

## Stellungnahme des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften

zum Gesetz zur Gewährung von Sonderzahlungen zur Abmilderung der Folgen der gestiegenen Verbraucherpreise und zur Änderung des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes

Niedersächsisches Inflationsausgleichssonderzahlungsgesetz  
– NISZG –

Stand: 7. Februar 2024

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

verantwortlich: Tina Kolbeck-Landau

Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes:

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



Der Deutsche Gewerkschaftsbund Niedersachsen (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes bedanken sich für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum vorliegenden Entwurf.

Zusammen mit den niedersächsischen Landesverbänden von GEW, GdP und ver.di befürwortet der DGB grundsätzlich die Intention des Niedersächsischen Inflationsausgleichs-sonderzahlungsgesetzes (NISZG). Mit diesem Gesetz wird ein Themenbereich des TV-L-Abschlusses mit dem Ziel übernommen, das Tarifiergebnis möglichst zeit- und wirkungsgleich auf die Beamt\*innen zu übertragen.

Damit entspricht die Landesregierung der allgemeinen gewerkschaftlichen Position, dass die Besoldung dem Tarif zu folgen habe. Das Ziel wird jedoch im Hinblick auf die Versorgungsempfänger\*innen nicht erreicht. Daher sieht der DGB an folgenden Stellen Beratungs- bzw. Verbesserungsbedarf:

## **Höhe der Inflationsausgleichsprämie (IAP) für die Versorgungsempfänger\*innen**

Das NISZG sieht vor, dass die Versorgungsempfänger\*innen die IAP in Höhe ihres individuellen Ruhegehaltssatzes ausgezahlt bekommen. Dieser Ruhegehaltssatz beträgt maximal 71,75 % der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge. Mit der Formulierung im NISZG gibt es also eine Obergrenze der IAP in Höhe von 2152,50 Euro für die Versorgungsempfänger\*innen.

Der DGB fordert, dass diese Kappung aufgehoben wird und auch für die Versorgungsempfänger\*innen die Obergrenze von 3000,00 Euro gilt. Das in der Begründung des Gesetzentwurfs (S. 8) angeführte Argument, diese seien „in verschiedenen Bereichen und auch wegen der im Regelfall geringeren Haushaltsgrößen weniger stark von den Preisanstiegen betroffen“, überzeugt in keiner Weise – das Gegenteil ist der Fall.

Wessen Ruhegehalt sich also nach dem maximalen Ruhegehaltssatz bemisst, sollte auch die maximale IAP ausgezahlt bekommen. Ist der Prozentsatz geringer, wird ausgehend von den 3000 Euro – bzw. von 1800 Euro und 120 Euro – gekürzt. Eine Versorgungsempfängerin mit einem Ruhegehaltssatz von 60 % bekäme in diesem Fall eine IAP in Höhe von kumuliert 2509 Euro – und nicht nur 1800 Euro.

Diese Berechnung soll sowohl für die Sonderzahlung nach § 3 Abs. 1 NISZG als auch nach § 3 Abs. 2 NISZG gelten. Dies scheint nicht zuletzt deshalb angemessen, weil gemäß § 2 Abs. 4 und 5 NISZG Teilzeitbeschäftigte die IAP anteilig erhalten und im Hinblick auf die einmalige IAP für Beamt\*innen mit Elternzeit oder Urlaub ohne Dienstbezüge die Verhältnisse davor maßgeblich sind.

Des Weiteren soll Versorgungs- bzw. (Hinterbliebenen-)Altersgeldempfänger\*innen laut Gesetzentwurf die Sonderzahlung „nur einmal gewährt“ werden (§ 4 Abs. 2 NISZG), auch wenn sie Ansprüche aus mehreren Rechtsverhältnissen haben. Dabei ist nicht einmal vorgesehen zu prüfen, was für die Betroffenen günstiger wäre, sondern die Priorität ist festgelegt, wobei ein Arbeitsverhältnis allerdings gar nicht erwähnt wird. Wenn z.B. eine Versorgungsempfängerin mit vollem Ruhegehaltssatz einen befristeten Arbeitsvertrag über 5 Stunden als Lehrkraft an einer Grundschule hat, darf sie hierdurch nicht benachteiligt werden, indem sie nur knapp 18 % der Sonderzahlungen bekäme.

Daher fordert der DGB eine § 4 Abs. 1 NISZG entsprechende Regelung auch für Versorgungs- bzw. (Hinterbliebenen-)Altersgeldempfänger\*innen: Die Ansprüche aus verschiedenen Rechtsverhältnissen müssten auch bei diesen aufsummiert werden (begrenzt durch den gesetzlichen Höchstbetrag).

## **Stichtagsregelung für die monatliche IAP bei Empfänger\*innen von Altersgeld**

§ 3 Abs. 2 NISZG regelt die Auszahlung der monatlichen IAP an Versorgungsempfänger\*innen. Satz 1 legt eine gesonderte Stichtagsregelung für Personen fest, die Altersgeld oder Hinterbliebenenaltersgeld erhalten. Es ist für den DGB nicht nachvollziehbar, warum Personen, denen erst nach dem 9.12.2023 Altersgeld bzw. Hinterbliebenenaltersgeld gewährt wird, die monatliche IAP verwehrt wird. Für aktive Beamt\*innen und Anwärt\*innen sind für die monatliche IAP gemäß § 2 Abs. 2 und 3 NISZG die Verhältnisse des jeweiligen Monats maßgeblich.

## **Höhe der Inflationsausgleichsprämie (IAP) für die Beamt\*innen in Elternzeit**

§2 (5) regelt die einmalige Sonderzahlung für Beamt\*innen und Referendar\*innen, die am 9. Dezember 2023 ohne Dienstbezüge beurlaubt sind oder sich in Elternzeit ohne Dienstbezüge befinden. Für diese Gruppe sind die Verhältnisse am Tag vor Beginn der Beurlaubung oder der Elternzeit maßgeblich. Das Gesetz sollte garantieren, dass die IAP für Beamtinnen und Beamte in Beurlaubung oder Elternzeit in jedem Fall in voller Höhe gezahlt wird, da sie während dieser Zeit ohne Dienstbezüge besonders stark von Preisanstiegen betroffen sind. Daher müssen auch diejenigen Fälle eindeutig einbezogen sein, die im in § 1 Abs2 definierten Zeitraum vom 1. August bis zum 8. Dezember 2023 keinen Tag Anspruch auf Dienstbezüge hatten.

## **Ausblick**

Der DGB Niedersachsen hat Verständnis dafür, dass die prozentuale Steigerung der Werte in der Besoldungstabelle erst zu einem späteren Zeitpunkt vorgelegt wird. Denn eine schnelle Umsetzung des ersten Teils des Tarifabschlusses sichert den Beamt\*innen eine zeitnahe Auszahlung der IAP.

Das zweite Gesetz zur Umsetzung des Tarifiergebnisses sollte aber deutlich vor dem Sommer kommen, damit die Beamt\*innen in absehbarer Zeit Planungssicherheit in Bezug auf ihr Einkommen haben. In Bezug auf die Höhe der Steigerung geht der DGB davon aus, dass im Grundsatz auch hier gilt: „Besoldung folgt Tarif“.

Darüber hinaus regt der DGB an, die Gehälter der Auszubildenden stärker anzuheben, um die Besoldung der Auszubildenden und Referendar\*innen in Niedersachsen schrittweise an diejenigen der anderen Bundesländer anzugleichen. Wie der Besoldungsreport des DGB zeigt, liegen die Gehälter dieser Gruppe im bundesweiten Vergleich hinten, so dass eine stärkere Anhebung geboten ist.