



LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18 WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
18/1700**

Alle Abgeordneten

29.08.2024

**Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Landesregierung,
Drucksache 18/9514 (Neudruck)**

**Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge
in Jahren 2024 und 2025 sowie zur Änderung weiterer dienst-
rechtlicher Vorschriften im Land Nordrhein-Westfalen**

**Anhörung des Haushalts- und Finanzausschusses und des
Unterausschusses Personal am 05. September 2024**

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Gelegenheit, zum Besoldungsanpassungsgesetz für 2024 und 2025
Stellung nehmen zu können.

Besoldungserhöhung zum 01.11.2024 und 01.02.2025

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft NRW begrüßt die mit dem Gesetz geregelte Erhöhung der
Besoldung und der Versorgungsbezüge zum 01.11.2024 und 01.02.2025. Damit erfolgt die wir-
kungsgleiche Übernahme der Ergebnisse aus dem Tarifvertrag TV-L und dem Ergebnis der Tarif-
runde 2023.

Im Rahmen der Besoldungsgespräche am 12.12.2023 und am 19.03.2024 hatte die Landesregie-
rung im Dialog mit den Gewerkschaften eine entsprechende Übernahme zugesagt, die mit dem
vorliegenden Gesetz umgesetzt wird. Gleichzeitig konnten in diesem Rahmen weitere Detailfra-
gen geklärt werden. Die DSTG NRW begrüßt das Gesprächsformat ausdrücklich und sieht den
seit 2014 praktizierten Dialog der Landesregierung mit den Gewerkschaften als Wertschätzung
der Beschäftigten.

Zum 01.11.2024 werden die Grundgehälter um 200,-- € erhöht, die Anwärterbezüge um
100,-- €. Mit dem neugefassten § 17 des Landesbesoldungsgesetzes werden ferner die Famili-
enzuschläge und weitere dynamische Besoldungsbestandteile um 4,76 % erhöht. Das entspricht
dem bereits für Zwecke des Tarifvertrages umgerechneten Sockelbetrag. Ab dem 01.02.2025
erfolgt eine weitere lineare Erhöhung um 5,5 %. Die Versorgungsbezüge werden entsprechend
den Grundgehältern, also mit dem jeweiligen Versorgungssatz erhöht.

Unabhängige Besoldungsrunden erforderlich

Losgelöst von der Frage des Tarifabschlusses ist an dieser Stelle festzuhalten, dass die letzte Be-
soldungserhöhung zum 01.12.2022 (2,8 % linear) erfolgte. Damit erfolgte trotz erheblicher In-
flation 23 Monate lang keine Besoldungsanpassung. Der zwischenzeitlich steuerfrei ausgezahlte
Inflationsausgleich ersetzt nicht eine nachhaltig wirkende lineare Erhöhung.

In welchem Umfang die „Leitfunktion“ des Tarifabschlusses auf Dauer die regelmäßige eigenständige Ermittlung einer amtsangemessenen Alimentation mit entsprechenden Folgen für die Besoldungsentwicklung ersetzen kann, ist fraglich.

Aus der Sicht der DSTG ist eine regelmäßige (jährliche), nicht vom Zeitpunkt der Tarifrunden abhängige Prüfung der Verfassungsfestigkeit der Besoldung erforderlich. Das gilt insbesondere auch deshalb, weil mit der umfassenden Begründung der Besoldungserhöhung in den Erläuterungen zum Gesetzentwurf der Eindruck entsteht, dass zwischen den für Besoldungszwecke grundsätzlich unerheblichen Tarifverhandlungszeitpunkten keine Begleitung der Besoldungsentwicklung erfolgt.

Unterscheidung zwischen dynamischen und nicht-dynamischen Zulagen unzeitgemäß

Die Erhöhung der dynamischen Zulagen um 4,76 % wird zustimmend zur Kenntnis genommen.

Strukturell stellt sich die Frage, warum das Besoldungsgesetz bei der Ermittlung der Erhöhung immer noch zwischen dynamischen und nichtdynamischen Zulagen bzw. Besoldungsbestandteilen unterscheidet. Wenn Zulagen die Funktion haben, besondere Belastungen finanziell zu vergüten, dann muss dieser Effekt durch eine regelmäßige Erhöhung abgebildet werden. Die DSTG schließt sich daher der Forderung des DBB-NRWs an, das Zulagenwesen in dieser Frage generell neu zu diskutieren.

Keine Klärung der „Altfälle“ verfassungswidriger Besoldung

Das Gesetz regelt neben der Besoldungsanpassung weitere Strukturfragen. Eine der wesentlichen Aufgaben, die Herstellung einer verfassungsmäßigen Besoldung für die Jahre vor 2021 insbesondere für Familien mit bis zu zwei Kindern, wird allerdings nicht aufgegriffen. Es bleibt bei der gerichtlich bestätigten Feststellung der Verfassungswidrigkeit der Altjahre.

Für die DSTG stellt sich die Frage, welchen Rechtsweg Betroffene eigentlich beschreiten müssen, wenn eine Landesregierung die Umsetzung von Gerichtsurteilen unangemessen verzögert. Die vorliegende Neufassung des Besoldungsgesetzes wäre der richtige Rahmen für die überfällige Klärung der „Altfälle“ gewesen.

Antragsgebundene Ergänzungszulage zum Familienzuschlag nach § 71b LBG

Die DSTG lehnt die Neuregelung des § 71b LBG und die Einführung einer antragsgebundenen Ergänzungszulage zur Herstellung einer verfassungsfesten Besoldung ab. Für die Beurteilung der Frage, ob die jeweilige Besoldung den Mindestabstand zur Grundsicherung einhält, dürfen keine Einkommen Dritter angerechnet werden.

Mit dem vorliegenden Gesetz bezieht die Landesregierung bei der Frage der Beurteilung der Einhaltung des Abstandsgebotes zur Grundsicherung erstmalig das Einkommen von Ehegatten/ Partner mit ein. Und geht bei der Bemessung der Besoldung generell davon aus, dass der Ehegatte/ Partner ein Einkommen hat. Und besoldet lt. Tabelle daher zunächst niedriger, als es das Abstandsgebot eigentlich vorgibt.

Mit § 71b der Neufassung wird ein Ergänzungszuschlag zum Familienzuschlag eingeführt. Dabei wird dem Besoldungsbeziehenden die Möglichkeit eingeräumt, einen Antrag auf einen Zuschlag zum Familienzuschlag zu stellen. Voraussetzung ist, dass das gemeinsame Einkommen vom Besoldungsbeziehenden und des verheirateten Partners (bis zur Höhe einer geringfügigen Beschäftigung) nicht 15 % über der Grundsicherung liegt.

Aus der Sicht der DSTG ist es nicht nachvollziehbar, weshalb das Partnereinkommen für die Frage des Abstandsgebotes zur Grundsicherung eine Rolle spielen soll. In dieser Frage geht es, abweichend von der Gesetzesbegründung, nicht allein um die Frage des „üblichen“ Familienbildes. Das ohnehin einer sehr subjektiven Bewertung unterliegt. Sondern auch darum, ob in der Frage einer amtsangemessenen Besoldung verheiratete Partner besoldungsrechtlich benachteiligt werden dürfen.

§ 71b ermöglicht Besoldungsbeziehenden, deren „Familieneinkommen“ die entsprechende Grenze in § 71b Abs. 1 Nr. 2 (Grundsicherung plus 15 %) unterschreiten, den Antrag auf einen Ergänzungszuschlag zu stellen. Dieser soll in Höhe des zum Ausgleich des Nettofehlbetrages erforderlichen Betrages mit den monatlichen Bezügen gewährt werden.

Angesichts der Vielzahl der für die Höhe des Ergänzungszuschlages relevanten Parameter (eigene Bezüge, Höhe der Grundsicherung, Familienstand, Einkommen des Ehegatten, Grenze der geringfügigen Beschäftigung) stellt sich die Frage, ob der Aufwand zur Ermittlung der möglichen Zulage einschließlich der unvermeidbaren Nachzahlungen und Auswirkungen auf die Lohnsteuerabzüge (Ermittlung des zutreffenden Bruttobezuges) noch in einem angemessenen Verhältnis zu den denkbaren Einsparungen der Landesregierung liegt. Wieviel Stellen sind zu diesem Zweck im LBV angedacht?

Darüber hinaus ist festzuhalten, dass die Prüfung der Anspruchsberechtigung von den Betroffenen selbst vorzunehmen ist. Wie die Beschäftigten die verschiedenen Parameter nachhalten sollen, bleibt offen. Mit der Antragsstellung ergibt sich eine nahezu monatliche Verpflichtung, Veränderungen zu melden und Grenzwerte, z.B. bei der Grundsicherung, im Auge zu behalten. Das Land NRW verlagert mit dieser Regelung seine Arbeitgeberverpflichtung zur verfassungsmäßigen Alimentation in die Verantwortung der Beamtinnen und Beamten. Und schafft einen fehleranfälligen bürokratischen Aufwand ohne das dem ein erkennbarer Einspareffekt gegenüberstehen würde. Ganz abgesehen davon, dass diese Regelung ausschließlich Beamtinnen und Beamte der niedrigen Besoldungsgruppen betreffen wird.

Mit freundlichen Grüßen

Manfred Lehmann
DSTG Landesverband NRW