

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
18/1179**

Alle Abgeordneten



Kontaktperson:

Daniela Zinkann
Abteilungsleiterin
Abt. Öffentlicher Dienst/
Beamtenpolitik

Stellungnahme des DGB-Bezirk NRW

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk NRW**
Friedrich-Ebert-Str. 34-38
40210 Düsseldorf
Telefon: 0211/3683-113

zum Antrag der Fraktion FDP, Drs. 18/6368
Anhörung des Haushalts- und Finanzausschusses
und des Unterausschusses Personal am 16.01.2024

Daniela.Zinkann@dgb.de
www.nrw.dgb.de

Entscheidung über rund 85.000 Besoldungswider-
sprüche in Nordrhein-Westfalen – Landesregierung
muss mit Musterverfahren einer drohenden Klage-
welle vorbeugen und zeitnah die amtsangemes-
sene Alimentation von Bediensteten überprüfen

Düsseldorf, den 10.01.2024

Der DGB NRW bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu o. g. Antrag.

Ruhendstellung der Widersprüche bei gleichzeitigem Verzicht auf Einrede der Verjährung erforderlich

Bei der aktuellen Sachlage ist aus Sicht des DGB NRW dringend geboten, dass die Landesregierung zusagt, Widersprüche der Beamt*innen und Versorgungsempfänger*innen ruhend zu stellen und auf die Einrede der Verjährung zu verzichten - bis eine abschließende gerichtliche Klärung der offenen Rechtsfragen im Rahmen von Musterverfahren erfolgt ist.

Diese Forderung des DGB NRW hat die Landesregierung jedoch in den letzten beiden Jahren mehrfach abgelehnt.

Eine generelle Ruhendstellung für die Jahre 2022 und 2023 sei nicht angezeigt, da durch die Besoldungsanpassungen im Jahr 2022 und die Neustrukturierung und Erhöhung der Familienzuschläge zum 01.12.2022 erhebliche finanzielle Verbesserungen umgesetzt wurden. Die entsprechenden Gesetzentwürfe seien nach Maßgabe des Bundesverfassungsgerichts erstellt worden, so dass aus Sicht des Finanzministeriums keine verfassungsrechtlich offenen Fragen bestünden. Da die Gesetze aber auf *Prognosen* der tatsächlichen Verhältnisse beruhten, seien sie bei Vorliegen der relevanten Daten noch einmal ex-post zu überprüfen. Sollte eine solche Überprüfung aus Sicht des Finanzministeriums Defizite bei der Höhe der Besoldung ergeben, so werde man diese Lücke ausgleichen.

Dem DGB NRW wurde bis zu einer entsprechenden rechnerischen Überprüfung (die bis zum heutigen Tage noch nicht erfolgt ist) und einem fachlichen Austausch über diese Ergebnisse eine Zurückstellung der Bescheidung von Widersprüchen durch das LbV zugesagt.

Aus Sicht des DGB NRW ist diese Vorgehensweise der Landesregierung jedoch aus verschiedenen Gründen unzureichend.

Nur rechnen reicht nicht – es sind auch noch Rechtsfragen offen

Mit einer ex-post Überprüfung der Prognosen allein, wie das Finanzministerium sie zugesagt hat, ist es nicht getan. Es bedarf auch einer weitergehenden rechtlichen Überprüfung, etwa ob die o.g. Gesetzentwürfe z.B. mit Blick auf das Abstandsgebot und das Leistungsprinzip tatsächlich verfassungsrechtlich zulässig ausgestaltet wurden.

Denn es geht aus Sicht des DGB nicht allein um die Frage, ob zum Zeitpunkt des Gesetzentwurfs mit den richtigen Zahlen gerechnet wurde.

Der DGB NRW hat die verfassungsrechtliche Zulässigkeit der Besoldung in NRW nach ihrer Neustrukturierung und Besoldungsanpassung in 2022 durch den Rechtswissenschaftler Prof Dr. Brinktrine der Universität Würzburg begutachten lassen. Dieser sieht mehrere Aspekte der Neuregelung in ihrer Struktur kritisch, zum Beispiel den mit der Erhöhung des Familienzuschlages verbundenen Ausgleich ortsgebundener Mehrkosten nur für Beamt*innen mit Kindern, aber nicht für ledige oder kinderlose Beamt*innen. Brinktrine hält es für verfassungsrechtlich unzulässig, die ortsgebundenen (Mehr)kosten nur bei Beamt*innen mit Kindern auszugleichen. Auch die Neuregelung der Besoldungsgruppen A5 bis A10 durch Streichung der Erfahrungsstufen 1 und 2 rückwirkend zum 01.01.2022 begegnet aus seiner Sicht verfassungsrechtlichen Bedenken, besonders weil der zeitliche bzw. finanzielle Vorteil der neu eingestellten oder übergeleiteten Beamt*innen nicht bei den übrigen Beamt*innen kompensiert wird. Außerdem betrifft die verfassungsrechtliche Verpflichtung der Einhaltung des Abstandsgebots zur Grundsicherung aus seiner Sicht *alle* Besoldungsgruppen. Insofern hätten auch die höheren Besoldungsgruppen entsprechend angehoben werden müssen.

Alle Gewerkschaften und Berufsverbände haben außerdem Zweifel daran, ob die deutliche Erhöhung der Familienzuschläge im Verhältnis zur Grundbesoldung verfassungsrechtlich zulässig ist in Bezug auf den Grundsatz der Amtsbezogenheit und das Leistungsprinzip.

Hinzu kommen außerdem die andauernde hohe Inflation und die guten Tarifabschlüsse in anderen Branchen im Vergleich zu den lediglich 2,8 % Besoldungs- und Versorgungsanpassung ab Dezember 2022. Auch hieraus ergeben sich Zweifel an der Einhaltung der verfassungsrechtlichen Vorgaben an eine ausreichende hohe Alimentation.

Bezogen auf die Versorgung fällt außerdem die Abkopplung durch die Nichtübertragung der Corona-Sonderzahlung stark ins Gewicht und es ist fraglich, ob das gegenwärtige Versorgungsniveau das Mindestabstandsgebot wahrt.

Die Einführung des Bürgergeldes mit gestiegenen Regelsätzen zum 01.01.2023 lässt Zweifel daran aufkommen, ob das Abstandsgebot zur Grundsicherung gewahrt ist.

Klärung der zentralen Fragen den Gerichte überlassen

Mit den offenen Rechtsfragen hat sich das Finanzministerium bisher nicht erkennbar auseinandergesetzt. Das wäre für eine bessere Nachvollziehbarkeit der ablehnenden Haltung der Landesregierung sinnvoll. Allerdings sind die offenen Fragen so komplex, dass ihre abschließende Klärung am Ende besser den Gerichte überlassen bleiben sollte.

Klärung der Rechtsfragen allein den Beschäftigten und ihren Gewerkschaften aufbürden ist unlauter

Es ist nicht hinnehmbar, dass die Landesregierung die Klärung der Rechtsfragen durch einseitige Aufkündigung der Ruhendstellungsvereinbarung allein den Beschäftigten und ihren Gewerkschaften aufbürdet. Es geht hier nicht um Einzelfälle, sondern zentrale Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, die die gesamte Beamtenschaft betreffen. Letztlich ist der jahrelange Besoldungsminimalismus des Dienstherrn dafür verantwortlich, dass mittlerweile umfassende Unsicherheiten bei der Verfassungsgemäßheit der Besoldung bestehen.

Es ist auch kein Zeichen der Wertschätzung, die Beschäftigten massenweise auf den Klageweg zu verweisen und ihnen die Klärung der Rechtsfragen durch alle Instanzen aufzugeben. Nur weil man dann darauf hoffen kann, dass sich damit Probleme erst nach jahrelangen Gerichtsverfahren im Haushalt niederschlagen.

Das Klagerecht ist - mittlerweile bestätigt durch den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in seiner Entscheidung vom 14.12.2023 - ein notwendiges Äquivalent zum Streikrecht. Der Gerichtshof stellte fest, dass das Verbot von Streiks durch Beamt*innen absolut sei und als "strenge" Beschränkung eingestuft werden könne. Es ist daher ein weiterer Eingriff des Gesetzgebers, wenn er seine verbeamteten Beschäftigten nötigt, massenweise Klagen zu erheben, obwohl es um vergleichbare Verfahren geht. Auch kann dies nicht im Sinne einer sparsamen Haushaltsführung sein.

Zur dauerhaften Befriedung braucht es eine solide Besoldungspolitik

Grundsätzlich wäre das Problem einer ständigen rechtlichen Unsicherheit rund um die verfassungsrechtlich angemessenen Höhe der Besoldung und Versorgung zu lösen, wenn sich der Gesetzgeber vom Prinzip des Besoldungsminimalismus lösen würde.

Natürlich war die Erhöhung der Familienzuschläge ein begrüßenswerter Schritt. Die damit verbundenen rechtlichen Unsicherheiten mit Blick auf kinderlose Beamt*innen in höheren Besoldungsgruppen oder in teuren Wohnorten wäre jedoch vermeidbar gewesen, wenn die Grundbesoldung insgesamt deutlich angehoben worden wäre.

Eine attraktive und leistungsgerechte Besoldung wäre auch aus Sicht der Attraktivität als Arbeitgeber öffentlicher Dienst sehr sinnvoll. Ein Dienstherr, der jedes Jahr aufs Neue ausrechnen muss, ob er tatsächlich das von der Verfassung vorgesehene *Minimum* der Besoldung zahlt, gibt kein gutes Bild als Arbeitgeber ab. Genauso wenig wie ein Dienstherr, der seinen Beschäftigten auferlegt über Klagen auf ihre eigenen Kosten ihre im Zweifel stehende Besoldung und Versorgung

gerichtlich überprüfen zu lassen. Über einen Rechtsweg, der wegen der Überlastung der Gerichtsbarkeit bei einer Dauer von bis zu 15 Jahren tatsächlich keinen effektiven Rechtsschutz mehr bietet.

Wir fordern daher von Landesregierung und Parlament eine vorausschauende Besoldungspolitik, die sich nicht am Rande des verfassungsrechtlich Zulässigen bewegt, sondern durch dauerhaft wettbewerbsfähige Besoldungsstrukturen langfristig Rechtssicherheit und Attraktivität für Nachwuchs- und Fachkräfte schafft.