



*Beamt*innen, Versorgungsempfänger*innen – 8/2025*

Grundgehälter steigen um 3,36 %, um Abstände zwischen Besoldungsgruppen nicht zu stauchen

Ein Teil des Tarifiergebnisses der Länder war, dass es am 1. April 2026 eine Gehaltsteigerung von 2,8 Prozent mit einem Mindestbetrag von 100 € gab. Im Rahmen der Besoldungsgespräche konnte erreicht werden, dass es bei der Umsetzung des Tarifiergebnisses auf die Grundgehälter (ohne Zuschläge) eine Steigerung um 3,36 % ohne Mindestbetrag für alle Besoldungsgruppen der A-Tabelle geben soll. Die übrigen Bezügebestandteile (insbesondere Amtszulagen, Strukturzulage und Familienzuschläge) werden um 2,8 Prozent erhöht.

Aufbau des Landesbesoldungsgesetz NRW

Eine der zentralsten Vorschriften des Landesbesoldungsgesetzes (LBesG NRW) ist § 19 Abs. 1. Dieser besagt:

Die Funktionen der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter sind nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen sachgerecht zu bewerten und Ämtern zuzuordnen, § 19 Abs. 1 Satz. 1 LBesG NRW. (...) Die Ämter sind nach ihrer Wertigkeit unter Berücksichtigung der gemeinsamen Belange der in § 1 Absatz 1 genannten Dienstherren den Besoldungsgruppen zuzuordnen.

Was bedeutet das?

Dieser Paragraph besagt kurz gesagt: Wer mehr Verantwortung trägt oder schwierigere Aufgaben hat, soll auch mehr Geld bekommen. Dahinter stecken zwei wichtige Punkte:

- **Bewertung der Arbeit:** Jede Aufgabe (Funktion), die ein*e Beamt*in übernimmt, muss fair bewertet werden.

- **Zuweisung zum Gehalt:** Je nachdem, wie das Ergebnis dieser Bewertung ausfällt, wird die Aufgabe einer bestimmten Besoldungsgruppe zugeordnet. Das Gehalt passt also zur Leistung und zur Wichtigkeit der Stelle.

Warum ist das wichtig?

Es soll sicherstellen, dass die Bezahlung im öffentlichen Dienst gerecht ist. Zwei Personen, die genau das Gleiche tun, sollen gleich viel verdienen. Wenn aber jemand eine deutlich schwierigere Funktion übernimmt, schreibt das Gesetz vor, dass dies auch durch ein höheres Gehalt belohnt werden muss.

Abstandsgebot

Daraus hat das Bundesverfassungsgericht das Abstandsgebot entwickelt. Es hat in einer Entscheidung vom 24. Mai 2017 (Az.: 2 BvR 883/14 und 2 BvR 905/14) entschieden:

1. Das Abstandsgebot stellt einen eigenständigen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums dar, der in enger Anbindung zum



Alimentationsprinzip und zum Leistungsgrundsatz steht.

2. Das Abstandsgebot untersagt dem Besoldungsgesetzgeber ungeachtet seines weiten Gestaltungsspielraums, den Abstand zwischen verschiedenen Besoldungsgruppen dauerhaft einzuebnen, soweit der Gesetzgeber nicht in dokumentierter Art und Weise von seiner Befugnis zur Neueinschätzung der Ämterwertigkeit und Neustrukturierung des Besoldungsgefüges Gebrauch macht.

Dies wurde mit der aktuellen Entscheidung vom 17.09.2025 (Az.: u.a. 2 BvL 5/18) nochmals bestätigt.

Was bedeutet dies hinsichtlich des Mindestbetrags?

Ein Mindestbetrag bei einer Besoldungserhöhung führt dazu, dass die Besoldungen in den unteren Gruppen prozentual viel stärker steigen als in den höheren Gruppen. Das wird zum Problem für das Abstandsgebot, weil dieses vorschreibt, dass die Besoldung die unterschiedliche Wertigkeit der Ämter widerspiegeln muss. Hier sind die Hauptgründe für den Konflikt:

Stauchung des Gefüges (Nivellierung): Wenn zum Beispiel alle Beamt*innen pauschal 200 Euro mehr bekommen, schrumpft der prozentuale Abstand zwischen einer niedrigen und einer hohen Besoldungsgruppe dauerhaft.

Verletzung des Leistungsprinzips: Höherwertige Ämter mit mehr Verantwortung müssen spürbar besser bezahlt werden. Ein Mindestbetrag bevorzugt die unteren Gruppen so sehr, dass der zusätzliche Einsatz für ein höheres Amt finanziell immer weniger wert ist.

Indiz für Verfassungswidrigkeit: Eine deutliche Verringerung der Abstände (in der Regel um mehr als 10 % innerhalb von fünf Jahren) gilt laut Rechtsprechung als Hinweis darauf, dass die Besoldung nicht mehr verfassungsgemäß ist.

Folgen der Übertragung des Tarifergebnisses der Länder:

Um eine verfassungsgemäße Umsetzung zu gewährleisten, bleiben zwei Möglichkeiten:

Entweder man belässt es bei den 2,8 Prozent, was aber keine systemgerechte Umsetzung des Tarifergebnisses gewesen wäre.

Oder man stellt rechnerisch dar, dass auch in den untersten Gruppen die gewünschten 100 € erreicht werden, ohne die höheren Gruppen relativ zu benachteiligen. Somit kommt man auf eine Steigerungsrate von 3,36 %.

Frank Meyers, Landesvorsitzender und Vorsitzender des Dienstrechtsausschusses der komba gewerkschaft nrw fasst dies wie folgt zusammen: „Die Übertragung des Tarifergebnisses auf den Beamtenbereich ist richtig und notwendig. Ein pauschaler Mindestbetrag klingt dabei zunächst einfach, würde im Besoldungsrecht aber die Abstände zwischen den Besoldungsgruppen weiter reduzieren. Genau deshalb ist die Erhöhung der Grundgehälter um 3,36 % der sachgerechte Weg: Sie bildet den Mindestbetrag rechnerisch ab, ohne das Besoldungsgefüge zu stauchen.“

Weitere Informationen folgen in Kürze.

Noch kein Mitglied? Hier geht's lang:

☞ www.komba-nrw.de/mitgliedsantrag-nrw.html