Position

# Stellungnahme des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften

zum Entwurf eines Niedersächsischen Gesetzes über die Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge in den Jahren 2025 bis 2028 sowie zur Anpassung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften

Stand: 08.10.2026

Herausgeber: DGB Bezirk Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt
Otto-Brenner-Str. 1
30159 Hannover

verantwortlich: Tina Kolbeck-Landau, DGB

Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes:

- IG Bauen-Agrar-Umwelt
- IG Bergbau, Chemie, Energie
- EVG - Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
- IG Metall
- Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
- Gewerkschaft der Polizei
- ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) bedankt sich zusammen mit seinen Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes – Gewerkschaft der Polizei (GdP), Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), IG Bauen Agrar Umwelt (IG BAU) und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) - für die Gelegenheit, zum genannten Gesetzesentwurf Stellung zu nehmen.

**Vorbemerkungen**

Der vorliegende Entwurf bietet aus Sicht des DGB keine belastbare Grundlage für eine dauerhaft amtsangemessene Besoldung für alle A-Gruppen und Familienkonstellationen der niedersächsischen Landesbeamt*innen. In seiner jetzigen Form ist er nicht überzeugend als durchgehend verfassungskonform nachgewiesen. Der Entwurf enthält zwar einzelne Schritte, die anzuerkennen sind. Die seit Jahren bestehenden Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit der niedersächsischen Besoldung beantwortet er jedoch nicht überzeugend. Punktuelle Nachbesserungen reichen nicht aus.

Die amtsangemessene Alimentation ist nicht durch zeitweilige Ausgleichsmaßnahmen, Einmalzahlungen oder nur unter engen Voraussetzungen erreichbare Zuschläge zu sichern. Sie muss sich dauerhaft in den Grundstrukturen des Besoldungssystems abbilden. Das betrifft insbesondere die Grundgehälter, die familienbezogenen Leistungen und die Besoldungsabstände.

Ferner ist durch das Land zu beachten, dass nach der jüngsten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BverfG) weder die Finanzlage der öffentlichen Haushalte noch das Ziel einer Haushaltskonsolidierung für sich genommen eine Einschränkung der amtsangemessenen Alimentation rechtfertigen können (BVerfG, Beschl. v. 17.09.2025 – 2 BvL 5/18 u. a. –, Rn. 109 f). Das BVerfG lässt lediglich eine eng begrenzte Ausnahme für die in Art. 109 Abs. 3 Satz 2 GG genannten außergewöhnlichen Notsituationen zu. Selbst dann muss die besoldungsrechtliche Maßnahme Bestandteil eines schlüssigen und umfassenden Haushaltskonsolidierungskonzepts sein; erforderlich sind insbesondere ein definiertes Sparziel, nachvollziehbar ausgewählte Maßnahmen, ein konkreter Zeitplan und eine gleichheitsgerechte Verteilung des Sparbeitrags. Eine bloße Berufung auf „knappe Kassen“ reicht also nicht. Dies ist grundsätzlich zu beachten, wenn die angespannte Haushaltslage als Begründung für eine Deckelung der Alimentation der niedersächsischen Beamt*innen bedient wird.

Mit Beschluss vom 17. September 2025 hat das Bundesverfassungsgericht die Prüfung der Mindestbesoldung fortentwickelt. Maßgeblich ist nunmehr, ob die Nettoalimentation die Prekaritätsschwelle von 80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens erreicht. Für die Mindestbesoldung legt das Gericht dabei eine vierköpfige Familie aus Beamtin bzw. Beamten, Ehegattin bzw. -gatten und zwei Kindern zugrunde, deren Einkommen allein aus der Besoldung einschließlich der Familienzuschläge zuzüglich Kindergeld stammt.

Neben der Mindestbesoldung ist weiterhin zu prüfen, ob die Besoldung insgesamt mit der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung Schritt hält. Die verfassungsrechtliche Fortschreibungsprüfung umfasst den Vergleich mit Tariflohn-, Nominallohn- und Verbraucherpreisindex sowie einen systeminternen Vergleich der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen. Wenn die Abstände um mindestens 10 % in den zurückliegenden fünf Jahren abgeschmolzen wurden, ist dies ein Indiz für eine evidente Missachtung des Alimentationsprinzips.

Wird die erforderliche Mindestalimentation in niedrigeren Besoldungsgruppen unterschritten, stellt dies zugleich die darauf aufbauende Besoldungsstaffel in Frage. Das Abstandsgebot verlangt ein in sich stimmiges Gesamtgefüge, das Verantwortung, Qualifikation und Wertigkeit der unterschiedlichen Ämter nachvollziehbar abbildet.

**Überführung des bisherigen Familienzuschlags**
Die Überführung des bisherigen Familienzuschlags der Stufe 1 in die Grundgehaltstabellen erhöht die Grundgehaltssätze zum 1. Januar 2026 zunächst um 165,72 Euro und zum 1. April 2026 um 170,36 Euro. Diese Erhöhung gilt auch für Versorgungsempfänger*innen, soweit deren Versorgung auf einer Grundvergütung beruht. Damit entsteht ein dauerhafter Besoldungsbestandteil, der anders als eine Einmalzahlung versorgungswirksam ist. Der DGB Niedersachsen begrüßt, dass Versorgungsempfänger*innen von dieser Integration in die Grundgehälter profitieren.

Dieser Wegfall des bisherigen Familienzuschlags der Stufe 1 darf allerdings nicht dazu führen, dass familienbedingte Belastungen im neuen System weniger verlässlich oder weniger auskömmlich abgebildet werden. Die Reform schafft an dieser Stelle zwar eine bessere Grundlage als ein ausschließlich zuschlags- oder sonderzahlungsbasiertes System. Sie löst aber nicht die Frage, ob die gesamte Nettoalimentation, insbesondere für Familien, in den maßgeblichen Besoldungsgruppen tatsächlich die verfassungsrechtlich gebotene Mindesthöhe erreicht.

Zudem bedeutet ein höheres Grundgehalt nicht für alle einen gleich hohen Zugewinn. Wer diesen Betrag bereits derzeit vollständig zusätzlich erhält, hat aus der bloßen Umschichtung nicht denselben Mehrverdienst. Andere Haushalte, vor allem Alleinstehende, profitieren stärker. Verbesserungen müssen daher anhand der gesamten Bezüge ausgewiesen werden.

**Familienergänzungszuschlag (§36a NbesG)/Hinzuverdienstmodell**
Der Entwurf knüpft den Familienergänzungszuschlag in § 36a NBesG zunächst daran, dass die Nettoalimentation den Mindestabstand von 80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens in Niedersachsen unterschreitet. Zugleich soll das Jahreseinkommen der Partnerin bzw. des Partners die Hälfte dieser Schwelle nicht übersteigen. Als Einkommen werden dabei der Gesamtbetrag der Einkünfte im Sinne des Einkommensteuerrechts und bestimmte Lohn- und Einkommensersatzleistungen berücksichtigt.

Der Dienstherr ist aber verpflichtet, Beamt*innen und ihre Familien entsprechend ihrem Amt, der mit dem Amt verbundenen Verantwortung sowie den allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnissen angemessen zu alimentieren. Die Alimentationspflicht kann nicht auf die Beamt*innen oder deren Familienangehörige verlagert werden.

Der Gesetzgeber verfügt bei der Ausgestaltung der Besoldung zwar über einen weiten Gestaltungsspielraum. Dieser findet seine Grenze jedoch dort, wo die amtsangemessene Alimentation nicht mehr gewährleistet ist. Das Bundesverfassungsgericht verlangt deshalb eine nachvollziehbare, realitätsgerechte und transparente Ermittlung der für die Besoldung maßgeblichen Bedarfe und Vergleichsgrößen.

Der vorliegende Gesetzentwurf wirft, wie auch schon das Vorgängergesetz von 2022, verfassungsrechtliche Fragen auf, weil der niedersächsische Gesetzgeber bei der Ermittlung der amtsangemessenen Alimentation nicht mehr von der Bezugsgröße einer durch die Besoldung einer Beamtin bzw. eines Beamten getragenen vierköpfigen Familie ausgeht, sondern systematisch ein zusätzliches Einkommen von Partner*innen berücksichtigt (vom Alleinverdiener- zum Hinzuverdienermodell).

Der BVerfG-Beschluss vom September 2025 erlaubt zwar keine pauschale Aussage, ein Mehrverdienermodell sei verboten oder gebilligt. Er geht aber generell davon aus, dass sich das Familieneinkommen am Alleinverdienermodell zu orientieren hat – siehe Rd. Nrn. 70 ff, 115 im BVerfG-Beschluss vom 17. September 2025.

Das Bundesverfassungsgericht hat damit anerkannt, dass die vierköpfige Alleinverdienerfamilie nicht mehr zwingend das unveränderliche Leitbild der Besoldung sein muss. Es hat aber offen gelassen, ob das Hinzuverdienermodell als Bezugsgröße für die Berechnung der amtsangemessenen Alimentation herangezogen werden kann. Hieraus folgt nicht, dass der Gesetzgeber bei der Prüfung der Verfassungsmäßigkeit der Besoldung beliebig auf ein Einkommen von Ehe- oder Lebenspartner*innen zurückgreifen darf.

Ein Partner bzw. eine Partner*in ist weder verpflichtet, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, noch besteht eine beamtenrechtliche Verpflichtung für sie, durch ihr eigenes Einkommen zur Sicherung der amtsangemessenen Lebensführung einer Beamtin bzw. eines Beamten beizutragen. Die Entscheidung über Umfang und Aufnahme einer Erwerbstätigkeit kann zudem von einer Vielzahl individueller Faktoren abhängen, insbesondere Kinderbetreuung, Pflege, Krankheit, Teilzeitwünsche oder die persönliche Lebensgestaltung. Entscheidet sich eine Partnerin bzw. ein Partner, keiner Erwerbstätigkeit nachzugehen, ist die Beamtin bzw. der Beamte ggf. gezwungen, einer Nebentätigkeit nachzugehen, um den Familienunterhalt zu erwirtschaften. Damit wäre sie bzw. er u. U. nicht mehr in der Lage, sich mit vollem persönlichem Einsatz dem Dienst zu widmen, wozu sie bzw. er beamtenrechtlich verpflichtet ist.

Die Alimentationspflicht des Dienstherrn darf daher nicht ohne Weiteres dadurch relativiert werden, dass bei der Prüfung der amtsangemessenen Besoldung ein Einkommen berücksichtigt wird, das weder tatsächlich erzielt werden muss noch der Beamtin bzw. dem Beamten und seiner Familie zur Verfügung steht.

Diese Problematik gewinnt bei der Prüfung, ob 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens erreicht werden, besondere Bedeutung. Wenn der Gesetzgeber dabei ein zusätzliches Partner*innen-einkommen zugrunde legt, verändert sich die maßgebliche Vergleichsgröße erheblich. Das ange-nommene Haushaltseinkommen steigt, ohne dass sich die vom Dienstherrn tatsächlich gewährte Besoldung entsprechend erhöht. Dies kann dazu führen, dass eine Besoldungsgruppe nur deshalb als ausreichend alimentiert erscheint, weil neben der Besoldung ein – möglicherweise gar nicht vorhandenes, fiktives – Einkommen des Partners bzw. der Partnerin in die Berechnung eingestellt wird.

Das Bundesverfassungsgericht hat wiederholt hervorgehoben, dass die Alimentation nicht lediglich der Deckung eines äußersten Mindestbedarfs dient, sondern auch die Attraktivität des Berufsbeamtentums sicherstellen soll. Vor diesem Hintergrund erscheint es zweifelhaft, ob die Alimentationsverantwortung des Dienstherrn faktisch auf eine*n Ehe- oder Lebenspartner*in verlagert werden darf.

Hinzu kommt, dass der vorgelegte Gesetzentwurf nicht hinreichend erkennen lässt, aufgrund welcher tatsächlichen und empirischen Grundlagen der Wechsel zu dem Hinzuverdienermodell beibehalten wird. Der Gesetzgeber muss die wesentlichen Berechnungsschritte nachvollziehbar offenlegen. Wenn sich durch die Einbeziehung eines Partner*inneneinkommens die maßgeblichen Vergleichsgrößen erheblich verändern, bedarf es einer besonderen Begründung, warum dieses Modell realitätsgerecht sein soll und weshalb es mit den Vorgaben des Alimentationsprinzips vereinbar ist.

Auf einer zweiten Prüfungsebene ist die tatsächliche Entwicklung der Besoldung mit den vom Bundesverfassungsgericht herangezogenen Vergleichsgrößen abzugleichen. Hierzu gehören insbesondere die Entwicklung der Nominallöhne, der Verbraucherpreise und der Tarifentgelte im öffentlichen Dienst. Das Bundesverfassungsgericht misst dabei erheblichen Abweichungen von den entsprechenden Vergleichsindices eine

Indizwirkung für eine verfassungswidrige Unteralimentation bei.

Wird das angenommene Partner*inneneinkommen aus der Berechnung herausgerechnet, zeigt sich nach Auffassung des DGB, dass die Besoldungsentwicklung in mehreren Besoldungsgruppen hinter den maßgeblichen Vergleichsgrößen zurückbleibt. Soweit dabei Abweichungen von mehr als fünf Prozent erreicht werden, bedarf dies jedenfalls einer besonderen verfassungsrechtlichen Rechtfertigung.

Aus Sicht des DGB bestehen erhebliche Zweifel daran, ob die Alimentationsverantwortung des Dienstherrn dadurch erfüllt werden kann, dass bei der Prüfung der Mindest- bzw. Prekaritätsschwelle auf ein Einkommen zurückgegriffen wird, das die Beamtin bzw. der Beamte selbst nicht erzielt und auf dessen Erzielung sie bzw. er keinen Anspruch hat.

Der Gesetzentwurf verweist auf den Median der Äquivalenzeinkommen im Land Niedersachsen und die modifizierte OECD-Äquivalenzskala. Die konkrete Höhe des Familienergänzungszuschlags sowie das Verfahren sollen jedoch durch Rechtsverordnung geregelt werden. Damit bleiben wesentliche Fragen der praktischen Ausgestaltung offen.

Die DGB Niedersachsen erwartet eine vollständige und nachvollziehbare Offenlegung der Berechnungsgrundlagen. Die Landesregierung muss darlegen,

- welche Mikrozensuswerte für Niedersachsen verwendet,
- welche Annahmen zu Steuern, Kranken- und Pflegeversicherung getroffen,
- wie die 80-Prozent-Schwelle zum Medianäquivalenzeinkommen konkret berechnet wird und
- welche Nettoalimentation für die jeweiligen Besoldungsgruppen, Erfahrungsstufen und Familiengrößen zugrunde gelegt wird.

Dies ist nicht nur eine Frage politischer Nachvollziehbarkeit. Das Bundesverfassungsgericht hat klargestellt, dass der Gesetzgeber seine Einschätzungen und Bewertungen zu alimentationsrelevanten Gesichtspunkten nachvollziehbar und vertretbar darlegen muss.

Ab dem 1. Januar 2027 soll der Zuschlag nur noch gewährt werden, wenn sich die Partnerin bzw. der Partner in einer eng begrenzten Sonderlage befindet. Genannt werden insbesondere Elternzeit für ein sehr junges Kind, Pflege naher Angehöriger oder eines pflegebedürftigen Kindes, längerfristige Erwerbsunfähigkeit oder der Wegfall bestimmter Lohnersatzleistungen nach einer Erkrankung. Eigene Einkünfte und Lohnersatzleistungen mindern den Zuschlag im entsprechenden Umfang.

Damit wird die Sicherung der Mindestalimentation in wesentlichen Teilen von der Erwerbs- und Lebenssituation der Partnerperson abhängig gemacht. Für typische Familienkonstellationen, in denen beide Partner*innen erwerbstätig sind oder eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, ist der Familienergänzungszuschlag regelmäßig nicht erreichbar. Auch diese Familien können aber von steigenden Wohn-, Energie-, Betreuungs-, Gesundheits- und Vorsorgekosten erheblich betroffen sein.

Der Zuschlag darf nicht zu einem Instrument werden, das nur bei atypischen Lebenslagen greift. Die verfassungsrechtlich gebotene Mindestbesoldung ist nicht als Sozialleistung für Ausnahmefälle ausgestaltet. Sie ist Ausdruck der Pflicht des Dienstherrn, die amtsangemessene Alimentation aus eigener Kraft sicherzustellen. Das Bundesverfassungsgericht stellt für das zugrunde gelegte Besoldungsmodell ausdrücklich auf die vierköpfige Alleinverdienerfamilie ab; weitere Erwerbseinkünfte, Nebentätigkeiten oder das

Einkommen der Ehegattin bzw. des -gatten dürfen nicht Voraussetzung dafür sein, dass die Mindestbesoldung erreicht wird.

Familien müssen wirksam abgesichert werden. Der Ausnahmekatalog ab 2027 braucht eine bedarfsgerechte Auffangregelung. Betreuung, Pflege, Krankheit und Arbeitslosigkeit müssen stärker berücksichtiget werden. Maßgeblich muss dabei das verfügbare Nettoeinkommen sein.

Die DGB fordert deshalb eine Neufassung des § 36a NBesG. Der Familienergänzungszuschlag muss zunächst und vorrangig an der festgestellten Unterdeckung der Nettoalimentation anknüpfen. Einkommen von Partner*innen können bei der Bemessung berücksichtigt werden, um eine Überkompensation zu vermeiden. Sie dürfen jedoch nicht als vorgelagerte Ausschlussvoraussetzung ausgestaltet sein.

**Jahressonderzahlungen**

Das gesamte Besoldungssystem muss den Anforderungen des Alimentationsprinzips entsprechen. Besonders kritisch ist deshalb, dass der Gesetzentwurf offenbar keine grundlegende Weiterentwicklung der Besoldungsstruktur vorsieht, sondern einen erheblichen Teil des behaupteten Anpassungsbedarfs über Sonderzahlungen auffangen möchte.

Sonderzahlungen können zwar grundsätzlich Bestandteil eines amtsangemessenen Besoldungssystems sein. Sie können jedoch eine strukturell unzureichende Grundbesoldung nicht beliebig kompensieren. Dies gilt insbesondere dann, wenn sie nicht ruhegehaltfähig sind.

Die Sonderzahlung für 2025 wird für A 9 auf 1.020 Euro, für A 10 bis A 12 auf 800 Euro und für A 13 auf 700 Euro angehoben. Ab 2026 soll eine jährliche Sonderzahlung von 1.200 Euro für Beamt*innen sowie Richter*innen gezahlt werden; Anwärter*innen sollen 250 Euro erhalten. Für das erste und zweite Kind ist eine jährliche Sonderzahlung von jeweils 375 Euro vorgesehen.

Die Ausweitung der jährlichen Sonderzahlung ist zwar als Verbesserung anzuerkennen. Sie darf aber nicht die tragende Antwort auf strukturelle Defizite der Grundbesoldung sein. Eine nachträgliche Einmalzahlung stellt keine überzeugende Antwort auf eine zu niedrige Grundbesoldung dar, vielmehr sind strukturelle, nachhaltige Verbesserungen erforderlich.

Besonders problematisch ist, dass die Sonderzahlung für 2025 Versorgungsempfänger*innen nicht einbezieht. Eine Zahlung, die nicht ruhegehaltfähig ist und zugleich einen Teil der Betroffenen nicht erreicht, kann die amtsangemessene Alimentation nicht dauerhaft absichern.

Zudem fällt die in Niedersachsen ab 2026 vorgesehene einheitliche Jahressonderzahlung von 1.200 Euro im Vergleich zu mehreren anderen Besoldungssystemen deutlich zu niedrig aus. So gewährt Bayern Beamt*innen eine jährliche Sonderzahlung von grundsätzlich 70 % der maßgeblichen Bezüge bis A 11 und 65 % in den höheren Besoldungsgruppen; Sachsen zahlt monatlich zusätzlich 4,1 % vom Grundgehalt und bestimmten weiteren Bezügen, entsprechend rund 49,2 % eines Monatsbezugs im Jahr. Auch Hamburg sieht eine prozentual an der Besoldung ausgerichtete Sonderzahlung vor.
Hinzu kommt der deutliche Abstand zum Tarifbereich: Im TV-L beträgt die Jahressonderzahlung 32,53 bis 88,14 % eines maßgeblichen Monatsentgelts. Niedersachsen setzt demgegenüber unabhängig von der Besoldungsgruppe lediglich einen starren Betrag von 1.200 Euro fest, der auch nach der für 2027 vorgesehenen Besoldungsanpassung nicht entsprechend mitwächst.

Der DGB fordert deshalb, dass zur Sicherung der Mindestbesoldung benötigte Beträge schrittweise in die ruhegehaltfähigen Grundgehaltstabel-

len und in verlässliche familienbezogene Leistungen überführt werden. Sonderzahlungen können ergänzen; sie dürfen die strukturell erforderliche Grundanhebung nicht ersetzen.

**Lineare Erhöhungen**
Zum 1. März 2027 ist eine lineare Erhöhung um 2,5 Prozent vorgesehen. Ergänzend sollen die Grundgehaltssätze in A 6 um 6,50 Euro, in A 7 um 14,50 Euro und in A 8 um 12 Euro angehoben werden.

Die Begründung des Entwurfs räumt ein, dass es im Zeitraum 2022 bis 2027 zu einer Abschmelzung der Abstände zwischen A 5 und A 6 um 12,54 Prozent sowie zwischen A 6 und A 7 um 11,81 Prozent komme. Sie bewertet dies als geringfügigen Verstoß gegen das Abstandsgebot.
Diese Bewertung überzeugt nicht. Die Abstände zwischen Besoldungsgruppen dürfen nicht losgelöst von der Wertigkeit der Ämter, der Verantwortung und den beruflichen Anforderungen betrachtet werden.

Das Bundesverfassungsgericht verlangt für die Fortschreibungsprüfung einen systeminternen Besoldungsvergleich, dem das Abstandsgebot zugrunde liegt. Eine Verletzung des Abstandsgebots kann sowohl durch die Verringerung der Abstände zwischen Besoldungsgruppen als auch mittelbar durch eine unzureichende Mindestbesoldung in niedrigeren Besoldungsgruppen eintreten.

Der DGB fordert daher an dieser Stelle den Gesetzgeber auf, nachzubessern.

**Erhöhung der Anwärter*innenbezüge**
Die Erhöhung der Grundbeträge für Anwärter*innen um 120 Euro zum 1. März 2027 und um weitere 30 Euro zum 1. Januar 2028 ist ein positives Signal. Ab dem 1. Januar 2028 soll der Anwärter*innengrundbetrag 1.679,74 Euro monatlich für Einstiegsämter von A 9 bis A 11 betragen.

Die vorgesehene Übergangsregelung erhält den bisherigen Familienzuschlag der Stufe 1 für bestimmte bereits im Vorbereitungsdienst befindliche Anwärter*innen. Neu eingestellte Nachwuchskräfte erhalten diesen Besitzstand nicht. Sie profitieren zugleich nicht von der Überführung des Zuschlags der Stufe 1 in die Grundgehaltstabellen, weil für Anwärter*innen keine entsprechende Grundgehaltserhöhung vorgesehen ist.

Damit droht innerhalb des Vorbereitungsdienstes eine sachlich schwer vermittelbare Ungleichbehandlung. Es wäre ein falsches Signal, ausgerechnet neue Nachwuchskräfte im Wettbewerb um qualifizierte Bewerber*innen finanziell schlechter zu stellen als bereits vorhandene Kolleg*innen in Ausbildung.

Der DGB fordert deshalb eine Regelung, die alle Anwärter*innen gleichbehandelt. Die Überführung des bisherigen Familienzuschlags der Stufe 1 darf nicht dazu führen, dass nach dem Stichtag eingestellte Nachwuchskräfte dauerhaft benachteiligt werden. Außerdem ist die Höhe der Bezüge regelmäßig im Verhältnis zu den Anforderungen der Ausbildung, den Lebenshaltungskosten und den Ausbildungsvergütungen konkurrierender Berufsfelder zu überprüfen.

**Versorgungsempfänger*innen**
Die Einbeziehung der Versorgungsempfänger*innen in die Grundgehaltsintegration und in die allgemeinen Besoldungs- und Versorgungsanpassungen ist zu begrüßen. Auch die vorgesehenen Anpassungen der versorgungsrechtlichen Zuschläge für Kindererziehung und Pflege sowie des Unfallausgleichs sind dem Grunde nach nachvollziehbar.

Unzureichend bleibt jedoch die Nichtberücksichtigung der Versorgungsempfänger*innen bei der Einmal- beziehungsweise Sonderzahlung für 2025. Dieser Ausschluss steht im Widerspruch zu der Notwendigkeit, strukturelle Alimentationsdefizite

| Benachbarte Gruppen | 2020 → 2025 | 2021 → 2026 | 2022 → 2027 |
|---|---|---|---|
| A 6 / A 5 | +8,39 % | +9,64 % | +9,73 % |
| A 7 / A 6 | +7,88 % | +9,08 % | +9,79 % |
| A 8 / A 7 | +7,32 % | +6,82 % | +9,90 % |
| A 9 / A 8 | −0,11 % | −13,74 % | −10,70 % |
| A 10 / A 9 | +9,84 % | +6,80 % | +8,78 % |
| A 13 / A 12 | +5,87 % | +5,13 % | +6,62 % |
| A 16 / A 15 | +3,11 % | +3,77 % | +4,88 % |

*Legende der Tabelle: Veränderung des relativen Abstandes innerhalb des jeweiligen Fünfjahresfensters nach Landesformel. Plus = Abstand schrumpft; Minus = Abstand wächst. Nicht die Höhe des Gehaltsabstandes selbst, keine Prozentpunkte. Grundlage: Jahresbesoldung einschließlich allgemein gewährter Bestandteile; Landesrechnung mit den vorgesehenen, teils rückwirkenden Reformmaßnahmen. Auch die 2025-Spalte ist daher kein unabhängiger Nachweis allein des damals geltenden Rechts. (Tabelle wurde mit Hilfe von KI erstellt.)*

systematisch zu korrigieren. Er bestätigt zugleich, dass Einmalzahlungen kein geeigneter Ersatz für ruhegehaltfähige und dauerhaft gesicherte Besoldungsbestandteile sind.

**Abstände der Besoldungsgruppen**

Auch wenn dieses rechtlich nicht zwingend geboten ist, muss Niedersachsen im Wettbewerb um Fachkräfte der öffentlichen Verwaltungen gegenüber dem Bund und anderen Ländern aufholen. Die unteren und höheren Besoldungsgruppen dürfen dabei nicht gegeneinander ausgespielt werden.

Das Besoldungsgefüge verändert sich uneinheitlich, vgl. (Tabelle oben). Die Landesrechnung zeigt schon für den Prüfzeitraum bis 2025 erhebliche Abschmelzungen, besonders bei A 10/A 9. Zugleich wächst der Abstand A 9/A 8. Es geht deshalb um ein konsistentes Gesamtkonzept über die Grenzen der Laufbahnen hinweg.

Die gezielten Korrekturen in den Besoldungsgruppen A 6 bis A 8 sind sinnvoll. Sie ersetzen aber keine robuste Prüfung des gesamten Besoldungsgefüges. Die Landesrechnung zeigt außerdem erhebliche Tarifrückstände insbesondere in der Gruppe A 12. Eine ausreichende Mindestbesoldung allein gewährleistet zudem noch keine angemessene Vergütung höherer Verantwortung. Amtsabstände und Tarifrückstände bleiben also problematisch**.**

Der Vergleich A 9 / A 8 fällt aus dem Muster. −13,74 % heißt: Der relative Abstand wäre 2026 um 13,74 % größer als 2021; nicht: A 9 verdient 13,74 % mehr als A 8. Die verschiedenen Fünfjahresfenster erlauben keinen unmittelbaren Vergleich 2026/2027.

Rechtlich sind beide Richtungen (Abschmelzung und Vergrößerung) zu prüfen. Ab 10 % Abschmelzung in fünf Jahren greift ein Indiz. Für Vergrößerungen gilt keine spiegelbildliche Schwelle: Sie können sachgerechte Korrekturen sein, bedürfen aber einer Erklärung im Gesamtkonzept nach Art. 3 Abs. 1 und Art. 33 Abs. 5 GG. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist diese Erklärung für A 9/A 8 zu verlangen, nicht eine Kürzung höherer Gruppen. Auch die ergebnisrelevante Wahl des höheren statt niedrigeren Gehalts als Rechenbasis ist zu begründen.

12 bleibt im Tarifvergleich laut Landesrechnung 2025/2026/2027 um 9,75/7,34/6,99 % zurück, A 5 im Jahr 2025 um 6,29 %. Die 5-%-Indizschwelle wird damit überschritten. Struktureffekte der BAT/TV-L-Umstellung müssen konkret erklärt werden. Auch

die ausgewiesenen Nominallohnrückstände in B 9/B 10 verlangen eine eigene Würdigung.

Für 2028 wird die Umsetzung der verfassungsrechtlichen Maßstäbe zurückgestellt. Hinzu kommen widersprüchliche Aprilanlagen für Familienzuschläge sowie C-/W-Bezüge. Erforderlich sind eine eigenständige Prüfung der Versorgung, bereinigte Tabellen und eine verbindliche Nachbesserungsklausel, die die Amtsangemessenheit der Versorgungsbezüge sicherstellt.

Abschließend sei auf folgende Fehler hingewiesen: Die vorgelegten Aprilanlagen 7, 14 und 16 enthalten Januarstände. Bei identischer Medianbasis ist das angesetzte Partner*inneneinkommen 2026 um 411,43 Euro und 2027 um 437,17 Euro jährlich zu hoch (eigene Konsistenzrechnung). Umgekehrt fehlen im A-5-Beispiel 2025 zusätzliche 800 Euro Sonderzahlung.

Der DGB fordert, dass Rechen- und Anlagenfehler vor Beschluss behoben werden. Für 2028 und bei abweichender Wirtschafts- oder Preisentwicklung ist eine verbindliche Überprüfung mit erforderlichenfalls rückwirkender Nachbesserung vorzusehen.