkrafttreten der wesentlichen Änderungen ein niedrigschwelliges und dauerhaft erreichbares Informations- und Beratungsangebot schaffen. Beamtinnen und Versorgungsempfängerinnen müssen die Möglichkeit erhalten, anhand ihrer individuellen Fallkonstellation nachvollziehbar zu erfahren, welche Auswirkungen die Neuregelungen auf ihre Besoldung beziehungsweise Versorgung haben.

Das Informations- und Beratungsangebot muss insbesondere den Systemwechsel zum 1. Januar 2027, bestehende Ausgleichsansprüche, die maßgeblichen Stichtagsregelungen, die Abschmelzung von Ausgleichszulagen sowie die versorgungsrechtlichen Auswirkungen erfassen. Für die Betroffenen muss klar erkennbar sein, an welche Stelle sie sich bei Fragen zu ihrer individuellen Besoldungs- oder Versorgungssituation wenden können.

Fazit

Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen das Ziel, das Besoldungs- und Versorgungsrecht des Landes an die weiterentwickelten verfassungsrechtlichen Maßstäbe anzupassen und die amtsangemessene Alimentation dauerhaft sicherzustellen. Die Neuausrichtung sollte zugleich genutzt werden, um die Besoldungsstruktur insgesamt systemgerecht, transparent und zukunftsfest weiterzuentwickeln.

Der Gesetzentwurf geht deutlich über eine technische Anpassung hinaus. Mit dem Wegfall der Regionalisierung und des Familienzuschlags der Stufe 1, der Neustrukturierung des Familienzuschlags sowie den neuen Übergangsregelungen wird die Besoldungsstruktur grundlegend verändert. Der DGB NRW hält eine stärkere Orientierung am Grundgehalt grundsätzlich für richtig. Die Erhöhung der Grundgehälter um 1,68 Prozent zum 1. Januar 2027 ist jedoch keine zusätzliche Besoldungserhöhung, sondern Teil dieser strukturellen Neuordnung. Davon sind die bereits vereinbarten allgemeinen Besoldungsanpassungen klar zu unterscheiden.

Entscheidend ist, dass die Neuausrichtung nicht zu dauerhaften finanziellen Nachteilen führt. Dies gilt insbesondere für die Ausgleichszulage nach § 91a LBesG. Ihre jährliche Abschmelzung darf nicht dazu führen, dass die Gesamtbezüge gegenüber dem vorhergehenden Bezugszeitraum sinken. Die Abschmelzung darf jedenfalls nicht höher ausfallen als die gleichzeitig wirksam werdende allgemeine Besoldungsanpassung. Auch die Stichtagsregelungen sind auf mögliche Nachteile zu überprüfen.

Nachbesserungsbedarf besteht zudem beim Ergänzungszuschlag nach § 71b LBesG. Der DGB NRW hält an seiner Kritik fest, dass die Sicherstellung des erforderlichen Alimentationsniveaus in bestimmten Fallkonstellationen von einem Antrag und wiederkehrenden Nachweisen der Betroffenen abhängig gemacht wird. Die Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation bleibt Aufgabe des Dienstherrn.

Der DGB NRW sieht den vollständigen Wegfall der Regionalisierung auch verfassungsrechtlich kritisch. Es bestehen Zweifel, ob die Orientierung an einem landeseinheitlichen Medianäquivalenzeinkommen den erheblichen regionalen Unterschieden bei den Wohn- und Lebenshaltungskosten im Flächenland Nordrhein-Westfalen ausreichend Rechnung trägt.

Zugleich müssen familiäre Mehrbedarfe, insbesondere bei Mehrkindfamilien, auch in der neuen Systematik angemessen berücksichtigt werden. Auch die versorgungsrechtlichen Auswirkungen müssen langfristig betrachtet werden. Der Wegfall eines bislang ruhegehaltfähigen Besoldungsbestandteils und die vorgesehenen Übergangs- und Abschmelzregelungen erfordern eine transparente Darstellung der langfristigen Folgen. Dauerhafte reformbedingte Nachteile in der Versorgung müssen vermieden werden.

Im Bereich der Lehrkräftebesoldung bleiben ebenfalls strukturelle Fragen ungelöst. Die Anhebung auf A 13 muss durch eine konsistente Weiterentwicklung der Beförderungs-, Leitungs- und Funktionsämter ergänzt werden. Vergleichbare Aufgaben und Verantwortlichkeiten müssen sich auch in einer vergleichbaren besoldungsrechtlichen Bewertung widerspiegeln.

Angesichts der Tragweite der Änderungen müssen die Betroffenen rechtzeitig und nachvollziehbar über die Auswirkungen auf ihre individuelle Besoldungs- und Versorgungssituation informiert werden. Der DGB NRW erwartet, dass die im Beteiligungsverfahren aufgezeigten finanziellen, systematischen und versorgungsrechtlichen Auswirkungen vor Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens sorgfältig geprüft und die erforderlichen Nachbesserungen vorgenommen werden.