Gesetzentwurf

Hannover, den 27.08.2024

Niedersächsischer Ministerpräsident

Entwurf eines Niedersächsischen Gesetzes über die Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge in den Jahren 2024 und 2025 sowie zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften

Frau
Präsidentin des Niedersächsischen Landtages
Hannover

Sehr geehrte Frau Präsidentin,

anliegend übersende ich den von der Landesregierung beschlossenen

> **Entwurf eines Niedersächsischen Gesetzes über die Anpassung der Besoldung und der Vrsorgungsbezüge in den Jahren 2024 und 2025 sowie zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften**

nebst Begründung mit der Bitte, die Beschlussfassung des Landtages herbeizuführen. Gleichzeitig beantrage ich, den Gesetzentwurf gemäß § 24 Abs. 2 Satz 1 der Geschäftsordnung des Niedersächsischen Landtages sogleich an einen Ausschuss zu überweisen. Eine Gesetzesfolgenabschätzung hat stattgefunden.

Federführend ist das Finanzministerium.

Mit freundlichen Grüßen
Stephan Weil

Entwurf

Niedersächsisches Gesetz über die Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge in den Jahren 2024 und 2025 sowie zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften

Artikel 1

Niedersächsisches Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2024/2025
(NBVAnpG 2024/2025)

§ 1

Geltungsbereich

Dieses Gesetz regelt die Erhöhung der Besoldung und der Versorgungsbezüge der Beamtinnen und Beamten des Landes, der Kommunen des Landes sowie der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie der Richterinnen und Richter des Landes mit Wirkung vom 1. November 2024 und 1. Februar 2025; ausgenommen ist die Entschädigung der Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten sowie der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter.

§ 2

Erhöhung der Besoldung und der Versorgungsbezüge im Jahr 2024

(1) Um 200 Euro werden mit Wirkung vom 1. November 2024 erhöht

1. die Grundgehaltssätze nach den Anlagen 5 und 16 des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes (NBesG) vom 20. Dezember 2016 (Nds. GVBl. S. 308; 2017 S. 64), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 15. Mai 2024 (Nds. GVBl. 2024 Nr. 35),
2. die Ober- und Untergrenzen der Grundgehaltsspannen des Auslandszuschlags nach Anlage 14 NBesG,
3. die Grundgehaltssätze (Gehaltssätze)
   a) in den fortgeltenden Besoldungsordnungen und Besoldungsgruppen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
   b) in den Regelungen über künftig wegfallende Ämter,
4. die Höchstbeträge für Sondergrundgehälter und Zuschüsse zum Grundgehalt sowie festgesetzte Sondergrundgehälter und Zuschüsse nach fortgeltenden Besoldungsordnungen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer.

(2) Um 4,76 Prozent werden mit Wirkung vom 1. November 2024 erhöht

1. der Familienzuschlag mit Ausnahme der Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppe A 5 nach Anlage 7 NBesG,
2. die Amtszulagen nach Anlage 8 NBesG,
3. die allgemeine Stellenzulage nach Anlage 10 NBesG,
4. die Beträge der Mehrarbeitsvergütung nach Anlage 13 NBesG,
5. die in festen Beträgen ausgewiesenen Zuschüsse zum Grundgehalt nach den Nummern 1 und 2 und die allgemeine Stellenzulage nach Nummer 2 b der Vorbemerkungen der Anlage II des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung vom 3. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3434), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 20. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3926),

6. der Unfallausgleich nach § 39 des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes (NBeamtVG) in der Fassung vom 2. April 2013 (Nds. GVBl. S. 73), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 14. März 2024 (Nds. GVBl. 2024 Nr. 23),

7. die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern zustehenden Zuschläge nach den §§ 58 bis 61 des NBeamtVG in der Fassung vom 2. April 2013 (Nds. GVBl. S. 73), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 14. März 2024 (Nds. GVBl. 2024 Nr. 23),

8. die für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger maßgeblichen Überleitungszulagen nach Artikel 14 § 1 Abs. 1 des Reformgesetzes vom 24. Februar 1997 (BGBl. I S. 322), geändert durch Artikel 17 des Gesetzes vom 19. Februar 2006 (BGBl. I S. 334),

9. die für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger maßgeblichen Bemessungsgrundlagen der Zulagen, Aufwandsentschädigungen und anderen Bezüge nach Artikel 14 § 5 des Reformgesetzes,

10. die für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger maßgeblichen Ausgleichszulagen nach § 13 des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung vom 6. August 2002 (BGBl. I S. 3020), zuletzt geändert durch Artikel 3 Abs. 4 des Gesetzes vom 12. Juli 2006 (BGBl. I S. 1466),

11. die für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger maßgeblichen Amtszulagen nach § 42 des Bundesbesoldungsgesetzes in der in Nummer 10 genannten Fassung,

12. die für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger maßgeblichen Stellenzulagen nach Nummer 27 der Vorbemerkungen der Anlage I des Bundesbesoldungsgesetzes in der in Nummer 10 genannten Fassung und nach Nummer 6 der Anlage 1 des NBesG in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung vom 7. November 2008 (Nds. GVBl. S. 334), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 17. Dezember 2015 (Nds. GVBl. S. 423), und

13. die für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger maßgeblichen Ausgleichszulagen nach Nummer 3 der Vorbemerkungen der Anlage 1 des NBesG in der in Nummer 12 genannten Fassung.

(3) Um 100 Euro werden mit Wirkung vom 1. November 2024 die Anwärtergrundbeträge nach Anlage 15 NBesG erhöht.

(4) [1]Die Erhöhung nach Absatz 1 Nrn. 1 bis 4 gilt entsprechend für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, deren Versorgungsbezügen eine Grundvergütung zugrunde liegt. [2]Satz 1 gilt für Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen der weggefallenen Besoldungsgruppen A 1 bis A 4 sowie für Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind, entsprechend. [3]Bei Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern, deren Versorgungsbezügen ein Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 1 bis A 8 zugrunde liegt, vermindert sich das Grundgehalt um 71,13 Euro, wenn ihren ruhegehaltfähigen Dienstbezügen die Stellenzulage nach Nummer 27 Abs. 1 Buchst. a oder b der Vorbemerkungen der Anlage I zum Bundesbesoldungsgesetz in der bis zum 30. Juni 1997 geltenden Fassung bei Eintritt in den Ruhestand nicht zugrunde gelegen hat.

§ 3

Erhöhung der Besoldung und der Versorgungsbezüge im Jahr 2025

(1) [1]Um 5,5 Prozent werden mit Wirkung vom 1. Februar 2025 die sich aus § 2 Abs. 1 und 2 ergebenden Bezügebestandteile und die Versorgungsbezüge nach § 2 Abs. 4 Sätze 1 und 2 erhöht. [2]Versorgungsbezüge, deren Berechnung ein Ortszuschlag nach dem Bundesbesoldungsgesetz in der bis zum 30. Juni 1997 geltenden Fassung nicht zugrunde liegt, werden ab 1. Februar 2025 um 5,4 Prozent erhöht, wenn der Versorgungsfall vor dem 1. Juli 1997 eingetreten ist. [3]Satz 2 gilt entsprechend für

1. Hinterbliebene von vor dem 1. Juli 1997 vorhandenen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern und

2. Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind.

[4]Das sich aus § 2 Abs. 4 Satz 3 ergebende Grundgehalt vermindert sich ab 1. Februar 2025 um 75,04 Euro.

(2) Um 50 Euro werden mit Wirkung vom 1. Februar 2025 die Anwärtergrundbeträge nach Anlage 15 NBesG erhöht.

Artikel 2

Änderung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes

§ 36 a des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes vom 20. Dezember 2016 (Nds. GVBl. S. 308; 2017 S. 64), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. September 2022 (Nds. GVBl. S. 611), wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 1 werden die Worte „zwei oder mehr Kinder“ durch die Worte „mindestens ein Kind“ ersetzt.

2. Absatz 2 erhält folgende Fassung:

   „(2) Bei einem Kind oder zwei Kindern ist ein Familienergänzungszuschlag zu gewähren, soweit die Nettoalimentation einer Beamtin oder eines Beamten für dieses Kind oder diese Kinder einen Mindestabstand von 15 Prozent zur Grundsicherung für Arbeitssuchende für eine Familie mit einem Kind oder mit zwei Kindern unterschreitet.“

3. In Absatz 4 Satz 2 Nr. 1 werden nach dem Wort „bei“ die Worte „einem oder“ eingefügt.

Artikel 3

Weitere Änderung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes

Das Niedersächsische Besoldungsgesetz vom 20. Dezember 2016 (Nds. GVBl. S. 308; 2017 S. 64), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 15. Mai 2024 (Nds. GVBl. 2024 Nr. 35), wird wie folgt geändert:

1. § 63 a erhält folgende Fassung:

„§ 63 a

Sonderzahlung für das Jahr 2024

[1]Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter erhalten neben ihren Dienst- oder Anwärterbezügen für den Monat Dezember 2024 für jedes Kind, für das ihnen in Bezug auf den Monat Dezember 2024 ein Familienzuschlag der Stufe 2 oder 3 gewährt wird, eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 1 000 Euro. [2]Sind die Voraussetzungen für die Gewährung von Dienst- oder Anwärterbezügen während des Jahres aus anderen Gründen als durch Tod oder den in § 21 Nrn. 1 bis 3 BeamtStG genannten Gründen entfallen, so wird die Sonderzahlung nach Satz 1 für die Kinder gewährt, die bei Fortbestehen dieser Voraussetzungen in Bezug auf den Monat Dezember bei der Höhe des Familienzuschlags zu berücksichtigen wären. [3]§ 35 Abs. 5 gilt entsprechend.“

2. Dem § 70 wird der folgende Absatz 5 angefügt:

   „(5) [1]Beamtinnen und Beamte, die am 31. Dezember 2024 das Amt einer Förderschulrektorin oder eines Förderschulrektors als Leiterin oder Leiter einer Grundschule, Hauptschule, Realschule oder zusammengefassten Schule mit einer Schülerzahl bis 80 der Besoldungsgruppe A 13 (Anlage 1) innehatten, werden in das Amt einer Förderschulrektorin oder eines Förderschulrektors als Leiterin oder Leiter einer Grundschule, Hauptschule, Realschule oder zusammengefassten Schule mit einer Schülerzahl bis 180 der Besoldungsgruppe A 14 (Anlage 1) übergeleitet. [2]Beamtinnen und Beamte, die am 31. Dezember 2024 das Amt einer Rektorin oder eines Rektors als Leiterin oder Leiter einer Grundschule, Hauptschule, Realschule oder zusammengefassten Schule mit einer Schülerzahl bis 80 der Besoldungsgruppe A 13 (Anlage 1) innehatten, werden in das Amt einer Rektorin oder eines Rektors als Leiterin

oder Leiter einer Grundschule, Hauptschule, Realschule oder zusammengefassten Schule mit einer Schülerzahl bis 180 der Besoldungsgruppe A 14 (Anlage 1) übergeleitet. [3]§ 7 Abs. 6 gilt entsprechend.“

3. Die Anlage 1 (zu § 5 Abs. 3, §§ 22, 23 Abs. 3 sowie den §§ 37 und 39) wird wie folgt geändert:

   a) In der Besoldungsgruppe A 13 werden bei den Ämtern „Förderschulrektorin, Förderschulrektor“ und „Rektorin, Rektor“ jeweils die Worte „– einer Grundschule, Hauptschule, Realschule oder zusammengefassten Schule mit einer Schülerzahl bis 80 –[6])“ gestrichen.

   b) In der Besoldungsgruppe A 14 wird bei den Ämtern „Förderschulrektorin, Förderschulrektor“ und „Rektorin, Rektor“ jeweils im Funktionszusatz „– als Leiterin oder Leiter einer Grundschule, Hauptschule, Realschule oder zusammengefassten Schule mit einer Schülerzahl von 81 bis 180,“die Angabe „von 81“ gestrichen.

4. Die Anlagen 5, 7, 8, 10, 13, 14, 15, 16 und 17 erhalten folgende Fassung:

Anlage 5
(zu § 7 Abs. 2, § 25 Abs. 1 sowie den §§ 28 und 33)

Grundgehaltssätze der Besoldungsordnungen A, B, W und R
(Monatsbeträge in Euro)

1. Besoldungsordnung A
Gültig ab 1. November 2024

Besoldungsgruppe	Erfahrungszeit je Stufe 2 Jahre				Erfahrungszeit je Stufe 3 Jahre				Erfahrungszeit je Stufe 4 Jahre			
	Erfahrungsstufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5		2 645,50	2 705,25	2 764,99	2 824,75	2 884,51	2 944,27	3 004,02				
A 6		2 684,70	2 750,30	2 815,90	2 881,50	2 947,13	3 012,74	3 078,35	3 143,94			
A 7		2 773,94	2 856,51	2 939,05	3 021,62	3 104,16	3 186,75	3 245,70	3 304,65	3 363,65		
A 8		2 857,71	2 928,26	3 034,05	3 139,84	3 245,64	3 351,48	3 422,00	3 492,50	3 563,05	3 633,57	
A 9		3 016,09	3 085,48	3 198,40	3 311,32	3 424,24	3 537,17	3 614,76	3 692,70	3 774,13	3 856,22	
A 10		3 216,03	3 312,47	3 457,13	3 601,82	3 749,25	3 902,21	4 004,19	4 106,17	4 208,13	4 310,12	
A 11			3 640,56	3 793,97	3 950,70	4 107,47	4 264,20	4 368,75	4 473,20	4 577,73	4 682,21	4 786,69
A 12				4 079,75	4 266,58	4 453,49	4 640,37	4 764,96	4 889,51	5 014,11	5 138,69	5 263,29
A 13				4 552,21	4 754,03	4 955,82	5 157,58	5 292,15	5 426,69	5 561,22	5 695,76	5 830,29
A 14				4 779,31	5 040,98	5 302,65	5 564,35	5 738,81	5 913,27	6 087,70	6 262,18	6 436,66
A 15						5 806,38	6 094,06	6 324,26	6 554,41	6 784,60	7 014,78	7 244,94
A 16						6 386,89	6 719,62	6 985,85	7 252,06	7 518,27	7 784,44	8 050,63

2. Besoldungsordnung B
Gültig ab 1. November 2024

Besoldungsgruppe	
B 1	7 244,94
B 2	8 387,44
B 3	8 871,10
B 4	9 377,73
B 5	9 958,92
B 6	10 507,74
B 7	11 041,64
B 8	11 598,08
B 9	12 169,78
B 10	14 294,08

3. Besoldungsordnung W
Gültig ab 1. November 2024

Besoldungsgruppe	W 1	W 2	W 3
	5 096,87	6 554,41	7 112,71

4. Besoldungsordnung R
Gültig ab 1. November 2024

Besoldungsgruppe	Erfahrungszeit je Stufe 2 Jahre											
	Erfahrungsstufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1		4 855,39	4 961,62	5 235,67	5 509,70	5 783,78	6 057,81	6 331,89	6 605,90	6 879,99	7 154,01	7 428,06
R 2			5 617,66	5 891,69	6 165,75	6 439,77	6 713,85	6 987,86	7 261,94	7 535,94	7 810,02	8 084,02

R 3	8 871,10
R 4	9 377,73
R 5	9 958,92
R 6	10 507,74
R 7	11 041,64
R 8	11 598,08

Anlage 7
(zu § 34 Satz 3)

Familienzuschlag
(Monatsbeträge)

Gültig ab 1. November 2024

	Stufe 1 (§ 35 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 35 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 5 bis A 8	149,60 Euro	283,86 Euro
übrige Besoldungsgruppen	157,08 Euro	291,34 Euro

Bei mehr als einem berücksichtigungsfähigen Kind erhöht sich der Familienzuschlag
für das zweite berücksichtigungsfähige Kind um 134,26 Euro,
für das dritte und jedes weitere berücksichtigungsfähige Kind um 472,43 Euro.

Erhöhungsbetrag für die Laufbahngruppe 1

In der Laufbahngruppe 1 erhöht sich in den Besoldungsgruppen von A 5 bis A 9
der Familienzuschlag in den Stufen 2 und 3 für jedes berücksichtigungsfähige Kind um 100,00 Euro.

Anlage 8
(zu § 37)

Höhe der Amtszulagen

Gültig ab 1. November 2024

Dem Grunde nach geregelt in		Monatsbeträge in Euro
1. Besoldungsordnung A		
Besoldungsgruppe	**Fußnote**	
A 5	1	45,64
A 5	4, 5	84,15
A 6	5	45,64
A 7	7	50 % des jeweiligen Unterschiedsbetrages zum Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 8
A 9	1, 3, 6	339,64
A 13	1, 8, 9	345,14
A 13	6	236,65
A 13	7	197,27
A 13	11	111,34
A 14	2	236,65
A 15	1	236,65
A 16	3	264,63
Künftig wegfallende Ämter		
Besoldungsgruppe	**Fußnote**	
A 5	1	84,15
A 6	1	45,64
A 9	2	339,64
A 10	1	157,77
A 10	4	154,63
A 13	1, 3	345,14
A 13	4	157,77
A 13	6	236,65
A 14	1	236,65
A 15	2	236,65
2. Besoldungsordnung B		
Besoldungsgruppe	**Fußnote**	
B 9	1	971,29
3. Besoldungsordnung R		
Besoldungsgruppe	**Fußnote**	
R 1	1 bis 5	261,62
R 2	1 bis 5, 7	261,62
R 3	1 bis 3	261,62

Anlage 10
(zu den §§ 38 und 44 Abs. 2)

Höhe der Allgemeinen Stellenzulage

Gültig ab 1. November 2024

Dem Grunde nach geregelt in	Monatsbeträge in Euro	monatlich anzurechnende Beträge in Euro in den Fällen des § 44 Abs. 2 Satz 2
Anlage 9		
Nummer 1		
Buchstabe a	24,40	0,00
Buchstabe b	95,56	71,16
Nummern 2 bis 4	106,22	106,22

Anlage 13
(zu § 47 Abs. 6)

Mehrarbeitsvergütung

Gültig ab 1. November 2024

Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen	Euro je Zeitstunde
A 5 bis A 8	17,57
A 9 bis A 12	24,08
A 13 bis A 16	33,21
Beamtinnen und Beamte im Schuldienst	**Euro je Unterrichtsstunde**
1. Lehrkräfte mit einer Lehrbefähigung, die den Zugang für das erste Einstiegsamt der Laufbahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung eröffnet, wenn dieses Einstiegsamt der Besoldungsgruppe A 13 zugeordnet ist	37,92
2. sonstige Lehrkräfte mit einer Lehrbefähigung, die den Zugang für das erste Einstiegsamt der Laufbahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung eröffnet	25,77
3. Lehrkräfte mit einer Lehrbefähigung, die den Zugang für das zweite Einstiegsamt der Laufbahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung eröffnet	44,28

Anlage 14
(zu § 56)

Auslandszuschlag
(Monatsbeträge in Euro)

Gültig ab 1. November 2024

Grundgehaltsspanne	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	bis 2 530,05	2 530,06 bis 2 840,74	2 840,75 bis 3 193,74	3 193,75 bis 3 594,80	3 594,81 bis 4 050,50	4 050,51 bis 4 568,27	4 568,28 bis 5 156,59	5 156,60 bis 5 825,04	5 825,05 bis 6 584,57	6 584,58 bis 7 447,51	7 447,52 bis 8 428,05	8 428,06 bis 9 542,15	9 542,16 bis 10 807,97	10 807,98 bis 12 246,25	ab 12 246,26

Anlage 15
(zu § 58)

Anwärtergrundbetrag

Gültig ab 1. November 2024

Einstiegsamt	Monatsbeträge in Euro
A 5 bis A 8	1 359,04
A 9 bis A 11	1 419,74
A 12	1 576,91
A 13	1 612,66
A 13 + Zulage nach Nummer 4 der Anlage 9	1 651,92

Anlage 16
(zu § 68 Abs. 4)

Grundgehaltssätze für die Besoldungsgruppen C 1 bis C 4
(Monatsbeträge in Euro)

Gültig ab 1. November 2024

Besoldungsgruppe	Erfahrungszeit je Stufe 2 Jahre														
	Erfahrungsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1	4 081,36	4 215,91	4 350,40	4 484,94	4 619,52	4 754,03	4 888,56	5 023,08	5 157,58	5 292,15	5 426,69	5 561,22	5 695,76	5 830,29	
C 2	4 089,73	4 304,14	4 518,53	4 732,99	4 947,35	5 161,77	5 376,17	5 590,59	5 804,96	6 019,38	6 233,74	6 448,16	6 662,56	6 876,98	7 091,38
C 3	4 478,25	4 721,03	4 963,80	5 206,58	5 449,34	5 692,12	5 934,83	6 177,61	6 420,39	6 663,16	6 905,90	7 148,65	7 391,42	7 634,19	7 876,95
C 4	5 621,18	5 865,21	6 109,25	6 353,29	6 597,33	6 841,36	7 085,40	7 329,41	7 573,45	7 817,47	8 061,55	8 305,55	8 549,62	8 793,63	9 037,69

Anlage 17
(zu § 68 Abs. 4)

Höhe der Stellenzulagen und Zulagen

Gültig ab 1. November 2024

Dem Grunde nach geregelt in		Monatsbeträge in Euro
Bundesbesoldungsordnung C		
(in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung)		
Vorbemerkungen		
Nummer 2 b		106,22
Nummer 3		
Die Zulage beträgt		
für Beamtinnen und Beamte		
der Besoldungsgruppe(n)		
C 1		181,54
C 2		235,86
C 3 und C 4		292,66
Nummer 5		
Die Zulage beträgt,		
wenn ein Amt ausgeübt wird		
der Besoldungsgruppe R 1		226,00
der Besoldungsgruppe R 2		252,00
Besoldungsgruppe	**Fußnote**	
C 2	1	104,32

Artikel 4

Weitere Änderung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes

Die Anlagen 5, 7, 8, 10, 13, 14, 15, 16 und 17 des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes vom 20. Dezember 2016 (Nds. GVBl. S. 308; 2017 S. 64), zuletzt geändert durch Artikel 3 dieses Gesetzes, erhalten folgende Fassung:

Anlage 5
(zu § 7 Abs. 2, § 25 Abs. 1 sowie den §§ 28 und 33)

Grundgehaltssätze der Besoldungsordnungen A, B, W und R
(Monatsbeträge in Euro)

1. Besoldungsordnung A
Gültig ab 1. Februar 2025

Besoldungsgruppe	Erfahrungszeit je Stufe 2 Jahre				Erfahrungszeit je Stufe 3 Jahre				Erfahrungszeit je Stufe 4 Jahre			
	Erfahrungsstufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5		2 791,00	2 854,04	2 917,06	2 980,11	3 043,16	3 106,20	3 169,24				
A 6		2 832,36	2 901,57	2 970,77	3 039,98	3 109,22	3 178,44	3 247,66	3 316,86			
A 7		2 926,51	3 013,62	3 100,70	3 187,81	3 274,89	3 362,02	3 424,21	3 486,41	3 548,65		
A 8		3 014,88	3 089,31	3 200,92	3 312,53	3 424,15	3 535,81	3 610,21	3 684,59	3 759,02	3 833,42	
A 9		3 181,97	3 255,18	3 374,31	3 493,44	3 612,57	3 731,71	3 813,57	3 895,80	3 981,71	4 068,31	
A 10		3 392,91	3 494,66	3 647,27	3 799,92	3 955,46	4 116,83	4 224,42	4 332,01	4 439,58	4 547,18	
A 11			3 840,79	4 002,64	4 167,99	4 333,38	4 498,73	4 609,03	4 719,23	4 829,51	4 939,73	5 049,96
A 12				4 304,14	4 501,24	4 698,43	4 895,59	5 027,03	5 158,43	5 289,89	5 421,32	5 552,77
A 13				4 802,58	5 015,50	5 228,39	5 441,25	5 583,22	5 725,16	5 867,09	6 009,03	6 150,96
A 14				5 042,17	5 318,23	5 594,30	5 870,39	6 054,44	6 238,50	6 422,52	6 606,60	6 790,68
A 15						6 125,73	6 429,23	6 672,09	6 914,90	7 157,75	7 400,59	7 643,41
A 16						6 738,17	7 089,20	7 370,07	7 650,92	7 931,77	8 212,58	8 493,41

2. Besoldungsordnung B
Gültig ab 1. Februar 2025

Besoldungsgruppe	
B 1	7 643,41
B 2	8 848,75
B 3	9 359,01
B 4	9 893,51
B 5	10 506,66
B 6	11 085,67
B 7	11 648,93
B 8	12 235,97
B 9	12 839,12
B 10	15 080,25

3. Besoldungsordnung W
Gültig ab 1. Februar 2025

Besoldungsgruppe	W 1	W 2	W 3
	5 377,20	6 914,90	7 503,91

4. Besoldungsordnung R
Gültig ab 1. Februar 2025

Besoldungsgruppe	Erfahrungszeit je Stufe 2 Jahre											
	Erfahrungsstufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1		5 122,44	5 234,51	5 523,63	5 812,73	6 101,89	6 390,99	6 680,14	6 969,22	7 258,39	7 547,48	7 836,60
R 2			5 926,63	6 215,73	6 504,87	6 793,96	7 083,11	7 372,19	7 661,35	7 950,42	8 239,57	8 528,64

R 3	9 359,01
R 4	9 893,51
R 5	10 506,66
R 6	11 085,67
R 7	11 648,93
R 8	12 235,97

Anlage 7
(zu § 34 Satz 3)

Familienzuschlag
(Monatsbeträge)

Gültig ab 1. Februar 2025

	Stufe 1 (§ 35 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 35 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 5 bis A 8	157,84 Euro	299,48 Euro
übrige Besoldungsgruppen	165,72 Euro	307,36 Euro

Bei mehr als einem berücksichtigungsfähigen Kind erhöht sich der Familienzuschlag
für das zweite berücksichtigungsfähige Kind um 141,64 Euro,
für das dritte und jedes weitere berücksichtigungsfähige Kind um 498,41 Euro.

Erhöhungsbetrag für die Laufbahngruppe 1

In der Laufbahngruppe 1 erhöht sich in den Besoldungsgruppen von A 5 bis A 9
der Familienzuschlag in den Stufen 2 und 3 für jedes berücksichtigungsfähige Kind um 100,00 Euro.

Anlage 8
(zu § 37)

Höhe der Amtszulagen

Gültig ab 1. Februar 2025

Dem Grunde nach geregelt in		Monatsbeträge in Euro
1. Besoldungsordnung A		
Besoldungsgruppe	**Fußnote**	
A 5	1	48,15
A 5	4, 5	88,78
A 6	5	48,15
A 7	7	50 % des jeweiligen Unterschiedsbetrages zum Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 8
A 9	1, 3, 6	358,32
A 13	1, 8, 9	364,12
A 13	6	249,67
A 13	7	208,12
A 13	11	117,46
A 14	2	249,67
A 15	1	249,67
A 16	3	279,18
Künftig wegfallende Ämter		
Besoldungsgruppe	**Fußnote**	
A 5	1	88,78
A 6	1	48,15
A 9	2	358,32
A 10	1	166,45
A 10	4	163,13
A 13	1, 3	364,12
A 13	4	166,45
A 13	6	249,67
A 14	1	249,67
A 15	2	249,67
2. Besoldungsordnung B		
Besoldungsgruppe	**Fußnote**	
B 9	1	1 024,71
3. Besoldungsordnung R		
Besoldungsgruppe	**Fußnote**	
R 1	1 bis 5	276,01
R 2	1 bis 5, 7	276,01
R 3	1 bis 3	276,01

Anlage 10
(zu den §§ 38 und 44 Abs. 2)

Höhe der Allgemeinen Stellenzulage

Gültig ab 1. Februar 2025

Dem Grunde nach geregelt in	Monatsbeträge in Euro	monatlich anzurechnende Beträge in Euro in den Fällen des § 44 Abs. 2 Satz 2
Anlage 9		
Nummer 1		
Buchstabe a	25,74	0,00
Buchstabe b	100,82	75,07
Nummern 2 bis 4	112,06	112,06

Anlage 13
(zu § 47 Abs. 6)

Mehrarbeitsvergütung

Gültig ab 1. Februar 2025

Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen	Euro je Zeitstunde
A 5 bis A 8	18,54
A 9 bis A 12	25,40
A 13 bis A 16	35,04
Beamtinnen und Beamte im Schuldienst	**Euro je Unterrichtsstunde**
1. Lehrkräfte mit einer Lehrbefähigung, die den Zugang für das erste Einstiegsamt der Laufbahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung eröffnet, wenn dieses Einstiegsamt der Besoldungsgruppe A 13 zugeordnet ist	40,01
2. sonstige Lehrkräfte mit einer Lehrbefähigung, die den Zugang für das erste Einstiegsamt der Laufbahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung eröffnet	27,19
3. Lehrkräfte mit einer Lehrbefähigung, die den Zugang für das zweite Einstiegsamt der Laufbahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung eröffnet	46,72

Anlage 14
(zu § 56)

Auslandszuschlag
(Monatsbeträge in Euro)

Gültig ab 1. Februar 2025

Grundgehaltsspanne	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	bis 2 669,20	2 669,21 bis 2 996,98	2 996,99 bis 3 369,40	3 369,41 bis 3 792,51	3 792,52 bis 4 273,28	4 273,29 bis 4 819,52	4 819,53 bis 5 440,20	5 440,21 bis 6 145,42	6 145,43 bis 6 946,72	6 946,73 bis 7 857,12	7 857,13 bis 8 891,59	8 891,60 bis 10 066,97	10 066,98 bis 11 402,41	11 402,42 bis 12 919,79	ab 12 919,80

Anlage 15
(zu § 58)

Anwärtergrundbetrag

Gültig ab 1. Februar 2025

Einstiegsamt	Monatsbeträge in Euro
A 5 bis A 8	1 409,04
A 9 bis A 11	1 469,74
A 12	1 626,91
A 13	1 662,66
A 13 + Zulage nach Nummer 4 der Anlage 9	1 701,92

Anlage 16
(zu § 68 Abs. 4)

Grundgehaltssätze für die Besoldungsgruppen C 1 bis C 4
(Monatsbeträge in Euro)

Gültig ab 1. Februar 2025

Besoldungsgruppe	Erfahrungszeit je Stufe 2 Jahre														
	Erfahrungsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1	4 305,83	4 447,79	4 589,67	4 731,61	4 873,59	5 015,50	5 157,43	5 299,35	5 441,25	5 583,22	5 725,16	5 867,09	6 009,03	6 150,96	
C 2	4 314,67	4 540,87	4 767,05	4 993,30	5 219,45	5 445,67	5 671,86	5 898,07	6 124,23	6 350,45	6 576,60	6 802,81	7 029,00	7 255,21	7 481,41
C 3	4 724,55	4 980,69	5 236,81	5 492,94	5 749,05	6 005,19	6 261,25	6 517,38	6 773,51	7 029,63	7 285,72	7 541,83	7 797,95	8 054,07	8 310,18
C 4	5 930,34	6 187,80	6 445,26	6 702,72	6 960,18	7 217,63	7 475,10	7 732,53	7 989,99	8 247,43	8 504,94	8 762,36	9 019,85	9 277,28	9 534,76

Anlage 17
(zu § 68 Abs. 4)

Höhe der Stellenzulagen und Zulagen

Gültig ab 1. Februar 2025

Dem Grunde nach geregelt in		Monatsbeträge in Euro
Bundesbesoldungsordnung C		
(in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung)		
Vorbemerkungen		
Nummer 2 b		112,06
Nummer 3		
Die Zulage beträgt		
für Beamtinnen und Beamte		
der Besoldungsgruppe(n)		
C 1		181,54
C 2		235,86
C 3 und C 4		292,66
Nummer 5		
Die Zulage beträgt,		
wenn ein Amt ausgeübt wird		
der Besoldungsgruppe R 1		226,00
der Besoldungsgruppe R 2		252,00
Besoldungsgruppe	**Fußnote**	
C 2	1	104,32

Artikel 5

Änderung des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes

Das Niedersächsische Beamtenversorgungsgesetz in der Fassung vom 2. April 2013 (Nds. GVBl. S. 73), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 14. März 2024 (Nds. GVBl. Nr. 23), wird wie folgt geändert:

1. In § 17 Abs. 1 Nr. 4 wird der Betrag „450 Euro“ durch die Worte „die Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Abs. 1 a des Vierten Buchs des Sozialgesetzbuchs (SGB IV)“ ersetzt.

2. § 34 Abs. 2 Sätze 1 und 2 erhält folgende Fassung:

   „[1]Als Dienst gilt auch das Zurücklegen des mit dem Dienst zusammenhängenden Weges zu und von der Dienststelle. [2]Hat die Beamtin oder der Beamte wegen der Entfernung ihrer oder seiner ständigen Familienwohnung vom Dienstort an diesem oder in dessen Nähe eine Unterkunft, so gilt Satz 1 auch für den Weg zwischen der Familienwohnung und der Dienststelle. [3]Der Zusammenhang mit dem Dienst gilt als nicht unterbrochen, wenn die Beamtin oder der Beamte

   a) von dem unmittelbaren Weg zwischen der Wohnung und der Dienststelle in vertretbarem Umfang abweicht,

      aa) um ihr oder sein dem Grunde nach kindergeldberechtigendes Kind wegen ihrer oder seiner beruflichen Tätigkeit oder der beruflichen Tätigkeit des jeweils anderen Elternteils fremder Obhut anvertraut oder aus fremder Obhut abzuholen oder

      bb) weil sie oder er mit anderen berufstätigen oder in der gesetzlichen Unfallversicherung versicherten Personen gemeinsam ein Fahrzeug für den Weg zu und von der Dienststelle benutzt, oder

   b) in ihrer oder seiner Wohnung Dienst leistet und Wege zurücklegt, um ein Kind im Sinne der Nummer 1 Buchst. a in fremde Obhut zu geben oder aus fremder Obhut abzuholen.“

3. § 36 wird wie folgt geändert:

   a) In Satz 1 werden nach dem Wort „Beamte“ die Worte „zur Dienstausübung oder während der Dienstzeit benötigt und deshalb“ eingefügt.

   b) In Satz 3 werden die Worte „die erste Hilfeleistung“ durch die Worte „eine Erste-Hilfe-Leistung“ ersetzt.

4. In § 56 Abs. 1 Satz 2 werden nach dem Wort „Befugnisse“ ein Komma und die Worte „für Landesbeamtinnen und Landesbeamte“ und nach dem Wort „Ministerium“ ein Komma eingefügt.

5. In § 61 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 wird der Betrag „450 Euro“ durch die Worte „die Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Abs. 1 a SGB IV“ ersetzt.

6. § 64 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

      aa) Der bisherige Wortlaut wird Satz 1.

      bb) Es werden die folgenden Sätze 2 und 3 angefügt:

         „[2]Die Anrechnung entfällt nach Ablauf des Monats, in dem die Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten die jeweils geltende gesetzliche Altersgrenze erreichen. [3]Für Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte, für die keine gesetzliche Altersgrenze gilt sowie für Empfängerinnen und Empfänger von Hinterbliebenenversorgung entfällt die Anrechnung nach Ablauf des Monats, in dem sie die Regelaltersgrenze nach § 35 Abs. 2 NBG erreichen würden.“

   b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

      aa) Der bisherige Satz 1 wird einziger Satz und wie folgt geändert:

In Nummer 3 werden im ausleitenden Satzteil die Worte „von 450 Euro“ durch ein Komma und die Worte „der der Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Abs. 1 a SGB IV entspricht“ ersetzt.

bb) Sätze 2 und 3 werden gestrichen.

c) Dem Absatz 3 wird der folgende Satz 3 angefügt:

„[3]Im Monat Dezember 2024 erhöht sich die Höchstgrenze um 1 000 Euro für jedes Kind, für das der Versorgungsempfängerin oder dem Versorgungsempfänger ein Familienzuschlag der Stufe 2 oder 3 zusteht.“

d) In Absatz 4 Satz 2 wird nach dem Wort „Verwendungseinkommen“ die Angabe „(Absatz 7)“ eingefügt.

e) Absatz 7 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird gestrichen.

bb) Satz 2 wird Satz 1.

cc) Im neuen Satz 1 wird das Wort „Dies“ durch die Worte „Einkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst (Verwendungseinkommen)“ ersetzt.

dd) Die Sätze 3 und 4 werden Sätze 2 und 3.

7. In § 66 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 wird die Angabe „112,67 Euro“ durch die Angabe „zwei Drittel“ und die Worte „bleiben 56,33 Euro“ werden durch die Worte „ein Drittel des für einen Grad der Schädigungsfolgen von 30 des nach Anlage 1 maßgebenden Betrages“ ersetzt.

8. In § 78 wird der folgende Absatz 6 a eingefügt:

„(6 a) § 16 Abs. 2 findet für Beamtinnen und Beamte auf Zeit nach § 108 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG) keine Anwendung, wenn sie nach Vollendung des 60. Lebensjahres aus einem Amt in den Ruhestand versetzt werden, in das sie aufgrund einer Wahl nach § 109 Abs. 1 Satz 1 NKomVG für eine weitere Amtszeit berufen worden sind.“

9. § 81 wird wie folgt geändert:

a) Am Ende des Absatzes 1 werden die Worte „und nach § 8 Abs. 2 SGB VI nachzuversichern wären“ eingefügt.

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Der bisherige Wortlaut wird Satz 1.

bb) Es wird der folgende Satz 2 angefügt:

„[2]Liegen Gründe für einen Aufschub der Beitragszahlung nach § 184 Abs. 2 SGB VI vor, entsteht der Anspruch auf Altersgeld erst mit dem Wegfall der Aufschubgründe.“

10. Dem § 82 Abs. 3 Satz 2 wird der folgende Halbsatz vorangestellt:

„[2]Zeiten, in denen die entlassene Beamtin oder der entlassene Beamte in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig war sowie“

11. In § 83 Abs. 8 Nrn. 1 bis 4 wird jeweils der Betrag „450 Euro“ durch die Worte „die Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Abs. 1 a SGB IV“ ersetzt.

12. In § 88 Abs. 3 werden die Worte „von 450 Euro“ durch die Worte „der Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Abs. 1 a SGB IV“ ersetzt.

13. Die Anlage 1 (zu § 39) erhält folgende Fassung:

„**Anlage 1**

(zu § 39)

Gültig ab 1. November 2024

Höhe des Unfallausgleichs nach § 39

Der Unfallausgleich beträgt bei einem Grad der Schädigungsfolgen von:

30	179 Euro
40	244 Euro
50	362 Euro
60	452 Euro
70	620 Euro
80	740 Euro
90	890 Euro
100	989 Euro“.

14. Die Anlage 2 (zu den §§ 58 bis 61) erhält folgende Fassung:

„**Anlage 2**

(zu den §§ 58 bis 61)

Gültig ab 1. November 2024

Höhe der Zuschläge nach den §§ 58 bis 61

(1) Der Kindererziehungszuschlag nach § 58 Abs. 1 beträgt für jeden Monat der Kindererziehungszeit 3,10 Euro.

(2) Der Kindererziehungsergänzungszuschlag nach § 58 Abs. 5 beträgt für jeden angefangenen Monat, in dem die darin genannten Voraussetzungen erfüllt werden:

1. im Fall des § 58 Abs. 5 Nr. 1 Buchst. a 1,04 Euro,
2. im Fall des § 58 Abs. 5 Nr. 1 Buchst. b 0,79 Euro.

(3) Der Kinderzuschlag nach § 59 beträgt für die ersten 36 Monate der Kindererziehungszeit je Monat 2,08 Euro, für weitere Monate 1,04 Euro.

(4) [1]Der Pflegezuschlag nach § 60 Abs. 1 beträgt für jeden Kalendermonat der nicht erwerbsmäßigen Pflege einer pflegebedürftigen Person

1. des Pflegegrades 5 nach § 15 Abs. 3 Satz 4 Nr. 5 des Elften Buchs des Sozialgesetzbuchs (SGB XI), wenn die pflegebedürftige Person
   a) ausschließlich Pflegegeld nach § 37 SGB XI bezieht: 3,10 Euro,
   b) Kombinationsleistungen nach § 38 SGB XI bezieht: 2,63 Euro,
   c) ausschließlich Pflegesachleistungen nach § 36 SGB XI bezieht: 2,18 Euro,
2. des Pflegegrades 4 nach § 15 Abs. 3 Satz 4 Nr. 4 SGB XI, wenn die pflegebedürftige Person
   a) ausschließlich Pflegegeld nach § 37 SGB XI bezieht: 2,18 Euro,
   b) Kombinationsleistungen nach § 38 SGB XI bezieht: 1,89 Euro,
   c) ausschließlich Pflegesachleistungen nach § 36 SGB XI bezieht: 1,52 Euro,
3. des Pflegegrades 3 nach § 15 Abs. 3 Satz 4 Nr. 3 SGB XI, wenn die pflegebedürftige Person

a) ausschließlich Pflegegeld nach § 37 SGB XI bezieht: 1,35 Euro,

b) Kombinationsleistungen nach § 38 SGB XI bezieht: 1,13 Euro,

c) ausschließlich Pflegesachleistungen nach § 36 SGB XI bezieht: 0,94 Euro,

4. des Pflegegrades 2 nach § 15 Abs. 3 Satz 4 Nr. 2 SGB XI, wenn die pflegebedürftige Person

a) ausschließlich Pflegegeld nach § 37 SGB XI bezieht: 0,83 Euro,

b) Kombinationsleistungen nach § 38 SGB XI bezieht: 0,71 Euro,

c) ausschließlich Pflegesachleistungen nach § 36 SGB XI bezieht: 0,60 Euro.

[2]Üben mehrere nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen die Pflege gemeinsam aus (Mehrfachpflege), so sind die Beträge entsprechend dem nach § 44 Abs. 1 Satz 3 SGB XI festgestellten anteiligen Umfang der jeweiligen Pflegetätigkeit im Verhältnis zum Gesamtaufwand je pflegebedürftige Person aufzuteilen. [3]Werden mehrere pflegebedürftige Personen gepflegt, so ergibt sich die Höhe des Pflegezuschlags jeweils nach den Sätzen 1 und 2, wobei der Pflegezuschlag je Kalendermonat den Betrag nach Absatz 1 nicht übersteigen darf.

(5) Der Kinderpflegeergänzungszuschlag nach § 60 Abs. 3 beträgt für jeden Kalendermonat der nicht erwerbsmäßigen Pflege die Hälfte der in Absatz 4 genannten Beträge, höchstens jedoch 1,04 Euro.“

Artikel 6

Weitere Änderung des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes

Das Niedersächsische Beamtenversorgungsgesetz in der Fassung vom 2. April 2013 (Nds. GVBl. S. 73), zuletzt geändert durch Artikel 5 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

1. Die Anlage 1 (zu § 39) erhält folgende Fassung:

„**Anlage 1**

(zu § 39)

Gültig ab 1. Februar 2025

Höhe des Unfallausgleichs nach § 39

Der Unfallausgleich beträgt bei einem Grad der Schädigungsfolgen von:

30	189 Euro
40	257 Euro
50	382 Euro
60	477 Euro
70	654 Euro
80	781 Euro
90	939 Euro
100	1.043 Euro“.

2. Die Anlage 2 (zu den §§ 58 bis 61) erhält folgende Fassung:

„**Anlage 2**

(zu den §§ 58 bis 61)

Gültig ab 1. Februar 2025

Höhe der Zuschläge nach den §§ 58 bis 61

(1) Der Kindererziehungszuschlag nach § 58 Abs. 1 beträgt für jeden Monat der Kindererziehungszeit 3,27 Euro.

(2) Der Kindererziehungsergänzungszuschlag nach § 58 Abs. 5 beträgt für jeden angefangenen Monat, in dem die darin genannten Voraussetzungen erfüllt werden:

1. im Fall des § 58 Abs. 5 Nr. 1 Buchst. a 1,10 Euro,
2. im Fall des § 58 Abs. 5 Nr. 1 Buchst. b 0,83 Euro.

(3) Der Kinderzuschlag nach § 59 beträgt für die ersten 36 Monate der Kindererziehungszeit je Monat 2,19 Euro, für weitere Monate 1,10 Euro.

(4) [1]Der Pflegezuschlag nach § 60 Abs. 1 beträgt für jeden Kalendermonat der nicht erwerbsmäßigen Pflege einer pflegebedürftigen Person

1. des Pflegegrades 5 nach § 15 Abs. 3 Satz 4 Nr. 5 des Elften Buchs des Sozialgesetzbuchs (SGB XI), wenn die pflegebedürftige Person
   a) ausschließlich Pflegegeld nach § 37 SGB XI bezieht: 3,27 Euro,
   b) Kombinationsleistungen nach § 38 SGB XI bezieht: 2,77 Euro,
   c) ausschließlich Pflegesachleistungen nach § 36 SGB XI bezieht: 2,30 Euro,
2. des Pflegegrades 4 nach § 15 Abs. 3 Satz 4 Nr. 4 SGB XI, wenn die pflegebedürftige Person
   a) ausschließlich Pflegegeld nach § 37 SGB XI bezieht: 2,30 Euro,
   b) Kombinationsleistungen nach § 38 SGB XI bezieht: 1,99 Euro,
   c) ausschließlich Pflegesachleistungen nach § 36 SGB XI bezieht: 1,60 Euro,
3. des Pflegegrades 3 nach § 15 Abs. 3 Satz 4 Nr. 3 SGB XI, wenn die pflegebedürftige Person
   a) ausschließlich Pflegegeld nach § 37 SGB XI bezieht: 1,42 Euro,
   b) Kombinationsleistungen nach § 38 SGB XI bezieht: 1,19 Euro,
   c) ausschließlich Pflegesachleistungen nach § 36 SGB XI bezieht: 0,99 Euro,
4. des Pflegegrades 2 nach § 15 Abs. 3 Satz 4 Nr. 2 SGB XI, wenn die pflegebedürftige Person
   a) ausschließlich Pflegegeld nach § 37 SGB XI bezieht: 0,88 Euro,
   b) Kombinationsleistungen nach § 38 SGB XI bezieht: 0,75 Euro,
   c) ausschließlich Pflegesachleistungen nach § 36 SGB XI bezieht: 0,63 Euro.

[2]Üben mehrere nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen die Pflege gemeinsam aus (Mehrfachpflege), so sind die Beträge entsprechend dem nach § 44 Abs. 1 Satz 3 SGB XI festgestellten anteiligen Umfang der jeweiligen Pflegetätigkeit im Verhältnis zum Gesamtaufwand je pflegebedürftige Person aufzuteilen. [3]Werden mehrere pflegebedürftige Personen gepflegt, so ergibt sich die Höhe des Pflegezuschlags jeweils nach den Sätzen 1 und 2, wobei der Pflegezuschlag je Kalendermonat den Betrag nach Absatz 1 nicht übersteigen darf.

(5) Der Kinderpflegeergänzungszuschlag nach § 60 Abs. 3 beträgt für jeden Kalendermonat der nicht erwerbsmäßigen Pflege die Hälfte der in Absatz 4 genannten Beträge, höchstens jedoch 1,10 Euro."

Artikel 7

Änderung des Haushaltsbegleitgesetzes 2024

Artikel 4 Nr. 2 Buchst. a des Gesetzes vom 14. Dezember 2023 (Nds. GVBl. S. 320) erhält folgende Fassung:

„a) In Absatz 1 werden die Worte ‚Besteht ein Anspruch auf Gewährung eines Familienzuschlags für zwei oder mehr Kinder, so ist darüber hinaus‘ durch die Worte ‚Hat eine Beamtin, ein Beamter, eine Richterin oder ein Richter Anspruch auf Gewährung eines Familienzuschlags nach § 35 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und auf Gewährung eines Familienzuschlags für mindestens ein Kind und sind sie oder er und die Ehepartnerin, der Ehepartner, die Lebenspartnerin oder der Lebenspartner für dieses Kind oder diese Kinder unterhaltspflichtig, so ist ihr oder ihm nach Maßgabe der Absätze 2 bis 6‘ ersetzt.“

Artikel 8

Aufhebung von Rechtsvorschriften

Es werden aufgehoben:

1. §§ 2 und 3 des Dritten Gesetzes zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes vom 22. März 1965 (Nds. GVBl. S. 15),
2. Artikel 6 § 1 des Gesetzes zur Neufassung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes und zur Änderung anderer dienstrechtlicher Vorschriften vom 5. Juni 1997 (Nds. GVBl. S. 244).

Artikel 9

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt am 1. November 2024 in Kraft.

(2) Abweichend von Absatz 1 treten

1. Artikel 2 mit Wirkung vom 1. Januar 2023,
2. Artikel 5 Nr. 7 und Artikel 7 mit Wirkung vom 1. Januar 2024,
3. Artikel 5 Nr. 6 am 1. Oktober 2024,
4. Artikel 3 Nrn. 2 und 3 am 1. Januar 2025 und
5. die Artikel 4 und 6 am 1. Februar 2025

in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

1. Anlass und Ziel des Gesetzes

Die Dienst- und Versorgungsbezüge sind zuletzt mit Wirkung vom 1. Dezember 2022 durch das Gesetz über die Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge im Jahr 2022 sowie zur Änderung versorgungsrechtlicher Vorschriften vom 23. September 2022 (Nds. GVBl. S. 598) erhöht worden.

Die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) und die Gewerkschaften haben am 9. Dezember 2023 eine Einigung erzielt und sich darauf verständigt, die Entgelte der Beschäftigten in zwei Schritten zu erhöhen: Zum 1. November 2024 werden die Tabellenentgelte um 200 Euro und zusätzliche Entgeltbestandteile um 4,76 Prozent (umgerechneter Sockel) angehoben, zum 1. Februar 2025 erfolgt dann eine weitere Anhebung aller Entgeltbestandteile um 5,5 Prozent. Die Ausbildungsentgelte erhöhen sich zum 1. November 2024 um 100 Euro und zum 1. Februar 2025 um weitere 50 Euro.

Zudem haben die Vertragsparteien die Gewährung einer steuer- und abgabenfreien Inflationsausgleichsprämie von insgesamt 3 000 Euro vereinbart, die mit dem Niedersächsischen Inflationsausgleichssonderzahlungsgesetz vom 14. März 2024 (Nds. GVBl. Nr. 23) bereits auf die Besoldungs- und Versorgungsempfängerinnen und -empfänger übertragen werden konnte.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf soll die Erhöhung der Tabellenentgelte der jüngst vereinbarten Tarifeinigung für die Beschäftigten der Länder systemgerecht auf die Beamtenschaft übertragen werden. Es ist vorgesehen, zum 1. November 2024 die Grundgehälter um 200 Euro zu erhöhen sowie die weiteren dynamischen Besoldungs- und Versorgungsbestandteile um linear 4,76 Prozent (Übernahme des umgerechneten Sockels aus dem Tarifergebnis) anzupassen und zum 1. Februar 2025 eine weitere lineare Anpassung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge um 5,5 Prozent vorzunehmen.

Abweichend davon sollen die Anwärtergrundbeträge zum 1. November 2024 um einen Festbetrag von 100 Euro und zum 1. Februar 2025 um einen weiteren Festbetrag von 50 Euro erhöht werden.

Damit wird sowohl eine Weichenstellung zugunsten der Einkommensverbesserung der Besoldungs- und Versorgungsempfängerinnen und -empfänger nach der letzten Erhöhung zum 1. Dezember 2022 getroffen als auch Planungssicherheit für den Landeshaushalt geschaffen.

Zugleich trägt die vorgesehene Besoldungs- und Versorgungsanpassung insbesondere dem Alimentationsprinzip entsprechend den nachstehenden Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) Rechnung.

Das BVerfG hat mit Urteil vom 5. Mai 2015 - 2 BvL 17/09 u. a. - sowie Beschluss vom 17. November 2015 - 2 BvL 19/09 u. a. - (für Niedersachsen - 2 BvL 20/14 -) Kriterien zur Wahrung der aus Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes resultierenden Pflicht zur amtsangemessenen Alimentierung der Beamten- und Richterschaft aufgestellt und diese mit seinen Beschlüssen vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 sowie 2 BvL 6/17 u. a. - konkretisiert. Die Prüfung der Besoldungshöhe im Hinblick auf die Einhaltung des Alimentationsprinzips erfolgt als Gesamtschau in Form eines dreistufigen Schemas, anhand dessen die Entwicklung der Besoldung mit der Entwicklung statistisch nachvollziehbarer volkswirtschaftlicher Parameter verglichen wird (Urteil vom 5. Mai 2015 - 2 BvL 17/09 u. a. -, Rn. 97 ff.). Insoweit wurde erstmals höchstrichterlich ein konkretisierter Orientierungsrahmen für eine grundsätzlich verfassungsgemäße Ausgestaltung der Alimentationsstruktur und des Alimentationsniveaus geschaffen, den das BVerfG selbst mit seinem Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 -, Rn. 29 ff., bestätigt hat.

Zum Prüfschema

Auf der ersten Prüfungsstufe sind der Besoldungsentwicklung vergleichsweise fünf Parameter gegenüberzustellen. Es handelt sich dabei um:

1.1 die Entwicklung der Tarifeinkommen im öffentlichen Dienst,

1.2 den landesspezifischen Nominallohnindex,

1.3 den landesspezifischen Verbraucherpreisindex,

1.4 einen systeminternen Besoldungsvergleich und

1.5 einen Quervergleich mit der Besoldung des Bundes und der anderen Länder.

Bei den drei erstgenannten Parametern ist deren jeweilige relative Entwicklung mit der Besoldungsentwicklung in einem 15-jährigen Betrachtungszeitraum zu vergleichen (Basisjahr-Index = 100,00). Eine deutliche Differenz zur Besoldungsentwicklung ist aus Sicht des BVerfG dann gegeben, wenn die Differenz zwischen dem Besoldungsindex und dem jeweiligen Vergleichsindex mindestens 5 Prozent beträgt. Ergänzend ist gegebenenfalls zur Beseitigung etwaiger statistischer Ausreißer ein fünf Jahre zurück in die Vergangenheit verschobener 15-jähriger Betrachtungszeitraum (sogenannte Staffelprüfung) durchzuführen (Urteil vom 5. Mai 2015 - 2 BvL 17/09 u. a. -, Rn. 102, Beschluss vom 17. November 2015- 2 BvL 19/09 u. a. -, Rn. 81, sowie Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 -, Rn. 36).

Beim vierten Parameter - dem systeminternen Besoldungsvergleich - hat das BVerfG festgelegt, dass ein Verstoß gegen das Abstandsgebot bei einer Abschmelzung der Abstände zwischen zwei vergleichbaren Besoldungsgruppen um mindestens 10 Prozent in den zurückliegenden fünf Jahren vorliegt. Darüber hinaus hat es ausgeführt, dass ein notwendiger Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau bzw. zum sozialhilferechtlichen Existenzminimum gewahrt sein muss. Dieser wäre unterschritten, wenn die Besoldung um weniger als 15 Prozent über dem sozialhilferechtlichen Bedarf läge (Beschluss vom 17. November 2015 - 2 BvL 19/09 u. a. -, Rn. 93 ff., sowie Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 -, Rn. 42 ff.).

Bei dem fünften Parameter - dem Quervergleich der Bezüge der jeweiligen Besoldungsgruppe im Bund und in den anderen Ländern - ist die Gehaltsdifferenz als erheblich anzusehen, wenn das jährliche Bruttoeinkommen einschließlich etwaiger Sonderzahlungen 10 Prozent unter dem Durchschnitt der übrigen Länder und dem Bund im gleichen Zeitraum liegt (Beschluss vom 17. November 2015 - 2 BvL 19/09 u. a. -, Rn. 113, sowie Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 -, Rn. 80).

Nach den Entscheidungen des BVerfG besteht die Vermutung einer verfassungswidrigen Unteralimentation, wenn die Mehrheit dieser fünf Parameter - also mindestens drei - auf der ersten Prüfungsstufe nicht eingehalten wird.

Diese Vermutung kann auf der zweiten Prüfungsstufe durch die Berücksichtigung weiterer alimentationsrelevanter Kriterien im Rahmen einer Gesamtabwägung widerlegt oder erhärtet werden. Zum einen sind auf die konkret zur Prüfung anstehenden Besoldungsgruppen bezogene Aspekte wie ein Vergleich mit den Einkommen in der Privatwirtschaft bei vergleichbarer Qualifikation und Verantwortung von Bedeutung und zum anderen die Bereiche Beihilfe und Versorgung miteinzubeziehen (Beschluss vom 17. November 2015 - 2 BvL 19/09 u. a. -, Rn. 116 ff.).

Ergibt diese Gesamtschau, dass die als unzureichend angegriffene Alimentation grundsätzlich als verfassungswidrige Unteralimentation einzustufen ist, bedarf es auf der dritten Prüfungsstufe der Prüfung, ob dies im Ausnahmefall verfassungsrechtlich gerechtfertigt sein kann. Das BVerfG hat hierzu ausgeführt, dass der Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation Teil der mit den hergebrachten Grundsätzen verbundenen institutionellen Garantie des Artikels 33 Abs. 5 des Grundgesetzes sei. Soweit er mit anderen verfassungsrechtlichen Wertentscheidungen oder Instituten kollidiere, sei er entsprechend dem Grundsatz der praktischen Konkordanz im Wege der Abwägung zu einem schonenden Ausgleich zu bringen. Verfassungsrang habe namentlich das Verbot der Neuverschuldung in Artikel 109 Abs. 3 Satz 1 des Grundgesetzes (Beschluss vom 17. November 2015 - 2 BvL 19/09 u. a. -, Rn. 125 ff.).

Diese Prüfungsvorgaben hat das BVerfG mit seinem Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 -, Rn. 84 ff., bestätigt und dahin gehend konkretisiert, dass bereits beim Nichteinhalten eines oder zweier Parameter die Ergebnisse der ersten Stufe, insbesondere das Maß der Über- oder Unterschreitung der Parameter, zusammen mit den auf der zweiten Stufe ausgewerteten alimentationsrelevanten Kriterien im Rahmen der Gesamtabwägung eingehend gewürdigt werden müssen (Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 -, Rn. 85).

Zudem hat das BVerfG mit seinem Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 -, Rn. 48, konkretisiert, dass bei Nichteinhaltung des Mindestabstands zur Grundsicherung für Arbeitsuchende allein hierin

eine Verletzung des Alimentationsprinzips liegt. Eine Verletzung des Mindestabstandsgebots betrifft insofern das gesamte Besoldungsgefüge, als sich der vom Besoldungsgesetzgeber selbst gesetzte Ausgangspunkt für die Besoldungsstaffelung als fehlerhaft erweist.

Das für das Verhältnis zwischen den Besoldungsgruppen geltende Abstandsgebot zwingt den Gesetzgeber dazu, bei der Ausgestaltung der Besoldung ein Gesamtkonzept zu verfolgen, das die Besoldungsgruppen und Besoldungsordnungen zueinander in Verhältnis setzt und abhängig voneinander aufbaut.

Erweist sich die Grundlage dieses Gesamtkonzepts als verfassungswidrig, weil für die untersten Besoldungsgruppen die Anforderungen des Mindestabstandsgebots missachtet wurden, wird der Ausgangspunkt für die darauf aufbauende Stufung infrage gestellt. Der Besoldungsgesetzgeber ist danach gehalten, eine neue konsistente Besoldungssystematik mit einem anderen Ausgangspunkt zu bestimmen.

Des Weiteren hat das BVerfG entschieden, dass die Festlegung der Besoldungshöhe durch den Gesetzgeber an die Einhaltung prozeduraler Anforderungen geknüpft sei. Diese Anforderungen träfen ihn insbesondere in Form von Begründungspflichten. Der Gesetzgeber sei gehalten, bereits im Gesetzgebungsverfahren die Fortschreibung der Besoldungshöhe zu begründen (Urteil vom 5. Mai 2015 - 2 BvL 17/09 u. a. -, Rn. 129, 130, sowie Beschluss vom 4. Mai 2020- 2 BvL 4/18 -, Rn. 96, 97).

Nachprüfung zum Niedersächsischen Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2022 (NBVAnpG 2022) vom 23. September 2022 (Nds. GVBl. S. 598):

In der Gesetzesbegründung zum Niedersächsischen Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2022 wurde vorgesehen, dass eine Überprüfung dieser Besoldungsanpassung anhand der tatsächlichen Entwicklung der zur Wahrung des Alimentationsprinzips maßgeblichen Parameter vorzunehmen ist.

Da den damals angesetzten Werten teilweise Prognosen zugrunde gelegt werden mussten, sind in der nachstehenden Tabelle den seinerzeitigen SOLL-Werten die sich tatsächlich ergebenden Werte als IST-Werte gegenübergestellt worden:

Anpassung für das Jahr 2022						
Parameter	SOLL-Index:	Index-Relation laut BVerfG-Formel:	Parameter-Einhaltung:	IST-Index:	Index-Relation laut BVerfG-Formel:	Parameter-Einhaltung:
1. Besoldungsindex	142,34			142,34		
1.1 Tariflohnindex	141,91	- 0,30	ja	141,91	- 0,30	ja
1.2 Nominallohnindex	136,48	- 4,12	ja	137,29	- 3,55	ja
1.3 Verbraucherpreisindex	127,95	- 10,11	ja	128,79	- 9,52	ja
Parameter 1.4 Systeminterner Besoldungsvergleich	in %		ja	unverändert		ja
Parameter 1.5 Quervergleich Bund/Länder	Unterschreitung des Durchschnittswerts im vorliegenden Jahr 2021 höchstens in % um			Unterschreitung des Durchschnittswerts im vorliegenden Jahr 2023 höchstens in % um		
– in der BesO A	1,81		ja	1,67		ja
– in der BesO B	1,75		ja	1,54		ja
– in der BesO R	0,70		ja	0,72		ja

Als Ergebnis der Überprüfung der Besoldungsanpassung 2022 ist festzustellen, dass sämtliche Parameter gemäß den Entscheidungen des BVerfG vom 5. Mai 2015 - 2 BvL 17/09 u. a. - und vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 - eingehalten wurden.

Für das Jahr 2023, für das die zum 1. Dezember 2022 in Kraft getretene Besoldungs- und Versorgungsanpassung fortwirkt, ergibt die Nachprüfung folgende Werte:

Anpassung für das Jahr 2023						
Parameter	SOLL-Index:	Index-Relation laut BVerfG-Formel:	Parameter-Einhaltung:	IST-Index:	Index-Relation laut BVerfG-Formel:	Parameter-Einhaltung:
1. Besoldungsindex	138,21			138,21		
1.1 Tariflohnindex	137,92	- 0,21	ja	137,92	- 0,21	ja
1.2 Nominallohnindex	140,21	1,45	ja	141,14	2,12	ja
1.3 Verbraucherpreisindex	133,04	- 3,74	ja	133,04	- 3,74	ja
Parameter 1.4 Systeminterner Besoldungsvergleich	in %		ja	unverändert		ja
Parameter 1.5 Quervergleich Bund/Länder	Unterschreitung des Durchschnittswerts im vorliegenden Jahr 2021 höchstens in % um			Unterschreitung des Durchschnittswerts im vorliegenden Jahr 2023 höchstens in % um		
– in der BesO A	1,81		ja	1,67		ja
– in der BesO B	1,75		ja	1,54		ja
– in der BesO R	0,70		ja	0,72		ja

Auch für die Besoldungsanpassung 2023 ist festzustellen, dass sämtliche Parameter eingehalten werden.

Zur Besoldungsanpassung 2024

Die Überprüfung der Einhaltung der vom BVerfG festgelegten Parameter für das Jahr 2024 führt zu folgendem Ergebnis:

Prüfungsstufe 1

Die Differenz zwischen der Entwicklung der Tarifeinkommen, des Nominallohnindex und des Verbraucherpreisindex (100 + x) einerseits und der Besoldungsentwicklung (100 + y) andererseits stellt sich in Relation zur Besoldungsentwicklung laut Formel des BVerfG (Urteil vom 5. Mai 2015 - 2 BvL 17/09 u. a. -, Rn. 144, und Beschluss vom 17. November 2015 - 2 BvL 19/09 u. a. -, Rn. 127) wie folgt dar:

$$\frac{[100+x]-[100+y]}{[100+y]} \times 100 \,.$$

Zu Nummer1: Feststellung der Besoldungsentwicklung

Für die vom Basisjahr 2009 (Index = 100,00) ausgehende Besoldungsentwicklung sind laut BVerfG insbesondere die Linearanpassungen sowie wiederkehrende Sonderzahlungen relevant.

Demgegenüber können eventuelle Einmalzahlungen, Urlaubsgeld, Sockel- und Mindestbeträge sowie unterjährige Zeitpunkte von Besoldungsanpassungen unberücksichtigt bleiben, da sie für die Entwicklung der Besoldung über den 15-jährigen Betrachtungszeitraum nicht relevant und rechnerisch vernachlässigbar sind.

Die Besoldungserhöhungen stellen sich ab 2010 wie folgt dar:

2010: 1,2 %, 2011: 1,5 %, 2012: 1,9 %, 2013: 2,65 %, 2014: 2,95 %, 2015: 2,5 %, 2016: 2,0 %, 2017: 2,5 %, 2018: 2,0 %, 2019: 3,16 %, 2020: 3,2 %, 2021: 1,4 %, 2022: 2,8 %, 2023: 0 %, 2024: 4,76 % (umgerechneter Sockelbetrag nach Nummer 4 der Tarifeinigung vom 9. Dezember 2023).

Die Besoldung erhöht sich hiernach um 40,56 Prozent (Besoldungsindex 2024 = 140,56).

Zu Nummer 1.1: Feststellung der Entwicklung der Tarifeinkommen im öffentlichen Dienst

Für die vom Basisjahr 2009 (Index = 100,00) ausgehende Tariflohnentwicklung sind als erster Parameter die linearen Tariflohnsteigerungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder ab dem Jahr 2010 zugrunde gelegt worden. Einmalzahlungen, Sockel- und Mindestbeträge sind auch hier nicht in die Berechnung eingegangen.

Die Tariflohnerhöhungen stellen sich ab 2010 wie folgt dar:

2010: 1,2 %, 2011: 1,5 %, 2012: 1,9 %, 2013: 2,65 %, 2014: 2,95 %, 2015: 2,1 %, 2016: 2,3 %, 2017: 2,0 %, 2018: 2,35 %, 2019: 3,2 %, 2020: 3,2 %, 2021: 1,4 %, 2022: 2,8 %, 2023: 0 %, 2024: 4,76 % (umgerechneter Sockelbetrag nach Nummer 4 der Tarifeinigung vom 9. Dezember 2023).

Die Tariflöhne steigen danach um 40,26 Prozent (Tariflohnindex 2024 = 140,26).

Bewertung:

(140,26 - 140,56) : 140,56 x 100 = - 0,21.

Die 5-Prozent-Grenze wird nicht überschritten, die Tariflohnentwicklung bleibt hinter der Besoldungsentwicklung zurück; dieser Parameter wird im Jahr 2024 eingehalten.

Zu Nummer 1.2: Feststellung der Entwicklung der Nominallöhne

Als zweiten Parameter hat das BVerfG den Nominallohnindex als einen allgemein anerkannten Indikator für die Einkommens- und Wohlstandsentwicklung der im Inland abhängig Beschäftigten gewählt, da er die Veränderung des durchschnittlichen Bruttomonatsverdienstes inklusive Sonderzahlungen der vollzeit-, teilzeit- und geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer misst. Wie das BVerfG weiter ausgeführt hat, sind hierbei die möglichen Verzerrungen infolge der Steuerprogression oder der Belastung mit Sozialabgaben nicht zu berücksichtigen, da sie bei dieser relativen Betrachtung nicht signifikant ins Gewicht fallen.

Im Hinblick auf die Entscheidung des Bundesgesetzgebers zur Föderalisierung des Besoldungsrechts im Grundgesetz sind nach Auffassung des BVerfG jeweils die vorhandenen landesspezifischen Daten zugrunde zu legen. Diese wurden vom Landesamt für Statistik Niedersachsen (LSN) zur Verfügung gestellt.

Ausgehend vom Basisjahr 2009 (Index = 100,00) haben sich die Nominallöhne ab 2010 wie folgt entwickelt bzw. sind zu prognostizieren:

2010: 2,1 %, 2011: 3,2 %, 2012: 2,5 %, 2013: 2,0 %, 2014: 1,8 %, 2015: 2,8 %, 2016: 1,9 %, 2017: 2,4 %, 2018: 2,9 %, 2019: 2,8 %, 2020: - 0,9 %, 2021: 2,4 %, 2022: 2,0 %, 2023: 6,2 %.

Da für das Jahr 2024 noch keine endgültigen statistischen Daten vorliegen können, ist auf Prognosewerte zurückzugreifen. Die als Rechengröße benötigte Entwicklung der Nominallöhne ab 2024 wird daher mit dem Durchschnittswert der Quartalswerte II/2023-I/2024 (= 5,7 Prozent) prognostiziert.

Für die Nominallöhne ist danach von einer Steigerung um 47,85 Prozent auszugehen (Nominallohnindex 2024 = 147,85).

Bewertung:

(147,85 - 140,56) : 140,56 x 100 = 5,19.

Die 5-Prozent-Grenze wird überschritten, die Nominallohnentwicklung bleibt nicht hinter der Besoldungsentwicklung zurück; dieser Parameter wird nicht eingehalten.

Zu Nummer 1.3: Feststellung der Entwicklung der Verbraucherpreise

Dritter Parameter ist der Verbraucherpreisindex, der die durchschnittliche Preisentwicklung aller Waren und Dienstleistungen (Mieten, Nahrungsmittel, Bekleidung, Kraftfahrzeuge, Friseur, Reinigung, Reparaturen, Energiekosten, Reisen etc.) misst, die von privaten Haushalten für Konsumzwecke in Anspruch genommen werden. Auch hier sind im Hinblick auf die Entscheidung des Bundesgesetzgebers zur Föderalisierung des Besoldungsrechts im Grundgesetz jeweils die vorhandenen landesspezifischen Daten zugrunde zu legen. Diese wurden ebenfalls vom LSN zur Verfügung gestellt.

Ausgehend vom Basisjahr 2009 (Index = 100,00) haben sich die Verbraucherpreise ab 2010 wie folgt entwickelt bzw. sind zu prognostizieren:

2010: 1,2 %, 2011: 2,1 %, 2012: 1,8 %, 2013: 1,6 %, 2014: 0,9 %, 2015: 0,1 %, 2016: 0,3 %, 2017: 1,4 %, 2018: 1,7 %, 2019: 1,4 %, 2020: 0,4 %, 2021: 3,0 %, 2022: 6,8 %, 2023: 6,1 %.

Da für das Jahr 2024 noch keine endgültigen statistischen Daten vorliegen können, ist auch hier auf Prognosewerte zurückzugreifen. Die als Rechengröße benötigte Entwicklung der Verbraucherpreise ab 2024 wird daher mit dem Durchschnittswert der Quartalswerte II/2023-I/2024 (= 4,5 Prozent) prognostiziert.

Für die Verbraucherpreise ist danach von einer Steigerung um 38,63 Prozent auszugehen (Verbraucherpreisindex 2024 = 138,63).

Bewertung:

(138,63 - 140,56) : 140,56 x 100 = - 1,37.

Die 5-Prozent-Grenze wird nicht überschritten, die Verbraucherpreisentwicklung bleibt hinter der Besoldungsentwicklung zurück; dieser Parameter wird eingehalten.

Zu Nummer 1.4: Feststellung des systeminternen Besoldungsvergleichs

Der vierte Parameter ergibt sich aus einem systeminternen Besoldungsvergleich. Nach dem Abstandsgebot ist es dem Gesetzgeber ungeachtet seines weiten Gestaltungsspielraums untersagt, den Abstand zwischen verschiedenen Besoldungsgruppen dauerhaft einzuebnen (Urteil vom 5. Mai 2015 - 2 BvL 17/09 u. a. -, Rn. 110). Ergänzend hat das BVerfG ausgeführt, dass auch eine alimentationsbezogene Schlechterstellung höherer Besoldungsgruppen durch zeitversetzte und/oder gestufte Inkraftsetzungen von Besoldungserhöhungen als Ausdruck einer sozialen Staffelung verfassungsrechtlich bedenklich sei. Nach der Berechnungsmethodik des BVerfG dürfen sich die Abstände zwischen vergleichbaren Besoldungsgruppen in einem Zeitraum von fünf Jahren nicht um mehr als 10 Prozent verringert haben. Die größte relative Abstandsverringerung, die anhand der monatlichen Besoldungsbestandteile Endgrundgehalt/Festgehalt plus gegebenenfalls allgemeine Stellenzulage plus gegebenenfalls anteilige Sonderzahlung für den zurückliegenden 5-Jahreszeitraum 2019 bis 2024 ermittelt wurde, beträgt 7,84 Prozent zwischen dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe A 8 und der Besoldungsgruppe A 9 in der Laufbahngruppe 1.

Bewertung:

Dieser Parameter wird eingehalten.

Weiter führt das BVerfG im Beschluss vom 17. November 2015 - 2 BvL 19/09 u. a. - aus, dass für die Wahrung eines ausreichenden Abstands der Bruttogehälter höherer Besoldungsgruppen zu denen unterer Besoldungsgruppen in den Blick zu nehmen sei, dass die Nettoalimentation in den unteren Besoldungsgruppen einen Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau aufweisen müsse. Prüfmaßstab sei hierbei, ob die Besoldung um weniger als 15 Prozent über dem sozialhilferechtlichen Existenzminimum liege. Das BVerfG hat hierbei ein Niveau von 15 Prozent über dem Existenzminimum wie bei der Entscheidung zu Beamten mit mehr als zwei Kindern als Prüfansatz erwogen. Es geht dabei davon aus, dass die Dienstbezüge generell ausreichen müssen, um als Alleinverdienerin oder Alleinverdiener den angemessenen Lebensunterhalt einer vierköpfigen Familie durchgängig aufzubringen (BVerfG, Beschluss vom 17. November 2015 - 2 BvL 19/09 u. a. -, Rn. 94). Wird der Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau nicht eingehalten, liegt allein hierin eine Verletzung des Alimentationsprinzips.

Die Vergleichsberechnung wurde bislang beispielhaft anhand der ersten Erfahrungsstufe der Besoldungsgruppe A 5 dargestellt. Mit seinem Beschluss vom 4. Mai 2020 (- 2 BvL 4/18 -, Rn. 46 ff.) hat das BVerfG die der Ermittlung des vergleichenden Grundsicherungsniveaus zugrunde liegenden Bedarfsansprüche konkretisiert. Hinsichtlich der Strukturierung der Besoldung verfüge der Besoldungsgesetzgeber über einen breiten Gestaltungsspielraum. Es bestehe insbesondere keine Verpflichtung, die Grundbesoldung so zu bemessen, dass Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter ihre Familie als Alleinverdienerin oder Alleinverdiener unterhalten können. Vielmehr stehe es dem Besoldungsgesetzgeber frei, etwa durch höhere Familienzuschläge bereits für das erste und zweite Kind, stärker als bisher die Besoldung von den tatsächlichen Lebensverhältnissen abhängig zu machen.

Den jüngsten Ausführungen des BVerfG folgend wird der Mindestabstand zur Grundsicherung unterschritten, wenn die Nettoalimentation in der ersten Erfahrungsstufe der untersten Besoldungsgruppe unter Berücksichtigung der familienbezogenen Bezügebestandteile und des Kindergelds um weniger als 15 Prozent über dem Grundsicherungsniveau liegt (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 -, Rn. 47 ff.). Hinsichtlich der Verfassungsmäßigkeit der Alimentation höherer Besoldungsgruppen, bei denen das Mindestabstandsgebot selbst gewahrt ist, lässt sich eine solche Schlussfolgerung nicht ohne Weiteres ziehen. Eine Verletzung dieses Mindestabstandsgebots betrifft jedoch insofern das gesamte Besoldungsgefüge, als sich der vom Gesetzgeber selbst gesetzte Ausgangspunkt für die Besoldungsstaffelung als fehlerhaft erweist.

Das zur Bestimmung der Mindestalimentation herangezogene Grundsicherungsniveau umfasst alle Elemente des Lebensstandards, der den Empfängerinnen und Empfängern von Grundsicherungsleistungen staatlicherseits gewährt wird, unabhängig davon, ob diese zum von Verfassungs wegen garantierten Existenzminimum zählen oder über dieses hinausgehen und ob zur Befriedigung der anerkannten Bedürfnisse Geldleistungen gewährt oder bedarfsdeckende Sach- beziehungsweise Dienstleistungen erbracht werden (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 -, Rn. 50). Der Gesetzgeber ist gehalten, sämtliche ihm zu Gebote stehenden Erkenntnismöglichkeiten hinsichtlich der Höhe der Grundsicherungsleistungen auszuschöpfen, um die Entwicklung der Lebensverhältnisse zu beobachten und die Höhe der Besoldung an diese Entwicklung kontinuierlich im gebotenen Umfang anzupassen. Dabei stellen die konkreten Ausführungen des BVerfG keine für den Besoldungsgesetzgeber in jeder Einzelheit verbindliche Berechnungsgrundlage dar. Ihm stünde es insbesondere frei, die Höhe des Grundsicherungsniveaus mithilfe einer anderen plausiblen und realitätsgerechten Methodik zu bestimmen (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 -, Rn. 53).

Das Alimentationsprinzip verpflichtet den Dienstherrn, Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger sowie ihre Familien lebenslang angemessen zu alimentieren und ihnen nach ihrem Dienstrang, nach der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung und nach der Bedeutung der rechtsprechenden Gewalt und des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren. Damit wird der Bezug der Besoldung sowohl zu der Einkommens- und Ausgabensituation der Gesamtbevölkerung als auch zur Lage der Staatsfinanzen, das heißt zu der sich in der Situation der öffentlichen Haushalte ausdrückenden Leistungsfähigkeit des Dienstherrn, hergestellt. Für die Beurteilung der Angemessenheit der Alimentation kommt es auf deren Gesamthöhe an, zu deren Ermittlung neben dem Grundgehalt auch weitere Besoldungsbestandteile wie Sonderzahlungen oder Stellenzulagen heranzuziehen sind, auch wenn diese für sich betrachtet nicht den verfassungsrechtlichen Schutz eines hergebrachten Grundsatzes des Berufsbeamtentums gemäß Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes genießen. Bei der Umsetzung der Pflicht zur amtsangemessenen Alimentation besitzt der Gesetzgeber einen weiten Entscheidungsspielraum. Dies gilt sowohl hinsichtlich der Struktur als auch hinsichtlich der Höhe der Besoldung.

Diese ist der Verfassung jedoch nicht unmittelbar als fester und exakt bezifferbarer Betrag zu entnehmen, insofern stellt die in Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes enthaltene Garantie eines „amtsangemessenen“ Unterhalts lediglich eine den Besoldungsgesetzgeber in die Pflicht nehmende verfassungsrechtliche Gestaltungsdirektive dar. Innerhalb des ihm zukommenden Entscheidungsspielraums muss der Gesetzgeber das Besoldungsrecht den tatsächlichen Notwendigkeiten und der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse anpassen. Die

von ihm jeweils gewählte Lösung - hinsichtlich Struktur und Höhe der Alimentation - unterliegt allerdings der gerichtlichen Kontrolle (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 -, Rn. 23, 25 f.).

Mangels gegenteiliger Anhaltspunkte geht das BVerfG davon aus, dass die Besoldungsgesetzgeber das Grundgehalt von vornherein so bemessen, dass - zusammen mit den Familienzuschlägen für die Ehe- oder Lebenspartnerin oder den Ehe- oder Lebenspartner und die ersten beiden Kinder - eine bis zu vierköpfige Familie amtsangemessen unterhalten werden kann, sodass es einer gesonderten Prüfung der Besoldung mit Blick auf die Kinderzahl erst ab dem dritten Kind bedarf. Die vierköpfige Alleinverdienerfamilie ist demnach eine aus der bisherigen Besoldungspraxis abgeleitete Bezugsgröße, nicht aber das Leitbild der Beamtenbesoldung. Auch hinsichtlich der Strukturierung der Besoldung verfügt der Besoldungsgesetzgeber über einen weiten Gestaltungsspielraum. Es besteht insbesondere keine Verpflichtung, die Grundbesoldung so zu bemessen, dass Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger ihre Familie als Alleinverdienerinnen oder Alleinverdiener unterhalten können. Vielmehr steht es dem Besoldungsgesetzgeber frei, stärker als bisher die Besoldung von den tatsächlichen Lebensverhältnissen abhängig zu machen. Dass bei der Berechnung des für alle Besoldungsgruppen gleich hohen Mindestmehrbetrags für dritte und weitere Kinder davon ausgegangen wird, dass die Besoldungsempfängerin oder der Besoldungsempfänger die Familie allein unterhält, ist auch in Bezug auf dritte und weitere Kinder ein aus der bisherigen Besoldungspraxis und der zu ihr ergangenen Rechtsprechung abgeleiteter Kontrollmaßstab. Er stellt sicher, dass der Familie für das dritte und jedes weitere Kind der am Grundsicherungsniveau orientierte Mindestmehrbetrag auch dann zur Verfügung steht, wenn der andere Elternteil gar nichts zum Familieneinkommen beisteuern kann (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 6/17 u. a. -, Rn. 37). Eine Modifikation des Familienmodells ist jedoch unerlässlich, um den seit langer Zeit bestehenden gesellschaftlichen Veränderungen Rechnung zu tragen.

Mit dem Niedersächsischen Gesetz zur amtsangemessenen Alimentation vom 23. September 2022 (Nds. GVBl. S. 611) wurde ein Familienergänzungszuschlag eingeführt, der immer dann zu gewähren ist, wenn die Besoldung den verfassungsrechtlich gebotenen Mindestabstand zur Grundsicherung für Arbeitssuchende nicht einhält. Ein Familienergänzungszuschlag wird nicht gewährt, wenn die für die Kinder mit unterhaltspflichtige Ehe- oder Lebenspartnerin oder der mit unterhaltspflichtige Ehe- oder Lebenspartner der Beamtin, des Beamten, der Richterin oder des Richters über ein Jahreseinkommen verfügt, das die in § 36 a Abs. 4 Satz 2 des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes (NBesG) definierte Hinzuverdienstgrenze überschreitet. Für die Prüfung, ob die Nettoalimentation einer vierköpfigen Familie in den unteren Besoldungsgruppen den verfassungsrechtlich geforderten Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau einhält, wird daher der für den Familienergänzungszuschlag maßgebliche Hinzuverdienst der Ehe- oder Lebenspartnerin oder des Ehe- oder Lebenspartners in Höhe des Zwölffachen des Höchstbetrags einer geringfügigen Beschäftigung gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buchs des Sozialgesetzbuchs (SGB IV) mit einbezogen.

Die Berücksichtigung des Familieneinkommens bei der Bestimmung der Alimentation für Familien mit Kindern steht auch nicht im Widerspruch zur Rechtsprechung des BVerfG, denn bei der vierköpfigen Alleinverdienerfamilie handelt es sich dem Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 -, Rn. 47, zufolge um eine aus der bisherigen und seit Jahrzehnten unveränderten Besoldungspraxis abgeleitete Bezugsgröße, nicht hingegen um das Leitbild der Beamtenbesoldung. Ebenso lässt sich der Entscheidung des BVerfG zu Familien mit drei und mehr Kindern entnehmen, dass das Besoldungsrecht offen ist für eine Weiterentwicklung (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 6/17 u. a. -, Rn. 25 ff.).

Das alimentationsrechtlich relevante Grundsicherungsniveau errechnet sich aus den sozialrechtlichen Regelbedarfen, dem monatlichen Sofortzuschlag in Höhe von 20 Euro für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene, den Kosten der Unterkunft und Heizung, den Bedarfen für Bildung und Teilhabe, den Kinderbetreuungskosten und den sogenannten „Sozialtarifen“.

Die sozialrechtlichen Regelbedarfe werden gemäß § 28 des Zwölften Buchs des Sozialgesetzbuchs (SGB XII) auf der Grundlage bundesweiter Einkommens- und Verbrauchsstichproben ermittelt, jährlich angepasst und in der Anlage zu § 28 SGB XII ausgewiesen. Gemäß § 20 Abs. 4 des Zweiten Buchs des Sozialgesetzbuchs (SGB II) ist für zwei in einer Bedarfsgemeinschaft zusammenlebende Ehegatten die Regelbedarfsstufe 2 maßgeblich. Für die Kinder richtet sich die Regelbedarfsstufenzuordnung nach dem Lebensalter.

Für das Jahr 2024 wurden in der Anlage zu § 28 SGB XII die Regelsätze bekannt gegeben, aus denen sich die Ansätze für Erwachsene sowie die nach Lebensjahren gewichteten Ansätze für Kinder ergeben.

Kinder bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres sind der Regelbedarfsstufe 6 zugeordnet, Kinder vom Beginn des 7. bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres der Regelbedarfsstufe 5 und Jugendliche vom Beginn des 15. bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres der Regelbedarfsstufe 4. Den Ausführungen des BVerfG folgend kann für die Ermittlung eines Durchschnittsbetrags auf die im Existenzminimumbericht der Bundesregierung etablierte Berechnungsmethode zurückgegriffen werden, bei der die Regelbedarfssätze mit der Anzahl der für die einzelnen Regelbedarfsstufen relevanten Lebensjahre gewichtet werden (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 -, Rn. 54). Darüber hinaus haben Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene, die Anspruch auf Bürgergeld haben, dem ein Regelbedarf nach den Regelbedarfsstufen 3, 4, 5 oder 6 zugrunde liegt, seit Juli 2022 gemäß § 72 SGB II einen zusätzlichen Anspruch auf einen monatlichen Sofortzuschlag in Höhe von 20 Euro, der ebenfalls zu berücksichtigen ist.

Die Bedarfe für Unterkunft und Heizung werden nach § 22 Abs. 1 Satz 1 SGB II in Höhe der tatsächlichen Aufwendungen anerkannt, sofern diese angemessen sind. Den Ausführungen des BVerfG folgend wird die Höhe der grundsicherungsrechtlichen Kosten der Unterkunft realitätsgerecht erfasst, wenn die von der Bundesagentur für Arbeit länderspezifisch erhobenen und in ihrer Auskunft übermittelten Daten über die tatsächlich anerkannten Bedarfe (95-Prozent-Perzentil) zugrunde gelegt werden. Hierbei handelt es sich um den Betrag, mit dem im jeweiligen Jahr bei rund 95 Prozent der Partner-Bedarfsgemeinschaften mit zwei Kindern der anerkannte monatliche Bedarf für laufende Kosten der Unterkunft abgedeckt worden ist. Der Anteil der Haushalte, bei denen ein noch höherer monatlicher Bedarf für die laufenden Kosten der Unterkunft anerkannt worden ist, liegt bei unter 5 Prozent. Auf diese Weise werden die tatsächlich als angemessen anerkannten Kosten der Unterkunft erfasst, während zugleich die statistischen Ausreißer, die auf besonderen Ausnahmefällen beruhen mögen, außer Betracht bleiben. Damit wird sichergestellt, dass die auf dieser Basis ermittelte Mindestbesoldung unabhängig vom Wohnort des Beamten ausreicht, um eine angemessene Wohnung bezahlen zu können (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 -, Rn. 59).

Die von der Bundesagentur für Arbeit bis 2023 bereitgestellten Daten weisen das 95-Prozent-Perzentil der Kosten für Unterkunft und Heizung insgesamt aus.

Für Unterkunft und Heizung wurden seitens der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2024 noch keine Beträge bekannt gegeben, weshalb auf Prognosewerte zurückzugreifen ist. Für das Jahr 2024 wird auf Grundlage der für die Jahre 2021 bis 2023 bekannten 95-Prozent-Perzentil-Werte eine Steigerung von 10 Prozent zugrunde gelegt.

Für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene hat der Gesetzgeber über den Regelbedarf hinaus Bedarfe für Bildung und Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben in der Gemeinschaft (im Folgenden: Bildung und Teilhabe) gesondert erfasst. Auch sie zählen zum sozialhilferechtlichen Grundbedarf (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 -, Rn. 64 ff.). Für die Bestimmung des Grundsicherungsniveaus können im Ausgangspunkt alle Bedarfe des § 28 SGB II in Betracht gezogen werden. Nur wenn feststeht, dass bestimmte Bedarfe auf außergewöhnliche Lebenssituationen zugeschnitten sind und deshalb tatsächlich nur in Ausnahmefällen bewilligt werden, können sie außer Ansatz bleiben. Dabei hat das BVerfG zwar darauf hingewiesen, dass die zusätzlichen Bedarfe für Bildung und Teilhabe eingerechnet werden müssen. Es hat aber nicht festgelegt, dass die Summe aller möglichen Zuschüsse kumulativ, ununterbrochen und auf höchstem Niveau angesetzt werden muss. Ein solcher konstruierter Berechnungsmodus der maximalen Bildung und Betreuung würde zu einem nicht realitätsgerechten Kostenansatz führen. Daher sind die möglichen Bedarfe mit Sorgfalt und Augenmaß zu ermitteln.

Dem Grunde nach sind Aufwendungen für Schulausflüge und Klassenfahrten, der persönliche Schulbedarf, das Mittagessen in Gemeinschaftsverpflegung sowie die Kosten der Teilhabe bei sozialen, sportlichen und kulturellen Aktivitäten zu berücksichtigen. Zur Ermittlung eines realitätsgerechten Ansatzes können die Ausgaben mit der Zahl derjenigen ins Verhältnis gesetzt werden, die den jeweiligen Bedarf auch tatsächlich geltend machen. Fallen bestimmte Bedarfe nur in bestimmten Altersstufen an, wie etwa der Schulbedarf oder Klassenfahrten, ist wie bei den Regelsätzen ein

gewichteter Durchschnitt zu bilden. Als Richtwert ist grundsätzlich von denjenigen Beträgen auszugehen, für deren Höhe sich aus dem Gesetz ein Anhaltspunkt ergibt.

Bei Schülerinnen und Schülern, die für den Besuch der nächstgelegenen Schule des gewählten Bildungsgangs auf Schülerbeförderung angewiesen sind, werden die dafür erforderlichen tatsächlichen Aufwendungen anerkannt (§ 28 Abs. 4 SGB II). Gemäß § 114 des Niedersächsischen Schulgesetzes besteht im Regelfall ein Anspruch auf Kostenübernahme der Schülerbeförderung durch die Landkreise und kreisfreien Städte, sodass etwaige zusätzlich anzuerkennende Aufwendungen vorliegend schon im Grundsatz nicht entstehen.

Die den Ausführungen des BVerfG zufolge zu berücksichtigenden Kinderbetreuungskosten werden in Niedersachsen ebenfalls nicht in Ansatz gebracht. Kinder, die das erste Lebensjahr vollendet haben, haben bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres Anspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder in der Kindertagespflege. Kinder, die das dritte Lebensjahr vollendet haben, haben bis zum Schuleintritt Anspruch auf Förderung in einer Tageseinrichtung (§ 24 Abs. 2 und 3 des Achten Buchs des Sozialgesetzbuchs). Der Umfang der täglichen Förderung für Kinder bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres richtet sich nach dem individuellen Bedarf, der in der Regel bei grundsicherungsberechtigten Familien nur in Einzelfällen vorhanden ist. Auch bei Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfängern, die die Voraussetzungen zur Gewährung eines Familienergänzungszuschlags erfüllen, ist ein individueller Bedarf zur Inanspruchnahme der frühkindlichen Förderung nur in Ausnahmefällen anzunehmen. Für Kinder ab Vollendung des dritten Lebensjahres bis zum Schuleintritt ist zur Gewährleistung des Mindestumfangs des Förderangebots für alle Kinder mindestens an fünf Tagen in der Woche vormittags eine Kernzeit von mindestens vier Stunden anzubieten (§ 7 Abs. 4 Satz 1 des Niedersächsischen Gesetzes über Kindertagesstätten und Kindertagespflege - NKiTaG). Da für diese Kinder ab dem ersten Tag des Monats, in dem sie das dritte Lebensjahr vollenden, bis zu ihrer Einschulung jedoch ein Anspruch auf beitragsfreie Förderung bis zu acht Stunden täglich besteht (§ 22 Abs. 2 Sätze 1 und 2 NKiTaG), sind auch für diese Betreuungszeiten keine Vergünstigungen von Grundsicherungsberechtigten gegenüber Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfängern feststellbar.

Im Rahmen der Bildung und Teilhabe werden bei Schülerinnen und Schülern die tatsächlichen Aufwendungen für Schulausflüge und Klassenfahrten anerkannt (§ 28 Abs. 2 SGB II). Die für Niedersachsen maßgeblichen Aufwendungen für Schulausflüge und Klassenfahrten lassen sich mithilfe einer Statistik des Niedersächsischen Landesamtes für Soziales und Jugend über gemeldete Ausgaben und Fallzahlen zur Bildung und Teilhabe bis zum Jahr 2023 ermitteln. Für das Jahr 2024 ergibt sich ein prognostizierter, altersgewichteter Betrag von monatlich 4,11 Euro.

Auch die Ausstattung von Schülerinnen und Schülern mit persönlichem Schulbedarf ist im Rahmen der Bildung und Teilhabe anzuerkennen (§ 28 Abs. 3 SGB II). Diese Bedarfe werden gemäß § 34 Abs. 3 a SGB XII wie auch die Regelsätze auf der Grundlage bundesweiter Einkommens- und Verbrauchsstichproben ermittelt, jährlich angepasst und in der Anlage zu § 34 SGB XII ausgewiesen. Die als Rechengröße benötigten Regelsätze für das Jahr 2024 ergeben einen gewichteten Betrag von monatlich 10,83 Euro.

Nehmen Schülerinnen, Schüler und Kinder, die eine Tageseinrichtung besuchen oder für die Kindertagespflege geleistet wird, an einer gemeinschaftlichen Mittagsverpflegung teil, werden auch die dafür entstehenden Aufwendungen im Rahmen der Bildung und Teilhabe anerkannt (§ 28 Abs. 6 SGB II). Zu den Aufwendungen für die gemeinschaftliche Mittagsverpflegung hat der Gesetzgeber durch die Regelung des § 77 Abs. 11 SGB II zu erkennen gegeben, dass er bereits anfänglich mit zusätzlichen Leistungen in Höhe von 26 Euro monatlich rechnet. Unter Zugrundelegung eines angemessen erhöhten Betrages ergibt sich bei einer im besten Fall nahezu durchgehenden Verköstigung in Kindergarten und Schule ein gewichteter Betrag von monatlich 21,67 Euro.

Schließlich werden für die Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben in der Gemeinschaft pauschal 15 Euro monatlich anerkannt, sofern bei Leistungsberechtigten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, im Zusammenhang mit der Teilnahme an Aktivitäten in den Bereichen Sport, Spiel, Kultur und Geselligkeit, Unterricht in künstlerischen Fächern (z. B. Musikunterricht) und vergleichbaren angeleiteten Aktivitäten der kulturellen Bildung und Freizeiten tatsächliche Aufwendungen entstehen (§ 28 Abs. 7 SGB II). Für Bildung und Teilhabe insgesamt summieren sich die aus dem Gesetz abgeleiteten und altersgewichteten Monatsbeträge (4,11 Euro + 10,83 Euro +

21,67 Euro + 15,00 Euro) auf 51,61 Euro pro Kind beziehungsweise auf 103,22 Euro für zwei Kinder. Dieser an pauschalierten Werten orientierte Betrag wird auf volle 110,00 Euro monatlich gerundet. Eine darüberhinausgehende Orientierung an atypischen Sonderfällen ist nicht geboten (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, Rn. 52).

Das BVerfG stellt zudem fest, dass der Lebensstandard von Grundsicherungsempfängerinnen und -empfängern nicht allein durch als solche bezeichnete Grundsicherungsleistungen bestimmt wird. Ihnen werden darüber hinaus Dienstleistungen zu einem vergünstigten „Sozialtarif“ angeboten. Diese geldwerten Vorteile werden nicht in der Statistik der Sozialbehörden erfasst. Gleichwohl können sie bei einer realitätsgerechten Ermittlung des den Grundsicherungsempfängern gewährleisteten Lebensstandards nicht gänzlich unberücksichtigt bleiben. Es handelt sich um Bedürfnisse, deren Erfüllung die öffentliche Hand für jedermann als so bedeutsam erachtet, dass sie Grundsicherungsberechtigten entsprechende Leistungen mit Rücksicht auf ihre wirtschaftliche Lage kostenfrei oder vergünstigt zur Verfügung stellt und hierfür öffentliche Mittel einsetzt. Die gewährten Vorteile sind überwiegend regional und fallen nach den Lebensumständen der Betroffenen höchst unterschiedlich aus. Insoweit ist der Besoldungsgesetzgeber gefordert, die Entwicklung der Lebensverhältnisse zu beobachten, um Art und Ausmaß der geldwerten Vorteile zu ermitteln und die Höhe der Besoldung diesen kontinuierlich im gebotenen Umfang anzupassen (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 -, Rn. 69 ff.).

Mangels vorhandener Daten aus regionalen Erhebungen sind verwertbare Ansätze für das Land Niedersachsen nicht in Gänze vorhanden. Exemplarisch hat sich aber gezeigt, dass Vergünstigungen teilweise zwar angeboten werden (beispielsweise verbilligte Gebühren in Vereinen, Kinderermäßigungen, vergünstigte Eintritte in Museen und kulturellen Einrichtungen, Vergünstigungen in Freizeiteinrichtungen), diese aber einerseits tatsächlich nur in einem vernachlässigbaren Umfang in Anspruch genommen werden und sich andererseits vielfach mit dem Anwendungsbereich des § 28 Abs. 7 SGB II decken.

Oftmals unterscheiden angebotene Kindertarife beispielsweise auch nicht danach, ob die Eltern einen Anspruch auf Grundsicherung haben oder nicht. Eine zusätzliche Ersparnis pro Kind im Sinne eines geldwerten Vorteils kann demzufolge nicht in nennenswertem Umfang festgestellt werden. Hinzu kommt, dass die tatsächlichen Zahlbeträge zu § 28 Abs. 7 SGB II erfahrungsgemäß etwa die Hälfte des gesetzlichen Richtwerts von 15 Euro ausmachen, sodass allein darin ein hinreichender Sicherheitszuschlag besteht, der eine weitere Hinzurechnung geldwerter Vorteile für Kinder entbehrlich macht.

Für Erwachsene wird im Sinne eines Sicherheitszuschlages als pauschale Ersparnis für vergünstigte Vereinsmitgliedschaften, verbilligte Museumseintritte oder reduzierte Theaterkarten ein Betrag von monatlich 10 Euro in Ansatz gebracht, auch wenn diese Leistungen praktisch nur in einem äußerst geringen Umfang in Anspruch genommen werden. Dazu addiert sich der Rundfunkbeitrag in Höhe von 220,32 Euro jährlich, da Grundsicherungsempfängerinnen und -empfänger auf Antrag von der Beitragspflicht befreit werden (vgl. § 4 Abs. 1 Nr. 3 des Rundfunkbeitragsstaatsvertrages) und sich dadurch ein quantifizierbarer geldwerter Vorteil ergibt.

Weitere Ansätze für Vorteile auf Seiten der Grundsicherung sind nicht ersichtlich. Soweit etwa regionale Verkehrsverbünde im öffentlichen Personennahverkehr überhaupt vergünstigte Tarife und Fahrpreise für Grundsicherungsempfängerinnen und -empfänger anbieten, stehen dem für Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter gleichsam mindestens ebenso vergünstigte persönliche Zeitkarten (Jobticket), die an das Dienstverhältnis gebunden sind, gegenüber.

Im Bereich der Sozialtarife ist seitens der Eltern insgesamt mit einem Ansatz für geldwerte Vorteile in Höhe von 340,32 Euro jährlich auszugehen.

Für das Jahr 2024 ergibt sich für eine vierköpfige Familie folgendes Grundsicherungsniveau:

Regelleistung für zwei Erwachsene	12 144,00 Euro
gewichtete Regelleistung für zwei Kinder	9 528,00 Euro
Sofortzuschlag für zwei Kinder	480,00 Euro
Kosten für Unterkunft und Heizung	16 605,24 Euro
Bedarfe für Bildung und Teilhabe	1 320,00 Euro
Sozialtarife	340,32 Euro
Grundsicherungsniveau	40 417,56 Euro

Zur Vergleichsberechnung mit dem Grundsicherungsniveau werden alle Besoldungsbestandteile berücksichtigt, die sich für eine Besoldungsempfängerin oder einen Besoldungsempfänger mit zwei Kindern ergeben. Dazu gehören die Dienstbezüge im Sinne des § 2 Abs. 2 NBesG, also das Grundgehalt, Leistungsbezüge für die Besoldungsgruppen W 2 und W 3, der Familienzuschlag, Zulagen, Vergütungen und die Auslandsbesoldung. Weiterhin sind Sonderzahlungen und sonstige Zuschläge einzubeziehen. Soweit Sonderzahlungen oder Zuschläge jährlich gezahlt werden, sind sie bei Berechnung der monatlichen Nettoalimentation mit je einem Zwölftel zu berücksichtigen. Die so errechnete Bruttobesoldung ist um die Lohnsteuer und gegebenenfalls den darauf entfallenden Solidaritätszuschlag der Steuerklasse III unter Berücksichtigung der vollen Kinderfreibeträge zu mindern. Die Steuerlast wird, wie in den Entscheidungen des BVerfG vom 4. Mai 2020 angelegt, generalisierend unter Zuhilfenahme des Lohn- und Einkommensteuerrechners des Bundesministeriums der Finanzen für die Steuerklasse III ermittelt. In Abzug zu bringen sind außerdem die Kosten der vom Verband der privaten Krankenversicherung e. V. ermittelten privaten Kranken- und Pflegeversicherung. Die Kranken- und Pflegeversicherungskosten wurden vom Verband der privaten Krankenversicherung e. V. bis zum Jahr 2022 zur Verfügung gestellt. Für die Jahre 2023 und 2024 wurden die Beträge anhand der durchschnittlichen Steigerungsrate fortgeschrieben. Hinzuzurechnen ist zudem das Kindergeld.

Für das Jahr 2024 ergibt sich für eine vierköpfige Familie in der zweiten Erfahrungsstufe der Besoldungsgruppe A 5 folgende Nettoalimentation:

Grundgehalt	29 746,00 Euro
Familienzuschlag	+ 7 227,43 Euro
Sonderzahlung	+ 1 700,00 Euro
Einmalzahlung	+ 2 000,00 Euro
Jahresbruttobesoldung	40 673,43 Euro
Lohnsteuer	- 2 630,00 Euro
Jahresnettobesoldung	38 043,43 Euro
Inflationsausgleichssonderzahlung	+ 3 000,00 Euro
Kindergeld	+ 6 000,00 Euro
Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung	- 6 585,84 Euro
verbleibende Nettoalimentation	40 457,59 Euro

Die Gegenüberstellung der Nettoalimentation einer vierköpfigen Familie in der Erfahrungsstufe 2 der Besoldungsgruppe A 5 zuzüglich eines Hinzuverdienstes in Höhe der Hinzuverdienstgrenze nach § 36 a Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 NBesG ergibt für das Jahr 2024 eine ausreichende Besoldung zur Wahrung des verfassungsrechtlich gebotenen Mindestabstands von 15 Prozent zum Grundsicherungsniveau:

Grundsicherungsniveau	40 417,56 Euro	100,00 %
Mindestverdienst	46 480,19 Euro	115,00 %
Nettoalimentation	40 457,59 Euro	
Hinzuverdienst	+ 6 456,00 Euro	
Familienverdienst	46 913,59 Euro	116,07 %

Dieser Teilbereich des vierten Parameters wird somit für das Jahr 2024 ebenfalls eingehalten.

Zu Nummer 1.5: Feststellung des Quervergleichs

Als fünfter Parameter ist ein Quervergleich mit der jährlichen Bruttobesoldung des Bundes und der anderen Länder vorzunehmen. Die Daten hierzu sind dort einheitlich erhoben worden. In diesen jahresbezogenen Vergleich sind das Grundgehalt der Endstufe, die allgemeine Stellenzulage, Sonder- und Einmalzahlungen eingeflossen sowie die tatsächlichen Anpassungszeitpunkte beim Bund und in den einzelnen Bundesländern. Nach der hierzu bisher erst für das Kalenderjahr 2023 vorliegenden Datenerhebung zu den Besoldungsgruppen der Besoldungsordnungen A, B und R wird in Niedersachsen der Durchschnittswert innerhalb der Besoldungsordnung A um höchstens 1,67 Prozent, innerhalb der Besoldungsordnung B um höchstens 1,54 Prozent und innerhalb der Besoldungsordnung R um höchstens 0,72 Prozent unterschritten.

Bewertung:

Die vom BVerfG vorgegebene 10-Prozent-Grenze wird derart deutlich unterschritten, dass auch in den Kalenderjahren 2024 und 2025 keine signifikante Verschlechterung zu erwarten ist.

Dieser Parameter wird insoweit eingehalten.

Im Ergebnis wird für die vorgesehene Besoldungsanpassung 2024 auf der Ebene der ersten Prüfungsstufe nur der zweite Parameter - Nominallohnindex - verletzt.

Zur Besoldungsanpassung 2025

Prüfungsstufe 1

Zu Nummer 1: Feststellung der Besoldungsentwicklung

Für die hierbei vom Basisjahr 2010 (Index = 100,00) ausgehende Besoldungsentwicklung erhöht sich die Besoldung mit der 5,5-prozentigen Anpassung für 2025 um 46,53 Prozent (Besoldungsindex 2025 = 146,53).

Zu Nummer 1.1: Feststellung der Entwicklung der Tarifeinkommen im öffentlichen Dienst

Für die hierbei vom Basisjahr 2010 (Index = 100,00) ausgehende Tariflohnentwicklung steigen die Tariflöhne mit der 5,5-prozentigen Erhöhung für 2025 um 46,24 Prozent (Tariflohnindex 2025 = 146,24).

Bewertung:

(146,24 - 146,53) : 146,53 x 100 = - 0,2.

Die 5-Prozent-Grenze wird unterschritten; dieser Parameter wird eingehalten.

Zu Nummer 1.2: Feststellung der Entwicklung der Nominallöhne

Für die hierbei vom Basisjahr 2010 (Index = 100,00) ausgehende Entwicklung der Nominallöhne steigen diese mit einem für 2025 prognostizierten Anstieg um 5,7 Prozent um 53,09 Prozent (Nominallohnindex 2025 = 153,09).

Bewertung:

(153,09 - 146,53) : 146,53 x 100 = 4,48.

Die 5-Prozent-Grenze wird nicht überschritten, die Nominallohnentwicklung bleibt hinter der Besoldungsentwicklung zurück; dieser Parameter wird eingehalten.

Zu Nummer 1.3: Feststellung der Entwicklung der Verbraucherpreise

Für die hierbei vom Basisjahr 2010 (Index = 100,00) ausgehende Entwicklung der Verbraucherpreise steigen diese mit einem für 2025 prognostizierten Anstieg um 4,5 Prozent um 43,15 Prozent (Verbraucherpreisindex 2025 = 143,15).

Bewertung:

(143,15 – 146,53) : 146,53 x 100 = - 2,31.

Die 5-Prozent-Grenze wird unterschritten; dieser Parameter wird eingehalten.

Zu Nummer 1.4: Feststellung des systeminternen Besoldungsvergleichs

Die größte relative Abstandsverringerung, die anhand der monatlichen Besoldungsbestandteile Endgrundgehalt/Festgehalt plus gegebenenfalls allgemeine Stellenzulage plus gegebenenfalls anteilige Sonderzahlung für den zurückliegenden 5-Jahreszeitraum 2020 bis 2025 ermittelt wurde, beträgt 3,75 Prozent zwischen dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe A 10 und der Besoldungsgruppe A 11.

Bewertung:

Dieser Parameter wird eingehalten.

Der Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau könnte unter Berücksichtigung der vorstehenden Ausführungen für das Jahr 2024 fortgeschrieben werden. Da aber eine realitätsgerechte Prognose zum jetzigen Zeitpunkt vor dem Hintergrund einer sinkenden Inflationsrate, weiterhin steigender Kosten für Unterkunft und Heizung, einer angekündigten, aber noch nicht konkret benannten Anhebung des Kindergelds[1] und bislang nicht veröffentlichter Regelbedarfssätze für das Jahr 2025 nicht möglich ist, wird die Überprüfung dieses Parameters einschließlich der Umsetzung gegebenenfalls erforderlicher besoldungserhöhender Maßnahmen in einem gesonderten Verfahren erfolgen.

Zu Nummer 1.5: Feststellung des Quervergleichs

Hier gelten die sich auf das Jahr 2024 beziehenden Ausführungen entsprechend; danach wird dieser Parameter eingehalten.

Im Ergebnis wird für die vorgesehene Besoldungsanpassung 2025 auf der Ebene der ersten Prüfungsstufe kein Parameter verletzt.

Von einer hilfsweisen Staffelprüfung bei den ersten drei Parametern wird abgesehen, da das BVerfG bereits im Rahmen seines Beschlusses vom 17. November 2015 - 2 BvL 20/14 - bezogen auf das Jahr 2005 bestätigt hatte, dass die Besoldung in Niedersachsen aufgrund der Verletzung von nur zwei Parametern auf der ersten Prüfungsstufe noch als verfassungsgemäß anzusehen ist und der im Jahr 2024 verletzte zweite Parameter die 5-Prozent-Grenze nur knapp überschreitet.

Prüfungsstufen 2 und 3:

Auf der zweiten Prüfungsstufe ist nach dem Prüfungsschema des BVerfG im Rahmen einer Gesamtabwägung zu prüfen, ob die Vermutung einer verfassungswidrigen Unteralimentation widerlegt oder erhärtet wird.

Die Heranziehung der volkswirtschaftlichen Parameter dient vor allem zunächst der Rationalisierung der verfassungsrechtlichen Prüfung. Mit dieser Prüfung darf es allerdings nicht sein Bewenden haben, die erste Stufe bereitet lediglich eine auf einer weiteren Prüfungsstufe stets gebotene Gesamtabwägung aller alimentationsrelevanter Aspekte vor. Auf der zweiten Prüfungsstufe sind somit die Ergebnisse der ersten Prüfungsstufe mit den weiteren alimentationsrelevanten Kriterien im Rahmen der Gesamtabwägung zusammenzuführen (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 -, Rn. 28).

---

[1] https://www.tagesschau.de/inland/innenpolitik/kindergeld-erhoehung-2025-lindner-100.html

Sind ein oder zwei Parameter verletzt, müssen die Ergebnisse der ersten Stufe, insbesondere das Maß der Über- beziehungsweise Unterschreitung der Parameter im Rahmen der Gesamtabwägung, eingehend gewürdigt werden (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 -, Rn. 85).

Hinsichtlich der Bewertung des Ausmaßes der Über- und Unterschreitung der Schwellenwerte der Parameter ist zu beachten, dass die in den Parametern abgebildeten Entwicklungen nicht unabhängig nebeneinander stehen, sondern sich gegenseitig beeinflussen und in unterschiedlicher Weise Einfluss auf die Tarif- und Besoldungsanpassungen haben. Deutlich wird dies u. a. bei der Prüfung des zweiten Parameters, der in Niedersachsen im Jahr 2024 als einziger Parameter um 0,19 Prozentpunkte die 5-Prozent-Grenze überschreitet.

Im Rahmen der Verhandlungen der Tarifparteien des öffentlichen Dienstes über einen Tarifabschluss nehmen die Parteien auch die allgemeine Entwicklung der Löhne in den Blick, die Entwicklung der Nominallöhne ist dabei ein wesentlicher Faktor. Deren Entwicklung hat damit mittelbar Auswirkungen auf das Tarifergebnis. Dabei finden landesspezifische Besonderheiten keine oder kaum Berücksichtigung, da beim Abschluss der TdL die übergreifende Entwicklung in allen Bundesländern von Bedeutung ist.

Die Aussagekraft der im Nominallohnindex abgebildeten Entwicklung ist wegen der Berücksichtigung von Sonderzahlungen jedoch eingeschränkt. Zur Berücksichtigung der Inflationsausgleichsprämie in der Berechnung des Nominallohnindex teilt Destatis mit, dass der Nominallohnindex die Entwicklung der Bruttomonatsverdienste einschließlich Sonderzahlungen von allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern abbildet. Die Inflationsausgleichsprämie wird in der Verdienststatistik als Bestandteil des Gesamtbruttoentgelts miterfasst. Sie wird im Sinne der Entgeltbescheinigungsverordnung nicht als Sonderzahlung (sonstige Bezüge) definiert, da sie steuer- und abgabefrei ist. Aus diesem Grund wird die Prämie sowohl bei den Verdienstindizes mit Sonderzahlungen als auch den Verdienstindizes ohne Sonderzahlungen in gleichem Umfang abgebildet[2]. Dies gilt ebenfalls für alle weiteren Sonderzahlungen nach § 3 Nummer 11 a und c des Einkommensteuergesetzes (EStG) sowie für die Energiepreispauschale. Diese Berücksichtigung sonstiger Einkommensbestandteile muss bei der Ermittlung des Nominallohnindex zu erheblichen Verwerfungen führen, da die in einzelnen Jahren gewährten Sonderzahlungen im Folgejahr wieder aus der Statistik entfallen und so lineare Gehaltserhöhungen nicht vollständig oder aber zu nicht zutreffenden Zeitpunkten abgebildet werden. Offen ist auch, wie die genannten Einmalzahlungen und zusätzliche lineare Erhöhungen innerhalb eines Jahres berücksichtigt werden können, ohne dass dies zu weiteren Verwerfungen führt.

Zudem werden im Nominallohnindex stark steigende Löhne und Gehälter in einzelnen Bereichen oder Berufsgruppen nachgezeichnet und können zu den oben beschriebenen Abweichungen und Verzerrungen führen, ohne dass damit eine für alle Berufsgruppen geltende Aussage beschrieben wird. Als Reaktion auf solche Entwicklungen und zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes ist deshalb vielfach eine lineare Besoldungsanpassung für alle Besoldungsgruppen nicht geboten. Einem Attraktivitätsverlust in einzelnen Bereichen des öffentlichen Dienstes durch starke Konkurrenz in der Privatwirtschaft kann und wird zielgerichtet und systemgerecht mit einzelnen Maßnahmen außerhalb linearer Anpassungen begegnet (z. B. Anwärtersonderzuschläge, Personalgewinnungszuschlag nach § 54 NBesG), ohne dass dies Auswirkungen auf das Gesamtsystem hat.

Destatis verdeutlicht zudem, dass einzelne sehr hohe Verdienste einen erheblichen Einfluss auf die durchschnittlichen Beträge haben können. Dies kann insbesondere in den Leistungsgruppen, in denen besondere Leistungsanreize gewährt werden, wie in Fällen der Partizipation am Unternehmensgewinn durch Boni oder Gewinnbeteiligungen, von Bedeutung sein. Diese Verzerrungen sind insbesondere dann beachtlich, wenn Unternehmensgewinne aufgrund der konjunkturellen Lage steigen, diese Gewinne aber (noch) nicht zu Gehaltssteigerungen bei den Beschäftigten führen.

Auch in Niedersachsen wird nach Auskunft des LSN die Inflationsausgleichsprämie, die durch das dritte Entlastungspaket der Bundesregierung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern an ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über den Zeitraum vom 26. Oktober 2022 bis zum 31. Dezem-

---

[2] Destatis, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_076_62321.html

ber 2024 steuerfrei gewährt werden kann, in der Verdienststatistik als Bestandteil des Gesamtbruttoentgelts erfasst und bei den Verdienstindizes mit abgebildet[3]. Im Vergleich schlagen sich jedoch weder im Tariflohnindex noch im Besoldungsindex die mit dem Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich) vom 9. Dezember 2023 vereinbarten Sonderzahlungen für den Tarifbereich, die mit dem Gesetz zur Gewährung von Sonderzahlungen zur Abmilderung der Folgen der gestiegenen Verbraucherpreise und zur Änderung des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes (NBeamtVG) vom 14. März 2024 (Nds. GVBl. 2024 Nr. 23) auf den Besoldungs- und Versorgungsbereich übertragen wurden, nieder, was zu einer Verzerrung der Index-Relation zugunsten des Besoldungsindex führt.

Die Berücksichtigung der wechselseitigen Auswirkungen der in den Parametern zum Ausdruck kommenden Entwicklungen im Rahmen der Gesamtabwägung bedingt, dass bei der Bewertung der Bedeutung einer Über- bzw. Unterschreitung von Schwellenwerten die Bedeutung des jeweiligen Parameters im Verhältnis zu den anderen Parametern zu beachten ist. Aufgrund der oben beschriebenen Abhängigkeiten ist die geringe Überschreitung der 5-Prozent-Grenze nur dieses einen Parameters insbesondere wegen seiner geringen Aussagekraft über die tatsächlichen Entwicklungen als wenig gravierend zu bewerten, zumal die Relation der beiden anderen Vergleichsparameter (Tariflohn- und Verbraucherpreisindex) im Negativbereich liegt.

Auf der dritten Prüfungsstufe ist zu prüfen, ob eine verfassungswidrig zu niedrige Alimentation ausnahmsweise im Hinblick auf verfassungsrechtlich kollidierende Wertentscheidungen oder Institute gerechtfertigt sein kann.

Da auf der ersten Prüfungsstufe nur ein Parameter nicht eingehalten wird und dadurch keine Vermutung für eine verfassungswidrige Unteralimentation ausgelöst wird und auf der zweiten Prüfungsstufe keine besonderen Gesichtspunkte für eine solche Unteralimentation erkennbar sind, sind weitere Ausführungen zur Prüfungsstufe 3 nicht erforderlich.

Weitere Gesetzesänderungen

Das Niedersächsische Besoldungsgesetz vom 20. Dezember 2016 (Nds. GVBl. S. 308; 2017 S. 64), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 15. Mai 2024 (Nds. GVBl. 2024 Nr. 35), gewährt Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richtern mit zwei oder mehr Kindern, deren Ehegatten oder Lebenspartner mit keinem oder nur einem sehr geringen Hinzuverdienst zum Familieneinkommen beitragen, mit dem durch das Gesetz zur amtsangemessenen Alimentation vom 23. September 2022 (Nds. GVBl. S. 611) neu eingeführten § 36 a ab dem 1. Januar 2023 einen Familienergänzungszuschlag zur Gewährleistung des verfassungsrechtlich gebotenen Mindestabstands der Besoldung zur sozialrechtlichen Grundsicherung.

Der Familienergänzungszuschlag wird immer dann gewährt, wenn das gemeinsame Einkommen beider verheirateten oder verpartnerten Elternteile nicht ausreicht, um das für die Herstellung des verfassungsrechtlich erforderlichen Mindestabstands zum sozialrechtlichen Grundsicherungsniveau notwendige Nettogehalt zu erreichen. Insoweit ist mit der Einführung des § 36 a NBesG eine Abkehr von der bisher generell zugrunde gelegten Alleinverdienstannahme erfolgt.

Berechnungen haben ergeben, dass bereits seit Einführung des Familienergänzungszuschlags auch für Familien mit nur einem Kind der Mindestabstand zum sozialrechtlichen Grundsicherungsniveau nicht gewährleistet werden kann. Deshalb sollen rückwirkend zum erstmaligen Inkrafttreten nun auch Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter mit nur einem Kind, deren Ehegatten oder Lebenspartner mit keinem oder nur einem sehr geringen Hinzuverdienst zum Familieneinkommen beitragen, einen Anspruch auf Gewährung eines Familienergänzungszuschlags erhalten.

Angesichts der im Bereich der Grundsicherung stark gestiegenen Regelbedarfssätze und der Leistungen für die laufenden Kosten der Unterkunft und Heizung einer vierköpfigen Bedarfsgemeinschaft bedarf es zudem einer zusätzlichen einmaligen Maßnahme, um für das Jahr 2024 eine amtsangemessene Alimentation sicherzustellen. Hierzu wird einmalig für das Jahr 2024 für jedes

[3] Vgl. https://www.statistik.niedersachsen.de/presse/realloehne-stiegen-im-1-quartal-2024-in-niedersachsen-um-2-3-232402.html

erste und zweite anspruchsberechtigte Kind ein Auffangbetrag von 1 000 Euro analog der kinderbezogenen Sonderzahlung gewährt. Für zwei Kinder ergibt sich eine Summe von 2 000 Euro.

Die Besoldungshebung von Schulleitungen kleiner Schulen mit einer Schülerzahl bis 80 auf A 14 dient der Stärkung der Schulleitungen kleiner Schulen.

Die dienstrechtlichen Vorschriften sind fortlaufend an die Rechtsentwicklung und die Rechtsprechung anzupassen und unter Berücksichtigung der in der Praxis gewonnenen Erkenntnisse fortzuentwickeln. Neben Klarstellungen und Anpassungen an die allgemeine Rechtsentwicklung sowie redaktionellen Änderungen wird das Niedersächsische Beamtenversorgungsgesetz in folgenden Punkten geändert:

– Ausdehnung des Dienstunfallschutzes auf Wege, die zurückgelegt werden, um das eigene Kind in fremde Obhut zu geben, wenn in der Wohnung Dienst geleistet wird und keine Wege zu und von der Dienststelle zurückgelegt werden,
– Berücksichtigung kommunalverfassungsrechtlicher Zuständigkeiten, um die Vereinbarkeit mit dem Selbstverwaltungsrecht der Kommunen zu erreichen,
– Streichung der Hinzuverdienstregelungen für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, die die jeweils geltende gesetzliche Altersgrenze erreicht haben (Umsetzung des Kabinettsbeschlusses vom 14. Mai 2024 „Sicherung einer angemessenen Personalausstattung der Landesverwaltung in Bezug auf den demografischen Wandel – demografiefeste Landesverwaltung“),
– Regelung zur Sicherstellung eines abschlagsfreien Ruhestandes für kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte auf Zeit nach § 108 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG), die nach einer Amtsperiode bereits die Möglichkeit eines abschlagsfreien Ruhestandes erreicht haben, eine weitere Wahlperiode antreten und somit den Eintritt in den Ruhestand hinausschieben,
– Anspruch auf Altersgeld, wenn keine Gründe für einen Aufschub der Nachversicherung nach § 184 Abs. 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) vorliegen,
– Ausschluss von Beamtendienstzeiten, in denen eine Mitgliedschaft in der gesetzlichen Rentenversicherung bestand, von der Berücksichtigung beim Altersgeld sowie
– Übernahme der Neuregelung der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Abs. 1 a SGB IV in das Beamtenversorgungsrecht.

2. Haushaltsmäßige Auswirkungen

Zu Artikel 1 (Niedersächsisches Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2024/2025):

Für das Haushaltsjahr 2024 beträgt die haushaltswirtschaftliche Belastung des Landes aus der Anpassung der Bezüge rund 81 Millionen Euro. Für das Haushaltsjahr 2025 beträgt die haushaltswirtschaftliche Belastung des Landes aus der linearen Anpassung der Bezüge rund 1 159 Millionen Euro. Diese Belastungen sind durch die im Haushaltsjahr 2024 zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel und den Ansatz im Haushaltsplan 2025 gedeckt. Auch für die Folgejahre wurde im Haushalt Vorsorge getroffen.

Für den Bereich der kommunalen Dienstherren und der sonstigen Dienstherren entstehen entsprechende Mehrausgaben, deren Höhe von den jeweils beschäftigten Beamtinnen und Beamten abhängt.

Zu den Artikeln 2 (Änderung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes) und 7 (Änderung des Haushaltsbegleitgesetzes 2024):

Ab dem Haushaltsjahr 2023 werden sich aus der Einführung des Familienergänzungszuschlags für bestimmte Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter immer dann haushaltsmäßige Auswirkungen für das Land, für die Gemeinden, für die Landkreise und für betroffene andere Träger öffentlicher Verwaltung ergeben, wenn die Hinzuverdienstgrenze durch die Ehe- oder Lebenspartnerin oder den Ehe- oder Lebenspartner nicht überschritten wird. Da diese Anspruchsberechtigung von sehr persönlichen Lebensumständen beeinflusst wird, kann weder hinsichtlich der voraussicht-

lichen Anzahl der Zahlfälle noch hinsichtlich der individuellen Betragshöhe in Abhängigkeit berücksichtigungsfähiger Kinder eine belastbare Aussage getroffen werden, sodass die dadurch bedingten Kosten nicht konkret beziffert werden können.

Zu Artikel 3 (Weitere Änderung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes):

Zu Nummer 1:

Für das Haushaltsjahr 2024 beträgt die haushaltswirtschaftliche Belastung des Landes aus der einmaligen Sonderzahlung für erste und zweite Kinder rund 105 Millionen Euro. Diese Belastung ist durch die im Haushaltsjahr 2024 zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel gedeckt.

Für den Bereich der kommunalen Dienstherren und der sonstigen Dienstherren entstehen entsprechende Mehrausgaben, deren Höhe von den jeweils beschäftigten Beamtinnen und Beamten abhängt.

Zu den Nummern 2 und 3:

Basierend auf den Durchschnittssätzen für den Haushaltsplanentwurf 2025 ergibt sich für die Besoldungshebung von Schulleitungen kleiner Schulen ein jährlicher Mehrbedarf in Höhe von rund 910 000 Euro.

Zu Artikel 5 (Änderung des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes):

Die Änderungen zu den Nummern 1, 5, 6 Buchst. b Doppelbuchst. aa und den Nummern 11 und 12 könnten zu geringfügigen Mehrausgaben für den Landeshaushalt führen. Diese lassen sich jedoch nicht abschätzen, da das Verhalten der betroffenen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger nicht prognostiziert werden kann.

Die übrigen Änderungen des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes haben keine Auswirkungen auf den Landeshaushalt bzw. können vernachlässigt werden.

3. Auswirkungen auf die Umwelt, den ländlichen Raum und die Landesentwicklung

Auswirkungen auf die Umwelt, den ländlichen Raum und die Landesentwicklung sind nicht erkennbar.

4. Auswirkungen auf die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Regelung des § 36 a NBesG unterscheidet nicht zwischen alleinverdienenden oder hinzuverdienenden Frauen und Männern. Die Alleinverdienerfamilie stellt heute insgesamt nicht mehr das vorherrschende Lebensmodell in der gesamtgesellschaftlichen Realität dar. Auf Grundlage allgemeiner statistischer Auswertungen ist vielmehr die Doppel- oder Hinzuverdienerehe als gesellschaftliches Grundmodell anzusehen. Gleichwohl unterscheidet sich die Erwerbstätigenquote von Männern und Frauen in Familien. So gehen überwiegend Frauen keiner oder einer Beschäftigung in Teilzeit nach, um Familie und Beruf vereinbaren zu können.

Der Familienergänzungszuschlag ist aufgrund der Höhe jedoch vermutlich nicht geeignet, Frauen und Männer von einer beruflichen Tätigkeit abzuhalten. Allenfalls in Einzelfällen könnte es für die hinzuverdienende Ehe- oder Lebenspartnerin oder den hinzuverdienenden Ehe- oder Lebenspartner finanziell günstiger sein, den Umfang ihrer oder seiner Tätigkeit zu verringern oder diese ganz aufzugeben. Gegen diese Annahme sprechen jedoch sozialversicherungsrechtliche Aspekte, da mit einer Tätigkeitsverringerung auch beispielweise verringerte Renten- oder Versorgungsansprüche einhergehen.

Weitere Auswirkungen auf die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern sind nicht erkennbar.

5. Auswirkungen auf Familien

Durch die Änderung des § 36 a NBesG werden Familien mit mindestens einem Kind, denen kein oder lediglich ein geringer Hinzuverdienst der Ehe- oder Lebenspartnerin oder des Ehe- oder Lebenspartners zur Verfügung steht, in der Erfüllung ihrer Lebensbedürfnisse unter Bezugnahme auf den verfassungsrechtlich gebotenen Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau finanziell unterstützt.

Weitere Auswirkungen auf Familien sind nicht erkennbar.

6. Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen

Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen sind nicht erkennbar.

7. Ergebnis des Digitalchecks nach § 9 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Landesregierung und der Ministerien in Niedersachsen

Ein Digitalcheck ist nicht erforderlich, da mit dem Gesetzentwurf lediglich bestehende Verfahren ergänzt werden, für die ausschließlich bereits vorhandene Verfahrensabläufe anzupassen sind.

8. Wesentliche Ergebnisse der Verbandsbeteiligung

Angehörte Verbände und sonstige Stellen:

Folgende Gewerkschaften und Verbände sind im Anhörungsverfahren zum Gesetzentwurf beteiligt worden:

– Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens (AG KSV),

– Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB),

– Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion (NBB) sowie

– Niedersächsischer Richterbund (NRB).

Die AG KSV, der DGB und der NBB haben zum Gesetzentwurf Stellung genommen.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der **NBB** weist darauf hin, dass die Landesregierung ihre politische Zusage der inhalts- und wirkungsgleichen Übernahme des Tarifergebnisses zwar eingehalten habe. Dieses sei aber in allen anderen Bundesländern genauso geschehen und bedeute somit im Ergebnis keinen Wettbewerbsvorteil für das Land Niedersachsen. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass sich Niedersachsen auch weiterhin im Besoldungsvergleich mit den anderen Bundesländern und insbesondere mit dem Bund in nahezu allen Besoldungsstufen auf den letzten Plätzen befinde, sei hier die Möglichkeit nicht genutzt worden, die Attraktivität des Berufsbeamtentums in Niedersachsen im Vergleich zu anderen Bundesländern nachhaltig zu verbessern.

Die Behauptung des NBB, Niedersachsen befinde sich im Bund-Länder-Vergleich in nahezu allen Besoldungsstufen auf den letzten Plätzen, ist ohne Quellenangaben nicht nachvollziehbar und kann seitens der Landesregierung nicht bestätigt werden. Den hier vorliegenden Auswertungen ist eine überwiegende Platzierung Niedersachsens im unteren Mittelfeld zu entnehmen. Darüber hinaus definiert sich die Attraktivität des Berufsbeamtentums generell nicht ausschließlich durch finanzielle Komponenten. Der öffentliche Dienst in Niedersachsen bietet seinen Beschäftigten bereits eine Reihe von Vorteilen. Neben einer allseits anerkannten Ausbildung und einer faktischen Arbeitsplatzgarantie sprechen vor allem die meist wohnortnahen Einsatzmöglichkeiten, die hervorragende Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch verschiedene Teilzeitmodelle, die flexiblen Arbeitszeiten sowie die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens und der Beurlaubung für das Land Niedersachsen als Arbeitgeber. Die Beschäftigten üben eine sinnhafte, verantwortungsvolle Tätigkeit für die Gesellschaft aus und haben durch ein breites, fachspezifisches Fortbildungsangebot vielfältige Möglichkeiten der Weiterentwicklung.

Der NBB macht zudem deutlich, dass aus seiner Sicht nach wie vor die verfassungsgemäße Alimentation nicht erfüllt sei. Bereits in seiner Stellungnahme zur Niedersächsischen Verordnung zur Gewährung eines Familienergänzungszuschlages vom 27. Mai 2024, die er auch zum Gegenstand der Stellungnahme zu diesem Gesetz macht, verdeutlichte der NBB, dass das BVerfG bereits seit 2012 klare Rahmenvorgaben betreffend den aus Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes treffenden Regelungsauftrag gesetzt habe. Dabei seien sowohl das Mindestabstandsgebot, aber auch insbesondere das Abstandsgebot zwischen den einzelnen Besoldungsgruppen von grundlegender Bedeutung. Insbesondere das durchgehende Abstandsgebot verpflichte den Gesetzgeber, die jedem Amt immanente Wertigkeit hinreichend zu beachten, die als Folge des Leistungs- und Laufbahnprinzips zu einer abgestuften Besoldung führe und ihn zwinge, Abstände zwischen zwei zu verglei-

chenden Besoldungsgruppen nicht unstatthaft zu verringern. Durch die Anknüpfung der Alimentation an innerdienstliche, unmittelbar amtsbezogene Kriterien wie den Dienstrang solle sichergestellt werden, dass die Bezüge entsprechend der unterschiedlichen Wertigkeit der Ämter abgestuft seien. Aus Sicht des NBB finde aber genau dieses verfassungsrechtlich verankerte Abstandsgebot keine Beachtung mehr - weder in der Betrachtung der gesamten Beamtenschaft noch in der Betrachtung derjenigen, die die Anspruchsvoraussetzungen zur Beantragung eines Familienergänzungszuschlages erfüllen.

Aus Sicht des **DGB** ist die Schaffung einer an den Parametern der Rechtsprechung des BVerfG orientierten amtsangemessenen Alimentation nur in Ansätzen gelungen. Zwar werde ein Minimum erfüllt, indem der Abstand der unteren Besoldungsgruppen zur Grundsicherung erhöht werde. Weitere Komponenten der Besoldung wie der notwendige Abstand zwischen den einzelnen Besoldungsgruppen und der rückwirkend auf Familien mit einem Kind erweiterte Familienergänzungszuschlag (Artikel 2 des Gesetzentwurfs) dürften aus Sicht des DGB jedoch nicht rechtmäßig sein. Nach den Entscheidungen des BVerfG aus dem Jahr 2020 sei ein Familienergänzungszuschlag, dessen Gewährung vom Familieneinkommen bzw. Einkommen von Ehe- oder Lebenspartnerinnen oder Ehe- oder Lebenspartnern oder Unterhaltspflichtigen abhänge, grundsätzlich nicht mit der bisherigen Rechtsprechung des BVerfG vereinbar, denn die angemessene Alimentation müsse durch das Beamtengehalt selbst gewahrt werden (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 - Rz. 56). Hinzu komme, dass der Familienergänzungszuschlag im Hinblick auf das aus Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes folgende Mindestabstandsgebot sowie das allgemeine Abstandsgebot erheblichen verfassungsrechtlichen Bedenken begegne. Dies habe für den ähnlich ausgestalteten Familienergänzungszuschlag in Schleswig-Holstein bereits der dortige Wissenschaftliche Dienst unter der Ziffer 3.4.2.4 auf der Seite 26 seiner Stellungnahme vom 2. März 2022 festgestellt. Beim Mindestabstandsgebot handle es sich - wie beim Abstandsgebot - um einen eigenständigen, aus dem Alimentationsprinzip abgeleiteten Grundsatz. Es besage, dass bei der Bemessung der Besoldung der qualitative Unterschied zwischen der Grundsicherung, die als staatliche Sozialleistung den Lebensunterhalt von Arbeitsuchenden und ihren Familien sicherstellt, und dem Unterhalt, der erwerbstätigen Beamtinnen und Beamten geschuldet ist, hinreichend deutlich werden müsse. Dieser Mindestabstand werde unterschritten, wenn die Nettoalimentation (unter Berücksichtigung der familienbezogenen Bezügebestandteile und des Kindergelds) nicht mindestens 15 Prozent über dem Arbeitslosengeld II bzw. der Grundsicherung liege (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 -, Rz. 47). Fragwürdig sei aus Sicht des DGB auch, dass der Familienergänzungszuschlag nur für Familien gewährt werde, in denen die Ehe- und Lebenspartnerinnen und -partner beide das Sorgerecht für die Kinder haben. Dies benachteilige Patchworkfamilien, da in diesen die neuen Elternteile meist nicht das Sorgerecht für ihre Stiefkinder hätten. Dies befördere ein antiquiertes Familienmodell.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf wird das Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 9. Dezember 2023 auf die Beamten- und Richterschaft übertragen. Die in diesem Zusammenhang vorzunehmende Überprüfung der geplanten Maßnahmen auf die Einhaltung der vom BVerfG aufgestellten Rahmenvorgaben wird seitens des Gesetzgebers gewissenhaft durchgeführt und in der Gesetzesbegründung ausführlich dokumentiert. Daraus ergeben sich bezüglich dieses Gesetzgebungsverfahrens keinerlei Hinweise auf verfassungsrechtlich unzulässige Verstöße gegen die Rahmenvorgaben. Die wiederholt geübte grundlegende Kritik an der Verfassungsmäßigkeit des Familienergänzungszuschlages wurde bereits in der Landtagsdrucksache 18/11498 ausführlich dargestellt. Da die dort bewerteten Regelungen nahezu unverändert fortbestehen und durch den vorliegenden Gesetzentwurf lediglich die Anspruchsberechtigung um Familien mit einem Kind erweitert wird, wird auf die Ausführungen in der genannten Landtagsdrucksache verwiesen.

Darüber hinaus erachtet der **NBB** es als bemerkenswert, dass der Gesetzgeber selbst darauf hinweise, dass für die vorgesehene Besoldungsanpassung 2024 auf der Ebene der ersten Prüfungsstufe der zweite Parameter - Nominallohnindex - verletzt sei. Dies mache auch weiterhin deutlich, dass nur eine signifikante Besoldungserhöhung durch Anpassung aller linearen Besoldungsstufen zu einer tatsächlichen amtsangemessenen Alimentation führen könne.

Die Einbeziehung der Inflationsausgleichsprämie als Bestandteil des Gesamtbruttoentgelts in der dem Nominallohnindex zugrunde liegenden Verdienststatistik führt zu Verwerfungen im Vergleich mit dem Besoldungsindex, der die in Niedersachsen gewährte Inflationsausgleichsprämie nicht

enthält. Zudem handelt es sich bei den Nominallohnindex-Werten für 2024 und 2025 um Prognosewerte, die vor dem Hintergrund einer sich auf einem deutlich niedrigeren Niveau stabilisierenden Inflationsrate im Rahmen der mit einem späteren Gesetzentwurf durchzuführenden Überprüfung der Besoldungserhöhung sehr wahrscheinlich nach unten zu korrigieren sein werden.

Sofern sich die Stellungnahmen der Gewerkschaften und Verbände auf bestimmte Regelungen des Gesetzentwurfs beziehen, werden diese im Zusammenhang mit der jeweiligen Vorschrift erörtert.

Seitens der im Konsultationsverfahren beteiligten norddeutschen Länder sind gegen den Gesetzentwurf keine Bedenken erhoben worden.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Niedersächsisches Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2024/2025):

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der **DGB** fordert, dass sich die prozentuale Erhöhung der Zulagenbeträge um 4,76 Prozent auch auf nicht dynamische Zulagen erstrecken solle, damit ein deutlicher Zuwachs spürbar sei.

Nicht dynamisierte Zulagen wie die besonderen Stellenzulagen sowie die verschiedenen durch die Erschwerniszulagenverordnung ausgeglichenen Belastungen werden in einem ständigen Anpassungsprozess überprüft. Entscheidungen werden auf der Grundlage dieser Überprüfung unter Einbeziehung weiterer besoldungsrelevanter Aspekte getroffen. Eine pauschale Erhöhung oder Dynamisierung aller Zulagen ist nicht geplant.

Aus Sicht des DGB genügt darüber hinaus die vorgesehene Erhöhung der Anwärterbezüge nicht, um sie im bundesweiten Vergleich deutlich aus dem unteren Drittel herauszuheben. Bereits in der DGB-Stellungnahme zum Niedersächsischen Inflationsausgleichssonderzahlungsgesetz vom 7. Februar 2024 wurde angeregt, „die Gehälter der Auszubildenden stärker anzuheben, um die Besoldung der Auszubildenden und Referendarinnen und Referendare in Niedersachsen schrittweise an diejenigen der anderen Bundesländer anzugleichen. Wie der Besoldungsreport des DGB zeigt, liegen die Gehälter dieser Gruppe im bundesweiten Vergleich hinten, sodass eine stärkere Anhebung geboten ist.“ Da nun lediglich eine den anderen Ländern entsprechende Anhebung geplant sei, mahnt der DGB angesichts des deutlichen Fachkräfte- und Nachwuchsmangels im öffentlichen Dienst eine Nachbesserung an.

Die Forderung des DGB ist abzulehnen. Die Anwärtergrundbeträge nehmen regelmäßig an linearen Besoldungsanpassungen teil, sodass angesichts der Höhe des Grundbetrages (Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt [A 5 bis A 8] 1 359,04 Euro ab 1. November 2024, 1 409,04 Euro ab 1. Februar 2025 und in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt [A 9 bis A 11] 1 419,74 Euro ab 1. November 2024 und 1 469,74 Euro ab 1. Februar 2025) keine Notwendigkeit gesehen wird, diese Beträge über die in diesem Gesetzentwurf vorgesehenen Erhöhungen hinaus anzuheben. Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass die zeitlich begrenzte Ausbildung in ein krisensicheres dauerhaftes Dienstverhältnis zu einem öffentlichen Dienstherrn mündet, und dass die Höhe des Anwärtergrundbetrages, gerade im Vergleich mit Ausbildungsvergütungen im nichtöffentlichen Dienst, konkurrenzfähig ist. Darüber hinaus können gemäß § 59 NBesG zur Gewinnung von Anwärterinnen und Anwärtern für bestimmte Laufbahnen, in denen ein Mangel an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern vorliegt, Anwärtersonderzuschläge gewährt werden. Die Verlängerung von Anwärtersonderzuschlägen ist rechtzeitig vor Ablauf von den zuständigen Ressorts zu beantragen.

Zu § 1:

Der persönliche Geltungsbereich dieses Gesetzes entspricht den Anwendungsbereichen des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes und des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes. Der zeitliche Geltungsbereich dieses Gesetzes stellt die zeitgleiche Übertragung der Anpassung für die Tarifbeschäftigten zum 1. November 2024 und zum 1. Februar 2025 auf die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger sicher.

Zu § 2:

Die Detailregelungen der Absätze 1 bis 4 orientieren sich an der letzten Besoldungs- und Versorgungsanpassung durch das Niedersächsische Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2022.

Aus Absatz 1 ergibt sich, dass die Grundgehaltssätze um einen Festbetrag von 200 Euro zu erhöhen sind.

Absatz 2 regelt die lineare Erhöhung der weiteren dynamischen Besoldungs- und Versorgungsbestandteile um 4,76 Prozent.

In Absatz 3 ist die Anhebung der Anwärtergrundbeträge um einen Festbetrag von 100 Euro geregelt.

Absatz 4 überträgt die Regelungen des Absatzes 1 auf Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger nach altem Recht.

Zu § 3:

Absatz 1 regelt die für das Jahr 2025 vorgesehene lineare Bezügeanpassung durch Verweisungen auf § 2. Der in Satz 2 enthaltene Prozentsatz (5,4 Prozent) gibt den durchschnittlichen Satz der allgemeinen Erhöhung der Dienstbezüge wieder.

Nach Absatz 2 erfolgt eine weitere Anhebung der Anwärtergrundbeträge um 50 Euro.

Zu Artikel 2 (Änderung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes):

Die Bemessung der erforderlichen Familienergänzungszuschläge berücksichtigt die in der neueren Rechtsprechung des BVerfG vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 - und - 2 BvL 6/17 u. a. - aufgezeigten Maßstäbe zur Ermittlung des zugrunde zu legenden Grundsicherungsniveaus einer vierköpfigen Familie und überträgt diese auf dreiköpfige Familien.

Zu den Nummern 1 bis 3:

Die Regelungen dienen der Ausweitung der bereits bestehenden Regelungen für vier- und mehrköpfige Familien auf dreiköpfige Familien. Da es sich insoweit um eine begünstigende Regelung handelt, ist ein rückwirkendes Inkrafttreten zulässig.

Zu Nummer 2:

Der in Absatz 2 verwendete Begriff der Nettoalimentation setzt sich zusammen aus der Bruttobesoldung unter Berücksichtigung familienbezogener Besoldungsbestandteile, vermindert um Lohnsteuerabzugsbeträge und Krankenversicherungsbeiträge und erhöht um den Kindergeldanspruch. Die Worte „unter Berücksichtigung der familienbezogenen Besoldungsbestandteile und des Kindergelds“ sind irreführend, da sie nur einen Teil der zu berücksichtigenden Berechnungsbestandteile wiedergeben und eine umfassende Benennung aller Berechnungskomponenten im Gesetzestext nicht erforderlich ist. Eine rückwirkende Streichung ist zulässig, da die Gesetzesänderung die Berechnung nicht verändert.

Zu Artikel 3 (Weitere Änderung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes):

Zu Nummer 1:

Mit der Neufassung des § 63 a wird den Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern, die einen Anspruch auf den kinderbezogenen Familienzuschlag für erste und zweite Kinder haben, je berücksichtigungsfähigem Kind eine einmalige und auf den Monat Dezember 2024 begrenzte Sonderzahlung in Höhe von 1 000 Euro gewährt. Die Zahlung erfolgt neben der kinderbezogenen Jahressonderzahlung nach § 63 Abs. 2 NBesG und ist ein Instrument zur Sicherstellung einer amtsangemessenen Alimentation der Familien mit Kindern für das Jahr 2024.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der **NBB** begrüßt grundsätzlich, insbesondere Familien mit Kindern eine zusätzliche finanzielle Komponente zukommen zu lassen. Diese erneute rein familienbezogene Zuschlagsvariante widerspreche jedoch dem Grundgedanken der Alimentation. So sei erneut nur eine befristete Lösung der

zu niedrig gewährten Alimentation geschaffen worden, die sich ausschließlich an haushälterischen Gesichtspunkten orientiere und keine langfristige Regelung gewährleiste, die Planungssicherheit für die Beamtinnen und Beamten schaffe. Der NBB appelliert aus diesem Grunde erneut an die niedersächsische Landesregierung, die in der vergangenen Legislaturperiode beschlossenen Änderungen zum Niedersächsischen Besoldungsgesetz umgehend anzupassen, um tatsächlich für alle Beamtinnen und Beamten in Niedersachsen endlich eine verfassungsgemäße Alimentation zu erzielen.

Der **DGB** hält die Sonderzahlung in Höhe von 1 000 Euro für das erste und zweite Kind für ein Element in dem bruchstückhaften Versuch, eine verfassungsgemäße Alimentation herbeizuführen. Es sei wünschenswert gewesen, an dieser Stelle im Wege einer Gesamtbetrachtung eine Lösung zu finden, bei der alle Besoldungs- und Versorgungsempfängerinnen und -empfänger profitieren.

Durch die verfassungsrechtlich gebotene Gewährleistung des Mindestabstands der Besoldung zur sozialrechtlichen Grundsicherung ist der Besoldungsgesetzgeber verpflichtet, sämtliche Anpassungen in der sozialrechtlichen Grundsicherung besoldungsrechtlich nachzuvollziehen und bei Bedarf über die Übernahme von Tarifabschlussergebnissen hinausgehende Maßnahmen umzusetzen. Da die in den Jahren 2023 und 2024 seitens der Bundesregierung beschlossene massive Steigerung der sozialrechtlichen Grundsicherung in der aus heutiger Sicht befristet hohen Inflationsrate lag, sind auch befristete besoldungsrechtliche Maßnahmen geeignete Mittel, diese Steigerungen zu kompensieren.

Mit Blick auf die Verfassungsmäßigkeit der Alimentation sieht der DGB die Regelung in § 63 a in Bezug auf die Stichtagsregelung (Dezember) kritisch. Dort müsse mindestens geregelt sein, dass für Kinder, die im Laufe des Kalenderjahres aus der Berücksichtigungsfähigkeit herausgefallen seien (z. B. wegen Vollendung des 25. Lebensjahres oder der Beendigung einer Ausbildung), die Sonderzahlung in Höhe von 1 000 Euro anteilig nach dem jeweils berücksichtigungsfähigen Zeitraum gezahlt würden. (Beispiel: Ein volljähriges Kind beendet im Juni 2024 seine Ausbildung. Bei der vorliegenden Regelung würde für dieses Kind keine Sonderzahlung erfolgen. Bei anteiliger Berücksichtigung [6 von 12 Monaten] würde eine halbe Sonderzahlung in Höhe von 500 Euro fällig.) Bei Betrachtung der Verfassungsmäßigkeit werde das Jahreseinkommen zugrunde gelegt, insofern müsse hier ebenfalls eine „Ganzjahresbetrachtung“ durch die anteilige Berücksichtigung erfolgen.

Die kinderbezogene Sonderzahlung für erste und zweite Kinder für das Jahr 2024 erhöht einmalig die regelmäßige jährliche kinderbezogene Sonderzahlung für erste und zweite Kinder in Höhe von 250 Euro um 1 000 Euro auf einmalig 1 250 Euro. Aus diesem Ansatz heraus ist es konsequent, dass der Kreis der Anspruchsberechtigten für die einmalige Sonderzahlung mit dem Kreis der Anspruchsberechtigten für die jährliche Sonderzahlung identisch ist.

Zu Nummer 2:

Das am 14. Dezember 2023 beschlossene Haushaltsbegleitgesetz 2024 sieht in seinem Artikel 4 für die Schulleitungen kleiner Schulen mit einer Schülerzahl bis 80 ab dem 1. August 2024 eine Besoldung nach Besoldungsgruppe A 13 sowie die Gewährung einer Amtszulage in Höhe von derzeit 225,90 Euro monatlich vor (A 13 + Z). Gleichzeitig wird die Besoldung der Konrektorinnen und Konrektoren an Grund-, Haupt-, Real- oder zusammengefasste Schulen mit einer Schülerzahl von 181 bis 360 auf A 14 gehoben.

Bereits jetzt sind allein an kleinen Grundschulen jedoch mehr als 20 Schulleitungsstellen unbesetzt. Durch die bisher beschlossenen Besoldungshebungen ist nicht auszuschließen, dass es künftig schwieriger sein wird, die Schulleitungsstellen an kleinen Schulen anforderungsgerecht zu besetzen.

Durch die in dieser Gesetzesänderung vorgesehene Besoldungshebung auf A 14 soll das Berufsbild der Schulleitung kleiner Schulen gestärkt werden, sollen Lehrkräfte motiviert werden, sich auf entsprechende Stellen zu bewerben und soll insbesondere auch dem Trend der Abwanderung von Lehrkräften aus dem ländlichen Raum mit zum Teil sehr kleinen Schulsystemen in Gegenden mit größeren Schulsystemen begegnet werden.

Aus diesem Grund soll die Besoldung der Schulleitungen kleiner Schulen der der Konrektorinnen und Konrektoren gleichgesetzt werden. Zu berücksichtigen ist zwar, dass der Verwaltungsaufwand

und die Personalverantwortung an kleinen Schulen geringer sind als an größeren Systemen, hierbei darf jedoch nicht unerwähnt bleiben, dass den Schulleitungen hier keine Konrektorinnen oder Konrektoren zur Seite stehen und sie in vielen Fällen neben ihrer Leitungszeit noch eine hohe Unterrichtszeit selbst zu erfüllen haben.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der **NBB** trägt im Grundsatz die Änderungen des Besoldungsgesetzes hinsichtlich der Anpassung der Schulleitungsstellen mit, merkt in diesem Zusammenhang aber an, dass längst noch nicht alle betroffenen Bereiche von der Besoldungsanpassung umfasst seien. Insbesondere die Funktionsstellen der Koordinatorinnen und Koordinatoren würden nicht ausreichend berücksichtigt. Dieses gelte insgesamt für alle Funktionsstellen im Bereich Schule. Hier fordert der NBB für die Betroffenen eine umgehende Nachbesserung und entsprechende Berücksichtigung.

Die besoldungsrechtlichen Anpassungen sind im Rahmen der Umsetzung des Koalitionsvertrages 2022-2027 erfolgt. Das Koalitionsvorhaben sah die Hebung der Einstiegsämter für Lehrkräfte mit einem der Lehrämter für Grund-, Haupt- und Realschulen sowie von Lehrerinnen und Lehrern für Fachpraxis an den Berufsbildenden Schulen vor. Weitergehende besoldungsrechtliche Anpassungen sind nicht Bestandteil des umgesetzten Koalitionsvorhabens und deshalb derzeit auch nicht geplant. Insbesondere sind Hebungen von Lehrämtern im Gymnasial- und berufsbildenden Bereich über die Koalitionsvereinbarung hinaus nicht vorgesehen. Folgerichtig sind die Funktionsstellen der Koordinatorinnen und Koordinatoren, die sich nur an Gymnasien und an Berufsbildenden Schulen wiederfinden, nicht gehoben worden. Dagegen war die Hebung der Funktionsstellen von Grund-, Haupt- und Realschullehrkräften infolge der Hebung der Einstiegsämter zur Einhaltung des besoldungsrechtlichen Abstandsgebots zwingend notwendig.

Zu Nummer 3:

Die Änderung der Anlage 1 (zu § 5 Abs. 3, den §§ 22, 23 Abs. 3 sowie den §§ 37 und 39) dient der Umsetzung der unter Nummer 1 genannten Maßnahme.

Zu Nummer 4:

Hierdurch werden die ab 1. November 2024 gültigen Besoldungstabellen Bestandteil des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes und ersetzen die bisherigen Anlagen 5, 7, 8, 10, 13, 14, 15, 16 und 17.

Zu Artikel 4 (Weitere Änderung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes):

Hierdurch werden die ab 1. Februar 2025 gültigen Besoldungstabellen Bestandteil des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes und ersetzen die bis zum 31. Januar 2025 gültigen Anlagen 5, 7, 8, 10, 13, 14, 15, 16 und 17.

Zu Artikel 5 (Änderung des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes):

Zu den Nummern 1, 5, 6 Buchst. b Doppelbuchst. aa und den Nummern 11 und 12:

§ 17 Abs. 1 Nr. 4, § 64 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3, § 83 Abs. 8 Nrn. 1 bis 4 und § 88 Abs. 3 NBeamtVG nehmen inhaltlich auf die sozialversicherungsrechtliche Geringfügigkeitsgrenze („Minijobgrenze“) des § 8 Abs. 1 a SGB IV Bezug. Die Geringfügigkeitsgrenze wurde durch das Achte Gesetz zur Änderung des Vierten Buchs des Sozialgesetzbuchs und anderer Gesetze (8. SGB IV-ÄndG) vom 31. August 2022 (BGBl. I S. 2759) ab 1. Oktober 2022 von 450 Euro auf 520 Euro erhöht. Außerdem wurde die Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze an die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns gekoppelt, sodass der Betrag künftig dynamisch ist. Mit der Änderung wird die Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze nachvollzogen. Gleichzeitig trägt die dynamische Verweisung auf § 8 Abs. 1 a SGB IV dem Umstand Rechnung, dass der Betrag sich künftig automatisch erhöht, wenn der gesetzliche Mindestlohn angehoben wird.

Zu Nummer 2:

Aufgrund der steigenden Bedeutung besonderer Arbeitsformen (z. B. Telearbeit oder mobiles Arbeiten) wird die gesetzliche Grundlage geschaffen, Unfallschutz für Beamtinnen und Beamte auch auf den Wegen zur Verbringung ihrer Kinder in fremde Obhut zu schaffen, wenn in der Wohnung

Dienst geleistet wird und deshalb keine Wege zu und von der Dienststelle zurückgelegt werden. Unverändert muss es sich um das eigene Kind der Beamtin oder des Beamten handeln (vgl. auch § 32 Abs. 1 EStG). Der Unfallschutz hängt davon ab, dass das Kind mit der Beamtin oder dem Beamten im ersten Grad verwandt ist oder es sich um ein im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebendes Kind im Sinne des § 63 EStG handelt. Dass das eigene, dem Grunde nach kindergeldberechtigende Kind wegen der eigenen beruflichen Tätigkeit oder der des anderen Elternteils fremder Obhut anvertraut wird, dient dem effektiven Arbeiten und gleichzeitig der bedarfsgerechten Betreuung des Kindes. Zudem wird nach geltender Rechtslage die Situation getrenntlebender Elternteile unzureichend berücksichtigt. Befindet sich das Kind nur zeitweise bei einem Elternteil, lebt es dort nicht im Haushalt. Die Wege zur fremden Obhut wären dann nicht dienstunfallgeschützt. Gleichzeitig wird durch die Erweiterung des Dienstunfallschutzes auf diesen Personenkreis (durch Streichen der Voraussetzung „im selben Haushalt“) klargestellt, dass es sich um das eigene Kind der Beamtin oder des Beamten handeln muss - der Unfallschutz also davon abhängt, ob das Kind im ersten Grad mit der Beamtin oder dem Beamten verwandt ist. Gleichzeitig soll damit die Attraktivität des öffentlichen Dienstes erhöht werden.

Zu Nummer 3:

Zu Buchstabe a:

Die Regelung dient der Klarstellung, dass nicht alle Gegenstände, die Beamtinnen und Beamte in den Dienst einbringen, auch vom Sachschadenersatz umfasst werden. Erforderlich für den Sachschadenersatz ist ein Bezug zur dienstlichen Sphäre.

Zu Buchstabe b:

Es handelt sich um eine rechtsförmliche Anpassung.

Zu Nummer 4:

Zum Zeitpunkt der Überleitung des Beamtenversorgungsrechts in Landesrecht (Gesetz zur Neuregelung des Beamtenversorgungsrechts sowie zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 17. November 2011 - Nds GVBl. 2011 S. 422) korrespondierte die geltende Fassung mit der Fassung des § 49 Abs. 2 Satz 2 BeamtVG (in der für Niedersachsen geltenden Fassung des Beamtenversorgungsgesetzes am 31. August 2006). Jedoch berücksichtigt sie dabei nicht die kommunalverfassungsrechtlichen Zuständigkeiten. Durch die Änderung wird dieser Fehler behoben, sodass die Regelung nun mit dem Selbstverwaltungsrecht der Kommunen vereinbar ist.

Zu Nummer 6:

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der **DGB** begrüßt die Lockerung der Hinzuverdienstmöglichkeiten für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger. Er regt jedoch an, dass auf die Einkommensanrechnung bereits einige Jahre vor Erreichen der Altersgrenze verzichtet wird, um insbesondere im Lehrkräftebereich mehr Pensionärinnen und Pensionäre für eine Weiter- oder Wiederbeschäftigung zu gewinnen.

Dem Vorschlag wird nicht gefolgt. Beamtinnen und Beamte, die vorzeitig, also entweder auf eigenen Antrag oder wegen Dienstunfähigkeit, in den Ruhestand versetzt wurden, sind von der geplanten Regelung bewusst ausgenommen. Für sie gilt im Gegenteil nach § 64 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 NBeamtVG eine verschärfte Anrechnung. Würden Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte, die die Altersgrenze noch nicht erreicht haben, von dem Wegfall der Einkommensanrechnung erfasst, so würde ein starker Fehlanreiz für ein möglichst frühzeitiges Ausscheiden aus dem aktiven Dienst geschaffen. Finanziell wären ein vorgezogener Ruhestand und eine Weiterbeschäftigung in einem vertraglichen Arbeitsverhältnis attraktiver als der Verbleib im Dienst. Vorrangiges Ziel ist es jedoch, Beamtinnen und Beamte möglichst lange im aktiven Dienst zu halten. Bei dienstunfähigen Beamtinnen und Beamten wäre bei einer Wiederherstellung der Dienstfähigkeit außerdem vorrangig eine Reaktivierung zu prüfen.

Außerdem bittet der DGB um Klarstellung, ob Beamtinnen und Beamte, für die besondere (frühere) Altersgrenzen gelten, lediglich die Möglichkeit eines Beschäftigungsverhältnisses haben oder auch von dem Vorteil des Wegfalls der Anrechnung vor Erreichen der Regelaltersgrenze profitieren.

Eine derartige Klarstellung ist überflüssig, sie ergibt sich aus dem Gesetz. Maßgeblich ist die jeweils geltende gesetzliche Altersgrenze, also gegebenenfalls auch eine besondere Altersgrenze nach den §§ 109, 115 oder 116 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG).

Darüber hinaus bedürfe es aus Sicht des DGB der Klarstellung, wie bei einer Tätigkeit von Hinterbliebenen verfahren werden soll, die bislang gezwungen seien, ihre Arbeitszeit so weit zu reduzieren, dass ihre Hinterbliebenenversorgung nicht gekürzt werde.

Hierzu ist zunächst anzumerken, dass die Anrechnung von Erwerbseinkommen auf die Versorgung nicht zu einer Reduzierung der Arbeitszeit zwingt. Es ist trotzdem möglich, wenn auch nicht immer wirtschaftlich sinnvoll, mehr zu arbeiten und eine Kürzung der Versorgung hinzunehmen. Dem Vorschlag wird nicht gefolgt. Bei der Hinterbliebenenversorgung handelt es sich um einen aus dem Anspruch des Versorgungsurhebers abgeleiteten Versorgungsbezug. Es besteht keine Veranlassung, die Hinterbliebenen bezüglich ihrer Versorgung besserzustellen als die (Ruhestands-)Beamtin oder den (Ruhestands-)Beamten selbst, wenn diese oder dieser noch leben würde (BVerfG, Beschluss vom 11. Dezember 2007 - 2 BvR 797/04 -). In Ermangelung einer geltenden Altersgrenze soll für die Hinterbliebenen die beamtenrechtliche Regelaltersgrenze nach § 35 Abs. 2 NBG gelten.

Zu Buchstabe a:

Für den Dienstherrn kann es von Interesse sein, die Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten auch nach ihrem Eintritt in den Ruhestand noch zu beschäftigen. Dies ist auf arbeitsvertraglicher Basis möglich. Jedoch kann die Motivation der Pensionärinnen und Pensionäre, weiterhin für den ehemaligen Dienstherrn tätig zu sein, durch die Bestimmungen zur Anrechnung von Erwerbseinkommen auf die Versorgung gemindert werden.

Durch die Anrechnung sollte Fehlanreizen für einen vorzeitigen Ruhestandseintritt entgegengewirkt werden. Während die Anrechnung eines privatwirtschaftlichen Erwerbseinkommens jedoch mit Erreichen der beamtenrechtlichen Regelaltersgrenze entfällt, wird Erwerbseinkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst auch über die Altersgrenze hinaus auf die Versorgung angerechnet. In der Anrechnung des Einkommens auf die Altersversorgung liegt ein Hemmnis für Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte, weiterhin in nennenswertem Umfang auf arbeitsvertraglicher Basis für ihren Dienstherrn tätig zu sein.

Da § 64 Abs. 2 Satz 3 in der bisherigen Fassung bis zum 30. September 2024 befristet ist, tritt die Änderung abweichend vom allgemeinen Inkrafttreten des Gesetzes am 1. November 2024 bereits am 1. Oktober 2024 in Kraft, um eine zeitliche Regelungslücke für die bisher unter Absatz 2 Sätze 2 und 3 fallenden Personen zu vermeiden.

Künftig wird ab Erreichen der jeweils geltenden gesetzlichen Altersgrenze (§ 35 Abs. 2, §§ 109, 115 oder 116 NBG) auch auf die Anrechnung von Erwerbseinkommen aus dem öffentlichen Dienst verzichtet. Für Beamtinnen und Beamte, für die keine gesetzliche Altersgrenze gilt (Hauptverwaltungsbeamtinnen und -beamte als Wahlbeamte auf Zeit, § 83 Abs. 1 NKomVG), sowie für die Empfängerinnen und Empfänger von Hinterbliebenenversorgung entfällt die Einkommensanrechnung mit Erreichen der beamtenrechtlichen Regelaltersgrenze (§ 35 Abs. 2 NBG).

Zu Buchstabe b:

Zu Doppelbuchstabe bb:

Es handelt sich um eine Folgeänderung der Änderung zu Nummer 6 Buchst. a.

Zu Buchstabe c:

Die Höchstgrenze nach § 64 Abs. 2 wird im Dezember 2024 um jeweils 1 000 Euro für das erste und zweite beim Familienzuschlag berücksichtigungsfähige Kind erhöht um zu vermeiden, dass eine Sonderzahlung nach § 63 a NBesG in der Fassung des Artikels 3 dieses Gesetzes zu einer entsprechend höheren Kürzung der Versorgungsbezüge führt.

Zu Buchstabe d:

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung.

Zu Buchstabe e:

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 6 Buchst. a.

Zu Nummer 7:

Die anrechnungsfreien Beträge bei der Anrechnung von Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung bei einem Grad der Schädigungsfolgen von 10 oder 20 sind dynamisch. Sie errechnen sich aus dem Betrag des Unfallausgleichs, der bei einem Grad der Schädigungsfolgen von 30 zusteht. Sie betragen ein Drittel bzw. zwei Drittel dieses Betrages. Durch die Änderung des § 66 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 entfällt künftig die Notwendigkeit, den § 66 bei jeder Anpassung der Versorgungsbezüge zu ändern.

Zu Nummer 8:

Mit der Regelung wird sichergestellt, dass das Ruhegehalt der kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten auf Zeit nach § 108 NKomVG, die nach einer Amtszeit gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 NBG kraft Gesetzes abschlagsfrei in den Ruhestand treten können, nicht mehr um einen Versorgungsabschlag nach § 78 in Verbindung mit § 16 Abs. 2 NBeamtVG vermindert wird, sofern sie nach einer Wiederwahl erneut für eine weitere Amtszeit in dasselbe Amt berufen worden sind und somit den Eintritt in den Ruhestand hinausschieben.

Die Regelung bezieht sich ausschließlich auf kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte auf Zeit nach § 108 NKomVG, wenn sie z. B. auf Antrag nach § 37 NBG oder wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, vor Ablauf der weiteren Amtszeit in den Ruhestand versetzt werden.

Zu Nummer 9:

Seit dem 1. Januar 2013 haben Beamtinnen und Beamte, die auf eigenen Antrag aus dem Beamtenverhältnis entlassen werden, einen Anspruch auf Altersgeld nach den §§ 81 bis 87 NBeamtVG, wenn sie eine altersgeldfähige Dienstzeit von mindestens fünf Jahren zurückgelegt haben. Der Anspruch entsteht nach bisherigem Recht auch, wenn im Anschluss ein neues versicherungsfreies Beschäftigungsverhältnis eingegangen wird. Diesbezüglich unterscheidet sich das niedersächsische Recht von den Altersgeldbestimmungen des Bundes und anderer Länder. Beim Bund und in den Ländern, die Altersgeldregelungen eingeführt haben, besteht ein Anspruch auf Altersgeld nur, wenn grundsätzlich wegen der Entlassung aus dem Beamtenverhältnis eine Nachversicherung nach § 8 Abs. 2 SGB VI durchzuführen wäre und keine Aufschubgründe vorliegen. Nach § 184 Abs. 2 SGB VI liegen Aufschubgründe vor, wenn sofort oder voraussichtlich innerhalb von zwei Jahren eine andere Beschäftigung aufgenommen wird, in der ebenfalls Versicherungsfreiheit besteht und der Nachversicherungszeitraum bei der Versorgungsanwartschaft aus der neuen Beschäftigung berücksichtigt wird.

Durch die Änderung entsteht ein Anspruch auf Altersgeld künftig auch erst dann, wenn entlassene Beamtinnen und Beamte nach § 8 Abs. 2 SGB VI nachzuversichern wären und keine Gründe für einen Aufschub der Nachversicherung nach § 184 Abs. 2 SGB VI vorliegen (z. B., wenn sich bei einem anderen Dienstherrn ein neues Beamtenverhältnis anschließt).

Zu Nummer 10:

§ 82 Abs. 3 regelt die altersgeldfähige Dienstzeit durch Verweisung auf die §§ 6, 8, 9, 13 und 14 NBeamtVG. Satz 2 bestimmt, in welchen Fällen die Zeiten ausnahmsweise nicht altersgeldfähig sind, weil sie bereits zu einem anderen Anspruch auf eine Altersversorgung führen oder der abgebende Dienstherr sich gegenüber einem neuen Dienstherrn an den Versorgungskosten beteiligt. Diese Aufzählung wird um Zeiten erweitert, in denen die Beamtin oder der Beamte trotz eines bestehenden Beamtenverhältnisses in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig war. Dies betrifft Beamtinnen und Beamte auf Widerruf außerhalb des Vorbereitungsdienstes (Beamtinnen und Beamte auf Widerruf zur vorübergehenden Wahrnehmung von Aufgaben nach § 3 Abs. 2 des Beamtenstatusgesetzes). Diese sind nicht von der Versicherungsfreiheit nach § 5 SGB VI erfasst. Sie sind deshalb rentenversicherungspflichtig und erwerben während der Beamtendienstzeit Anrechte in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Zu Nummer 13:

Die Versorgungsbezüge sind gemäß § 91 Abs. 1 NBeamtVG bei allgemeinen Erhöhungen der Dienstbezüge durch Gesetz entsprechend zu regeln. Die Höhe des Unfallausgleichs nach § 39 NBeamtVG ist dynamisch. Die Neufassung der Anlage berücksichtigt die aufgrund dieses Gesetzes ab 1. November 2024 gültigen Beträge.

Zu Nummer 14:

Die Versorgungsbezüge sind gemäß § 91 Abs. 1 NBeamtVG bei allgemeinen Erhöhungen der Dienstbezüge durch Gesetz entsprechend zu regeln. Die Zuschläge nach den §§ 58 bis 61 NBeamtVG sind dynamisch. Die Neufassung der Anlage berücksichtigt die aufgrund dieses Gesetzes ab 1. November 2024 gültigen Beträge.

Zu Artikel 6 (Weitere Änderung des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes):

Zu Nummer 1:

Hierdurch wird die ab 1. Februar 2025 gültige Höhe des Unfallausgleichs nach § 39 NBeamtVG geregelt und ersetzt die bis zum 31. Januar 2025 gültigen Beträge.

Zu Nummer 2:

Hierdurch werden die ab 1. Februar 2025 gültigen Zuschläge nach den §§ 58 bis 61 NBeamtVG geregelt und ersetzen die bis zum 31. Januar 2025 gültigen Beträge.

Zu Artikel 7 (Änderung des Haushaltsbegleitgesetzes 2024):

Hierbei handelt es sich um eine Folgeänderung zu Artikel 2 Nr. 1.

Zu Artikel 8 (Aufhebung von Rechtsvorschriften):

Zu Nummer 1:

Die Überleitung in § 2 hat sich durch Zeitablauf erledigt und kann daher entfallen. § 3 kann ebenfalls entfallen, da inzwischen nur noch Hinterbliebene von emeritierten Professorinnen und Professoren eine Kolleggeldpauschale erhalten.

Zu Nummer 2:

§ 1 einschließlich der zugehörigen Anlage kann entfallen, da sich die Überleitung durch Zeitablauf erledigt hat.

Zu Artikel 9 (Inkrafttreten):

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten der Regelungen.

(Verteilt am 28.08.2024;
unkorrigierter Vorabdruck verteilt am 27.08.2024)