

Stellungnahme

des DGB-Bezirk NRW

Entwurf eines Gesetzes zur strukturellen Neuausrichtung des Besoldungs- und Versorgungsrechts sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften

Beteiligung nach § 93 des Landesbeamtengesetzes

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

Düsseldorf, den 01.10.2026

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 Median-Äquivalenzeinkommens 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 haushaltspolitischen 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.

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

49 Zukunftsfähigkeit zu überprüfen. Dies gilt insbesondere vor dem Hin-
50 tergrund der Anhebung der Lehrkräftebesoldung auf A 13. Dieser
51 wichtige Schritt hat zugleich weiteren Anpassungsbedarf in der bis-
52 herigen Beförderungs- und Funktionsämterstruktur sichtbar ge-
53 macht. Für den DGB NRW steht fest: Bei der Neuausrichtung des Be-
54 soldungsrechts muss das verfassungsrechtliche Gebot der amtsange-
55 messenen Alimentation im Mittelpunkt stehen. Die Besoldung muss
56 dem übertragenen Amt, seiner Wertigkeit und der damit verbunde-
57 nen Verantwortung angemessen Rechnung tragen. Dem Grundgehalt
58 kommt dabei eine zentrale Bedeutung zu. Es muss einen tragfähigen
59 und verlässlichen Kern der amtsangemessenen Alimentation bilden.

60
61 Bereits zur Einführung der Familienzuschläge im Gesetzgebungsver-
62 fahren 2022 hat der DGB NRW die damalige Ausgestaltung des Regio-
63 nalen Ergänzungszuschlags kritisch begleitet. Damals haben wir
64 deutlich kritisiert, dass hohe Lebenskosten in teuren Wohngebieten
65 sowohl Beamten-Familien als auch kinderlose Beamt*innen betref-
66 fen. Auch das vom DGB NRW in Auftrag gegebene Gutachten von
67 Prof. Dr. Ralf Brinktrine hat grundlegende Fragen zur Systematik ei-
68 ner Alimentation aufgeworfen, die in erheblichem Umfang an per-
69 sönliche und familiäre Verhältnisse sowie den Wohnort anknüpft. Die
70 nun vorgesehene Abkehr von der Regionalisierung und die Neustruk-
71 turierung der Familienzuschläge greifen damit Fragen auf, die der
72 DGB NRW bereits damals thematisiert hat. Eine Kernforderung des
73 DGB war die stärkere Konzentration auf das Grundgehalt. Dass die
74 Landesregierung das erkannt hat, und zum 01.04.2026 eine Erhöhung
75 der Grundgehälter um 3,36% vorgenommen hat, die den Tarifab-
76 schluss um 0,56% übersteigt, ist ein guter Schritt.

77
78 Eine stärkere Orientierung der Besoldung am Amt darf jedoch nicht
79 dazu führen, die besonderen finanziellen Belastungen von Familien
80 aus dem Blick zu verlieren. Familienbezogene Besoldungsbestand-
81 teile bleiben erforderlich, um insbesondere den Mehrbedarfen von
82 Familien mit mehreren Kindern angemessen Rechnung zu tragen. Die
83 Stärkung des Grundgehalts und eine angemessene Berücksichtigung
84 familiärer Mehrbedarfe stehen daher nicht im Widerspruch zueinan-
85 der. Beides muss in einem ausgewogenen und amtsangemessenen
86 Besoldungssystem zusammengeführt werden.

87 Besonders kritisch sieht der DGB NRW vor diesem Hintergrund die
88 vorgesehene Abschaffung der Regionalisierung des Familienzuz-
89 schlags, den Wegfall der Familienzuschlagsstufe 1, die Konstruktion
90 des Ergänzungszuschlags nach § 71b LBesG sowie die Ausgestaltung
91 der Ausgleichszulage nach § 91a LBesG. Bei diesen Regelungen muss
92 insbesondere sichergestellt werden, dass die Neuausrichtung weder
93 zu dauerhaften finanziellen Nachteilen noch zu einer faktischen Ein-
94 schränkung der Teilhabe an zukünftigen Besoldungssteigerungen
95 führt.

96 Zu einer grundlegenden Bewertung der neuen Besoldungssystematik
97 gehört für den DGB NRW auch die weiterhin vorgesehene Berücksich-
98 tigung eines typisierten beziehungsweise fiktiven Partnereinkom-
99 mens bei der Bemessung der Mindestbesoldung. Der DGB NRW hat
100 diesen Ansatz bereits bei seiner Einführung im Jahr 2024 deutlich kri-
101 tisiert und verweist auf seine hierzu abgegebenen Stellungnahmen.
102 Das Alimentationsprinzip begründet eine eigenständige Verantwor-
103 tung des Dienstherrn, seinen Beamt*innen und ihren Familien eine
104 amtsangemessene Alimentation zu gewährleisten. Vor diesem Hin-
105 tergrund bestehen weiterhin grundsätzliche Bedenken, wenn bei der
106 Prüfung, ob dieser Verpflichtung genügt wird, ein Einkommen der
107 Ehegattin oder des Ehegatten berücksichtigt wird, dessen tatsächli-
108 cher Bezug nicht vorausgesetzt wird.

109
110 Diese Frage ist auch durch die Entscheidung des Bundesverfassungs-
111 gerichts vom 17. September 2025 nicht abschließend geklärt. Das
112 Bundesverfassungsgericht hat die Verfassungsmäßigkeit einer kon-
113 zeptionellen Abkehr vom bisherigen Alleinverdiener Modell aus-
114 drücklich offengelassen. Auch bundesweit hat sich bislang kein ein-
115 heitlicher Ansatz herausgebildet. Bund und Länder verfolgen unter-
116 schiedliche Modelle sowohl hinsichtlich der Berücksichtigung eines
117 Partnereinkommens als auch hinsichtlich der Frage eines Ausgleichs,
118 wenn ein solches Einkommen tatsächlich nicht erzielt wird.

119
120 Dass Nordrhein-Westfalen mit der Anknüpfung an die Geringfügig-
121 keitsgrenze ein vergleichsweise niedriges Einkommen zugrunde legt,
122 räumt die grundsätzlichen Bedenken des DGB NRW nicht aus. Ent-
123 scheidend bleibt die Frage, in welchem Umfang der Dienstherr seiner
124 eigenen Alimentationsverantwortung gerecht wird, wenn für die Be-
125 messung der amtsangemessenen Alimentation ein lediglich typisiert
126 unterstelltes Einkommen der Partnerin oder des Partners herangezo-
127 gen wird.

128
129 Zu den grundlegenden Anforderungen an ein zukunftsfestes Besol-
130 dungssystem gehört für den DGB NRW zudem Transparenz und
131 Nachvollziehbarkeit. Die Beamt*innen müssen nachvollziehen kön-
132 nen, nach welchen Maßstäben sich ihre Besoldung bestimmt und wie
133 sich gesetzliche Veränderungen auf ihre Bezüge auswirken. Ebenso
134 müssen die finanziellen Auswirkungen besoldungsrechtlicher Verän-
135 derungen für Versorgungsempfänger*innen erkennbar sein. Hierzu
136 sind insbesondere aussagekräftige Vergleichsberechnungen transpa-
137 rent offenzulegen.

138

139

140 Zum Verfahren

141

142 Die zeitliche Abfolge des Gesetzgebungsverfahrens gibt Anlass zur
143 Sorge. Bereits mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts

144 vom 17. September 2025 war absehbar, dass der nordrhein-westfäli-
145 sche Gesetzgeber die bisherige Systematik der Besoldung überprü-
146 fen und an die weiterentwickelten verfassungsrechtlichen Maßstäbe
147 anpassen muss. Parallel hierzu wurden die Ergebnisse der Tarifrunde
148 2026 für den öffentlichen Dienst der Länder auf den Beamtenbereich
149 übertragen.

150

151 Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf soll darüber hinaus eine weit-
152 reichende strukturelle Veränderung der Besoldung zum 1. Januar
153 2027 vorgenommen werden. Die Verbändeanhörung hierzu wurde
154 erst im September 2026 eingeleitet und ist innerhalb eines ver-
155 gleichsweise kurzen Zeitraums durchzuführen.

156

157 Der DGB NRW hält es für erforderlich, dass die Stellungnahmen der
158 Spitzenorganisationen und Gewerkschaften nicht lediglich formal zur
159 Kenntnis genommen werden. Eine grundlegende Neuausrichtung der
160 Besoldung mit erheblichen Auswirkungen auf die individuelle Ein-
161 kommenssituation von Beamt*innen sowie Richter*innen erfordert
162 eine angemessene Befassung mit den Auswirkungen auf unterschied-
163 liche Besoldungsgruppen und Familienkonstellationen.

164

165 Der DGB NRW erhält hierzu zahlreiche Rückmeldungen von Be-
166 amt*innen. Dies zeigt, dass die geplanten Veränderungen unmittel-
167 bar wahrgenommen werden und erhebliche Unsicherheit hinsicht-
168 lich ihrer konkreten finanziellen Auswirkungen besteht. Dies gilt
169 umso mehr, als mit dem Gesetzentwurf mehrere grundlegende Sys-
170 tementscheidungen gleichzeitig getroffen werden sollen.

171

172 Der DGB NRW plädiert deshalb dafür, das Gesetzgebungsverfahren
173 nicht zu überstürzen. Die finanziellen und besoldungssystematischen
174 Auswirkungen der vorgesehenen Neuregelungen müssen sorgfältig
175 geprüft und die noch offenen verfassungsrechtlichen Fragen ange-
176 messen berücksichtigt werden. Hierzu ist die Heranziehung gut-
177 achterlicher Expertise zu prüfen. Beamt*innen sollten nicht wieder-
178 holt mit grundlegenden Änderungen ihrer Besoldung konfrontiert
179 werden, deren rechtliche Tragfähigkeit noch offen ist. Transparenz,
180 Verlässlichkeit und Rechtssicherheit müssen bei der verfassungskon-
181 formen Ausgestaltung der Besoldung oberstes Gebot sein.

182

183

184 **Zu den Regelungen des Gesetzentwurfs**

185

186 **Artikel 1 – Änderung des Landesbesoldungsgesetzes zum 1. Ja-** 187 **nuar 2026**

188

189 **Zu § 71b LBesG – Ergänzungszuschlag zum Familienzuschlag**

190 Mit Artikel 1 wird der bereits bestehende Ergänzungszuschlag nach §
191 71b LBesG an die neue Systematik zur Bestimmung der

192 Mindestbesoldung angepasst. Der Gesetzentwurf sieht vor, einen Er-
193 gänzungszuschlag auf Antrag zu gewähren, wenn das monatliche
194 Nettoeinkommen der Ehegattin oder des Ehegatten unterhalb der
195 Geringfügigkeitsgrenze liegt und die Summe aus der monatlichen
196 Nettoalimentation und dem tatsächlichen Nettoeinkommen der Ehe-
197 gattin oder des Ehegatten die Prekaritätsschwelle von 80 Prozent des
198 Median-Äquivalenzeinkommens für die jeweilige Familienzusam-
199 mensetzung nicht erreicht. Der Zuschlag soll den so ermittelten Net-
200 tofehlbetrag ausgleichen.
201 Die Begründung führt hierzu aus, dass § 71b diejenigen Fälle erfassen
202 soll, in denen die Ehegattin oder der Ehegatte entgegen der gesetz-
203 geberischen Grundannahme nicht mindestens in Höhe eines Minijob-
204 Jahreseinkommens zum Familieneinkommen beiträgt. Die bisherige
205 Struktur der Regelung wird im Wesentlichen beibehalten; geändert
206 wird insbesondere der Maßstab für die Ermittlung der erforderlichen
207 Mindestbesoldung.
208
209 Der DGB NRW hält diese Konstruktion weiterhin für verfassungswid-
210 rig.
211 Die amtsangemessene Alimentation ist durch den Dienstherrn aus
212 dem Beamtenverhältnis heraus zu gewährleisten. Aus Sicht des DGB
213 NRW entspricht es diesem Grundsatz nicht, wenn die Sicherstellung
214 des verfassungsrechtlich gebotenen Mindestniveaus in bestimmten
215 Fallkonstellationen davon abhängig gemacht wird, dass die betroffe-
216 nen Beamtinnen und Beamten selbst einen Antrag stellen und die
217 hierfür erforderlichen Voraussetzungen nachweisen.
218
219 Die Begründung hält dem entgegen, dass es sich nach den bisherigen
220 Erfahrungen um seltene Ausnahmefälle handle und das Antrags-
221 forderungnis deshalb nicht im Widerspruch zur Verpflichtung des Dienst-
222 herrn stehe, eine verfassungskonforme Besoldung von Amts wegen
223 zu gewähren. Diese Argumentation überzeugt den DGB NRW nicht.
224 Für die Frage, wer die Verantwortung für die Gewährleistung einer
225 amtsangemessenen Alimentation trägt, kann es nicht entscheidend
226 darauf ankommen, wie groß die Gruppe der Betroffenen ist.
227
228 Hinzu kommt die konkrete Ausgestaltung des Verfahrens. Nach § 71b
229 Absatz 4 LBesG wird der Ergänzungszuschlag jeweils nur für das Ka-
230 lenderjahr gewährt, in dem der Antrag gestellt wurde. Bestehen die
231 Voraussetzungen darüber hinaus fort, müssen die betroffenen Beam-
232 tinnen und Beamten erneut tätig werden. Sie müssen das Einkom-
233 men der Ehegattin oder des Ehegatten nachweisen und Änderungen
234 der Einkommensverhältnisse unverzüglich anzeigen. Kann der Nach-
235 weis bei Antragstellung noch nicht erbracht werden, erfolgt die Ge-
236 währung zunächst unter dem Vorbehalt der Rückforderung.
237 Damit verlagert die Regelung nicht nur die Initiative zur Sicherstel-
238 lung des erforderlichen Alimentationsniveaus auf die Betroffenen,
239 sondern schafft zugleich ein jährlich wiederkehrendes Antrags-,

240 Nachweis- und Prüfverfahren. Dies führt sowohl für die Beamtinnen
241 und Beamten als auch für die zuständigen Bezügestellen zu zusätzli-
242 chem Verwaltungsaufwand.

243
244 Der DGB NRW hält diese Konstruktion weder mit Blick auf die Grunds-
245 ätze der amtsangemessenen Alimentation noch unter dem Gesichts-
246 punkt einer einfachen und verwaltungsarmen Ausgestaltung des Be-
247 soldungsrechts für sachgerecht. Die Gewährleistung einer amtsange-
248 messenen Alimentation muss Aufgabe des Dienstherrn bleiben und
249 darf nicht davon abhängen, dass die Betroffenen ihre Ansprüche
250 jährlich neu geltend machen.

251
252 **Artikel 2 – Weitere Änderung des Landesbesoldungsgesetzes zum**
253 **1. April 2026**

254
255 Mit Artikel 2 wird die Anlage 13 zum Landesbesoldungsgesetz erneut
256 gefasst. Die Änderung vollzieht die zum 1. April 2026 vorgesehene all-
257 gemeine Besoldungsanpassung auch für die zuvor zum 1. Januar
258 2026 angepassten Beträge des Familienzuschlags nach.

259 Der DGB NRW hat gegen diese Folgeanpassung keine Einwände. Al-
260 lerdings stellt sich die Frage, ob diese Anpassung der Tatsache ge-
261 schuldet ist, dass Beamt*innen in der Mietenstufe zu niedrig besoldet
262 waren und eigentlich Nachzahlungen erhalten müssten.

263
264 **Artikel 3 – Gesetz über Einmalzahlungen für die Jahre 2021 und**
265 **2026**

266
267 **Zu § 2 – Einmalzahlungen für die Besoldungsgruppen A 5 und W 1**

268 § 2 sieht für Beamtinnen und Beamte, die im Jahr 2021 Anspruch auf
269 Besoldung nach A 5 ohne Amtszulage hatten, eine Einmalzahlung in
270 Höhe von 430 Euro vor. Voraussetzung ist grundsätzlich, dass ein
271 über die gesetzlich zustehende Besoldung hinausgehender Anspruch
272 bereits im Haushaltsjahr 2021 schriftlich geltend gemacht wurde. Für
273 Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppe W 1 wird für das
274 Jahr 2026 eine Einmalzahlung in Höhe von 330 Euro vorgesehen.

275
276 Der DGB NRW nimmt zur Kenntnis, dass der Gesetzgeber für diese
277 Fallkonstellationen einen Korrekturbedarf anerkennt. Der DGB NRW
278 lehnt ab, dass die Einmalzahlung für die Besoldungsgruppe A 5
279 grundsätzlich davon abhängig gemacht wird, dass die Betroffenen
280 ihre Ansprüche bereits im Jahr 2021 schriftlich geltend gemacht ha-
281 ben.

282
283 Wenn die Überprüfung der Besoldung ergibt, dass für eine bestimmte
284 Besoldungsgruppe und einen bestimmten Zeitraum eine Korrektur
285 erforderlich ist, erschließt sich aus Sicht des DGB NRW nicht, weshalb
286 diese Korrektur nur denjenigen Beamtinnen und Beamten zugute-
287 kommen soll, die vorsorglich ihre Ansprüche geltend gemacht haben.

288 Die zugrunde liegende Besoldungssystematik war für alle Beamtin-
289 nen und Beamten der betroffenen Fallkonstellation gleichermaßen
290 maßgeblich.

291
292 Der DGB NRW sieht hier auch den Dienstherrn in seiner besonderen
293 Verantwortung gegenüber seinen Beamtinnen und Beamten. Es
294 sollte nicht den einzelnen Beschäftigten überlassen bleiben, mögli-
295 che verfassungsrechtliche Defizite der gesetzlich festgelegten Besol-
296 dung frühzeitig selbst zu erkennen und ihre Ansprüche vorsorglich
297 geltend zu machen, um später an einer vom Gesetzgeber selbst vor-
298 genommenen Korrektur teilhaben zu können.

299
300 Dies gilt umso mehr, als der Dienstherr die Besoldung gesetzlich fest-
301 legt und für eine verfassungsgemäße Ausgestaltung Sorge zu tragen
302 hat. Wird im Nachhinein für eine klar abgrenzbare Gruppe ein Korrek-
303 turbedarf festgestellt, sollte dieser deshalb grundsätzlich gegenüber
304 allen in gleicher Weise Betroffenen ausgeglichen werden.

305
306 Der DGB NRW fordert daher, die Voraussetzung einer vorherigen
307 schriftlichen Geltendmachung für die Einmalzahlung an Beamtinnen
308 und Beamte der Besoldungsgruppe A 5 zu streichen und die vorgese-
309 hene Nachzahlung allen Beamtinnen und Beamten zu gewähren, die
310 im maßgeblichen Zeitraum die entsprechenden Anspruchsvorausset-
311 zungen erfüllen.

312
313 **Artikel 4 – Weitere Änderung des Landesbesoldungsgesetzes zum**
314 **1. Januar 2027**

315
316 Mit Artikel 4 wird die eigentliche strukturelle Neuausrichtung des
317 Landesbesoldungsgesetzes vorgenommen. Dies betrifft insbeson-
318 dere die Anpassung der Grundgehälter, die vollständige Neufassung
319 des Familienzuschlags, den Wegfall der Regionalisierung nach Mie-
320 tenstufen und die hierfür vorgesehenen Übergangsregelungen.

321
322 **§ 3 Absatz 6 und § 15 Absatz 2 LBesG-E**

323 Mit Artikel 4 Nummern 2 und 3 wird eine Geringfügigkeitsgrenze von
324 fünf Euro für die Auszahlung und Rückforderung von Besoldungsbe-
325 trägen eingeführt. Nach § 3 Absatz 6 LBesG-E sollen Beträge von we-
326 niger als fünf Euro künftig nur noch auf Verlangen der Beamt*innen
327 ausgezahlt werden. Zugleich soll nach § 15 Absatz 2 LBesG-E die
328 Rückforderung von Beträgen unter fünf Euro unterbleiben. Treffen
329 mehrere Einzelbeträge zusammen, ist für die Rückforderung der Ge-
330 samtbetrag maßgeblich.

331 Der DGB NRW kann das Ziel nachvollziehen, unverhältnismäßigen
332 Verwaltungsaufwand bei geringfügigen Beträgen zu vermeiden. Kri-
333 tisch sieht er jedoch, dass die Auszahlung bestehender Ansprüche
334 von einem ausdrücklichen Verlangen der Betroffenen abhängig ge-
335 macht wird. Insbesondere bei mehreren geringfügigen Ansprüchen,

336 die über einen längeren Zeitraum entstehen, können Unsicherheiten
337 hinsichtlich ihrer Geltendmachung und Auszahlung entstehen.
338 Der DGB NRW fordert deshalb, die vorgesehene Änderung des § 3 Ab-
339 satz 6 LBesG zu streichen. Die Auszahlung rechtmäßig zustehender
340 Besoldungsbestandteile sollte nicht davon abhängen, dass die Be-
341 troffenen ihre Ansprüche selbst geltend machen.

342
343 **Zu § 17 LBesG – Anpassung der Besoldung im Jahr 2027**

344 § 17 LBesG regelt die Besoldungsanpassungen zum 1. Januar und
345 zum 1. März 2027.

346 Zum 1. Januar 2027 sollen die Grundgehaltssätze um 1,68 Prozent
347 und die Anwärtergrundbeträge um 30 Euro steigen. Zum 1. März 2027
348 ist eine weitere Erhöhung der Grundgehaltssätze und weiterer Besol-
349 dungsbestandteile um zwei Prozent vorgesehen. Die Anwärtergrund-
350 beträge werden zu diesem Zeitpunkt um weitere 60 Euro erhöht.
351 Die Begründung stellt ausdrücklich klar, dass die Erhöhung um 1,68
352 Prozent aus der Übertragung des finanziellen Volumens des bisheri-
353 gen Familienzuschlags der Stufe 1 resultiert. Auch die Erhöhung der
354 Anwärtergrundbeträge um 30 Euro steht in diesem Zusammenhang.
355 Die weiteren Anpassungen zum 1. März 2027 vollziehen demgegen-
356 über die bereits beschlossene Übertragung des Tarifiergebnisses
357 nach.

358
359 Der DGB NRW begrüßt die Übertragung des Tarifiergebnisses auf den
360 Beamtenbereich. Auch die Stärkung des Grundgehalts ist grundsätz-
361 lich positiv zu bewerten.

362 Die Erhöhung um 1,68 Prozent zum 1. Januar 2027 ist jedoch im Zu-
363 sammenhang mit dem Wegfall der Familienzuschlagsstufe 1 zu be-
364 trachten. Das bislang für diese Besoldungskomponente eingesetzte
365 Volumen wird in das Grundgehalt überführt. Die Maßnahme stellt da-
366 her zunächst eine Veränderung der Struktur der Besoldung dar.

367 Die Begründung spricht selbst davon, dass die Erhöhung lediglich zu
368 einer teilweisen Kompensation des wegfallenden Familienzuschlags
369 der Stufe 1 führt. Nur in bestimmten Fallkonstellationen, insbeson-
370 dere bei Beamtenehen in Abhängigkeit von der Besoldungsgruppe,
371 wird nach Darstellung des Landes eine vollständige Kompensation
372 erreicht.

373 Die strukturelle Verlagerung darf deshalb bei der Bewertung des Ge-
374 setzentwurfs nicht mit einem zusätzlichen finanziellen Plus gleichge-
375 setzt werden. Gleiches gilt für die bereits vereinbarten linearen Erhö-
376 hungen zum 1. März 2027 und zum 1. Januar 2028. Diese beruhen auf
377 der allgemeinen Einkommensentwicklung und der Tarifrunde 2026
378 und sind von dem finanziellen Effekt der strukturellen Neuausrich-
379 tung zu unterscheiden.

380 Gerade für diejenigen Beamtinnen und Beamten, die künftig eine
381 Ausgleichszulage nach § 91a LBesG erhalten, ist diese Unterschei-
382 dung 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 Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter, 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.

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 Median-Äquivalenzeinkommens 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 Bezügebestandteilen 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 erkennt an, dass

431 die Landesregierung damit auf die veränderten verfassungsrechtli-
432 chen Maßstäbe reagiert. Die Abschaffung der bisherigen Regionalisie-
433 rung ist dennoch kritisch zu bewerten.
434 Das bisherige System berücksichtigt unterschiedliche Wohnkosten
435 über die wohngeldrechtlichen Mietenstufen. Mit dem Wegfall dieser
436 Differenzierung werden regional unterschiedliche Wohnkosten künf-
437 tig nicht mehr unmittelbar über den Familienzuschlag abgebildet.
438 Darüber hinaus sieht der DGB NRW Klärungsbedarf hinsichtlich der
439 Verwendung eines einheitlichen, auf das gesamte Landesgebiet
440 Nordrhein-Westfalen bezogenen Median-Äquivalenzeinkommens.
441 Nordrhein-Westfalen ist als Flächenland durch erhebliche regionale
442 Unterschiede insbesondere bei Wohn- und Lebenshaltungskosten
443 geprägt. Mit dem vollständigen Wegfall der Regionalisierung stellt
444 sich deshalb die Frage, ob und in welchem Umfang solche Unter-
445 schiede durch einen landesweiten statistischen Referenzwert hinrei-
446 chend abgebildet werden. Der DGB NRW erwartet hierzu eine nach-
447 vollziehbare Darlegung der Landesregierung. Insbesondere muss un-
448 tersucht werden, welche Auswirkungen die neue Systematik für Be-
449 amt*innen in Regionen mit überdurchschnittlich hohen Wohn- und
450 Lebenshaltungskosten hat.
451 Die Begründung stellt selbst fest, dass die Neustrukturierung gerade
452 bei Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern mit
453 berücksichtigungsfähigen Kindern in hohen Mietenstufen zu einer
454 Verringerung des Familienzuschlags führt. Um diese Differenz für Be-
455 standsfälle auszugleichen, wird die Ausgleichszulage nach § 91a
456 LBesG geschaffen. Damit wird deutlich, dass die neue Struktur ohne
457 Übergangsregelung für einen Teil der Betroffenen zu finanziellen Ver-
458 schlechterungen führen würde.
459
460 Der DGB NRW hält es deshalb für erforderlich, die Auswirkungen der
461 neuen Systematik auf unterschiedliche Besoldungsgruppen und Fa-
462 milienkonstellationen transparent darzustellen. Dabei sind insbeson-
463 dere unterschiedliche Kinderzahlen, bisherige Mietenstufen und
464 Wohnkosten, Alleinverdiener- und Mehrverdienerkonstellationen so-
465 wie Beamtenehen zu berücksichtigen.
466 Die vom Bundesverfassungsgericht zugrunde gelegte Modellfamilie
467 kann nicht alleiniger Maßstab für die praktische Wirkung der Reform
468 sein. Der Gesetzgeber muss auch die tatsächlichen Auswirkungen sei-
469 ner strukturellen Entscheidungen auf andere Familienkonstellatio-
470 nen im Blick behalten.
471
472 **Zu § 71b LBesG – Ergänzungszuschlag für Familien**
473 Mit Wirkung zum 1. Januar 2027 wird § 71b erneut angepasst. Da der
474 Familienzuschlag künftig ausschließlich kinderbezogen ausgestaltet
475 ist, wird aus dem bisherigen „Ergänzungszuschlag zum Familienzu-
476 schlag“ ein „Ergänzungszuschlag für Familien“.
477 Der Ergänzungszuschlag kann damit auch verheirateten Beamtinnen
478 und Beamten sowie Richterinnen und Richtern zustehen, die keinen

479 kinderbezogenen Familienzuschlag erhalten. Die materiellen Voraus-
480 setzungen bleiben im Wesentlichen unverändert. Voraussetzung sind
481 weiterhin ein unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze liegendes Ein-
482 kommen der Ehegattin oder des Ehegatten und das Unterschreiten
483 der maßgeblichen Prekaritätsschwelle. Auch das jährliche Antragser-
484 fordernis und die Nachweispflichten bleiben bestehen. Anwärterin-
485 nen und Anwärter sind weiterhin ausdrücklich von der Regelung aus-
486 genommen.

487 Die bereits zu Artikel 1 dargestellte Kritik des DGB NRW gilt daher un-
488 verändert. Die strukturelle Neuausrichtung hätte aus Sicht des DGB
489 NRW vielmehr zum Anlass genommen werden müssen, auch das An-
490 tragserfordernis grundsätzlich zu überprüfen.

491

492 **Zu § 91a LBesG – Übergangsregelungen zu orts- und familienbe-**
493 **zogenen Bezügebestandteilen**

494 § 91a LBesG enthält die zentrale Übergangsregelung für diejenigen,
495 die durch die Neustrukturierung des Familienzuschlags finanziell
496 schlechter gestellt würden.

497 Nach Absatz 1 wird eine Ausgleichszulage gewährt, wenn sich bei ei-
498 nem Vergleich des Grundgehalts zuzüglich Familienzuschlag bezie-
499 hungsweise Unterschiedsbetrag nach bisherigem Recht mit den ent-
500 sprechenden Bezügen nach neuem Recht ein Minderbetrag ergibt.

501 Die Höhe der Ausgleichszulage ergibt sich aus den neuen Anlagen
502 19.1 bis 19.4. Maßgeblich sind insbesondere die bisherige Stufe des
503 Familienzuschlags beziehungsweise des Unterschiedsbetrags, die
504 Besoldungsgruppe und die Mietenstufe. Entscheidend sind die Ver-
505 hältnisse am 31. Dezember 2026. Der auf dieser Grundlage ermittelte
506 Ausgangsbetrag wird anschließend grundsätzlich statisch fortge-
507 führt; ein späterer Wechsel des Hauptwohnsitzes oder eine Änderung
508 der Besoldungsgruppe bleiben unberücksichtigt.

509

510 Der DGB NRW erkennt an, dass mit der Ausgleichszulage zunächst
511 verhindert wird, dass die Systemumstellung zum 1. Januar 2027 un-
512 mittelbar zu Einkommensverlusten führt.

513 Problematisch ist jedoch die vorgesehene zeitliche Ausgestaltung. Ab
514 dem 1. Januar 2028 soll die Ausgleichszulage jährlich um 15 Prozent
515 ihres Ausgangsbetrages vermindert werden. Die Begründung be-
516 zeichnet die Ausgleichszulage ausdrücklich als lediglich vorüberge-
517 henden Vertrauensschutz für Bestandsfälle.

518 Damit wird ein zunächst bestehender Minderbetrag zwar ausgegli-
519 chen, dieser Ausgleich aber von Beginn an schrittweise wieder zu-
520 rückgenommen. Die Ausgleichszulage ist deshalb nicht lediglich eine
521 technische Übergangsregelung, sondern wesentlicher Bestandteil
522 der langfristigen finanziellen Wirkung der Reform.

523 Die Begründung stellt klar, dass die bereits beschlossenen allgemei-
524 nen Besoldungsanpassungen zum 1. März 2027 und zum 1. Januar
525 2028 bei der Ermittlung der Ausgleichszulage unberücksichtigt blei-
526 ben und nicht zu einer zusätzlichen Verringerung der Zulage führen.

- 527 Das ist grundsätzlich richtig. Es ändert jedoch nichts daran, dass ab
528 2028 gleichzeitig die gesetzlich festgelegte jährliche Abschmelzung
529 um 15 Prozent des Ausgangsbetrages einsetzt.
530
- 531 Für die Betroffenen kommt es auf die tatsächliche Entwicklung ihrer
532 Gesamtbezüge an. Problematisch ist deshalb, dass die pauschale Ab-
533 Abschmelzung der Ausgleichszulage nicht an die tatsächliche Entwick-
534 lung der Besoldung gekoppelt ist. Bereits die Höhe der vorgesehenen
535 Ausgleichszulagen zeigt, dass die jährliche Abschmelzung in einzel-
536 nen Fallkonstellationen erhebliche Beträge erreichen kann. So be-
537 trägt die Ausgleichszulage in den beispielhaft betrachteten Konstel-
538 lationen zwischen rund 418 und 435 Euro monatlich. Die jährliche Ab-
539 Abschmelzung um 15 Prozent des Ausgangsbetrages führt damit zu ei-
540 ner Verringerung der Ausgleichszulage um rund 63 bis 65 Euro mo-
541 natlich je Abschmelzungsschritt. Beispielberechnungen hierzu sind in
542 der Anlage zu dieser Stellungnahme dargestellt.
543
- 544 Der DGB NRW hält eine solche Wirkung für nicht hinnehmbar und for-
545 dert eine entsprechende Überarbeitung des Abschmelzungsmecha-
546 nismus. Es muss sichergestellt werden, dass die Verminderung der
547 Ausgleichszulage nicht zu einem Absinken der Gesamtbezüge gegen-
548 über dem vorhergehenden Bezugszeitraum führt. Die Abschmelzung
549 darf jedenfalls nicht höher ausfallen als die gleichzeitig wirksam wer-
550 dende allgemeine Besoldungsanpassung. Darüber hinaus ist vor wei-
551 teren Abschmelzungsschritten zu überprüfen, ob die durch die Aus-
552 gleichszulage kompensierten strukturellen Nachteile weiterhin be-
553 stehen.
- 554 Hinzu kommen die mit dem Stichtag 31. Dezember 2026 verbunde-
555 nen Wirkungen. Die Höhe der Ausgleichszulage wird anhand der an
556 diesem Tag maßgeblichen Besoldungsgruppe, Mietenstufe und Fa-
557 milienkonstellation festgelegt. Ein späterer Wechsel des Hauptwohn-
558 sitzes oder eine Änderung der Besoldungsgruppe bleiben für die Be-
559 messung grundsätzlich unberücksichtigt. Stichtagsregelungen sind
560 gesetzgeberisch grundsätzlich möglich. Gleichwohl können sich dar-
561 aus im Einzelfall Härten ergeben, insbesondere wenn Änderungen
562 der Mienstufenzuordnung zeitlich mit dem Systemwechsel zusam-
563 mentreffen.
- 564 Der DGB NRW hält es deshalb für erforderlich, mögliche Härten und
565 nicht sachgerechte Ergebnisse dieser Stichtagsregelung eingehend
566 zu prüfen. Zusätzlich gilt es, die Stichtagsregelungen hinsichtlich
567 möglicher Nachteile für unsere Mitglieder zu prüfen (Beispiel Müns-
568 ter).
569
- 570 **Zu § 91b LBesG – Einmalzahlung für den Wegfall der Ausgleichszu-**
571 **lage zum Familienzuschlag**
572 § 91b LBesG wird vollständig neu gefasst.
573 Die bisherige Regelung gewährte einen finanziellen Ausgleich für be-
574 stimmte Verringerungen des Familienzuschlags für dritte und weitere

575 Kinder, die infolge der zum 1. Januar 2024 eingeführten Regionalisie-
576 rung nach Mietenstufen entstanden waren.
577 Diese laufende Ausgleichszulage soll zum 1. Januar 2027 entfallen
578 und durch eine nicht ruhegehaltfähige Einmalzahlung ersetzt wer-
579 den. Anspruchsberechtigt sind grundsätzlich diejenigen, denen am
580 31. Dezember 2026 die bisherige Ausgleichszulage zustand und bei
581 Fortgeltung des bisherigen Rechts weiterhin zugestanden hätte. Für
582 bestimmte Fälle von Elternzeit oder Beurlaubung ohne Dienstbezüge
583 enthält die Regelung eine ergänzende Absicherung.
584 Die Einmalzahlung beträgt nach § 91b Absatz 2 das 36-Fache des
585 maßgeblichen monatlichen Betrages der bisherigen Ausgleichszu-
586 lage.
587
588 Die Begründung erläutert, dass sich dieser Faktor an der bisherigen
589 dreijährigen Bezugsdauer des § 91b orientiert. Der zuletzt gewährte
590 Zulagenbetrag soll pauschalierend für einen weiteren Zeitraum von
591 drei Jahren abgegolten werden.
592
593 Der DGB NRW sieht die Ablösung einer laufenden Ausgleichszulage
594 durch eine pauschalierte Einmalzahlung kritisch.
595 Insbesondere bei Mehrkindfamilien sollte genau geprüft werden, ob
596 einmalige Leistungen einen möglicherweise dauerhaften monatli-
597 chen Nachteil tatsächlich kompensieren. Eine einmalige Zahlung
598 kann einen dauerhaft niedrigeren monatlichen Besoldungsbestand-
599 teil naturgemäß nicht über die gesamte Dauer des Beam*tinnenver-
600 hältnisses ausgleichen.
601
602 Der DGB NRW erwartet deshalb eine transparente Darstellung der fi-
603 nanziellen Auswirkungen für die betroffenen Mehrkindfamilien. Da-
604 bei ist insbesondere darzulegen, ob und in welchen Konstellationen
605 nach Ablauf des mit dem Faktor 36 zugrunde gelegten Zeitraums wei-
606 terhin ein Nachteil gegenüber der bisherigen Besoldungssystematik
607 verbleibt.
608
609 **Artikel 5 – Weitere Änderung des Landesbesoldungsgesetzes zum**
610 **1. Februar 2027**
611 Die Landesregierung setzt unter diesem Artikel die Schritte um,
612 die sie im Juli 2026 als „zweites Besoldungspaket für Schulleitun-
613 gen und Fachleitungen“ angekündigt hat. Schulleitungen größerer
614 Grund- und Hauptschulen, ihre Stellvertretungen sowie Fachlei-
615 tungen in der Lehrkräfteausbildung sollen künftig besser bezahlt
616 werden. Große Grund-, Haupt-, Real- und Förderschulen sollen
617 erstmals eine zweite Konrektor*innenstelle erhalten und für
618 kleine Förderschulen wird erstmals eine Konrektor*innenstelle
619 vorgesehen. Die Stellenzulage für Fachleitungen in den Lehräm-
620 tern an Grundschulen, Haupt-, Real-, Sekundar- und

621 Gesamtschulen sowie für sonderpädagogische Förderung soll auf
622 350 Euro monatlich angehoben werden.

623

624 Aus Sicht des DGB NRW ist das Maßnahmenpaket zur Weiterent-
625 wicklung der Besoldung von Schulleitungen und Lehrkräften mit
626 besonderen Funktionen ein wichtiger, aber unzureichender
627 Schritt. Es bestätigt aus gewerkschaftlicher Sicht, dass die mit der
628 Einführung von A13 für alle Lehrämter entstandenen Verzerrun-
629 gen im Besoldungsgefüge dringend korrigiert werden müssen.
630 Gleichzeitig bleibt das Paket hinter dem zurück, was für eine nach-
631 haltige Attraktivitätssteigerung von Leitungs- und Funktionsäm-
632 tern sowie für eine gerechte Gesamtstruktur der Lehrkräftebesol-
633 dung in Nordrhein-Westfalen erforderlich wäre.

634

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

642

643 Wir vermissen außerdem eine vollständige Angleichung der Be-
644 soldung der Fachleitungen für die Lehrämter Grundschulen, Se-
645 kundarstufe I und sonderpädagogische Förderung an die Besol-
646 dung der Fachleitungen für die übrigen Schulformen. Eine Anhe-
647 bung auf 350 € ist nicht ausreichend. Wir fordern stattdessen eine
648 echte Angleichung der Besoldung der Fachleitungen für die Lehr-
649 ämter Grundschulen, Sekundarstufe I und sonderpädagogische
650 Förderung (erhalten derzeit lediglich die Zulage für die Aufgaben-
651 wahrnehmung neben ihrer Grundbesoldung in der Regel A 13) an
652 die Besoldung der Fachleitungen für die übrigen Schulformen
653 (diese erhalten auf Dauer eine A 15 Beförderungsstelle). Die GEW
654 NRW führt aktuell Musterverfahren gegen das Land NRW, da wir
655 aufgrund der mittlerweile nahezu gleichgelagerten Tätigkeiten
656 der Fachleitungen aller Schulformen den gravierenden Unter-
657 schied in der Besoldung für verfassungswidrig halten.

658

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

- 662 • Eine echte Gleichstellung aller Lehrämter mit einer Besol-
663 dung nach A 13 Z, 2. Laufbahngruppe.
- 664 • Die aktuell lehramtsbezogene Einstufung von Funktions-
665 stellen muss aufgegeben werden. Stattdessen brauchen

- 666 wir eine einheitliche Besoldung der Funktionsstellen, die
 667 sich an der Schulgröße orientiert und nicht am studierten
 668 Lehramt.
- 669 • Damit ließe sich auch eine Gleichstellung von Fachleitun-
 670 gen, egal welcher Schulform, mit einer Beförderungsstelle
 671 nach A 15 ermöglichen.
 - 672 • Die ersten Beförderungssämter für Lehrämter müssen für
 673 alle Schulformen eingerichtet werden und entsprechend
 674 vereinheitlicht werden auf A 14.
 - 675 • Wir schlagen außerdem eine Vereinheitlichung der Amts-
 676 bezeichnungen wie folgt vor:

Amt	Schulen bis 360 SuS	Schulen mit mehr als 360 SuS	Vorschlag zur einheitlichen Amtsbezeichnung
Schulleitung	A 15 Z	A 16	Oberstudiendirektorin (g) oder Studiendirektorin (kl)
Stv. Schulleitung	A 15	A 15 Z	Studiendirektor*in
Funktionsstelle (Schule)	A 14 Z	A 15	Studiendirektor*in (g) / Ober- studienrat/-rätin (kl)
Erstes Beförde- rungsamt	A 14	A 14	Oberstudienrat/-rätin
Eingangsamts	A 13 Z	A 13 Z	Studienrat/-rätin

- 677 • Tarifbeschäftigte Lehrkräfte sollten, wie es bereits in ande-
 678 ren Ländern möglich ist, die Berechtigung zum Führen der
 679 Berufsbezeichnung „Studienrat/Studienrätin im
 680 Beschäftigungsverhältnis“ erhalten, wenn sie in einem un-
 681 befristeten Beschäftigungsverhältnis stehen und die fach-
 682 lichen Voraussetzungen für eine Verbeamtung besitzen.
 683 Entsprechend sollte dies auch für die Amtsbezeichnungen
 684 der Beförderungssämter gelten.
- 685
- 686 Im Übrigen verweisen wir auf die Stellungnahme unserer Mit-
 687 gliedsgewerkschaft GEW NRW "Stellungnahme zum Entwurf ei-
 688 nes Gesetzes zur Anpassung der Lehrkräftebesoldung sowie zur
 689 Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (Drucksache
 690 18/2277)" vom 20.03.2023¹.
- 691

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

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. 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 Bezügebestandteil. Die Erhöhung der Grundgehälter um 1,68 Prozent führt nicht in allen Besoldungsgruppen und Fallkonstellationen zu einer vollständigen Kompensation dieses Wegfalls. Denn die Erhöhung der Grundbesoldung von 1,68 Prozent kompensiert erst ab einem Einkommen von ca. 10.000 €, was B4 entspricht, den Entfall der rund 175 €/monatlich für die Zukunft. 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.

740

741 **Zu § 16 Absatz 3 LBeamtVG NRW – Amtsunabhängige Mindestver-**
742 **sorgung**

743 Der für die amtsunabhängige Mindestversorgung maßgebliche Stei-
744 gerungssatz wird von 61,6 auf 63,47 Prozent angehoben.

745 Nach der Begründung wird damit der bisherige Familienzuschlag der
746 Stufe 1 vollständig in die amtsunabhängige Mindestversorgung über-
747 führt.

748 Der DGB NRW begrüßt diese vollständige Überführung ausdrücklich.
749 Im Übrigen wird auf die vorstehenden Ausführungen zu den versor-
750 gungsrechtlichen Auswirkungen des Wegfalls der Familienzuschlags-
751 stufe 1 verwiesen.

752

753 **Zu § 58 LBeamtVG NRW – Familienzuschlag in der Versorgung**

754 § 58 LBeamtVG NRW wird an die neue Systematik des Familienzu-
755 schlags angepasst. Der Familienzuschlag wird künftig nach der nach
756 dem Besoldungsrecht maßgeblichen kinderbezogenen Stufe neben
757 dem Ruhegehalt gezahlt. Die bisherigen besonderen Regelungen zur
758 Regionalisierung entfallen.

759 Der DGB NRW erwartet, dass auch bei dieser Umstellung gewährleis-
760 tet wird, dass Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfän-
761 ger nicht dauerhaft schlechter gestellt werden. Die Auswirkungen der
762 neuen kinderbezogenen Familienzuschläge müssen deshalb auch für
763 den Versorgungsbereich transparent dargestellt werden.

764

765 **Zu § 93d LBeamtVG NRW – Übergangsregelungen**

766 Der neue § 93d LBeamtVG NRW enthält die zentralen Übergangsrege-
767 lungen für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger.
768 Für Versorgungsfälle, die vor dem 1. Januar 2027 eingetreten sind,
769 entfällt ab diesem Zeitpunkt die Berücksichtigung des Familienzu-
770 schlags der Stufe 1 als ruhegehaltfähiger Dienstbezug. Soweit sich
771 die Versorgungsbezüge aufgrund der Neustrukturierung verringern,
772 wird eine Ausgleichszulage gewährt. Für diese gelten die Regelungen
773 des § 91a LBesG mit versorgungsrechtlichen Besonderheiten ent-
774 sprechend.

775 Die Begründung stellt klar, dass dadurch zunächst verhindert werden
776 soll, dass die Versorgungsbezüge infolge der Systemumstellung hin-
777 ter den bisherigen Bezügen zurückbleiben.

778 Der DGB NRW begrüßt diese Absicherung grundsätzlich. Allerdings
779 wird auch die versorgungsrechtliche Ausgleichszulage ab 2028 jähr-
780 lich um 15 Prozent ihres Ausgangsbetrages reduziert.

781 Die zu § 91a LBesG geäußerte Kritik und die dort formulierte Forde-
782 rung gelten deshalb entsprechend. Auch bei Versorgungsempfän-
783 ger*innen muss ausgeschlossen werden, dass die Verminderung der
784 Ausgleichszulage zu einem Absinken der Gesamtversorgung gegen-
785 über dem vorhergehenden Bezugszeitraum führt. Die Abschmelzung
786 darf auch im Versorgungsbereich nicht höher ausfallen als die gleich-
787 zeitig wirksam werdende allgemeine Versorgungsanpassung.

788

789 § 93d Absatz 5 sieht darüber hinaus für bisherige Ausgleichszulagen
790 für dritte und weitere Kinder ebenfalls eine Einmalzahlung in Höhe
791 des 36-Fachen des bisherigen monatlichen Betrages vor. Auch inso-
792 weit gelten die zu § 91b LBesG dargestellten Bedenken des DGB NRW
793 entsprechend.

794

795 **Artikel 9 bis 18 – Unterhaltsbeihilfen und öffentlich-rechtliche**
796 **Ausbildungsverhältnisse**

797

798 Die Artikel 9 bis 18 übertragen wesentliche Elemente der Neurege-
799 lung auf Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare sowie wei-
800 tere Personen in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen.
801 Die Unterhaltsbeihilfen werden zum 1. Januar 2027 um 30 Euro ange-
802 hoben. Damit wird nach der Begründung die Erhöhung nachvollzo-
803 gen, die auch bei den Anwärtergrundbeträgen aufgrund der Abschaf-
804 fung des Familienzuschlags der Stufe 1 erfolgt. Zum 1. März 2027 und
805 zum 1. Januar 2028 werden die weiteren bereits vereinbarten Anpas-
806 sungen nachvollzogen.

807

808 Darüber hinaus wird § 91a LBesG für die betroffenen Personengrup-
809 pen entsprechend anwendbar gemacht. Die Höhe der Ausgleichszu-
810 lage orientiert sich dabei an den jeweils vergleichbaren Anwärterin-
811 nen und Anwärtern. So sieht beispielsweise Artikel 9 für Rechtsrefe-
812 rendarinnen und Rechtsreferendare ausdrücklich eine entspre-
813 chende Anwendung des § 91a vor.

814 Der DGB NRW begrüßt, dass die Übergangsregelungen auch auf diese
815 Personengruppen erstreckt werden.

816 Zusätzlich darf durch die Änderungen keine Benachteiligung von Be-
817 amtinnen entstehen. Dies betrifft auch Anwärterinnen.

818 Gerade vor dem Hintergrund, dass Anwärterinnen und Anwärter vom
819 Ergänzungszuschlag nach § 71b LBesG ausdrücklich ausgeschlossen
820 sind, hält der DGB NRW eine gesonderte transparente Betrachtung
821 der Auswirkungen der Neuregelung auf diese Gruppe für erforderlich.

822

823 **Transparenz und Beratung der Betroffenen**

824 Die Vielzahl der strukturellen Änderungen, Übergangsregelungen,
825 Stichtage und Ausgleichsmechanismen macht es für die einzelnen
826 Beamtinnen und Versorgungsempfängerinnen außerordentlich
827 schwierig, die konkreten Auswirkungen der Reform auf die eigenen
828 Bezüge nachzuvollziehen. Allgemeine Tabellen und abstrakte Mo-
829 dellberechnungen reichen hierfür nicht aus.

830 Aus Sicht des DGB NRW gehört es zur Fürsorgeverantwortung des
831 Landes als Dienstherr, die Betroffenen mit dieser Komplexität nicht
832 allein zu lassen. Das Land muss deshalb rechtzeitig vor Inkrafttreten
833 der wesentlichen Änderungen ein niedrigschwelliges und dauerhaft
834 erreichbares Informations- und Beratungsangebot schaffen. Beam-
835 tinnen und Versorgungsempfängerinnen müssen die Möglichkeit

836 erhalten, anhand ihrer individuellen Fallkonstellation nachvollzieh-
837 bar zu erfahren, welche Auswirkungen die Neuregelungen auf ihre
838 Besoldung beziehungsweise Versorgung haben.
839 Das Informations- und Beratungsangebot muss insbesondere den
840 Systemwechsel zum 1. Januar 2027, bestehende Ausgleichsansprü-
841 che, die maßgeblichen Stichtagsregelungen, die Abschmelzung von
842 Ausgleichszulagen sowie die versorgungsrechtlichen Auswirkungen
843 erfassen. Für die Betroffenen muss klar erkennbar sein, an welche
844 Stelle sie sich bei Fragen zu ihrer individuellen Besoldungs- oder Ver-
845 sorgungssituation wenden können.

846
847

848 **Fazit**

849 Der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen das
850 Ziel, das Besoldungs- und Versorgungsrecht des Landes an die wei-
851 terentwickelten verfassungsrechtlichen Maßstäbe anzupassen und
852 die amtsangemessene Alimentation dauerhaft sicherzustellen. Die
853 Neuausrichtung sollte zugleich genutzt werden, um die Besoldungs-
854 struktur insgesamt systemgerecht, transparent und zukunftsfest wei-
855 terzuentwickeln.

856 Der Gesetzentwurf geht deutlich über eine technische Anpassung
857 hinaus. Mit dem Wegfall der Regionalisierung und des Familienzu-
858 schlags der Stufe 1, der Neustrukturierung des Familienzuschlags so-
859 wie den neuen Übergangsregelungen wird die Besoldungsstruktur
860 grundlegend verändert. Der DGB NRW hält eine stärkere Orientierung
861 am Grundgehalt grundsätzlich für richtig. Die Erhöhung der Grund-
862 gehälter um 1,68 Prozent zum 1. Januar 2027 ist jedoch keine zusätz-
863 liche Besoldungserhöhung, sondern Teil dieser strukturellen Neuord-
864 nung. Davon sind die bereits vereinbarten allgemeinen Besoldungs-
865 anpassungen klar zu unterscheiden.

866 Entscheidend ist, dass die Neuausrichtung nicht zu dauerhaften fi-
867 nanziellen Nachteilen führt. Dies gilt insbesondere für die Ausgleichs-
868 zulage nach § 91a LBesG. Ihre jährliche Abschmelzung darf nicht
869 dazu führen, dass die Gesamtbezüge gegenüber dem vorhergehen-
870 den Bezugszeitraum sinken. Die Abschmelzung darf jedenfalls nicht
871 höher ausfallen als die gleichzeitig wirksam werdende allgemeine
872 Besoldungsanpassung. Auch die Stichtagsregelungen sind auf mögli-
873 che Nachteile zu überprüfen.

874 Nachbesserungsbedarf besteht zudem beim Ergänzungszuschlag
875 nach § 71b LBesG. Der DGB NRW hält an seiner Kritik fest, dass die Si-
876 cherstellung des erforderlichen Alimentationsniveaus in bestimmten
877 Fallkonstellationen von einem Antrag und wiederkehrenden Nach-
878 weisen der Betroffenen abhängig gemacht wird. Die Gewährleistung
879 einer amtsangemessenen Alimentation bleibt Aufgabe des Dienst-
880 herrn.

881 Die Abschaffung der Regionalisierung ist insbesondere mit Blick auf
882 Familien in Regionen mit hohen Wohnkosten kritisch zu prüfen. Zu-
883 gleich müssen familiäre Mehrbedarfe, insbesondere bei

884 Mehrkindfamilien, auch in der neuen Systematik angemessen be-
885 rücksichtigt werden. Auch die versorgungsrechtlichen Auswirkungen
886 müssen langfristig betrachtet werden. Der Wegfall eines bislang ru-
887 hegehaltfähigen Besoldungsbestandteils und die vorgesehenen
888 Übergangs- und Abschmelzregelungen erfordern eine transparente
889 Darstellung der langfristigen Folgen. Dauerhafte reformbedingte
890 Nachteile in der Versorgung müssen vermieden werden.
891 Im Bereich der Lehrkräftebesoldung bleiben ebenfalls strukturelle
892 Fragen ungelöst. Die Anhebung auf A 13 muss durch eine konsistente
893 Weiterentwicklung der Beförderungs-, Leitungs- und Funktionsämter
894 ergänzt werden. Vergleichbare Aufgaben und Verantwortlichkeiten
895 müssen sich auch in einer vergleichbaren besoldungsrechtlichen Be-
896 wertung widerspiegeln.
897
898 Angesichts der Tragweite der Änderungen müssen die Betroffenen
899 rechtzeitig und nachvollziehbar über die Auswirkungen auf ihre indi-
900 viduelle Besoldungs- und Versorgungssituation informiert werden.
901 Der DGB NRW erwartet, dass die im Beteiligungsverfahren aufgezeig-
902 ten finanziellen, systematischen und versorgungsrechtlichen Auswir-
903 kungen vor Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens sorgfältig ge-
904 prüft und die erforderlichen Nachbesserungen vorgenommen wer-
905 den.