Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Nordrhein-Westfalen

Ministerium der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen
Herrn Andrè Kuper
40190 Düsseldorf

ausschließlich per E-Mail: anhoerung@landtag.nrw.de

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/4337

Alle Abgeordneten

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

Hier: Ihr Schreiben vom 20. Oktober 2026 – Geschäftszeichen I.A 2/Ao7

02.11.2026

Städtetag NRW
Jutta Troost
Referentin
Telefon 0221 3771-760
Jutta.troost@staedtetag.de
Gereonstraße 18 - 32
50670 Köln
www.staedtetag-nrw.de
Aktenzeichen:
11.50.30 N

Landkreistag NRW
Dr. Marco Kuhn
Erster Beigeordneter
Telefon 0211 300491-300
M.Kuhn@lkt-nrw.de
Kavalleriestraße 8
40213 Düsseldorf
www.lkt-nrw.de
Aktenzeichen: 11.50.01

Städte- und Gemeindebund NRW
Sarah-Vanessa Hanslik
Referentin
Telefon 0211 4587-204
Sarah-vanessa.hanslik
@kommunen.nrw
Kaiserswerther Straße 199 - 201
40474 Düsseldorf
www.kommunen.nrw
Aktenzeichen: 14.1.5-016/001

Sehr geehrter Herr Präsident,

für Ihr o. g. Schreiben und die Gelegenheit zu dem Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 18/21744 zur strukturellen Neuausrichtung des Besoldungs- und Versorgungsrechts sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften Stellung zu nehmen, bedanken wir uns.

Wie bereits in der Stellungahme vom 28. September 2026 gegenüber dem Ministerium der Finanzen des Landes NRW dargelegt, begrüßen wir es, dass der Landesgesetzgeber die neuen Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts aufgrund der Entscheidung vom 17. September 2025, Az. 2 BvL 20/17 zeitnah umsetzt. Rechtssicherheit in Fragen der Besoldung und Versorgung ist sowohl für die kommunalen Dienstherren als auch für die betroffenen Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger von zentraler Bedeutung.

Mit Blick auf den nun vorliegenden Gesetzentwurf der Landesregierung erlauben wir uns einige Hinweise:

Amtsangemessene Besoldung auf Antrag (§ 71b LBesG-E)

Bereits in unserer Stellungnahme zum Gesetzentwurf zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge in den Jahren 2024 und 2025 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften im Land NRW haben wir darauf hingewiesen, dass es nach unserer Einschätzung vor dem Hintergrund des verfassungsrechtlich verbürgten Alimentationsprinzips und der hierzu ergangenen konkretisierenden Rechtsprechung zumindest rechtlich problematisch ist, dass ein verfassungsrechtlich zustehender Teil der amtsangemessenen Alimentation von den Beamtinnen und Beamten erst durch Antragstellung geltend gemacht werden muss.

An dieser Auffassung halten wir weiterhin fest, zumal diese Regelung zu einem zusätzlichen Verwaltungsaufwand für die Kommunen führt.

Ausgleichszulage (§ 91 a LBesG- E)

Die Neustrukturierung der Familienzuschläge und insbesondere der Wegfall des Familienzuschlags der Stufe 1 zum 1. Januar 2027 wird in vielen Fällen zu einer Verringerung des Familienzuschlags führen. Die Differenz zu den bisherigen Familienzuschlägen oder Unterschiedsbeträgen soll durch eine Ausgleichszulage ausgeglichen werden.
Bereits die Gegenüberstellung des Grundgehalts zuzüglich Familienzuschlag nach dem bis zum 31. Dezember 2026 geltenden Recht mit dem Grundgehalt zuzüglich eines etwaigen Familienzuschlags zum 1. Januar 2027, um festzustellen, ob sich ein auszugleichender Minderbetrag ergibt, ist mit manuellem Aufwand verbunden.

In unserer Stellungnahme gegenüber dem Ministerium der Finanzen des Landes NRW hatten wir eine schnellere Abschmelzung der Ausgleichszulage angeregt. Damit würde sich der Verwaltungsaufwand für die kommunalen Arbeitgeber bürokratieärmer und mit weniger Verwaltungsaufwand gestalten.
Der aktuelle Gesetzentwurf der Landesregierung sieht nun sogar vor, den Abbau der Ausgleichszulage über einen Zeitraum von zehn statt bisher sieben Jahren zu strecken.

Dies stellt für die kommunalen Arbeitgeber einen auf weitere Jahre erhöhten Verwaltungsaufwand dar. Wir fordern hier daher zumindest eine Rückkehr zum ursprünglichen Entwurf.

Zusätzliche Belastungen der kommunalen Haushalte

Auch wenn die gesetzgeberische Umsetzung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zwingend erforderlich ist, weisen wir darauf hin, dass die daraus resultierenden finanziellen Mehrbelastungen für die kommunalen Haushalte bei den weiteren Beratungen angemessen berücksichtigt werden müssen.

Die Umsetzung der Neuregelungen wird technische, organisatorische und abrechnungsbezogene Anpassungen in den kommunalen Personalverwaltungen und Bezügestellen erforderlich machen. Hierfür sind ausreichende Vorlaufzeiten notwendig. Wir regen daher an, das vorgesehene Inkrafttreten, Übergangsregelungen und maßgeblichen Stichtage so auszugestalten, dass eine rechtssichere und ordnungsgemäße Umsetzung gewährleistet werden kann. Dabei sollten insbesondere die erforderlichen Vorbereitungszeiten für die Anpassung von Abrechnungsverfahren sowie die

Information der betroffenen Beamten und Beamtinnen berücksichtigt werden. Ziel sollte es sein, zusätzliche zeitkritische Belastungen und vermeidbaren Umsetzungsaufwand für die kommunalen Verwaltungen zu verhindern.

Für die Berücksichtigung unserer Anregungen und Hinweise im weiteren Gesetzgebungsverfahren bedanken wir uns.

Mit freundlichen Grüßen
In Vertretung

Dr. Uda Bastians
Beigeordnete
Städtetag Nordrhein-Westfalen

Dr. Marco Kuhn
Erster Beigeordneter
Landkreistag Nordrhein-Westfalen

Andreas Wohland
Geschäftsführer
Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen

DBB NRW
Beamtenbund
und Tarifunion

DBB NRW • Ernst-Gnoß-Str. 24 • 40219 Düsseldorf

An den
Präsidenten des Landtags
Nordrhein-Westfalen
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/4368

Alle Abgeordneten

1. Vorsitzender

Ernst-Gnoß-Str. 24
D-40219 Düsseldorf

Telefon 0211 491583-0
Telefax 0211 491583-10
post@dbb-nrw.de
www.dbb-nrw.de

Per Mail: anhoerung@landtag.nrw.de

09. November 2026
AZ: 10_15_04_13_3420_2026-4
Bei Antwort bitte angeben

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 Ausschusses für Heimat und Kommunales am 17. November 2026
Ihr Geschäftszeichen: I.A.2 / A07
Stichwort: A07 – Besoldungsneuausrichtungsgesetz – 17.11.2026

Stellungnahme des DBB NRW

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

der DBB NRW bedankt sich für die Benennung als Sachverständiger. An der Anhörung nehmen wir gern teil und nehmen zu dem eingangs genannten Gesetzentwurf wie folgt Stellung.

Vorbemerkungen
Der DBB NRW hatte bereits Gelegenheit, sich im Rahmen der Verbändebeteiligung gemäß § 93 Landesbeamtengesetz (LBG) NRW zum seinerzeitigen Entwurf des Ministeriums der Finanzen (FM) NRW dieses Gesetzes schriftlich zu äußern und hat unter dem 30.09.2026 gegenüber dem FM NRW ausführlich Stellung genommen.

Gegenstand dieser Stellungnahme ist der jetzt vorliegende und zu diskutierende Gesetzentwurf nach Überarbeitung durch die Landesregierung. Da sich der Gesetzentwurf kaum von der bereits in der Verbändebeteiligung diskutierten Version unterscheidet, orientiert sich unsere jetzige Stellungnahme daher im Wesentlichen

ebenfalls an der bereits im Rahmen der Verbändebeteiligung gegenüber dem FM NRW abgegebenen Version.

Im Vergleich der beiden Gesetzentwürfe hat der nunmehrige dem Landtag zugeleitete Gesetzentwurf einen Kritikpunkt aufgenommen. Er enthält eine Verbesserung zu Gunsten der Beamtinnen und Beamten bzw. Versorgungsempfängerinnen und -empfänger in NRW bezüglich der vorgesehenen und gleich noch zu diskutierenden Ausgleichszulagen: War zunächst deren Abschmelzung ab dem 01.01.2028 um jährlich 15 Prozent vorgesehen, soll diese Abschmelzung nunmehr auf Jahre um „lediglich“ 10 Prozent jährlich betragen. Dies ist aus Sicht des DBB NRW ein richtiger Schritt und wird begrüßt, allerdings längst nicht ausreichend im Hinblick auf einen angemessenen Bestandsschutz für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen, deren Besoldung und Versorgung schrumpfen wird bzw. deren künftige – und zudem ungewisse – Besoldungserhöhungen drohen, „aufgefressen“ zu werden. Einzelheiten hierzu werden nachfolgend dargestellt.

Grundlage des zu diskutierenden Gesetzesvorhaben und für die Notwendigkeit zu einer erneuten strukturellen Korrektur des Besoldungs- und Versorgungsrechts in NRW ist die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 17.09.2025, Az. 2 BvL 20/17 u.a., eigentlich zur Besoldung in Berlin. Diese hat neue Maßstäbe gesetzt, die alle Besoldungsgesetzgeber betreffen. Der Besoldungsgesetzgeber in NRW ist erneut, also nach den ebenfalls massiv wirkenden Entscheidungen aus dem Jahr 2020, gezwungen, sein Besoldungssystem – und darauf fußend die Beamtenversorgung – grundlegend zu überdenken und neu zu justieren, um die verfassungsrechtlichen Vorgaben erfüllen zu können.

Auch wenn der DBB NRW die bisherigen Prozesse der Umgestaltung der Alimentation in NRW durchaus kritisch begleitet hat, ist anzuerkennen, dass der Besoldungsgesetzgeber in NRW – anders als bspw. der Bund – die Mühe auf sich genommen und auf die Rechtsprechung seinerzeit reagiert hat. Es ist hierbei bei aller geäußerten Kritik auch anzuerkennen, dass das Land NRW hierfür durchaus bereit war, Haushaltsmittel in nicht unerheblicher Höhe strukturell zusätzlich aufzuwenden. Diese zusätzlichen Haushaltsmittel stehen jetzt bei dem „Rückbau“ der Umsetzung der Entscheidungen aus 2020 für den „Neuaufbau“ zur Umsetzung der aktuellen Entscheidung zur Verfügung.

Die „neuen“ Anforderungen des Bundesverfassungsgerichts an eine verfassungsgemäße Alimentation stellt der Gesetzentwurf dar, so dass hierauf Bezug genommen werden kann.

Der DBB NRW begrüßt also zunächst, dass die Landesregierung auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 17.09.2025 reagiert und die Berechnung der Mindestbesoldung auf die neue Prekaritätsschwelle von 80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens umstellen will. Auch die Neustrukturierung der Familienzuschläge insbesondere durch die Abkehr von der bisherigen Regionalisierung der kinderbezogenen Familienzuschläge kann zu einer verständlicheren Besoldungsstruktur beitragen.

Der Gesetzentwurf entwirft ein herausforderndes Konstrukt, das – schon allein mit Blick auf die umfangreichen Anlagen zu den vorgesehen Ausgleichszulagen – die Gefahr in sich birgt, nicht mehr verständlich zu sein. Dies gilt nicht nur für die Beamtinnen und Beamten bzw. Versorgungsempfängerinnen und – empfänger. Es besteht die Gefahr, dass auch Dienstherrn, die die Gesetze anzuwenden und umzusetzen haben, überfordert sein können. Hier ist der Blick darauf zu richten, dass ca. 400 Rechtskreise in den Kommunen die Neuregelungen ad hoc anzuwenden haben und ihr System umzustellen haben werden. Inwiefern der enge Zeitrahmen bis zum geplanten Inkrafttreten dies überhaupt zulässt, ist fraglich, aus Sicht des DBB NRW aber mitzudenken.

I. Kritik

Erkennen wir die Absicht der Landesregierung als solche an, sehen wir die Umsetzung insgesamt und bezüglich einer Vielzahl von Punkten kritisch. Das Gesamtkonstrukt können wir daher im Ergebnis weiterhin nicht mittragen.

1. Wandel von „Strukturreform“ zu „Neuausrichtung“

Kurz zusammengefast lässt sich festhalten: Der vorgelegte Entwurf erreicht sein Ziel nicht verlässlich. Er verlagert einen entscheidenden Teil der Sicherung des Mindestniveaus auf privates Partnereinkommen, der Ergänzungszuschlag kann weiterhin nicht funktionieren und lässt zentrale Rechenannahmen zu Kindergewichten, Kranken- und Pflegeversicherung sowie Abständen nicht hinreichend belastbar erkennen. Beim Tarifparameter weicht er zudem ohne tragfähigen Nachweis vom festen Ausgangspunkt 1996 ab und beginnt den Vergleich erst 2007. Dadurch kann eine zuvor entstandene Abkopplung rechnerisch verschwinden. Hinzu kommen erhebliche Risiken der Übergangsregelungen. Die

vorgesehenen Ausgleichszulagen, insbesondere deren „harte“ Abschmelzung, kann der DBB NRW nicht mitgehen.

Zu vielen Punkten, wie das fiktive Partnereinkommen, das beibehalten wird, oder den nunmehr in „Ergänzungszuschlag für Familien“ gemäß § 71b LBesG-Entwurf umbenannten Zuschlag, der im Kern ebenfalls beibehalten wird, hat sich der DBB NRW mehrfach geäußert. Verwiesen werden darf hierbei auf unsere Stellungnahme vom 23.08.2024 (Stellungnahme 18/1680) im Rahmen des seinerzeitigen Gesetzgebungsverfahrens zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung im Jahr 2024, in dem diese „Werkzeuge“ eingeführt worden sind. Unsere Einwände und Kritikpunkte behalten weiterhin Gültigkeit.

Bei aller Nachvollziehbarkeit auf die im Hinblick auf die aktuelle Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ausgelöste Notwendigkeit des erneuten Umbaus des Besoldungs- und Versorgungssystems fällt auf, dass sich der Gesetzentwurf inhaltlich und schon im Namen von dem ursprünglich formulierten Ziel einer Besoldungsstrukturreform Abstand nimmt und lediglich eine Neuausrichtung intendiert.

2. Orientierung an Untergrenzen: Besoldungsminimalismus

Der DBB NRW kritisiert den Gesetzentwurf nicht als Selbstzweck. Aus Sicht des DBB NRW muss eine Neuausrichtung mehrere Zwecke erfüllen und nicht nur eine Verfassungsgemäßheit herstellen. Denn letzteres ist eigentlich eine reine Selbstverständlichkeit. Die Alimentation muss zudem rechtssicher und nicht ständig und permanent mit dem Makel behaftet sein, dass sie zu einem signifikanten Grad an Wahrscheinlichkeit ohnehin erneut zu korrigieren sein könnte. Diese Gefahr ist aber umso höher, desto näher sich die Besoldung an die vom Bundesverfassungsgericht definierten Untergrenzen heranrechnet. Davon ist der Gesetzentwurf im Kern geprägt.

Aber es kommt noch hinzu: Eine lediglich an unteren Grenzwerten orientierte Besoldung und Versorgung entfaltet nicht nur keinen Anreiz, sondern ist ggf. sogar abschreckend bei der dringend zu berücksichtigenden Personalgewinnung und -bindung. Eine Attraktivierungswirkung der an anderer Stelle durchaus konstruktiv diskutierten Modernisierung des öffentlichen Diensts verpufft, wenn die „Bezahlung“ abschreckt.

Die Verfasser des Gesetzentwurfs geben selbst ausdrücklich zu, dass verschiedene Maßnahmen mit Blick auf die Einhaltung der Grenze der Mindestbesoldung, der Prekaritätsschwelle, ausgerichtet sind. Dies gilt bspw. bei der Neukonzeption der kinderbezogenen Familienzuschläge.

Der DBB NRW geht aber von einem grundsätzlich anderen Ansatz aus, nämlich dass die Einhaltung der Mindestgrenzen eine reine Kontrollüberlegung sein darf, nicht jedoch Zielsetzung und – alleinige – Motivation für eine „Neuausrichtung“. Denn dann verliert man aus dem Blick, dass die Besoldung und Versorgung weitere wesentliche Eigenschaften nachweisen müssen, wie bspw. den Kolleginnen und Kollegen sowie interessierten Bewerberinnen und Bewerbern eine attraktive und auskömmliche Perspektive zu bieten. In Ansehung der weiterhin hohen Zahl an nicht besetzten Stellen muss dies im Mittelpunkt stehen.

Die den Gesetzentwurf prägende Orientierung an verfassungsrechtlichen Untergrenzen lässt sich im Ergebnis als Besoldungsminimalismus bezeichnen. Dieser führt mithin zu erheblichen haushalterischen sowie rechtlichen Risiken und entwickelt eine Abschreckungswirkung bei der eigentlich dringend notwendigen Personalgewinnung und -bindung im öffentlichen Dienst.

Eine Mathematisierung der Besoldung stellt aus Sicht des DBB NRW eine Fehlentwicklung dar.

3. Die Prekaritätsschwelle

Ohnehin ist die vom Bundesverfassungsgericht postulierte Präkaritätsschwelle von 80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens grundsätzlich einzuordnen. Es mag verständlich sein, zukünftig diesen leichter zu ermittelnden und praktikablen Parameter anstatt das komplexe Grundsicherungsniveau heranzuziehen. Es ist aber in den Blick zu nehmen, dass die neue Schwelle zur Mindestbesoldung, so wie es das Bundesverfassungsgericht ausdrücklich in dem genannten Beschluss, Randnummern 65 ff., ausführt, aus Erkenntnissen der Armutsforschung abgeleitet ist. Die Besoldung soll so bemessen sein, dass für im Dienst befindliche Beamte ein hinreichender Abstand zu einem ihn und seiner Familie treffenden Armutsrisiko hergestellt wird. Dieser Abstand werde durch die 80-Prozent-Schwelle gewahrt.

Die Vermeidung eines zu geringen Abstands zu einem realen Armutsrisiko: nicht mehr soll die Mindestbesoldung bewirken. Die 80-Prozent-Schwelle ist nach den vom Bundesverfassungsgericht genutzten Maßstäben definitorisch die absolut unterste

Grenze eines „mittleren“ Einkommens. Darunter ist das Einkommen „prekär“. Mit anderen Worten: Die Mindestbesoldung orientiert sich an Armutsvermeidung und setzt ausdrücklich niedrigschwellig an. Der Blick ist dabei nicht auf die Erreichung gehobener Standards oder besonderer Teilhabe oder gar Vermögensaufbau für in Vollzeit tätige Beamtinnen und Beamten gerichtet. Es sollte aus Sicht des DBB NRW selbstverständlich sein, diese niedrige Grenze ohne weiteres einzuhalten. Dies ist dem Gesetzentwurf im Ergebnis indessen nicht zu konstatieren.

4. Mehrverdienerfamilie und fiktives Partnereinkommen

Der Gesetzentwurf stellt die Neustrukturierung der Familienzuschläge ausdrücklich in den Zusammenhang mit dem „besoldungsrechtlichen Leitbild der Mehrverdienerfamilie“.

a)

Der DBB NRW sieht dieses Leitbild schon insofern kritisch, als nicht erkannt werden kann, dass aus dieser Behauptung ein besoldungsrechtliches Konzept entwickelt wird. Es drängt sich vielmehr der Eindruck auf, dass ein solches „Leitbild“ lediglich postuliert wird, um Maßnahmen zu entwickeln, um die Prekaritätsschwelle nicht zu unterlaufen. Es mag zwar anzunehmen sein, dass in vielen Familien beide Partnerinnen oder Partner einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Eine empirische Untersuchung oder wissenschaftliche Belege liefert der Gesetzentwurf nicht.

Aus einem Leitbild darf insbesondere aber nicht abgeleitet werden, dass der Dienstherr seine verfassungsrechtliche Pflicht zur amtsangemessenen Alimentation nur unter Berücksichtigung eines zusätzlichen Partnereinkommens erfüllen darf. Denn der Dienstherr schuldet die Alimentation der Beamtin oder dem Beamten aufgrund des übertragenen Amtes, der besonderen Dienstpflichten und des beamtenrechtlichen Dienst- und Treueverhältnisses. Diese Besoldung muss aus sich heraus so bemessen sein, dass die Beamtin oder der Beamte sich und die Familie aus dem eigenen Einkommen angemessen finanzieren kann. Davon geht der Entwurf weiterhin im Kern aus. Anderenfalls bedürfe es ja bspw. keines Ergänzungszuschlags gemäß § 71b- LBesG-Entwurf. Inwiefern ein besoldungs-, versorgungs- und alimentationsfernes fiktives Partnereinkommen hierfür herangezogen werden darf, ist systematisch zunächst nicht plausibel. Einem (fiktiven) Partnereinkommen fehlt der Kontext zur Alimentation.

Die Mindestalimentation ist aus der Besoldung der Beamtin oder des Beamten selbst heraus sicherzustellen. Die Anrechnung des Partnereinkommens darf nicht dazu

führen, dass der Dienstherr seiner eigenen Alimentationspflicht nur eingeschränkt nachkommt.

b)
Die Regelung verlagert einen Teil der Verantwortung des Dienstherrn auf die Ehe- oder Lebenspartnerin beziehungsweise den Ehe- oder Lebenspartner. Sie setzt damit voraus, dass ein weiteres Einkommen vorhanden ist oder im Bedarfsfall erzielt werden kann. Das greift in private Lebensentscheidungen ein und berücksichtigt nicht hinreichend die unterschiedliche Realität von Familien. Gerade Familien mit kleinen Kindern, Pflegeverantwortung, gesundheitlichen Belastungen, eingeschränkten Erwerbsmöglichkeiten oder unsicheren Beschäftigungsverhältnissen werden dadurch benachteiligt.

Das gilt unabhängig davon, dass nur in Ehen und Lebenspartnerschaften Partnereinkommen berücksichtigt werden soll und diese unmittelbar benachteiligt würden. Dies dürfte grundrechtlich relevant sein und bringt ein zusätzliches rechtliches Risiko, nämlich des Verstoßes gegen Art. 6 GG mit sich.

c)
Ohnehin drängt sich der Eindruck auf, dass die Verfasser des Gesetzentwurfs die Berücksichtigung eines fiktiven Partnereinkommens bei der Ermittlung der Höhe der Jahresnettoalimentation verfassungsrechtlich unkritisch sehen. Das ist es nicht.

Eine solche Berücksichtigung passt auch systematisch nicht. Dies erkennt offenbar auch der Gesetzentwurf selbst und versucht, die mit einem fiktiven Partnereinkommen verbundenen systematischen Sollbruchstellen zu umschiffen.

Deutlich wird dies bei der Betrachtung der in der Entwurfsbegründung enthaltenen Berechnung der Jahresnettoalimentation für die Jahre 2026 (Entwurf S. 155 ff.) und 2027 (Entwurf S. 169). Zunächst wird dargelegt, was nach den Maßgaben des Bundesverfassungsgerichts in der aktuellen und schon mehrfach genannten Entscheidung bei der Ermittlung der Jahresnettoalimentation zu berücksichtigen ist. Diese Ermittlung ist zentral für die Prüfung der Einhaltung der Mindestbesoldung bzw. der Prekaritätsschwelle, denn dieser zu ermittelnde Betrag muss über dieser Grenze liegen.

Hierbei ist zu betonen, welche Funktion das fiktive Partnereinkommen haben soll: Es ist ein Betrag, der der Nettoalimentation draufgeschlagen wird. Ausschließlich günstig für die Prüfung aus Sicht des Besoldungsgesetzgebers.

Der Gesetzentwurf zitiert auf Seite 155 des Begründungsteils Rz. 71 des maßgebenden Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts sodann nur unvollständig. Das Bundesverfassungsgericht gibt dort nämlich vor, dass neben dem Grundgehalt solche Bezüge zu berücksichtigen seien, die allen Beamten einer Besoldungsgruppe unterschiedslos gewährt werden. Der Fokus liegt hier auf „allen“ und „unterschiedslos“. Da passt ein fiktives Partnereinkommen nicht rein.

Das ist dem Entwurf offenbar auch bewusst, weil das fiktive Partnereinkommen nicht in der Übersicht auf der Seite 155 auftaucht. Der Entwurf formuliert es dann so, dass ein Nettoeinkommen in Höhe der Geringfügigkeitsgrenze berücksichtigt wird „bei der Bemessung des Abstands der Nettoalimentation“ (S. 156), eine Kategorie, die die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts bislang so nicht vorsieht. Dieser Betrag taucht dann bei der „Prüfung der Mindestbesoldung“ (S. 157) auf ohne Anbindung an die vorangestellte Übersicht.

Schon hieraus ergibt sich aus Sicht des DBB NRW, dass der Entwurf auf verfassungsrechtlich unsicheren Füßen steht: Er setzt darauf, dass das Bundesverfassungsgericht zukünftig seine Rechtsprechung in Richtung des Gesetzentwurfs ausrichtet. Dies ist nicht sicher zu prognostizieren.

d)
Eine weitere Frage drängt sich in diesem Zusammenhang auf: Ausweislich der Gesetzesbegründung, Seite 155, werden bei der Ermittlung der Jahresnettobezüge Lohnsteuerbeträge unter Zugrundelegung der Lohnsteuerklasse 3 abgezogen. Eine Steuerklasse, die eigentlich für die Fälle gedacht ist, in denen der Ehegatte/Lebenspartner keiner Beschäftigung nachgeht. Wenn, wovon der Gesetzgeber ausgeht, der Mehrverdienerhaushalt die Regel ist, wäre es aber konsequent und folgerichtig zur Berechnung des Nettoeinkommens die Steuerklasse 4 zu unterstellen. Dies hätte zur Folge, dass das Nettoeinkommen des Beamten deutlich geringer ausfällt mit der Folge, dass das Erreichen der Prekaritätsschwelle auch unter diesem Gesichtspunkt fraglich und die Annahme riskant ist.

e)
Bei Betrachtung der im Gesetzentwurf enthaltenen Berechnung des „Erreichens“ der Mindestbesoldung steht und fällt dieses Ergebnis mit der Zulässigkeit des fiktiven Partnereinkommens, derzeit in der Größenordnung des „Mini-Jobs“. Ohne diese Rechengröße ist die Hürde gerissen. Daraus macht der Entwurf auch keinen Hehl. Nur dieser Zusatzbetrag führt dazu, dass die Besoldung in NRW in ihrem Ausgangspunkt nicht „prekär“ ist.

Bei genauerer weiterer Betrachtung fällt weiter auf, dass selbst unter Berücksichtigung eines solchen fiktiven Betrags die Schwelle für die berechneten Jahre 2026 und 2027 allenfalls knapp eingehalten werden kann. Hieran wird erneut deutlich, dass die im Gesetzentwurf angelegte Höhe der Besoldung sich an die untere Grenze, die das Bundesverfassungsgericht gerade noch billigt, heranrechnet. Dies ist deshalb riskant, weil dann sämtliche Berechnungen, Annahmen und Parameter „richtig“ und zulässig sein müssen.

Beispielhaft ist hier der Blick auf die im Gesetzentwurf berücksichtigten Krankenversicherungsbeiträge, die von den Beamtinnen und Beamten aufzuwenden sind, zu richten. U.a. dieser Betrag ist von der ermittelten Jahresbruttobesoldung abzuziehen. Soweit ist dies auch nicht zu beanstanden. Allerdings geht der Gesetzentwurf (S. 156s) bei der Ermittlung des konkreten Betrags von einer Fortschreibung für davorliegende Jahre aus, kann also noch nicht den konkreten Betrag für das Jahr 2026 berücksichtigen. Dies führt aber zu einem weiteren Risiko, wenn die Beiträge für eine Krankenversicherung stärker steigen als angenommen und man sich immer gerade entlang der unteren Grenzen bewegt. Für das Jahr 2026 kann sich dies bemerkbar machen, da nach Verlautbarungen des Verbands der privaten Krankenversicherungen gerade im Jahr 2026 eine Vielzahl der Versicherten mit einer deutlichen Erhöhung von durchschnittlich etwa 13 Prozent betroffen gewesen seien. Ein weiteres Risiko bei der jahresscharf zu ermittelnden Mindestgrenze.

f)
Ein weiteres Beispiel dafür, dass Gefahren für die richtige Berechnung der Mindestgrenzen durch wertende Annahmen entstehen, liegt in der Gewichtung bzw. der Ermittlung des Faktors, mit dem Kinder in die Berechnungen eingehen. Der Gesetzentwurf unterteilt bei der Modellfamilie (2 Erwachsene, 2 Kinder, siehe S. 154) in Kinder unter 14 Jahren mit dem Faktor 0,3 und in Kinder über 14 Jahren mit dem Faktor 0,5. Gemäß S. 168 wird dieser Faktor bei Familien mit nur einem Kind und ab

dem dritten Kind auf 0,35 gewichtet. Auch dies stellt eine zwar möglicherweise zulässige aber vielleicht auch unzulässige Annahme dar. Die Frage wird sich ebenfalls erst in der Zukunft entscheiden und bildet einen Unsicherheitsfaktor.

g)
Es fällt auf, dass der durch die Nutzung des fiktiven Partnereinkommens eingebaute „Puffer“ fast aufgebraucht ist. Es ist also durchaus möglich und erwartbar, dass dieser in den Folgejahren nicht mehr ausreichen wird. Was passiert dann? Wird dann ein höheres Partnereinkommen zugrunde gelegt? Aus welchen sachlichen Erwägungen? Wird auf andere Besoldungsgesetzgeber Bezug genommen, die andere Höhen eines fiktiven Partnereinkommens verwenden? Welche sachlichen Erwägungen liegen dem jeweils zugrunde? Dies ist alles nicht ersichtlich und es ist durchaus anzunehmen, dass selbst in dem nicht absolut vorhersagbaren Fall, dass das Bundesverfassungsgericht ein fiktives Partnereinkommen als solches billigen sollte, jedenfalls eine konkrete sachliche Rechtfertigung für die genutzte Höhe fordern würde. Dies allein schon deshalb, um eine willkürfreie Bemessung der Alimentation feststellen zu können.

h)
Bei der Bemessung der mit dem Median-Äquivalenzeinkommen zu vergleichenden Höhe der Nettoalimentation macht sich der Gesetzentwurf zur Erreichung der Schwelle der Mindestbesoldung also voll und ganz abhängig von der verfassungsrechtlichen Zulässigkeit eines fiktiven Partnereinkommens. Ob und ggf. wie ein solches nach in der Zukunft liegenden Maßgaben des Bundesverfassungsgerichts – und (nur) dies wird diese Frage entscheiden – eingeführt werden darf, ist jedenfalls ungewiss: Das Bundesverfassungsgericht hat diese Frage in der Entscheidung aus 2025 ausdrücklich offengelassen.

So wie der Gesetzentwurf das fiktive Partnereinkommen methodisch „benutzt“, passt es jedoch nicht in die bislang vom Bundesverfassungsgericht installierte Berechnungssystematik und zu den Vorgaben zur Ermittlung der Jahresnettoalimentation. Der Gesetzentwurf setzt also auf eine zukünftige Billigung durch das Bundesverfassungsgericht und zudem darauf, dass es seine Rechtsprechung in diesem Punkt so ändert und modifiziert, wie es sich der nordrhein-westfälische Gesetzgeber denn ausgedacht hat.

Dies ist nichts anderes als eine Wette auf die Zukunft mit offenem Ausgang, aber erheblichen Risiken nicht nur für die Besoldungs- und Versorgungsgesetzgebung,

sondern für zukünftige nordrhein-westfälische Haushalte an sich. Dieses Risiko steht mithin zukünftig verdeckt „in den Büchern“, ohne dass erkennbar Vorsorge betrieben würde.

Der DBB NRW kann somit nur erneut appellieren, eine Risikorücklage zu bilden. Diese ist dringend geboten.

5. Fundamentale Kritik am fiktiven Partnereinkommen in NRW

Diese Betrachtung wird dadurch ergänzt, dass das fiktive Partnereinkommen an sich und insbesondere so, wie es in NRW konstruiert ist, erheblichen verfassungsrechtlichen Zweifeln ausgesetzt ist. Diese Zweifel werden nicht vereinzelt, sondern an verschiedenen Stellen durch gewichtige Stimmen erhoben.

Diese verfassungsrechtlichen Zweifel sind also keineswegs eine isolierte gewerkschaftliche Bewertung. Sie werden durch die fachwissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem nordrhein-westfälischen Mehrverdienermodell nachdrücklich bestätigt. Wir möchten ausdrücklich auf die Äußerungen hierzu von Herrn Prof. Dr. Dr. DiFabio und Herrn Prof Dr. Huber, beide ehemalige Richter am Bundesverfassungsgericht, beide ehedem maßgeblich an der Alimentationsrechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts beteiligt, verweisen.

a)
Prof. Dr. Dr. Di Fabio gelangt in seinem Rechtsgutachten „Verfassungsgemäßheit des Leitbilds der Mehrverdienerfamilie im nordrhein-westfälischen Besoldungssystem“ aus dem Jahr 2025 zu dem Ergebnis, dass die konkrete Einbeziehung eines Partnereinkommens in die Berechnung der Mindestalimentation die Grenzen des gesetzgeberischen Gestaltungsspielraums überschreitet. Nach seiner Bewertung halten weder die Anrechnung eines lediglich unterstellten Partnereinkommens noch die antragsabhängige Kompensation durch den Ergänzungszuschlag einer Prüfung an Art. 33 Abs. 5 GG stand. Darüber hinaus sieht das Gutachten insbesondere wegen der Benachteiligung verheirateter und verpartnerter Beamtinnen und Beamter einen Verstoß gegen Art. 6 Abs. 1 GG.

b)
Besonders bemerkenswert ist, dass auch der Sachverständige Prof. Dr. Huber diese Auffassung im Wesentlichen unterstützt. In der Anhörung des Haushalts- und Finanzausschusses und des Unterausschusses Personal vom 18. November 2025

bewertete er die konkrete nordrhein-westfälische Ausgestaltung als nicht verfassungsrechtlich tragfähig. Er stellte klar, dass ein Wechsel zu einem Mehrverdienermodell zwar grundsätzlich innerhalb des gesetzgeberischen Gestaltungsspielraums liegen könnte. Ein solcher Wechsel setze jedoch eine umfassende, empirisch fundierte und in sich folgerichtige Neugestaltung des gesamten Besoldungssystems voraus. Eine solche grundlegende Reform sei in Nordrhein-Westfalen gerade nicht vorgenommen worden. Die Äußerungen von Prof. Dr. Huber sind im Ausschussprotokoll des Landtags NRW 18/1017 nachzulesen.

Für das bestehende Besoldungssystem sah Prof. Huber keinen Raum für den eingeführten Ergänzungszuschlag. Die Anrechnung eines fiktiven Partnereinkommens benachteilige Verheiratete und verstoße in der konkreten Ausgestaltung gegen Art. 6 Abs. 1 GG. Diene der Ergänzungszuschlag der Gewährleistung der verfassungsrechtlichen Mindestalimentation, sei er materiell kein gewöhnlicher Familienzuschlag, sondern Teil der zur Sicherung der Amtsangemessenheit notwendigen Besoldung. Er müsse dann auch bei der Prüfung der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen berücksichtigt werden. Eine dadurch bewirkte Verschiebung oder Nivellierung der Ämterhierarchie verletze das besoldungsinterne Abstandsgebot. Auch die Verlagerung der Verantwortung für die verfassungsgemäße Alimentation auf einen Antrag der Betroffenen bezeichnete er jedenfalls für das geltende System als unzulässig.

In der Ablehnung der konkret gewählten Konstruktion bestand eine breite und bemerkenswert geschlossene fachliche Übereinstimmung: Das Partnereinkommen werde ohne hinreichend empirisch begründeten Systemwechsel zur tragenden Rechengröße gemacht; der Ergänzungszuschlag kann die daraus folgenden Defizite nicht zuverlässig ausgleichen; Antragserfordernis, Benachteiligung von Ehe und Lebenspartnerschaft sowie die Folgen für das Abstandsgebot begegnen grundlegenden verfassungsrechtlichen Bedenken. Eine sachverständige Bestätigung, dass das konkrete nordrhein-westfälische Modell verfassungsgemäß ausgestaltet sei, ist aus der Anhörung also nicht hervorgegangen.

c)
Die Anhörung vom 18. November 2025 bezog sich auf die im Jahr 2024 eingeführte Konstruktion. Soweit der nunmehr vorgelegte Gesetzentwurf deren tragende Elemente – die Einbeziehung von Partnereinkommen und den antragsabhängigen Ergänzungszuschlag – fortführt, bestehen die seinerzeit benannten verfassungsrechtlichen Einwände fort. Sie werden durch den Beschluss des

Bundesverfassungsgerichts vom 17. September 2025 nicht entkräftet. Das Gericht hat die Verfassungsmäßigkeit eines solchen Systemwechsels – darauf ist erneut hinzuweisen - in Randnummer 115 ausdrücklich nicht bestätigt, sondern offengelassen.

6. Wegfall der Familienstufe 1

Der Gesetzentwurf sieht u.a. vor, den bisherigen Familienzuschlag der Stufe 1 zum 01.01.2027 abzuschaffen. Das bisherige Volumen soll in eine lineare Erhöhung der Grundgehälter um 1,68 Prozent und in eine Erhöhung der Anwärtergrundbeträge um 30 Euro fließen.

Der DBB NRW erkennt an, dass eine Stärkung des Grundgehalts grundsätzlich sinnvoll ist. Eine stärkere Gewichtung der amtsbezogenen Grundbesoldung ist gegenüber einer Vielzahl individueller Zuschläge regelmäßig vorzugswürdig. Sie darf allerdings nicht dazu führen, dass vorhandene Beamtinnen und Beamte in ihrem individuellen Einkommen letztlich schlechter gestellt werden. Genau dieses Risiko besteht bei der vorgesehenen Abschaffung des Familienzuschlags der Stufe 1. Zwar sieht der Entwurf eine Ausgleichszulage für Personen vor, deren Anspruch auf den Familienzuschlag der Stufe 1 entfällt oder deren familienbezogene Bezüge durch die Neuordnung sinken. Neu zu gewinnende Beamtinnen und Beamten werden diese Ausgleichszulage nicht und somit in bestimmten Konstellationen weniger Besoldung als heute erhalten

Diese Ausgleichszulage ist jedoch kein echter und dauerhafter Besitzstandsschutz. Sie soll nunmehr ab dem 01.01.2028 jährlich um 10 – anstatt der ursprünglich geplanten 15 - Prozent des Ausgangsbetrags vermindert werden. Selbst unter Berücksichtigung dieser „Verbesserung“ bleibt es dabei, dass damit aus einem zunächst ausgeglichenen Einkommensverlust eine schrittweise, aber vorhersehbare Absenkung der individuellen Besoldung wird. So würden einige Beamtinnen und Beamten zum 01.01.2028 die bereits zugesagte Besoldungserhöhung nicht bzw. nur sehr vermindert erhalten.

Die betroffenen Beamtinnen und Beamten verlieren Jahr für Jahr einen Teil ihres bisherigen Einkommens, obwohl sich weder ihr Amt, ihre dienstliche Verantwortung noch ihre persönliche Lebenssituation zwingend verändert haben.

Der DBB NRW lehnt eine mittelbare Kürzung der Besoldung ab. Ein bloß zeitlich begrenzter Übergangsausgleich genügt nicht. Jedenfalls diejenigen, die unter der

bisherigen Rechtslage einen Familienzuschlag der Stufe 1 erhalten haben, dürfen durch die strukturelle Neuordnung nicht dauerhaft schlechter gestellt werden. Der Gesetzgeber muss diese berechtigte Vertrauensposition angemessen berücksichtigen. Dies gilt auch für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, deren wirtschaftliche Planung typischerweise in besonderem Maße auf verlässlichen und dauerhaften Bezügen beruht.

Geboten erscheint deshalb für alle am 31. Dezember 2026 vorhandenen Anspruchsberechtigten einen echten, dauerhaften Besitzstandsschutz einzuführen. Die Ausgleichszulage muss dauerhaft gewährt werden, solange die Voraussetzungen der bisherigen Familienstufe 1 vorliegen würden.

7. Wegfall der Mietstufenorientierung

Ein Kernbestand der Neuausrichtung ist die Neuordnung der kindbezogenen Familienzuschläge. Der Gesetzentwurf beendet ab dem 01.01.2027 die bisherige regionale Differenzierung der kinderbezogenen Familienzuschläge nach wohngeldrechtlichen Mietenstufen. Die Familienzuschläge sollen künftig landesweit einheitlich ausgestaltet werden. Die Landesregierung begründet dies damit, dass die Bezugnahme auf die Mietenstufen nach der veränderten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nicht mehr erforderlich sei. Der DBB NRW nimmt dies zur Kenntnis.

a)
Diese Neustrukturierung ist jedenfalls geeignet, eine ebenfalls offene verfassungsrechtliche Fragestellung für die Zukunft abzuräumen bzw. einzudämmen, nämlich in welcher Höhe Familienzuschläge zur Erreichung der amtsangemessenen Alimentation ausgebracht werden können, ohne die grundsätzlich gestufte, an der Wertigkeit des Statusamtes zu orientierende Besoldung unzulässig einzuebnen.

Anhand der im Gesetzentwurf umfangreich erarbeiteten Tabellen und Anhänge zur Bemessung des Familienzuschlags und der auch hierzu vorgesehenen Ausgleichszulagen lässt sich feststellen, dass zukünftig für eine Vielzahl von – auch mit Blick auf dringend neu zu gewinnende - Beamtinnen und Beamten eine geringere Besoldung und Versorgung zu erwarten ist. Dies gilt insbesondere für höhere aber auch schon für mittlere Mietenstufen. Eine reguläre, in die Zukunft gerichtete und für alle wirkende Kompensation kann der DBB NRW nicht erkennen. Die vorgesehenen an sich komplexen Ausgleichszulagen können diese Funktion schon grundsätzlich nicht erfüllen.

b)
Der DBB NRW sieht die vorgesehene Ausgleichszulage nach § 91a LBesG-E aber ebenso kritisch. Sie soll zwar zunächst Minderbeträge ausgleichen, die sich durch den Wegfall regionaler Familienzuschläge ergeben. Nach dem Entwurf vermindert sich auch diese Ausgleichszulage jedoch bereits ab dem 01.01.2028 jährlich, und zwar ebenfalls um 10 Prozent ihres Ausgangsbetrags. Auch dieser Wert bleibt erheblich.

Diese Regelung stellt keinen ausreichenden Schutz dar. Sie verschiebt die Einkommensminderung lediglich in die Zukunft. Bereits nach wenigen Jahren verliert die Ausgleichszulage ihre Wirkung. Eine vollständige oder nahezu vollständige Aufzehrung des Besitzstandes ist damit auch hier kurzfristig absehbar. Der Vertrauensschutz darf aber nicht auf eine kurzfristige Übergangsphase reduziert werden. Die betroffenen Beamtinnen und Beamten dürfen nicht dafür belastet werden, dass das Land sein Besoldungssystem strukturell neu ordnet. Wer durch den Wegfall der Mietstufenorientierung oder der bisherigen Familienzuschläge einen Nachteil erleidet, benötigt einen nachhaltigen und dynamischen Ausgleich.

Der DBB NRW lehnt es grundsätzlich ab, die Ausgleichszulage pauschal jährlich abzuschmelzen. Für Bestandsfälle ist die Ausgleichszulage dauerhaft zu gewähren, solange der auszugleichende Nachteil fortbesteht (Besitzstandswahrung). Jedenfalls ist eine weitere zeitliche Streckung der Abschmelzung angezeigt.

c)
Bei Betrachtung der konkret im Raum stehenden Beträge, ist festzustellen, dass es sich nicht um Bagatellbeträge handelt. Die Höhen der Ausgleichszulagen sind in den Anlagen 19.1 ff. des Gesetzentwurfs dargestellt. Die Beträge liegen sehr häufig im höheren dreistelligen Bereich. Vielfach fallen sie in niedrigen Statusämtern höher aus. Das heißt, dass niedrigere Statusämter dann eine stärkere Besoldungskürzung hinnehmen müssen, weil die 10-prozentige Abschmelzung unterschiedslos vorgesehen ist. Dies ist sozial nicht zu rechtfertigen.

Eine weitere Frage ist damit ebenfalls nicht beantwortet: Wie ist die viele Beamtinnen und Beamten ohne Berücksichtigung der Wertigkeit des Statusamts treffende Kürzung der Familienzuschläge insbesondere bezogen auf die mittleren und höheren Mietenstufen zu betrachten, obwohl die Lebenshaltungs-, Wohnkosten etc. weiterhin hoch sind oder steigen? Auch insofern führt die Neuausrichtung zu sozialen Verwerfungen.

8. Einmalzahlung nach § 91b LBesG

Im Gesetzentwurf ist ein weiterer Ausgleich vorgesehen. Der DBB NRW bewertet die vorgesehene Abgeltung der bisherigen Ausgleichszulage zum Familienzuschlag nach § 91b LBesG durch eine Einmalzahlung grundsätzlich als vertretbar. Der Gesetzentwurf sieht für Anspruchsberechtigte eine nicht ruhegehaltfähige Einmalzahlung in Höhe des 36-fachen Monatsbetrags der am 31. Dezember 2026 zustehenden Ausgleichszulage vor.

Dieser Systemwechsel erscheint insbesondere unter dem Gesichtspunkt des Bürokratieabbaus nachvollziehbar. Die dauerhafte Fortführung der bisherigen Ausgleichszulage würde über viele Jahre hinweg umfangreiche Prüfungen, laufende Anpassungen und fortgesetzte Mitteilungs- sowie Kontrollpflichten auslösen. Eine einmalige, klar bemessene Abgeltung schafft dagegen Klarheit für die Betroffenen und reduziert den Verwaltungsaufwand bei den Bezügestellen erheblich. Hinzuweisen ist allerdings darauf, dass sich die Einmalzahlung im Hinblick auf den Progressionsvorbehalt steuerlich nachteilig auswirken kann.

Entscheidend ist daher, dass die Einmalzahlung den bisherigen Anspruch sachgerecht und transparent abgilt. Der Gesetzgeber muss zugleich sicherstellen, dass sämtliche am Stichtag anspruchsberechtigten Personen sowie die im Entwurf einbezogenen Sonderfälle eindeutig und ohne unnötige Antragserfordernisse erfasst werden.

9. Ergänzungszuschlag gemäß § 71b LBesG-Entwurf

Dem Gesetzentwurf lässt sich entnehmen, dass an dem aus Sicht des DBB NRW „fragwürdigen“ Zuschlag, der auf Antrag zum Ausgleich einer in bestimmten Fällen auftretenden Unterschreitung der Mindestbesoldung und nur unter strengen Voraussetzungen zu gewähren ist, festgehalten werden soll.

Der DBB NRW hat im Einklang mit den schon genannten ehemaligen Bundesverfassungsrichtern Prof. Dr. Dr. DiFabio und Prof. Dr. Huber an diesem Zuschlag Kritik geübt und diesen abgelehnt. Hieran müssen wir festhalten.

a)
Sofern im Gesetzentwurf, S. 176 f., bezüglich des nunmehr ab 2027 „Familienzuschlag für Familien“ genannten Ausgleichszuschlags für Fälle der Unterschreitung der Prekaritätsschwelle die Kritik an diesem Konstrukt und insbesondere auch an dem Antragserfordernis damit abgetan werden soll, dass

lediglich eine geringe („einstellige“) Anzahl in der Praxis bislang einen solchen Antrag gestellt haben, ist diese geringe Anzahl von Anträgen doch gerade ein Beleg dafür, dass dieses Instrument nicht funktioniert. Selbst unterstellt, es kommen nicht massenhaft Anspruchsberechtigte in Betracht: Geht der Verfasser des Gesetzentwurfs selbst davon aus, dass weniger als hundert Anspruchsberechtigte existieren? Das wäre fernliegend. Hier wäre doch der Rückschluss zwingend, dass der Zuschlag seinen Zweck nicht erfüllt, denn er führt eben dazu, dass weiterhin Beamtinnen und Beamten eine Besoldung in Höhe der Mindestbesoldung vorenthalten wird.

b)
Es ist nochmals die Funktion dieses Zuschlags herauszustellen. Die bloße Existenz des Zuschlags setzt voraus, dass der Besoldungsgesetzgeber selbst davon ausgeht, dass es Fälle gibt, in denen Beamtinnen und Beamte Besoldung unterhalb der Mindestbesoldung erhalten, also eine „prekäre“ Besoldung. Und dies ungeachtet aller Kritik an der Berechnung der Mindestbesoldung im Übrigen. In diesen Fällen können Betroffene, wenn sie eine Unterschreitung u.a. durch Beibringung von Belegen nachhalten können, einen solchen Zuschlag erhalten. Allerdings nur, wenn sie form- und fristgerecht einen Antrag gestellt haben.

Der Gesetzgeber wird also weiterhin davon ausgehen, dass er es nicht aus dem regulären Besoldungssystem heraus vermag, allen Beamtinnen und Beamten eine verfassungsgemäße Besoldung bereit zu stellen.

Zu ergänzen ist, dass der Zuschlag voraussetzt, dass der Ehegatte oder Partner der oder des Beamten ein Einkommen unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze erzielt. Liegt das Zusatzeinkommen auch nur einen Cent höher, entfällt der Anspruch auf den Ergänzungszuschlag, auch wenn das Familieneinkommen nicht die Prekaritätsschwelle erreicht: Ein weiterer grundlegender Konstruktionsfehler.

In der Anlage 18 zum Gesetzentwurf wird die Prekaritätsschwelle ausdrücklich betragsmäßig ausgewiesen: Der ausformulierte Besoldungsminimalismus. Zu erwähnen ist zusätzlich, dass diese Prekaritätsschwellen auf Annahmen u.a. der Lohnentwicklung für die Jahre 2026 und 2027 beruhen müssen, also ungenau sind.

Der DBB NRW fordert zumindest eine Kontrolle und ggf. Nachsteuerung, sobald die konkreten Werte vorliegen, ohne ergänzende Ansprüche von Antragserfordernissen und -fristen oder einer sonstigen Geltendmachung abhängig zu machen.

10. Weitere Parameter: insbesondere der Tariflohnindex

Nach der Prüfsystematik des Bundesverfassungsgerichts ist die Einhaltung der Mindestbesoldung jedoch nur der erste Schritt für eine verfassungsfeste Alimentation. Es kommen weitere Prüfschritte hinzu, insbesondere die Einhaltung der weiteren in der Entscheidung genannten Parameter.

Der Gesetzentwurf geht davon aus, dass keiner der relevanten Parameter verletzt und somit keine weitere Prüfungsschritte veranlasst seien. Dies lässt sich allerdings aus Sicht des DBB NRW nicht verlässlich nachprüfbar feststellen. Eine vollständige Überprüfung ist schon allein aus Zeitgründen nicht möglich. Aber die Verletzung auch nur einer der Parameter kann nach dem Prüfschema eine weitergehende Prüfung für eine Verfassungswidrigkeit veranlassen.

a)
Besonderes Augenmerk möchten wir auf den Parameter „Tariflohnindex“ richten. Im Rahmen der Fortschreibungsprüfung führt eine deutliche Abweichung der Besoldungsentwicklung von den Tarifergebnissen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst im betroffenen Land von mindestens 5 Prozent zur Verletzung dieses Parameters.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist zur Ermittlung der zu vergleichenden Beträge auf das Basisjahr 1996 abzustellen. Dem folgt der Gesetzentwurf auch, mit Ausnahme für den Tariflohnindex. Hierbei soll auf das Basisjahr 2007 abgestellt werden. Begründet wird dies insbesondere mit Praktikabilitätserwägungen, da sich die miteinander zu vergleichenden Besoldungs- und Entgeltgruppen erst seit der Ablösung des Bundesangestelltentarifvertrags (BAT) durch die Einführung des TV-L im Jahr 2006 vollständig im Jahr 2007 gegenüberstehen würden.

Ob dies vom Bundesverfassungsgericht gebilligt werden wird, ist erneut nicht zu prognostizieren. Der Gesetzentwurf enthält hier ein weiteres nicht zu vernachlässigendes Risiko der Verfassungswidrigkeit. Es lässt sich nämlich aus Sicht des DBB NRW vertreten, dass eine Vergleichbarkeit auch für die Jahre davor herstellbar ist. Mag die Entgelt- bzw. Vergütungsordnung zu Zeiten des BAT nicht nach Entgelt- sondern nach Vergütungsgruppen etc. geregelt gewesen sein, scheidet eine Vergleichbarmachung hierdurch nicht per se aus, zumal das Bundesverfassungsgericht in Randziffer 84 der genannten Entscheidung in der Tabelle zur Einordnung der jeweiligen Gruppen ausdrücklich eine dritte Spalte

„Vergütungsgruppe (BAT)“ bereithält und in einem Klammerzusatz den BAT auch ausdrücklich nennt. Das Bundesverfassungsgericht gibt zu erkennen, dass es diese Unterschiede im Blick hatte, gleichwohl jedoch keine Abweichung vom Basisjahr als veranlasst sah.

b)
Wer beide Reihen unabhängig voneinander im Jahr 2007 erneut auf 100 setzt, erfasst nur ihre Entwicklung seit diesem Ausgangspunkt. Eine unterschiedliche Entwicklung seit 1996 geht dann nicht mehr in den Tarifparameter ein. Ein etwaiger bis 2007 entstandener Rückstand wäre dadurch rechnerisch beseitigt, ohne dass er durch eine tatsächliche Besoldungsverbesserung ausgeglichen worden sein müsste. Welche Wirkung für Nordrhein-Westfalen tatsächlich vorliegt, kann erst eine vollständige Vergleichsrechnung belegen. Das konkrete Risiko einer ergebnisrelevanten Auslassung steht jedoch fest.

Es lässt sich also derzeit mit den vorhandenen Werten zwar nicht belegen, dass bei einer durchgehenden Betrachtung ab 1996 die Fünf-Prozent-Schwelle überschritten wird. Ebenso wenig darf aber das Gegenteil angenommen werden. Das Land darf aus einer verkürzten Reihe nicht ableiten, der erste Parameter sei auch nach dem gerichtlichen Langzeitmaßstab sicher nicht erfüllt.

Eine besonders sorgfältige Prüfung ist schon deshalb geboten, weil der Gesetzentwurf für A 14 und A 15 im Jahr 2026 Tarifabweichungen von 4,60 beziehungsweise 4,73 Prozent ausweist. Diese Werte liegen knapp unter der Fünf-Prozent-Schwelle. Sie belegen eine Relevanz des ausgelassenen Zeitraums. Ohne die vollständige Reihe ab 1996 bleibt offen, ob dessen Berücksichtigung einen Parameter erfüllt oder entkräftet.

11. Systeminterner Besoldungsabstand

Als vierten Parameter weist das Bundesverfassungsgericht (siehe Rz. 89 ff. der genannten Entscheidung) den systeminternen Besoldungsabstand, dem das Abstandsgebot als eigenständiger hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums zugrunde liege, aus. Der Gesetzentwurf geht davon aus, dass dieser Parameter ebenfalls nicht erfüllt sei.

a)
Auch dies ist aus verschiedenen Gründen eine zumindest riskante Feststellung. Zum einen setzt diese Annahme voraus, dass die Grenze zur Mindestbesoldung gewahrt

wird. Denn eine indizielle Bedeutung folge aus der Unterschreitung der gebotenen Mindestbesoldung in einer niedrigeren Besoldungsgruppe (mittelbarer Verstoß). Eine Unterschreitung der Mindestbesoldung betreffe insofern das gesamte Besoldungsgefüge, als sich der vom Besoldungsgesetzgeber selbst gesetzte Ausgangspunkt als fehlerhaft erweist.

Ein unmittelbarer Verstoß liege dann vor, wenn es infolge unterschiedlich hoher linearer oder zeitlich verzögerter Besoldungsanpassungen zu einer deutlichen Verringerung der Abstände (Abschmelzung) zwischen zwei zu vergleichenden Besoldungsgruppen komme. Ob dies durchgängig eingehalten ist, prüft der Gesetzentwurf zum anderen nicht. Denn er hat eine vollständige Prüfung aller Besoldungsgruppen zueinander offenbar nicht vorgenommen. Ob dies stichhaltig ist, lässt sich ebenfalls nicht mit Gewissheit feststellen. Die miteinander verglichenen Besoldungsgruppen folgen, so der Gesetzentwurf auf Seite 165, unter Bezugnahme auf Entscheidungen aus dem 2015 der bisherigen Systematik des Bundesverfassungsgerichts. Dies ist zwar nachvollziehbar. Ob dies heute noch gilt und einer aktuellen Überprüfung standhalten würde, ist aber nicht gewiss. Auch hier lastet auf dem Gesetzentwurf ein weiteres Risiko.

b)
Der Gesetzentwurf birgt ein weiteres Risiko im Hinblick auf das systeminterne Abstandsgebot. Artikel 3 des Gesetzentwurfs will insoweit rückwirkend für 2021 eine Einmalzahlung von 430 Euro an Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppe A 5 ohne Amtszulage gewähren. Gemäß dem die Verbändebeteiligung einleitenden Anschreiben des Ministeriums der Finanzen vom 09.09.2026 sei dies ein erforderlicher Betrag, um die Abstandsprüfung nicht zu verletzen. Ohne diesen Betrag geht der Entwurfsverfasser demnach von einer Verletzung des Abstandsgebots aus. Allerdings ist anzumerken, dass diese Sonderzahlung nicht allen (seinerzeitigen) Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A5 zufließen soll. Der Anspruch ist nämlich ausgeschlossen, wenn er als über die gesetzliche Besoldung hinausgehender Anspruch nicht bereits 2021 schriftlich geltend gemacht worden oder über ihn abschließend entschieden worden sei. Die Zahlung steht damit gerade nicht allen Angehörigen der Vergleichsgruppe unterschiedslos zu. Dies steht im Konflikt mit den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts.

Gleichwohl rechnet die Entwurfsbegründung diese Zahlung in den allgemeinen A-5-Betrag des Basisjahres 2021 ein. Dadurch verringert sich der damalige Abstand zwischen A 9 und A 5 und die Abschmelzung bis 2026 fällt geringer aus. Das

Bundesverfassungsgericht mag zwar Einmalzahlungen bei der Bemessung des Jahresbruttos grundsätzlich als möglich erachten, es verlangt aber, dass die berücksichtigten Bestandteile allen Angehörigen der Besoldungsgruppe unterschiedslos gewährt werden (siehe die genannte Entscheidung Rn. 78, 79 und 90).

Eine Anspruchsbeschränkung für individuelle Nachzahlungen kann rechtlich zulässig sein; sie darf jedoch nicht statistisch in eine allgemeine Erhöhung der ganzen Besoldungsgruppe umgedeutet werden. Anderenfalls hätten die Besoldungsgesetzgeber ein über diese Konstellation hinausgehendes, unter Umständen sehr kostengünstiges Instrument zur Umgehung der bundesverfassungsgerichtlichen Vorgaben in der Hand: Nämlich rückwirkend eingeführte, auf das Basisjahr bezogene Nachzahlungen, die allgemein wirken sollen aber nur einem ausgewählten Kreis zugutekommen. Dieses Vorgehen ist ebenfalls verfassungsrechtlich unsicher.

12. Zwischenergebnis

Als Zwischenergebnis lässt sich feststellen, dass der Gesetzentwurf mit einigen „Unbekannten“ experimentiert. Es ist nicht sicher, ob die Annahmen, Glättungen, Prognosen einer Prüfung standhalten werden. Der DBB NRW verkennt hierbei nicht, dass das Vorgehen der Entwurfsverfassers gewisse Unschärfen nicht im Vorfeld vollständig beseitigen kann, insgesamt besteht aus Sicht des DBB NRW aber durchaus Nachbesserungsbedarf. Eine Vorsorge zumindest zur Abfederung des Risikos einer erneuten teuren, zeitaufwendigen und im Ergebnis alle Beteiligten frustrierenden Überprüfung oder Neuordnung der Besoldung und Versorgung ist allerdings aus unserer Sicht dringend geboten.

II. Lehrkräftebesoldung

Der Gesetzentwurf sieht weiterhin eine Anpassung der Lehrkräftebesoldung vor. Zur Bewertung im Rahmen dieser Stellungnahme erlauben wir uns, auf Ausführungen hierzu von unserer Mitgliedsgewerkschaft, dem Verband Bildung und Erziehung (VBE) NRW vom 22.09.2026 im Rahmen der Verbändeanhörung wie folgt Bezug zu nehmen:

Weitere geplante Änderungen im Bereich der Lehrkräfte- und Schulleitungsbesoldung schlagen sich in Änderungen der Anlagen 1 und 15 zum Landesbesoldungsgesetz NRW nieder.

Die nordrhein-westfälische Landesregierung hat mit dem Gesetz zur Anpassung der Lehrkräftebesoldung am 30. Mai 2023 die Anhebung der Besoldung der Lehrkräfte der Primarstufe und der Sekundarstufe I von Besoldungsgruppe A 12 auf Besoldungs-gruppe A 13 bzw. EG 11 nach EG 13 beschlossen. Dieser Tag ist ein Meilenstein für den VBE NRW. Mit dem Gesetz wurde eine jahrelange Forderung des VBE NRW umgesetzt und die Gleichwertigkeit der Lehrämter sichtbar gemacht.
In der Stellungnahme im Rahmen der Verbändeanhörung wies der VBE NRW bereits damals darauf hin, dass im Zuge der Anhebung der Besoldung der Lehrkräfte auch die Funktionsstellen und Beförderungsämter dementsprechend weiterentwickelt werden müssten. Dies erfolgte damals jedoch nicht.

Stattdessen kündigte die Landesregierung in der Gesetzesbegründung an, dass man prüfen werde, welche Anpassungsbedarfe bei Beförderungs-, Funktions- und Leitungsämtern aufgrund der Neubewertung der Einstiegsämter notwendig seien. Das Ergebnis dieser Prüfung schlägt sich nun in dem vorliegenden Gesetzesentwurf nieder. Es umfasst zum einen Änderungen in der Schulleitungsstruktur von Förder-, Grund- und Haupt- und Realschulen und zum anderen Verbesserungen für einige Grund- und Hauptschulleitungen sowie von Fachleiterinnen und Fachleitern.

Der VBE NRW begrüßt die geplanten Änderungen hinsichtlich der Schulleitungsstrukturen. Diese betreffen die Anlage 1 zum Landesbesoldungsgesetz und sehen vor:

- An Grund-, Haupt- und Realschulen wird bereits bei mehr als 480 Schülerinnen und Schülern eine zweite Konrektorenstelle eingerichtet (vorher 540).
- Kleine Förderschulen mit bis zu 60 Schülerinnen und Schülern bekommen erstmals eine Konrektorenstelle.
- Eine zweite Konkrektorenstelle soll es – je nach Schülerzahl und Förderschwerpunkt – erstmals auch für Förderschulen geben.

Diese Maßnahmen bewertet der VBE NRW grundsätzlich positiv. Schulleitungen nehmen eine zentrale und wichtige Rolle ein und haben weitreichende und vielfältige Aufgaben. Die vorgesehenen Verbesserungen stärken Schulleitungen und ihre Stellvertretungen bei der Wahrnehmung dieser verantwortungsvollen und anspruchsvollen Arbeit und erhöhen die Attraktivität dieses Amtes.

In der Gesetzesbegründung wird darauf hingewiesen, dass nach Vollzug der geplanten Änderungen die Schulleitungsstruktur der Förderschulen denen der

Grund-, Haupt- und Realschulen entspricht (vgl. S. 191). Dies ist richtig und der VBE NRW erkennt dies ausdrücklich an.

Dennoch bleibt es dabei, dass keine erweiterte Schulleitung bzw. keine weiteren Funktionsstellen in diesen Schulformen vorgesehen sind. Dabei wäre dies so wichtig zur weiteren Entlastung von Schulleiterinnen und Schulleitern.

Auch muss berücksichtigt werden, dass eine weitere Person innerhalb der Schulleitung zwar ermöglicht, mehr Verantwortung zu teilen bzw. Aufgaben zu delegieren, dass die Leitungszeit aber die gleiche bleibt. Dabei sagten bereits bei einer vom VBE in Auftrag gegebenen, repräsentativen forsa-Schulleitungsbefragung aus dem Herbst 2025 nur 1 % der Schulleitungen, dass die ihnen zustehenden Leitungszeiten vollständig ausreichend sind, um die Leitung und Weiterentwicklung ihrer Schule gewährleisten zu können. 30 Prozent halten die Leitungszeit für gar nicht ausreichend. Hier besteht also trotz Verbesserungen in den Strukturen weiter Handlungsbedarf hinsichtlich Leitungszeit und Funktionsämtern.

Die geplanten Festlegungen von Schülerzahlen, nach denen Förderschulen je nach Förderschwerpunkt eine zweite Konrektorenstelle zugewiesen wird, erscheinen dem VBE NRW nachvollziehbar.

Sie lassen allerdings die Frage offen, welche Mindestanzahl für Schulen gilt, die mehrere Förderschwerpunkte abdecken, z.B. Förderzentren mit den Förderschwerpunkten Lernen, Emotionale und soziale Entwicklung und Sprache. Sinnvoll wäre hier generell nach dem Förderschwerpunkt mit der kleineren Schülerzahl vorzugehen (im Beispiel 300 Schülerinnen und Schüler).

Generell sind aus Sicht der Schulleitungen noch kleinere Mindestzahlen wünschenswert. Dies veranschaulicht ein Beispiel: Schulleitungen in Schulen mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung mit 200 Schülerinnen und Schülern sind bereits für eine große Anzahl von Personen unterschiedlicher Professionen verantwortlich. Der VBE NRW hält es daher für wichtig, dass diese Mindestzahlen im Blick behalten werden, um sie bei Bedarf anzupassen bzw. nach unten zu korrigieren.

Eine weitere Maßnahme, die die Anlage 15 des Besoldungsgesetzes betrifft, sieht vor, dass die Stellenzulage für Fachleitungen in den Lehrämtern an Grundschulen, an Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen sowie für das Lehramt für

sonderpädagogische Förderung auf 350 Euro monatlich erhöht und damit mehr als verdoppelt wird.

Der VBE NRW begrüßt, dass es endlich Weiterentwicklungen für Fachleitungen, die in diesen Schulformen tätig sind, gibt. Dies hat der VBE NRW lange eingefordert. Verbesserungen für diese Gruppe sind auch angesichts fehlender Fachleitungen für diese Lehrämter überfällig und dringend notwendig.

In der Gesetzesbegründung (vgl. S. 191) wird nicht nur auf die wichtige Bedeutung der Fachleitungen in Hinblick auf die Sicherung der Unterrichtsqualität und die Deckung des Lehrkräftebedarfs hingewiesen. Man räumt auch ein, dass diese Aufgabe in den vergangenen Jahren deutlich anspruchsvoller geworden ist. Diese Einschätzung teilt der VBE NRW vollumfänglich.

Eine Sicherstellung der künftigen Lehrkräfteausbildung, wie in der Gesetzesbegründung angemerkt wird, kann lediglich durch die vorgesehenen Änderungen aber mitnichten garantiert werden. Der VBE NRW weist ausdrücklich darauf hin: Unterschiede zwischen Fachleitungen der Laufbahngruppe 2.1 und 2.2 werden mit der geplanten Erhöhung zwar verringert, es gibt sie aber immer noch.

Trotz der Erhöhung der Zulage vermisst der VBE NRW weiterhin die Anerkennung der Gleichwertigkeit der Tätigkeit in der Lehrkräfteausbildung. Dabei geht es um Gleichwertigkeit hinsichtlich der Besoldung und der Laufbahnen. Dass in diesem wichtigen und zukunftsweisenden Bereich immer noch Unterschiede darin gemacht werden, für welches Lehramt ausgebildet wird, ist nicht nachvollziehbar. Der VBE NRW fordert daher weiterhin ein Beförderungsamt für alle Fachleitungen.

Im Gesetzesentwurf ist laut Anlage 1 des Landesbesoldungsgesetzes außerdem vorgesehen, die Besoldung von Schulleiterinnen und Schulleitern an Grund- und Hauptschulen mit mehr als 360 Schülerinnen und Schülern von A 14 auf A 14 mit Amtszulage („A 14 Z“) und die Besoldung von Konrektorinnen und Konrektoren dieser Schulen von A 13 Z auf A 14 anzuheben.

Grundsätzlich begrüßt der VBE NRW die Anhebung der Besoldung im Bereich der Schulleitungen. Dies ist ein Signal der Wertschätzung für die Übernahme besonderer Verantwortung im Schulsystem. Kaum nachzuvollziehen ist hier allerdings die Beschränkung auf Schulen mit mehr als 360 Schülerinnen und Schülern. An Schulen mit vielen Schülerinnen und Schülern gibt es sicherlich auch einen erhöhten

Aufwand, z.B. was die Personalführung und -entwicklung betrifft. Auch Elternarbeit und Organisationsfragen spielen hier eine Rolle. Dies sollte sich nach Einschätzung des VBE NRW aber vor allem in einer höheren Leitungszeit niederschlagen. Die Verantwortung und Aufgabenbereiche an kleineren Systemen sind jedoch dieselben Aufgabenbereiche wie an großen Systemen.

Im Jahr 2017 bei der letzten Besoldungserhöhung war die Begründung für die Anhebung auf A14 – unabhängig von der Schulgröße -, dass das Schulleitungsamt attraktiver sein muss insbesondere dadurch, dass der Besoldungsabstand zur "normalen" Lehrkraft größer sein muss. Durch die Festlegung auf Schulen mit mehr als 360 Schülerinnen und Schülern wird der Abstand nun an einem Großteil der Schulen wieder geschmolzen.

In der Gesetzesbegründung (vgl. S. 191) heißt es, dass die Attraktivität der Übernahme von Leitungsverantwortung nun weiter gestärkt wird. Der VBE NRW stellt fest, dass dies nun lediglich für 14 % der Grundschulen und 22 % der Hauptschulen gilt. Eine generelle Attraktivierung der Übernahme von Schulleitungsverantwortung an Grund- und Hauptschulen kann so nicht erreicht werden.

Der VBE NRW teilt darüber hinaus nicht die Einschätzung, dass die nun vorgesehenen Verbesserungen nicht aus einem zwingenden besoldungsrechtlichen Änderungsbedarf vorgenommen werden, also nicht zwingend notwendig sind, sondern als gezielte Maßnahmen dargestellt werden, um die Leitungsstruktur und die Attraktivität des Lehrerberufs nochmals zu stärken (vgl. Gesetzesbegründung S. 26). Der VBE NRW sieht dagegen weiterhin genau diesen zwingenden besoldungsrechtlichen Änderungsbedarf. Insbesondere der Besoldungsabstand zwischen der Eingangsbesoldung und der Schulleitungsbesoldung muss für alle Schulleitungen so gestaltet sein, dass es sich lohnt, Verantwortung in einem Leitungsamt zu übernehmen. Die umfangreiche und vielfältige Aufgabe in der Schulleitung muss sich auch in einer attraktiven Besoldung widerspiegeln.

Dies gilt im Übrigen auch für die funktionslosen Beförderungsstellen in den Grund-, Haupt- und Realschulen und die Beförderungsstruktur innerhalb der Schulaufsicht.

Fazit:
Der VBE NRW begrüßt die von der Landesregierung angekündigten Verbesserungen bei der Besoldung von Schulleitungen, stellvertretenden Schulleitungen und Fachleitungen und auch die Änderungen innerhalb der Schulleitungsstruktur. Diese

sind ein weiterer Schritt in die richtige Richtung und ein Signal der Wertschätzung für die Übernahme besonderer Verantwortung im Schulsystem und in der Lehrkräfteausbildung.

Die Landesregierung konstatiert in der Gesetzesbegründung allerdings, dass die vorgesehenen Änderungen den Schlusspunkt der im Zukunftsvertrag für NRW vereinbarten nachhaltigen Steigerung des Lehramts bilden.

Der VBE NRW sagt: Dies darf nicht der Schlusspunkt sein! Es besteht weiter Handlungsbedarf:

- Die Entwicklung der Besoldung von Schulleitungen ist noch nicht abgeschlossen. Insbesondere bei den kleineren Systemen muss der Weg weiter fortgesetzt werden.
- Nach der Überführung der Eingangsbesoldung der Lehrkräfte der Primarstufe und der Sekundarstufe I nach A13/ EG 13 liegen Eingangsamt und bisheriges erstes Beförderungsamt nun in derselben Besoldungsgruppe. Für die Schulformen Grund-, Haupt- und Realschulen bedarf es daher neuer attraktiver Beförderungsstrukturen. Dies gilt auch für die Schulaufsicht.
- Ebenso fordert der VBE NRW ein Beförderungsamt für alle Fachleitungen.
- Genauso steht der VBE NRW für ein gerechtes und angemessenes Entgelt für die Kolleginnen und Kollegen, die im Bereich der Schulsozialarbeit, der sozialpädagogischen Fachkräfte in der Schuleingangsphase, der multiprofessionellen Teams im GL oder in der Integration tätig sind. Nach unserer Überzeugung muss deshalb jede Verbesserung, die im Bereich der Lehrkräfte erzielt wird, auch angemessen auf die erwähnten Arbeitsfelder übertragen werden und die Landesregierung ist aufgefordert, Weiterentwicklungsmöglichkeiten für die Kolleginnen und Kollegen dieser Arbeitsfelder zu bedenken.

Das Besoldungspaket ist ein Schritt in die richtige Richtung. Nun gilt es, den eingeschlagenen Weg fortzusetzen und bestehende Lücken im Interesse attraktiver Karrierewege an unseren Schulen konsequent zu schließen.

III. Blick auf die Versorgung

Die „Neuausrichtung“ bezieht sich ausdrücklich auch auf das Versorgungsrecht. Die Versorgung darf dabei aber nicht lediglich als rechnerische Folge der Besoldungsneuordnung behandelt werden. Der Alimentationsgrundsatz schützt Beamtinnen und Beamte im aktiven Dienst ebenso wie Versorgungsempfängerinnen,

Versorgungsempfänger und Hinterbliebene. Versorgung ist die Fortsetzung der amtsangemessenen Alimentation nach Beendigung des aktiven Dienstes. Der Gesetzgeber darf ihre Struktur verändern, muss aber ein am letzten Amt und an der ruhegehaltfähigen Dienstzeit ausgerichtetes, insgesamt angemessenes Versorgungsniveau wahren.

Der Entwurf verändert diese Rechtsposition unmittelbar. Der Familienzuschlag der Stufe 1 soll auch bei bereits festgesetzten Versorgungsbezügen entfallen. § 16 Absatz 3 LBeamtVG-Entwurf soll die Mindestversorgung neu ordnen; § 93c LBeamtVG-Entwurf enthält feste, nicht an den regelmäßigen Anpassungen teilnehmende Übergangsbeträge für bestimmte frühere A-12- und A-13-Fälle. Auch das LBeamtVG sieht Ausgleichszulagen vor, die ab 2028 um jährlich 10 Prozent ihres Ausgangsbetrags sinken bzw. als Einmalzahlung abgegolten werden sollen. Damit werden bestehende Festsetzungen nicht nur fortgeschrieben, sondern in ihrer Zusammensetzung und künftigen Entwicklung verändert.

Ob diese Eingriffe zulässig sind, lässt sich nicht allein aus dem Ergebnis der Mindestbesoldungsprüfung für aktive Beamtinnen und Beamte ableiten. Eine zunächst ausgeglichene Bruttodifferenz beantwortet insbesondere nicht, ob die Versorgung nach Steuern, Beihilfe und den notwendigen Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung angemessen bleibt. Gerade im Ruhestand unterscheiden sich Steuerlast und Versicherungsprofile regelmäßig von denen der im Entwurf verwendeten aktiven Modellfamilie. Hinzu kommen Anrechnungs- und Ruhensvorschriften, deren Zusammenwirken das tatsächlich verfügbare Einkommen beeinflussen können.

Der verfassungsrechtliche Ausgangspunkt ist das Prinzip der amtsangemessenen Vollversorgung. Der Dienstherr schuldet die Versorgung aus dem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis. Auch hier wirkt u.a. ein unterstelltes Partnereinkommen als Risiko. Reformen der gesetzlichen Rentenversicherung können nur insoweit berücksichtigt werden, wie sie sich systemgerecht auf die eigenständige Beamtenversorgung übertragen lassen.

Neben der absoluten Höhe sind die Relationen innerhalb des Versorgungssystems zu untersuchen. Ein höheres letztes Amt und eine längere ruhegehaltfähige Dienstzeit müssen sich weiterhin erkennbar in einer höheren Versorgung niederschlagen. Ebenso ist ein hinreichender Abstand zur Mindestversorgung zu erhalten. Eine pauschale Abschmelzung kann diese Relationen verändern, wenn sie

Fallgruppen mit unterschiedlichen Ämtern, Dienstzeiten, Kinderkonstellationen oder Hinterbliebenenquoten ungleich trifft.

Für Bestandsfälle hat der Vertrauensschutz besonderes Gewicht. Zwar mag kein Anspruch auf die unveränderte Fortgeltung jedes einzelnen Berechnungselements bestehen. Wer seine Lebens- und Vorsorgeplanung über Jahrzehnte an den geltenden beamtenrechtlichen Regeln ausgerichtet hat, darf aber eine nachvollziehbare, systembezogene Begründung und schonende Übergänge beanspruchen. Dies gilt in besonderem Maße für bereits im Ruhestand befindliche oder kurz vor dem Ruhestand stehende Personen. Die Begrenzung von Mehrausgaben ist kein eigenständiger Ersatz für diese Begründung.

Um hier eine Überprüfbarkeit herzustellen, sind aus Sicht des DBB NRW sind deshalb eigenständige Berechnungen und Übersichten für die Versorgung vorzulegen, die die Entwicklung ab 2027 mindestens bis zum vollständigen Ende der Abschmelzung darstellen unter Berücksichtigung verschiedener Fallgruppen (bspw. vorhandene Versorgungsempfängerinnen und -empfänger, Ruhestandseintritte ab 2027 mit und ohne Ausgleichszulage, Mindestversorgung sowie unterschiedliche Besoldungsgruppen und Ruhegehaltssätze , unterschiedliche kindbezogene Zuschlagskonstellationen) ausweisen.

Versorgung ist kein nachgelagerter Rechenposten. Das Land darf bestehende Versorgungsbezüge nicht erst planmäßig abschmelzen und erst danach prüfen, ob das Ergebnis noch amtsangemessen ist.

IV. Abschließende Bemerkungen

Der DBB NRW hat immer angeboten, sich konstruktiv an der Neustrukturierung der Besoldung und Versorgung zu beteiligen, und hält hieran auch fest. Wir erkennen an, dass mit dem Gesetzentwurf eine komplexe, eine Vielzahl von Herausforderungen aufwerfende Aufgabe gelöst werden soll, die durch die erneute tiefgreifende Änderung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts notwendig geworden ist. Im Ergebnis kann der DBB NRW den Entwurf aus den genannten Gründen nicht mittragen. Wir halten eine genauere und eingehendere Diskussion („Genauigkeit vor Schnelligkeit“) für geboten.

Randbemerkung: Sollte sich tatsächlich die auf Bundesebene diskutierte Tendenz, die Beamtenschaft in das gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherungssystem zu integrieren, fortsetzen, bietet sich die Aussetzung des Gesetzgebungsverfahrens an.

Denn dann stellen sich, bspw. bezüglich der neu zu berechnenden Alimentationsgrößen, neue Fragen, die einen erneuten Neubau der Besoldung und Versorgung notwendig machten.

Es ist zudem zwingend in den Blick zu nehmen, dass Regelungen zur Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 2025 aber auch schon aus dem Jahr 2020 für die Besoldung vor 2022 weiterhin fehlen. Hier dürfte feststehen, dass eine Reparatur der verfassungswidrigen Alimentation noch notwendig ist und den Beamtinnen und Beamten sowie den Versorgungsempfängerinnen und -empfängern im Land NRW konkrete Nachzahlungen ausstehen. Dies mahnt der DBB NRW weiterhin an.

Wir bitten um Berücksichtigung unserer Anmerkungen im Gesetzgebungsverfahren.

Mit freundlichen Grüßen

Roland Staude
1. Vorsitzender

UNIVERSITÄT BAYREUTH

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/4371
Alle Abgeordneten

Lehrstuhl für Öffentliches Recht, Sozialrecht und Dienstrecht

Öffentliches Recht VIII

Prof. Dr. Thomas Spitzlei

Universitätsstraße 30
Gebäude RW I

Telefon: 0921 / 55 - 6030
Telefon: 0921 / 55 - 6031 (Sekretariat)

E-Mail: thomas.spitzlei@uni-bayreuth.de
Internet: www.oer8.uni-bayreuth.de

Universität Bayreuth • LS ÖR VIII • 95447 Bayreuth

An den Präsidenten
des Landtags Nordrhein-Westfalen
Herrn André Kuper

Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf

ausschließlich per E-Mail an:
anhoerung@landtag.nrw.de

Bayreuth, den 9. November 2026

Anhörung zu dem Entwurf der Landesregierung zum Gesetz zur strukturellen Neuausrichtung des Besoldungs- und Versorgungsrechts sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (Besoldungs- und Versorgungsrechts-neuausrichtungsgesetz), Drucksache 18/21744

Sehr geehrter Herr Präsident Kuper,

vielen Dank für die Einladung zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme zur Vorbereitung der mündlichen Anhörung zum oben genannten Gesetzentwurf.

Im Rahmen der mündlichen Anhörung stehe ich für eine Zusammenfassung und Rückfragen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Thomas Spitzlei

I. Vorbemerkung

Die Stellungnahme beschränkt sich auf eine Würdigung der Rechtsfragen im Zusammenhang mit den verfassungsrechtlichen Anforderungen der Mindestalimentation. Die inhaltlichen Standpunkte der Stellungnahme beruhen überwiegend auf einer Veröffentlichung des Verfassers.[1]

Im Herbst 2025 hat das BVerfG[2] seine frühere Rechtsprechung zur Mindestalimentation aufgegeben und durch einen neuen Maßstab, die Wahrung der sog. Prekaritätsgrenze, ersetzt (dazu unter II.). Der neue Prüfungsmaßstab verlangt von den Besoldungsgesetzgebern eine tragfähige Prognose über die Entwicklung des Median-Äquivalenzeinkommens. Der Gesetzentwurf wird dem gerecht (III.). Bereits im Nachgang zu den letzten wegweisenden Entscheidungen des BVerfG im Jahr 2020[3] sind die meisten Länder – auch Nordrhein-Westfalen – von dem überkommenen Alleinverdiener-Modell abgekehrt und dazu übergegangen, ein Partnereinkommen zu berücksichtigen. Dies ist zweckmäßig und zulässig (IV.). Das Abstellen auf die Geringfügigkeitsgrenze zur Bestimmung der Höhe des Partnereinkommens überzeugt nicht, ist verfassungsrechtlich aber nicht zu beanstanden (V.). Liegt kein oder ein geringeres Partnereinkommen vor, soll ein Ergänzungszuschlag (zum Familienzuschlag) die Mindestalimentation sicherstellen. Dieses Instrument setzt Fehlanreize, begegnet verfassungsrechtlichen Bedenken und sollte abgeschafft werden (VI.).

II. Verfassungsrechtliches Gebot der Mindestalimentation

Der Gesetzentwurf gibt die verfassungsrechtlichen Anforderungen an die Mindestalimentation zutreffend wieder. Die nachfolgenden Ausführungen beschränken sich daher zur Vermeidung von Wiederholungen auf Grundzüge.

Die Rechtsgrundlagen für die Besoldung der Beamten sind an dem Alimentationsprinzip zu messen, welches ein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums nach Art. 33 Abs. 5 GG ist. Das BVerfG betont – auch in der aktuellen Entscheidung aus dem Jahr 2025 zur Berliner Beamtenbesoldung – die Bedeutung eines

[1] Spitzlei, Der verfassungsrechtliche Grundsatz der Mindestalimentation zwischen fiktivem Partnereinkommen und Familienergänzungszuschlag, PersV 2026, 339 ff.
[2] BVerfG, Beschl. v. 17.9.2025 – 2 BvL 20/17 u. a., BVerfGE 172, 345.
[3] BVerfG, Beschl. v. 4.5.2020 – 2 BvL 4/18, BVerfGE 155, 1; BVerfG, Beschl. v. 4.5.2020 – 2 BvL 6/17 u. a., BVerfGE 155, 77.

amtsangemessenen Unterhalts für den demokratischen Rechtsstaat: Beamte können sich nur mit voller Hingabe und unter Einsatz der ganzen Persönlichkeit ihrem Dienstherrn zur Verfügung stellen, wenn sie nicht in Sorge um ihren Lebensunterhalt und den ihrer Familie sein müssen. Daraus resultiert das Erfordernis einer Mindestbesoldung.[4]

Die größte Veränderung in der Rechtsprechung des BVerfG betrifft diese sog. Vorabprüfung. Einen Verstoß gegen die Mindestbesoldung hatte das BVerfG in der Vergangenheit angenommen, wenn die Nettobesoldung unter Berücksichtigung der familienbezogenen Bezügebestandteile und des Kindergelds um weniger als 15 % über dem Grundsicherungsniveau lag.[5] Maßgeblich ist nun, ob die Nettoalimentation eines Beamten in der niedrigsten Besoldungsgruppe in der ersten Stufe die sog. Prekaritätsschwelle von 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens erreicht.[6] Die Armutsgefährdungsgrenze liegt bei 60 % des Medianeinkommens; die neue maßgebliche Grenze von 80 % entspricht somit dem untersten Wert der mittleren Einkommen. Die Daten werden im Rahmen des Mikrozensus ermittelt und von den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder veröffentlicht.

Nach der modifizierten Äquivalenzskala der OECD, auf die das BVerfG abstellt, ist die erste erwachsene Person (das ist der Beamte) mit dem Faktor 1, weitere erwachsene Personen im Haushalt mit dem Faktor 0,5 und Kinder unter 14 Jahren mit dem Faktor 0,3 zu gewichten.[7] Da die Besoldungsgesetzgeber seit langem die Besoldung an einer vierköpfigen Familie ausrichten, ergibt sich der Faktor 2,3 (Beamter, Partner, ein Kind älter und ein Kind jünger als 14 Jahre), der mit dem ermittelten Median-Äquivalenzeinkommen zu multiplizieren ist (so auch S. 154 des Gesetzentwurfs).

Der so ermittelte Wert entspricht der Prekaritätsgrenze, die das Nettoeinkommen eines Beamten erreichen muss. Dieses besteht aus dem Grundgehalt in der niedrigsten Besoldungsgruppe und der niedrigsten Erfahrungsstufe, weiteren Bezügebestandteilen, die allen Beamten einer Besoldungsgruppe unterschiedslos gewährt werden, und dem Kindergeld. In Abzug zu bringen sind die Kosten der privaten Kranken- und Pflegeversicherung und die Steuern (unter Berücksichtigung der Absetzbarkeit der Kosten der privaten Kranken- und Pflegeversicherung).[8]

[4] BVerfG, Beschl. v. 17.9.2025 – 2 BvL 20/17 u. a., BVerfGE 172, 345 (385).
[5] So noch im Jahr 2020 BVerfG, Beschl. v. 4.5.2020 – 2 BvL 4/18, BVerfGE 155, 1 (23 ff.).
[6] BVerfG, Beschl. v. 17.9.2025 – 2 BvL 20/17 u. a., BVerfGE 172, 345 (386).
[7] BVerfG, Beschl. v. 17.9.2025 – 2 BvL 20/17 u. a., BVerfGE 172, 345 (387).
[8] BVerfG, Beschl. v. 17.9.2025 – 2 BvL 20/17 u. a., BVerfGE 172, 345 (389).

Die neue Berechnungsmethode benachteiligt in einem Flächenland wie Nordrhein-Westfalen mit ländlichen und urbanen Regionen Beamte in Ballungsräumen, da höhere Mietkosten für die Prekaritätsgrenze – anders als bei dem Abstandsgebot zur Grundsicherung – keine Rolle mehr spielen. Es ist in Reaktion auf die geänderte Rechtsprechung geboten, die diesbezüglichen Besoldungsbestandteile – die regionalisierten Bestandteile des Familienzuschlags – abzuschaffen (S. 2, 152 des Gesetzentwurfs). Die damit verbundenen Nachteile soll eine Vertrauensschutzregelung über die Gewährung einer ab dem Jahr 2028 (jährlich um 10 % des Ausgangsbetrags) abschmelzenden Ausgleichszulage kompensieren (S. 2, 168 f., 183). Ob, in welcher Höhe und wie lange man diese Ausgleichszulage gewährt, ist eine politische Entscheidung. Die Zahlung ist verfassungsrechtlich nicht – jedenfalls nicht in diesem zeitlichen Ausmaß – geboten, weshalb darauf nicht näher einzugehen ist.

III. Prognoseerfordernis und Spielraum bei der Ermittlung des Median-Äquivalenzeinkommens

Die neue Rechengröße des Median-Äquivalenzeinkommens erleichtert die Prüfung der Mindestalimentation erheblich. Der Besoldungsgesetzgeber muss jedoch mit Zahlen arbeiten, die im Zeitpunkt des Gesetzgebungsverfahrens noch nicht vorliegen (vgl. auch S. 154 des Gesetzentwurfs).

Daraus resultiert ein Prognosespielraum. Wenn der Gesetzgeber ausgehend von der früheren Entwicklung des Median-Äquivalenzeinkommens eine tragfähige Prognose aufstellt und diese auf schlüssige Weise seinen Berechnungen zugrunde legt, dann ist es unschädlich, wenn sich die Prognose im Nachhinein als unzutreffend, insbesondere als zu niedrig, erweist. Man wird dann lediglich von einer Verpflichtung ausgehen müssen, die Erfahrungswerte bei künftigen Prognosen zu berücksichtigen. Ein Anpassungsbedarf für die Vergangenheit besteht nicht.

Wegen des Beurteilungsspielraums ist es denkbar, aufgrund der Aktualität nur die letzte dokumentierte Veränderung oder die jüngste Prognose der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder heranzuziehen.[9] Ebenso könnte ein Durchschnitt mehrerer Jahre gebildet werden. Da der Mikrozensus zum Jahr 2020 neugestaltet worden

[9] Letzteres ist in Schleswig-Holstein der Fall, s. LT-Drs. 20/4501, S. 107 f.

ist, könnte man bei der Betrachtung bis zu diesem Jahr zurückgehen.[10] Der vorliegende Gesetzentwurf stellt auf den Durchschnittswert der Jahre 2005 bis 2025 ab und gelangt so zu einer prognostizierten Steigerung um jährlich 3 %. Damit bezieht man zwar Daten nach der alten Erhebung des Mikrozensus ein, die Gesetzesbegründung betont aber richtigerweise die zu begrüßende nivellierende Wirkung einer so breit angelegten Durchschnittsbetrachtung (S. 154 f.). Aufgrund der Einschätzungsprärogative des Gesetzgebers sind alle erwähnten Varianten mit entsprechender Begründung zulässig. Daraus resultiert ein gewisser Spielraum bei der Ermittlung der Höhe der Mindestalimentation.

Dies gilt auch für die Anforderungen an die Berechnung der Mindestalimentation bei Familien mit mehr als zwei Kindern. Sinnvoll dürfte es sein, sich wiederum an der modifizierten Äquivalenzskala der OECD zu orientieren und den Bedarf für das dritte Kind und weitere Kinder so zu berechnen, dass man den sich verändernden Bedarf im Laufe der Zeit abbildet. Der Gesetzentwurf geht von einem gewichteten Faktor von 0,35 (14 Jahre mit Faktor 0,3 und vier Jahre mit Faktor 0,5) für ein Kind bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres aus (S. 168). Dies ist auch auf Bundesebene[11] und in anderen Ländern[12] beabsichtigt bzw. bereits umgesetzt. Auf diese Weise wird der Bedarf insgesamt, bezogen auf die gesamte Zeitspanne, zutreffend abgebildet. Die damit einhergehenden Unschärfen sind zu vernachlässigen.

IV. Zulässigkeit der Berücksichtigung eines Partnereinkommens

Das Alimentationsprinzip des Art. 33 Abs. 5 GG verpflichtet den Besoldungsgesetzgeber, die Besoldung so zu bemessen, dass ein Beamter nicht in Sorge um seinen und den Lebensunterhalt seiner Familie sein darf. Maßstab für diese Familie war im Besoldungsrecht lange Zeit eine typisierte vierköpfige Beamtenfamilie, deren einzige Einkommensquelle die Beamtenbesoldung war (Alleinverdiener-Familie).

Das BVerfG hat bereits im Jahr 2020 festgestellt, dass die Alleinverdiener-Familie kein unveränderliches Leitbild der Beamtenbesoldung, sondern lediglich eine aus der bisherigen Besoldungspraxis abgeleitete Bezugsgröße ist.[13] Gleich im Anschluss hat das

[10] So im Freistaat Bayern, s. die Antwort auf eine Kleine Anfrage unter LT-Drs. 19/11335, S. 3.
[11] S. 96 des Referentenentwurfs des BMI.
[12] Etwa in Hamburg, s. Bü-Drs. 23/4975, S. 102.
[13] BVerfG, Beschl. v. 4.5.2020 – 2 BvL 4/18, BVerfGE 155, 1 (24).

BVerfG den (daraus resultierenden) Gestaltungsspielraum der Besoldungsgesetzgeber betont.[14] Im Jahr 2025 hat das BVerfG dem Land Berlin die Berücksichtigung eines Partnereinkommens zwar verwehrt. Dies war jedoch darauf zurückzuführen, dass die maßgeblichen Besoldungsgesetze bzw. deren Begründungen ersichtlich nicht von der Existenz eines Partnereinkommens ausgegangen waren, sondern deutlich eine Alleinverdiener-Familie zugrunde gelegt hatten.[15]

Entscheidet sich ein Besoldungsgesetzgeber ausdrücklich für die Heranziehung einer Doppelverdiener-Familie und begründet dies in der Sache zutreffend damit, dass die Doppelverdiener-Familie in der heutigen Zeit am ehesten einer typischen Beamtenfamilie entspricht, dann ist dies nicht zu beanstanden.[16] Im Gegenteil: Es ist darauf hinzuweisen, dass ein Festhalten an der Alleinverdiener-Familie letztlich Familien gegenüber alleinstehenden Beamten ohne plausiblen Grund privilegieren würde, wenn der Mehrbedarf von Familien – wie bislang üblich – in Familienzuschlägen und nicht im Tabellenentgelt abgebildet wird. In diesem Fall würde der Gesetzgeber bei Beamtenfamilien einseitig Mehrbedarfe anerkennen, ohne zugleich das typischerweise vorhandene zusätzliche Einkommen gegenzurechnen.

Die meisten Länder haben ihren Besoldungsgesetzen bereits im Nachgang zu der wegweisenden Entscheidung des BVerfG im Jahr 2020 eine Doppelverdiener-Familie zugrunde gelegt.[17] Auch in Nordrhein-Westfalen will man mit dem vorliegenden Gesetzentwurf an der Bezugsgröße der Doppelverdiener-Familie festhalten (S. 154), die man durch das Gesetz vom 29.10.2024 (GV. NRW S. 656) eingeführt hat. Es sei darauf hingewiesen, dass die in der damaligen Gesetzesbegründung angeführten „geänderten tatsächlichen gesellschaftlichen Verhältnisse“ nicht näher empirisch belegt worden sind.[18] Wie ausführlich und differenziert ein Besoldungsgesetzgeber die Abkehr von der Alleinverdiener-Familie als Bezugsgröße begründen muss, ist unklar. Der Begründungsaufwand in anderen Ländern divergiert erheblich.[19] Man wird zumindest verlangen müssen, dass deutlich zum Ausdruck kommt, inwiefern die Doppelverdiener-

[14] S. wiederum BVerfG, Beschl. v. 4.5.2020 – 2 BvL 4/18, BVerfGE 155, 1 (24).
[15] S. dazu BVerfG, Beschl. v. 17.9.2025 – 2 BvL 20/17 u. a., BVerfGE 172, 345 (388 f., 408 f.); vgl. auch OVG Koblenz, Beschl. v. 25.9.2024 – 2 A 11745/17.OVG, Rn. 120 (Juris).
[16] Vgl. VG Hamburg, Beschl. v. 17.10.2024 – 21 B 148/24, Rn. 210 ff. (Juris); VG Hamburg, Urt. v. 2.4.2025 – 21 B 151/24, Rn. 209 ff. (Juris); VG Hamburg, Beschl. v. 24.4.2026 – 30 B 3/26, Rn. 121 (Juris).
[17] S. statt vieler Bayern, LT-Drs. 18/25363, S. 15; LT-Drs. 19/1555, S. 49; Baden-Württemberg, LT-Drs. 17/7519, S. 59 ff.; Hamburg, Bü-Drs. 22/12727, S. 27 ff.
[18] Drs. 18/9514, S. 78, 84.
[19] S. etwa die ausführliche Begründung in Hamburg, Bü-Drs. 22/12727, S. 27 ff., und die deutlich knappere Begründung in Hessen, LT-Drs. 21/4422, S. 17 f.

Familie den (neuen) Regelfall darstellt, sodass sie bei typisierender Betrachtung maßgeblich ist. Ein etwaiger Begründungsmangel würde auch dem aktuellen Gesetzgebungsverfahren anhaften, da der vorliegende Gesetzentwurf lediglich auf das Gesetz – und damit auch die Begründung – aus dem Jahr 2024 verweist. „Schädlich“ ist dies aber nicht, da das BVerfG in seiner jüngsten Entscheidung eine nachträgliche Begründung auch noch im Gerichtsverfahren für zulässig erklärt hat.[20]

V. Höhe des Partnereinkommens

Die Höhe des Partnereinkommens soll weiterhin in Anlehnung an die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV bestimmt werden (S. 154 für 2026, S. 169 für 2027). Dies begegnet mehreren Bedenken. Das Abstellen auf einen sog. Minijob ist zunächst einmal nicht realitätsnah, da das Partnereinkommen in den allermeisten Fällen deutlich höher sein dürfte. Seit 1.10.2022 ist die Einkommensgrenze zudem unmittelbar an den Mindestlohn gekoppelt. Damit hängt die beamtenrechtliche Größe des Partnereinkommens in Nordrhein-Westfalen von der bundespolitischen Bestimmung des Mindestlohns ab. Dies kann einen Handlungsbedarf auslösen, wenn sich die sozialrechtliche Größe in eine unerwünschte Richtung entwickelt. Ferner ist nicht ausgeschlossen, dass die geringfügige Beschäftigung bzw. die damit einhergehende Sozialversicherungsbeitragsfreiheit aufgrund der Reformvorschläge der Alterssicherungskommission im Juni 2026 in naher Zukunft geändert werden könnte. Schließlich ist zu betonen, dass die geringfügige Beschäftigung nach § 8 SGB IV nicht darauf ausgelegt ist, die alleinige Einkommensquelle eines Erwerbstätigen darzustellen, sondern eine sozialabgabenfreie Nebentätigkeit sein soll. Der nordrhein-westfälische Besoldungsgesetzgeber unterstellt hier also etwas, was der Sozialgesetzgeber gerade nicht will.

Bei alldem ist allerdings in Rechnung zu stellen, dass die Betrachtungsweise offenbar gar nicht den Anspruch hat, die Lebenswirklichkeit hinsichtlich der Höhe des Partnereinkommens möglichst genau abzubilden. Es ist offensichtlich beabsichtigt, nicht selbst Berechnungen und Erwägungen zu der realistischen Höhe eines Partnereinkommens anzustellen, sondern eine bereits existierende, „externe“ Rechengröße heranzuziehen. Diese ist bewusst (zu) niedrig angesetzt, da sich dies lediglich zum Vorteil der Regelungsadressaten auswirkt. Eine solche Pauschalierung beruht zwar nicht auf

[20] BVerfG, Beschl. v. 17.9.2025 – 2 BvL 20/17 u. a., BVerfGE 172, 345 (382 ff.).

einem tragfähig ermittelten Regelfall, ist verfassungsrechtlich aber gleichwohl unproblematisch, da sie keine Verlierer kennt.

Dass die Höhe des Partnereinkommens in Nordrhein-Westfalen vergleichsweise niedrig bemessen ist, zeigt ein Blick auf mögliche Alternativen. Beachtung verdienen etwa die Überlegungen in dem Referentenentwurf des BMI, dass statistisch ein Partnereinkommen in Höhe von 33.952,80 Euro brutto der Berechnung zugrunde gelegt werden könnte.[21] Richtigerweise wird die Aussagekraft dieser Zahl in dem Gesetzentwurf aber zugleich in Zweifel gezogen, da sie einen Durchschnittswert darstellt, während bei einer Typisierung auf den Regelfall abzustellen ist.[22] Der hamburgische Besoldungsgesetzgeber verfolgt ungeachtet dessen das Konzept der Durchschnittsbetrachtung seit dem Jahr 2023: Angenommen wird ein Hinzuverdienst des Partners in Höhe einer Teilzeitbeschäftigung von 55°% auf Mindestlohnbasis.[23] Für das Jahr 2026 ergibt sich so ein Bruttoeinkommen in Höhe von ca. 16.140 Euro. In Hessen hat man das Einkommen des Partners auf die Höhe seines Bedarfs festgelegt (im Jahr 2026: 11.482 Euro netto) und den Partner so quasi aus der Rechnung genommen.[24]

Ein tauglicher Anknüpfungspunkt für das fiktive Partnereinkommen kann die beihilferechtliche Definition einer wirtschaftlichen Selbständigkeit des Partners sein. Diese Anlehnung an das Beihilferecht erfolgt im Freistaat Bayern seit dem Jahr 2024.[25] Der Betrag beläuft sich im Jahr 2026 auf 22.648 Euro brutto. Abgezogen werden die Lohnsteuer und 20 % pauschal zur Abgeltung von Sozialabgaben. Auch der Bund könnte diesen Maßstab künftig heranziehen.[26] Der Vorteil der Heranziehung dieser Rechengröße ist, dass sie seit langem existiert und bereits in einem besoldungsrechtlichen Kontext steht. Es handelt sich aber auch fraglos um eine stark pauschalierende Betrachtung, da sie nicht den Anspruch hat, die Einkommenshöhe der allermeisten Partner eines Beamten näherungsweise zu treffen.[27] Gleichwohl ist es nicht abwegig, das Partnereinkommen so zu bemessen, dass es gerade noch keine wirtschaftliche Selbständigkeit ausdrückt. Die fehlende wirtschaftliche Selbständigkeit ist typisch für ein „Partnereinkommen“, welches das Haupteinkommen der Familie ergänzt. Außerdem

[21] S. 100 des Referentenentwurfs des BMI.
[22] S. 101 des Referentenentwurfs des BMI.
[23] Bü-Drs. 22/12727, S. 31 f.
[24] LT-Drs. 21/4422, S. 18.
[25] S. dazu LT-Drs. 19/1555, S. 52.
[26] S. 101 des Referentenentwurfs des BMI.
[27] Aus diesem Grund hat man in Hamburg einer Orientierung an dem Kriterium eine Absage erteilt, s. Bü-Drs. 22/12727, S. 32.

ist zu sehen, dass der Gesetzgeber bis zu dem Erreichen dieser Einkommensgrenze dem Partner des Beamten auch Beihilfeleistungen gewährt und die Familie somit entlastet.

VI. Bedenken gegenüber dem Ergänzungszuschlag

Neben Nordrhein-Westfalen (§ 71a LBesG NRW) gewähren die meisten Länder[28] einen sog. (Familien-) Ergänzungszuschlag, wenn der Partner nachweislich kein oder nur ein geringeres Einkommen erzielt als bei der Berechnung der Mindestalimentation angenommen.

Beachtlich ist die Rechtsentwicklung in Hamburg, wo der Gesetzgeber erst im Jahr 2023 in § 45a HmbBesG einen (inhaltsgleichen) Besoldungsergänzungszuschuss eingeführt[29] und diesen nun wieder gestrichen hat.[30] Einige Länder – etwa der Freistaat Bayern und Hessen – haben nie einen Ergänzungszuschlag eingeführt und sehen dafür auch unter Beachtung der neuen Vorgaben des BVerfG keine Notwendigkeit.[31]

Der Bund will das Instrument für Ausnahmesituationen einführen. Als solche sind vorgesehen die Betreuung eines oder mehrerer (im Haushalt lebender) Kinder, für die Kindergeld gezahlt wird, während des Bezugs von Elterngeld (für einen bestimmten Zeitraum), die Pflege von nahen Angehörigen, die einen Pflegegrad (von zumindest zwei) nachweisen können, und die Erwerbsunfähigkeit infolge Krankheit.[32] Eine ähnliche Regelung existiert bereits in Sachsen-Anhalt (s. § 38a Abs. 1 LBesG LSA). Anlass dafür dürfte die Rechtsprechung des BVerfG aus dem Jahr 2020 sein. Nach dieser war die damalige Besoldungspraxis – ausgehend von der Alleinverdiener-Familie – so ausgestaltet gewesen, dass in einer größtmöglichen Zahl von Lebens- und Fallkonstellationen eine Bedarfsdeckung oberhalb des Grundsicherungsniveaus möglich sein sollte. Dies sollte auch für Härtefälle des Lebens gelten, in denen der Partner nichts zum Familieneinkommen beisteuern kann. Das BVerfG hat als solche Fälle die

[28] Zu nennen sind etwa Baden-Württemberg (§ 41a LBesG BW), Brandenburg (§ 40a BbgBesG), Bremen (§ 35a BremBesG), Mecklenburg-Vorpommern (§ 43a LBesG M-V), Niedersachsen (§ 36a NBesG), Sachsen-Anhalt (§ 38a LBesG LSA), Schleswig-Holstein (§ 45a SHBesG) und Thüringen (§ 39a ThürBesG).
[29] Zu den Erwägungen Bü-Drs. 22/12727, S. 42 ff.
[30] Näher dazu Bü-Drs. 23/4975, S. 88; s. auch Bü-Drs. 23/5723, S. 2.
[31] Vgl. zu Bayern LT-Drs. 19/11335, S. 3 f. In Hessen schweigt der Regierungsentwurf dazu, s. LT-Drs. 21/4422, S. 14 ff.
[32] S. 140 des Referentenentwurfs des BMI.

dauernde Pflege behinderter Kinder oder betagter Großeltern sowie eine dauerhafte Erkrankung oder den Tod des Partners benannt.[33]

Nordrhein-Westfalen (§ 71a LBesG NRW) und mehrere andere Länder (vgl. etwa § 41a LBesG BW, § 43a Abs. 1 LBesG M-V, § 36a NBesG und § 45a Abs. 1 SHBesG) gewähren den Ergänzungszuschlag demgegenüber unabhängig von dem Vorliegen einer besonderen persönlichen oder familiären Härte.

In Reaktion auf die Rechtsprechung zum Abstandsgebot zur Grundsicherung bzw. der neuen 80 %-Grenze ist in den meisten Ländern vorgesehen, dass durch den Zuschlag exakt die erforderliche Mindestbesoldung erreicht wird, mithin die Besoldung „gerade so“ verfassungskonform ist (vgl. bspw. § 36a Abs. 2 und 3 NBesG). Der Betrag nimmt daher mit zunehmender Höhe des Grundgehalts immer weiter ab, was in einigen Ländern zu einer erheblichen Spreizung in Abhängigkeit von der Besoldungsgruppe führt (s. etwa die Zahlen in Anlage 12 zum LBesG BW). Dies entspricht der Rechtslage in Nordrhein-Westfalen.

Richtigerweise geht der Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers aber so weit, dass eine Korrektur der typisierten Annahme eines Partnereinkommens durch einen Ergänzungszuschlag nicht erforderlich ist.[34] Es ist ein Trugschluss, dass die (typisierte) Annahme eines Partnereinkommens immer dann zu korrigieren sei, wenn dieses im Einzelfall geringer als angenommen oder nicht vorhanden ist. Dies würde das Instrument der Typisierung ad absurdum führen, deren Ziel es ist, die komplexe Lebenswirklichkeit durch eine wirklichkeitsnahe, aber vereinfachende Betrachtung, näherungsweise abzubilden. Es muss nicht jede finanzielle Härte ausgeglichen werden und der Gesetzgeber ist nicht gehalten, die (vermeintlich) gerechteste Lösung zu wählen.[35]

Mehrere Länder, die das Instrument des Familienergänzungszuschlags bereits längere Zeit einsetzen, weisen darauf hin, dass es um eine äußerst geringe Fallzahl geht. In Baden-Württemberg ging man im Jahr 2024 von rund 100 potentiell betroffenen Familien aus.[36] In Schleswig-Holstein rechnete man im Jahr 2022 damit, dass von 40.000 Beamten weniger als 100 Personen in den Genuss des Familienergänzungszuschlags kommen sollten.[37] In Nordrhein-Westfalen soll das Instrument in der Vergangenheit

[33] BVerfG, Beschl. v. 4.5.2020 – 2 BvL 6/17 u. a., BVerfGE 155, 77 (95).
[34] So nun auch ausdrücklich die Entscheidung des hamburgischen Gesetzgebers, s. Bü-Drs. 23/4975, S. 88.
[35] Vgl. VGH München, Beschl. v. 8.4.2025 – 3 ZB 24.561, Rn. 14 (Juris).
[36] LT-Drs. 17/7519, S. 61.
[37] S. Umdruck 19/7321, S. 11 f.

jährlich für eine einstellige Zahl an Fällen zum Tragen gekommen sein. Die Gesetzesbegründung betont daher den absoluten Ausnahmecharakter des Instruments (S. 176). Das Ausblenden von derartigen Ausnahmefällen ist jedoch das Wesensmerkmal von Typisierungen.

Bei näherer Betrachtung ist die Abschaffung des Ergänzungszuschlags nicht nur verfassungsrechtlich zulässig, sondern sowohl politisch als auch verfassungsrechtlich geboten. Das Regelungsmodell hat eine negative Lenkungsfunktion, da es Anreize für den Partner schafft, keiner Beschäftigung nachzugehen bzw. den Umfang einer Beschäftigung nicht zu erhöhen.[38]

Besonders kritisch zu bewerten ist das Modell, wenn es – wie u. a. in Nordrhein-Westfalen – nur bei den unteren Besoldungsgruppen Anwendung finden soll, um bei diesen die verfassungsrechtliche Anforderung der Mindestbesoldung zu gewährleisten. Daraus resultieren mit Blick auf das Abstandsgebot des Art. 33 Abs. 5 GG durchgreifende verfassungsrechtliche Bedenken.[39] Ob der Ergänzungszuschlag bei der Berechnung der Mindestalimentation überhaupt herangezogen werden darf, ist zudem mehr als fraglich. Nach der Rechtsprechung des BVerfG dürfen bei der Ermittlung der Gesamtbezüge im Rahmen der Vergleichsberechnung nur Bezügebestandteile berücksichtigt werden, die allen Beamten einer Besoldungsgruppe unterschiedslos gewährt werden.[40] Das ist bei dem Ergänzungszuschlag nicht der Fall.[41]

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass der Ergänzungszuschlag nur Eheleuten gewährt wird. In der Gesetzesbegründung heißt es dazu, bei Alleinerziehenden könne denklogisch kein fiktives Partnereinkommen berücksichtigt werden (S. 182). Tatsächlich ist die „Musterfamilie“ aber auch für Alleinstehende und Alleinerziehende maßgeblich. Im Ergebnis besteht hier gleichwohl kein Korrekturbedarf, da aufgrund des niedrig bemessenen Partnereinkommens der Mehrbedarf eines Partners in Nordrhein-Westfalen immer größer als sein fiktiv angenommenes Einkommen ist. Problematisch ist aber, dass eheähnliche Lebensgemeinschaften von dem Ergänzungszuschlag ausgeschlossen sind. Dass eine Privilegierung der Ehe nicht intendiert sein dürfte, belegt die

[38] Vgl. VG Hamburg, Urt. v. 2.4.2025 – 21 B 151/24, Rn. 229 (Juris).
[39] Für Hamburg VG Hamburg, Beschl. v. 17.10.2024 – 21 B 148/24, Rn. 55 ff. (Juris); für Schleswig-Holstein VG Schleswig, Beschl. v. 11.11.2025 – 12 A 21/23 u. a., Rn. 198 ff. (Juris) (jeweils Vorlage nach Art. 100 Abs. 1 GG); für Mecklenburg-Vorpommern VG Greifswald, Urt. v. 22.7.2025 – 6 A 155/22 HGW, Rn. 230 (Juris).
[40] BVerfG, Beschl. v. 17.9.2025 – 2 BvL 20/17 u. a., BVerfGE 172, 345 (389).
[41] Vgl. sehr differenziert dazu VG Schleswig, Beschl. v. 11.11.2025 – 12 A 21/23 u. a., Rn. 201 ff. (Juris); vgl. auch VG Greifswald, Urt. v. 22.7.2025 – 6 A 155/22 HGW, Rn. 232 (Juris).

Abschaffung des Familienzuschlags der Stufe 1 (für Verheiratete ohne Kinder) in § 43 Abs. 1 LBesG NRW (S. 168, 181 f.). Die stärkere Ausrichtung der Familienzuschläge auf Kinder anstelle des Familienstands ist zeitgemäß.

Nach alldem sollte der Ergänzungszuschlag ersatzlos gestrichen werden. Es ist abschließend aber einzuräumen, dass paradoxerweise gerade die äußerst geringe praktische Relevanz des Instruments – die für die Abschaffung spricht –, die hier erhobene Kritik stark relativiert. Es dürfte nur Einzelfälle geben, in denen sich die Ungleichbehandlung von eheähnlichen Lebensgemeinschaften tatsächlich realisiert. Auch das Abstandsgebot wird nur in Einzelfällen durchbrochen; es handelt sich nicht um ein strukturelles Problem des Besoldungssystems. Die erwähnten Fehlanreize scheinen zudem ausweislich der extrem niedrigen Fallzahlen bislang nicht zum Tragen zu kommen.

Vor diesem Hintergrund ist jedenfalls das Antragserfordernis nachvollziehbar und (verfassungs-) rechtlich unproblematisch. Da der Ergänzungszuschlag seiner Konzeption nach und in der Lebenswirklichkeit auf die Erfassung absoluter Ausnahmefälle gerichtet ist – ca. 280.000 Landesbeamten steht jährlich eine einstellige Zahl an Fällen gegenüber –, ist es nur konsequent, ein Antragserfordernis vorzusehen. Da weder Art. 33 Abs. 5 GG noch Art. 3 Abs. 1 GG den Ergänzungszuschlag verlangen, lassen sich die Regelungen auch nicht gegen das Antragserfordernis anführen.

Prof. Dr. Thomas Spitzlei

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/4372

Alle Abgeordneten

dbb jugend nrw · Postfach 10 19 34 · 40010 Düsseldorf

An den
Präsidenten des Landtages Nordrhein-Westfalen
Herrn André Kuper, MdL
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf

z. Hd. Herr Fölster
I.A.2 /A07
anhoerung@landtag.nrw.de

Friedrich-Ebert-Str. 1
40210 Düsseldorf
Fon 0211. 35 59 28 - 0
Fax 0211. 35 59 28 - 10

Internet: www.dbbjnrw.de
eMail: info@dbbjnrw.de

09.11.2026

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

Ihr Schreiben vom 20.10.2026, Stichwort: „A07 - Besoldungsneuausrichtungsgesetz - 17.11.2026“

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,
sehr geehrte Frau Vorsitzende,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

die dbb jugend nrw bedankt sich für die Möglichkeit, zum Gesetzentwurf der Landesregierung Stellung zu nehmen.

Als Jugendorganisation vertreten wir die Interessen junger Beschäftigter und des Nachwuchses im öffentlichen Dienst. Die geplante Neuausrichtung des Besoldungs- und Versorgungsrechts betrachten wir deshalb insbesondere unter den Gesichtspunkten einer verfassungsgemäßen Alimentation, der finanziellen Verlässlichkeit, der Generationengerechtigkeit und der Attraktivität des öffentlichen Dienstes.

Die Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation gehört zu den grundlegenden Verpflichtungen des Dienstherrn.

Die dbb jugend nrw sieht die konkrete Ausgestaltung des Gesetzentwurfs jedoch kritisch.

Insbesondere die weiterhin vorgesehene Berücksichtigung eines fiktiven Partnereinkommens sowie die schrittweise Abschmelzung bisheriger Familienzuschläge werfen erhebliche Fragen auf.

Eine Besoldungsreform muss mehr leisten, als durch rechnerische Anpassungen die verfassungsrechtlich erforderliche Mindestbesoldung darzustellen. Sie muss sicherstellen, dass Beamtinnen und Beamte entsprechend ihrem Amt angemessen alimentiert werden und auf die Verlässlichkeit ihrer finanziellen Rahmenbedingungen vertrauen können.

Dies ist insbesondere für junge Menschen entscheidend, die sich für eine berufliche Laufbahn im öffentlichen Dienst entscheiden und damit häufig eine langfristige Bindung an ihren Dienstherrn eingehen.

I. Berücksichtigung eines fiktiven Partnereinkommens

Die dbb jugend nrw sieht die Beibehaltung des fiktiven Partnereinkommens besonders kritisch.

Bei der Berechnung der Mindestbesoldung wird weiterhin ein Einkommen der Partnerin oder des Partners unterstellt, unabhängig davon, ob dieses tatsächlich erzielt wird.

Das zugrunde liegende Modell orientiert sich an der jeweils maßgeblichen Geringfügigkeitsgrenze. Wird das unterstellte Einkommen tatsächlich nicht erreicht, kann unter bestimmten Voraussetzungen ein Ergänzungszuschlag beantragt werden.

Diese Systematik ist aus Sicht der dbb jugend nrw aus mehreren Gründen problematisch.

Die Pflicht zur amtsangemessenen Alimentation liegt beim Dienstherrn. Sie darf nicht davon abhängig gemacht werden, ob und in welchem Umfang die Partnerin oder der Partner durch eigene Erwerbstätigkeit zur finanziellen Absicherung beiträgt.

Die Alimentationspflicht ergibt sich aus dem besonderen Dienst- und Treueverhältnis zwischen dem Dienstherrn und seinen Beamtinnen und Beamten. Das Einkommen einer dritten Person darf diese Verpflichtung nicht ersetzen.

Die dbb jugend nrw teilt die grundsätzlichen verfassungsrechtlichen Bedenken des DBB NRW gegen dieses Berechnungsmodell.

Der DBB NRW hat hierzu ein Rechtsgutachten des ehemaligen Bundesverfassungsrichters Prof. Dr. Dr. Udo Di Fabio eingeholt. Dieses kommt hinsichtlich der 2024 eingeführten Besoldungssystematik zu dem Ergebnis, dass die Berücksichtigung eines fiktiven Partnereinkommens nicht mit den verfassungsrechtlichen Anforderungen des Alimentationsprinzips vereinbar ist. Darüber hinaus werden das besoldungsrechtliche Abstandsgebot und das Antragserfordernis für den Ergänzungszuschlag kritisch bewertet.

Besonders problematisch ist aus Sicht der dbb jugend nrw, dass die Betroffenen selbst tätig werden müssen, wenn das unterstellte Einkommen tatsächlich nicht erzielt wird.

Die Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation darf jedoch nicht davon abhängen, dass Beschäftigte ihre familiären Einkommensverhältnisse offenlegen und einen zusätzlichen Antrag stellen.

Beamtinnen und Beamte dürfen nicht erst nachweisen müssen, dass ihre Familie weniger verdient als vom Dienstherrn angenommen, um die verfassungsrechtlich gebotene Besoldung zu erhalten.

Aus jugendpolitischer Sicht kommt hinzu, dass die Regelung erhebliche Auswirkungen auf die eigenständige Lebensgestaltung junger Familien haben kann.

Ob eine Partnerin oder ein Partner erwerbstätig ist, in welchem Umfang gearbeitet wird oder ob zugunsten der Kinderbetreuung vorübergehend auf Erwerbseinkommen verzichtet wird, sind persönliche Entscheidungen.

Gerade während der Familiengründung, der Elternzeit oder der Betreuung kleiner Kinder können sich Einkommensverhältnisse kurzfristig verändern.

Die Besoldung muss diesen Lebensrealitäten gerecht werden, ohne die finanzielle Verantwortung des Dienstherrn auf die Familie zu verlagern.

Die dbb jugend nrw spricht sich deshalb gegen die Berücksichtigung eines fiktiven Partnereinkommens aus und fordert eine Besoldungssystematik, die die verfassungsrechtlich gebotene Alimentation unabhängig von unterstellten Erwerbseinkommen Dritter sicherstellt.

II. Abschmelzung der Familienzuschläge und finanzielle Sicherheit junger Familien

Die vorgesehene Neustrukturierung der Familienzuschläge und insbesondere die schrittweise Abschmelzung bisheriger Ansprüche werden kritisch bewertet.

Die dbb jugend nrw erkennt an, dass die Landesregierung auf gewerkschaftliche Kritik reagiert und den ursprünglich vorgesehenen Abschmelzungszeitraum von sieben auf zehn Jahre verlängert hat.

Diese Anpassung verbessert den zeitlichen Vertrauensschutz. Sie beseitigt jedoch nicht die grundsätzliche Problematik.

Eine über einen längeren Zeitraum gestreckte finanzielle Verschlechterung bleibt eine Verschlechterung, wenn sie nicht durch andere Besoldungsbestandteile ausgeglichen wird.

Gerade junge Familien benötigen finanzielle Planungssicherheit.

Die Entscheidung für Kinder, die Inanspruchnahme von Elternzeit, die Reduzierung der Arbeitszeit oder die Finanzierung angemessenen Wohnraums sind häufig mit langfristigen finanziellen Verpflichtungen verbunden.

Wer auf Grundlage bestehender Besoldungsregelungen solche Entscheidungen getroffen hat, muss darauf vertrauen können, dass Veränderungen nicht zu unangemessenen finanziellen Belastungen führen.

Die vorgesehenen Ausgleichszulagen können kurzfristige Nachteile abfedern. Durch ihre jährliche Abschmelzung um zehn Prozent des jeweiligen Ausgangsbetrags verlieren sie jedoch schrittweise ihre Schutzwirkung.

Aus Sicht der dbb jugend nrw ist deshalb nicht allein entscheidend, ob die Beschäftigten unmittelbar nach Inkrafttreten der Reform finanzielle Einbußen erfahren. Vielmehr muss die Entwicklung der Gesamtbesoldung über den gesamten Übergangszeitraum betrachtet werden.

Dabei sind die Erhöhungen der Grundgehälter ebenso zu berücksichtigen wie der Wegfall bisheriger Zuschläge und die Abschmelzung der Ausgleichszulagen.

Die Reform muss deshalb nicht nur die Interessen bereits bestehender Familien berücksichtigen, sondern auch die finanziellen Perspektiven derjenigen, die erst in den kommenden Jahren eine Familie gründen möchten.

Die dbb jugend nrw hält es für nicht hinnehmbar, wenn junge Familien im Ergebnis finanziell schlechter gestellt werden, obwohl die Reform gerade eine verfassungsgemäße und angemessene Besoldung sicherstellen soll.

Die Landesregierung muss deshalb nachvollziehbar darlegen, wie sich die Änderungen auf unterschiedliche Familienkonstellationen und Besoldungsgruppen auswirken.

Insbesondere sind die Folgen für Familien mit kleinen Kindern, Alleinerziehende sowie Beschäftigte in den unteren Besoldungsgruppen und ersten Erfahrungsstufen zu untersuchen.

Die dbb jugend nrw fordert, die Übergangsregelungen so auszugestalten, dass die Reform nicht zu einer finanziellen Schlechterstellung junger Familien führt.

Die Verlängerung des Abschmelzungszeitraums allein reicht hierfür nicht aus. Erforderlich ist eine transparente Betrachtung der tatsächlichen Gesamtbezüge über mehrere Jahre. Wo sich strukturelle finanzielle Nachteile ergeben, muss der Gesetzgeber nachbessern.

III. Stärkung der Grundbesoldung und Wahrung des Abstandsgebots

Die vorgesehene Erhöhung der Grundgehälter um 1,68 Prozent im Zusammenhang mit dem Wegfall des bisherigen Familienzuschlags der Stufe 1 ist differenziert zu bewerten.

Eine angemessene Grundbesoldung ist eine wesentliche Voraussetzung für ein transparentes und verlässliches Besoldungssystem.

Die Höhe der Besoldung muss insbesondere die Wertigkeit des jeweiligen Amtes, die übertragene Verantwortung und die Anforderungen an die Tätigkeit widerspiegeln.

Eine Reform darf sich deshalb nicht darauf beschränken, bisherige Besoldungsbestandteile zwischen unterschiedlichen Gruppen umzuverteilen.

Gerade für junge Beschäftigte muss erkennbar bleiben, dass sich Qualifikation, berufliche Entwicklung und die Übernahme zusätzlicher Verantwortung auch finanziell widerspiegeln.

Das besoldungsrechtliche Abstandsgebot ist dabei von besonderer Bedeutung.

Wer sich durch Ausbildung, Studium oder zusätzliche Qualifizierung für ein höherwertiges Amt qualifiziert, muss eine entsprechende besoldungsrechtliche Perspektive erhalten.

Die dbb jugend nrw fordert deshalb, dass die Auswirkungen der Reform auf die Abstände zwischen den Besoldungsgruppen umfassend überprüft werden.

Insbesondere muss ausgeschlossen werden, dass die Anpassung der Mindestbesoldung zu sachlich nicht gerechtfertigten Verschiebungen innerhalb des Besoldungsgefüges führt.

IV. Anwärterbezüge und Attraktivität des Berufseinstiegs

Die vorgesehene zusätzliche Erhöhung der Anwärtergrundbeträge um 30 Euro ist grundsätzlich ein positiver Schritt.

Allerdings stellt sich die Frage, ob diese Anpassung den tatsächlichen finanziellen Herausforderungen junger Menschen ausreichend Rechnung trägt.

Auszubildende und dual Studierende müssen ihren Lebensunterhalt zunehmend eigenständig finanzieren. Insbesondere die Kosten für Wohnen, Mobilität und die allgemeine Lebensführung beeinflussen die Entscheidung für einen Ausbildungsplatz.

Eine angemessene finanzielle Ausstattung darf deshalb nicht davon abhängen, ob Nachwuchskräfte durch ihre Eltern unterstützt werden können.

Der öffentliche Dienst steht im Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte. Neben sicheren Beschäftigungsperspektiven sind eine attraktive Vergütung und nachvollziehbare Entwicklungsmöglichkeiten entscheidende Faktoren.

Die dbb jugend nrw hält es deshalb für erforderlich, die Anwärterbezüge und die Eingangsbesoldung besonders in den Blick zu nehmen.

Die Erhöhung um 30 Euro darf nicht als abschließende Antwort auf die Frage einer angemessenen Nachwuchsbesoldung verstanden werden.

Die finanziellen Bedingungen müssen so ausgestaltet sein, dass sich junge Menschen unabhängig von ihrer familiären finanziellen Situation für eine Ausbildung oder ein duales Studium im öffentlichen Dienst entscheiden können.

V. Vertrauensschutz und verlässliche berufliche Perspektiven

Die geplante Reform betrifft nicht nur die unmittelbare Höhe der Besoldung, sondern auch das Vertrauen der Beschäftigten in die langfristige Verlässlichkeit beamtenrechtlicher Regelungen.

Gerade junge Beamtinnen und Beamte treffen mit ihrer Berufswahl eine Entscheidung, die häufig auf mehrere Jahrzehnte ausgerichtet ist.

Die finanzielle Absicherung, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und die spätere Versorgung gehören zu den wesentlichen Rahmenbedingungen dieser Entscheidung.

Deshalb muss die Reform gewährleisten, dass bestehende Ansprüche angemessen berücksichtigt und Veränderungen nachvollziehbar gestaltet werden.

Dies gilt insbesondere für Beschäftigte, die aufgrund familiärer Verpflichtungen vorübergehend in Teilzeit arbeiten oder Elternzeit in Anspruch nehmen.

Zugleich muss das Versorgungsrecht langfristig verlässlich ausgestaltet sein. Junge Beschäftigte müssen darauf vertrauen können, dass die ihnen zugesagte beamtenrechtliche Absicherung auch künftig Bestand hat.

Eine nachhaltige und generationengerechte Ausgestaltung der Versorgung ist deshalb ein wesentlicher Bestandteil der Attraktivität des öffentlichen Dienstes.

VI. Transparenz und Evaluation

Die vorgesehene Neustrukturierung des Besoldungsrechts ist komplex und betrifft zahlreiche unterschiedliche Fallkonstellationen.

Die dbb jugend nrw hält es deshalb für erforderlich, die finanziellen Auswirkungen bereits vor Inkrafttreten transparent darzustellen.

Hierzu sollten insbesondere Musterberechnungen für unterschiedliche Besoldungsgruppen, Erfahrungsstufen und Familienkonstellationen veröffentlicht werden.

Diese Berechnungen müssen sowohl die unmittelbaren Auswirkungen der Reform als auch die Entwicklung der Gesamtbezüge während des Abschmelzungszeitraums berücksichtigen.

Besonders wichtig ist dabei eine differenzierte Betrachtung der finanziellen Situation junger Beschäftigter und Familien.

Es muss nachvollziehbar werden, welche Personengruppen von den Änderungen profitieren, welche keine wesentlichen Veränderungen erfahren und bei welchen sich finanzielle Nachteile ergeben können.

Darüber hinaus muss nach Inkrafttreten überprüft werden, ob die Reform ihre Ziele tatsächlich erreicht und ob sich unerwartete finanzielle Nachteile ergeben.

Eine solche Evaluation sollte insbesondere die Auswirkungen auf junge Beschäftigte, die Eingangsbesoldung und junge Familien berücksichtigen.

VII. Zusammenfassende Bewertung und Forderungen

Die dbb jugend nrw erkennt die Notwendigkeit einer strukturellen Neuausrichtung des Besoldungs- und Versorgungsrechts an.

Der vorliegende Gesetzentwurf bleibt jedoch in wesentlichen Punkten hinter den Anforderungen zurück, die aus unserer Sicht an eine verlässliche und zukunftsfähige Besoldung gestellt werden müssen.

Insbesondere die Beibehaltung des fiktiven Partnereinkommens und die vorgesehene Abschmelzung der Familienzuschläge bedürfen einer grundlegenden Überarbeitung.

Die dbb jugend nrw fordert daher:

1. **Die Abkehr vom fiktiven Partnereinkommen.** Die verfassungsrechtlich gebotene Alimentation muss unabhängig von unterstellten Erwerbseinkommen Dritter sichergestellt werden.
2. **Den Schutz junger Familien vor finanziellen Nachteilen.** Die Neustrukturierung der Familienzuschläge und die Übergangsregelungen müssen so ausgestaltet werden, dass junge Familien durch die Reform im Ergebnis nicht schlechter gestellt werden.
3. **Die Sicherung einer angemessenen Grundbesoldung.** Das Leistungsprinzip und das besoldungsrechtliche Abstandsgebot müssen auch nach der Reform gewahrt bleiben.
4. **Eine stärkere Berücksichtigung des Nachwuchses.** Anwärterbezüge und Eingangsbesoldung müssen jungen Menschen einen finanziell verlässlichen Einstieg in den öffentlichen Dienst ermöglichen.
5. **Transparente Berechnungen und eine regelmäßige Evaluation.** Die tatsächlichen finanziellen Auswirkungen müssen für unterschiedliche Beschäftigtengruppen nachvollziehbar dargestellt und nach Inkrafttreten überprüft werden.

Der öffentliche Dienst benötigt qualifizierte und motivierte Nachwuchskräfte. Dafür braucht es verlässliche Rahmenbedingungen, eine angemessene Besoldung und eine langfristige berufliche Perspektive.

Eine Besoldungsreform darf nicht dazu führen, dass junge Beschäftigte und Familien finanzielle Nachteile hinnehmen müssen, während gleichzeitig die Erfüllung verfassungsrechtlicher Mindestanforderungen als strukturelle Verbesserung dargestellt wird.

Wer junge Menschen für den öffentlichen Dienst gewinnen und dauerhaft halten möchte, muss ihnen auch finanziell eine verlässliche Zukunft bieten.

Die dbb jugend nrw erwartet daher, dass die Landesregierung die bestehenden Kritikpunkte aufgreift und den Gesetzentwurf entsprechend nachbessert.

Mit freundlichen Grüßen

Nicole Schorn

Vorsitzende
dbb jugend nrw

Stellungnahme

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/4380

Alle Abgeordneten

10. November 2026

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

Anhörung des Haushalts- und Finanzausschusses sowie des Unterausschusses Personal (Drs. 18/21744)

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

STELLUNGNAHME **Alimentation**

10. November 2026

Vorbemerkungen

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) NRW bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum vorbenannten Gesetzesentwurf.

Wir begrüßen zunächst, dass die Landesregierung mit dem vorliegenden Gesetzentwurf die Vorgaben aus der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 17. September 2025 zur amtsangemessenen Alimentation umsetzen möchte. Bereits an dieser Stelle möchten wir jedoch betonen, dass wir eine notwendige strukturelle Neuausrichtung, die einzelne Beamtinnen und Beamte bereits kurzfristig finanziell benachteiligt, nicht nachvollziehen können.

Die Kolleginnen und Kollegen bei der Polizei Nordrhein-Westfalen leisten ihren Dienst unter erheblichen Belastungen. Sie arbeiten zu wechselnden Zeiten, an Wochenenden und Feiertagen und sind regelmäßig besonderen physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt. Eine zeitgemäße und amtsangemessene Alimentation muss diesen besonderen Anforderungen ohne jeden Zweifel Rechnung tragen.

Das Prinzip der Alimentation ist ein verfassungsrechtlich verankerter Grundsatz und damit auch Indikator für Wertschätzung für die Kolleginnen und Kollegen. Als GdP NRW fordern wir daher eine Besoldung, die inhaltlich und strukturell über jeden verfassungsrechtlichen Zweifel erhaben ist.

Seit vielen Jahren sehen wir uns dazu veranlasst, unseren Kolleginnen und Kollegen Musterwidersprüche zur Wahrung möglicher Ansprüche auf amtsangemessene Alimentation zur Verfügung zu stellen. Hintergrund ist, dass die Alimentation in Nordrhein-Westfalen immer wieder Anlass zu Zweifeln an der Verfassungsmäßigkeit gibt. Auch im Jahr 2024 haben wir den Landesgesetzgeber zu einer Abkehr vom dauerhaften Besoldungsminimalismus aufgefordert. Wir nehmen zur Kenntnis, dass sich die Landesregierung auch beim vorliegenden Gesetzentwurf erneut an der verfassungsrechtlichen Untergrenze orientieren möchte.

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

Besonders deutlich wird dies bei der Berechnung der Mindestbesoldung für die Jahre 2026 und 2027. Im Jahr 2025 hat das BVerfG in seinem wegweisenden Beschluss vom 17.09.2025 (2 BvL 20/17) die Prüfung der Mindestbesoldung mit Bezug zur Grundsicherung aus mehreren Gründen fortentwickelt:

> *„Durch den Bezug zur Grundsicherung wird nicht hinreichend zum Ausdruck gebracht, dass die Alimentation des Beamten und seiner Familie etwas qualitativ anderes ist als staatliche Hilfe zur Erhaltung eines Mindestmaßes sozialer Sicherung und eines sozialen Standards für alle. Während die Grundsicherung an die Bedürftigkeit der konkreten Person anknüpft und auf die zur Sicherung des menschenwürdigen Daseins nach Art. 1 Abs. 1 GG in Verbindung mit dem Sozialstaatsprinzip unbedingt erforderliche Mittel beschränkt ist, steht die Besoldung gemäß Art. 33 Abs. 5 GG im Zusammenhang mit der spezifischen Pflichtenstellung des Beamten gegenüber seinem Dienstherrn und ist nach der Bedeutung des (statusrechtlichen) Amtes zu bemessen."*

In seiner neuen Rechtsprechung nimmt das BVerfG nunmehr den aus der Sozialstatistik bzw. der Armutsforschung bekannten Maßstab des sogenannten Median-Äquivalenzeinkommens in den Blick. Nach dem vorgenannten Beschluss darf die Nettoalimentation nun die Prekaritätsschwelle von 80% des Median-Äquivalenzeinkommens nicht unterschreiten. Dieser statistische Wert liegt für die vom BVerfG zu Grunde gelegte Modellfamilie deutlich über dem bisher als Maßstab dienenden Niveau von 15 % über der Grundsicherung. Jede geringere Besoldung führt zu einer verfassungswidrigen Unteralimentation.

Um diese Prekaritätsschwelle in den Jahren 2026 und 2027 nach der Berechnung des Gesetzentwurfs zu erreichen, bedient sich der Besoldungsgeber nun des Instrumentes eines fiktiven Partnereinkommens. An dieser Stelle setzen die ersten rechtlichen Bedenken an:

Das Alimentationsprinzip verpflichtet den Dienstherrn, den Beamten lebenslang angemessen zu besolden. Diese Verpflichtung besteht zunächst losgelöst von einer wirtschaftlichen Situation Dritter. Durch die Addition des Einkommens eines fiktiven Partners wird die Mindestbesoldung rein rechnerisch nicht durch die Besoldung selbst erreicht, sondern durch ein abstraktes Konstrukt, das sich aus der Grenze für geringfügig Beschäftigte herleitet. An diesem Systembruch müssen grundsätzliche verfassungsrechtliche Bedenken entstehen.

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

Der vorgesehene ergänzende Familienzuschlag heilt diesen Mangel nicht. Er kehrt die Darlegungslast um und verlangt von den Beamtinnen und Beamten den Nachweis über das, was von Dienstherrn ohnehin verfassungsrechtlich geschuldet ist. Dass eine solche Konstruktion erneut notwendig ist, um die Vorgaben des BVerfG zur Mindestbesoldung einzuhalten, zeigt aus unserer Sicht, wie weit sich die Landesregierung von dem Anspruch entfernt hat, eine verlässliche und rechtssichere Alimentation zu gewährleisten.

Für uns als GdP NRW ist klar: Die Kolleginnen und Kollegen haben ein berechtigtes Vertrauen darauf, dass ihre Besoldung dauerhaft angemessen ausgestaltet ist. Es ist ihnen nicht zuzumuten, dass sie Jahr für Jahr aufs Neue prüfen und gegebenenfalls Widerspruch gegen ihre Besoldung einlegen müssen. Um dies zu gewährleisten, muss der Dienstherr auf rechtlich umstrittene Konstruktionen wie das fiktive Partnereinkommen gänzlich verzichten.

Im Hinblick auf die Ausgestaltung des vorliegenden Gesetzesentwurfs ist insbesondere die Abschmelzung der Ausgleichszulage, die eine strukturelle Verschlechterung des Besoldungsrechts im Rahmen des Besitzstands ausgleichen soll, kritikwürdig. Bereits ab 2028 soll die aus Gründen des Vertrauensschutzes eingeführte Zulage jährlich um 10 % abgeschmolzen werden. Dies führt dazu, dass die Beamtinnen und Beamten bis ins Jahr 2037 an zukünftigen Besoldungsentwicklungen nicht oder zumindest weniger partizipieren werden. Aus der zunächst 2027 kurzfristig gewährten Kompensation wird schon ab 2028 eine strukturelle Benachteiligung.

Die Auswirkungen für Versorgungsempfänger gilt es dabei besonders in den Blick zu nehmen. Deren besonderer Situation wird im Gesetzentwurf nicht ausreichend Rechnung getragen.
Für die Versorgungsempfänger wäre die Fiktion eines Partnereinkommens noch weniger tragfähig. Zudem wirken sich der Wegfall des ruhegehaltsfähigen Familienzuschlags und seine Verlagerung in die Grundbesoldung mit abschmelzender Ausgleichszahlung nachteilig aus. Dies gilt besonders für Versorgungsempfänger in Regionen mit hohen Wohnkosten. Der Gesetzentwurf lässt nicht hinreichend transparent erkennen, wie sich die Strukturreform auf die Kolleginnen und Kollegen im Ruhestand auswirkt.

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

10. November 2026

Hier ist eine Nachbesserung erforderlich, die die Folgen für die Versorgung offenlegt und mögliche Nachteile ausgleicht.

Bezogen auf die bereits bestehenden verfassungsrechtlichen Bedenken an der Höhe der Alimentation der vergangenen Jahre lässt der Gesetzesentwurf jeglichen Willen vermissen, diese auszuräumen. Damit verpasst die Landesregierung die Chance, bereits langfristig bestehende Ansprüche nun im Rahmen einer Neustrukturierung abzugelten.

Aus Sicht der GdP NRW erfordert die Neuausrichtung der Besoldung mehr als die bloße Verschiebung von Besoldungsbestandteilen. Wir fordern daher von der Landesregierung:

- die verfassungsrechtlich gebotene amtsangemessene Alimentation sicherzustellen,
- echte Verbesserungen bei der Besoldung vorzunehmen,
- keine Verschlechterungen für einzelne Gruppen von Beamtinnen und Beamten zu verursachen,
- die besondere Situation von Beamtinnen und Beamten mit Kindern angemessen zu berücksichtigen,
- Zahlen zu finanziellen Auswirkungen für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger vorzulegen,
- Vergleichsberechnungen transparent offenzulegen,
- und insgesamt eine nachvollziehbare und dauerhaft tragfähige Besoldungssystematik zu schaffen.

Mit dem Gesetzentwurf wird angestrebt, dass die Besoldung zukünftig stärker grundgehaltsorientiert sein soll. Eine solche Grundintention begrüßen wir ausdrücklich. Allerdings geht der vorgesehene Ansatz nicht weit genug. In der aktuellen Ausgestaltung führt die Neustrukturierung dazu, dass einzelne Personengruppen finanziell schlechter gestellt werden.

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

10. November 2026

Ein Gesetzentwurf, der bei den aktuell hohen und weiter steigenden Wohn- und Lebenshaltungskosten finanzielle Einschnitte vorsieht, kann von den Kolleginnen und Kollegen nicht nachvollzogen werden.

Insgesamt entsteht der Eindruck, dass sich die Landesregierung für den vorliegenden Umsetzungsweg entschieden hat, weil er besonders kostensparend ist. Eine Besoldung, die stets auf dem Grad des verfassungsrechtlich Zulässigen balanciert, ist nicht angemessen.

Insofern fordert die GdP NRW die Landesregierung auf, von den benachteiligenden Regelungen der Neustrukturierung des Besoldungsrechts Abstand zu nehmen.

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

STELLUNGNAHME **Alimentation**

10. November 2026

Zu den Änderungen im Einzelnen

Änderungen des Landesbesoldungsgesetzes für das Jahr 2026
Die rückwirkende Anhebung des Betrages der Mietenstufe I des kinderbezogenen Familienzuschlags auf den Betrag der Mietenstufe II führt erst ab Stufe 3 des Familienzuschlages zu einer finanziellen Verbesserung.

Die vorgesehene Einmalzahlung für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppe A5 für das Jahr 2021 auf solche Fälle zu begrenzen, in denen der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, lehnen wir ab. Sofern die Landesregierung feststellt, dass sie Beamtinnen und Beamte verfassungswidrig zu niedrig alimentiert hat, sind Nachzahlungen für alle Betroffenen vorzusehen.

Änderungen des Landesbesoldungsgesetzes zum 1. Januar 2027

§ 43 LBesG – E
(Stufen des Familienzuschlags)
Verheiratete Besoldungs- und Versorgungsempfänger werden durch die Neustrukturierung schlechter gestellt. Der Wegfall des Familienzuschlags der Stufe 1 wird durch Novellierung des § 17 LBesG und der damit einhergehenden Erhöhung der Grundgehälter um 1,68 % nicht kompensiert. Durch die Ausgleichszulage gem. § 91a LBesG wird dieser finanzielle Nachteil nur kurzfristig egalisiert, da die Zulage ab 2028 um jährlich 10 % abgeschmolzen werden soll. Folglich werden ab 2028 die durch die Neustrukturierung entstehenden Nachteile ihre Wirkung entfalten.
Da der Familienzuschlag der Stufe 1 auch ruhegehaltsfähig ist, entstehen zudem auch versorgungsrechtliche Nachteile.

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

10. November 2026

§ 71b LBesG – E
(Ergänzungszuschlag für Familien)
Die erforderliche Antragstellung für den Ergänzungszuschlag ist rechtlich umstritten und wird von uns abgelehnt. Sie steht in einem eklatanten Widerspruch zur Verpflichtung des Dienstherrn, eine amtsangemessene Alimentation für seine Beamtinnen und Beamten sicherzustellen.

Zudem ist die von der Landesregierung vorgenommene Berechnung der Nettoalimentation (Anlage 18) in weiten Teilen nicht nachvollziehbar.
Die zur Fortschreibung des Median-Äquivalenzeinkommens notwendigen Ermittlungen der jährlichen Steigerungsraten basiert auf einem 20-Jahres-Zeitraum. Dieser wurde gewählt, damit Schwankungen der letzten 10 Jahre geglättet werden. Gerade die jüngere Vergangenheit ist aber aufgrund sich verändernder wirtschaftlicher Entwicklungen von höheren Steigerungsraten beim allgemeinen Einkommen geprägt, und somit für die aktuelle Entwicklung der Einkommen deutlich aussagekräftiger.

Bei der Berechnung des Nominallohnindex und des Verbraucherpreisindex wurde entsprechend der Rechtsprechung des BVerfG das Basisjahr 1996 berücksichtigt. Bei der Berechnung des Tariflohnindex wurde hingegen aus Gründen der Praktikabilität das Basisjahr auf 2007 mit Einführung des TV-L festgesetzt. Ob diese Vorgehensweise von der aktuellen Rechtsprechung noch gedeckt ist, ist zumindest fraglich. Von Bedeutung ist dieser Umstand insbesondere deswegen, weil eine Vergleichsberechnung zum Basisjahr 1996 fehlt. Dies ist insofern relevant, da nicht ausgeschlossen werden kann, dass durch diese Veränderung des Basisjahres eine die Kolleginnen und Kollegen benachteiligende geringere Steigerungsrate der Besoldungsentwicklung in Bezug auf die Tarifentwicklung angenommen wird.

Zur Berechnung der Jahresnettoalimentation sind u.a. die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung in Abzug zu bringen. Im vorliegenden Rechenmodell wird zur Ermittlung der durchschnittlichen Kosten der Versicherungsbeginn mit 25 Jahren angenommen und die Beiträge von 30-jährigen Erwachsenen berücksichtigt. Diese pauschal gewählten Annahmen werden der Altersstruktur im öffentlichen Dienst nur bedingt gerecht und haben im Einzelfall hohe Abweichungen zur Folge. Wir fordern die Landesregierung daher auf, bestehende Vergleichsberechnungen transparent zu machen.

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

STELLUNGNAHME **Alimentation**

10. November 2026

§ 91a LBesG – E

Übergangsregelungen zu orts- und familienbezogenen Bezügebestandteilen

Die Gewährung der Ausgleichszulage soll Nachteile in Folge der angedachten Neustrukturierung des Besoldungsrechts ausgleichen. Die Regelungen zu den Ausgleichszahlungen lehnen wir in der aktuell vorgesehenen Ausgestaltung ab, da sie nicht dauerhaft in der ursprünglichen Höhe gewährt werden.

Durch die jährliche Abschmelzung von 10 % des Ausgangsbetrags werden die Nachteile der Umstrukturierung des Besoldungsrechts nur für den sehr kurzen Zeitraum des Jahres 2027 vollständig ausgeglichen.

Nach dem vorliegenden Entwurf müssen die betroffenen Beamtinnen und Beamten schon ab 2028 erhebliche finanzielle Nachteile hinnehmen.

Zur Verdeutlichung stellen wir drei Beispielfälle in unterschiedlichen Besoldungsgruppen vor.

Beispiel 1:

Beamtin oder Beamter in der **Besoldungsgruppe A9 mit zwei Kindern**, der bzw. die in einer **Gemeinde der Mietenstufe VI** lebt.

Ausgleichszulage 2027: 435,33 €

10 % Abschmelzung ab 2028: 43,53 €

Jahr	Ausgleichszulage mtl. in €	Fehlbetrag zu 2027 (mtl.) in €	Fehlbetrag zu 2027 (p.a.) in €
2027	435,33	-	-
2028	391,80	-43,53	-522,36
2029	348,27	-87,06	-1.044,72
2030	304,73	-130,60	-1.567,20
2031	261,20	-174,13	-2.089,56
2032	217,67	-217,66	-2.611,92
2033	174,13	-261,20	-3.134,40
2034	130,60	-304,73	-3.656,76
2035	87,07	-348,26	-4.179,12
2036	43,53	-391,80	-4.701,60
2037	0,00	-435,33	-5.223,96

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

STELLUNGNAHME **Alimentation**

Beispiel 2:

Beamtin oder Beamter in der **Besoldungsgruppe A10 mit drei Kindern**, der bzw. die in einer **Gemeinde der Mietenstufe V** lebt.

Ausgleichszulage 2027: 424,42 €

10 % Abschmelzung ab 2028: 42,44 €

Jahr	Ausgleichszulage mtl. in €	Fehlbetrag zu 2027 (mtl.) in €	Fehlbetrag zu 2027 (p.a.) in €
2027	424,42	-	-
2028	381,98	-42,44	-509,28
2029	339,54	-84,88	-1.019,04
2030	297,10	-127,32	-1.527,84
2031	254,65	-169,77	-2.037,24
2032	212,21	-212,21	-2.546,25
2033	169,77	-254,65	-3.055,80
2034	127,33	-297,09	-3.565,08
2035	84,88	-339,54	-4.074,48
2036	42,44	-381,98	-4.583,76
2037	0,00	-424,42	-5.093,04

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

Beispiel 3:

Beamtin oder Beamter in der **Besoldungsgruppe A11 mit drei Kindern**, der mit seiner Familie in einer **Gemeinde der Mietenstufe V** lebt.

Ausgleichszulage 2027: 418,47 €
10 % Abschmelzung ab 2028: 41,85 €

Jahr	Ausgleichszulage mtl. in €	Fehlbetrag zu 2027 (mtl.) in €	Fehlbetrag zu 2027 (p.a.) in €
2027	418,47	-	-
2028	376,62	-41,85	-502,20
2029	334,78	-83,69	-1.004,28
2030	292,93	-125,54	-1.506,48
2031	251,08	-167,39	-2.008,68
2032	209,24	-209,23	-2.510,76
2033	167,39	-251,08	-3.012,96
2034	125,54	-292,93	-3.515,16
2035	83,69	-334,78	-4.017,36
2036	41,85	-376,62	-4.519,44
2037	0,00	-418,47	-5.021,64

Diese Beispiele machen deutlich, dass die vorgesehene Abschmelzung der Ausgleichszulage bereits innerhalb eines sehr kurzen Zeitraumes zu dreistelligen monatlichen Fehlbeträgen führt. Für betroffene Familien entstehen innerhalb weniger Jahre jährliche Minderbeträge von mehreren tausend Euro.

Es wird also deutlich, dass die Umstrukturierung spürbare finanzielle Auswirkungen haben wird. Insbesondere kinderreiche Familien in den Mietenstufen IV bis VI werden schlechter gestellt.
Die Auswirkungen sind so erheblich, dass auch die Erhöhung der Grundgehälter um 1,68 % sowie zukünftige Besoldungsanpassungen diese nicht kompensieren können.
Sofern die Landesregierung ihre Berechnungen auf abstrakte Prognosen stützt (zukünftige Tarifübernahmen), muss dem entgegengehalten werden, dass diese zunächst nur finanzielle Fehlbeträge verringern würden.

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

10. November 2026

Fazit

Die geänderte höchstrichterliche Rechtsprechung des BVerfG hat Anpassungen im Bereich des Besoldungs- und Versorgungsrechts notwendig gemacht. So soll sich die Mindestbesoldung nicht mehr an der Grundsicherung, sondern der sog. Prekaritätsschwelle des Median-Äquivalenzeinkommens orientieren. Dass die Landesregierung diesen neuen Maßstab bei der Berechnung des verfassungsrechtlich geschützten Alimentationsgrundsatzes heranzieht, ist daher im Grundsatz zu begrüßen.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf strebt die Landesregierung aber eine strukturelle Neuausrichtung des Besoldungs- und Versorgungsrechts an, die nicht die erforderliche Klarheit für die Beamtinnen und Beamten schafft, sondern für den Dienstherrn besonders günstig ist. Die von der Landesregierung angeführten „Mehrausgaben“ im Jahr 2027 basieren zudem in erster Linie auf der Übertragung des Tarifabschlusses.

Die geplante Neustrukturierung hätte kurz- bis mittelfristig zur Folge, dass insbesondere kinderreiche Familien in sog. Ballungsgebieten benachteiligt würden. Dieser Umstand ist nicht nur besoldungsrechtlich, sondern auch gesellschaftspolitisch fragwürdig. Dass in einer alternden Gesellschaft gerade Familien mit Kindern finanziell schlechter gestellt werden sollen, halten wir für das falsche Signal. Nicht hinreichend transparent sind die Auswirkungen zudem für die Versorgungsempfänger erkennbar.

Es ist zu bemängeln, dass die Neustrukturierung der Besoldung die erheblichen regionalen Unterschiede bei den Wohn- und Lebenshaltungskosten, insbesondere in Ballungsgebieten, unberücksichtigt lässt.

Mit der Umsetzung des Beschlusses aus Karlsruhe bestand bei den Kolleginnen und Kollegen die berechtigte Hoffnung, dass die Landesregierung den ernsthaften Versuch unternimmt, den ewigen Kreislauf aus Widersprüchen und rechtlich zweifelhaften Konstruktionen endlich zu durchbrechen. Der vorliegende Entwurf lässt aber leider gerade nicht den Willen erkennen, die Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit der seit Jahren umstrittenen Beamtenbesoldung auszuräumen.

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/4381

Alle Abgeordneten

Stellungnahme

des DGB-Bezirk NRW

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

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

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.

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/4382

Alle Abgeordneten

Vereinigung der Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter NRW

VRV NRW ▪ Bastionstraße 39 ▪ 40213 Düsseldorf

An den Präsidenten des Landtags
Nordrhein-Westfalen

per E-Mail
anhoerung@landtag.nrw.de

Dienstanschrift
Verwaltungsrichtervereinigung NRW
c/o Verwaltungsgericht Düsseldorf
Bastionstraße 39
40213 Düsseldorf
E-Mail kontakt@vrv-nrw.de
Web www.vrv-nrw.de

Düsseldorf, 10. November 2026

Gesetz zur strukturellen Neuausrichtung des Besoldungs- und Versorgungsrechts sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 18/21744
Stellungnahme zur Anhörung des Haushalts- und Finanzausschusses und des Unterausschusses Personal des Haushalts- und Finanzausschusses am 17. November 2026

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Verwaltungsrichtervereinigung NRW bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme und nimmt zu dem o. g. Gesetzentwurf wie folgt Stellung.

1. Erhöhung der Grundbesoldung

Wir begrüßen zwar die Integration des bisherigen Familienzuschlags der Stufe 1 in die Grundbesoldung, die wir der Sache nach bereits in unserer Stellungnahme vom 19. Januar 2022 gefordert hatten, weil die bislang vorgesehenen hohen Familienzuschläge (bis zu 60 % der Grundbesoldung) im Vergleich zu einer Erhöhung der Grundbesoldung die Wertigkeit der Ämter nicht ausreichend abbilden und mit dem Abstandsgebot in Konflikt geraten. Darüber hinaus führen sie zu Fehlanreizen. Ortswechsel oder Änderungen der Familienverhältnisse haben teilweise mehr Gewicht als ein Aufstieg in der Besoldungsgruppe oder Berufserfahrung. Darüber hinaus wird durch die bisherige Regelung das Ziel der Nachwuchsgewinnung nicht ausreichend berücksichtigt. Für die in den meisten Fällen noch unverheirateten und kinderlosen Neueinsteiger blieb die Eingangsbesoldung auf dem gleichen Niveau. Die Regionalisierung der Familienzuschläge führte zu zweifelhaften Anreizen, weil es Gerichten außerhalb von Ballungszentren schwerer gemacht wurde, die Richterinnen und Richter an den Ort zu binden.

Die Erhöhung des Grundgehalts in **Höhe** von 1,68 % ist allerdings nicht geeignet, Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit der Besoldung zu zerstreuen. Es entsteht bei der Lektüre des Gesetzentwurfs vielmehr der Eindruck, dass man bemüht ist, die vom Bundesverfassungsgericht aufgestellte Hürde „gerade so“ zu überwinden. Eine wertschätzende Alimentation lässt dies nicht erkennen. Solange sich die Bezüge aber scharf an der Grenze des verfassungsrechtlich Zulässigen bewegen, bleibt den Kolleginnen und Kollegen weiterhin keine andere Wahl, als Jahr für Jahr Widerspruch und nötigenfalls Klage einzureichen, weil sich eine etwaige Verfassungsmäßigkeit erst in den Folgejahren herausstellt. Mangels Übertragung einer Erhöhung auf alle Kolleginnen und Kollegen nach Feststellung einer Verfassungswidrigkeit kann nicht angeraten werden, auf die Einlegung von Rechtsmitteln zu verzichten, wenn die Kolleginnen und Kollegen nicht im Ergebnis die Übervorteilten sein wollen. Andere Länder der Bundesrepublik wie Brandenburg zeigen hingegen auf, dass andere Wege gangbar sind. Dies ist auch vor dem Hintergrund der Notwendigkeit einer hinreichenden Attraktivität des Richterberufs mit Blick auf den Grundsatz der Bestenauslese geboten.

2. Verhinderung von Nachteilen

Es gilt zu verhindern – dies räumt der Gesetzentwurf aus Vertrauensschutzgesichtspunkten selbst ein (vgl. z. B. S. 2 f., 183, 187 des Entwurfs) –, dass Kolleginnen und Kollegen, die teilweise im Vertrauen auf eine entsprechende Besoldung Verbindlichkeiten eingegangen sind, aus der Neuausrichtung Nachteile insbesondere in Form einer Verringerung der Besoldung entstehen. Ob dies – auch nach den jüngsten Anpassungen des Gesetzentwurfs, die wir begrüßen – der Fall ist, kann derzeit nicht für alle Fallgestaltungen übersehen werden. Das Risiko trifft v. a. Kolleginnen und Kollegen mit Kindern, die bislang aufgrund der regionalisierten Familienzuschläge und einer hohen Mietenstufe profitiert haben, aber auch auf Verheiratete ohne Kinder. Auch vor dem Hintergrund der fixen, nunmehr reduzierten Höhe der vorgesehenen Abschmelzung der entsprechenden Zulagen könnte noch immer eine Schlechterstellung der Kolleginnen und Kollegen sowie jedenfalls „Nullrunden“ drohen.

3. Fiktives Partnereinkommen

Verfassungsrechtlich fragwürdig ist aus unserer Sicht die Berücksichtigung eines fiktiven Partnereinkommens. Sie dürfte mit dem Grundsatz der Alimentation, der auch in der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, die durch den vorliegenden Gesetzentwurf umgesetzt werden soll, nochmal gestärkt wurde, nicht vereinbar sein. Das Bundesverfassungsgericht betont an mehreren Stellen wie gehabt, das Alimentationsprinzip beinhalte, dass der Beamte bzw. die Beamtin in der Lage sein muss, sich und seine bzw. ihre Familie zu versorgen (vgl. BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 20/17 u.a. –, juris, Rn. 62, 65). Es erschließt sich nicht, was das vom Gesetzentwurf bemühte „Leitbild der Mehrverdienerfamilie“ hieran rechtlich ändern soll.

Darüber hinaus ist nicht nachvollziehbar, warum den Kolleginnen und Kollegen mit dem entsprechenden Antragserfordernis eine Bringschuld auferlegt wird, wenn es Sache des Gesetzgebers ist, eine verfassungsgemäße Alimentation sicherzustellen.

4. Zuschlag bei freiwilligem Hinausschieben des Ruhestands durch Richterinnen und Richter

Im Rahmen unserer Stellungnahme gegenüber dem Ministerium der Justiz zur Änderung des Landesrichter- und -staatsanwältegesetzes hatten wir uns kritisch zur fehlenden Übertragung der für die Beamtinnen und Beamten in Nordrhein-Westfalen geltenden Regelungen eines **Zuschlags** in Höhe von 10 % (§ 71a LBesG NRW) sowie der Möglichkeit der Wahrnehmung des Hinausschiebens des Ruhestands in **Teilzeit** geäußert. Diese bilden einen wesentlichen Anreiz bzw. stärken erheblich den begrüßenswerten Aspekt der Flexibilität. Rein fiskalische Überlegungen können ein Absehen von der Übertragung nicht überzeugend begründen. Den Kolleginnen und Kollegen müssen die gleichen Vorteile zukommen wie Beamtinnen und Beamten in der vergleichbaren Situation. Deshalb fordern wir nachdrücklich, diese Vorteile auch den Richterinnen und Richtern zu gewähren, die sich freiwillig zu einer Verlängerung ihrer Dienstzeit entschließen.

Mit freundlichen Grüßen

Nadeschda Wilkitzki