Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

STELLUNGNAHME

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

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

Per Mail an anhoerung@landtag.nrw.de
Stichwort: A07 - Besoldungsneuausrichtungsgesetz - 17.11.2026

Essen, 09.11.2026

Die GEW NRW nimmt zu o.g. Gesetzentwurf wie folgt Stellung:

I. Allgemeines

Das Gesetz zur strukturellen Neuausrichtung der Besoldung und Versorgung macht deutlich, welch erheblicher Reformbedarf sich im Besoldungs- und Versorgungsrecht über Jahre hinweg aufgebaut hat. Aus unserer Sicht ist diese Entwicklung darauf zurückzuführen, dass besoldungspolitische Entscheidungen unterschiedlicher Landesregierungen wiederholt unter haushaltspolitischen Gesichtspunkten getroffen wurden bzw. sich Landesregierungen bei der Besoldung ihrer Beamt*innen immer wieder vom Gedanken der Sparpolitik haben leiten lassen. Die Gewährleistung einer verfassungsgemäßen und amtsangemessenen Alimentation darf jedoch nicht unter Vorbehalt haushaltspolitischer Erwägungen stehen. Das Bundesverfassungsgericht hat hierzu klargestellt, dass allein die Finanzlage der öffentlichen Haushalte oder das Ziel der Haushaltskonsolidierung eine Einschränkung des Grundsatzes der amtsangemessenen Alimentation nicht rechtfertigen können. Die Rechtsprechung hat die Anforderungen an eine amtsangemessene Alimentation in den vergangenen Jahren, auch als Reaktion auf die zunehmende Kreativität mancher Gesetzgeber, immer stärker konkretisiert und weiterentwickelt. Die zunehmend komplexe Ausgestaltung des Besoldungsrechts ist zugleich Ausdruck des Versuchs der Besoldungsgesetzgeber, auf die immer weiter konkretisierten verfassungsrechtlichen Anforderungen zu reagieren.

Vor diesem Hintergrund sollte die nun angestrebte strukturelle Neuausrichtung der Besoldung nicht lediglich darauf gerichtet sein, durch zusätzliche oder zunehmend ausdifferenzierte Besoldungselemente den verfassungsrechtlichen *Mindest*anforderungen Rechnung zu tragen. Erforderlich ist aus unserer Sicht vielmehr ein dauerhaft tragfähiges, transparentes und in sich konsistentes Besoldungssystem. Es muss die amtsangemessene Alimentation aller Beamt*innen gewährleisten, die hergebrachten besoldungsrechtlichen Abstände zwischen Ämtern und Besoldungsgruppen wahren und zugleich einen Beitrag zur Attraktivitätssteigerung von Übernahme von Verantwortung gewährleisten.

Die aktuelle Reform sollte deshalb als eine Gelegenheit genutzt werden, die Besoldungsstruktur insgesamt auf ihre Verfassungskonformität, Systemgerechtigkeit, Transparenz und Zukunftsfähigkeit zu überprüfen - besonders nach der Reform der Lehrkräftebesoldung hin zum Eingangsamt A 13 für alle Lehrämter. Diese Reform war wichtig, hat aber gleichzeitig die von Anfang an nicht vorhandene Stringenz mit neuen Baustellen verschärft, die es nun zu beheben gilt. Ziel muss eine Besoldung sein, die nicht erst aufgrund verfassungsgerichtlicher Entscheidungen nachjustiert wird, sondern den verfassungsrechtlichen Anforderungen dauerhaft gerecht wird und eine attraktive Bezahlung auch im Wettbewerb mit anderen Dienstherren und Arbeitgebern sicherstellt.

Die DGB-Gewerkschaften haben gemeinsam mit ihren Mitgliedern über viele Jahre durch Musterwidersprüche und gerichtliche Verfahren dazu beigetragen, bestehende Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit der Besoldung durch Gerichte klären zu lassen. Die Vielzahl der hierfür erforderlichen Widerspruchs- und Gerichtsverfahren hat erhebliche personelle und finanzielle Ressourcen auf Seiten der betroffenen Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen gebunden. Dass die Herstellung einer verfassungsgemäßen Alimentation über Jahre hinweg in

erheblichem Umfang auf diesem Wege eingefordert werden musste, bewerten wir sehr kritisch.

Das Land NRW hat in den vergangenen Jahren insbesondere als Reaktion auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts verschiedene besoldungsrechtliche Anpassungen vorgenommen, die teilweise zu einer deutlichen Erhöhung der Besoldung geführt haben. 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 Besoldungsgruppen durch Veränderungen in der Stufenstruktur verbessert.

Die GEW und ihre Schwestergewerkschaften unter dem Dach des DGB NRW haben einzelne dieser Maßnahmen als notwendige und längst überfällige Verbesserungen begrüßt. Teile der Reformen haben wir aber von Anfang an auch kritisch begleitet. Insbesondere haben wir wiederholt in Frage gestellt, einen erheblichen Teil der zur Sicherstellung einer verfassungsgemäßen Alimentation erforderlichen Verbesserungen über die starke Erhöhung nur temporärer Familienzuschläge vorzunehmen. Hohe Lebenskosten in teuren Regionen belasten nicht ausschließlich Beamt*innen mit Kindern. Wenngleich Familien mit Kindern proportional in besonderem Maße betroffen sein können. Die Höhe der Familienzuschläge hatte zum Teil im Vergleich zur Grundbesoldung ein Ausmaß angenommen, das u.E. Zweifel an einer verfassungsgemäßen Ausgestaltung der Besoldung aufwarf. Wir haben daher bereits von Anfang an zur Korrektur der verfassungsrechtlichen Mängel im Besoldungsgefüge vor allem eine grundlegende Erhöhung der Grundgehälter gefordert. Familienbezogene Zuschläge sollten die besonderen zusätzlichen Bedarfe von Familien abbilden und nicht strukturelle Defizite der Grundbesoldung kompensieren.

Diesen Weg will der Gesetzgeber nun offensichtlich ein Stück weit wieder einschlagen. Zum 1.4.2026 hat er eine Erhöhung der Grundgehälter von 3,36 % vorgenommen, die mit der Begründung verfassungsrechtlicher Rechtsprechung höher ausfiel als die Erhöhung der Tariflöhne (2,8 %). Zum 1.1.2027 sollen alle Grundgehälter noch einmal um 1,68 % steigen, dafür aber die in Teilen nur temporären Familienzuschläge gestrichen (Familienzuschlag 1), in zahlreichen Fällen deutlich reduziert und vereinheitlicht werden (Abschaffung der Regionalisierung der Familienzuschläge für Kinder nach Wohnort). Unseres Erachtens ist eine Erhöhung der Grundgehälter anstelle von temporären Zuschlägen vom Prinzip her der richtige Ansatz.

Allerdings ist die konkrete Umsetzung im vorliegenden Gesetzentwurf problematisch und lässt erneut viele rechtliche Fragen offen:

- Unseres Erachtens muss die **Ausgleichszulage weiter überarbeitet werden**. Die Landesregierung hat zwar aufgrund der ersten Kritik der Gewerkschaften nachgebessert, indem sie die Abschmelzung der Ausgleichszulage von 15 Prozent des Ausgangsbetrages auf 10 Prozent verringert hat. Damit dürfte das Problem einer echten Gehaltskürzung im Jahr 2028 auf wenige Konstellationen begrenzt worden sein. Es bleibt aber dabei: Es muss vollständig sichergestellt sein, dass keine echten Gehaltskürzungen ab 2028 und in den Folgejahren entstehen. Auch darf es nicht dazu kommen, dass einige

Beamt*innenfamilien in teuren Wohnorten ab 2028 an künftigen Besoldungsanpassungen gar nicht mehr teilnehmen, weil diese gänzlich durch die Abschmelzung der Ausgleichszulage nivelliert werden. Der Gesetzgeber muss das durch eine entsprechende Regelung sicherstellen.

- Grundlegende Bedenken haben wir auch bezogen auf eine völlig fehlende Regionalisierung (unabhängig vom Familienstand). Unseres Erachtens bestehen Zweifel daran, dass der neue Bezugspunkt für das Errechnen der Höhe der Mindestbesoldung verfassungsgemäß gewählt wurde. Als Grundlage wurde das Median-Äquivalenzeinkommen bezogen auf das *gesamte Landesgebiet NRWs* herangezogen. NRW ist nicht mit Berlin als Stadtstaat zu vergleichen, zu dem das Bundesverfassungsgericht sein Urteil gefällt hat, auf das sich der Gesetzentwurf stützt. In Flächenländern bestehen erhebliche Kaufkraft- und Einkommensunterschiede je nach Stadt oder Region. Ein Einheitswert für ein ganzes Land bildet die Realität in einer teuren Metropole schlechter ab als in einer ländlichen Region. Gerade in NRW sind die Kosten regional sehr unterschiedlich. Diese regionalen Unterschiede nun gänzlich unberücksichtigt zu lassen bei der Bestimmung der amtsangemessenen Alimentation halten wir für verfassungsrechtlich und sachlich fragwürdig. Nicht nachvollzogen werden kann z.B. auch die niedrige Fortschreibung der jährlichen Steigerungsrate. Andere Bundesländer setzten höhere Steigerungsraten an. **Zumindest Spitzen bei Wohn- und Lebenshaltungskosten müssen unseres Erachtens berücksichtig werden, der generelle Maßstab für die Mindestbesoldung sollte daher noch einmal überdacht werden.**

- Welches Wohlstandsniveau man ansetzt, macht offensichtlich große Unterschiede. Der Bund, dessen Beamt*innen in der gesamten Bundesrepublik eingesetzt werden, errechnet mit dem bundesweiten Wohlstandsniveau für 2026 eine Prekaritätsschwelle für eine vierköpfige Modellfamilie von 54.727,64€. Die für NRW im vorliegenden Gesetzentwurf beträgt 49.973€. Und trotz eines dreimal so hohen fiktiven Ehegattengehalts beim Bund liegen die dann darauf beruhenden Besoldungsbeträge in der Bundesbesoldungstabelle teilweise deutlich höher als die in NRW, um mehrere hundert € im Monat. **Hier fehlt die Plausibilität**.

- Auch das den Berechnungen zugrunde gelegte **fiktive Partnereinkommen halten wir für rechtlich zweifelhaft**. Der Dienstherr schuldet seinem Beamten/seiner Beamtin die amtsangemessene Besoldung. Er kann sich nicht einfach (fiktive) Einkünfte des Ehegatten zunutze machen, um hiermit zu der von ihm nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts mindestens geschuldete Besoldung aufzustocken.

- **Auch der Ergänzungszuschlag ist verfassungsrechtlich bedenklich.** Der Dienstherr schuldet Beamt*innen eine amtsangemessene Besoldung. Der Dienstherr kann diese verfassungsrechtliche Verpflichtung nicht auf den Beamten oder die Beamtin abwälzen. Dies geschieht jedoch über den Ergänzungszuschlag. Beamt*innen müssen bei ihrem Dienstherrn einen Antrag auf Zahlung der verfassungsrechtlich vom Dienstherrn geschuldeten „Restbesoldung“ stellen. Sonst bleiben sie im Zweifel verfassungswidrig zu niedrig besoldet. Besoldung ist verfassungsrechtlich aber keine Holschuld für Beamt*innen. Der Dienstherr hat vielmehr verfassungsrechtlich betrachtet eine Bringschuld.

Unseres Erachtens ist daher der vorliegende Gesetzentwurf wieder mit erheblichen rechtlichen Unsicherheiten verbunden. Besonders vor dem Hintergrund, dass das Land NRW schon zwei Mal umfassende Korrekturen bei seiner Interpretation der Rechtsprechung vornehmen musste, sollte zumindest sowohl der **Gutachterdienst des Landtages als auch ein möglichst neutraler externer Gutachter die Berechnungsmethodik und die verfassungsrechtliche Tragfähigkeit prüfen.** Es kann nicht sein, dass erneut Gewerkschaften und ihre Mitglieder massenhaft in Rechtsstreitigkeiten getrieben werden.

Aus Sicht der GEW NRW ist das ebenfalls im Gesetzentwurf enthaltene **Maßnahmenpaket zur Weiterentwicklung der Besoldung von Schulleitungen und Lehrkräften** mit besonderen Funktionen ein wichtiger, aber **unzureichender Schritt**. **Konkrete Vorschläge für eine konsequente Weiterentwicklung der Besoldung für alle Lehrkräfte folgen auf Seite 6 unter 4.) Zu Artikel 5.**

II. Zu den Änderungen im Einzelnen

1. Zu Artikel 1 – Änderung des Landesbesoldungsgesetzes zum 1.1.2026

a.) Zu Nr. 1., Ergänzungszuschlag zum Familienzuschlag, § 71 b LBesG-E

Wie bereits zur Einführung dieses Zuschlages moniert, halten wir ihn für verfassungsrechtlich bedenklich. Der Dienstherr schuldet Beamt*innen eine amtsangemessene Besoldung. Es verstößt gegen diesen Verfassungsgrundsatz, diese auf Seiten des Dienstherrn bestehende Verpflichtung auf den Beamten oder die Beamtin abzuwälzen. Dies geschieht aber über den Ergänzungszuschlag. Über eine an Komplexität nicht zu überbietende Norm müssen Beamt*innen beim Dienstherrn einen Antrag auf Zahlung der verfassungsrechtlich vom Dienstherrn geschuldeten „Restbesoldung“ stellen. Sonst bleiben sie im Zweifel verfassungswidrig zu niedrig besoldet. Besoldung ist verfassungsrechtlich aber keine Holschuld für Beamt*innen. Der Dienstherr hat vielmehr verfassungsrechtlich betrachtet eine Bringschuld. Weder kann er diese Pflicht in Teilen auf den Beamten/die Beamtin abwälzen, noch kann er sich Einkünfte des Ehegatten zunutze machen, um hiermit zu der von ihm nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts mindestens geschuldete Besoldung aufzustocken. Von daher halten wir auch die weiter vorgenommene Einbeziehung eines fiktiven Partner*inneneinkommens in die Berechnung der Mindestbesoldungshöhe für verfassungsrechtlich nicht haltbar.

b.) Zu Nr. 2, Anhebung der Mietenstufe I - Beträge auf Mietenstufe II rückwirkend zum 1.1.2026

Es stellt sich aufgrund der Änderungen die Frage, wie mit den Fällen verfahren wird, die seit 2022 in Mietenstufe I demnach offensichtlich zu niedrig besoldet wurden. Im Gesetzentwurf sind jedenfalls keine rückwirkenden Nachzahlungen vorgesehen.

2. Zu Artikel 3, Gesetz über die Einmalzahlung an Beamt*innen für die Jahre 2021 und 2026

Mit der Regelung werden Nachzahlungen für Beschäftigte in A 5 ohne Amtszulage in Höhe von 430 € für 2021 geregelt, sofern sie für dieses Jahr Widerspruch eingelegt haben bzw. über den Widerspruch noch nicht rechtskräftig entschieden worden ist. In anderen Fällen erhalten die Beschäftigten nichts. Beschäftigte in W 1 erhalten für 2026 eine Nachzahlung in Höhe von 330€.

Für uns ist nicht nachvollziehbar, inwieweit damit dann noch ein verfassungskonformer Zustand für alle übrigen Besoldungsgruppen angenommen werden kann. Denn offensichtlich

stimmte nach Auffassung des Gesetzgebers beim Ausgangspunkt der Besoldungstabelle in A5 im Jahr 2021 etwas nicht. Da demnach das Fundament der untersten Besoldungsgruppe offensichtlich mangels Einhaltung der Mindestbesoldungs fehlerhaft war, wirkt sich dies auch auf die nachfolgenden Besoldungsgruppen aus.

3. Zu Artikel 4, weitere Änderungen des Landesbesoldungsgesetzes

a.) Zu Nr. 2 und 3, Einführung einer Bagatellgrenze von 5 € für die Auszahlung und Rückforderung von Beträgen, § 6 VI und § 15 II LBesG - E
Die Landesregierung hat nach der ersten Stellungnahme der Gewerkschaften unserer Kritik teilweise Rechnung getragen und die Vorschrift begrenzt auf die Nichtauszahlung von *Überleitungs- und Ausgleichszulagen* im Bagatellfall. Unseres Erachtens sollte die Vorschrift in Nr.2, § 3 Abs.6 LBesG-E trotzdem gänzlich gestrichen werden. Sie führt in den Fällen, in denen möglicherweise mehrere Einzelforderung gegen den Dienstherrn über einen gewissen Zeitraum entstehen, zu rechtlichen Unsicherheiten.

b.) Zu Nr. 4, Erhöhung aller Grundgehaltssätze um 1,68 Prozent und der Anwärtergrundbeträge um 30 € ab 1.1.2027, Erhöhung der Grundgehaltssätze und dynamisierten Zulagen um 2 Prozent ab 1.3.2027 und Anwärtergrundbeträge um 60 € in Folge des Tarifergebnisses
Wie oben bereits ausgeführt, begrüßen wir eine Erhöhung der Grundgehälter. Allerdings führen die übrigen im Gesetz ergriffenen Maßnahmen zu einer Absenkung der Besoldung und in Teilen auch Versorgung, die durch die zusätzliche Anhebung der Grundbesoldung um 1,68 Prozent nicht kompensiert wird.

c.) Zu Nr. 5, Strukturelle Neuausrichtung des Familienzuschlages, Abschaffung der Regionalisierung nach Mietenstufen, Streichung des Familienzuschlags Stufe 1, §§ 42, 43 LBesG-E
Ab dem 1.1.2027 fällt der Familienzuschlag Stufe 1 weg. Dieser wird oft etwas irreführend als Verheiratetenzuschlag bezeichnet. Tatsächlich wird er aber nicht nur im Fall von Ehe- und Lebenspartnerschaften gezahlt, sondern auch in weiteren Fällen, in denen man für andere Personen Unterhaltsverantwortung trägt, z.B. auch an „*Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter, die eine andere Person nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben und ihr Unterhalt gewähren, weil sie gesetzlich oder sittlich dazu verpflichtet sind oder aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen ihrer Hilfe bedürfen*." Der Gesetzgeber entscheidet sich damit mit der angedachten Abschaffung des Zuschlages dazu, zukünftig Belastungen durch besondere Fürsorge- und Verantwortungslagen für andere nicht mehr durch einen Zuschlag auszugleichen. Das ist eine Bewertungsfrage, die ihm zusteht, allerdings ist sicherlich fraglich, ob das tatsächlich die erste Stellschraube für eine Umverteilung sein sollte.

Der Familienzuschlag Stufe 1 betrug zum 1.4.2026 für A 5-A8 167,26€ für die übrigen Besoldungsgruppen 175,62€. Er ist ruhegehaltfähig. Das Grundgehalt wird lediglich um 1,68% erhöht. Um den Verlust des Familienzuschlags auszugleichen, müssten man demnach mehr als 10.000€ verdienen, das entspräche aktuell einer Besoldung B4. Beamt*innen erhalten damit trotz Erhöhung des Grundgehaltes in Zukunft weniger als den Betrag des Familienzuschlages. Das „Weniger" der Erhöhung vermindert damit auch die Pensionszahlungen.

Zukünftig wird es nur noch die bisherigen kinderbezogenen Familienzuschläge (früher Stufe 2 ff.) geben, d.h. entsprechend der früheren Voraussetzung sind anspruchsberechtigt nur Be-

amt*innen, die tatsächlich oder fiktiv kindergeldberechtigt sind. Die Höhe des Zuschlags richtet sich zukünftig nach der Zahl der Kinder. Die sog. Regionalisierung nach dem Wohnortprinzip entfällt. Für ein Kind erhalten Berechtigte künftig unabhängig von Besoldungsgruppe und Wohnort z.B. 336,88 €, für zwei Kinder 1033,00 € (vgl. Anhang 11, Anlage 13-E).
Wie bereits oben ausgeführt, halten wir eine Erhöhung der Grundbesoldung für den richtigen Weg, statt einer immer weiteren Erhöhung von nur temporären (Familien)zuschlägen. Das fordern wir seit der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts vom 4.5.2020 zu kinderreichen Familien. Von daher ist der Ansatz der Korrektur der Familienzuschläge zugunsten einer höheren Grundbesoldung aus unserer Sicht grundsätzlich richtig. Problematisch ist allerdings, dass unseres Erachtens die Grundbesoldung entweder insgesamt noch höher sein müsste, um in allen Gebieten NRWs, auch den besonders teuren, eine amtsangemessene Alimentation zu gewährleisten, oder der Gesetzgeber auf einem anderen Weg die in NRW unzweifelhaft bestehenden Spitzen der regional unterschiedlichen Belastungen ausgleichen müsste. Die aktuelle Bemessung der amtsangemessenen Alimentation an einem Median-Äquivalenzeinkommen bezogen auf das *Gesamt*landesgebiet halten wir nicht für den richtigen Maßstab. Dieser bildet die regionalen zum Teil sehr stark abweichenden Unterschiede im Flächenland NRW nicht ausreichend ab. Wir halten die Familien in teuren Wohngebieten aktuell auch nicht für überalimentiert.

Für viele Kolleg*innen bedeutet die Umstellung bei den Familienzuschlägen trotz der gleichzeitig vorgenommenen Erhöhung der Grundbesoldung um 1,68 Prozent eine je nach Wohnort deutliche Verringerung der Höhe der Zuschläge. Wir begrüßen daher, dass die Landesregierung für das Jahr 2027 durch die Regelung einer Ausgleichszulage Bestandsschutz bei der Höhe der Zuschläge gewährt.
Allerdings halten wir diese trotz ihrer Überarbeitung weiter für problematisch. Die Ausgleichszulage soll ab 1.1.2028 jedes Jahr um 10 % vom Ausgangsbetrag der Ausgleichszulage abgeschmolzen werden - das bedeutet über den Zeitraum von 10 Jahren. Nach den Überlegungen der Landesregierung soll es sich damit um eine maßvolle Abschmelzung handeln, die aufgrund der erwarteten Besoldungsanpassungen in den nächsten Jahren nicht zu einem echten Minus bei den Betroffenen führt. Tatsächlich dürfte nach den neu vorgenommenen Anpassungen die für 2028 vorgesehen Besoldungserhöhung von 1% in den meisten Fällen reichen, um den Abschmelzungsbetrag zu kompensieren. Wie bereits erörtert muss aber ausgeschlossen werden, dass in Einzelfällen dies nicht der Fall ist. Und auch für die Folgejahre darf es nicht zu Gehaltskürzungen kommen. Wir fordern daher mindestens eine weitere Überarbeitung der Ausgleichszulage die sicherstellt, dass der Abschmelzungsbetrag nie höher ist, als der Erhöhungsbetrag von Grundgehalt und Familienzuschlag und nur jeweils zeitgleich mit einer Besoldungsanpassung wirksam wird.

Vor allem gehen wir jedoch davon aus, dass keine Überalimentation der Beschäftigten mit Kindern in teuren Wohngegenden vorlag, sondern dass weiterhin ein Ausgleich der unterschiedlichen ortsgebundenen Belastungen notwendig ist (s.o.).

4. Zu Artikel 5, Weitere Änderung des Landesbesoldungsgesetzes, Lehrkräftebesoldung
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. An Grund-, Haupt- und Realschulen wird

die Schülerzahlgrenze für zweite Konrektor*innenstellen abgesenkt. An Förderschulen werden solche Stellen erstmals vorgesehen; zudem sollen kleine Förderschulen erstmals eine Konrektor*innenstelle erhalten. 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 der GEW NRW ist das Maßnahmenpaket zur **Weiterentwicklung der Besoldung von Schulleitungen und Lehrkräften mit besonderen Funktionen ein wichtiger, aber unzureichender Schritt.** Es bestätigt, dass mit der richtigen und begrüßenswerten Einführung von A13 für alle Lehrämter entstandene Verzerrungen im Besoldungsgefüge dringend korrigiert werden müssen. Gleichzeitig bleibt das Paket aber 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 strukturelle Probleme weiter eine Lösung:

Im Grundschul- und Sekundarstufe I-Bereich ist mit der Anhebung der Eingangsbesoldung auf A 13 zum 1.8.2026 **das erste sog. funktionslose Beförderungsamt ersatzlos weggefallen**. **Damit verbundene Zusatzaufgaben und -verantwortung werden zukünftig nicht mehr angemessen vergütet. Eine wichtige Entwicklungsperspektive fällt vollständig weg.** Hierfür bietet der bisherige Gesetzentwurf keine Lösung. Der Gesetzgeber muss dringend nachsteuern und wieder entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten einrichten. Soweit die zusätzlichen Aufgaben und Verantwortlichkeiten fortbestehen, bedarf es einer eigenständigen und angemessenen besoldungsrechtlichen Bewertung. Die GEW NRW führt Musterverfahren mit betroffenen Kolleg*innen, weil wir den Wegfall der Beförderungsstellen nicht nur für ein Attraktivitätsproblem halten, sondern vor dem Hintergrund einer amtsangemessenen Alimentation und dem Abstandsgebot auch für rechtlich problematisch.

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. Die Anhebung der Fachleitungszulage auf 350 Euro ist eine Verbesserung, beseitigt aber nicht die strukturelle Ungleichbehandlung. Maßgeblich müssen die Anforderungen und die Verantwortung der Ausbildungsfunktion sein, nicht das zugrunde liegende Lehramt. Die GEW NRW fordert deshalb eine schulformübergreifende Bewertung der Fachleitungsaufgaben und deren einheitliche Zuordnung zu einem Beförderungsamt nach A 15. Die GEW NRW führt auch hier Musterverfahren, da wir aufgrund der mittlerweile nahezu gleichgelagerten Tätigkeiten der Fachleitungen aller Schulformen den gravierenden Unterschied in der Besoldung für verfassungswidrig halten.

Aus unserer Sicht darf die Gleichstellung der Eingangsbesoldung nicht auf halbem Weg stehen bleiben. Erforderlich ist eine schulformübergreifend schlüssige Ämterstruktur, die vergleichbare Aufgaben gleich bewertet, zusätzliche Verantwortung angemessen anerkennt und allen Lehrkräften nachvollziehbare berufliche Entwicklungsperspektiven eröffnet. Es braucht endlich eine verfassungsrechtlich haltbare Lösung für die Beförderungsämter aus einem Guss, wie wir sie schon zur Einführung der A 13 Besoldung gefordert haben:

- Unabhängig vom studierten Lehramt muss eine Besoldung nach A 13 mit Amtszulage und eine einheitliche Zuordnung zur Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt erfolgen.
- Die aktuell lehramtsbezogene Einstufung von Leitungs- und Funktionsstellen sollte aufgegeben werden. Stattdessen sollte sie nach einheitlichen Kriterien wie Schulgröße, Aufgabenprofil, besonderer pädagogischer Verantwortung erfolgen.
- Für alle Schulformen müssen einheitlich erste Beförderungsämter nach A 14 eingerichtet werden.
- Damit ließe sich auch eine Gleichstellung von Fachleitungen, egal welcher Schulform, mit einer Beförderungsstelle nach A 15 ermöglichen.
- 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	A15Z	A16	Oberstudiendirektor*in (g) oder Studiendirektor*in (kl)
Stv. Schulleitung	A15	A15Z	Studiendirektor*in
Funktionsstelle (Schule)	A14Z	A15	Studiendirektor*in (g) Oberstudienrat/-rätin (kl)
Erstes Beförderungsamt	A14	A14	Oberstudienrat/-rätin
Eingangsamt	A13Z	A13Z	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 unsere "Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Lehrkräftebesoldung sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (Drucksache 18/2277)“ vom 20.03.2023: https://www.gew-nrw.de/fileadmin/user_upload/Pressemitteilungen/Material/gew-nrw-stellungnahme-gesetzentwurf-lehkraeftebesoldung-a-13-maerz-2023.pdf

5. Zu Artikel 8, Änderungen des Landesbeamtenversorgungsgesetzes

a.) Nr. 2, § 5 LBeamtVG-E, Wegfall des Familienzuschlags 1 als ruhegehaltsfähigem Bestandteil

Durch die generelle Streichung des Familienzuschlags 1 werden automatisch in der Zukunft auch die pensionswirksamen Bezüge abgesenkt. Denn die Erhöhung der Grundbesoldung von1,68 Prozent kompensiert erst ab einem Einkommen von ca. 10.000 €, was B4 entspricht, den Entfall der rund 175 €/monatlich für die Zukunft. Wir plädieren daher für eine Erhöhung der Grundgehälter, die den Entfall der 175 € in allen Besoldungsgruppen kompensiert und

damit auch eine Kürzung der Versorgungsbezüge ausschließt. So geschieht es gem. § 16 LBeamtVG-E bei der Mindestversorgung, dort wird der ehemalige Familienzuschlag der Stufe 1 vollständig integriert durch Anpassung des Steigerungssatzes. Das begrüßen wir.

b.) Nr. 12, § 93d BeamtVG-E, Ausgleichszulage bei Verringerung der Versorgungsbezüge für 2027

Da wie oben beschrieben durch die Streichung des Familienzuschlags 1 auch die Versorgungsbezüge grundsätzlich gekürzt werden, wird auch hierfür eine Ausgleichszulage für das Jahr 2027 gewährt. In der Gesetzesbegründung wird ausgeführt, dass so die Versorgungsbezüge infolge der Neustrukturierung der Familienzuschläge zunächst nicht hinter den bisher gewährten Versorgungsbezügen zurückfallen. Das bleibt für uns leider nicht nachvollziehbar für jeden Einzelfall aufgrund der Komplexität der Norm.

Auch hier sollen die versorgungsrechtlichen Ausgleichszulagen über die nächsten Jahre abgeschmolzen werden. Wie bei den aktiven Beamt*innen fordern wir bei der Ausgleichszulage eine Prüfung, inwieweit bestimmte Fallgruppen in Zukunft überhaupt nicht mehr an Versorgungsanpassungen teilnehmen, weil der Abschmelzbetrag eine Anpassung wie in 2028 um 1 Prozent komplett nivelliert. Auch hier muss der Gesetzentwurf so angepasst werden, dass es unter keinen Umständen in einem Bezügemonat zu realen Gesamtbruttogehaltverlusten kommt (siehe 3. c) zu Nr. 5).