

GESETZENTWURF

der Landesregierung

Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen 2018 und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften

A Problem und Ziel

Für die Tarifbeschäftigten der Länder ist am 17. Februar 2017 in Potsdam mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes im Rahmen der dortigen Tarifrunde 2017/2018 eine Erhöhung der Entgelte zum 1. Januar 2017 in Höhe von 2,0 Prozent, mindestens aber 75 Euro bis zu einem Grenzbetrag in Höhe von 3.200 Euro, und zum 1. Januar 2018 um weitere 2,35 Prozent vereinbart worden. Für Auszubildende tritt an die Stelle der linearen Anpassungen in 2017 und 2018 eine Anhebung der Ausbildungsvergütung um jeweils einheitlich 35 Euro.

Im Anschluss an diesen Tarifabschluss ist eine Erhöhung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse in Mecklenburg-Vorpommern in 2018 vorgesehen.

Hierzu ist eine sachgerechte Verständigung mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund Bezirk Nord (DGB Nord) und dem dbb Beamtenbund und Tarifunion Landesbund Mecklenburg-Vorpommern (dbb M-V) im Rahmen der Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände (§ 53 des Beamtenstatusgesetzes, § 92 des Landesbeamtengesetzes) erfolgt. Im Ergebnis dessen ist beabsichtigt:

1. Die zum 31. Dezember 2017 auslaufende Festsetzung der von vornherein um 0,2 Prozentpunkte verminderten Anpassung (Erhöhung) der Besoldungs- und Versorgungsbezüge zum Aufbau der Versorgungsrücklage wird bis zum 31. Dezember 2022 fortgesetzt.

2. In 2018 wird das Tarifergebnis zeit- und wirkungsgleich übernommen. Dies bedeutet eine Erhöhung von 2,15 Prozent zum 1. Januar 2018. Abweichend davon werden die Grundgehaltssätze auf dem Stand vom 31. Mai 2017 um 65 Euro angehoben und dann um 2,15 Prozent erhöht, soweit dies für die Beamtinnen und Beamten günstiger ist.
3. In 2017 bleibt es bei der bereits vom Landtag beschlossenen Erhöhung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge um 1,75 Prozent zum 1. Juni 2017.
4. In 2019 soll das dann vorliegende Tarifergebnis für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder zeit- und wirkungsgleich auf die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten übertragen werden.
5. Für die Jahre 2020 bis 2022 beabsichtigt die Landesregierung, ebenfalls die Tarifergebnisse für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder zeit- und wirkungsgleich auf die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten zu übertragen. Diese Absicht steht unter dem Vorbehalt gravierender Verschlechterungen der finanziellen Lage des Landes.
6. Die Bezüge der Anwärterinnen und Anwärter werden zum 1. Januar 2018 um 70 Euro abzüglich der zum 1. Juni 2017 vorgenommenen Anpassung erhöht.
7. Die jährliche Sonderzahlung (sogenanntes „Weihnachtsgeld“) nimmt auf der Basis der in 2017 erreichten Prozentsätze ab 2018 wieder an den linearen Erhöhungen von Besoldung und Versorgung teil.
8. Die bisherige Revisionsklausel und der damit verbundene Vorgriff auf zukünftige Tarifierhöhungen entfallen.

Wegen des auf Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes in Verbindung mit § 2 Absatz 1 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern und § 3 Absatz 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern beruhenden Gesetzesvorbehalts in der Besoldung und Versorgung ist für die vorgesehene Anpassung eine gesetzliche Grundlage erforderlich.

Darüber hinaus ergeben sich mit der geplanten Zusammenlegung von Landesbesoldungsamt und Landeszentralkasse zu einem neuen Landesamt für Finanzen Mecklenburg-Vorpommern und der geplanten Bildung der Staatlichen Schlösser, Gärten und Kunstsammlungen als obere Landesbehörde jeweils zum 1. Januar 2018 Änderungsbedarfe in der Landesbesoldungsordnung B.

Zudem sieht Ziffer 383 der Koalitionsvereinbarung zwischen SPD und CDU Mecklenburg-Vorpommern für die 7. Wahlperiode 2016 bis 2021 vor, dass Schmerzensgeldansprüche von im Dienst angegriffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zukünftig vom Land übernommen werden, sofern die titulierte Forderung nicht beigetrieben werden kann und die Forderung abgetreten wird.

B Lösung**a) Erhöhung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge (Artikel 1 bis 3)**

In 2018 wird das Tarifergebnis zeit- und wirkungsgleich übernommen. Dies bedeutet eine Erhöhung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge um 2,15 Prozent zum 1. Januar 2018. Abweichend davon werden die Grundgehaltssätze auf dem Stand vom 31. Mai 2017 um 65 Euro angehoben und dann um 2,15 Prozent erhöht, soweit dies für die Beamtinnen und Beamten günstiger ist. Die Bezüge der Anwärtnerinnen und Anwärtner werden zum 1. Januar 2018 um 70 Euro abzüglich der zum 1. Juni 2017 vorgenommenen Anpassung erhöht.

Von den Änderungen sind im Wesentlichen landesrechtlich geregelte Bezügebestandteile betroffen, die sich aus dem Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern und dem Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern ergeben.

Auslandsbezüge sind nicht anzupassen, da sich diese gemäß § 28 des Landesbesoldungsgesetzes aus den jeweils geltenden Bundesregelungen ergeben und insoweit den im Bundesbereich erfolgten und künftig erfolgenden Anpassungen unterliegen.

Im Bereich der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger gelten die oben genannten Anpassungen in 2016 und 2017 für die der Festsetzung der Versorgung zugrunde liegenden Bezügebestandteile entsprechend.

Die linearen Anpassungen der Inlandsdienstbezüge werden zudem auf die Mitglieder der Landesregierung und Parlamentarischen Staatssekretärinnen und Staatssekretäre sowie entsprechende Versorgungsempfängerinnen und -empfänger übertragen.

b) Fortsetzung der Verminderung der Bezügeanpassung für die Zuführung zur Versorgungsrücklage (Artikel 4 und 5)

Das mit § 14a des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern etablierte System der Versorgungsrücklage wird über den 31. Dezember 2017 hinaus bis zum 31. Dezember 2022 fortgesetzt. Auf dieser Grundlage werden zur nachhaltigen Absicherung der Versorgungsausgaben auch im Fortsetzungszeitraum die Bezügeanpassungen von vornherein um jeweils 0,2 Prozentpunkte vermindert festgesetzt und der Unterschiedsbetrag der Versorgungsrücklage zugeführt. Für den Kommunalen Versorgungsverband Mecklenburg-Vorpommern wird mit einer Änderung des Versorgungsrücklagengesetzes die Möglichkeit geschaffen, über die Verwendung der Versorgungsrücklage für seine Mitglieder - die kommunalen Körperschaften - in eigener Zuständigkeit durch Satzung zu entscheiden.

c) Dynamisierung der jährlichen Sonderzahlung (Artikel 7)

Auf der Basis der in 2017 erreichten Prozentsätze nimmt die bisher auf dem Bezügeniveau von Dezember 2002 „eingefrorene“ jährliche Sonderzahlung ab 2018 wieder an den linearen Erhöhungen von Besoldung und Versorgung teil.

d) Änderung der Landesbesoldungsordnung B im Landesbesoldungsgesetz (Artikel 6)

In der Besoldungsgruppe B 2 werden das Amt des Direktors des Landesbesoldungsamtes und das Amt des Direktors des Staatlichen Museums Schwerin ab dem 1. Januar 2018 als künftig wegfallend gekennzeichnet. Für die Funktion der Leitung des neuen Landesamtes für Finanzen Mecklenburg-Vorpommern wird in der Besoldungsgruppe B 3 das Amt des Direktors des Landesamtes für Finanzen und für die Funktion des Direktors der Staatlichen Schlösser, Gärten und Kunstsammlungen das entsprechende Amt in der Besoldungsgruppe B 2 neu ausgebracht.

e) Änderung des Landesbeamtengesetzes (Artikel 8)

Mit der Aufnahme eines neuen § 83a wird eine gesetzliche Regelung für die Erfüllung von Schmerzensgeldansprüchen von im Dienst angegriffenen Beamtinnen und Beamten durch den Dienstherrn in das Landesbeamtengesetz aufgenommen.

C Alternativen

Zu 2 a)

1. Beibehaltung der gegenwärtigen Rechtslage - keine über die zuletzt zum 1. Juni 2017 erfolgte Bezügeerhöhung hinausgehende Anpassung

Die Beibehaltung der gegenwärtigen Rechtslage würde allein im Jahr 2018 im Vergleich zum vorliegenden Gesetzentwurf Minderausgaben im Landeshaushalt in Höhe von rund 19 Millionen Euro bewirken, die sich als sogenannte Ewigkeitskosten in den Folgejahren fortsetzen würden. Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter würde sich hierbei jedoch im Gesamtkontext der Besoldung in den Ländern ab 2018 nachteilig entwickeln und sich möglicherweise nicht mehr als konkurrenzfähig erweisen. Diese Alternative kommt mit Blick auf das Fachkräftegewinnungsinteresse, aber auch das Bestreben, die Beschäftigten im Land zu halten, nicht in Betracht. Überdies besteht bei einer Nichtanpassung die Gefahr, den vom Bundesverfassungsgericht in seinen Entscheidungen vom 5. Mai 2015 (2 BvL 17/09 und andere) und 17. November 2015 (2 BvL 19/09 und andere) aufgestellten Maßstäben zur Beurteilung einer verfassungsgemäßen Alimentierung gegebenenfalls nicht gerecht zu werden.

2. Erhöhung der Bezüge unter Veränderung der diesem Gesetzentwurf zugrunde liegenden Parameter

Eine Veränderung der dem Gesetzentwurf zugrunde liegenden Parameter würde zunächst das Aufgeben der mit dem DGB Nord und dem dbb M-V gefundenen sachgerechten Verständigung bedeuten. Ungeachtet dessen und der haushalterischen Auswirkungen kommt aber nicht nur jeder Lösungsansatz oder jede Regelungsabsicht der 15 anderen Bundesländer, sondern jede (theoretisch) denkbare Kombination aus zeitlicher Verschiebung, modifizierten Anpassungssätzen und zeitlicher Reichweite der Regelung in Betracht, solange und soweit hiermit eine ausreichende Alimentierung der Beamten- und Richterschaft sichergestellt bleibt. Vor diesem Hintergrund ist eine Anpassung der Bezüge unter Veränderung der diesem Gesetzentwurf zugrunde liegenden Parameter zwar zulässig, wegen der Vielzahl der veränderlichen Parameter und deren Auswirkungen aber weder im Vergleich zum Gesetzentwurf noch zur Alternative unter Nummer 1 angemessen darstellbar und bewertbar.

Zu 2 b)

Beendigung des Versorgungsrücklagensystems nach § 14a des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern mit Ablauf des 31. Dezember 2017 oder Veränderung der Parameter

Die Beendigung der Verminderung der Bezügeanpassung und der Zuführung des Unterschiedsbetrages zur Versorgungsrücklage hätte zur Folge, dass die seit dem Jahr 1999 aufgebaute Versorgungsrücklage nicht mehr gespeist werden würde, obgleich sich die Dienstherren einer steigenden Anzahl von Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern gegenübersehen. Damit würde zugleich auch ein bewährtes System zur nachhaltigen Absicherung der Versorgungsausgaben aufgegeben werden.

Eine Weiterführung des Versorgungsrücklagensystems unter Veränderung der diesem Gesetzentwurf zugrunde liegenden Parameter würde der mit dem DGB Nord und dem dbb M-V gefundenen sachgerechten Verständigung, die als Gesamtpaket zu begreifen ist, zuwiderlaufen.

Zu 2 c)

Beibehaltung der gegenwärtigen Rechtslage - „Einfrieren“ der jährlichen Sonderzahlung auf dem Bezügniveau von Dezember 2012 - oder Veränderung der Parameter für die jährliche Sonderzahlung.

Die Dynamisierung der jährlichen Sonderzahlung ab dem Jahr 2018 ist Teil der mit dem DGB Nord und dem dbb M-V gefundenen sachgerechten Verständigung. Die Beibehaltung der gegenwärtigen Rechtslage würde daher die Verständigung, die als Gesamtpaket zu begreifen ist, in Frage stellen.

Daneben kommt unbeachtet der erreichten Verständigung und der haushalterischen Auswirkungen jede (theoretisch) denkbare Lösung zur jährlichen Sonderzahlung in Betracht, soweit im Zusammenwirken mit den monatlichen Bezügen eine ausreichende Alimentierung der Beamten- und Richterschaft sichergestellt bleibt. Vor diesem Hintergrund ist eine Veränderung der diesem Gesetzentwurf zugrunde liegenden Parameter zwar zulässig, wegen der Vielzahl der veränderlichen Parameter und deren Auswirkungen im Vergleich zum Gesetzentwurf aber nicht angemessen darstellbar und bewertbar.

Zu 2 d)

Keine Änderung der Landesbesoldungsordnung B oder andere Einstufung des Amtes der Direktorin oder des Direktors des Landesamtes für Finanzen sowie der Direktorin oder des Direktors der Staatlichen Schlösser, Gärten und Kunstsammlungen

Die Sperrung des Amtes des Direktors des Landesbesoldungsamtes zum Zeitpunkt der geplanten Zusammenlegung mit der Landeszentralkasse zu einem neuen Landesamt für Finanzen Mecklenburg-Vorpommern und des Amtes des Direktors des Staatlichen Museums Schwerin ist alternativlos. Die Bewertung der beiden neuen Ämter orientiert sich an der Bewertung der Leitungsämter von vergleichbaren oberen Landesbehörden und ist daher funktionsgerecht.

Zu 2 e)

Zum Umsetzung von Ziffer 383 der Koalitionsvereinbarung ist die Aufnahme einer gesetzlichen Regelung alternativlos. Der Erlass einer Verwaltungsvorschrift würde schon deshalb nicht ausreichen, da hierdurch ein gesetzlicher Forderungsübergang bei Erfüllung durch den Dienstherrn nicht bewirkt werden könnte.

D Notwendigkeit (§ 3 Absatz 1 Satz 1 GGO II)

Die Änderung dient der Umsetzung des in § 14 Absatz 1 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern und § 70 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern enthaltenen Programmsatzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung. Für eine solche Anpassung ist eine gesetzliche Regelung notwendig (Gesetzesvorbehalt der Besoldung und Versorgung).

E Finanzielle Auswirkungen auf die Haushalte des Landes und der Kommunen**1 Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand**

Die vorgesehene Bezügerhöhung führt zu Mehrkosten im Landeshaushalt in Höhe von etwa 19 Millionen Euro im Jahr 2018, die sich als sogenannte Ewigkeitskosten in den Folgejahren in jeweils dieser Höhe fortsetzen.

Die Höhe der Mehrkosten im Bereich kommunaler Dienstherren lässt sich grob geschätzt in 2018 auf etwa 3 Millionen Euro beziffern, die sich als sogenannte Ewigkeitskosten in den Folgejahren in jeweils dieser Höhe fortsetzen.

Die Kosten für die Erfüllung durch den Dienstherrn bei Schmerzensgeldansprüchen lassen sich nicht schätzen, da bislang die von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegen Dritte erwirkten, aber uneinbringlichen Schmerzensgeldansprüche nicht erfasst wurden.

2 Vollzugaufwand

Es entsteht erhöhter Vollzugaufwand durch die erforderliche Umprogrammierung der EDV-gestützten Zahlverfahren für die Besoldung und Versorgung.

Mit der Erfüllung von Schmerzensgeldansprüchen und deren Übergang auf den Dienstherrn entsteht zusätzlicher Verwaltungsaufwand vor allem bei der Verfolgung der übergegangenen Ansprüche.

F Sonstige Kosten

Die vorgesehenen Einkommensanhebungen werden keine wesentlichen Änderungen von Angebots- und Nachfragestrukturen zur Folge haben, die Auswirkungen auf Einzelpreise und Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, nach sich ziehen.

G Bürokratiekosten

Keine. Insbesondere werden keine Informationspflichten für Unternehmen eingeführt, geändert oder abgeschafft.

**DIE MINISTERPRÄSIDENTIN
DES LANDES
MECKLENBURG-VORPOMMERN**

Schwerin, den 24. Oktober 2017

An die
Präsidentin des Landtages
Mecklenburg-Vorpommern
Frau Sylvia Bretschneider
Lennéstraße 1

19053 Schwerin

Betr.: Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen 2018 und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften

Sehr geehrte Frau Präsidentin,

als Anlage übersende ich Ihnen den von der Landesregierung am 17. Oktober 2017 beschlossenen Entwurf des vorbezeichneten Gesetzes mit Begründung.

Ich bitte, die Beschlussfassung des Landtages herbeizuführen.

Federführend ist das Finanzministerium.

Mit freundlichen Grüßen
In Vertretung der Ministerpräsidentin

Lorenz Caffier

ENTWURF

eines Gesetzes über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen 2018 und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften

Artikel 1

Gesetz über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen im Jahr 2018

(Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2018 Mecklenburg-Vorpommern - BesVAnpG 2018 M-V)

§ 1

Persönlicher Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für

1. die Beamtinnen und Beamten sowie die Richterinnen und Richter des Landes,
2. die Beamtinnen und Beamten der Gemeinden, Landkreise und Ämter sowie der Zweckverbände,
3. die Beamtinnen und Beamten der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts und
4. Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, denen laufende Versorgungsbezüge zustehen, die das Land, eine Gemeinde, ein Landkreis, Ämter und Zweckverbände oder eine der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehende Körperschaft, rechtsfähige Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts zu tragen hat.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für

1. Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte sowie ehrenamtliche Richterinnen und Richter,
2. Beamtinnen und Beamte auf Widerruf, die nebenbei verwendet werden,
3. Kirchen, Religionsgesellschaften und Weltanschauungsgemeinschaften des öffentlichen Rechts und ihre Verbände und Einrichtungen.

§ 2**Erhöhung der Dienstbezüge und sonstiger Bezüge**

(1) Ab 1. Januar 2018 erhöhen sich um 2,15 Prozent

1. die Grundgehaltssätze,
2. der Familienzuschlag mit Ausnahme der Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppen A 2 bis A 5 sowie des Erhöhungsbetrages nach § 6 des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2008 Mecklenburg-Vorpommern,
3. die Amtszulagen sowie die allgemeine Stellenzulage nach Vorbemerkung 27 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern,
4. der Betrag nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 der Erschwerniszulagenverordnung,
5. die Beträge nach § 4 der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte sowie
6. Leistungsbezüge für Professorinnen und Professoren sowie hauptberufliche Leiterinnen, Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, soweit deren Teilnahme an regelmäßigen Besoldungsanpassungen aufgrund landesrechtlicher Regelungen bestimmt wurde.

(2) Maßgeblich für die in Absatz 1 Nummern 1 bis 5 genannten Bezügebestandteile sind die nach dem Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2016/2017 Mecklenburg-Vorpommern vom 13. Juni 2016 (GVObI. M-V S. 444) am 31. Dezember 2017 geltenden Ausgangsbeträge.

(3) Abweichend von den nach Absatz 1 Nummer 1 ermittelten Grundgehaltssätzen werden die Grundgehaltssätze auf dem Stand 31. Mai 2017 in einem ersten Schritt um 65 Euro angehoben und in einem zweiten Schritt um 2,15 Prozent erhöht, soweit die so ermittelten Grundgehaltssätze die nach Absatz 1 ermittelten Grundgehaltssätze übersteigen.

§ 3**Anpassung der Anwärterbezüge**

Die Anwärtergrundbeträge werden zum 1. Januar 2018 ausgehend von der Höhe der Anwärtergrundbeträge auf dem Stand 31. Mai 2017 um 70 Euro angehoben.

§ 4**Anpassung von Bezügen nach fortgeltendem Recht**

Die lineare Erhöhung nach § 2 Absatz 1 zum 1. Januar 2018 gilt entsprechend für

1. die Grundgehaltssätze (Gehaltssätze)
 - a) in den fortgeltenden Besoldungsordnungen und Besoldungsgruppen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
 - b) in den Regelungen über künftig wegfallende Ämter,
2. die Höchstbeträge für Sondergrundgehälter und Zuschüsse zum Grundgehalt sowie festgesetzte Sondergrundgehälter und Zuschüsse nach fortgeltenden Besoldungsordnungen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
3. die Amtszulagen nach Überleitungsvorschriften oder Regelungen über künftig wegfallende Ämter,
4. die in festen Beträgen ausgewiesenen Zuschüsse zum Grundgehalt nach den Vorbemerkungen Nummer 1 und 2 sowie die allgemeine Stellenzulage nach Vorbemerkung Nummer 2b gemäß Anlage II des Bundesbesoldungsgesetzes in der am 22. Februar 2002 geltenden Fassung,
5. die Bemessungsgrundlagen der Zulagen, Aufwandsentschädigungen und anderen Bezüge nach Artikel 14 § 4 Absatz 1 und § 5 des Reformgesetzes vom 24. Februar 1997 (BGBl. I S. 322), das durch Artikel 17 des Gesetzes vom 19. Februar 2006 (BGBl. I S. 334) geändert worden ist.

§ 2 Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 5**Erhöhung der Versorgungsbezüge**

- (1) Für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gelten die Anpassungen nach den §§ 2 und 4 für die dort genannten Bezügebestandteile entsprechend, sofern diese Grundlage der Versorgung sind.
- (2) Die linearen Erhöhungen nach dem § 2 Absatz 1 und dem § 4 gelten weiterhin entsprechend für andere Bezügebestandteile, soweit für diese die Teilnahme an regelmäßigen Besoldungsanpassungen nicht eingeschränkt oder ausgeschlossen ist.
- (3) Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind, werden zum 1. Januar 2018 um 2,05 Prozent erhöht.

§ 6**Rundung der Erhöhungsbeträge**

Bei den Berechnungen nach den §§ 2 bis 4 sind die sich jeweils ergebenden Bruchteile eines Cents unter 0,5 abzurunden und Bruchteile von 0,5 und mehr aufzurunden.

§ 7**Bekanntmachungsermächtigung**

Das Finanzministerium wird ermächtigt, die Anlagen 1 bis 10 zum Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2016/2017 Mecklenburg-Vorpommern vom 13. Juni 2016 (Amtsbl. M-V S. 746) nach Maßgabe der Änderungen dieses Gesetzes in der ab dem 1. Januar 2018 geltenden Fassung als Anlagen zu diesem Gesetz im Amtsblatt für Mecklenburg-Vorpommern zu veröffentlichen.

Artikel 2**Gesetz über die Anpassung der Amtsbezüge der Mitglieder der Landesregierung sowie entsprechender Versorgungsbezüge**

Die Erhöhung nach Artikel 1 §§ 2 und 4 bis 6 gilt entsprechend für die Empfängerinnen und Empfänger von Amts- und Versorgungsbezügen nach dem Landesministergesetz.

Artikel 3**Gesetz über die Anpassung der Amtsbezüge der Parlamentarischen Staatssekretärinnen und Parlamentarischen Staatssekretäre sowie entsprechender Versorgungsbezüge**

Die Erhöhung nach Artikel 1 §§ 2 und 4 bis 6 gilt entsprechend für die Empfängerinnen und Empfänger von Amts- und Versorgungsbezügen nach dem Gesetz über die Rechtsverhältnisse Parlamentarischer Staatssekretäre.

Artikel 4**Änderung des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern**

In § 14a Absatz 2 Satz 1 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. März 2013 (GVOBl. M-V S. 182, 288), das durch Artikel 3 des Gesetzes vom 4. Juli 2014 (GVOBl. M-V S. 316) geändert worden ist, wird die Angabe „2017“ durch die Angabe „2022“ ersetzt.

Artikel 5 **Änderung des Versorgungsrücklagengesetzes**

§ 7 des Versorgungsrücklagengesetzes vom 22. November 1999 (GVOBl. M-V S. 612), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 13. Februar 2006 (GVOBl. M-V S. 90) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Der Wortlaut wird Absatz 1.
2. Folgender Absatz 2 wird angefügt:

„(2) Die Verwendung des beim Kommunalen Versorgungsverband Mecklenburg-Vorpommern gebildeten Sondervermögens ist durch die Satzung zu regeln. Absatz 1 findet keine Anwendung.“

Artikel 6 **Änderung des Landesbesoldungsgesetzes**

Das Landesbesoldungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. September 2001 (GVOBl. M-V S. 321), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 17. März 2015 (GVOBl. M-V S. 98) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

Die Anlage I (zu § 2) mit den Landesbesoldungsordnungen A und B wird wie folgt geändert:

1. Die Besoldungsgruppe B 2 wird wie folgt geändert:
 - a) Der Amtsbezeichnung „Direktor des Landesbesoldungsamtes“ werden die Wörter „künftig wegfallend:“ vorangestellt.
 - b) Der Amtsbezeichnung „Direktor des Staatlichen Museums Schwerin“ werden die Wörter „künftig wegfallend:“ vorangestellt.
 - c) Nach der Amtsbezeichnung „künftig wegfallend: Direktor des Staatlichen Museums Schwerin“ wird folgende Amtsbezeichnung eingefügt:

„Direktor der Staatlichen Schlösser, Gärten und Kunstsammlungen“
2. In der Besoldungsgruppe B 3 wird vor der Amtsbezeichnung „Erster Direktor des Landesamtes für Gesundheit und Soziales“ die Amtsbezeichnung „Erster Direktor des Landesamtes für Finanzen“ ausgebracht.

Artikel 7
Änderung des Sonderzahlungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern

Das Sonderzahlungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern vom 16. Oktober 2003 (GVOBl. M-V S. 477) wird wie folgt geändert:

1. § 6 wird wie folgt gefasst:

„(1) Der Grundbetrag der Sonderzahlung beträgt 29,382 vom Hundert der für den Monat Dezember des laufenden Jahres

1. für Beamte und Richter nach dem Besoldungsrecht zustehenden, maßgebenden Bezüge nach § 7,
2. der für Versorgungsempfänger vor Anwendung von Ruhens- und Anrechnungsvorschriften maßgebenden Bezüge nach § 8.

(2) Anstelle des Vom-Hundert-Satzes nach Absatz 1 treten

1. 33,300 vom Hundert in den Besoldungsgruppen A 10 bis A 12 sowie C 1 und
2. 38,001 vom Hundert in den Besoldungsgruppen A 1 bis A 9 sowie für die Empfänger von Anwärterbezügen.

2. § 8 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

Nach dem Wort „Ruhegehalt“ werden die Worte „sowie der daneben zustehende Unterschiedsbetrag nach § 50 Absatz 1 Nummer 1 Satz 2 Landesbeamtenversorgungsgesetz“ eingefügt.

Artikel 8
Änderung des Landesbeamtengesetzes

Das Landesbeamtengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 17. Dezember 2009 (GVOBl. M-V S. 687), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 11. Juli 2016 (GVOBl. M-V S. 550, 557) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis wird nach der Angabe „§ 83 Ersatz von Sachschäden“ folgende Angabe eingefügt:

„§ 83a Erfüllung durch den Dienstherrn bei Schmerzensgeldansprüchen“

2. Nach § 83 wird folgender neuer § 83a eingefügt:

**„§ 83a
Erfüllung durch den Dienstherrn bei Schmerzensgeldansprüchen**

(1) Hat der Beamte wegen einer vorsätzlichen Verletzung des Körpers, der Gesundheit, der Freiheit oder der sexuellen Selbstbestimmung, die ihm in Ausübung des Dienstes oder außerhalb des Dienstes wegen der Eigenschaft als Amtsträger zugefügt worden ist, einen durch ein rechtskräftiges Endurteil eines deutschen Gerichts festgestellten Anspruch auf Schmerzensgeld gegen einen Dritten, so soll der Dienstherr auf Antrag die Zahlung auf diesen Anspruch bis zur Höhe des zuerkannten Schmerzensgeldbetrags übernehmen, soweit die Vollstreckung innerhalb eines Jahres nach Erteilung des Vollstreckungsauftrages durch den Beamten erfolglos geblieben ist. Der rechtskräftigen Feststellung steht ein nicht oder nicht mehr widerruflicher Vergleich nach § 794 Absatz 1 Nummer 1 Zivilprozessordnung gleich, wenn er der Höhe nach angemessen ist.

(2) Der Dienstherr soll die Übernahme der Erfüllung ablehnen, wenn aufgrund desselben Sachverhalts Zahlungen als Unfallausgleich gemäß § 35 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern gewährt werden oder wenn eine Zahlung als einmalige Unfallentschädigung gemäß § 43 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern gewährt wird.

(3) Die Übernahme der Erfüllung ist innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Jahren nach Eintritt der Rechtskraft des Urteils nach Absatz 1 Satz 1 oder nach Eintritt der Unwiderruflichkeit des Vergleichs nach Absatz 1 Satz 2 schriftlich unter Vorlage des Titels und von Nachweisen der Vollstreckungsversuche zu beantragen. Die Entscheidung trifft die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Behörde. Soweit der Dienstherr die Erfüllung übernommen hat, gehen die Ansprüche auf ihn über. Der Übergang der Ansprüche kann nicht zum Nachteil des Geschädigten geltend gemacht werden.

(4) Absatz 1 ist nicht anzuwenden auf Schmerzensgeldansprüche, die im Wege des Urkundenprozesses nach den §§ 592 bis 600 Zivilprozessordnung festgestellt worden sind.

(5) Für Schmerzensgeldansprüche, für die vor dem Inkrafttreten des § 83a ein Vollstreckungstitel erlangt wurde, der nicht älter als drei Jahre ist, kann der Antrag innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten ab dem Inkrafttreten gestellt werden.“

**Artikel 9
Inkrafttreten**

Das Gesetz tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.

Begründung:**A. Allgemeines****1. Ausgangslage**

Für die Tarifbeschäftigten der Länder ist am 17. Februar 2017 in Potsdam mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes im Rahmen der dortigen Tarifrunde 2017/2018 eine Erhöhung der Entgelte zum 1. Januar 2017 in Höhe von 2,0 Prozent, mindestens aber 75 Euro bis zu einem Grenzbetrag in Höhe von 3.200 Euro, und zum 1. Januar 2018 um weitere 2,35 Prozent vereinbart worden. Für Auszubildende tritt an die Stelle der linearen Anpassungen in 2017 und 2018 eine Anhebung der Ausbildungsvergütung um jeweils einheitlich 35 Euro.

Im Anschluss an diesen Tarifabschluss ist eine Erhöhung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse in Mecklenburg-Vorpommern in 2018 vorgesehen.

Hierzu ist eine sachgerechte Verständigung mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund Bezirk Nord (DGB Nord) und dem dbb Beamtenbund und Tarifunion Landesbund Mecklenburg-Vorpommern (dbb M-V) im Rahmen der Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände (§ 53 des Beamtenstatusgesetzes, § 92 des Landesbeamtengesetzes) erfolgt.

Im Ergebnis dessen ist beabsichtigt:

1. Die zum 31. Dezember 2017 auslaufende Festsetzung der von vorherein um 0,2 Prozentpunkte verminderten Anpassung (Erhöhung) der Besoldungs- und Versorgungsbezüge zum Aufbau der Versorgungsrücklage wird bis zum 31. Dezember 2022 fortgesetzt.
2. In 2018 wird das Tarifergebnis zeit- und wirkungsgleich übernommen. Dies bedeutet eine Erhöhung von 2,15 Prozent zum 1. Januar 2018. Abweichend davon werden die Grundgehaltssätze auf dem Stand vom 31. Mai 2017 um 65 Euro angehoben und dann um 2,15 Prozent erhöht, soweit dies für die Beamtinnen und Beamten günstiger ist.
3. In 2017 bleibt es bei der bereits vom Landtag beschlossenen Erhöhung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge um 1,75 Prozent zum 1. Juni 2017.
4. In 2019 soll das dann vorliegende Tarifergebnis für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder zeit- und wirkungsgleich auf die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten übertragen werden.
5. Für die Jahre 2020 bis 2022 beabsichtigt die Landesregierung, ebenfalls die Tarifergebnisse für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder zeit- und wirkungsgleich auf die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten zu übertragen. Diese Absicht steht unter dem Vorbehalt gravierender Verschlechterungen der finanziellen Lage des Landes.
6. Die Bezüge der Anwärterinnen und Anwärter werden zum 1. Januar 2018 um 70 Euro abzüglich der zum 1. Juni 2017 vorgenommenen Anpassung erhöht.

7. Die jährliche Sonderzahlung (sogenanntes „Weihnachtsgeld“) nimmt auf der Basis der in 2017 erreichten Prozentsätze ab 2018 wieder an den linearen Erhöhungen von Besoldung und Versorgung teil.
8. Die bisherige Revisionsklausel und der damit verbundene Vorgriff auf zukünftige Tarifierhöhungen entfallen.

Von den Änderungen sind im Wesentlichen landesrechtlich geregelte Bezügebestandteile betroffen, die sich aus dem Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern und dem Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern ergeben.

Wegen des auf Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes in Verbindung mit § 2 Absatz 1 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern und § 3 Absatz 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern beruhenden Gesetzesvorbehalts in der Besoldung und Versorgung ist für die vorgesehene Anpassung eine gesetzliche Grundlage erforderlich.

2. Zur Fortführung der Versorgungsrücklage bis 2022

Das im Land (sowie beim Bund und in einer Reihe anderer Bundesländer zumeist bis zum 31. Dezember 2017) bestehende System zur nachhaltigen Absicherung der Versorgungsausgaben sieht seit dem 1. Januar 1999 eine zweckgebundene Verminderung von Bezügerhöhungen um jeweils 0,2 Prozentpunkte zwecks Zuführung des Unterschiedsbetrags zu einem Sondervermögen, der Versorgungsrücklage vor (§ 14a des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern).

Gesetzgeberisches Ziel dieser ursprünglich bis zum 31. Dezember 2017 befristeten Anpassungsverminderungen war es, die aus dem Landeshaushalt zu erbringenden Versorgungskosten zumindest teilweise aus angesparten Mitteln zu bestreiten und zugleich das Besoldungs- und Versorgungsniveau in gleichmäßigen Schritten um 3 Prozentpunkte abzusenken.

Die jetzt mit der Änderung von § 14a Absatz 2 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern vorgesehene Fortführung der zweckgebundenen Verminderung von Besoldungs- und Versorgungserhöhungen um jeweils 0,2 Prozentpunkte dient, wie schon bislang, der Begrenzung der Versorgungskosten. Die mit einem Anstieg der Anzahl der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger sowie der Versorgungsdauer einhergehende demographische Entwicklung führt auch beim Land zu einer Erhöhung der Versorgungsausgaben. Mit einer von vornherein vermindert festgesetzten Besoldungs- und Versorgungsanpassung können entsprechende Haushaltsmittel zur Dämpfung der späteren Versorgungsausgaben des Landeshaushalts eingesetzt werden, die dann zur Verfügung stehen, wenn der Höchststand der Versorgungsausgaben beim Land erreicht ist. Insgesamt dient die Fortführung der Versorgungsrücklage damit auch der zukunftsicheren Ausgestaltung und Stabilisierung des Systems der Beamtenversorgung.

Das Instrument der Versorgungsrücklage ist mit dem in Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes verankerten Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation vereinbar. Dies hat das Bundesverfassungsgericht für die damalige Rechtslage in seinem Nichtannahmebeschluss vom 24. September 2007 - 2 BvR 1673/03 und andere - festgestellt und von vornherein vermindert festgesetzte Besoldungs- und Versorgungserhöhungen für sachlich gerechtfertigt erklärt. Angesichts des Fortbestands der demographischen Herausforderungen gilt Gleiches auch für die jetzt vorgesehene Fortführung dieses systemgerechten und bewährten Instruments.

Dabei wird den Bediensteten auch nicht etwa ein eigener Beitrag zur Finanzierung ihrer Versorgung abgefordert (vergleiche Bundesverfassungsgericht, Nichtannahmebeschluss vom 24. September 2007 - 2 BvR 1673/03 und andere, Randnummern 56 ff. zitiert nach juris). Da kein verfassungsrechtlicher Anspruch auf eine im Vergleich zur Tarifierhöhung unverminderte Besoldungs- und Versorgungsanpassung besteht, wird nicht etwa auf das Vermögen des Einzelnen zugegriffen, sondern lediglich das vom Bundesverfassungsgericht für verfassungsgemäß erklärte System der Versorgungsrücklage fortgeführt.

Das gilt strukturell auch für die Fortführung der Versorgungsrücklage über den 31. Dezember 2017 hinaus. Erst danach stellt sich die Frage, ob das, was dann in Besoldungs- und Versorgungsanpassungen gewährt wird, noch mit dem Alimentationsprinzip vereinbar ist (Prof. Dr. Matthias Pechstein, Europa-Universität Viadrina, Lehrstuhl für Öffentliches Recht, Frankfurt/Oder, Öffentliche Anhörung zur Fortführung der Versorgungsrücklage beim Bund, siehe Protokoll der 91. Sitzung des Innenausschusses des Deutschen Bundestages, 18. Wahlperiode, Seite 16).

Die Versorgungsrücklage ist für alle Beamtinnen und Beamten zu bilden und erfasst damit auch die kommunalen Körperschaften. Diese sind nach § 8 Absatz 1 des Kommunalen Versorgungsverbandsgesetzes Pflichtmitglieder im Kommunalen Versorgungsverband Mecklenburg-Vorpommern. Dem Verband obliegt es gemäß § 2 Absatz 2 Satz 1 des Kommunalen Versorgungsverbandsgesetzes, für seine Mitglieder die Berechnung und Zahlung der beamtenrechtlichen Versorgungsleistungen zu übernehmen und sie in versorgungsrechtlichen Fragen zu beraten. Die erforderlichen Mittel werden durch Umlagen der Mitglieder und sonstige Einzahlungen aufgebracht (§ 12 Absatz 1 Satz 1 des Kommunalen Versorgungsverbandsgesetzes).

Die Mitglieder des Kommunalen Versorgungsverbandes Mecklenburg-Vorpommern errichten gemäß § 2 Absatz 2 Satz 1 des Versorgungsrücklagengesetzes ein gemeinsames Sondervermögen entsprechend § 14a des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes; das Nähere regelt die Satzung. Für alle Sondervermögen (Versorgungsrücklagen) einheitlich bestimmt § 7 Satz 1 des Versorgungsrücklagengesetzes, dass die Sondervermögen erst nach Abschluss der Zuführung der Mittel über einen Zeitraum von 15 Jahren zur schrittweisen Entlastung von Versorgungsaufwendungen einzusetzen sind. Mit der Verlängerung von § 14a des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes wären Entnahmen aus der Versorgungsrücklage erst ab dem Jahr 2023 möglich. Für das beim Kommunalen Versorgungsverband Mecklenburg-Vorpommern errichtete Sondervermögen soll eine abweichende Regelung durch die Satzung des Verbandes ermöglicht werden.

3. Zur Besoldungsanpassung

3.1 Entwicklung entsprechend der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse

Nach § 14 Absatz 1 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern ist die Besoldung entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung regelmäßig anzupassen.

Die Vorschrift legt insoweit programmatisch die Richtpunkte der Gesetzgebung auf diesem Gebiet fest. Ein individueller gesetzlicher Anspruch der einzelnen Bezügeempfängerinnen und -empfänger auf eine regelmäßige Anpassung, zum Beispiel in Form einer linearen und damit fortdauernden Anpassung, lässt sich aus § 14 Absatz 1 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern jedoch nicht ableiten.

Bei der Beurteilung der Notwendigkeit und Angemessenheit einer Anpassung im Sinne des § 14 Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern hat der Gesetzgeber nach Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes selbst einen weiten Gestaltungsspielraum. Für eine Besoldungsregelung müssen im Einzelfall sachliche Gründe - etwa für eine differenzierende Anpassungsregelung, der Verzögerung oder des Unterlassens einer Anpassung - erkennbar sein. Die Mindestanforderungen und Grenzen des Artikels 33 Absatz 5 des Grundgesetzes sind zu berücksichtigen.

Das in Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes verankerte Alimentationsprinzip verpflichtet den Dienstherrn, Beamtinnen und Beamte sowie ihre Familien lebenslang angemessen zu alimentieren und ihnen nach ihrem Dienstrang, nach der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung und nach der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren.

3.2 Prüfung der Teilhabe an der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklung

Mit seinen Entscheidungen zur verfassungsgemäßen Alimentation (Urteil vom 5. Mai 2015, Az.: 2 BvL 17/09 u. a. zur Besoldung von Richterinnen, Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten und Beschluss vom 17. November 2015, Az.: 2 BvL 19/09 u. a. zur Beamtenbesoldung) hat das Bundesverfassungsgericht die Kriterien benannt, nach denen die Besoldung auf ihre Vereinbarkeit mit dem Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation (Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes) zu überprüfen ist.

Die Kriterien dienen einer bis zu drei Stufen umfassenden Prüfung (Randnummern 91 bis 127 der Entscheidung vom 5. Mai 2015; Randnummern 70 bis 110 der Entscheidung vom 17. November 2015), um festzustellen, ob die Bezahlung evident unzureichend und damit verfassungswidrig zu niedrig angesetzt sein könnte.

Das Bundesverfassungsgericht nimmt hierbei insbesondere Bezug auf aus dem Alimentationsprinzip ableitbare und volkswirtschaftlich nachvollziehbare Parameter. Die sich aus diesen Parametern ergebenden Zahlenwerte (Indizes) stellen einen konkretisierten Orientierungsrahmen zur Verfügung, an dem sich Alimentationsniveau und -struktur der Besoldung im zu beurteilenden Bundesland und deren Entwicklung („Besoldungsindex“) messen lassen. Die Besoldungsentwicklung wird hierbei insbesondere durch lineare Erhöhungen, aber auch andere Angleichungen („von Ost- und Westbesoldung“) und die Bezahlungsstruktur verändernde Maßnahmen (zum Beispiel Änderungen bei der jährlichen Sonderzahlung, dem sogenannten „Weihnachtsgeld“) geprägt.

Indizien für eine nicht mehr amtsangemessene und damit verfassungswidrig zu niedrige Besoldung liegen dann vor, wenn mindestens drei von fünf durch das Bundesverfassungsgericht benannte Grenzparameter erreicht oder überschritten sind.

In Auswertung dieser nachfolgend genauer ausgeführten Parameter und Verfahren ist für das Land Mecklenburg-Vorpommern allerdings davon auszugehen, dass die Alimentierung verfassungsrechtlich unbedenklich ausgestaltet ist. Auch mit der jetzt vorgesehenen Besoldungserhöhung für 2018 werden die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation eingehalten. Drei oder mehr Parameter werden nicht verletzt. Vielmehr wird allenfalls bei zwei der fünf Parameter der vom Bundesverfassungsgericht herangezogene Grenzwert erreicht oder überschritten.

Die fünf Parameter, die das Bundesverfassungsgericht als Indiz für die Feststellung einer amtsangemessenen Alimentation oder deren Unterschreitung verwendet, lassen sich wie folgt skizzieren:

- Parameter 1: Tarifindex

Eine Messgröße ist der Tarifindex, der die Entwicklung der Tariflöhne im öffentlichen Dienst des betreffenden Bundeslandes abbildet. Bezugspunkt ist damit der nach dem für die Tarifgemeinschaft der deutschen Länder bis Oktober 2006 geltende Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)/Bundesangestelltentarifvertrag Tarifgebiet Ost (BAT-Ost) beziehungsweise seit November 2006 der jeweils geltende Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Der Index bildet - ohne Berücksichtigung der dortigen Anpassungsschritte zur Angleichung von Ost- und Westtarifen - im Wesentlichen die Entwicklung ab, die sich aus den linearen Anpassungsschritten ergibt, die zwischen den Tarifparteien vereinbart wurden.

- Parameter 2: Nominallohnindex

Die Einkommens-, Verdienst- und Wohlstandsentwicklung der abhängig Beschäftigten im betreffenden Bundesland spiegelt sich im Nominallohnindex wieder. Dieser bemisst die Veränderungen der durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste inklusive besonderer Zahlungen wie dem sogenannten „Weihnachtsgeld“ oder anderer Einmalzahlungen der vollzeit-, teilzeit- und geringfügig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

- Parameter 3: Verbraucherpreisindex

Eine weitere Messgröße stellt der Verbraucherpreisindex dar. Dieser bemisst die durchschnittliche Preisentwicklung aller Waren und Dienstleistungen des allgemeinen Lebensbedarfs im betreffenden Bundesland, der von privaten Haushalten für Konsumzwecke in Anspruch genommen wird (z. B. Mieten, Nahrungsmittel, Bekleidung, Kraftfahrzeuge, Friseur, Reinigung, Reparaturen, Energiekosten, Reisen und dergleichen mehr).

- Parameter 4: systeminterner Besoldungsvergleich („Ämterabstand“)

Eine amtsangemessene Besoldung erfordert eine Abstufung der Bezahlung, die der Wertigkeit des Amtes gerecht wird. Diese Wertigkeit wird insbesondere durch die Verantwortung und Inanspruchnahme der Amtsinhaberin oder des Amtsinhabers bestimmt. Aus Leistungsgrundsatz (Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes) und Alimentationsprinzip (Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes) ergibt sich ein Abstandsgebot, das es dem Gesetzgeber - ungeachtet seines weiten Gestaltungsspielraums - verbietet, diesen Abstand dauerhaft „einzuebnen“. Eine Reduzierung des Ämterabstandes kann hierbei auf zeitweisen (zum Beispiel durch je nach Besoldungsgruppe unterschiedlich zeitversetztes Inkrafttreten einer Anpassung) oder auf dauerhaften Eingriffen (zum Beispiel durch strukturelle Änderungen in den Gehaltstabellen) beruhen. Darüber hinaus muss die Nettoalimentation in den unteren Besoldungsgruppen einen Mindestabstand zum sozialhilferechtlichen Grundsicherungsniveau aufweisen (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 17. November 2015, Az.: 2 BvL 19/09 und andere, Randnummer 93, zitiert nach juris).

- Parameter 5: systemexterner Besoldungsvergleich („Bund-Länder-Vergleich“)

Über den letzten Parameter wird abgebildet, ob und inwieweit das jährliche Bruttoeinkommen in den jeweiligen Besoldungsgruppen einschließlich etwaiger Sonder- und Einmalzahlungen in einem Bundesland vom Bezahlungsdurchschnitt der entsprechenden Besoldungsgruppe beim Bund und den anderen Länder abweicht.

Das Bundesverfassungsgericht geht in einer ersten von drei denkbaren Prüfstufen einer verfassungsfesten Alimentierung davon aus, dass Indizien für eine Unteralimentation nur dann vorliegen, wenn drei oder mehr der folgenden fünf Prüfkriterien, die auf die oben genannten Parameter Bezug nehmen, erfüllt sind:

- a) Vorliegen einer deutlichen Abweichung zwischen Besoldungsindex und Tarifindex, die besteht, wenn in einer Gesamtschau der letzten 15 Jahre der im Laufe der Zeit erhöhte Besoldungsindex um mindestens 5 Prozent hinter dem Tarifindex zurückbleibt,
- b) Vorliegen einer deutlichen Abweichung zwischen Besoldungsindex und Verbraucherpreisindex, die besteht, wenn in einer Gesamtschau der letzten 15 Jahre der erhöhte Besoldungsindex um mindestens 5 Prozent hinter dem Verbraucherpreisindex zurückbleibt,
- c) Vorliegen einer deutlichen Abweichung zwischen Besoldungsindex und Nominallohnindex, die besteht, wenn in einer Gesamtschau der letzten 15 Jahre der erhöhte Besoldungsindex um mindestens 5 Prozent hinter dem Nominallohnindex zurückbleibt,

- d) Verringerung des Abstandes zwischen den „Tabellenbeträgen“ (Grundgehaltssätzen) der verschiedenen Besoldungsgruppen, die vorliegt, wenn der ursprünglich bestehende Abstand innerhalb der letzten 5 Jahre dauerhaft oder vorübergehend um mindestens 10 Prozent reduziert wurde oder wenn in den unteren Besoldungsgruppen die Besoldung um weniger als 15 Prozent über dem sozialhilferechtlichen Bedarf liegt sowie
- e) Vorliegen einer deutlichen Abweichung zwischen der Besoldung des Landes gegenüber dem Durchschnitt des Bundes und der anderen Länder, die besteht, wenn die Besoldung im betreffenden Bundesland im jeweils zu betrachtenden Kalenderjahr um mindestens 10 Prozent vom Durchschnitt des Bundes und der anderen Länder abweicht.

Zur Vermeidung von nur punktuellen Indexverletzungen („statistische Ausreißer“) können in den Fällen der unter den Buchstaben a) bis c) genannten Indizes Parallelbetrachtungen über einen weiteren, gleichlangen Zeitraum vorgenommen werden, der auch den Zeitraum von fünf Jahren vor Beginn des 15-jährigen Beobachtungszeitraums abdeckt und sich mit diesem Zeitraum (mithin über 10 Jahre) überlappt (sogenannte „Staffelprüfung“).

Wäre die Mehrheit der Parameter dieser 1. Prüfungsstufe erfüllt, bestünde eine Vermutung für eine verfassungswidrige Unteralimentation.

Diese Vermutung könnte sodann durch die Berücksichtigung weiterer alimentationsrelevanter Kriterien im Rahmen einer Gesamtabwägung widerlegt oder weiter erhärtet werden (2. Prüfungsstufe).

Auf einer 3. Prüfungsstufe käme gegebenenfalls eine Abwägung mit kollidierenden verfassungsrechtlichen Wertentscheidungen wie dem Verbot der Neuverschuldung in Betracht, die im Ausnahmefall eine Unteralimentation verfassungsrechtlich rechtfertigen könnte.

Das Bundesverfassungsgericht weist in diesem Zusammenhang (Randnummer 130 der Entscheidung vom 5. Mai 2015, Randnummer 113 der Entscheidung vom 17. November 2015) darauf hin, dass dieses Prüfverfahren - im Sinne einer Prozedurverpflichtung des Gesetzgebers - in der Gesetzesbegründung entsprechend zu dokumentieren ist. Ähnliche Indexbetrachtungen, die in den Gesetzesbegründungen der Anpassungsgesetze des Landes Mecklenburg-Vorpommern im Übrigen bereits durchgängig seit 2008 vorgenommen wurden, sind seit dem Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2016/2017 Mecklenburg-Vorpommern und damit auch nachfolgend den insoweit präzisierten Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zu deren Prüfung und Darstellung angepasst.

3.3 Auswertung systeminterner und -externer Besoldungsvergleiche sowie Prüfung volkswirtschaftlich nachvollziehbarer Landes-Indizes für 2016

Die derzeit aktuell mögliche Prüfung und Betrachtung kann sich nur auf das Jahr 2016 beziehen, da die vollständigen Daten für das laufende Jahr 2017 frühestens gegen Ende des ersten Quartals in 2018 zur Verfügung stehen werden.

Für die Ermittlung des Tariflohnindex hat das Bundesverfassungsgericht auf die Tarifergebnisse für die Angestellten im öffentlichen Dienst des jeweils betroffenen Landes oder - bei der Bundesbesoldung - auf Bundesebene abgestellt (Urteil vom 5. Mai 2015 - 2 BvL 17/09 und andere, Randnummer 99 zitiert nach juris - sowie Beschluss vom 17. November 2015 - 2 BvL 19/09 und andere, Randnummer 78 zitiert nach juris). Eine weitergehende Unterscheidung zwischen den Tarifergebnissen für den öffentlichen Dienst des jeweils betroffenen Landes einerseits und der kommunalen Körperschaften in ebendiesem Land andererseits hat das Bundesverfassungsgericht nicht vorgenommen. Das Bundesverfassungsgericht ist darauf auch im weiteren Verlauf seines Urteils vom 5. Mai 2015 betreffend der Verfassungsmäßigkeit der Richterbesoldung in Sachsen-Anhalt bei der Ermittlung der Steigerungsraten im Tarifbereich nicht eingegangen, sondern hat ausschließlich auf die Verdienste der Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder abgestellt und für die Zeit ab dem 1. November 2006 ausdrücklich den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder herangezogen (Randnummer 141 der Entscheidung). Auch zur Verfassungsmäßigkeit der A-Besoldung in Sachsen hat das Bundesverfassungsgericht in seinem Beschluss vom 17. November 2015 wiederum nur auf den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder abgestellt (Randnummer 125 der Entscheidung).

Daneben spricht gegen die Einbeziehung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst im Bereich der Kommunen Folgendes: Die in den Besoldungsordnungen ausgebrachten Ämter und die von der beruflichen Erfahrung und den familiären Verhältnissen abhängige Besoldung können nicht losgelöst von dem korrelierenden Status- und Laufbahnrecht gesehen werden. Nach der Konzeption des Beamtenstatusgesetzes und des Landesbeamtengesetzes besteht ein einheitliches Beamtenrecht sowohl für die Beamtinnen und Beamten des Landes als auch der kommunalen Körperschaften. Dies tritt insbesondere im Laufbahnrecht zutage, das bei der Einrichtung der Laufbahnen (§ 13 des Landesbeamtengesetzes) zwar abhängig von Vor- und Ausbildung sowie fachlichen Schwerpunkten zwischen Laufbahngruppen und Fachrichtungen unterscheidet, demgegenüber aber nicht darauf abstellt, bei welchem Dienstherrn die Beamtin oder der Beamte angestellt ist. Diese Einheit des Beamtenrechts findet sich im Besoldungs- und Versorgungsrecht des Landes wieder und wird auch nicht durch normative Stellenobergrenzen in Frage gestellt, die ausschließlich eine übergreifende sachgerechte Bewertung der Funktionen und ihre Zuordnung zu den Ämtern gewährleisten sollen. Diese Einheit des Rechts würde durchbrochen werden, wenn für die Ermittlung der Besoldung der Beamtenschaft beim Land einerseits und den kommunalen Körperschaften andererseits auf unterschiedliche Parameter abgestellt werden würde und dies im Ergebnis auf eine unterschiedliche Wertigkeit der Ämter hinausläufe, die der Gesetzgeber aber gerade nicht gewollt hat. Eine solche Entwicklung - also eine unterschiedliche Besoldungshöhe zwischen den Beamtinnen und Beamten des Landes und denen der kommunalen Körperschaften - trägt nämlich die Gefahr, dass damit auch innerhalb des Landes ein „Besoldungswettbewerb“ eröffnet wird, der bereits zwischen den Ländern und dem Bund besteht und die Gewinnung von Fachkräften aus Sicht des Dienstherrn als auch die Mobilität aus Sicht des Beamten berührt. Darüber hinaus hätte eine unterschiedliche Besoldungshöhe auch zwei Versorgungsniveaus zur Folge.

Zu den ersten drei Parametern:

Für die Auswertung der ersten drei Parameter (Tarifindex, Verbraucherpreisindex Mecklenburg-Vorpommern und Nominallohnindex Mecklenburg-Vorpommern) liegen Datenreihen des Statistischen Bundesamtes vor, die dem Bundesverfassungsgericht länderspezifisch im Vorfeld der o. g. Entscheidung

- zum Tarifindex für die Zeit von 1991 bis 2014
- zum Verbraucherpreisindex Mecklenburg-Vorpommern für die Zeit von 1995 bis 2013 und
- zum Nominallohnindex Mecklenburg-Vorpommern ebenfalls für die Zeit von 1995 bis 2013

jeweils auf der Basis 100 im Jahr 1995 zur Verfügung gestellt wurden.

Die weiteren landesbezogenen Daten zum Verbraucherpreisindex und zum Nominallohnindex ab 2014 beruhen auf den entsprechenden Erhebungen durch das Statistische Amt Mecklenburg-Vorpommern, dessen Veröffentlichung zum Verbraucherpreisindex sowie dessen Zuarbeit zur „Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung der Länder“. Die entsprechenden Daten sind auf gleicher Basis 100 im Jahr 1995 den vorhandenen Indexreihen hinzugefügt worden.

Entsprechend der Vorgehensweise des Bundesverfassungsgerichtes ist zur Beurteilung der Verfassungsgemäßheit der Bezahlung in einem bestimmten Jahr der letztvergangene 15-Jahres-Zeitraum zu überprüfen (für das Jahr 2016 die Zeit von 2002 bis 2016). Hierzu werden die Indizes des Jahres vor Beginn des 15-Jahres-Zeitraums (für das Jahr 2016 also das Basisjahr 2001) auf den Wert 100 umgerechnet.

Den vorliegenden Angaben zu den unter Nummer 3.2 a) bis c) genannten Parametern ist für den letztvergangenen 15-Jahres-Zeitraum (2002 bis 2016) zu entnehmen, dass sich auf der Basis 100 im Jahr 2001 für die zu betrachtenden Indizes für das Jahr 2016 Indexwerte in Höhe von

- 127,9 für den Tarifindex (mithin 27,9 Prozent Zuwachs)
- 122,8 für den Verbraucherpreisindex des Landes (22,8 Prozent Zuwachs) und
- 135,4 für den Nominallohnindex des Landes (35,4 Prozent Zuwachs)

ergeben.

Diesen Werten ist der jeweilige Besoldungsindex der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richtern gegenüberzustellen. Allerdings existiert derzeit kein einheitlicher Besoldungsindex, der für die gesamte Beamten- und Richterschaft Geltung hätte, sondern sechs verschiedene Indizes.

Der heranzuziehende Besoldungsindex hängt davon ab, ob die oder der Beschäftigte

- mit Ernennung in Mecklenburg-Vorpommern Bezüge in Höhe der im Altbundesgebiet geltenden Sätze (Ersternennung in den Altbundesländern) oder
- aufgrund seiner Ersternennung im Beitrittsgebiet zunächst abgesenkte Bezüge nach der Zweiten Besoldungsübergangsverordnung erhalten hat, deren Angleichung in den Besoldungsgruppen bis A 9 zum 1. Januar 2008 und in den Besoldungsgruppen ab A 10 zum 1. Januar 2010 erfolgten

und zu welcher der drei Gruppen von Besoldungsempfängerinnen und -empfängern der oder die Beschäftigte gehört:

- zu den Besoldungsgruppen bis A 9,
- zu den Besoldungsgruppen A 10 bis A 12 sowie C 1 oder
- zu den Besoldungsgruppen ab A 13 aufwärts sowie C 2 bis C 4, aber auch in den Besoldungsordnungen W (Professorinnen und Professoren) und R (Richterinnen und Richter).

Die Besoldung hat sich in den sechs ergebenden Kombinationen von Gruppe zu Gruppe verschieden entwickelt. Dieses beruht zum einen auf der unterschiedlichen Wirkung der in 2003 vorgenommenen Absenkung der jährlichen Sonderzahlung, des sogenannten „Weihnachtsgeldes“. Vor der Absenkung hat die Sonderzahlung für im Altbundesgebiet Ersternannte 86,31 Prozent der Dezemberbezüge - West -, für im Beitrittsgebiet Ersternannte dagegen 58,26 Prozent der Dezemberbezüge - West - betragen. Die Sonderzahlung wurde in der ersten Gruppe (bis A 9) auf 48,5 Prozent, in der zweiten (A 10 bis A 12 sowie C 1) auf 42,5 Prozent und in der dritten Gruppe (ab A 13) auf 37,5 Prozent des Dezembergehaltes des Vorjahres 2002 einheitlich auf das sogenannte „Westniveau“ abgesenkt und auf diesem Stand gehalten.

Durch das einheitliche Abstellen der abgesenkten Sonderzahlung auf „Westniveau“ ist die Absenkung der Sonderzahlung bei den erstmals im Beitrittsgebiet Ernannten („Ostbesoldung“) mit Werten von minus 1,50 Prozent pro Jahr (ab Besoldungsgruppe A 13), minus 1,05 Prozent pro Jahr (Besoldungsgruppen A 10 bis A 12 sowie C 1) und minus 0,54 Prozent pro Jahr (bis Besoldungsgruppe A 9) geringer ausgefallen als für Empfängerinnen und Empfänger von Dienstbezügen nach Westniveau (minus 4,14 Prozent pro Jahr ab Besoldungsgruppe A 13, minus 3,73 Prozent pro Jahr für Besoldungsgruppen A 10 bis A 12 sowie C 1 und schließlich minus 3,25 Prozent pro Jahr bis Besoldungsgruppe A 9).

Die in der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 5. Mai 2015 festgestellte Verfassungswidrigkeit der Richterbesoldung im Land Sachsen-Anhalt beruhte im Wesentlichen auf einer im Ergebnis vollständigen Streichung des „Weihnachtsgeldes“ in den Besoldungsgruppen ab A 9. Dies bewirkte für Besoldungsgruppen ab A 10 eine deutlich höhere Absenkung von minus 6,71 Prozent (West), während der Effekt „Ost“ sich (ohne verfassungsgerichtliche Beanstandung) auf minus 5,88 Prozent belief.

Die differenzierte Absenkung der Sonderzahlung in Mecklenburg-Vorpommern führt im hier zu betrachtenden Gesamtzeitraum von 15 Jahren (2002 bis 2016 auf der Basis 100 im Jahr 2001) durch eine Streuung der sechs unterschiedlichen Besoldungsindizes zu unterschiedlichen Verhältnissen gegenüber den zuvor ermittelten Referenzindizes Tarifindex, Verbraucherpreisindex und Nominallohnindex.

So belaufen sich die Steigerungen der Indizes zwischen 2002 und 2016 mit dem Basisjahr 2001 = 100 im Hinblick auf

den Besoldungsindex Ost	bis A 9	auf	144,4,
den Besoldungsindex Ost	A 10 bis A 12	auf	143,8,
den Besoldungsindex Ost	ab A 13	auf	143,2,
den Nominallohnindex M-V		auf	135,4,
den Tarifindex (West)		auf	127,9,
den Verbraucherpreisindex M-V		auf	122,8,
den Besoldungsindex West	bis A 9	auf	124,6,
den Besoldungsindex West	A 10 bis A 12	auf	124,0 sowie
den Besoldungsindex West	ab A 13	auf	123,7.

Dieses lässt erkennen, dass die Besoldungsentwicklung der im Beitrittsgebiet ersternannten Beschäftigten (Besoldungsindex Ost) hinter keinem einzigen der drei Vergleichsindizes Tarifindex, Preisindex Mecklenburg-Vorpommern sowie Nominallohnindex Mecklenburg-Vorpommern zurückgeblieben ist, sondern an der allgemeinen Entwicklung im Land (zum Teil überdurchschnittlich) partizipiert hat.

Demgegenüber liegt der Besoldungsindex West für die im Altbundesgebiet ersternannten Beschäftigten durchgängig unterhalb der Referenzgrößen Tarifindex und Nominallohnindex Mecklenburg-Vorpommern. Allerdings darf nicht außer Acht bleiben, dass Ausgangslage für die Entwicklung des Besoldungsindex West ein von Beginn an deutlich höheres Bezahlungsniveau gewesen ist. So haben noch in 1991 die sog. „Ostbezüge“ lediglich 60 Prozent der Grundgehaltssätze West betragen, ehe sie nach allmählichen Anpassungsschritten in 2008 (für die unteren Besoldungsgruppen bis A 9) bzw. 2010 (ab Besoldungsgruppe A 10) das 100 Prozent-Niveau der sogenannten „Westbezüge“ erreicht haben. Der Verbraucherpreisindex liegt hingegen unterhalb des Besoldungsindex West.

Die höheren Indexwerte Ost stellen insoweit keine Bevorzugung der im Beitrittsgebiet ersternannten Beschäftigten oder eine vermeintliche Benachteiligung der im Altbundesgebiet Ersternannten dar. Sie bilden vielmehr den Nachholbedarf für die Bezahlung der im Beitrittsgebiet Ersternannten ab, der notwendig war, um „lediglich“ das gleiche Bezahlungsniveau der im Altbundesgebiet Ersternannten zu erreichen.

Dass eine vermeintliche Benachteiligung der im Altbundesgebiet Ersternannten nicht stattgefunden hat, lässt sich auch aus dem Vergleich mit dem Tarifindex ableiten. Da dieser Index die Ost-West-Angleichung nicht enthält, ermöglicht der Tarifindex (127,9) eine belastbare Aussage dazu, dass die West-Besoldung (mit Werten von 123,7 bis 124,6) in 2016 um 2,6 Prozent bis 3,4 Prozent hinter den Tarifabschlüssen der Tarifgemeinschaft der deutschen Länder zurückgeblieben ist, ohne dass sich hieraus eine Abkopplung ableiten ließe.

Denn im Vergleich mit der Bezahlung in anderen Ländern des Altbundesgebietes (vergleiche nachfolgend auch zu Parameter 5) entspricht die Bezahlung der im Altbundesgebiet Ersternannten auch im Land Mecklenburg-Vorpommern mit einer minimalen Abweichung nach unten von minus 0,25 Prozent dem dortigen Durchschnitt.

Die unterschiedlichen Ausgangslagen der beiden Beschäftigtengruppen Ost und West dürfen insoweit nicht unberücksichtigt bleiben, als sie einer relativierenden Betrachtung bedürfen, die sich der reinen Indexwerte-Betrachtung nicht ohne weiteres entnehmen lässt.

Auch bei Fortführung einer reinen Indexbetrachtung lässt sich aus dem durchgängigen Unterschreiten der ersten drei Referenzindizes kein Verdacht auf eine Unteralimentierung ableiten. Denn nicht jedwedem Unterschreiten, sondern nur ein Unterschreiten der jeweiligen Besoldungsindizes um mindestens 5 Prozentpunkte stellt eine „Indexverletzung“ im Sinne der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichtes dar.

Die Relation der drei einzeln zu prüfenden Indizes jeweils zum Besoldungsindex wird hierbei vom Bundesverfassungsgericht (Randnummer 144 der Entscheidung vom 5. Mai 2015; Randnummer 127 der Entscheidung vom 17. November 2015) durch die unten genannte Formel vorgegeben:

$$\frac{(\text{Referenzindex} - \text{Besoldungsindex})}{\text{Besoldungsindex}} \times 100 = \text{Maß des Zurückbleibens hinter dem Referenzindex}$$

Unter Anwendung dieses Maßstabes für 2016 liegt ausschließlich für Beschäftigte mit Ersternennung im Altbundesgebiet eine nennenswerte Indexabweichung von mindestens 5 Prozent bezogen auf den Nominallohnindex vor.

So beläuft sich die Index-Abweichung gegenüber dem Nominallohnindex (135,4) in den Besoldungsgruppen bis A 9 (124,6) gemäß obiger Formel auf $(135,4 - 124,6) * 100 / 124,6 = 8,7$ Prozent, von A 10 bis A 12 entsprechend auf 9,2 Prozent und ab A 13 entsprechend auf 9,5 Prozent.

Zum vierten Parameter:

Im systeminternen Besoldungsvergleich sind landesgesetzlich drei Maßnahmen zu nennen, die den Ämterabstand innerhalb der vergangenen fünf Kalenderjahre (in der Zeit von 2012 bis 2016 gegenüber 2011) dauerhaft verringert haben. Es handelt sich um

- eine Sockelbetragserhöhung in Höhe von 17 Euro zum 1. Januar 2012 (§ 2 Absatz 3 Satz 2 des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2011/2012 Mecklenburg-Vorpommern),
- eine weitere Sockelbetragserhöhung in Höhe von 25 Euro zum 1. Juli 2013 (§ 2 Absatz 3 des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2013/2014/2015 Mecklenburg-Vorpommern) sowie
- eine Erhöhung der Grundgehaltssätze um mindestens 65 Euro zum 1. September 2016 (§ 2 Absatz 3 des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2016/2017 Mecklenburg-Vorpommern), soweit dies günstiger als die lineare Anpassung um 2 Prozent zum gleichen Zeitpunkt war.

Da in den ersten beiden Fällen alle Besoldungsgruppen den entsprechenden Sockelbetrag in gleicher Höhe erhalten haben, konnte dieses keine besonderen Verwerfungen innerhalb der Besoldungstabelle, sondern nur eine allgemeine und gleichmäßige „Stauchung“ der jeweiligen Besoldungstabellen bewirken, in der die unteren Beträge der Gehaltstabellen relativ mehr angehoben wurden als die oberen. Im dritten Fall wirkte sich die Erhöhung der Grundgehaltssätze im Rahmen einer Günstigerprüfung um mindestens 65 Euro in Gänze, d. h. in allen Erfahrungsstufen einer Besoldungsgruppe, nur bis zur Besoldungsgruppe A 9 aus und betraf bis zur Besoldungsgruppe A 12 nur noch einen Teil der Erfahrungsstufen mit abnehmender Tendenz. Ab Stufe 5 in der Besoldungsgruppe A 12 und den darüber liegenden Besoldungsgruppen war die lineare Erhöhung um 2 Prozent (§ 2 Absatz 1 Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2016/2017 Mecklenburg-Vorpommern) stets günstiger. Insoweit bewirkte der Mindestbetrag von 65 Euro nur in den unteren und mittleren Besoldungsgruppen eine Stauchung, und zwar in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen einer linearen Anpassung von 2 Prozent und dem Mindestbetrag. Dieser Mehrbetrag belief sich in der Besoldungsgruppe A 3 auf etwa 22 Euro, in A 4 auf etwa 20 Euro, in A 5 auf etwa 18,50 Euro usw. (jeweils Endgrundgehalt). Der Mehrbetrag baute sich insoweit in kleinen Schritten ab, sodass die Stauchung der Besoldungstabelle degressiv verlief.

Ein Vergleich des niedrigsten zahlbar gemachten Endgrundgehaltes (Besoldungsgruppe A 3) und demjenigen in der Besoldungsgruppe B 9 zum 31. Dezember 2011 gegenüber dem Stand 31. Dezember 2016 ergibt über diesen Zeitraum eine Steigerungsrate von 13,8 Prozent für die niedrigste Besoldungsgruppe, hingegen eine Steigerungsrate von 10,8 Prozent für die Besoldungsgruppe B 9. Damit besteht zwischen den Besoldungsgruppen ein maximaler Unterschied zwischen den Zuwachsraten in Höhe von 3 Prozentpunkten und damit weit unterhalb der vom Bundesverfassungsgericht als kritisch beurteilten Grenze von 10 Prozentpunkten.

In den vom Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 5. Mai 2015 herangezogenen Abständen der Besoldungsgruppe R 1 zu den Besoldungsgruppen A 6, A 9 und A 13 haben sich in diesem Zeitraum mit steigender Besoldungsgruppe die Abstände in den Steigerungsraten reduziert. Die jeweils vom Endgrundgehalt betrachtete Steigerungsrate in der Besoldungsgruppe R 1 betrug 11,1 Prozent, demgegenüber 11,3 Prozent in der Besoldungsgruppe A 13 (plus 0,2 Prozentpunkte), 12,1 Prozent in A 9 (plus 1,0 Prozentpunkte) und 13,1 Prozent in A 6 (plus 2,0 Prozentpunkte). Dies macht einen maximalen Unterschied von 2 Prozentpunkten aus, der wiederum weit unterhalb der vom Bundesverfassungsgericht als kritisch beurteilten Grenze liegt.

Mindestabstand zum sozialhilferechtlichen Existenzminimum:

Ergänzend fordert das Bundesverfassungsgericht, dass die Nettoalimentation einer Beamtin oder eines Beamten mit Ehepartner und zwei Kindern mindestens 115 Prozent des sozialhilferechtlichen Existenzminimums für eine entsprechende Familie erreichen muss (Beschluss vom 17. November 2015, Az.: 2 BvL 19/09 und andere, Randnummer 93 zitiert nach juris). Somit müssen auch in den unteren Besoldungsgruppen die Dienstbezüge generell ausreichen, um als Alleinverdiener den angemessenen Lebensunterhalt einer vierköpfigen Familie durchgängig aufzubringen. Eine Unterschreitung dieses Mindestabstandes gegenüber dem sozialhilferechtlichen Grundsicherungsniveau widerspräche einer verfassungsgemäßen Ausgestaltung der Besoldung. In seiner Entscheidung zur Alimentation von Beamtinnen und Beamten mit mehr als zwei Kindern hat das Bundesverfassungsgericht zur Ermittlung des sozialhilferechtlichen Existenzminimums (Beschluss vom 24. November 1998, Az.: 2 BvL 26/91 und andere, Randnummer 58 zitiert nach juris) auf den als Unterrichtung durch die Bundesregierung vorgelegten Bericht vom 2. Februar 1995 über die Höhe des Existenzminimums von Kindern und Familien im Jahr 1996 (Bundestagsdrucksache 13/381) Bezug genommen.

Der in der Regel alle zwei Jahre erscheinende Bericht liegt aktuell als 11. Existenzminimumbericht vom 2. November 2016 (Bundestagsdrucksache 18/10220) für die Jahre 2017 und 2018 vor. Der Bericht schlüsselt das Existenzminimum dabei nach den sozialhilferechtlichen Regelsätzen für Partner in Paarhaushalten, den nach Altersstufen gewichteten Regelsätzen für Kinder, den durchschnittlichen Bildungs- und Teilhabebedarfen sowie den durchschnittlichen Kosten für Unterkunft und Heizung, jeweils getrennt für Erwachsene und Kinder, im Einzelnen auf. Danach lässt sich für das Jahr 2018 Umfang und Höhe des sächlichen Existenzminimums einer vierköpfigen Familie mit einem durchschnittlichen Betrag von 2.036 EUR pro Monat als Referenzgröße beziffern. Der monatlich zur Verfügung stehende Betrag der oben näher spezifizierten vierköpfigen Beamtenfamilie muss nach den vom Bundesverfassungsgericht benannten Kriterien folglich mindestens 115 Prozent von 2.036 EUR und damit 2.341,40 EUR betragen, um einen hinreichenden Abstand zum sozialhilferechtlichen Existenzminimum zu wahren.

Diesem Betrag ist die regelmäßige monatliche Bruttobesoldung einschließlich der familienbezogenen Gehaltsbestandteile abzüglich der steuerlichen Belastungen zuzüglich der Kindergeldzahlungen sowie abzüglich der aus dem Nettoeinkommen zu bestreitenden Kosten für eine unter Berücksichtigung der beamtenrechtlichen Beihilfe abzuschließende private Kranken- und Pflegepflichtversicherung gegenüberzustellen. Die Beiträge für eine Kranken- und Pflegepflichtversicherung stellen im Regelfall eine individuelle Größe dar, da die Beitragshöhe unter anderem vom Eintrittsalter bei Versicherungsbeginn, von eventuellen Eigenbehalten, von Ergänzungs- beziehungsweise Wahlleistungen, von Zusatzbeiträgen aufgrund von Vorerkrankungen und anderen Faktoren abhängt. Der nachfolgenden Berechnung liegt ein im Jahr 2017 für einen 25-jährigen Landesbeamten mit gleichaltriger, nicht berufstätiger Ehefrau und zwei minderjährigen Kindern erstmalig abgeschlossener Vertrag und der sich hieraus ergebende Tarif des nach Marktanteilen größten Versicherers (Debeka Koblenz) zugrunde. Er stellt einen beihilfekonformen Tarif dar, deren Leistungen den landesrechtlichen Beihilfevorschriften entsprechen, d. h. keine gesonderten Wahlleistungen wie die stationäre Unterbringung im Zweitzimmer oder Chefarztbehandlung beinhaltet.

Nicht regelmäßig gezahlte Bezügebestandteile - es handelt sich hierbei um die im Dezember des jeweiligen Jahres gewährte jährliche Sonderzahlung - wurden hierbei für Zwecke der Vergleichsberechnung mit einem Zwölftel des zustehenden und zu versteuernden Betrages dem monatlichen Bruttobetrag hinzugerechnet.

Auf dieser Basis zeigt die nachfolgende Übersicht für das mit dem vorliegenden Anpassungsgesetz zu regelnde Kalenderjahr 2018, dass die in der Eingangsstufe der untersten in der Landesverwaltung tatsächlich besetzten Besoldungsgruppe A 3 (Beamtinnen und Beamten im Justizwachtmeisterdienst) gewährte Alimentation den erforderlichen Abstand zum Grundsicherungsniveau deutlich wahrt. Statistisch gesehen erfolgen die zahlenmäßig äußerst geringen Einstellungen in das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 (ehemals einfacher Dienst) im ersten Drittel eines Erwerbslebens. Derzeit befinden sich in der Landesverwaltung 29 Beamtinnen und Beamte in der Besoldungsgruppe A 3, davon 5 in der Erfahrungsstufe 1, 3 von ihnen mit 1 Kind.

Beamtin/Beamter, Besoldungsgruppe A 3 Erfahrungsstufe 1, verheiratet, zwei Kinder unter 18 Jahren, Ehepartner/-in nicht berufstätig		Existenzminimum Ehepaar mit zwei Kindern unter 18 Jahren	
Grundgehalt	2.048,43 €	Regelbedarf Ehepaar ¹⁾	746,00 €
Amtszulage A 3, Fn. 5	70,43 €	gewichteter durchschnittlicher Regel- bedarf zweier Kinder ²⁾	562,00 €
Familienzuschlag	380,58 €	gewichtete durchschnittliche Bedarfe für Bildung und Teilhabe zweier Kinder ³⁾	38,00 €
1/12 der jährlichen Sonderzahlung	83,41 €	gewichtete durchschnittliche Bruttokaltmiete ⁴⁾	594,00 €
Brutto	2.582,85 €	gewichtete durchschnittliche Heizkosten ⁵⁾	96,00 €
Lohnsteuer Steuerklasse III, 2 Kinder ⁶⁾	-122,66 €	Sächliches Existenzminimum	
Solidaritätszuschlag ⁶⁾	0,00 €		
Kirchensteuer ⁶⁾	0,00 €	2.036,00 €	
Netto	2.460,19 €	des sächlichen Existenzminimums	
Private Krankenversicherung	-348,00 €		
Kindergeld ⁷⁾	388,00 €		
verfügbares Nettoeinkommen	2.500,19 €		
Besoldung in Höhe von		122,8 %	

¹⁾ Ziffer 4.1.1 des 11. Existenzminimumberichts vom 2. November 2016 (Bundestagsdrucksache 18/10220), Seite 4

²⁾ Ziffer 5.1.1, Seite 6 am angegebenen Ort

³⁾ Ziffer 5.1.2, Seite 7 am angegebenen Ort

⁴⁾ Ziffer 4.1.2, Seite 5 und Ziffer 5.1.3, Seite 7 am angegebenen Ort

⁵⁾ Ziffer 4.1.3, Seite 5 und Ziffer 5.1.4, Seite 7 am angegebenen Ort

⁶⁾ Berechnung laut Abgabenrechner des Bundesministeriums der Finanzen (www.bmf-abgaberechner.de) basierend auf der Steuertabelle 2017

⁷⁾ in der ab dem 1. Januar 2018 maßgeblichen Höhe von je 194 Euro für das erste und zweite Kind

Es bestehen angesichts der Existenzminimumberichterstattung und der dort für das Jahr 2018 dargelegten Prognose zur Höhe der Grundsicherung keine Zweifel, dass mit dem ermittelten Wert von 122,8 Prozent der hinreichend notwendige Abstand von 115 Prozent im Jahr 2018 eingehalten oder übertroffen wird. Dies gilt wegen der höheren Besoldung erst recht für die darüber liegenden Besoldungsgruppen. Eine Verletzung des vom Bundesverfassungsgericht benannten Abstandsgebotes ist somit auch unter diesem ergänzenden Aspekt nicht erkennbar.

Auch für die darunter liegende Besoldungsgruppe A 2, zu der in der Landesverwaltung jedoch kein tatsächlicher Zahlfall existiert, gewährleistet die Besoldung mit 119,9 Prozent des sächlichen Existenzminimums den verfassungsgerichtlich bestimmten Mindestabstand von 115 Prozent.

Schließlich ergibt sich auch bei konservativeren Annahmen für beide Besoldungsgruppen kein Unterschreiten der 115-Prozent-Grenze:

Selbst unter Ansatz des höchsten denkbaren Regelbedarfssatzes für zwei Kinder (beide Kinder im Alter zwischen 14 und 17 Jahren) von zusammen 630 Euro statt der in der Tabelle veranschlagten 562 Euro, die den durchschnittlichen Regelsatz darstellen, stünden in der Besoldungsgruppe A 3 118,8 Prozent und in A 2 116,0 Prozent des sächlichen Existenzminimums zur Verfügung. Zudem beziehen sich die durchschnittlichen Bruttokaltmieten und Heizkosten nach dem Existenzminimumsbericht auf den bundesweiten Durchschnitt. Diese Kosten der Unterkunft werden selbst in den drei miethöchsten Städten des Landes (Rostock, Greifswald, Bad Doberan) nicht überschritten, sodass sich auch hieraus eine Berechnungsreserve zugunsten des Abstandsgebotes ergibt.

Zum fünften Parameter:

Im systemexternen Quervergleich der Jahresbezüge 2016 der einzelnen Besoldungsgruppen (Grundgehalt aus der Endstufe, gegebenenfalls allgemeiner Stellenzulage sowie Einmal- und Sonderzahlungen; ohne Amtszulagen, familienbezogene Besoldungsbestandteile oder sonstige Besoldungsbestandteile) ergibt sich für Mecklenburg-Vorpommern gegenüber dem Durchschnitt des Bundes und der anderen Länder folgendes Bild:

Die an Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter in Mecklenburg-Vorpommern gezahlten Bezüge liegen - je nach Besoldungsgruppe - in einem Korridor zwischen plus 4,09 Prozent und minus 3,90 Prozent zum Besoldungsdurchschnitt des Bundes und der anderen Länder. Hierbei wird - über alle Zahlfälle betrachtet - im Durchschnitt ein Wert von etwa 0,14 Prozent unter dem Bund-Länder-Durchschnitt (nachrichtlich: 0,25 Prozent unter dem Länderdurchschnitt Altbundesgebiet) erreicht. Damit besteht keine erhebliche Gehaltsdifferenz in dem vom Bundesverfassungsgericht erkannten Umfang.

Zwischenergebnis zur ersten Prüfungsstufe für den Zeitraum bis 2016:

Im Ergebnis ist daher eine nennenswerte Abweichung ausschließlich gegenüber dem Nominallohnindex Mecklenburg-Vorpommern festzustellen. Hieraus ergibt sich in der ersten Prüfungsstufe ein Indiz für eine verfassungskonform ausgestaltete Bezahlung.

In einer zweiten Prüfungsstufe könnte diese Vermutung durch Berücksichtigung weiterer Kriterien im Rahmen einer Gesamtabwägung widerlegt oder weiter erhärtet werden.

Es sind jedoch keine weiteren Umstände ersichtlich, aus denen sich bei der gebotenen Gesamtabwägung eine evidente Unangemessenheit der Bezüge ergäbe. Besondere landesspezifische Belastungen, wie zum Beispiel eine Kostendämpfungspauschale im Beihilfebereich, sieht das Landesrecht Mecklenburg-Vorpommern nicht vor.

3.4 Zur künftigen Indexentwicklung 2017/2018

Der sich aus dem jüngsten Tarifabschluss 2017/2018 ergebende Tarifindex für 2017 und 2018 ist bereits berechenbar. Neben den sechs Besoldungsindizes für 2016 trifft dieses - für den Fall der Annahme des Gesetzentwurfs mit den darin enthaltenen Parametern - auch für die Besoldungsindizes 2017 und 2018 zu.

Für die fehlenden zwei Jahreswerte 2017 und 2018 zum Nominallohnindex Mecklenburg-Vorpommern wurde der Durchschnitt der davor liegenden 3 Jahre (2,89 Prozent) hypothetisch fortgeschrieben. Greifbare Anhaltspunkte dafür, dass hier Trendwechsel zu erwarten wären, sind nicht erkennbar.

Der Jahreswert 2017 zum Verbraucherpreisindex Mecklenburg-Vorpommern wurde aus dem Mittelwert der bereits bekannten Steigerungsraten der Monate Januar bis Mai 2017 ermittelt (2,20 Prozent). Da ein Abflachen nicht zu erwarten ist, wurde der Wert auch für 2018 entsprechend fortgeschrieben.

Hieraus ergeben sich in der jeweiligen 15-Jahres-Betrachtung Steigerungsraten

gegenüber den jeweiligen Basisjahren (= 100)	in	2002 2017	2003 2018
für den Besoldungsindex Ost bis A 9		141,5	140,3,
für den Besoldungsindex Ost A 10 bis A 12		140,9	140,5,
für den Besoldungsindex Ost ab A 13		140,2	140,4,
für den Tarifindex West		130,4	130,3,
für den Verbraucherpreisindex M-V		124,8	126,9,
für den Nominallohnindex M-V		137,0	139,2,
für den Besoldungsindex West bis A 9		124,0	127,7,
für den Besoldungsindex West A 10 bis A 12		123,4	127,8,
für den Besoldungsindex West ab A 13		123,1	127,9.

Dieses lässt - wie auch zu 2016 festgestellt - erkennen, dass die Besoldungsentwicklung der im Beitrittsgebiet ersternannten Beschäftigten (Besoldungsindex Ost) weiterhin hinter keinem einzigen der drei Vergleichsindizes Tarifindex, Verbraucherpreisindex Mecklenburg-Vorpommern sowie Nominallohnindex Mecklenburg-Vorpommern zurückgeblieben ist, sondern an der allgemeinen Entwicklung im Land (zum Teil überdurchschnittlich) partizipiert hat.

Zwar liegt auch hier der Besoldungsindex West für die im Altbundesgebiet ersternannten Beschäftigten wieder durchgängig unterhalb von drei (2017) beziehungsweise unterhalb von zwei (2018) der Referenzgrößen Tariflohnindex, Nominallohnindex Mecklenburg-Vorpommern und Verbraucherpreisindex Mecklenburg-Vorpommern. Abermals darf jedoch nicht außer Acht bleiben, dass Ausgangslage für die Entwicklung des Besoldungsindex West ein von Beginn an deutlich höheres Bezahlungsniveau gewesen ist und die Indexabstände zwischen der Entwicklung Ost und West den Nachholbedarf für die Bezahlung der im Beitrittsgebiet Ersternannten abbilden, der notwendig war, um „lediglich“ das gleiche Bezahlungsniveau der im Altbundesgebiet Ersternannten zu erreichen.

Die Zahlenreihen der Ost- und West-Indizes belegen jedoch, dass sich die beiden Indizes allmählich annähern. Die Abstände verringern sich von 2016 (knapp 20 Prozentpunkte Indexabstand) bis 2018 (ca. 13 Prozentpunkte) kontinuierlich.

Da auf einen 15-Jahreszeitraum abzustellen ist, werden die Indexwerte im Übrigen 15 Jahre nach Aufhebung der Zweiten Besoldungsübergangsverordnung bis zur Besoldungsgruppe A 9 (mithin in 2022) beziehungsweise ab Besoldungsgruppe A 10 (in 2024) in einem gemeinsamen Wert münden.

Unter Anwendung der vom Bundesverfassungsgericht vorgesehenen Formel für die Jahre 2017 und 2018 sind - in einer wiederum reinen Indexbetrachtung - für Beschäftigte mit Ersternennung im Altbundesgebiet voraussichtlich

- in 2017 nennenswerte Abweichungen bezogen auf zwei Indizes, nämlich den Nominallohnindex Mecklenburg-Vorpommern um 10,5 Prozent (bis A 9) beziehungsweise um 11,0 Prozent (A 10 bis A 12) und um 11,3 Prozent (ab A 13) sowie den Tarifindex Mecklenburg-Vorpommern um 5,2 Prozent (bis A 9) beziehungsweise um 5,7 Prozent (A 10 bis A 12) und um 5,9 Prozent (ab A 13)

sowie

- in 2018 nennenswerte Abweichungen lediglich bezogen auf einen Index - den Nominallohnindex M-V - um 9,0 Prozent (bis A 9) beziehungsweise um 8,9 Prozent (A 10 bis A 12) und um 8,8 Prozent (ab A 13)

zu erwarten.

Von bedenklichen Abweichungen hinsichtlich des vierten und fünften Parameters ist auch für die Zeit bis 2018 nicht auszugehen. So sind Anhaltspunkte für eine deutliche Verringerung des im externen Systemvergleich für 2016 festgestellten Bezahlungsdurchschnitts (Mecklenburg-Vorpommern liegt etwa 0,14 Prozent unter dem Bund-Länder-Durchschnitt) nicht erkennbar. Das Erreichen der kritischen 10 Prozentgrenze würde schon rein rechnerisch lineare Anpassungen in allen anderen Ländern erfordern, die für 2017 und 2018 insgesamt etwa weitere 10 Prozentpunkte über den bereits zum 1. Juni 2017 wirksam gewordenen Anpassungssatz und dem in diesem Gesetzentwurf vorgesehenen Anpassungssatz liegen müssten. Basierend auf den in den Ländern und beim Bund durchgeführten oder geplanten Anpassungen lassen sich Abweichungen in Höhe von minus 0,51 Prozent (2017) und plus 0,2 Prozent (2018) zum Länderdurchschnitt prognostizieren.

Anhaltspunkte für eine kritische Verringerung des Ämterabstandes um mindestens 10 Prozent sind ebenfalls nicht festzustellen. Der Nivellierungseffekt der mit dem Gesetzentwurf für 2018 vorgesehenen Basisanhebung der Grundgehaltssätze um einen Mindestbetrag von 65 Euro, soweit dies gegenüber der bereits zum 1. Juni 2017 wirksam gewordenen linearen Anpassung von 1,75 Prozent günstiger ist, wirkt bis zum Endgrundgehalt ausschließlich in den unteren bis mittleren Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A und baut sich in kleinen Schritten ab. Insoweit bewirkt der Mindestbetrag von 65 Euro nur in den unteren und mittleren Besoldungsgruppen eine Stauchung, und zwar in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der zum 1. Juni 2017 wirksam gewordenen linearen Anpassung von 1,75 Prozent und dem Mindestbetrag. Dieser Mehrbetrag beläuft sich in der Besoldungsgruppe A 3 auf etwa 26 Euro, in A 4 auf etwa 25 Euro, in A 5 auf etwa 23 Euro usw. (jeweils Endgrundgehalt). Der Mehrbetrag baut sich insoweit in kleinen Schritten ab, so dass die Stauchung der Besoldungstabelle degressiv verläuft.

Im systeminternen Besoldungsvergleich wirken somit zwei landesgesetzliche Maßnahmen, die den Ämterabstand innerhalb eines 5-Jahres-Zeitraumes (hier in der Zeit von 2014 bis 2018 gegenüber 2013) dauerhaft verringern. Es handelt sich um zwei Mindestbeträge in Höhe von jeweils 65 Euro

- zum 1. September 2016 (§ 2 Absatz 3 des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2016/2017 Mecklenburg-Vorpommern) und
- zum 1. Januar 2018 nach diesem Gesetzentwurf (§ 2 Absatz 3),

deren maximale Effekte sich von Besoldungsgruppe zu Besoldungsgruppe auf wenige Euro beschränken.

Ein Vergleich des niedrigsten (Besoldungsgruppe A 3 Endstufe) zahlbar gemachten Endgrundgehaltes und demjenigen in der Besoldungsgruppe B 9 zum 31. Dezember 2013 gegenüber dem Stand 31. Dezember 2018 ergibt über diesen Zeitraum eine Steigerungsrate von 12,7 Prozent für die niedrigste Besoldungsgruppe und eine Steigerungsrate von 10,3 Prozent für die Besoldungsgruppe B 9. Damit besteht zwischen den Besoldungsgruppen ein maximaler Unterschied zwischen den Zuwachsraten in Höhe von 2,4 Prozentpunkten und damit weit unterhalb der vom Bundesverfassungsgericht als kritisch beurteilten Grenze von 10 Prozentpunkten.

In den vom Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 5. Mai 2015 herangezogenen Abständen der Besoldungsgruppe R 1 zu den Besoldungsgruppen A 6, A 9 und A 13 reduzieren sich in diesem Zeitraum mit steigender Besoldungsgruppe die Abstände in den Steigerungsraten. Die jeweils vom Endgrundgehalt betrachtete Steigerungsrate in der Besoldungsgruppe R 1 beträgt 10,3 Prozent, demgegenüber 10,8 Prozent in A 9 (plus 0,5 Prozentpunkte) und 12,0 Prozent in A 6 (plus 1,7 Prozentpunkte). Hingegen beträgt in der Besoldungsgruppe A 13 die Steigerungsrate ebenfalls 10,3 Prozent. Dies macht einen maximalen Unterschied von 1,7 Prozentpunkten aus, der wiederum weit unterhalb der vom Bundesverfassungsgericht als kritisch beurteilten Grenze liegt.

Ergebnis:

Die mit dem Gesetzentwurf vorgesehenen Anpassungen bewirken keine Abweichungen von drei oder mehr Parametern der maßgeblichen Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 5. Mai 2015, sodass von einer verfassungsgemäßen Besoldung der Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern auszugehen ist.

4. Zu den inhaltlichen Abweichungen gegenüber der tariflichen Vereinbarung im Einzelnen

Es besteht weder gemäß Artikel 3 Absatz 1 noch nach Artikel 33 Absätze 2 und 5 des Grundgesetzes die Verpflichtung, die Ergebnisse der Tarifverhandlungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes spiegelbildlich auf die Beamtenbesoldung und -versorgung zu übertragen. Der Besoldungsgesetzgeber ist daher von Verfassungs wegen nicht dazu verpflichtet, bei Anpassungen der Bezüge eine strikte Parallelität zu den Tarifergebnissen des öffentlichen Dienstes zu gewährleisten (Bundesverfassungsgericht, Nichtannahmebeschluss vom 24. September 2007, Az.: 2 BvR 1673/03 und andere, Randnummer 51 zitiert nach juris; Urteil vom 5. Mai 2015, Az.: 2 BvL 17/09 und andere, Randnummer 100 zitiert nach juris).

Mit Blick auf diese Wertungs- und Gestaltungsspielräume setzen die Bundesländer die Anpassung der Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter im Geltungsbereich ihrer jeweiligen Landesbesoldungsgesetze in unterschiedlicher Weise um.

Hierbei ist zunächst grundsätzlich eine Verminderung der für die Bezügeempfängerinnen und -empfänger maßgeblichen Erhöhungssätze um 0,2 Prozentpunkte zum Aufbau der Versorgungsrücklage - wie sie § 14a Absatz 2 Satz 1 des Besoldungsüberleitungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern für allgemeine Bezügeanpassungen bis 2017 und nach dem vorliegenden Gesetzentwurf darüber hinaus bis 2022 festlegt - zu berücksichtigen, die einer „1:1“-Umsetzung des Tarifergebnisses entgegensteht.

Anlässlich der im Tarifbereich der Länder vereinbarten Erhöhung

- zum 1. Januar 2017 um 2,0 Prozent, mindestens aber um 75 Euro bis zu einem Grenzbetrag in Höhe von 3.200 Euro und
- zum 1. Januar 2018 um 2,35 Prozent

sollen auf der Grundlage der sachgerechten Verständigung mit dem DGB Nord und dem dbb M-V

- neben der zum 1. Juni 2017 mit dem Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2016/2017 Mecklenburg-Vorpommern gesetzlich bereits vorgesehenen Anhebung um 1,75 Prozent

die Bezüge der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Versorgungsempfängerinnen und -empfänger mit dem vorliegenden Gesetzentwurf

- zum 1. Januar 2018 um 2,15 Prozent angehoben werden und abweichend davon die Grundgehaltssätze auf dem Stand vom 31. Mai 2017 in einem ersten Schritt um 65 Euro angehoben und in einem zweiten Schritt um 2,15 Prozent erhöht werden, soweit dies günstiger ist.

Von der Einigung umfasst ist auch die Revisionsklausel nach § 8 des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2016/2017 Mecklenburg-Vorpommern.

Damit erfolgen die Bezügeanpassungen

- zeitgleich mit dem Tarifergebnis zum 1. Januar 2018 um 2,15 Prozent und
- hinsichtlich des tariflich für 2017 gegebenenfalls vorgesehenen Mindestbetrages von 75 Euro in abweichender Höhe von 65 Euro auf der Grundlage einer Günstigerrechnung mit dem Vergleich der zum 1. Juni 2017 erfolgten linearen Anpassung der Grundgehaltssätze um 1,75 Prozent durch insoweit nachzuzeichnenden Einbau in die Besoldungstabelle zum 1. Januar 2018 vor der linearen Anpassung um 2,15 Prozent.

Zum Mindestbetrag

Der Mindestbetrag in Höhe von 65 Euro steht in Relation zu der bereits zum 1. Juni 2017 erfolgten Anhebung der Grundgehaltssätze um 1,75 Prozent und hat Bedeutung unterhalb eines Grundgehalts von 3.715 Euro auf dem Stand vom 31. Mai 2017. Dies betrifft durchgängig die Besoldungsgruppen bis A 10, mehrheitlich die Erfahrungsstufen der Besoldungsgruppe A 11 und vereinzelt die unteren Erfahrungsstufen der Besoldungsgruppen A 12 bis A 14.

Das Vorsehen eines Mindestbetrages für diese Besoldungsgruppen bewirkt eine über die zum 1. Juni 2017 erfolgte allgemeine lineare Anhebung von 1,75 Prozent hinausgehende Erhöhung, die in unteren Besoldungsgruppen eine höhere Wirkung entfaltet als in oberen Besoldungsgruppen (degressive Staffelung). So bewirkt der Mindestbetrag von 65 Euro anstelle der allgemeinen linearen Anpassung für ein monatliches Grundgehalt

- von 2.000 Euro eine effektive Erhöhung des Grundgehaltsatzes von 3,25 Prozent,
- von 2.500 Euro eine effektive Erhöhung des Grundgehaltsatzes von 2,6 Prozent,
- von 3.000 Euro eine effektive Erhöhung des Grundgehaltsatzes von 2,17 Prozent und
- von 3.500 Euro eine effektive Erhöhung des Grundgehaltsatzes von 1,86 Prozent.

Der Mindestbetrag trägt damit dem Umstand Rechnung, dass untere Besoldungsgruppen einen relativ höheren Anteil des Haushaltseinkommens für ihren Lebensunterhalt aufzuwenden haben, als dieses im Bereich der oberen Besoldungsgruppen der Fall ist. Die auf repräsentative Güter des Lebensunterhaltes im sogenannten „Warenkorb“ abgestellte Preisentwicklung hat insoweit im Bereich der unteren Besoldungsgruppen einen größeren Einfluss auf das verfügbare Haushaltseinkommen.

Gleichzeitig ist der Mindestbetrag in seiner Höhe so bemessen, dass damit keine Nivellierung der Besoldungsgruppen vorgenommen wird, die mit Blick auf das Abstandsgebot und eine ausreichend genügende Ämterdifferenzierung im Sinne des vierten vom

Bundesverfassungsgericht herangezogenen Parameters auf der ersten Prüfungsstufe zum ausreichenden Ämterabstand des Bundesverfassungsgerichts zu beanstanden wäre.

Der im Tarif zum 1. Januar 2017 vereinbarte Mindestbetrag von 75 Euro bewirkt gegenüber der dortigen linearen Anpassung von 2,0 Prozent annähernd das gleiche wie der in der Besoldung vorgesehene Mindestbetrag von 65 Euro gegenüber einer linearen Anpassung von 1,75 Prozent.

5. Zur linearen Anpassung der Versorgungsbezüge

5.1 Allgemeine Kriterien - Berücksichtigung der Besoldungs- und Rentenentwicklung

Nach § 70 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern sind die Versorgungsbezüge von demselben Zeitpunkt an entsprechend zu regeln, von dem an die Dienstbezüge der Besoldungsberechtigten allgemein erhöht (oder vermindert) werden. Die Vorschrift trägt damit der in Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes verankerten Alimentationsverpflichtung des Dienstherrn für seine Beamtinnen und Beamten Rechnung, die auch über das aktive Dienstverhältnis hinaus nach Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand fortbesteht.

Die Anpassung der Versorgungsbezüge orientiert sich nach § 70 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern an allgemeinen Änderungen der Dienstbezüge. Folglich sind die bei einer Besoldungsanpassung und deren Ausgestaltung zu berücksichtigenden Parameter und Indizes (die Entwicklung der Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst des Landes, der Verbraucherpreisindex, der Nominallohnindex), aber auch die in der Zeit des Ruhestandes nachwirkende Berücksichtigung der jeweils mit der Aufgabenwahrnehmung des jeweiligen Amtes verbundenen Verantwortung (systeminterne Ämterdifferenzierung) sowie das Vermeiden eines unvertretbaren Abstandes zum Bezahlungsniveau beim Bund und den anderen Ländern in ähnlicher Weise im Versorgungsbereich zu beachten.

Insoweit werden der Programmsatz des § 14 Absatz 1 des Bundesbesoldungsüberleitungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern sowie die sich daraus ergebenden Kriterien in § 70 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern wiederholt.

Als weiteres wesentliches Kriterium hat hier aber zusätzlich die Einkommensentwicklung der mit den Versorgungsempfängerinnen und -empfängern vergleichbaren Personengruppe der Rentnerinnen und Rentner in der gesetzlichen Rentenversicherung Berücksichtigung zu finden, sodass ergänzend die Entwicklung der Renten einschließlich der Zusatzversorgungssysteme in die Überlegungen einzubeziehen sind (Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 27. September 2005, Az.: 2 BvR 1387/02, DVBl. 2005, 1441).

Gegenstand der jüngsten Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichtes vom 5. Mai 2015 sowie vom 17. November 2015 war zwar nicht die Versorgung. Allerdings liegt es nahe, die in den Gesetzesbegründungen vorangegangener Anpassungsgesetze des Landes Mecklenburg-Vorpommern regelmäßig zusätzlich vorgenommenen Vergleiche zum Verbraucherpreisindex und dem allgemeinen Rentenindex (ohne betriebliche Zusatzversorgung) fortzuführen und hierbei ebenfalls die 15-Jahres-Zeitraum-Betrachtung des Bundesverfassungsgerichtes anzuwenden.

5.2 Im Einzelnen

Übertragen auf die Anpassung der Versorgungsbezüge und die Entwicklung der Altersrenten (anstelle der Nominallohn- und Tarifindizes) belaufen sich die Steigerungen der in diesem Kontext am ehesten relevanten Indizes zwischen 2002 und 2016 mit dem Basisjahr 2001 = 100 im Hinblick auf

den Versorgungsindex Ost bis A 9	auf	138,2,
den Versorgungsindex Ost A 10 bis A 12	auf	137,9,
den Versorgungsindex Ost ab A 13	auf	137,4,
den Verbraucherpreisindex M-V	auf	122,8,
den Rentenindex West ohne betriebl. Zusatzrenten	auf	120,2,
den Versorgungsindex West bis A 9	auf	119,4,
den Versorgungsindex West A 10 bis A 12	auf	118,8 sowie
den Versorgungsindex West ab A 13	auf	118,4.

Gegenüber den (zwei) Referenzindizes Verbraucherpreisindex Mecklenburg-Vorpommern und Rentenindex ist aus den sechs Indexwerten der Versorgung ableitbar, dass die Versorgungsindizes West, also auch hier beschränkt auf den Bereich der im Altbundesgebiet Ersternannten, zwischen 3,4 Prozent und 4,4 Prozent hinter dem Verbraucherpreisindex Mecklenburg-Vorpommern und zwischen 0,8 Prozent und 1,8 Prozent hinter dem Rentenindex West zurückbleiben und insoweit keine erhebliche Unterschreitung und daraus folgende Indexverletzung vorliegt.

Im Hinblick auf die im Versorgungsbereich heranziehbaren Parameter sind - würde man auch hier das Erreichen oder Überschreiten einer 5 Prozent-Abweichung als vergleichbares Kriterium heranziehen - keine nennenswerten Unterschreitungen eines Parameters festzustellen.

Mit Blick auf den systeminternen Vergleich der Tabellenabstände (Vergleiche Parameter 4 bei der Aktivenbesoldung) ist darauf hinzuweisen, dass die Besoldungstabellen unverändert zur Ermittlung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge herangezogen werden. Da schon im Bereich der Aktivenbezüge (siehe in der Allgemeinen Begründung unter Nummer 3.3) ein unzulässiges Unterschreiten der bisherigen Tabellenabstände um mindestens 5 Prozent nicht festgestellt werden konnte, können sich das Einhalten amtsangemessener Abstände bei identischem Ruhegehaltssatz (zum Beispiel dem Mindestruhegehaltssatz von 35 Prozent oder dem Höchstruhegehaltssatz von 71,75 Prozent) zweier Besoldungsgruppen nur perpetuieren und die relativen Verhältnisse der Grundgehaltssätze untereinander gleich bleiben.

Soweit im systemexternen Vergleich (Vergleiche Parameter 5 bei der Aktivenbesoldung) ein Unterschreiten des Bezahlungsdurchschnitts im Vergleich zum Bund und den anderen Ländern um mindestens 10 Prozent nicht festgestellt wurde, sondern eher eine leicht unterdurchschnittliche Bezahlung (etwa minus 0,14 Prozent) vorlag, kann sich auch diese Bund-Länder-Relation bei vergleichbarem Ruhegehaltssatz nur perpetuieren. Dieses gilt solange, als beim Bund und den Ländern weiterhin mit 40 Dienstjahren der Höchstruhegehaltssatz von 71,75 Prozent erreicht werden kann. Anhaltspunkte für Änderungen dieser Parameter im Versorgungsrecht des Bundes oder der anderen Länder bestehen derzeit nicht.

Die Anzahl der Parameterverletzung ist - bei vergleichbarer Herangehensweise wie bei den Aktivenbezügen - auch hier zunächst Indiz für die verfassungsgemäße Ausgestaltung der Versorgung, das es in einer zweiten Prüfstufe zu widerlegen oder zu erhärten gilt.

Es sind jedoch auch hier keine weiteren Umstände ersichtlich, aus denen sich in der gebotenen Gesamtabwägung eine evidente Unangemessenheit der Versorgungsbezüge ergäbe.

Zwar ist im Betrachtungszeitraum als eine wesentliche Maßnahme die allmähliche Verringerung des Höchstruhegehaltsatzes von 75 Prozent auf 71,75 Prozent zu nennen. Diese Verringerung spiegelt sich auch in der - gegenüber dem Besoldungsindex - abweichenden Entwicklung des Versorgungsindex wider. Erreicht wurde die Verringerung des Höchstruhegehaltsatzes von 75 Prozent auf 71,75 Prozent durch eine Regelung in § 69e des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes beziehungsweise der wortgleich in Landesrecht übergeleiteten Regelung in § 69e des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern. Die Vorschrift sah vor, bei acht linearen Anpassungen der Aktivenbezüge die Erhöhung der Versorgungsbezüge in einem um jeweils 0,54 Prozentpunkte verringerten Umfang vorzunehmen. Diese Schritte wurden bundesrechtlich in 2003 und zweimal in 2004 sowie landesrechtlich von 2008 bis 2012 umgesetzt.

Allerdings ist die Verfassungsgemäßheit dieser Maßnahme, die die Wirkung der Rentenanpassungsformel in der gesetzlichen Rentenversicherung auf den Versorgungsbereich übertragen sollte, vom Bundesverfassungsgericht mit Urteil vom 27. September 2005 - Az.: 2 BvR 1387/02 - bestätigt und als mit Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes vereinbar angesehen worden.

In sinngemäßer Übertragung der Prüffolge des Bundesverfassungsgerichtes auf im Versorgungsrecht naheliegende Parameter lässt sich eine Unteralimentierung der Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen oder deren Hinterbliebenen nicht feststellen.

6. Zur Anpassung der Amtsbezüge nach dem Landesministergesetz und dem Gesetz über die Parlamentarischen Staatssekretäre

Die Amtsbezüge für Mitglieder der Landesregierung und Parlamentarische Staatssekretärinnen und Parlamentarische Staatssekretäre nehmen - entsprechend den bisherigen landesrechtlich vorgesehenen Regelungen wie zuletzt den durch das Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2016/2017 Mecklenburg-Vorpommern - an den in Artikel 1 vorgesehenen Bezügeanpassungen entsprechend teil. Für Mitglieder der Landesregierung und Versorgungsempfängerinnen und -empfänger aus diesem Amtsverhältnis geschieht dieses weiterhin unter Berücksichtigung der Vorschriften des Amtsgehalt- und Besoldungs-nichtanpassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern, das mit § 1 diesen Personenkreis auf Dauer von den Bezügeanpassungen der Jahre 2003 und 2004 ausnimmt. Hiernach erfolgte die Bezügeanpassung des Jahres 2005 für diesen Personenkreis auf Grundlage der am 31. Dezember 2002 geltenden Bezügehöhe. Die gegenüber den übrigen Bezügegenempfängern niedrigeren Ausgangswerte schreiben sich bei allen weiteren Bezügeanpassungen fort, so dass über den gesamten Zeitraum seit 2003 betrachtet die Bezüge für diesen Personenkreis weniger stark gestiegen sind.

7. Zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes

Mit der Zusammenlegung von Landesbesoldungsamt und Landeszentrakasse zum 1. Januar 2018 zu einem neuen Landesamt für Finanzen Mecklenburg-Vorpommern kann ab diesem Zeitpunkt die Funktion der Direktorin oder des Direktors des Landesbesoldungsamtes nicht mehr übertragen werden, sodass das in der Besoldungsgruppe B 2 der Landesbesoldungsordnung B ausgebrachte Amt des Direktors des Landesbesoldungsamtes als künftig wegfallend zu regeln ist. Zugleich soll für die Funktion der Direktorin oder des Direktors des Landesamtes für Finanzen Mecklenburg-Vorpommern ein Funktionsamt in der Besoldungsgruppe B 3 der Landesbesoldungsordnung B ausgebracht werden.

Des Weiteren sollen ebenfalls zum 1. Januar 2018 im Geschäftsbereich des Finanzministeriums die „Staatlichen Schlösser, Gärten und Kunstsammlungen“ als eine obere Landesbehörde errichtet werden, in die unter anderem das Staatliche Museum Schwerin eingliedert werden soll. Das für den Direktor des Staatlichen Museums Schwerin in der Besoldungsgruppe B 2 der Landesbesoldungsordnung B ausgebrachte Amt ist deshalb als künftig wegfallend zu regeln. Zugleich soll wertgleich in der Besoldungsgruppe B 2 der Landesbesoldungsordnung B das Amt des Direktors der Staatlichen Schlösser, Gärten und Kunstsammlungen ausgebracht werden.

8. Zur Änderung des Sonderzahlungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern

Mit der Änderung des Sonderzahlungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern wird die mit dem DGB Nord und dem dbb M-V erzielte sachgerechte Verständigung betreffend der Teilnahme der jährlichen Sonderzahlung an den linearen Erhöhungen ab dem Jahr 2018 auf Basis der in 2017 erreichten Prozentsätze umgesetzt.

Darüber hinaus erfolgt eine redaktionelle Klarstellung in § 8.

9. Zur Änderung des Landesbeamtenengesetzes

Mit der Einfügung eines § 83a wird Ziffer 383 der Koalitionsvereinbarung zwischen SPD und CDU Mecklenburg-Vorpommern für die 7. Wahlperiode 2016 bis 2021 umgesetzt. Hiernach sollen Schmerzensgeldansprüche von im Dienst angegriffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zukünftig vom Dienstherrn übernommen werden, sofern die titulierte Forderung nicht beigetrieben werden kann und die Forderung abgetreten wird.

Hierbei handelt es sich um eine Fürsorgeleistung des Dienstherrn. Beamtinnen und Beamte, die im Dienst oder aufgrund ihrer dienstlichen Stellung Opfer von Gewalt werden - dies betrifft vor allem den Polizeivollzugsdienst -, sollen mit der Durchsetzung von Schmerzensgeldansprüchen nicht allein gelassen werden. Deren Vollstreckung scheitert häufig an der fehlenden Liquidität des Schädigers, sodass die Beamtin oder der Beamte fortlaufend neue Vollstreckungsversuche in die Wege leiten müsste, um ggf. doch noch die Ansprüche erfüllt zu bekommen. Daher ist bei rechtskräftig festgestellten, aber (zunächst) nicht erfolgreich vollstreckbaren Schmerzensgeldansprüchen eine Vorleistung durch den Dienstherrn geboten, auf den dann die Ansprüche übergehen. Die Regelung soll nach dem Gleichheitsgrundsatz aber nicht nur für den Polizeivollzugsdienst, sondern für alle Beamtinnen und Beamten gelten.

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1

Zu § 1 (Persönlicher Geltungsbereich)

Zu Absatz 1

Die Aufzählung im persönlichen Geltungsbereich in § 1 Absatz 1 Nummern 1 bis 3 orientiert sich an dem in § 1 des Landesbesoldungsgesetzes genannten Personenkreis und bezieht damit neben den Landesbeamtinnen und Landesbeamten sowie Richterinnen und Richtern (§ 1 Nummer 1) die Beamtinnen und Beamten im Kommunalbereich (§ 1 Nummer 2) sowie bei den Körperschaften (§ 1 Nummer 3) mit ein.

Zum Berechtigtenkreis gehören darüber hinaus mit der Regelung des § 1 Absatz 1 Nummer 4 auch die Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen, deren Anspruchsberechtigung sich aus § 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes ergibt.

Zu Absatz 2

Der Negativkatalog entspricht der Aufzählung in § 1 Absatz 4 des Landesbesoldungsgesetzes und nimmt die Ehrenbeamtinnen und -beamten und ehrenamtlichen Richterinnen und Richter aus. Gleiches gilt für diejenigen Beamtinnen und Beamten auf Widerruf, die nebenbei verwendet werden. Die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihre Verbände ordnen und verwalten gemäß Artikel 140 des Grundgesetzes ihre Angelegenheiten selbst.

Vor §§ 2 bis 5

Die §§ 2, 4 und 5 sehen die lineare Anpassung der ausgewiesenen Bezüge um 2,15 Prozent zum 1. Januar 2018 vor. Soweit dies günstiger ist, werden nach den §§ 2 und 5 die Grundgehaltssätze auf dem Stand vom 31. Mai 2017 um 65 Euro angehoben und auf dieser Basis sodann um 2,15 Prozent erhöht. Dieser Mindestbetrag bewirkt gegenüber der nach §§ 3 und 6 des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2016/2017 Mecklenburg-Vorpommern zum 1. Juni 2017 erfolgten linearen Erhöhung um 1,75 Prozent im Anfangsgrundgehalt der Besoldungsgruppe A 3 eine Anhebung um 3,35 Prozent, die sowohl mit dem Aufsteigen in den Erfahrungsstufen als auch mit jeder höheren Besoldungsgruppe degressiv verläuft. So bewirkt der Mindestbetrag im Anfangsgrundgehalt der Besoldungsgruppe A 6 nur noch eine Anhebung um 3,19 Prozent, in A 9 um 2,72 Prozent und in A 13 um 1,84 Prozent.

Davon abweichend ist bei den Anwärterbezügen für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst anstelle der linearen Erhöhung zum 1. Januar 2018 die Anhebung der Anwärtergrundbeträge auf dem Stand vom 31. Mai 2017 um einen Festbetrag von 70 Euro vorgesehen. Dieser Betrag bewirkt je nach dem Einstiegsamt, zu dessen Befähigung die Anwärterin oder der Anwärter ausgebildet wird, ausgehend von dem Stand am 31. Mai 2017 eine Anhebung zwischen 5,25 Prozent (Besoldungsgruppe A 13 + Zulage) und 7,38 Prozent (Besoldungsgruppen A 2 bis A 4). Bei einem Einstiegsamt in den Besoldungsgruppen von A 5 bis A 8 bewirkt der Betrag eine Anhebung um 6,54 Prozent, von A 9 bis A 11 um 6,22 Prozent, in A 12 um 6,01 Prozent und in A 13 um 5,40 Prozent. Demgegenüber würden die Anwärtergrundbeträge bei Zugrundelegung der linearen Erhöhungen zum 1. Juni 2017 um 1,75 Prozent und zum 1. Januar 2018 um 2,15 Prozent lediglich um 3,94 Prozent gegenüber dem Stand vom 31. Mai 2017 steigen.

Mit den Regelungen in den §§ 2, 4 und 5 werden - mit Ausnahme der Auslandsdienstbezüge - alle Bezügebestandteile erfasst, die auch in den letzten Jahren regelmäßig

- a) sowohl durch Anpassungsgesetze des Bundes vor der Föderalismusreform I, hierbei zuletzt durch das Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2003/2004 vom 10. September 2003 (BGBl. I S.1798),
- b) sowie durch Anpassungsgesetze des Landes nach der Föderalismusreform I, und zwar erstmalig durch das Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2008 Mecklenburg-Vorpommern und zuletzt durch das Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2016/2017 Mecklenburg-Vorpommern

linear angehoben wurden.

Die vorgesehene Anpassung beachtet, wie in der Allgemeinen Begründung unter Nummer 3.1 bereits ausgeführt, die Maßgaben des § 14 Absatz 1 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern, wonach die Besoldung entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung regelmäßig anzupassen ist. Die fünf Parameter, die das Bundesverfassungsgericht zur Beurteilung der Verfassungsgemäßheit der Besoldung heranzieht, sind hierbei berücksichtigt worden. Eine Unterschreitung von drei oder mehr Parametern, die Indiz für eine unzureichende Alimentierung sein könnten, wird durch die vorgesehene Anpassung absehbar nicht bewirkt. Dabei bildet, wie oben schon ausgeführt, auch der für die Tarifbeschäftigten der Länder geltende Tarifabschluss vom 17. Februar 2017, der eine lineare Erhöhung von 2,0 Prozent ab dem 1. Januar 2017, mindestens aber eine Grundgehaltserhöhung von 75 Euro, und von weiteren 2,35 Prozent ab dem 1. Januar 2018 vorsieht, eine maßgebliche Orientierungsgröße.

Wie in der Allgemeinen Begründung unter Nummer 4 ebenfalls ausgeführt, besteht weder gemäß Artikel 3 Absatz 1 noch nach Artikel 33 Absätze 2 und 5 des Grundgesetzes die Verpflichtung, die Ergebnisse der Tarifverhandlungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes spiegelbildlich auf die Beamtenbesoldung und -versorgung zu übertragen. Vielmehr hat der Gesetzgeber hier Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume, die hinsichtlich der Revisionsklausel nach § 8 des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2016/2017 Mecklenburg-Vorpommern und des zum 1. Januar 2018 vorgesehenen Mindestbetrages von 65 Euro, der in angemessener Weise den tariflichen Mindestbetrag von 75 Euro nachbildet, genutzt worden sind.

Der jetzt vorgesehene Mindestbetrag von 65 Euro, der die Besoldungsgruppen bis A 10 vollständig erfasst, hat im Verhältnis zu den seit 1992 überwiegend linear vorgenommenen und dreimal (2009, 2012, 2013) durch Sockelbetragserhöhungen sowie einmal (2016) durch eine Mindestbetragsregelung über ebenfalls 65 Euro modifizierten Anhebungen keine Nivellierung der Besoldungsgruppen zur Folge, die zu beanstanden wäre. Durch den nur allmählichen, degressiven Verlauf des effektiven Anhebungssatzes von A 2 (3,60 Prozent) bis A 10 (2,13 Prozent) bleibt der zu beachtende Ämterabstand gewahrt.

Die in früheren Anpassungsgesetzen des Landes erfolgte Einbeziehung der Auslandsdienstbezüge ist seit 2011 nicht mehr erforderlich. Mit der Einführung von § 28 des Landesbesoldungsgesetzes zum 1. August 2011 sind die jeweils aktuell geltenden Vorschriften für Bundesbeamtinnen und -beamte auf im Ausland verwendete Landesbeamtinnen und -beamte in gleicher Weise anzuwenden. Mit dieser dynamischen Verweisung nehmen die Auslandsdienstbezüge seitdem an denjenigen linearen Anpassungen teil, die der Bundesgesetzgeber jeweils für die Bundesbeamtinnen und -beamten vorsieht. So sind zuletzt mit dem Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2016/2017 vom 21. November 2016 (BGBl. I S. 2570) in Abbildung des dort maßgeblichen Tarifergebnisses für den öffentlichen Dienst des Bundes (TVöD) vom 29. April 2016 die Monatsbeträge der Auslandszuschläge zum 1. März 2016 effektiv um 1,76 Prozent und zum 1. Februar 2017 um 1,88 Prozent und damit wie üblich in etwas vermindertem Umfang als die Inlandsdienstbezüge des Bundes angehoben worden.

Der § 2 regelt den vom Volumen her größten Bereich der Bezügebestandteile, die Dienstbezüge der Beamtinnen und Beamten auf Probe und auf Lebenszeit für das Jahr 2018.

Die Regelungen für die einschlägigen Bezügebestandteile bei den Anwärterbezügen sind in § 3, den Bezügen für Ämter nach fortgeltendem Recht in § 4 und den Versorgungsbezügen in § 5 getroffen worden.

Zu § 2 (Erhöhung der Dienstbezüge und sonstiger Bezüge)

Zu Absatz 1

Zu Nummern 1 bis 3

Absatz 1 übernimmt in Nummer 1 bis 3 seiner Aufzählung zunächst die bislang, das heißt bis zur Föderalismusreform in § 14 Absatz 2 des Bundesbesoldungsgesetzes genannten Bezügebestandteile, die regelmäßig der Anpassung unterliegen. Die Anpassung besteht aus einer zum 1. Januar 2018 erfolgenden linearen Anhebung von 2,15 Prozent der in Nummern 1 bis 3 genannten Gehaltsbestandteile.

Damit sind zunächst

- die Grundgehaltssätze der Ämter aus den Besoldungsordnungen A, B, W und R,
- die Familienzuschläge, deren Zusammensetzung sich aus den familiären Verhältnissen der Beamtin oder des Beamten sowie der Richterin oder des Richters ergeben (familienstands- und kinderbezogene Anteile des Familienzuschlages) und
- die Beträge der nach § 42 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern vorgesehenen Amtszulagen in den verschiedenen Besoldungsordnungen

sowie der Allgemeinen Stellenzulagen nach Vorbemerkung 27 der in Landesrecht übergeleiteten Bundesbesoldungsordnungen A und B berücksichtigt.

Amtszulagen gelten nach § 42 Absatz 2 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern - anders als die Stellenzulagen - als Bestandteil des Grundgehaltes. Wegen dieses grundgehaltsähnlichen Charakters sind die Amtszulagen in gleicher Weise linear zu erhöhen wie die Grundgehaltssätze.

Im Bereich der ansonsten von regelmäßigen linearen Anpassungen ausgenommenen Stellenzulagen gilt die vorgesehene Erhöhung auch für die Allgemeine Stellenzulage nach Vorbemerkung 27 der in Landesrecht übergeleiteten Bundesbesoldungsordnungen A und B. Dies entspricht der in den letzten Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzen ebenfalls vorgesehenen Einbeziehung.

Zu Nummern 4 und 5

Mit den Nummern 4 und 5 wird die lineare Anpassung von 2,15 Prozent auch im Bereich der beiden mit dem Besoldungsüberleitungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern ebenfalls in Landesrecht übergeleiteten Rechtsverordnungen des Bundes zu Erschwerniszulagen und zur Mehrarbeitsvergütung auf dem Rechtsstand vom 31. August 2006 vorgenommen.

Die Anhebung bezieht sich hierbei auf die

- Stundensätze der Erschwerniszulagenverordnung für Dienst zu ungünstigen Zeiten (insbesondere Wochenend-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Nachtarbeit) nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 der Erschwerniszulagenverordnung sowie die
- Stundensätze nach § 4 der Mehrarbeitsvergütungsverordnung für vergütungsfähige, angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit.

Die Einbeziehung dieser Stundensätze entspricht sowohl der letzten bundesrechtlich vorgenommenen linearen Anpassung durch das Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2003/2004 wie auch den nachfolgend landesrechtlich vorgenommenen Besoldungsanpassungen der Jahre 2008 bis 2017.

Zu Nummer 6

Mit der Professorenbesoldungsreform 2002 und der Einführung der Besoldungsordnung W sind die Länder ermächtigt worden, die über das Grundgehalt der Professorinnen und Professoren hinausgehenden Leistungsbezüge eigenständig zu regeln. Hierbei konnte nach § 33 Absatz 4 Nummer 3 des Bundesbesoldungsgesetzes landesrechtlich bestimmt werden, ob und inwieweit Leistungsbezüge unter bestimmten Bedingungen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen. Aufgrund der entsprechenden Ermächtigung in § 17 Absatz 1 des Landesbesoldungsgesetzes sind in § 1 Absatz 1, § 2 Absatz 2 sowie § 3 Absatz 2 der Hochschulleistungsbezügeverordnung vom 28. Januar 2005 (GVOBl. M-V S. 60), die durch Artikel 7 des Gesetzes vom 4. Juli 2014 (GVOBl. M-V S. 316, 323) geändert worden ist, die jeweils unterschiedlichen Voraussetzungen für die zwingende oder mögliche Teilnahme an einer Anpassung geregelt. Diese Leistungsbezüge sind nicht schon von der bisherigen Aufzählung, insbesondere nicht von den Nummern 1 oder 3 umfasst, und müssen daher hier als Nummer 6 gesondert zu benennen.

Zu Absatz 2

Ausgangspunkt für die in Absatz 1 unter den Nummern 1 bis 5 genannten Bezügebestandteile sind die Eurobeträge der bis zum 31. Dezember 2017 - dem Tag vor dem nach Artikel 9 dieses Gesetzes vorgesehenen Inkrafttretens - geltenden Anlagen 1 bis 10 zum Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2016/2017 Mecklenburg-Vorpommern (Bekanntmachung des Finanzministeriums vom 13. Juni 2016, Amtsbl. M-V S. 746).

Für die in Absatz 1 Nummer 6 genannten Leistungsbezüge sind den Anlagen 1 bis 10 aufgrund der individuellen Vereinbarungen zwischen Hochschule und Professorin oder Professor keine allgemeingültigen Referenzwerte zu entnehmen, sodass eine Bezugnahme hierauf entfällt.

Zu Absatz 3

Die im Wesentlichen in den unteren Besoldungsgruppen wirkende Erhöhung der Grundgehaltssätze auf dem Stand vom 31. Mai 2017 um 65 Euro und einer anschließenden linearen Erhöhung um 2,15 Prozent stellen sich mit der insoweit höheren Anhebung der Grundgehaltssätze („Tabellensätze“) als eine soziale Komponente dar. Absatz 3 bestimmt, dass anstelle der linearen Anpassung von 2,15 Prozent nach Absatz 1 und des sich daraus ergebenden Grundgehaltsbetrages der Nummer 1 der sich aus der Anwendung von Absatz 3 ergebende Grundgehaltsbetrag tritt, soweit dieser höher ausfällt als die auf der Erhöhung zum 1. Juni 2017 aufsetzende lineare Anhebung um 2,15 Prozent.

Zu § 3 (Anpassung der Anwärterbezüge)

Nach dem Tarifiergebnis vom 17. Februar 2017 ist für die Auszubildenden im Landesdienst jeweils für 2017 und 2018 anstelle einer linearen Anpassung die Anhebung um einen Festbetrag von 35 Euro vorgesehen. Die Erhöhung der Anwärtergrundbeträge auf dem Stand vom 31. Mai 2017 um 70 Euro entspricht ab dem 1. Januar 2018 dieser tariflichen Vereinbarung.

Zu § 4 (Anpassung von Bezügen nach fortgeltendem Recht)

Soweit Besoldungsbestandteile bei der Festsetzung von Besoldung (oder sich hieraus ergebender Versorgungsansprüche) maßgeblich bleiben, die in der in Landesrecht übergeleiteten Fassung des Besoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern oder in der aktuellen Fassung landesbesoldungsrechtlicher Regelungen nicht mehr enthalten sind, sondern durch landes- oder bundesrechtliche Übergangsvorschriften (letztere nach Artikel 125a des Grundgesetzes) weitergelten, sind diese in gleicher Weise anzupassen.

Satz 1 überträgt die nach § 2 Absatz 1 zum 1. Januar 2018 vorgesehene lineare Anpassung von 2,15 Prozent auf die in Nummer 1 genannten Grundgehalts- und Gehaltsätze in Besoldungsregelungen über künftig wegfallende Ämter sowie die sonstigen dort genannten Besoldungsbestandteile, Bemessungsgrundlagen sowie Anrechnungs- und Höchstbeträge.

Der alleinige Bezug auf § 2 Absatz 1 verdeutlicht, dass nur die lineare Anpassung, nicht aber die Mindestbetragshöhung nach § 2 Absatz 3 für die hier genannten Bezügebestandteile vorgesehen ist.

Die anschließende Aufzählung entspricht im Wesentlichen der Aufzählung der letzten bundeseinheitlich vorgenommenen Besoldungsanpassung mit dem Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2003/2004 und der seinerzeit vorgesehenen Regelung des § 84 des Bundesbesoldungsgesetzes in der am 31. August 2006 geltenden Fassung, die anschließend in den landesrechtlich vorgenommenen Regelungen zur Bezügeanpassung der Jahre 2008 bis 2017 regelmäßig weiter verwendet wurde.

Hauptanwendungsfall sind im Bereich der aktiven Beamtinnen und Beamten die über die Nummern 1a, 2 und 4 einbezogenen Gehaltsbestandteile der bis zur Professorenbesoldungsreform 2002 beziehungsweise deren landesrechtlichen Umsetzung Ende 2004 maßgeblichen Bundesbesoldungsordnung C.

Hinsichtlich der weiteren in § 4 genannten Besoldungsbestandteile kann eine belastbare Aussage darüber, ob Zahlfälle mit entsprechenden Bestandteilen existieren, nur für den Bereich der im Landesbesoldungsamt, nicht jedoch der im Kommunal- oder Körperschaftsbereich vorliegenden Zahlfälle getroffen werden. Zudem ist nicht auszuschließen, dass sich Versorgungs- oder Hinterbliebenenbezüge in Einzelfällen nach der einen oder anderen in dieser Aufzählung enthaltenen Regelung bemessen. § 4 dieses Gesetzes hat insoweit die gleiche Auffangfunktion wie seinerzeit der nicht in Landesrecht überführte § 84 des Bundesbesoldungsgesetzes für die letzte bundeseinheitlich geregelte Bezügeerhöhung vor Inkrafttreten der Föderalismusreform. Die umfassende Aufzählung denkbarer Fallkonstellationen vermeidet eine ungewollte Regelungslücke, die wegen des geltenden Vorbehaltes des Gesetzes in der Besoldung und Versorgung nicht ohne Weiteres geschlossen werden könnte.

Außerdem kann eine verwaltungsaufwändige Prüfung aller Versorgungsfestsetzungen darauf, welche Altregelungen in vereinzelt Bestandsfällen der Versorgung fortwirken, unterbleiben.

Gegenüber der Regelung des § 84 des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung konnte auf die Einbeziehung von einigen Besoldungsbestandteilen jedoch verzichtet werden (§ 84 Absatz 1 Nummern 1c sowie 6 und 7, in Teilen Nummer 3 sowie Absatz 2). Von den darin geregelten Sachverhalten war landesrechtlich entweder kein Gebrauch gemacht worden (zum Beispiel Zwischenbesoldungsgruppen) oder es handelte sich um Folgerungen aus solchen Gesetzesregelungen (Zweites Gesetz zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern vom 23. Mai 1975), die auf Ämter in den neuen Bundesländern keine Auswirkung haben konnten.

Zu § 5 (Erhöhung der Versorgungsbezüge)

Zu Absatz 1

Die in § 14 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern vorgesehene regelmäßige Anpassung der Besoldung der aktiven Beamtinnen und Beamten an die Einkommensentwicklung und deren Teilhabe an der wirtschaftlichen Entwicklung findet über § 70 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern ihre Entsprechung im Bereich der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger und ihrer Hinterbliebenen. Die Anpassung erfolgt für die in den §§ 2 und 4 genannten Bezügebestandteile im Bereich der Aktivenbezüge daher entsprechend, sofern sie Grundlage für die Versorgung sind.

Der in Absatz 1 enthaltene Verweis auf § 2 in Gänze beinhaltet auch die Anwendung des § 2 Absatz 3. Um diesen Betrag wird das Grundgehalt als Bestandteil der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge erhöht, soweit die Erhöhung von 2,15 Prozent hinter diesem Betrag zurückbliebe. Insoweit wird die Bemessungsgrundlage für die festzusetzende Versorgung um mindestens 65 Euro auf dem Stand vom 31. Mai 2017 und einer anschließenden linearen Erhöhung von 2,15 Prozent erhöht. Je nachdem, welcher Ruhegehaltssatz (zwischen 35 Prozent und 71,75 Prozent) auf die so geänderte Bemessungsgrundlage Anwendung findet, ergibt sich ein Mindestanhebungsbetrag zwischen rund 23 und 47 Euro.

Zu Absatz 2

Die vorgesehene lineare Erhöhung von 2,15 Prozent soll nicht auf diejenigen für die Festsetzung der Versorgung beruhenden Bezügebestandteile bezogen werden, die von der Teilnahme an regelmäßigen Besoldungsanpassungen („Dynamisierung“) ausgeschlossen sind oder eingeschränkt wurden.

Als Beispiel sind Leistungsbezüge im Bereich der Professorinnen und Professoren zu nennen. Den Hochschulen ist eine weitgehende Gestaltungsfreiheit eingeräumt, Leistungsbezüge als ruhegehaltfähig oder nicht (sofort) ruhegehaltfähig, als Festbeträge oder mit dynamisierten Beträgen vorzusehen und individuell zu vereinbaren.

Daher sind neben den dynamisierten und ruhegehaltfähigen Leistungsbezügen, deren Teilnahme an linearen Erhöhungen sich aus § 2 Absatz 1 Nummer 6 in Verbindung mit Absatz 1 dieser Vorschrift ergibt, Leistungsbezüge denkbar, die während der aktiven Dienstzeit nicht an linearen Anpassungen teilgenommen haben.

Es wäre widersprüchlich, diese - im Aktivenverhältnis als fix vereinbarten - Bezügebestandteile von der Ruhestandsversetzung an zu dynamisieren und insoweit gegenüber aktiven Bezieherinnen und Beziehern derartiger Leistungsbezüge bevorzugt zu behandeln. Die schon während der aktiven Dienstzeit nicht an der Anpassung teilnehmenden Bezügebestandteile bleiben durch die Vorschrift des Absatzes 2 auch im Ruhestand einer linearen Anpassung entzogen.

Zu Absatz 3

Kürzungen von Versorgungsbezügen, die zumeist im Rahmen der Festsetzung von Versorgungsausgleichen in Scheidungssachen gerichtlich in festen Beträgen festgesetzt sind, werden der langjährigen Praxis beim Bund und in den Ländern folgend um den durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung der Dienstbezüge angehoben. Da nicht alle Bezügebestandteile angepasst werden, wurde die Erhöhung nach § 2 Absatz 1 in Höhe von 2,15 Prozent pauschal um 0,1 Prozentpunkte auf 2,05 Prozent vermindert.

Dieses entspricht der sowohl bisher bundesrechtlich vorgesehenen Verfahrensweise, zuletzt durch die im Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2003/2004 geregelte Anpassung dieser Bezüge, wie auch den späteren landesrechtlichen Vorschriften für die Jahre 2008 bis 2017.

Zu § 6 (Rundung der Erhöhungsbeträge)

Mit der prozentualen Erhöhung der Bezüge nach den §§ 2 und 4 dieses Gesetzes sind gegenüber den bisherigen Tabellenwerten und Beträgen Berechnungsergebnisse in Euro mit mehr als 2 Nachkommastellen denkbar. Sie sind nach der hier vorgesehenen Regelung auf jeweils volle Cent ab- oder aufzurunden.

Dies entspricht der Rundungsvorschrift des § 3 Absatz 7 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern, die sich nach dem Wortlaut des § 1 Absatz 2 und 3 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern auf die dort genannten Bezügebestandteile, nicht aber auf die Erhöhungsbeträge der §§ 2 und 4 nach diesem Gesetz bezieht. Insoweit ist eine Regelung zur kaufmännischen Rundung dieser Erhöhungsbeträge erforderlich.

Zu § 7 (Bekanntmachungsermächtigung)

Die Vorschrift sieht eine Bekanntmachungsermächtigung für das Finanzministerium vor, die Anlagen 1 bis 10 zum Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2016/2017 Mecklenburg-Vorpommern mit den sich nach diesem Anpassungsgesetz ergebenden Änderungen zu veröffentlichen.

Damit sind die oben genannten Anlagen in der ab dem 1. Januar 2018 geltenden Fassung im Amtsblatt für Mecklenburg-Vorpommern bekanntzugeben.

Die §§ 2 bis 5 dieses Gesetzes enthalten - vom Festbetrag von 70 Euro bei den Anwärtergrundbeträgen in § 3 abgesehen - lediglich die Angabe der Prozentsätze, um die die zuletzt mit Wirkung vom 1. Juni 2017 nach Maßgabe des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2016/2017 Mecklenburg-Vorpommern geltenden maßgeblichen Tabellensätze und Beträge, soweit sie an der linearen Anpassung teilnehmen, erhöht werden.

Aus Gründen der Rechtssicherheit und -klarheit sowie der Einheitlichkeit der Rechtsanwendung im staatlichen wie im kommunalen Bereich ist es weiterhin unverzichtbar, die sich ergebenden Tabellensätze und Beträge entsprechend zu veröffentlichen.

Die beabsichtigte Veröffentlichung wird hierbei auch weiterhin die jeweils geänderten Tabellen in Gänze enthalten, da insbesondere im Bereich der Zulagen (Anlage 8) eine nennenswerte Anzahl von Beträgen - wie bisher - an der linearen Anpassung nicht teilnimmt. Es entspricht auch hier dem Bedürfnis von Rechtssicherheit und -klarheit, aber auch den allgemeinen Anwendbarkeitsanforderungen der Praxis, die Tabellen in Gänze und nicht auf die mit diesem Gesetz modifizierten Gehaltsbestandteile beschränkt zur Verfügung zu stellen.

Zu Artikel 2 (Gesetz zur Anpassung der Amtsbezüge der Mitglieder der Landesregierung sowie entsprechender Versorgungsbezüge)

Mit dem Verweis auf Artikel 1 §§ 2 und 4 bis 6 dieses Gesetzes wird verdeutlicht, dass die lineare Anpassung der Bezüge der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter einschließlich der Rundungsregel auf das Amtsgehalt der Mitglieder der Landesregierung beziehungsweise auf die Versorgungsbezüge ehemaliger Mitglieder der Landesregierung übertragen wird.

Die Regelung ist materiell-rechtlich nicht erforderlich, sondern hat lediglich deklaratorischen Charakter. § 9 Absatz 3 Nummer 1 des Landesministergesetzes enthält selbst eine dynamische Verweisung auf das jeweils geltende Landesbesoldungsrecht, von der die jetzt vorgesehenen Änderungen umfasst sind. Mit der in § 9 Absatz 3 Nummer 1 des Landesministergesetzes gleichzeitig enthaltenen Bezugnahme auf das Amtsgehalt- und Besoldungsanpassungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern wird der dauerhafte Ausschluss von den linearen Anpassungen nach dem Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2003/2004 beibehalten.

Zu Artikel 3 (Gesetz zur Anpassung der Amtsbezüge der Parlamentarischen Staatssekretärinnen und Parlamentarischen Staatssekretäre sowie entsprechender Versorgungsbezüge)

Mit dem Verweis auf Artikel 1 §§ 2 und 4 bis 6 dieses Gesetzentwurfes wird die Anpassung der Bezüge der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter auf Empfängerinnen und Empfänger von Amts- und Versorgungsbezügen nach dem Gesetz über die Rechtsverhältnisse Parlamentarischer Staatssekretäre übertragen.

Die Regelung ist materiell-rechtlich nicht erforderlich, sondern hat lediglich deklaratorischen Charakter. § 4 des Gesetzes über die Rechtsverhältnisse Parlamentarischer Staatssekretäre enthält selbst eine dynamische Verweisung auf das jeweils geltende Landesbesoldungsrecht, von der die jetzt vorgesehenen Änderungen umfasst sind.

Zu Artikel 4 (Änderung des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern)

Teil der mit dem DGB Nord und dem dbb M-V erzielten sachgerechten Verständigung zur Übertragung der Tarifeinigung für die Tarifbeschäftigten der Länder für die Jahre 2017/2018 auf die Besoldungs- und Versorgungsempfängerinnen und -empfänger ist die Fortsetzung der Verminderung der Bezügeanpassungen zum Aufbau der Versorgungsrücklage bis zum 31. Dezember 2022.

Das mit § 14a des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern bestehende System zur nachhaltigen Absicherung von Versorgungsausgaben sieht seit dem 1. Januar 1999 eine zweckgebundene Verminderung von Bezügerhöhungen um jeweils 0,2 Prozentpunkte zwecks Zuführung des Unterschiedsbetrags zu einem Sondervermögen, der Versorgungsrücklage, vor. Nach § 14a Absatz 2 Satz 1 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern ist die Verminderung der Anpassungen bis zum 31. Dezember 2017 befristet.

Mit der Änderung von § 14a Absatz 2 Satz 1 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern wird die Verminderung der Bezügeanpassungen bis zum 31. Dezember 2022 fortgesetzt. Das System der Versorgungsrücklage ist nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes mit Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes vereinbar; siehe dazu ausführlich in der Allgemeinen Begründung unter Nummer 2.

Wie bisher wird von der Verminderung jede Bezügeanpassung erfasst, sodass auch bei einer zeitlich gestaffelten Bezügeanpassung - so etwa zuletzt nach dem Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2016/2017 Mecklenburg-Vorpommern mit den beiden Erhöhungen zum 1. September 2016 und zum 1. Juni 2017 - jede dieser einzelnen Erhöhungen von vornherein um einen Prozentsatz von 0,2 Punkten vermindert festgesetzt wird und der Unterschiedsbetrag der Versorgungsrücklage zuzuführen ist.

Die unter Berücksichtigung der Fortsetzung des Systems der Versorgungsrücklage vorgesehene lineare Erhöhung zum 1. Januar 2018 von 2,15 Prozent (Artikel 1 dieses Gesetzes) genügt ausweislich der Allgemeinen Begründung unter den Nummern 3 bis 5 den Anforderungen des Bundesverfassungsgerichtes an eine verfassungsfeste Alimentation der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger.

Zur Rechtsentwicklung beim Bund und in den Ländern:

Neben Mecklenburg-Vorpommern wird auch beim Bund und bei der Freien und Hansestadt Hamburg die Verminderung der Bezügeanpassungen zum Aufbau der Versorgungsrücklage fortgesetzt. Auf der Grundlage von § 18 des Hamburgischen Besoldungsgesetzes in der ab dem 1. Januar 2018 geltenden Fassung [aufgrund von Artikel 2 des Hamburgischen Gesetzes zur Besoldungs- und Beamtenversorgungsanpassung 2015/2016 und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 22. September 2015 (HmbGVBl. 2015 S. 223)] werden bei der Freien und Hansestadt Hamburg die Bezügeanpassungen bis zum 31. Dezember 2019 um 0,2 Prozentpunkte vermindert und der Unterschiedsbetrag der Versorgungsrücklage zugeführt. Beim Bund werden gemäß § 14a des Bundesbesoldungsgesetzes in der ab dem 1. Januar 2018 geltenden Fassung [aufgrund von Artikel 6 des Gesetzes zur Änderung des Versorgungsrücklagegesetzes und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 5. Januar 2017 (BGBl. I S. 17)] die Bezügeanpassungen bis zum 31. Dezember 2024 um 0,2 Prozentpunkte vermindert und der Unterschiedsbetrag der Versorgungsrücklage zugeführt mit der Besonderheit, dass bei einer zeitlich gestaffelten Erhöhung nur die erste Erhöhung vermindert wird.

Zu Artikel 5 (Änderung des Versorgungsrücklagengesetzes)

Die kommunalen Körperschaften als Mitglieder des Kommunalen Versorgungsverbandes Mecklenburg-Vorpommern errichten gemäß § 2 Absatz 2 Satz 1 des Versorgungsrücklagengesetzes ein gemeinsames Sondervermögen (Versorgungsrücklage) entsprechend § 14a des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes. Nach dem Geschäftsbericht 2015 des Kommunalen Versorgungsverbandes Mecklenburg-Vorpommern (Herausgabe im Oktober 2016) hatte das Sondervermögen zum 31. Dezember 2015 einen Bestand von 15.728.809,95 Euro erreicht.

Die Verwendung der Sondervermögen ist bisher einheitlich in § 7 des Versorgungsrücklagengesetzes geregelt. Nach Satz 1 dieser Norm darf das Sondervermögen erst nach Abschluss der Mittelzuführung über einen Zeitraum von 15 Jahren zur schrittweisen Entlastung von Versorgungsaufwendungen eingesetzt werden. Auf dieser Grundlage sieht § 10 Absatz 5 Satz 1 der Satzung des Kommunalen Versorgungsverbandes Mecklenburg-Vorpommern (Stand: 28. Oktober 2014) vor, dass die Versorgungsrücklage ab dem 1. Januar 2018 schrittweise zur Entlastung von Versorgungsaufwendungen einzusetzen ist. Durch die Fortsetzung der vermindert festgesetzten Bezügeanpassungen bis zum Jahr 2022 würde die Mittelzuführung sich aber entsprechend verlängern, so dass die Sondervermögen erst ab dem Jahr 2023 zur Entlastung von Versorgungsaufwendungen eingesetzt werden könnten.

Mit dem neuen § 7 Absatz 2 Satz 1 des Versorgungsrücklagengesetzes soll dem Kommunalen Versorgungsverband Mecklenburg-Vorpommern unbeachtet einer Verlängerung der Zuführungen zur Versorgungsrücklage die Möglichkeit gegeben werden, im Rahmen seiner Selbstverwaltung bereits ab dem Jahr 2018 Entnahmen aus der Versorgungsrücklage zur schrittweisen Entlastung von Versorgungsaufwendungen zu tätigen. § 7 Absatz 2 Satz 2 des Versorgungsrücklagengesetzes, wonach Absatz 1 keine Anwendung findet, hat klarstellende Funktion. Insoweit bedarf es für Entnahmen aus der Versorgungsrücklage beim Kommunalen Versorgungsverband Mecklenburg-Vorpommern auch keines Gesetzes.

Zu Artikel 6 (Änderung des Landesbesoldungsgesetzes)

Mit Wirkung zum 1. Januar 2018 sollen das Landesbesoldungsamt und die Landeszentralkasse in ein neues Landesamt für Finanzen Mecklenburg-Vorpommern zusammengeführt werden. Dies hat Auswirkungen auf die Ämterregelung in der Landesbesoldungsordnung B.

In der Besoldungsgruppe B 2 der Landesbesoldungsordnung B ist das Amt des Direktors des Landesbesoldungsamtes als sogenanntes Funktionsamt ausgebracht. Mit der Zusammenlegung von Landesbesoldungsamt und Landeszentralkasse zum 1. Januar 2018 entfällt die Möglichkeit, die Funktion des Direktors des Landesbesoldungsamtes ab diesem Zeitpunkt zu übertragen. Artikel 6 Nummer 1 Buchstabe a) sieht daher vor, dieses Amt ab dem 1. Januar 2018 als künftig wegfallend in der Besoldungsgruppe B 2 der Landesbesoldungsordnung B zu kennzeichnen.

Die besoldungsrechtliche Einstufung der neuen Behördenleitung orientiert sich nach den Grundsätzen der funktionsgerechten Besoldung (§ 18 des Bundesbesoldungsüberleitungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern) an der entsprechenden Einstufung der Leitungsämters vergleichbarer oberer Landesbehörden in der Landesbesoldungsordnung B.

Bezugspunkte sind hier die Ämter der Ersten Direktoren der Landesämter

- für Gesundheit und Soziales,
- für innere Verwaltung,
- für Kultur und Denkmalpflege sowie
- für Landwirtschaft, Lebensmittelsicherheit und Fischerei

jeweils in Besoldungsgruppe B 3.

Die notwendige Hebung einer Stelle auf Besoldungsgruppe B 3 sowie ggf. weitere Stellenänderungen werden innerhalb des Einzelplans 05 - Finanzministerium - gedeckt.

Über die Besetzung des Dienstpostens des Direktors/der Direktorin wird im Rahmen eines Auswahlverfahrens zu entscheiden sein. Die bisherigen Behördenleiterinnen vom Landesbesoldungsamt und der Landeszentralkasse werden, soweit sie nicht am vorgenannten Auswahlverfahren teilnehmen und obsiegen, ohne Verlust ihrer besoldungsrechtlichen Einstufung bis zu ihrem Ausscheiden aus dem Dienst amtsangemessen beschäftigt.

Des Weiteren sollen ebenfalls zum 1. Januar 2018 im Geschäftsbereich des Finanzministeriums die „Staatlichen Schlösser, Gärten und Kunstsammlungen“ als eine obere Landesbehörde errichtet werden, in die unter anderem das Staatliche Museum Schwerin eingegliedert werden soll. Auch diese Organisationsänderung hat Auswirkungen auf die Ämterregelung in der Landesbesoldungsordnung B.

In der Besoldungsgruppe B 2 der Landesbesoldungsordnung B ist das Amt des Direktors des Staatlichen Museums Schwerin als sogenanntes Funktionsamt ausgebracht. Mit der Eingliederung des Staatlichen Museums Schwerin entfällt die Möglichkeit, die Funktion des Direktors ab diesem Zeitpunkt zu übertragen. Artikel 6 Nummer 1 Buchstabe b) sieht daher vor, dieses Amt ab dem 1. Januar 2018 als künftig wegfallend in der Besoldungsgruppe B 2 der Landesbesoldungsordnung B zu kennzeichnen. Zugleich soll wertgleich in der Besoldungsgruppe B 2 der Landesbesoldungsordnung B das Amt des Direktors der Staatlichen Schlösser, Gärten und Kunstsammlungen ausgebracht werden.

Zu Artikel 7 (Änderung des Sonderzahlungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern)

Zu Nummer 1 (Änderung von § 6)

Teil der mit dem DGB Nord und dem dbb M-V erzielten sachgerechten Verständigung ist ebenfalls die Teilnahme der jährlichen Sonderzahlung (sogenanntes „Weihnachtsgeld“) auf der Basis der in 2017 erreichten Prozentsätze an den linearen Erhöhungen von Besoldung und Versorgung beginnend ab dem Jahr 2018.

Die mit dem Sonderzahlungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern vom 16. Oktober 2003 geregelte Gewährung einer jährlichen Sonderzahlung sieht in § 6 einen nach Besoldungsgruppen gestaffelten Grundbetrag, und zwar in Höhe von

- 48,5 Prozent von A 1 bis A 9,
- 42,5 Prozent von A 10 bis A 12 sowie C 1 und
- 37,5 Prozent in den übrigen Besoldungsgruppen

vor. Der jeweils maßgebliche Prozentsatz war mit einem vom Finanzministerium im Einvernehmen mit dem Finanzausschuss allgemein festzusetzenden Bemessungsfaktor zu multiplizieren, mit dem das Bezügenrelevanz im Dezember 2002 festgeschrieben und damit die Höhe der jährlichen Sonderzahlung im Prinzip „eingefroren“ wurde. Insoweit blieben die seit dem Jahr 2003 erfolgenden regelmäßigen linearen Bezügeanpassungen bei der Gewährung der Sonderzahlung unberücksichtigt. Durch die Anwendung des Bemessungsfaktors reduzierten sich die genannten Prozentsätze, die gemäß der Bekanntmachung des Finanzministeriums vom 1. Dezember 2016 über die „Festsetzung des Bemessungsfaktors nach § 6 Absatz 3 des Sonderzahlungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern“ im Jahr 2017 einen Wert von

- 38,001 Prozent von A 1 bis A 9,
- 33,300 Prozent von A 10 bis A 12 sowie C 1 und
- 29,382 Prozent in den übrigen Besoldungsgruppen

erreicht haben.

Mit der Neufassung von § 6 sollen diese Prozentsätze in das Gesetz aufgenommen werden. Nicht übernommen werden die bisherigen Regelungen in § 6 Absätze 1 und 3 des Sonderzahlungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern hinsichtlich des Bemessungsfaktors. Hierdurch wird bewirkt, dass Basis für den Grundbetrag der Sonderzahlung die im Monat Dezember des laufenden Jahres nach dem Besoldungsrecht maßgebenden Bezüge nach § 7 sind. Sind diese Bezüge - so wie mit Artikel 1 dieses Gesetzes zum 1. Januar 2018 bestimmt - im laufenden Jahr erhöht worden, wirkt sich dies steigernd auf die Höhe der Sonderzahlung aus. Durch diesen Effekt nimmt die Sonderzahlung - unter Beendigung des oben beschriebenen Einfrierens - ab dem Jahr 2018 an den Bezügeanpassungen teil, ohne dass es einer weiteren, auf die Sonderzahlung bezogenen Regelung bedürfen würde.

Zu Nummer 2 (Änderung von § 8 Absatz 1)

Mit der vorgenommenen Ergänzung wird redaktionell klargestellt, dass ein kindbezogener Familienzuschlag in Form des Unterschiedsbetrags nach § 50 Absatz 1 Nummer 1 Satz 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern, der der Festsetzung der Versorgungsbezüge zu Grunde liegt, vom Ausschlusskatalog des § 8 Absatz 2 des Sonderzahlungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern zu den dort genannten kindbezogenen Zuschlägen und Leistungen nicht umfasst wird. Materielles Recht wird mit dieser Ergänzung nicht geändert.

Zu Artikel 8 (Änderung des Landesbeamtengesetzes)

Zu § 83 a

Mit Einfügung eines neuen § 83a wird Ziffer 383 der Koalitionsvereinbarung zwischen SPD und CDU Mecklenburg-Vorpommern für die 7. Wahlperiode 2016 bis 2021 umgesetzt. Hiernach sollen Schmerzensgeldansprüche von im Dienst angegriffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zukünftig vom Land übernommen werden, sofern die titulierte Forderung nicht beigetrieben werden kann und die Forderung abgetreten wird.

Immer wieder gibt es Fälle, in denen Beamte aufgrund ihrer Eigenschaft als Amtsträger innerhalb oder außerhalb des Dienstes Opfer von Gewalt werden. Besonders gefährdet sind hierbei Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte. Aus solchen Angriffen resultieren in der Regel Schmerzensgeldansprüche gegen die Schädigerin oder den Schädiger, die in gesonderten zivilrechtlichen Verfahren beziehungsweise in Adhäsionsverfahren innerhalb des Strafverfahrens geltend gemacht werden müssen. Für die gerichtliche Verfolgung ihrer Ansprüche kann zwar gegebenenfalls Rechtsschutz durch den Dienstherrn in Anspruch genommen werden, jedoch scheidet die spätere Vollstreckung des erwirkten Titels häufig an der fehlenden Liquidität der Schädigerin oder des Schädigers.

Daher ist bei rechtskräftig festgestellten, aber nicht erfolgreich vollstreckbaren Schmerzensgeldansprüchen eine Vorleistung durch den Dienstherrn geboten. Die dadurch bei den Dienstherrn entstehenden Kosten hängen maßgeblich von den nicht zu prognostizierenden Fallzahlen angegriffener Beamtinnen und Beamter mit festgestellten aber nicht realisierbaren Schmerzensgeldansprüchen und von der Höhe dieser Ansprüche ab.

Mit der Änderung werden vom Land keine neuen Aufgaben auf die Kommunen übertragen, so dass kein Fall des Konnexitätsprinzips nach Artikel 72 Absatz 3 der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern vorliegt. Die beabsichtigte Neuregelung ist vielmehr eine Konkretisierung der ohnehin schon bestehenden Fürsorgepflicht des Dienstherrn. Es handelt sich mithin um eine Aufgabe aus dem Bereich „Personal“. Verwaltungsinterne Bereiche wie Organisation, Personal oder Haushaltswirtschaft unterfallen nicht dem Konnexitätsprinzip.

Zu Absatz 1

Aus Fürsorgegründen sollen Beamtinnen und Beamte, die im Dienst oder aufgrund ihrer dienstlichen Stellung Opfer von Gewalt geworden sind, mit der Durchsetzung solcher Ansprüche nicht allein gelassen werden. Die Regelung soll nicht nur für den Polizeivollzugsdienst, sondern für alle Fachrichtungen gelten.

Die Ausgestaltung als Sollvorschrift bringt zum Ausdruck, dass bei Vorliegen der Voraussetzungen ein Zahlungsanspruch gegen den Dienstherrn besteht, es sei denn, dass ein atypischer Ausnahmefall vorliegt. Ein atypischer Ausnahmefall kann zum Beispiel vorliegen, wenn der Schmerzensgeldanspruch betragsmäßig außerordentlich hoch ist oder in auffälligem Missverhältnis zum Schaden steht. Einen Orientierungsrahmen zur Überprüfung der Angemessenheit bilden die in aktuellen Schmerzensgeldtabellen enthaltenden Vergleichsfälle und die hierzu ergangene Rechtsprechung. Die Umstände des Einzelfalls sind aber zu berücksichtigen.

Maßgebend ist ein rechtskräftig zuerkannter Schmerzensgeldanspruch infolge einer zugefügten Verletzung. Hierbei wird - wie im Bürgerlichen Gesetzbuch - auf die „Verletzung des Körpers, der Gesundheit, der Freiheit oder der sexuellen Selbstbestimmung“ abgestellt (Vergleiche § 253 Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches).

Es wurde davon abgesehen, einen Mindestbetrag vorzusehen. Die Regelung soll zum einen als Ausdruck der Fürsorgepflicht des Dienstherrn, aber zudem als Zeichen der Anerkennung für den Einsatz der Beamtinnen und Beamten verstanden werden. Aus diesem Grund wird auch die Übernahme kleinerer Beträge ermöglicht. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Gerichte - indem ein Anspruch zuerkannt wurde - davon ausgegangen sind, dass es sich nicht um eine Bagatelle handelt.

Zu Absatz 2

Der Dienstherr soll eine Übernahme des Schmerzensgeldanspruchs verweigern, wenn aufgrund des eingetretenen Dienstunfalls bereits ein Unfallausgleich gezahlt wird oder eine einmalige Unfallentschädigung bewilligt wurde. Ein mehrfacher Ausgleich desselben Schadens durch den Dienstherrn soll vermieden werden.

Zu Absatz 3

Die Übernahme der Erfüllung ist innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Jahren nach rechtskräftiger Feststellung des Anspruchs (Urteil) oder der Unwiderruflichkeit des Vergleichs zu beantragen. Innerhalb dieser Frist muss die Vollstreckung durch den Beamten beauftragt und während eines Jahres erfolglos versucht worden sein. Der Antrag ist schriftlich unter Vorlage des Vollstreckungstitels - ggf. unter Beibringung weiterer Unterlagen - zu stellen. Zudem ist nachzuweisen, dass Vollstreckungsversuche erfolglos waren. Nach Ablauf der Ausschlussfrist ist die Erfüllung ausgeschlossen.

Zu Absatz 4

Der Ausschluss von Schmerzensgeldansprüchen, die im Wege des Urkundenprozesses festgestellt worden sind, erfolgt im Hinblick darauf, dass in einem solchen Verfahren nur schriftliche Beweismittel herangezogen werden.

Zu Absatz 5

Aus Fürsorgegründen wird eine Übergangsregelung für Schmerzensgeldansprüche aufgenommen, für die vor dem Inkrafttreten von § 83a ein Vollstreckungstitel erlangt wurde, der nicht älter als drei Jahre ist.

Zu Artikel 9 (Inkrafttreten)

Die Bestimmung regelt das Inkrafttreten des Gesetzes zum 1. Januar 2018.