

## **GESETZENTWURF**

**der Landesregierung**

**Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen 2022 und zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern**

### **A Problem und Ziel**

#### **Anpassung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge**

Für die Tarifbeschäftigten der Länder ist am 29. November 2021 mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes eine Tarifeinigung für die Erhöhung

- der Tabellenentgelte um 2,8 Prozent und
- der Ausbildungsentgelte um 50 Euro

zum 1. Dezember 2022 vereinbart worden. Die Tarifeinigung hat eine Laufzeit bis zum 30. September 2023.

Die Koalitionsvereinbarung für die achte Legislaturperiode zwischen SPD und DIE LINKE, Textziffer 29, sieht vor, dass die Tarifergebnisse für den öffentlichen Dienst der Länder zeit- und systemgerecht für die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten übernommen werden sollen.

Zur Übernahme des Tarifabschlusses 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 Beamtenstatusgesetz, § 92 Landesbeamtengesetz) erfolgt.

Des Weiteren fand eine frühzeitige Beteiligung des Richterbundes Mecklenburg-Vorpommern e. V. statt. Im Ergebnis dessen ist beabsichtigt:

1. Die Besoldungs- und Versorgungsbezüge werden entsprechend dem Tarifabschluss zeit- und systemgerecht zum 1. Dezember 2022 um 2,8 Prozent erhöht.

Von der linearen Erhöhung der Besoldung sind erstmalig auch die Stellenzulagen erfasst.

2. Das Ende der gemäß § 18 Absatz 2 Landesbesoldungsgesetz bis zum 31. Dezember 2022 um 0,2 Prozentpunkte vermindert festzusetzenden Anpassungsschritte wird auf den 30. November 2022 vorgezogen, sodass die zum 1. Dezember 2022 vorgesehene Anpassung unvermindert erfolgt.
3. Die Anwärterbezüge werden entsprechend dem Tarifabschluss zum 1. Dezember 2022 um 50 Euro erhöht.

### **Mindestabstand zur Grundsicherung für Arbeitssuchende in den unteren Besoldungsgruppen**

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes (siehe zuletzt Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 u. a.) muss von Verfassungs wegen bei der Bemessung der Besoldung ein qualitativer Unterschied zwischen der Grundsicherung für Arbeitssuchende und dem einer erwerbstätigen Beamtin oder eines erwerbstätigen Beamten geschuldeten Unterhalt in der Weise deutlich werden, dass die Nettoalimentation in den unteren Besoldungsgruppen ihrerseits einen Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau aufweist. Ein solcher Mindestabstand ist nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes unterschritten, wenn die Besoldung um weniger als 15 Prozent über dem Grundsicherungsbedarf für Arbeitssuchende liegt.

Mit dem am 1. Juni 2021 in Kraft getretenen neuen Landesbesoldungsgesetz sind zur Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes zum Mindestabstand zur Grundsicherung für Arbeitssuchende bei den Monatsbeträgen zum Familienzuschlag nach Anlage 10 für Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 6 abgestufte Erhöhungsbeträge aufgenommen worden.

Die Entwicklung der Grundsicherungsleistungen – hierbei insbesondere die Kosten für Unterkunft und Heizung – weist weiterhin eine steigende Tendenz auf. Darüber hinaus sind entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes die bei der Ermittlung der Grundsicherungsleistungen für eine vierköpfige Familie anzusetzenden Beträge für Bildung und Teilhabe sowie die zu berücksichtigenden Sozialrabatte aktualisiert worden. Insgesamt ergibt sich ein deutlich höherer Grundsicherungsbedarf für eine vierköpfige Familie.

Zudem hat sich nach dem Inkrafttreten des neuen Landesbesoldungsgesetzes und des Landesaltersgeldgesetzes am 1. Juni 2021 in geringfügigem Umfang ein im Wesentlichen redaktioneller Änderungsbedarf gezeigt.

Im Landesbeamtenversorgungsgesetz ist der Dienstunfallschutz an geänderte Arbeits- und Lebensmodelle der Beamtinnen und Beamten anzupassen.

**B Lösung**

1. Erhöhung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge sowie der Amtsbezüge und entsprechenden Versorgungsbezüge (Artikel 1 bis 4)

Das Tarifergebnis wird zeit- und systemgerecht übernommen. Hierbei werden die Anpassungen der Dienst- und Versorgungsbezüge nicht mehr um 0,2 Prozentpunkte vermindert festgesetzt.

Dies bedeutet eine Erhöhung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge um 2,8 Prozent zum 1. Dezember 2022. Erstmals nehmen auch die im Landesbesoldungsgesetz geregelten Stellenzulagen an der linearen Bezügeanpassung teil.

Die Bezüge der Anwärterinnen und Anwärter werden zeit- und inhaltsgleich entsprechend dem Tarifergebnis zum 1. Dezember 2022 um 50 Euro erhöht.

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

Die Auslandsbesoldung ist nicht anzupassen, da sich diese gemäß § 75 des Landesbesoldungsgesetzes aus den jeweils geltenden Bundesregelungen ergibt und insoweit den im Bundesbereich erfolgten und künftig erfolgenden Anpassungen unterliegt.

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

2. Änderung des Landesbesoldungsgesetzes (Artikel 5)

Infolge der Besoldungsanpassung sind die Beträge in den Bezügetabellen (Anlagen 5 bis 13) anzupassen.

Zur Gewährleistung des Abstands in unteren Besoldungsgruppen zur Grundsicherung für Arbeitssuchende sollen die mit dem am 1. Juni 2021 in Kraft getretenen neuen Landesbesoldungsgesetz beim Familienzuschlag eingeführten Erhöhungsbeträge fortentwickelt werden, indem in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 8 Erhöhungsbeträge vorgesehen werden, die im Falle einer Besoldungserhöhung aufgrund des Aufsteigens in eine höhere Erfahrungsstufe oder einer Beförderung der teilweisen Abschmelzung unterliegen. Insoweit wird der Besoldungszuwachs beim Grundgehalt nicht vollständig gegengerechnet.

Darüber hinaus wird der sich nach Inkrafttreten des Landesbesoldungsgesetzes am 1. Juni 2021 gezeigte geringfügige Änderungsbedarf, der im Wesentlichen redaktioneller Natur ist, umgesetzt.

3. Rückwirkende Erhöhungsbeträge zum Familienzuschlag im Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 30. November 2022 (Artikel 6)

Des Weiteren sollen rückwirkend ab dem 1. Januar 2020 Erhöhungsbeträge in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 7, ab dem 1. Januar 2022 bis Besoldungsgruppe A 8, den Abstand zur Grundsicherung für Arbeitssuchende gewährleisten, sodass ein etwaiger Anspruch auf einen Zuschlag zur Wahrung des Abstands zur Grundsicherung für Arbeitssuchende nach § 29a des bis zum 31. Mai 2021 geltenden Landesbesoldungsgesetzes beziehungsweise § 73 des am 1. Juni 2021 in Kraft getretenen Landesbesoldungsgesetzes zurücktritt.

4. Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern (Artikel 7)

Beim Dienstunfallschutz soll die besondere Situation getrenntlebender Eltern bei der Verbringung der Kinder in bzw. der Abholung aus fremder Obhut berücksichtigt werden, indem die Aufnahme des eigenen Kindes in den Haushalt der Beamtin oder des Beamten nicht mehr Voraussetzung ist. Zudem wird aufgrund der steigenden Bedeutung neuer Arbeitsformen (Home Office) der Dienstunfallschutz auch auf die notwendigen Wege zur oder von der Kinderbetreuungseinrichtung erstreckt, wenn in der Wohnung Dienst geleistet wird.

5. Änderung des Landesaltersgeldgesetzes Mecklenburg-Vorpommern (Artikel 8)

Es handelt sich im Wesentlichen um redaktionelle Bereinigungen. Darüber hinaus sollen zugunsten der Altersgeldberechtigten in der Rentenversicherung nachversicherte Zeiten, die nicht zu einem Rentenanspruch führen, als altersgeldfähige Zeit berücksichtigt werden.

## **C Alternativen**

### Zu B 1. – Erhöhung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge sowie der Amtsbezüge und entsprechenden Versorgungsbezüge (Artikel 1 bis 4)

Eine vom Tarifergebnis abweichende Anpassung der Besoldung und Versorgung oder die Beibehaltung der Bezügehöhe, die seit dem 1. Juni 2021 mit dem neuen Landesbesoldungsgesetz besteht, wäre zwar denkbar. Dies widerspräche aber der Koalitionsvereinbarung – siehe dazu unter A – und der im Rahmen einer frühzeitigen Beteiligung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften erzielten sachgerechten Verständigung. Darüber hinaus würde ein Zurückbleiben hinter dem Tarifergebnis die Position von Mecklenburg-Vorpommern in einem Bezügevergleich mit dem Bund und den anderen Ländern verschlechtern. Schließlich ergäbe sich mit Blick auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes zum Alimentationsprinzip nach Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz eine langsamere Entwicklung des Besoldungsindex gegenüber den im Rahmen der Prüfung der Verfassungsgemäßheit heranzuziehenden anderen drei Indizes (Tarifindex, Nominallohnindex und Verbraucherpreisindex).

Unabhängig von den vorgenannten inhaltlichen Argumenten, die gegen etwaige Alternativen sprechen, sind diese wegen der Vielzahl der veränderlichen Parameter und deren Auswirkungen nicht angemessen darstell- und bewertbar.

Zu B 2. und B 3. – Änderung des Landesbesoldungsgesetzes (Artikel 5); Rückwirkende Erhöhungsbeträge zum Familienzuschlag im Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 30. November 2022 (Artikel 6)

- Erhöhungsbeträge beim Familienzuschlag in den unteren Besoldungsgruppen

Die Erhöhungsbeträge beim Familienzuschlag in den unteren Besoldungsgruppen sind erforderlich, um den von Verfassungs wegen einzuhaltenden Mindestabstand von 15 Prozent zur Grundsicherung für Arbeitssuchende zu gewährleisten.

In der Rechtsentwicklung bei den anderen Ländern zeigen sich alternative Ansätze, die von einer generellen Anhebung der kinderbezogenen Familienzuschläge um mehr als das Doppelte (Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und Thüringen) bis zur Berücksichtigung des Familieneinkommens im Rahmen einer Reform des der Besoldungsbemessung zugrundeliegenden Familienmodells [Rheinland-Pfalz, Artikel 3 des Landesgesetzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2022 vom 8. April 2022 (GVBl. S. 120); Schleswig-Holstein, Gesetz zur Gewährleistung eines ausreichenden Abstandes der Alimentation zur sozialen Grundsicherung und zur amtsangemessenen Alimentation von Beamtinnen und Beamten mit mehr als zwei Kindern vom 24. März 2022 (GVObI. S-H, S. 309)] reichen. Derartige Überlegungen sind mit dem vorliegenden Gesetzentwurf nicht verfolgt worden.

Eine generelle Anhebung der kinderbezogenen Familienzuschläge für erste und zweite Kinder von monatlich 120,68 Euro je Kind auf mehr als das Doppelte – zum Beispiel auf monatlich 300 Euro je Kind – würde innerhalb der Gesamtbesoldung die Familienzuschläge in allen Besoldungsgruppen deutlich höher gewichten und insoweit das Verhältnis zu dem am Statusamt ausgerichteten Grundgehalt verschieben. Darüber hinaus würde die Anhebung der kinderbezogenen Familienzuschläge auf monatlich 300 Euro je Kind zu jährlichen Mehrkosten in Höhe von circa 25 Millionen Euro führen, sodass neben den besoldungsfachlichen Vorbehalten auch aus haushälterischen Gesichtspunkten diese Alternative nicht in Frage kommt.

Eine Änderung des Familienmodells im Hinblick auf die Alimentation für die Familie der Beamtin oder des Beamten ist ebenfalls mit dem vorliegenden Gesetzentwurf nicht vorgenommen worden. Stattdessen soll die mit dem am 1. Juni 2021 in Kraft getretenen neuen Landesbesoldungsgesetz eingeschlagene Lösung über zielgerichtete Erhöhungsbeträge beim Familienzuschlag in den unteren Besoldungsgruppen zunächst fortgeführt werden. Gleichzeitig soll die Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes in der dynamisch verlaufenden Rechtsentwicklung in den anderen Ländern und beim Bund weiter beobachtet werden.

Darüber hinaus sind wegen der Vielzahl der veränderlichen Parameter und deren Auswirkungen die denkbaren Alternativen nicht angemessen darstell- und bewertbar.

- Weiterer Änderungsbedarf

Der Umsetzung des weiteren Änderungsbedarfs im Zuge des vorliegenden Anpassungsgesetzes ist aus Sicht der Rechtsanwender der Vorzug zu geben.

Zu B 4. und B 5. – Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern (Artikel 7); Änderung des Landesaltersgeldgesetzes Mecklenburg-Vorpommern (Artikel 8)

Die vorgesehenen Verbesserungen beim Dienstunfallschutz dienen letztlich auch der Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes und würden einen Gleichklang mit rentenrechtlichen Maßnahmen bewirken.

Die Änderungen des Landesaltersgeldgesetzes dienen im Wesentlichen der Klarstellung und Vermeidung von Anwendungsproblemen.

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

Der Gesetzentwurf dient mit seinem Schwerpunkt der Umsetzung des in § 17 Landesbesoldungsgesetz und § 70 Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern enthaltenen Auftrages einer regelmäßigen 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 Bezügeerhöhung führt zu Mehrkosten im Landeshaushalt in Höhe von etwa 36 Millionen Euro im Zeitraum von Dezember 2022 bis Dezember 2023, die sich als sogenannte Ewigkeitskosten in den Folgejahren in jeweils dieser Höhe fortsetzen. Hierbei sind insbesondere die Effekte aus dem fortlaufenden Anstieg der Verbeamtungsquote im Lehrerbereich nicht berücksichtigt worden. Allerdings führt eine renteneintrittsbedingte Nachbesetzung von Stellen durch die Einstellung des Nachwuchspersonals im Beamtenverhältnis zu einer generellen Verschiebung der Personalkosten vom Arbeitnehmerbereich zum Beamtenbereich, sodass es sich um keine spezifischen Kosten in Folge der Bezügeanpassungen handelt.

Die Mehrkosten im Bereich kommunaler Dienstherren lassen sich grob geschätzt auf etwa vier Millionen Euro im Zeitraum Dezember 2022 bis Dezember 2023 beziffern, die sich als sogenannte Ewigkeitskosten in den Folgejahren in jeweils dieser Höhe fortsetzen.

Die Fortentwicklung des Erhöhungsbetrages beim Familienzuschlag in unteren Besoldungsgruppen führt im Landeshaushalt für den Zeitraum Dezember 2022 bis Dezember 2023 zu Mehrkosten in Höhe von circa 150 000 Euro. Die jährlichen Gesamtkosten des mit dem Landesbesoldungsgesetz vom 11. Mai 2021 eingeführten Erhöhungsbetrages belaufen sich damit auf circa 350 000 Euro im Landeshaushalt. Die Kosten für die kommunalen Haushalte sind entsprechend niedriger.

## **2 Vollzugaufwand**

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

### **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 20. September 2022

An die  
Präsidentin des Landtages  
Mecklenburg-Vorpommern  
Frau Birgit Hesse  
Lennéstraße 1

19053 Schwerin

Betr.: Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen 2022 und zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Sehr geehrte Frau Präsidentin,

als Anlage übersende ich Ihnen den von der Landesregierung am 20. September 2022 beschlossenen Entwurf des vorbezeichneten Gesetzes mit Begründung.

Ich bitte Sie, die Beschlussfassung des Landtages herbeizuführen.

Federführend ist das Finanzministerium.

Mit freundlichen Grüßen

**Manuela Schwesig**



## **ENTWURF**

### **eines Gesetzes über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen 2022 und zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern**

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

#### **Artikel 1**

#### **Gesetz über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen im Jahr 2022 (Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2022 Mecklenburg-Vorpommern – BesVAnpG 2022 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 und
2. Kirchen, Religionsgesellschaften und Weltanschauungsgemeinschaften des öffentlichen Rechts und ihre Verbände und Einrichtungen.

**§ 2****Erhöhung der Dienstbezüge im Jahr 2022**

(1) Ab 1. Dezember 2022 erhöhen sich um 2,8 Prozent

1. die Grundgehaltssätze,
2. der Familienzuschlag mit Ausnahme der Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppen A 4 bis A 8 sowie des Erhöhungsbetrages nach § 6 des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2008 Mecklenburg-Vorpommern,
3. die Amtszulagen, die Strukturzulage sowie die Stellenzulagen nach den §§ 47 bis 56 des Landesbesoldungsgesetzes,
4. die Beträge nach § 4 der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte sowie
5. 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 4 genannten Bezügebestandteile sind die nach dem Landesbesoldungsgesetz vom 11. Mai 2021 (GVOBl. M-V S. 600) am 30. November 2022 geltenden Ausgangsbeträge.

**§ 3****Anpassung der Anwärterbezüge im Jahr 2022**

Die Anwärtergrundbeträge werden zum 1. Dezember 2022 um 50 Euro angehoben. § 2 Absatz 2 gilt entsprechend.

**§ 4****Anpassung von Bezügen nach fortgeltendem Recht im Jahr 2022**

Die lineare Erhöhung nach § 2 Absatz 1 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,
6. die Anrechnungsbeträge nach Artikel 14 § 4 Absatz 2 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 im Jahr 2022**

- (1) Für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gilt die Anpassung nach § 2 für die dort genannten Bezügebestandteile entsprechend, sofern diese Grundlage der Versorgung sind.
- (2) Die linearen Erhöhungen nach dem § 2 Absatz 1 oder 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. Dezember 2022 um 2,7 Prozent erhöht.

### **§ 6**

#### **Rundung der Erhöhungsbeträge**

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

### **Artikel 2**

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

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

#### **Artikel 4** **Änderung der Erschwerniszulagenverordnung**

In § 4 Absatz 1 Nummer 1 der Erschwerniszulagenverordnung vom 4. Juli 2011 (GVOBl. M-V S. 376), die zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 19. November 2019 (GVOBl. M-V S. 678, 679) geändert worden ist, werden die Wörter „ab dem 1. Januar 2019 3,48 Euro, ab dem 1. Januar 2020 3,58 Euro und ab dem 1. Januar 2021 3,62 Euro“ durch die Wörter „ab dem 1. Dezember 2022 3,72 Euro“ ersetzt.

#### **Artikel 5** **Änderung des Landesbesoldungsgesetzes**

Das Landesbesoldungsgesetz vom 11. Mai 2021 (GVOBl. M-V S. 600) wird wie folgt geändert:

1. In § 18 Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „31. Dezember 2022“ durch die Angabe „30. November 2022“ ersetzt.
2. Die Anlage 1 mit den Besoldungsordnungen A und B wird wie folgt geändert:
  - a) Bei der Besoldungsgruppe A 11 wird bei dem Amt „Fachlehrerin, Fachlehrer“ im zweiten Spiegelstrich die Angabe „<sup>6)</sup>“ gestrichen.
  - b) Die Besoldungsgruppe A 14 wird wie folgt geändert:
    - aa) Bei dem Amt „Konrektorin, Konrektor“ werden folgende Spiegelstriche angefügt:
      - „- als ständige Vertretung der Leiterin oder des Leiters der allgemeinbildenden Digitalen Landesschule Mecklenburg-Vorpommern
      - als ständige Vertretung der Leiterin oder des Leiters der beruflichen Digitalen Landesschule Mecklenburg-Vorpommern“
    - bb) Das Amt „Zweite Regionalschulkonrektorin, Zweiter Regionalschulkonrektor“ und der dazugehörige Spiegelstrich werden gestrichen.
  - c) Die Besoldungsgruppe A 15 wird bei dem Amt „Studiendirektorin, Studiendirektor“ wie folgt geändert:
    - aa) Nach dem Spiegelstrich „- als Leiterin oder Leiter eines voll ausgebauten Oberstufengymnasiums<sup>5)</sup>“ werden folgende Spiegelstriche eingefügt:
      - „- als Leiterin oder Leiter der allgemeinbildenden Digitalen Landesschule Mecklenburg-Vorpommern
      - als Leiterin oder Leiter der beruflichen Digitalen Landesschule Mecklenburg-Vorpommern“

bb) Folgender Spiegelstrich wird angefügt:

„- als Leiterin oder Leiter eines Studienkollegs“.

3. Die Anlagen 5 bis 13 erhalten die sich aus der Anlage zu diesem Gesetz ergebende Fassung.
4. Die Anlage 14 wird aufgehoben.

**Artikel 6**  
**Rückwirkende Erhöhungsbeträge zum Familienzuschlag im Zeitraum**  
**vom 1. Januar 2020 bis 30. November 2022**

(1) Beamtinnen und Beamte, denen ein Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind im Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Mai 2021 nach dem 3. Abschnitt des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. März 2013 (GVObI. M-V S. 182, 288), das zuletzt durch Gesetz vom 19. November 2019 (GVObI. M-V S. 678, 680) geändert worden ist, sowie im Zeitraum vom 1. Juni 2021 bis 30. November 2022 nach Abschnitt III des Landesbesoldungsgesetzes vom 11. Mai 2021 (GVObI. M-V S. 600) gewährt worden ist, erhalten einen Erhöhungsbetrag nach den Absätzen 2 bis 5. Bei Teilzeitbeschäftigung ist § 6 Absatz 1 des Landesbesoldungsgesetzes entsprechend anzuwenden. Satz 1 gilt auch für Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen, denen entsprechende Unterschiedsbeträge nach § 50 Absatz 1 Satz 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern gewährt worden sind und deren ruhegehaltfähige Dienstbezüge sich aus den in den Absätzen 2 bis 5 genannten Besoldungsgruppen berechnen. Die Sätze 1 und 2 sind für Anwärterinnen und Anwärter unter Berücksichtigung des § 41 Absatz 1 Satz 2 des Landesbesoldungsgesetzes entsprechend anzuwenden.

(2) Rückwirkend wird für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 Beamtinnen und Beamten mit einem Amt in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 7 für jeden Monat, in dem die Voraussetzungen des Absatzes 1 vorliegen, ein sich aus der nachfolgenden Tabelle ergebender Erhöhungsbetrag gewährt.

Besoldungs- gruppe	Stufe (Monatsbeträge in Euro)				
	1	2	3	4	5
A 4	196,55	153,85	111,18	68,46	25,79
A 5	189,52	134,86	92,38	49,92	7,45
A 6	168,96	122,34	75,72	29,08	-
A 7	84,53	42,62	-	-	-

(3) Rückwirkend wird für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis 31. Mai 2021 Beamtinnen und Beamten mit einem Amt in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 7 für jeden Monat, in dem die Voraussetzungen des Absatzes 1 vorliegen, ein sich aus der nachfolgenden Tabelle ergebender Erhöhungsbetrag gewährt.

Besoldungs- gruppe	Stufe (Monatsbeträge in Euro)				
	1	2	3	4	5
A 4	218,52	175,30	132,12	88,90	45,71
A 5	211,34	156,03	113,04	70,07	27,09
A 6	190,36	143,17	96,00	48,79	1,59
A 7	104,92	62,50	3,12	-	-

(4) Rückwirkend wird für den Zeitraum vom 1. Juni 2021 bis 31. Dezember 2021 Beamtinnen und Beamten mit einem Amt in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 7 für jeden Monat, in dem die Voraussetzungen des Absatzes 1 vorliegen, ein sich aus der nachfolgenden Tabelle ergebender Erhöhungsbetrag gewährt.

Besoldungs- gruppe	Stufe (Monatsbeträge in Euro)				
	1	2	3	4	5
A 4	63,97	20,75	-	-	-
A 5	68,68	13,37	-	-	-
A 6	75,35	28,17	-	-	-
A 7	104,92	62,50	3,12	-	-

(5) Rückwirkend wird für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 30. November 2022 Beamtinnen und Beamten mit einem Amt in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 8 für jeden Monat, in dem die Voraussetzungen des Absatzes 1 vorliegen, ein sich aus der nachfolgenden Tabelle ergebender Erhöhungsbetrag gewährt.

Besoldungs- gruppe	Stufe (Monatsbeträge in Euro)				
	1	2	3	4	5
A 4	153,69	110,47	67,29	24,07	-
A 5	158,40	103,09	60,10	17,13	-
A 6	165,08	117,89	70,72	23,51	-
A 7	194,64	152,22	92,84	33,47	-
A 8	-	91,95	41,22	-	-

**Artikel 7**  
**Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern**

§ 31 Absatz 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 2022 (GVOBl. M-V S. 102) wird wie folgt gefasst:

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

1. von dem unmittelbaren Weg zwischen der Wohnung und der Dienststelle in vertretbarem Umfang abweicht,
  - a) um sein gemäß § 63 Absatz 1 Satz 1 Einkommenssteuergesetz dem Grunde nach kindergeldberechtigendes Kind wegen seiner eigenen Berufstätigkeit oder der Berufstätigkeit seines Ehegatten in fremde Obhut zu geben oder aus fremder Obhut abzuholen oder
  - b) weil er mit anderen berufstätigen oder in der gesetzlichen Unfallversicherung versicherten Personen gemeinsam ein Fahrzeug für den Weg zu und von der Dienststelle benutzt, oder
2. in seiner Wohnung Dienst leistet und Wege zurücklegt, um ein Kind im Sinne des Satzes 3 Nummer 1 Buchstabe a in fremde Obhut zu geben oder aus fremder Obhut abzuholen.

Ein Unfall, den der Verletzte bei Durchführung des Heilverfahrens (§ 33) oder auf einem hierzu notwendigen Wege erleidet, gilt als Folge eines Dienstunfalles.“

**Artikel 8**  
**Änderung des Landesaltersgeldgesetzes**

Das Landesaltersgeldgesetz vom 11. Mai 2021 (GVOBl. M-V S. 600, 672) wird wie folgt geändert:

1. § 1 Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Altersgeld wird Beamtinnen und Beamten im Sinne von § 1 Absatz 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes gewährt, die nach dem 31. Mai 2021 nach § 23 Absatz 1 Nummer 4 des Beamtenstatusgesetzes entlassen worden sind, wenn sie vor Beendigung des Dienstverhältnisses eine unwiderrufliche schriftliche Erklärung gegenüber dem Dienstherrn abgegeben haben, anstelle der nach § 8 Absatz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch vorzunehmenden Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung das Altersgeld in Anspruch nehmen zu wollen.“

2. In § 4 Absatz 3 Satz 2 wird die Angabe „§ 34 Absatz 2 Nummer 2“ durch die Angabe „§ 34 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2“ ersetzt.

3. In § 6 Absatz 4 werden nach dem Wort „Rentenversicherung“ ein Komma und die Wörter „sofern auch die allgemeine Wartezeit für eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt ist,“ eingefügt.
4. In § 9 Absatz 7 wird die Angabe „52,“ gestrichen.

**Artikel 9**  
**Inkrafttreten**

- (1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich des Absatzes 2 am Tag nach der Verkündung in Kraft.
- (2) Artikel 1 bis 4 sowie Artikel 5 Nummern 1, 3 und 4 treten mit Wirkung vom 1. Dezember 2022 in Kraft.



Anlage (zu Artikel 5 Nummer 3)

## Anlage 5

**Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung A**  
(Monatsbeträge in Euro)

Besol- dungs- gruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	St u f e											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 4	2 307,15	2 366,39	2 425,58	2 484,82	2 544,01	2 603,24	2 662,43					
A 5	2 324,00	2 399,81	2 458,73	2 517,63	2 576,54	2 635,47	2 694,37	2 753,31				
A 6	2 373,79	2 438,46	2 503,12	2 567,82	2 632,52	2 697,20	2 761,89	2 826,58	2 891,25			
A 7	2 468,33	2 526,46	2 607,86	2 689,24	2 770,67	2 852,04	2 933,47	2 991,56	3 049,71	3 107,86		
A 8		2 609,08	2 678,61	2 782,89	2 887,21	2 991,51	3 095,85	3 165,37	3 234,91	3 304,46	3 373,99	
A 9		2 765,21	2 833,63	2 944,95	3 056,27	3 167,61	3 278,94	3 355,44	3 432,03	3 508,53	3 585,07	
A 10		2 962,32	3 057,40	3 199,99	3 342,70	3 485,32	3 627,96	3 723,03	3 818,26	3 915,23	4 012,23	
A 11			3 380,87	3 527,01	3 673,16	3 819,49	3 968,58	4 067,94	4 167,33	4 266,83	4 367,95	4 469,09
A 12			3 619,23	3 793,46	3 970,85	4 148,58	4 327,47	4 448,01	4 568,58	4 689,14	4 809,70	4 930,25
A 13			4 050,55	4 242,48	4 437,43	4 632,72	4 827,99	4 958,19	5 088,37	5 218,56	5 348,77	5 478,95
A 14			4 209,55	4 461,93	4 715,14	4 968,39	5 221,60	5 390,43	5 559,25	5 728,08	5 896,91	6 065,73
A 15						5 455,81	5 734,21	5 956,96	6 179,69	6 402,46	6 625,17	6 847,93
A 16						6 017,58	6 339,57	6 597,19	6 854,81	7 112,40	7 370,02	7 627,62

**Anlage 6****Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung B**  
(Monatsbeträge in Euro)

<b>Besoldungsgruppe</b>	
B 1	6 847,93
B 2	7 953,52
B 3	8 421,58
B 4	8 911,82
B 5	9 474,22
B 6	10 005,36
B 7	10 522,02
B 8	11 060,48
B 9	11 729,08
B 10	13 805,34
B 11	14 976,30

**Anlage 7****Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung W**  
(Monatsbeträge in Euro)

<b>Besoldungsgruppe</b>	<b>W 1</b>	<b>W 2</b>	<b>W 3</b>
	4 769,20	6 181,91	7 206,00



**Grundgehaltssätze der Bundesbesoldungsordnung C (gemäß § 88)**  
(Monatsbeträge in Euro)

Besol- dungs- gruppe	S t u f e														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1	3 794,64	3 922,62	4 050,55	4 178,50	4 307,27	4 437,43	4 567,62	4 697,82	4 827,99	4 958,19	5 088,37	5 218,56	5 348,77	5 478,95	
C 2	3 802,63	4 006,55	4 210,45	4 417,06	4 624,55	4 832,01	5 039,50	5 246,96	5 454,44	5 661,95	5 869,41	6 076,88	6 284,36	6 491,83	6 699,31
C 3	4 172,13	4 405,51	4 640,44	4 875,38	5 110,31	5 345,22	5 580,17	5 815,06	6 049,98	6 284,90	6 519,82	6 754,76	6 989,66	7 224,62	7 459,51
C 4	5 276,58	5 512,74	5 748,88	5 985,05	6 221,21	6 457,36	6 693,57	6 929,67	7 165,84	7 402,00	7 638,18	7 874,31	8 110,47	8 346,63	8 582,77

**Amtszulagen, Stellszulagen, Zulagen, Vergütungen**  
(Monatsbeträge)

- in der Reihenfolge der Gesetzesstellen -

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro, Vomhundert, Bruchteil	Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro, Vomhundert, Bruchteil	Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro, Vomhundert, Bruchteil
Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen		Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen		Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen	
Nummer 2b	98,12	Nummer 3 Die Zulage beträgt	12,5 v. H. des End- Grundgehalts oder, bei Festen Gehältern, des Grundgehalts der Besoldungs- gruppe*)	Nummer 5 wenn ein Amt ausgeübt wird der Besoldungsgruppe R 1 der Besoldungsgruppe R 2	205,54 230,08
		für Beamte der Besoldungsgruppe(n)		Besoldungsgruppe Fußnote	
		C 1	A 13	C 2	1 104,32
		C 2	A 15		
		C 3 und C 4	B 3		
				*) Nach Maßgabe des Artikels 1 § 5 des Haushaltsstrukturgesetzes vom 18. Dezember 1975 (BGBl. I S. 3091).	

**Familienzuschlag**

(Monatsbeträge in Euro)

Stufe	Stufe 1 (§ 42 Absatz 1 LBesG)	Stufe 2 (§ 42 Absatz 2 LBesG)
Betrag	145,02	269,08

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag

für das zweite zu berücksichtigende Kind um

124,06

Euro und

für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um

317,63

Euro.

Der Familienzuschlag erhöht sich für das dritte und jedes weitere berücksichtigungsfähige Kind

darüber hinaus nach Maßgabe des § 6 BesVAnpG 2008 M-V um je

5 0,00

Euro.

**Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppen A 4 bis A 8**

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den

Besoldungsgruppen A 4 und A 5 um

5,11

Euro,

Der Familienzuschlag der Stufe 3 erhöht sich für das zweite zu berücksichtigende Kind in den folgenden Besoldungsgruppen und Stufen um

Besoldungs- gruppe	Stufe								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A 4	328,69	284,26	239,87	195,44	151,05	139,55	138,74	-	-
A 5	316,05	259,20	215,01	170,83	126,65	122,11	121,31	120,51	-
A 6	278,71	230,21	181,71	133,19	84,66	78,27	77,39	76,51	75,63
A 7	190,89	147,29	86,24	25,20	-	-	-	-	-
A 8	-	85,32	33,18	-	-	-	-	-	-

Der Familienzuschlag ab der Stufe 4 erhöht sich für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind

in der Besoldungsgruppe A 4 um je

175,00 Euro,

in der Besoldungsgruppe A 5 um je

158,00 Euro und

in der Besoldungsgruppe A 6 um je

115,00 Euro.

Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

**Anrechnungsbetrag nach § 41 Absatz 2 Satz 1 LBesG**

- in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 8:

128,37 Euro

- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12:

136,25 Euro

**Anwärtergrundbetrag**  
(Monatsbeträge in Euro)

<b>Einstiegsamt, in das die Anwärtlerin oder der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt</b>	<b>Grundbetrag</b>
A 4	1 168,09
A 5 bis A 8	1 289,84
A 9 bis A 11	1 344,29
A 12	1 485,23
A 13	1 517,28
A 13 + Strukturzulage (§ 45 Nr. 2 Buchstabe b LBesG) oder R 1	1 552,50

**Strukturzulage, Stellenzulagen und Amtszulagen**

(Monatsbeträge)

- in der gesetzlichen Reihenfolge -

<b>Stellenzulagen</b>			
<b>Zulage</b>	<b>Rechtsgrundlage</b>		<b>Betrag in Euro</b>
Strukturzulage	§ 45 Nr. 1	A 5 bis A 8	22,56
		A 9	88,28
	§ 45 Nr. 2		98,12
Sicherheitszulage	§ 47	A 4 und A 5	123,59
		A 6 bis A 9	165,14
		A 10 und höher	205,92
Zulage für Polizei, Steuerfahndung und Verwendung auf See	§ 48 Absatz 1	nach einer Dienstzeit von einem Jahr	70,56
		nach einer Dienstzeit von zwei Jahren	140,27
	§ 48 Absatz 4		66,82
Feuerwehrezulage	§ 49	nach einer Dienstzeit von einem Jahr	70,56
		nach einer Dienstzeit von zwei Jahren	140,27
Zulage für Beamtinnen und Beamte bei Justizvollzugs- einrichtungen und Psychiatrischen Krankeneinrichtungen	§ 50		131,24
Zulage für Beamtinnen und Beamte mit Meisterprüfung oder Abschlussprüfung als staatlich geprüfte Technikerin oder staatlich geprüfter Techniker	§ 51		44,66
Zulage für Beamtinnen und Beamte der Steuerverwaltung	§ 52	Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	28,26
		Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	46,20



<b>Stellenzulagen</b>			
<b>Zulage</b>	<b>Rechtsgrundlage</b>		<b>Betrag in Euro</b>
Zulage für Beamtinnen und Beamte als fliegendes Personal	§ 53 Abs. 1 Nr. 1	Luftfahrzeugführerin oder Luftfahrzeugführer mit der Erlaubnis zum Führen von Luftfahrzeugen	393,07
	§ 53 Abs. 1 Nr. 2	Sonstige ständige Luftfahrzeugbesatzungsangehörige	305,15
Zulage für Beamtinnen und Beamte als Nachprüferin oder Nachprüfer von Luftfahrtgerät	§ 54		105,12
Zulage für Professorinnen und Professoren mit mehreren Ämtern	§ 55	Bei Ausübung eines Amtes der Besoldungsgruppe R 1	221,72
		Bei Ausübung eines Amtes der Besoldungsgruppe R 2	248,12
Zulage für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren	§ 56		299,43

<b>Amtszulagen</b>			
<b>Besoldungsordnung</b>	<b>Besoldungsgruppe</b>	<b>Fußnote</b>	<b>Betrag</b>
Besoldungsordnung A	A 4	1, 3	77,74
		2	42,14
	A 5	1	42,14
		2, 3	77,74
	A 6	3	77,74
	A 9	5	313,74
	A 13	13	218,58
		15, 16, 17	318,84
	A 14	4	391,09
		5	218,58
	A 15	3	389,83
		5	218,58
A 16	4	218,58	
	9	244,51	
Besoldungsordnung R	R 1	1	241,69
	R 2	3, 4, 5, 6, 7	241,69
	R 3	3, 5	241,69

**Anlage 13**
**Sätze der Mehrarbeitsvergütung**  
 (Beträge in Euro)

<b>§ 4 Abs. 1 MVergV</b>	
A 4	13,72
A 5 bis A 8	16,21
A 9 bis A 12	22,25
A 13 bis A 16	30,65

<b>§ 4 Abs. 3 MVergV</b>	
Nummer 1	20,69
Nummer 2	25,66
Nummer 3	30,45
Nummer 4 und 5	35,59

## **Begründung:**

### **A Allgemeines**

#### **1. Ausgangslage**

#### **Anpassung der Besoldung und Versorgung**

Die Koalitionsvereinbarung für die 8. Legislaturperiode zwischen SPD und DIE LINKE, Textziffer 29, sieht vor, dass die Tarifergebnisse für den öffentlichen Dienst der Länder zeit- und systemgerecht für die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten übernommen werden sollen.

Für die Tarifbeschäftigten der Länder ist am 29. November 2021 mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes eine Tarifeinigung für die Erhöhung

- der Tabellenentgelte um 2,8 Prozent und
- der Ausbildungsentgelte um 50 Euro

zum 1. Dezember 2022 vereinbart worden. Die Tarifeinigung hat eine Laufzeit bis zum 30. September 2023.

Dieser Tarifabschluss wird auf die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse bei den Dienstherrn in Mecklenburg-Vorpommern wie folgt übertragen:

1. Die Besoldungs- und Versorgungsbezüge werden entsprechend dem Tarifabschluss zeit- und systemgerecht zum 1. Dezember 2022 um 2,8 Prozent erhöht.

Von der linearen Erhöhung der Besoldung sind erstmalig auch die Stellenzulagen erfasst.

2. Das Ende der gemäß § 18 Absatz 2 Landesbesoldungsgesetz bis zum 31. Dezember 2022 um 0,2 Prozentpunkte vermindert festzusetzenden Anpassungsschritte wird auf den 30. November 2022 vorgezogen, sodass die zum 1. Dezember 2022 vorgesehene Anpassung unvermindert festgesetzt wurde.
3. Die Anwärterbezüge werden entsprechend dem Tarifabschluss zum 1. Dezember 2022 um 50 Euro erhöht.

Mit dem am 1. Juni 2021 in Kraft getretenen neuen Landesbesoldungsgesetz sind zur Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes zum Mindestabstand zur Grundsicherung für Arbeitssuchende (zuletzt Beschluss vom 4. Mai 2020 – Az.: 2 BvL 4/18 u. a.) bei den Monatsbeträgen zum Familienzuschlag nach Anlage 10 für Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 6 abgestufte Erhöhungsbeträge aufgenommen worden.

Die Entwicklung der Grundsicherungsleistungen – hierbei insbesondere die Kosten für Unterkunft und Heizung – weist weiterhin eine steigende Tendenz auf. Darüber hinaus sind entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes die bei der Ermittlung der Grundsicherungsleistungen für eine vierköpfige Familie anzusetzenden Beträge für Bildung und Teilhabe sowie die zu berücksichtigenden Sozialrabatte aktualisiert worden. Insgesamt ergibt sich ein deutlich höherer Grundsicherungsbedarf für eine vierköpfige Familie.

Zur Gewährleistung des Abstands in den unteren Besoldungsgruppen zur Grundsicherung für Arbeitssuchende sollen die mit dem am 1. Juni 2021 in Kraft getretenen neuen Landesbesoldungsgesetz beim Familienzuschlag eingeführten Erhöhungsbeträge fortentwickelt werden, indem diese Beträge nunmehr ausschließlich für das zweite Kind in den betroffenen Besoldungsgruppen A 4 bis A 8 in bedarfsgerechter Höhe in einer eigenen Untertabelle ausgewiesen werden.

Die Erhöhungsbeträge berücksichtigen die höhere Besoldung bei Aufstieg in die nächsthöhere Erfahrungsstufe, indem sich der Erhöhungsbetrag verringert. Hierbei wird allerdings keine vollständige Abschmelzung vorgenommen, sondern nur 75 Prozent des Unterschiedsbetrages im Grundgehalt zwischen der bisherigen und der neuen nächsthöheren Erfahrungsstufe angerechnet. Soweit in den hinteren Erfahrungsstufen der nach dieser Systematik ermittelte Betrag unter dem bisherigen einheitlichen Erhöhungsbetrag von 175 Euro in der Besoldungsgruppe A 4, 158 Euro in der Besoldungsgruppe A 5 sowie 115 Euro in der Besoldungsgruppe A 6 liegt, ist die Verringerung auf den Betrag begrenzt, der 50 Prozent der linearen Besoldungserhöhung zum 1. Dezember 2022 beträgt.

Des Weiteren sollen nach dieser Systematik rückwirkend ab dem 1. Januar 2020 Erhöhungsbeträge den Abstand zur Grundsicherung für Arbeitssuchende gewährleisten, sodass ein etwaiger Anspruch auf einen Zuschlag zur Wahrung des Abstands zur Grundsicherung für Arbeitssuchende nach § 29a des bis zum 31. Mai 2021 geltenden Landesbesoldungsgesetzes beziehungsweise § 73 des am 1. Juni 2021 in Kraft getretenen neuen Landesbesoldungsgesetzes zurücktritt.

Für dritte und weitere zu berücksichtigende Kinder bleiben die bisherigen Erhöhungsbeträge in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 6 unverändert bestehen.

### **Weitere Änderungen**

Zugleich wird im Landesbesoldungsgesetz und im Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern ein nach dem 1. Juni 2021 erkannter Änderungsbedarf, der im Wesentlichen redaktioneller Natur ist, umgesetzt.

## **2. Zur Besoldungsanpassung**

### **2.1 Entwicklung entsprechend der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse**

Nach § 17 Absatz 1 Landesbesoldungsgesetz 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 auf eine regelmäßige Anpassung, zum Beispiel in Form einer linearen und damit fortdauernden Anpassung, lässt sich aus dieser Vorschrift jedoch nicht ableiten.

Bei der Beurteilung der Notwendigkeit und Angemessenheit einer Bezügeanpassung hat der Gesetzgeber nach Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz 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 Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz sind zu berücksichtigen.

Das in Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz verankerte Alimentationsprinzip verpflichtet nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes 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 (zuletzt Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18, Randnummer 23, zitiert nach juris).

### **2.2 Prüfung der Teilhabe an der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklung**

Mit seinen Entscheidungen zur verfassungsgemäßen Alimentation (Urteil vom 5. Mai 2015, Aktenzeichen: 2 BvL 17/09 und andere; Beschluss vom 17. November 2015, Aktenzeichen: 2 BvL 19/09 und andere) hat das Bundesverfassungsgericht bereits die Kriterien benannt, nach denen die Besoldung auf ihre Vereinbarkeit mit dem Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation zu überprüfen ist. Mit der Entscheidung vom 4. Mai 2020 (Aktenzeichen: 2 BvL 4/18) zur Richterbesoldung im Land Berlin hat das Bundesverfassungsgericht diese Kriterien weiterentwickelt und präzisiert.

Die Kriterien dienen in einer bis zu drei Stufen umfassenden Prüfung (Randnummern 28 bis 94 der Entscheidung vom 4. Mai 2020 – Aktenzeichen: 2 BvL 4/18) der Feststellung, 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 betroffenen 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. Zudem hat das Bundesverfassungsgericht bereits mit der Entscheidung vom 23. Mai 2017 – Aktenzeichen: 2 BvR 883/14 und andere, Randnummer 65 – sowie in seiner neueren Entscheidung vom 4. Mai 2020 – Aktenzeichen: 2 BvL 4/18, Randnummer 45 – das Abstandsgebot als eigenständigen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums anerkannt, das in enger Anbindung zum Alimentationsprinzip und zum Leistungsgrundsatz steht.

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.

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 Bundesangestellten-tarifvertrag (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 (Bundesverfassungsgericht, Randnummer 128 der Entscheidung vom 17. November 2015) – 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, usw.).

- 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. Mit dem Leistungsgrundsatz und Alimentationsprinzip eng verknüpft ist das Abstandsgebot, das es dem Gesetzgeber ungeachtet seines weiten Gestaltungsspielraums verbietet, diesen Abstand dauerhaft „einzebnen“. Eine Reduzierung des Ämterabstandes kann hierbei auf zeitweisen (etwa durch eine nach Besoldungsgruppen zeitlich versetzte Anpassung) oder auf dauerhaften Eingriffen (durch strukturelle Änderungen in den Gehaltstabellen) beruhen. Eine Verletzung des Abstandsgebotes kann hierbei, ohne dass eine gestufte Anpassung für sich genommen schon bedenklich ist, auch auf der Verkettung zeitlich nacheinander folgender Maßnahmen beruhen, die eine „schleichende“ Abschmelzung bestehender Abstände bewirkt (Randnummer 78 der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes Aktenzeichen: 2 BvR 883/14 vom 23. Mai 2017 sowie ähnlich Randnummer 45 der Entscheidung 2 BvL 4/18 vom 4. Mai 2020).

Darüber hinaus muss die Nettoalimentation in den unteren Besoldungsgruppen einen Mindestabstand zum sozialhilferechtlichen Grundsicherungsniveau aufweisen (Randnummer 47 der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 4. Mai 2020).

- 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 Zahlungsdurchschnitt der entsprechenden Besoldungsgruppe beim Bund und den anderen Ländern abweicht.

Das Bundesverfassungsgericht geht in einer ersten von drei denkbaren Prüfungen einer verfassungsfesten Alimentierung davon aus, dass Indizien für eine Unteralimentation nur dann vorliegen, wenn drei oder mehr der folgenden fünf Prüfkriterien, die auf die dargestellten 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 fünf 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 fünf 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 fünf Jahre dauerhaft oder vorübergehend um mindestens zehn 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 zehn Prozent vom Durchschnitt des Bundes und der anderen Länder abweicht.

Zur Vermeidung von nur punktuellen Indexverletzungen („statistische Ausreißer“) können in den Fällen der unter 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 zehn Jahre) überlappt (sogenannte „Staffelprüfung“).

Wäre die Mehrheit der Parameter dieser ersten 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 (zweite 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.

Eine verfassungswidrige Unteralimentierung würde – unabhängig von der Anzahl der verletzten Parameter – jedenfalls auch dann vorliegen, wenn das einer Beamtin oder einem Beamten in einer vierköpfigen Familie zur Verfügung stehende Nettoeinkommen keinen ausreichenden Abstand zu den Grundsicherungsleistungen für Arbeitssuchende nach dem Zweiten Buch des Sozialgesetzbuches (SGB II) in der gleichen Familienkonstellation aufweisen würde. Dieses ist der Fall, wenn das verfügbare Nettoeinkommen einen Abstand von 15 Prozent gegenüber dem Grundsicherungsniveau unterschreitet.

Im Zusammenhang mit den oben genannten Prüfstufen und dem Prüfverfahren zur Einhaltung einer ausreichenden Mindestalimentation hat das Bundesverfassungsgericht seit 2015 wiederholt darauf hingewiesen, dass die Festlegung der Besoldungshöhe durch den Gesetzgeber an die Einhaltung prozeduraler Anforderungen geknüpft ist (Randnummer 129 f. der Entscheidung vom 5. Mai 2015 sowie zuletzt Randnummer 96 f. der Entscheidung vom 4. Mai 2020). Daher ist das Prüfverfahren in der Gesetzesbegründung entsprechend zu dokumentieren.

### **2.3 Prüfung volkswirtschaftlich nachvollziehbarer Landes-Indizes sowie Auswertung systeminterner und -externer Besoldungsvergleiche für 2021**

Wie bereits bei den vorhergehenden Besoldungsanpassungen werden auch mit der jetzt vorgesehenen Besoldungserhöhung zum 1. Dezember 2022 unter Berücksichtigung der Anfang des Jahres nach dem Gesetz über eine einmalige Sonderzahlung aus Anlass der Covid-19-Pandemie in Mecklenburg-Vorpommern vom 11. März 2022 (GVObI. M-V S. 210) steuerfrei gewährten Corona-Sonderzahlung die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation eingehalten. Drei oder mehr Parameter werden nicht verletzt. Vielmehr wird allenfalls bei einem von fünf Parametern der Grenzwert erreicht oder überschritten. Die aktuell mögliche Prüfung bezieht sich auf das Jahr 2021, für das seit Ende März 2022 die vollständigen Daten vorliegen. Hinsichtlich einer Prognose für das Jahr 2022 wird auf Ziffer 2.4 verwiesen.



**a) Zu den ersten drei Parametern:**

Entsprechend der Vorgehensweise des Bundesverfassungsgerichts ist zur Beurteilung der Verfassungsgemäßheit der Bezahlung in einem bestimmten Jahr der zurückliegende 15-Jahres-Zeitraum zu überprüfen (für das Jahr 2021 demnach die Zeit von 2007 bis 2021). Hierzu werden die Indizes des Jahres vor Beginn des 15-Jahres-Zeitraums (für das Jahr 2021 also das Basisjahr 2006) auf den Wert 100 umgerechnet.

Zur Berechnung des Tarifindex sind die Anpassungen nach den Tarifabschlüssen innerhalb des Referenzzeitraumes 2007 bis 2021 herangezogen worden, die nach Ablösung des Bundesangestelltenvertrages (BAT) seit November 2006 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vereinbart wurden.

Die landesbezogenen Daten zum Verbraucherpreisindex und zum Nominallohnindex im Referenzzeitraum 2007 bis 2021 beruhen auf den entsprechenden Erhebungen durch das Statistische Amt Mecklenburg-Vorpommern. Diese finden Eingang in die jeweils auch länderdifferenzierten Veröffentlichungen zum Verbraucherpreisindex des Statistischen Bundesamtes über längere Zeiträume (<https://www-genesis.destatis.de/genesis/online>) sowie in Bezug auf den Nominallohnindex der jährlichen „Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung der Länder“ ([https://www.statistikportal.de/sites/default/files/2022-03/vgrdl\\_r1b2\\_bs2021.xlsx](https://www.statistikportal.de/sites/default/files/2022-03/vgrdl_r1b2_bs2021.xlsx)).

Die in den Statistiken in Euro angegebenen Daten sind ausgehend von dem Jahr 2006 als Basisjahr mit dem Wert „100“ entsprechend der Steigerungen für den Referenzzeitraum 2007 bis 2021 wie folgt auf die entsprechenden Indexwerte umgerechnet worden:

	TV-L		VPI-MV		NLI-MV		
	Lineare Änderungen	Index	Änderung	Index	Jahresbrutto in Euro	Änderung	Index
<b>2006</b>		100,0		100,0	23 929		100,0
2007	0,00 %	100,0	2,8 %	102,8	24 295	1,53 %	101,5
2008	2,90 %	102,9	3,0 %	105,9	24 741	1,84 %	103,4
2009	3,00 %	106,0	0,5 %	106,5	25 218	1,93 %	105,4
2010	1,20 %	107,3	1,2 %	107,8	25 724	2,01 %	107,5
2011	1,50 %	108,9	2,4 %	110,3	26 484	2,95 %	110,7
2012	1,90 %	110,9	1,8 %	112,3	27 345	3,25 %	114,3
2013	2,65 %	113,9	1,5 %	114,0	27 820	1,74 %	116,3
2014	2,95 %	117,2	0,9 %	115,0	28 640	2,95 %	119,7
2015	2,10 %	119,7	0,6 %	115,7	29 702	3,71 %	124,1
2016	2,30 %	122,5	0,6 %	116,4	30 569	2,92 %	127,7
2017	2,00 %	124,9	1,9 %	118,6	31 309	2,42 %	130,8
2018	2,35 %	127,8	1,6 %	120,5	32 365	3,37 %	135,2
2019	3,20 %	131,9	1,6 %	122,5	33 573	3,73 %	140,3
2020	3,20 %	136,2	0,2 %	122,7	33 795	0,66 %	141,2
<b>2021</b>	1,40 %	<b>138,1</b>	3,3 %	<b>126,7</b>	34 610	2,41 %	<b>144,6</b>

Den Indexreihen der unter Ziffer 2.2 a) bis c) genannten Parameter ist für den 15-Jahres-Zeitraum 2007 bis 2021 zu entnehmen, dass sich auf der Basis 100 im Jahr 2006 für die zu betrachtenden Indizes für das Jahr 2021 Indexwerte in Höhe von letztendlich

- 138,1 für den Tarifindex (mithin 38,1 Prozent Zuwachs)
  - 126,7 für den Verbraucherpreisindex des Landes (26,7 Prozent Zuwachs) und
  - 144,6 für den Nominallohnindex des Landes (44,6 Prozent Zuwachs)
- ergeben.

Den Werten dieser Referenzindizes ist der jeweilige Besoldungsindex gegenüberzustellen. Allerdings existiert derzeit kein einheitlicher Besoldungsindex, der für die gesamte Beamten- und Richterschaft Geltung hätte, sondern drei verschiedene Indizes.

Der heranzuziehende Besoldungsindex hängt davon ab, ob

- mit der Ernennung in Mecklenburg-Vorpommern Bezüge in Höhe der im Altbundesgebiet geltenden Sätze (Ersternennung in den Altbundesländern) – sogenannte West-Besoldung –,
- oder aufgrund der Ersternennung im Beitrittsgebiet zunächst abgesenkte Bezüge nach der Zweiten Besoldungsübergangsverordnung – sogenannte Ost-Besoldung – zustanden, deren Angleichung
  - in den Besoldungsgruppen bis A 9 zum 1. Januar 2008 und
  - in den Besoldungsgruppen von A 10 aufwärts zum 1. Januar 2010

erfolgte.

Die Besoldung hat sich in diesen drei Fallkonstellationen unterschiedlich entwickelt. Dies beruht darauf, dass im Basisjahr 2006 die „Ost-Besoldung“ noch 91 Prozent der „West-Besoldung“ betragen hat. Demgegenüber betrug die „West-Besoldung“ von Beginn an 100 Prozent.

Die allmähliche Anpassung der „Ost-Besoldung“ auf 100 Prozent des Bezügniveaus erfolgte für Angehörige in den unteren Besoldungsgruppen A 2 bis A 9 bis zum 31. Dezember 2007, und zwar zusätzlich zu den regulären linearen Anpassungen. In den Besoldungsgruppen ab A 10 aufwärts einschließlich den weiteren Besoldungsordnungen B, C, W und R war die Anpassung hingegen erst zum 31. Dezember 2009 abgeschlossen. Dieser zeitliche Versatz bewirkt für beide Gruppen eine unterschiedliche Indexentwicklung, die im Ergebnis jedoch durchweg höhere Werte erreicht als die Indexwerte für die „West-Besoldung“, die nur auf den linearen Anpassungen beruhen und die Angleichungsschritte nicht abbilden können. Zwar sind in der Zeit von 2018 bis 2022 die Besoldungsindizes „Ost bis A 9“ und „Ost ab A 10“ gleich hoch; diese werden sich jedoch in 2023 und 2024 aufgrund der unterschiedlichen Angleichung an die „West-Besoldung“ vorübergehend unterscheiden. Aus diesem Grund werden die Gruppen weiterhin differenziert dargestellt.

Besoldung M-V						
„Ost“ bis A 9		„Ost“ ab A 10		„West“		
Lineare Änderungen	Index	Lineare Änderungen	Index	Lineare Änderungen	Index	
<b>2006</b>	0,00 %	100,0	0,00 %	100,0	0,00 %	100,0
2007	0,00 %	100,0	0,00 %	100,0	0,00 %	100,0
2008	11,2432%	111,2	2,90 %	102,9	2,90 %	102,9
2009	3,00 %	114,6	3,00 %	106,0	3,00 %	106,0
2010	1,20 %	116,0	9,41 %	116,0	1,20 %	107,3
2011	1,50 %	117,7	1,50 %	117,7	1,50 %	108,9
2012	1,90 %	119,9	1,90 %	119,9	1,90 %	110,9
2013	2,00 %	122,3	2,00 %	122,3	2,00 %	113,2
2014	2,00 %	124,8	2,00 %	124,8	2,00 %	115,4
2015	2,00 %	127,3	2,00 %	127,3	2,00 %	117,7
2016	2,00 %	129,8	2,00 %	129,8	2,00 %	120,1
2017	1,75 %	132,1	1,75 %	132,1	1,75 %	122,2
2018	2,15 %	134,9	2,15 %	135,0	2,15 %	124,8
2019	3,00 %	139,0	3,00 %	139,0	3,00 %	128,6
2019	3,00 %	143,2	3,00 %	143,2	3,00 %	132,4
<b>2021</b>	1,20 %	<b>144,9</b>	1,20 %	<b>144,9</b>	1,20 %	<b>134,0</b>

Die Indexentwicklung lässt sich im Betrachtungszeitraum 2007 bis 2021 (Basis 2006 = 100) für die drei Besoldungsindizes somit wie folgt beziffern:

- 144,9 für den Besoldungsindex „Ost“ in den Besoldungsgruppen bis A 9 (mithin 44,9 Prozent Zuwachs)
- 144,9 für den Besoldungsindex „Ost“ in den Besoldungsgruppen ab A 10 aufwärts (mithin ebenfalls 44,9 Prozent Zuwachs) sowie
- 134,0 für den Besoldungsindex „West“ (mithin 34,0 Prozent Zuwachs)

Die dargestellten Unterschiede und ihre Wirkung auf die Indexwerte in der Besoldung führen im zu betrachtenden Gesamtzeitraum von 15 Jahren (2007 bis 2021 auf der Basis 100 im Jahr 2006) in den drei betrachteten Fallgruppen und deren Besoldungsindizes zu unterschiedlichen Verhältnissen gegenüber den zuvor ermittelten Referenzindizes Tarifindex, Verbraucherpreisindex und Nominallohnindex.

Die Steigerungen der Indizes belaufen sich zwischen 2007 und 2021 auf der Basis 100 im Jahr 2006 beim

Nominallohnindex M-V	auf	144,6
Besoldungsindex Ost bis A 9	auf	144,9,
Besoldungsindex Ost ab A 10	auf	144,9,
Tarifindex (West)	auf	138,1,
Besoldungsindex West	auf	134,0 sowie
Verbraucherpreisindex M-V	auf	126,7.

Die hier der Größe nach abfallend sortierten Indexwerte lassen erkennen, dass die Besoldungsentwicklung der im Beitrittsgebiet ersternannten Beschäftigten mit den beiden Besoldungsindizes Ost lediglich hinter einem der drei Referenzindizes – und zwar dem Nominallohnindex – geringfügig zurückgeblieben ist. Gegenüber dem Tarifindex (West) sowie dem Verbraucherpreisindex M-V ist hingegen eine überdurchschnittliche Entwicklung festzustellen.

Demgegenüber bleibt der Besoldungsindex West sowohl hinter der Entwicklung des Tarifindex (West) als auch deutlicher als der Besoldungsindex Ost hinter dem Nominallohnindex M-V zurück. 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 1991 die „Ostbezüge“ lediglich 60 Prozent des „West-Niveaus“ betragen, ehe sie nach allmählichen Anpassungsschritten in 2008 (für die unteren Besoldungsgruppen bis A 9) beziehungsweise 2010 (ab Besoldungsgruppe A 10) das „West-Niveau“ erreicht haben.

Die höheren Indexwerte „Ost“ stellen jedoch keine Bevorzugung der Beschäftigten mit der „Ost-Besoldung“ oder eine vermeintliche Benachteiligung der Beschäftigten mit der „West-Besoldung“ dar. Sie bilden vielmehr den Nachholbedarf für die Bezahlung der im Beitrittsgebiet Ersternannten ab, der notwendig war, um überhaupt das „West-Niveau“ zu erreichen.

Die unterschiedlichen Ausgangslagen der beiden Beschäftigtengruppen „Ost“ und „West“ dürfen insoweit nicht unberücksichtigt bleiben und bedürfen einer relativierenden Betrachtung, die über einen einfachen Vergleich der Indexwerte hinausgeht.

Auch bei Fortführung einer reinen Indexbetrachtung lässt sich – bezogen auf den Besoldungsindex „West“ – aus dem Unterschreiten von zwei der drei Referenzindizes kein Verdacht auf eine Unteralimentierung ableiten. So sieht das Bundesverfassungsgericht im Regelfall erst die Verletzung von drei Parametern als Indiz für eine verfassungswidrig zu niedrige Alimentation an, wobei nicht jedwedes Unterschreiten, sondern nur ein Unterschreiten der jeweiligen Besoldungsindizes um mindestens 5 Prozentpunkte eine beachtliche Indexverletzung darstellt.

Die Relation der drei 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 folgende Formel ermittelt:

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

Unter Anwendung dieses Maßstabs liegt 2021 ausschließlich für Beschäftigte mit der „West-Besoldung“ eine nennenswerte Indexabweichung von mindestens 5 Prozent bezogen auf den Nominallohnindex vor. Die Index-Abweichung des Besoldungsindex „West“ (134,0) gegenüber dem Nominallohnindex M-V (144,6) beläuft sich hierbei auf minus 7,91 Prozent [(144,6 – 134,0) \* 100/134,0 = 7,91].

Die weitere Abweichung des Besoldungsindex West (134,0) gegenüber dem Tarif-Index West (138,1) beläuft sich auf minus 3,06 Prozent und bewirkt damit keine Indexverletzung [(138,1 – 134,0) \* 100/134,0 = 3,06].

Der Besoldungsindex Ost (144,9) weist gegenüber dem Nominallohnindex M-V (144,6) keine Negativ-abweichung oder verfassungsrechtlich kritische Indexverletzung, sondern ein Plus von 0,21 Prozent [(144,6 – 144,9) \* 100/144,9 = 0,21] auf.

## **b) Zum vierten Parameter**

Beim systeminternen Besoldungsvergleich ist lediglich eine landesgesetzliche Maßnahme in 2018 zu nennen, die den Ämterabstand innerhalb der vergangenen fünf Kalenderjahre (in der Zeit von 2017 bis 2021 gegenüber 2016) dauerhaft verringert hat. Es handelt sich um die Erhöhung der am 31. Mai 2017 geltenden Grundgehaltssätze um mindestens 65 Euro zum 1. Januar 2018 (§ 2 Absatz 3 des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2018 Mecklenburg-Vorpommern), soweit dies zusammen mit der für 2018 vorgesehenen linearen Anpassung von 2,15 Prozent günstiger war als die zum 1. Juni 2017 erfolgte lineare Anpassung um 1,75 Prozent zuzüglich der für 2018 vorgesehenen Anpassung von 2,15 Prozent.

Diese Maßnahme hat eine abnehmend verlaufende Stauchung der Besoldungstabellen bewirkt, die zwischen den untersten Besoldungsgruppen (A 4 zu A 5 in den jeweiligen Anfangsgrundgehältern) den höchsten Wert erreicht (3,15 Prozent). Die bis zum 31. Dezember 2019 ebenfalls zu betrachtenden Besoldungsgruppen A 2 und A 3 sind mit Wirkung zum 1. Januar 2020 durch Artikel 6 des Gesetzes vom 19. November 2019 (GVObI. M-V S. 678, 680) entfallen.

Auch in den vom Bundesverfassungsgericht herangezogenen Abständen der Besoldungsgruppe R 1 zu den Besoldungsgruppen A 6, A 9 und A 13 in ihren jeweils untersten Erfahrungsstufen hat in dem 5-Jahres-Zeitraum von 2017 bis 2021 (Basis 2016) eine Verringerung des Abstandes stattgefunden, und zwar

- um 2,87 Prozent gegenüber der Besoldungsgruppe A 6,
- um 2,39 Prozent gegenüber der Besoldungsgruppe A 9 und
- um 0,12 Prozent gegenüber der Besoldungsgruppe A 13.

Eine nach dem Bundesverfassungsgericht beachtliche Verringerung des Abstandes zwischen den Anfangsgrundgehältern der verschiedenen Besoldungsgruppen läge vor, wenn der ursprünglich bestehende Abstand innerhalb der letzten fünf Jahre dauerhaft oder vorübergehend um mindestens zehn Prozent reduziert wurde. Der Stauchungseffekt beläuft sich jedoch – wie dargestellt – auf maximal 3,15 Prozent.

## **c) Mindestabstand zum sozialhilferechtlichen Existenzminimum**

Darüber hinaus fordert das Bundesverfassungsgericht, dass die Nettoalimentation einer Beamtin oder eines Beamten mit Ehepartner oder Ehepartnerin und zwei Kindern mindestens 115 Prozent des sozialhilferechtlichen Existenzminimums für eine entsprechende Familie erreichen muss. Bezugsgröße ist damit eine vierköpfige Alleinverdienerfamilie, die sich nach den Feststellungen des Bundesverfassungsgesetzes in seiner Entscheidung vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18, Randnummer 47 – aus der Besoldungspraxis ableitet, aber kein Leitbild der Beamtenbesoldung ist. Insoweit wären dem Gesetzgeber diesbezügliche Änderungen in der Zukunft nicht verwehrt.

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 vom 4. Mai 2020 – Aktenzeichen 2 BvL 4/18 – hat das Bundesverfassungsgericht die Vorgehensweise und den Rechenweg zur Ermittlung des sozialhilferechtlichen Existenzminimums gegenüber früheren Entscheidungen (zum Beispiel Beschluss vom 24. November 1998, Aktenzeichen: 2 BvL 26/91 und andere, Randnummer 58) präzisiert. Hierbei wurde insbesondere der bisherige Bezug auf die jeweils aktuell vorzulegende Unterrichtung des Bundestages durch die Bundesregierung über die Höhe des Existenzminimums von Kindern und Familien (den sogenannten Existenzminimumbericht) aufgegeben.

Änderungen ergeben sich hierdurch – abweichend von der Darstellung in den bisherigen Besoldungsanpassungsgesetzen – insbesondere bei der Berechnung der Kosten der Unterkunft („KdU“), den kindbezogenen Aufwendungen für Bildung und Teilhabe („BuT“) sowie der ergänzenden Berücksichtigung sogenannter „Sozialtarife“. Bei den Letztgenannten handelt es sich um solche Preisnachlässe oder Kostenbefreiungen, die Familien oder einzelnen Mitgliedern dieser Familie, die auf Leistungen der Grundsicherung nach SGB II angewiesen sind, durch Institutionen der weitverstandenen Daseinsvorsorge (öffentlicher Nahverkehr, Museen, Theater, Opernhäuser, Schwimmbäder usw.) sowie durch die Befreiung von der Rundfunkgebühr eingeräumt werden.

Entsprechend diesen verfassungsgerichtlichen Vorgaben ist das sozialhilferechtliche Grundsicherungsniveau einer typisiert vierköpfigen Familie, die aus einer Alleinverdienerin oder einem Alleinverdiener, deren oder dessen nichterwerbstätigen Partnerin oder Partner sowie zwei minderjährigen Kindern besteht – die sogenannte Referenzfamilie –, zu ermitteln. Deren Einkommenssituation bildet die Vergleichsgrundlage für den einzuhaltenden Mindestabstand des für die Beamtenfamilie gleichen Zuschnitts zur Verfügung stehenden Nettoeinkommens.

Ausgangsbasis des Abstandsvergleichs sind auf der Grundsicherungsseite

- die sozialhilferechtlichen Regelsätze nach der Anlage zu § 28 SGB XII für zwei Erwachsene in Paarhaushalten (a. a. O., Randnummer 54),
- die nach Altersstufen gewichteten Regelsätze nach der Anlage zu § 28 SGB XII für zwei Kinder (a. a. O., Randnummer 54),
- die von den Grundsicherungsbehörden tatsächlich anerkannten Bedarfe für Heizung und Unterkunft in der Höhe, die in 95 Prozent der vierköpfigen, der Referenzfamilie entsprechenden Bedarfsgemeinschaften des jeweiligen Bundeslandes die anfallenden Kosten decken (das sog. 95 Prozent-Perzentil, a. a. O., Randnummer 59),
- die im Landesdurchschnitt berücksichtigten bzw. in Anspruch genommenen Bildungs- und Teilhabebedarfe für zwei Kinder (a. a. O., Randnummer 64 und 67) sowie schließlich
- die über alle vierköpfigen Bedarfsgemeinschaften im Durchschnitt in Anspruch genommenen „Sozialrabatte“ (a. a. O., Randnummer 69).

Insoweit sind in der letztgenannten Position die statistisch festgestellten bzw. prognostizierten Ausgaben ins Verhältnis der prinzipiell Anspruchsberechtigten zu den tatsächlichen Anspruchstellern zu setzen („Quote der tatsächlichen Inanspruchnahme“).

Danach lässt sich für das Jahr 2022 Umfang und Höhe des Grundsicherungsbedarfs für Arbeitssuchende einer insgesamt vierköpfigen Familie (zwei Erwachsene, zwei minderjährige Kinder) mit einem Jahresbetrag von rund 29 358 Euro als Referenzgröße abschätzen. Der im Kalenderjahr zur Verfügung stehende Betrag der oben näher spezifizierten vierköpfigen Beamtenfamilie darf nach den vom Bundesverfassungsgericht benannten Kriterien folglich 115 Prozent von 29 358 Euro und damit den Betrag von rund 33 762 Euro nicht unterschreiten, um den hinreichenden Abstand zum Grundsicherungsniveau für Arbeitssuchende zu wahren.

Der Höhe des verfügbaren Nettoeinkommens der maßgeblichen Referenzfamilie in der Grundsicherung ist auf der Besoldungsseite jeweils die Summe der regelmäßigen monatlichen Bruttobesoldung einschließlich der familienbezogenen Gehaltsbestandteile und der Sonderzahlungen 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. Entsprechend den verfassungsgerichtlichen Vorgaben werden hier die bundesweit durchschnittlich am Markt erhobenen Versicherungsbeiträge zugrunde gelegt.

Nach den aktuellen Angaben des Verbandes der Privaten Krankenversicherungen vom 27. Juli 2022 haben diese für eine beihilfekonforme Absicherung der Referenzfamilie in 2020 monatlich 570,40 Euro (537 Euro in der Krankenversicherung zuzüglich 35,40 Euro in der Pflegeversicherung) betragen. Für 2021 wurden die Aufwendungen durch den Verband zudem vorläufig mit einem Betrag von 573,40 Euro (Krankenversicherung für zwei Erwachsene 491 Euro sowie zwei Kinder 74,00 Euro zuzüglich 53,68 Euro in der Pflegeversicherung) beziffert. Als beihilfekonform stellen sich diejenigen Tarife dar, deren Leistungen den landesrechtlichen Beihilfevorschriften entsprechen, mithin keine gesonderten Wahlleistungen, wie zum Beispiel die stationäre Unterbringung im Zweitbettzimmer oder Chefarztbehandlung beinhalten. Der für 2021 angegebene Wert wurde für Prognosezwecke jährlich um vier Prozent erhöht, was dem durchschnittlichen jährlichen Anhebungssatz der letzten zehn Jahre entspricht. Die Beiträge der Krankenversicherung wurden hierbei – der Systematik des Verbandes der Privaten Krankenversicherung folgend – jeweils auf den nächsten vollen Euro geglättet.

Nicht regelmäßig gezahlte Bezügebestandteile – bezogen auf Mecklenburg-Vorpommern handelt es sich hierbei um die jeweils im Dezember des laufenden Jahres gewährte jährliche Sonderzahlung – bilden einen weiteren Bestandteil des jährlichen Bruttoeinkommens.

Zusätzlich haben nach dem Gesetz über eine einmalige Sonderzahlung aus Anlass der COVID-19-Pandemie in Mecklenburg-Vorpommern vom 11. März 2022 (GVObI. M-V S. 210) aktive Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter einen Anspruch auf eine steuerfreie Einmalzahlung von 1 300 Euro. Aufgrund der Steuerfreiheit bleibt diese bei der Berechnung der Bruttobesoldung zunächst unberücksichtigt. Jedoch erhöht sich beim weiteren Rechenweg das sodann zu ermittelnde Nettoeinkommen um ebendiese Sonderzahlung.

Des Weiteren sind in der nachfolgenden Berechnungstabelle, dem Vergleich von Besoldung zu Grundsicherung, mit den Fußnoten<sup>1)</sup> bis <sup>5)</sup> die nachfolgend genannten Regelungen des Bundes (Stand: 31. August 2022) berücksichtigt, die im Jahr 2022 bereits Gesetzeskraft erlangt haben.

Sie wirken sich materiell-rechtlich auf der Besoldungsseite wie folgt aus:

- die mit Artikel 1 Nummer 2 des Steuerentlastungsgesetzes 2022 vom 23. Mai 2022 (BGBl. I S. 749) vorgenommene Änderung des § 32a Einkommenssteuergesetz zur Anhebung des Grundfreibetrages von derzeit 9 984 Euro um 363 Euro auf 10 347 Euro, rückwirkend ab 1. Januar 2022,
- die mit Artikel 2 Nummer 2 des Steuerentlastungsgesetzes 2022 vorgenommene Änderung des § 9a Einkommenssteuergesetz zur Anhebung des Arbeitnehmer-Pauschbetrags von derzeit 1 000 Euro um 200 Euro auf 1 200 Euro, rückwirkend zum 1. Januar 2022 sowie

- die mit Artikel 1 Nummer 6 des Steuerentlastungsgesetzes 2022 in § 112 Einkommensteuergesetz bestimmte Zahlung einer steuerpflichtigen Energiepreispauschale von 300 Euro für Arbeitnehmerhaushalte und Selbstständige.

Sie wirken sich materiell-rechtlich auf der Grundsicherungsseite wie folgt aus:

- der mit dem Gesetz zur Regelung eines Sofortzuschlages und einer Einmalzahlung in den sozialen Mindestsicherungssystemen sowie zur Änderung des Finanzausgleichsgesetzes und weiterer Gesetze vom 23. Mai 2022 (BGBl I S. 760)
- vorgesehene Sofortzuschlag für Kinder in Höhe von 20 Euro pro Monat und Kind ab dem 1. Juli 2022 sowie
- der für Erwachsene vorgesehene Einmalzahlungsbetrag von 100 Euro für das Jahr 2022 sowie
- die mit dem Heizkostenzuschussgesetz vom 29. April 2022 (BGBl. I S. 698) vorgesehene Einmalzahlung für eine Bedarfsgemeinschaft, bestehend aus zwei Personen in Höhe von 350 Euro sowie 70 Euro für jede weitere Person der Bedarfsgemeinschaft.

Auf dieser Basis zeigt die nachfolgende Tabelle für das Kalenderjahr 2022, dass die in der Eingangsstufe (Anfangsgrundgehalt) der untersten Besoldungsgruppe der Besoldungstabelle der Besoldungsordnung A, die Besoldungsgruppe A 4 (Amtsmeisterin/Amtsmeister und Hauptwachtmeisterin/Hauptwachmeisterin) gewährte Alimentation den erforderlichen Abstand zum Grundsicherungsniveau erkennbar wahrt.

Ausgangswert ist die Bruttobesoldung aus der niedrigsten Besoldungsgruppe (A 4) und der ersten Erfahrungsstufe einer verheirateten Beamtin oder eines verheirateten Beamten mit zwei Kindern.

<b>2022 – BesGr. A 4, verheiratet und zwei Kinder</b>		
Grundgehalt bis Nov.	2 244,31 €	24 687,41 €
Verheiratetenzuschlag bis Nov.	134,30 €	1 477,30 €
Kinderzuschläge (Ki1+Ki2) bis Nov.	241,36 €	2 654,96 €
Grundgehalt Dez.	2 307,15 €	2 307,15 €
Verheiratetenzuschlag Dez.	138,06 €	138,06 €
Kinderzuschläge (Ki1+Ki2) Dez.	248,12 €	248,12 €
Erhöhungsbetrag zum KiZ1	5,11 €	61,32 €
Erhöhungsbetrag zum KiZ2	328,69 €	3 944,28 €
Sonderzahlung Grundbetrag	38,001%	1 150,34 €
Sonderzahlung Kinderbeträge	25,56 €	51,12 €
<b>Brutto-Besoldung</b>		<b>36 720,06 €</b>



Ausgehend von diesem Bruttobetrag ergibt sich der Vergleich gegenüber der Grundsicherung wie folgt:

Die zuvor unter d) genannten Bedarfe für **Bildung und Teilhabe** von monatlich geschätzt 60 Euro für das Jahr 2022 orientieren sich zunächst an den früheren Gesamtausgaben der Landkreise und Kommunen in den Jahren 2018 bis 2020 zwischen 15 und 16 Mio. Euro jährlich.

<b>Kalender-jahr</b>	<b>Gesamtausgaben der Landkreise und Kommunen in Euro p. a.</b>	<b>Anzahl minderjähriger Kinder mit Anspruch auf mindestens eine Leistungsart</b>	<b>Durchschnittliche Ausgaben je Kind für ein oder mehrere Leistungsarten in Euro</b>	
2017	12,634 Mio.	38 741	47,75	
<b>2018</b>	15,890 Mio.	35 850	52,42	<b>Durchschnitt: 52,53</b>
<b>2019</b>	15,786 Mio.	33 161	60,83	
<b>2020</b>	15,396 Mio.	30 171	44,33	
2021	10,454 Mio.	28 241	56,00	
<b>2022</b>			<b>60,00</b>	

Im genannten Dreijahreszeitraum beliefen sich die Aufwendungen durchschnittlich auf knapp 53 Euro je Kind für ein oder mehrere der zu berücksichtigenden Leistungsarten.

Hierbei sind nach den Ausführungen des Bundesverfassungsgerichtes (Entscheidung vom 4. Mai 2020 – Aktenzeichen: 2 BvL 4/18, Randnummer 67) im Ausgangspunkt alle Bedarfe des § 28 SGB II relevant. Nur wenn feststeht, dass bestimmte Bedarfe auf außergewöhnliche Lebenssituationen zugeschnitten sind und deshalb tatsächlich nur in Ausnahmefällen bewilligt werden, können sie außer Ansatz bleiben. Danach dürften nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichtes

- der persönliche Schulbedarf (§ 28 Absatz 3 SGB II),
- die Aufwendungen für eintägige Schulausflüge (§ 28 Absatz 2 Nummer 1 SGB II),
- die Aufwendungen für mehrtägige Klassenfahrten (§ 28 Absatz 2 Nummer 2 SGB II),
- das Mittagessen in Gemeinschaftsverpflegung (§ 28 Absatz 6 SGB II)
- sowie die Kosten der Teilhabe bei sozialen, sportlichen und kulturellen Aktivitäten (§ 28 Absatz 7 SGB II)

dem Grunde nach zu berücksichtigen sein.

Um einen realitätsgerechten Wert zu ermitteln, sind die oben genannten Ausgaben mit der Zahl derjenigen ins Verhältnis zu setzen, die den jeweiligen Bedarf auch tatsächlich geltend machen. Fallen bestimmte Bedarfe nur in bestimmten Altersstufen an, wie etwa der Schulbedarf oder Klassenfahrten, ist wie bei den Regelsätzen ein gewichteter Durchschnitt zu bilden. Diese Gewichtung ist beim Schulbedarf zu zwölf/18-teln (anfallend in zwölf von 18 Jahren) sowie bei den Ausflügen und Klassenfahrten zu 15/18-teln (anfallend in 15 von 18 Jahren) erfolgt. Die Ausgaben für Mittagsverpflegung sowie die Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben wurden vollständig, d. h. zu 18/18-teln berücksichtigt. Da in den betrachteten Jahren Bedarfe für Schülerbeförderung und Lernförderung nur in sehr geringem Umfang geltend gemacht wurden, wurden diese Bedarfe als auf außergewöhnliche Lebenssituationen zugeschnitten außer Betracht gelassen.

Zwar sind die Gesamtausgaben im Jahr 2021, wie die obige Tabelle zeigt, nicht zuletzt Corona-beziehungsweise „lock-down“-bedingt auf 10,5 Mio Euro zurückgegangen.

Dem deutlichen Rückgang durchgeführter mehrtägiger Klassenfahrten und deren Kosten stehen deutliche Zuwächse bei den Kosten der schulischen Mittagsverpflegung gegenüber, die die durchschnittlichen Ausgaben je Kind für ein oder mehrere Leistungsarten in 2021 anwachsen ließen. Unter der Annahme einer allmählichen Rückkehr des üblichen Schulfahrtenniveaus werden für das Jahr 2022 zunächst 60 Euro pro Monat für Bildung und Teilhabe insgesamt angenommen, da einige Aufwendungen für die Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben nicht über Leistungen der Landkreise und Kommunen, sondern über Direktleistungen an die Bedarfsgemeinschaft (periodische Sofortzuschläge von 20 Euro je Kind ab Juli 2022) sichergestellt werden.

Die oben genannten **Sozialtarife** beziehungsweise eingeräumten Sozialrabatte wurden beispielhaft anhand allgemeingültiger Sätze (aa) sowie der sich für die Hansestadt Rostock ergebenden Gebührebnachlässe (bb) ermittelt:

#### **aa) familienbezogene Rabattierung:**

Rundfunkgebührenbefreiung für SGB-II-Empfänger und deren Bedarfsgemeinschaft in Höhe von **220,32 Euro**. Hier ist von einer 100-Prozent-Quote bei der Inanspruchnahme auszugehen.

#### **bb) erwachsenenbezogene Rabattierung**

Erwachsene SGB-II-Empfänger erhalten bei Ausstellung des sogenannten „Warnowpass plus Sozialticket“ Gebührebnachlässe in folgenden Einrichtungen der weitverstandenen Daseinsvorsorge, die als exemplarisches Mengengerüst der vierköpfigen Familie wie folgt angenommen wurden und der sich sodann ergebende Rabattbetrag je Erwachsener p. a. ermittelt wurde

20 Einzelfahrten ÖPNV pro Monat	144,00 Euro p. a.
10 Schwimmbadbesuche im Jahr	33,00 Euro
2 Museumsbesuche im Jahr	3,00 Euro
2 Zoobesuche im Jahr	9,00 Euro
1 Theaterbesuch im Jahr	8,00 Euro
<u>Gesamt</u>	<u>197,00 Euro</u>

Das Verhältnis derjenigen, die für die Ausstellung des „Warnowpass plus Sozialticket“ berechtigt wären (durchschnittlich 12 385 Leistungsempfänger nach SGB II im Jahr 2021 gemäß Auswertung der Bundesagentur für Arbeit) und derjenigen, die sich den Pass tatsächlich haben ausstellen lassen (durchschnittlich 2 094 Leistungsempfänger im Jahr 2021 gemäß Auskunft der Hansestadt Rostock – Amt für Jugend, Soziales und Asyl – vom 10. Februar 2022) betrug 16,9 Prozent. Für 2022 wird die Quote der Inanspruchnahme rein vorsorglich mit 20 Prozent etwas höher angenommen. Unberücksichtigt bleibt hierbei zudem die mögliche Verringerung des Rabattvorteils im ÖPNV auf Grundsicherungsseite. Dieser würde sich durch den Erwerb eines 9-Euro-Tickets für beide Erwachsene in den Kalendermonaten Juni bis August 2022 von 144 Euro um 36 Euro auf 108 Euro belaufen.

Mit dem gleichwohl unveränderten Ansatz wären die für die beiden Erwachsenen eingeräumten Sozialrabatte selbst bis zu einer höheren Quote der Inanspruchnahme des „Warnowpass plus Sozialticket“ bis zu knapp 24,5 Prozent abgedeckt.

### cc) kindbezogene Rabattierung

Für das oben genannte Mengengerüst ergibt sich auf der Grundsicherungsseite kein Rabattvorteil, da für alle Kinder im Alter von eins bis sieben Jahren sowie für beschulte Kinder der für SGB-II-Empfänger vorgesehene Rabatt in gleichem Umfang eingeräumt wird.

Bei der Hansestadt Rostock handelt es sich derzeit um die einzige in der für Mecklenburg-Vorpommern höchsten Mietstufe IV zugeordneten Gemeinde. Sollten in anderen Landkreisen oder Kommunen Gebührenerlässe in höherem Umfang gewährt werden, würden diese durch das vergleichsweise geringere Mietniveau der darunterliegenden Stufen III bis I nach der Anlage zu § 12 Absatz 1 Wohngeldgesetz in der vom 1. Januar 2022 nach § 36 Wohngeldverordnung geltenden Fassung (BGBl I 2021, S. 1369) zwischen 89 und 241 Euro Differenz pro Monat zu Mietstufe IV umfassend abgedeckt.

		2022		
Besoldung (Bes)		Grundsicherung (GS)		
		Regelsatz 2	404,00 €	9 696,00 €
		gewichtete Regelsätze 4 bis 6	316,78 €	7 602,72 €
<b>Brutto-Besoldung</b>	<b>36 720,06 €</b>	<b>Summe Regelsätze</b>		<b>17 298,72 €</b>
abweichendes Brutto (d. h. zuzüglich der Energiepreispauschale i. H. v. 300 €) zur Lohnsteuer- berechnung mittels BMF- Lohnsteuerrechner <sup>1) 2) 3)</sup>	37 020,06 €	95 %-Perzentil der Unterkunftskosten	600,00 €	7 200,00 €
sowie Berücksichtigung des steuerlich sofort absetzbaren KV/PfIV- Anteil (sog. BEG-Anteil von 79,80 % p. M.)	514,58 €	bundesweiter Heizkosten-Spiegel- Satz x 90 qm	24,34 €	2 190,60 €
		<b>Kosten der Unterkunft</b>		<b>9 390,60 €</b>
<b>Steuerlast gemäß BMF-Lohnsteuerrechner (§ 32a Abs. 1 Satz 2 EStG i. d. F. vom 23. Mai 2022)</b>	<b>-1 680,00 €</b>			
<b>Netto-Besoldung</b>	<b>35 040,06 €</b>	<b>Bildung und Teilhabe („BuT“) je Kind p. M.</b>	<b>60,00 €</b>	<b>1 440,00 €</b>
KV 2 Erw p. M.	511,00 €			<b>299,12</b>
PfIV 2 Erw p. M.	55,84 €	<b>Sozialtarife / Sozialrabatte</b>	<b>€</b>	
KV 2 Ki p. M.	78,00 €	a) familien- bezogen	220,32 €	

		2022	
Besoldung (Bes)		Grundsicherung (GS)	
<b>minus KV/PfIV (p. a.)</b>	<b>-7 738,08 €</b>	Grad der Inanspruchnahme	zu 100,0 % 220,32 €
		b) erwachsenenbezogen je	197,00 €
<b>plus Kindergeld (219 €)</b>	<b>5 256,00 €</b>	Grad der Inanspruchnahme	zu 20,0 % 39,40 €
		c) kinderbezogen	0 €
		Grad der Inanspruchnahme	entfällt - €
		<b>Summe Sozialtarife/Sozialrabatte</b>	<b>299,12 €</b>
<b>Einmalleistungen</b>		<b>Einmalleistungen</b>	
Corona-Prämie (steuerfrei)	1 300,00 €	(keine Entsprechung auf GS-Seite)	
Kindergeldbonus <sup>4)</sup> Jul 22 je Kind	100,00 €	(keine Entsprechung auf GS-Seite)	
(keine Entsprechung auf Bes-Seite)		periodischer Sofortzuschlag <sup>5a)</sup> je Kind (6 x 20 €)	120,00 €
(keine Entsprechung auf Bes-Seite)		einmal. Sofortzuschlag <sup>5b)</sup> je Erwachsener	100,00 €
Energiepreispauschale <sup>3)</sup> (steuerpflichtig)	300,00 €	Heizkostenzuschlag <sup>6)</sup> (4-Pers-HH)	490,00 €
<b>Einmalleistungen</b>	<b>1 800,00 €</b>	<b>Einmalleistungen</b>	<b>930,00 €</b>
<b>verfügbares Netto-Einkommen</b>	<b>34 357,98 €</b>	<b>verfügbares Einkommen (100 % GS)</b>	<b>29 358,44 €</b>
<b>%-Wert gegenüber der Grundsicherung</b>	<b>117,03 %</b>	<b>115 % der Grundsicherung</b>	<b>33 762,21 €</b>
		Differenz Besoldungsseite zu 115 % der Grundsicherung (absolut)	+ 595,77 €

Mit dem ermittelten Wert von rund 117 Prozent wird der erforderliche Abstand von 115 Prozent zum Grundsicherungsniveau eingehalten, ohne sich auf dieser Grenze zu bewegen. Dies gilt wegen der höheren Besoldung erst recht für die darüber liegenden Besoldungsgruppen. Eine Verletzung des Mindestabstandsgebots liegt damit nicht vor.

Das Bundesverfassungsgericht weist auf die Verpflichtung des Besoldungsgesetzgebers hin, die Einhaltung des verfassungsrechtlich zwingend einzuhaltenden Mindestabstandes ständig zu prüfen, die Entwicklung der Lebensverhältnisse zu beobachten und insoweit den Vergleich der Besoldungs- und Grundsicherungsseite fortwährend vorzunehmen. Hierzu gehört auch, Art und Ausmaß der geldwerten Vorteile zu ermitteln und die Höhe der Besoldung diesen kontinuierlich im gebotenen Umfang anzupassen (Beschlüsse vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18, Randnummer 71 – sowie – 2 BvL 6/17, Randnummer 62).

Derzeit ist nicht absehbar, ob in 2022 auf der Grundsicherungsseite noch weitere Leistungen durch den Gesetzgeber vorgesehen werden. Soweit derartige Zahlungen alternativ an den Kindergeldbezug oder aber den Grundsicherungsbezug gekoppelt werden – so etwa der sogenannte „Freizeitkinderbonus“ im Jahr 2021 –, wären derartige Leistungen auch auf Besoldungsseite zu berücksichtigen. Soweit jedoch Einmalzahlungen ausschließlich an Leistungsbezieher der Grundsicherung vorgesehen würden, verringern diese den oben genannten Abstand der Besoldung zum Grundsicherungsniveau. Vor diesem Hintergrund besteht mit dem vorstehend ermittelten Abstand von 117 Prozent eine Reserve.

**d) Weiterentwicklung der Erhöhungsbeträge im Familienzuschlag zur Gewährleistung des Mindestabstands zum sozialhilferechtlichen Existenzminimum**

Mit dem am 1. Juni 2021 in Kraft getretenen neuen Landesbesoldungsgesetz wurden zur Wahrung des Mindestabstands zum sozialhilferechtlichen Existenzminimum in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 6 Erhöhungsbeträge beim Familienzuschlag ab dem zweiten Kind eingeführt. Diese Erhöhungsbeträge verlaufen in der jeweiligen Besoldungsgruppe in gleicher Höhe und verringern sich in der darüber liegenden Besoldungsgruppe aufgrund der höheren Besoldung.

Infolge der Entwicklung des sozialhilferechtlichen Existenzminimums für eine vierköpfige Familie reichen die bisherigen Erhöhungsbeträge nicht zur Wahrung des Mindestabstands in der Referenzfamilie aus. In der Besoldungsgruppe A 4, Stufe 1, wären anstelle von bisher 175 Euro nunmehr circa 270 Euro zur Wahrung des Mindestabstands in der Referenzfamilie erforderlich. Für eine Nettobesoldung in Höhe der vorsorglich angesetzten 117 Prozent zum sozialhilferechtlichen Existenzminimum sind in der Besoldungsgruppe A 4, Stufe 1, in der Referenzfamilie 328,69 Euro erforderlich. Demgegenüber ist in der Alleinverdienerfamilie mit einem Kind auch weiterhin der Mindestabstand zum sozialhilferechtlichen Existenzminimum gewahrt.

Ausgehend davon sind die Erhöhungsbeträge beim Familienzuschlag zum Zeitpunkt der linearen Besoldungserhöhung zum 1. Dezember 2022 wie folgt weiterentwickelt worden:

- In den Besoldungsgruppen A 4 bis A 8 wird ein Erhöhungsbetrag für das zweite Kind gewährt, der in der Besoldungsgruppe A 4, Stufe 1 auf 328,69 Euro festgesetzt wird.

In den darüber liegenden Besoldungsgruppen vermindert sich in der jeweils untersten Stufe der Erhöhungsbetrag um 75 Prozent des Unterschiedsbetrages im Grundgehalt. Letztmalig ergibt sich nach dieser Methodik in der ersten Erfahrungsstufe der Besoldungsgruppe A 8 ein Fehlbetrag, sodass bereits in der Eingangsstufe der Besoldungsgruppe A 9 kein Erhöhungsbetrag mehr erforderlich ist.

Darüber hinaus wird in der jeweiligen Besoldungsgruppe der Besoldungszuwachs im Falle eines Aufstiegs in den Erfahrungsstufen im Umfang von 75 Prozent auf den Erhöhungsbetrag in der davorliegenden Erfahrungsstufe angerechnet. Soweit die sich hierdurch in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 6 ergebenden Erhöhungsbeträge unterhalb der bisherigen Erhöhungsbeträge (175 Euro in A 4, 158 Euro in A 5 sowie 115 Euro in A 6) liegen, ist ermittelt worden, ob der so errechnete Betrag oder aber der Betrag, der sich durch Anrechnung von 50 Prozent der linearen Erhöhung ergibt, für die Beamtin oder den Beamten günstiger ist. In allen Fällen ist der zweite Betrag günstiger. Ab der Erfahrungsstufe 5 aufwärts in Besoldungsgruppe A 7 bzw. Erfahrungsstufe 4 aufwärts in Besoldungsgruppe A 8 ergeben sich keine Erhöhungsbeträge mehr.

Von einer vollständigen Anrechnung des jeweiligen Unterschiedsbetrages zum Grundgehalt der nächstniedrigeren Besoldungsgruppe beziehungsweise Erfahrungsstufe ist Abstand genommen worden. Zwar handelt es sich bei dem Erhöhungsbetrag um einen familienbezogenen Besoldungsbestandteil, der sich nicht aus der Wertigkeit des Statusamtes ergibt. Insbesondere bleibt das sich aus den Tabellen ergebende Grundgehalt auf Dauer unberührt. Soweit allerdings der Unterschiedsbetrag im Grundgehalt zwischen zwei aufeinanderfolgenden Besoldungsgruppen in voller Höhe auf den Erhöhungsbetrag angerechnet werden würde, hätte dies eine gleich hohe Gesamtbesoldung in beiden Besoldungsgruppen zur Folge. Hierdurch würden die Unterschiede in der Besoldung für einen längeren Zeitraum – und zwar für den Zeitraum, in dem ein zweites Kind nach näherer Regelung in § 42 Landesbesoldungsgesetz zu berücksichtigen ist – vollständig nivelliert werden. Bezugspunkt wäre damit nur noch der Mindestabstand zum sozialhilferechtlichen Existenzminimum. Andererseits ist davon abgesehen worden, die mit der Anrechnung verbundenen Nivellierungseffekte dadurch zu vermeiden, dass ausgehend vom höchsten Fehlbedarf kinderbezogene Erhöhungsbeträge mit einem einheitlichen Betrag in allen Besoldungsgruppen gewährt werden.

Die so ermittelten Erhöhungsbeträge sind in einer gesonderten Tabelle in Anlage 10 (Familienzuschlag) zum Landesbesoldungsgesetz ausgewiesen worden.

- Da die bisherigen Erhöhungsbeträge von 175 Euro in Besoldungsgruppe A 4, 158 Euro in Besoldungsgruppe A 5 sowie 115 Euro in Besoldungsgruppe A 6 ab dem zweiten Kind gelten und deshalb auch für dritte und weitere zu berücksichtigende Kinder gewährt wurden, werden diese Erhöhungsbeträge aufgrund der gesondert zu betrachtenden Besoldung für dritte und weitere Kinder unverändert für diese Kinder fortgeführt.

#### e) **Zum fünften Parameter**

Im systemexternen Quervergleich der Jahresbezüge 2021 der einzelnen Besoldungsgruppen (Grundgehalt aus der Endstufe, gegebenenfalls allgemeine Stellenzulage oder Strukturzulage 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 in Mecklenburg-Vorpommern gezahlten Bezüge liegen je nach Besoldungsgruppe in einem Korridor zwischen minus 0,88 Prozent (A 12) und minus 4,51 Prozent (A 4) zum Besoldungsdurchschnitt des Bundes und der anderen Länder. Hierbei wird – über alle Zahlfälle betrachtet – im Durchschnitt ein Wert von minus 1,27 Prozent erreicht. Damit besteht zwar eine negative Gehaltsdifferenz im Bund-Länder-Vergleich, diese erreicht oder überschreitet jedoch bei weitem nicht den vom Bundesverfassungsgericht für diesen Parameter als kritisch festgelegten Grenzwert von zehn Prozent.

Beispielhaft ergeben sich für die bereits beim vierten Parameter, dem internen Besoldungsvergleich, herangezogenen Besoldungsgruppen A 6, A 9, A 13 und R 1, ergänzt um die beiden Besoldungsgruppen A 4 und A 12 mit der jeweils höchsten und der geringsten Abweichung, folgende Jahresbruttobezüge des Landes Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich zum jeweiligen Gesamtdurchschnitt des Bundes und der 15 anderen Länder:

<b>Besoldungsgruppe</b>	<b>Mecklenburg-Vorpommern</b>	<b>Durchschnitt Bund und andere Länder</b>	<b>Abstand</b>
A 4	32 063,11 €	33 491,02 €	- 4,51 %
A 6	35 090,52 €	36 046,46 €	- 2,70 %
A 9	44 300,64 €	44 890,91 €	- 1,21 %
A 12	60 325,76 €	60 694,18 €	- 0,88 %
A 13	66 696,06 €	67 603,96 €	- 1,17 %
R 1	84 013,38 €	85 017,97 €	- 1,18 %

Im Ergebnis der Prüfung der Parameter 1 bis 5 zuzüglich des Einhaltens des Mindestabstandes zum Grundsicherungsniveau für Arbeitssuchende ist daher eine nennenswerte Abweichung (- 7,91 Prozent) ausschließlich gegenüber dem dritten Parameter, dem Nominallohnindex für Mecklenburg-Vorpommern festzustellen. Hieraus ergibt sich in der ersten Prüfungsstufe kein Indiz für eine verfassungswidrig ausgestaltete Bezahlung.

#### **2.4 Zur Indexentwicklung 2022**

Der Tarifabschluss 2022 hat eine Laufzeit bis zum 30. September 2023. Über die Ergebnisse der künftigen Verhandlungsrunden lässt sich keine belastbare Prognose treffen. Da die SPD und DIE LINKE in ihrem Koalitionsvertrag 2021 bis 2026 die zeit- und systemgerechte Übertragung der Tarifergebnisse auf die Besoldung und Versorgung vereinbart haben, würde ein künftiger Tarifabschluss entsprechend in der Besoldung und Versorgung nachgebildet werden.

Die Indexprognose für den Tarifindex und die Besoldungsindizes beruht daher auf einem gleichen Zuwachs. Dessen Höhe beläuft sich damit auf dem bisher vereinbarten tariflichen Zuwachs von 2,8 Prozent.

Die fehlenden Jahreswerte für 2022 zum Nominallohnindex M-V wurden entsprechend dem Durchschnitt der davorliegenden fünf Jahre (2017 bis 2021) mit 2,52 Prozent prognostiziert, um die Besonderheiten pandemiebedingter Effekte in den Jahren 2020 bis 2021 berücksichtigen zu können.

Da sich die im langjährigen Mittel unterdurchschnittliche Entwicklung des Verbraucherindex M-V der letzten Jahre von unter 2,0 Prozent absehbar nicht fortsetzt, wird die sich schon in 2021 (3,3 Prozent) abzeichnende Tendenz zu deutlich höheren Preissteigerungsraten – abweichend vom Jahresdurchschnitt der vergangenen drei Jahre – mit 8 Prozent im Jahr 2022 angenommen.

Auf Basis dieser Annahmen stellt sich die Indexentwicklung des nunmehr zu betrachtenden 15-Jahres-Zeitraumes 2008 bis 2022 auf der Basis 2007 = 100 für die drei Referenzindizes wie folgt dar:

	TV-L		VPI-MV		NLI-MV		
	Lineare Änderungen	Index	Änderung	Index	Jahresbrutto in Euro	Änderung	Index
<b>2007</b>		<b>100,0</b>		<b>100,0</b>	24 295		<b>100,0</b>
2008	2,90 %	102,9	3,0 %	103,0	24 741	1,84 %	101,8
2009	3,00 %	106,0	0,5 %	103,6	25 218	1,93 %	103,8
2010	1,20 %	107,3	1,2 %	104,8	25 724	2,01 %	105,9
2011	1,50 %	108,9	2,4 %	107,3	26 484	2,95 %	109,0
2012	1,90 %	110,9	1,8 %	109,2	27 345	3,25 %	112,6
2013	2,65 %	113,9	1,5 %	110,9	27 820	1,7 4%	114,5
2014	2,95 %	117,2	0,9 %	111,9	28 640	2,95 %	117,9
2015	2,10 %	119,7	0,6 %	112,6	29 702	3,71 %	122,3
2016	2,30 %	122,5	0,6 %	113,3	30 569	2,92 %	125,8
2017	2,00 %	124,9	1,9 %	115,4	31 309	2,42 %	128,9
2018	2,35 %	127,8	1,6 %	117,2	32 365	3,37 %	133,2
2019	3,20 %	131,9	1,6 %	119,1	33 573	3,73 %	138,2
2020	3,20 %	136,2	0,2 %	119,4	33 795	0,66 %	139,1
2021	1,40 %	138,1	3,3 %	123,3	34 610	2,41 %	142,5
<b>2022</b>	2,80 %	<b>141,9</b>	8,0 %	<b>133,2</b>		2,52 %	<b>146,0</b>

Für die drei Besoldungsindizes geben sich demgegenüber für den gleichen 15-Jahres-Zeitraumes 2008 bis 2022 auf der Basis 2007 = 100 die Indexwerte wie folgt:

	Besoldung M-V					
	„Ost“ bis A 9		„Ost“ ab A 10		„West“	
	Lineare Änderung	Index	Lineare Änderung	Index	Lineare Änderung	Index
<b>2007</b>		<b>100,0</b>		<b>100,0</b>		<b>100,0</b>
2008	11,2432 %	111,2	2,90 %	102,9	2,90 %	102,9
2009	3,00 %	114,6	3,00 %	106,0	3,00 %	106,0
2010	1,20 %	116,0	9,41 %	116,0	1,20 %	107,3
2011	1,50 %	117,7	1,50 %	117,7	1,50 %	108,9
2012	1,90 %	119,9	1,90 %	119,9	1,90 %	110,9
2013	2,00 %	122,3	2,00 %	122,3	2,00 %	113,2
2014	2,00 %	124,8	2,00 %	124,8	2,00 %	115,4
2015	2,00 %	127,3	2,00 %	127,3	2,00 %	117,7
2016	2,00 %	129,8	2,00 %	129,8	2,00 %	120,1
2017	1,75 %	132,1	1,75 %	132,1	1,75 %	122,2
2018	2,15 %	134,9	2,15 %	135,0	2,15 %	124,8
2019	3,00 %	139,0	3,00 %	139,0	3,00 %	128,6
2019	3,00 %	143,2	3,00 %	143,2	3,00 %	132,4
2021	1,20 %	144,9	1,20 %	144,9	1,20 %	134,0
<b>2022</b>	2,80 %	<b>148,9</b>	2,80 %	<b>148,9</b>	2,80 %	<b>137,8</b>



Aus den abfallend sortierten Indexwerten der jeweiligen 15-Jahres-Betrachtung für das Jahr **2022** gegenüber dem Basisjahr 2007 (=100)

für den Besoldungsindex Ost bis A 9	148,9,
für den Besoldungsindex Ost ab A 10	148,9,
für den Nominallohnindex M-V	146,0,
für den Tarifindex West	141,9,
für den Besoldungsindex West	137,8 sowie
für den Verbraucherpreisindex M-V	133,2

lassen sich die in den nachfolgenden Ziffern 2.4.1 bis 2.4.3 erläuterten Feststellungen treffen, dass – wie im Jahr 2021 – lediglich eine einzige Parameterverletzung (Besoldungsindex West gegenüber dem Nominallohnindex M-V) vorliegt:

#### **2.4.1 Feststellungen für den Besoldungsindex Ost in den Besoldungsgruppen ab A 10 gegenüber den ersten drei Parametern**

Die mit dem Besoldungsindex Ost (Besoldungsgruppen A 10 und höher) abgebildete Entwicklung der „Ost-Besoldung“ bleibt in 2022 hinter keinem der drei Vergleichsindizes Tarifindex (West), Verbraucherpreisindex M-V sowie Nominallohnindex M-V zurück, sondern nimmt an der allgemeinen Entwicklung im Land mitunter überdurchschnittlich teil.

#### **2.4.2 Feststellungen für den Besoldungsindex West gegenüber den ersten drei Parametern**

Zwar liegt der Besoldungsindex West auch in 2022 etwas unterhalb des Tariflohnindex West (minus 3,0 Prozent) sowie deutlich unterhalb des Nominallohnindex M-V (minus 6,0 Prozent).

Wie bereits bei der Betrachtung für das Jahr 2021 (Ziffer 2.3 Buchstabe a am Ende) darf wiederum vor allem im Hinblick auf den Nominallohnindex 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 im Bereich der „Ost-Besoldung“ abbilden.

Unter Anwendung der vom Bundesverfassungsgericht vorgegebenen Formel sind für das Jahr 2022 in einer wiederum reinen Indexbetrachtung für Beschäftigte nach der „West-Besoldung“ erhebliche Indexverletzungen in Bezug auf den Nominallohnindex M-V, und zwar mit knapp 6,0 Prozent, anzunehmen  $[(146,0-137,8)/137,8 \times 100 = 5,95]$ .

#### **2.4.3 Feststellungen zum internen und externen Besoldungsvergleich (Parameter 4 und 5)**

Von beachtlichen Abweichungen hinsichtlich des vierten und fünften Parameters ist auch für das Jahr 2022 nicht auszugehen. Insbesondere sind Anhaltspunkte für eine deutliche Verringerung des im externen Systemvergleich für 2021 festgestellten Bezahlungsdurchschnitts nicht erkennbar. Das Erreichen der kritischen 10-Prozent-Grenze unterhalb des Bund-Länder-Durchschnitts würde schon rein rechnerisch lineare Anpassungen in allen anderen Ländern in einem Ausmaß erfordern, die ganz erheblich über der vorgesehenen Anpassung in Mecklenburg-Vorpommern liegen. Dies ist nicht zu erwarten. Nach den in einigen Ländern bereits verabschiedeten Anpassungsgesetzen, aus vorliegenden Gesetzentwürfen oder aus offiziellen Ankündigungen sehen die anderen Länder eine zeit- und systemgerechte Übertragung der Tarifergebnisse vor.

Basierend auf den beim Bund und in den anderen Ländern durchgeführten oder geplanten Anpassungen betragen diese durchschnittlich 2,738 Prozent. Das in Mecklenburg-Vorpommern nach § 18 Absatz 2 Landesbesoldungsgesetz an sich noch bis zum 31. Dezember 2022 vorgesehene System der von vornherein um 0,2 Prozentpunkte verminderten Festsetzung der regelmäßigen Besoldungserhöhungen zugunsten der Versorgungsrücklage läuft durch eine entsprechende Änderung der Vorschrift bereits zum 30. November 2022 aus (vergleiche Artikel 5 Nummer 1 dieses Gesetzentwurfs), sodass die Besoldungserhöhung zum 1. Dezember 2022 unvermindert in Höhe von 2,8 Prozent festgesetzt wird. In den anderen Ländern wurde die verminderte Festsetzung der regelmäßigen Besoldungserhöhungen zugunsten der Versorgungsrücklage zum Teil wesentlich früher beendet. Insoweit bleibt die Besoldungsentwicklung aufgrund der 15-Jahres-Betrachtung weiterhin hinter dem Bund-Länder-Durchschnitt leicht zurück. Sie wird sich aber – eine gleiche Entwicklung beim Bund und den Ländern unterstellt – in den Folgejahren schrittweise verringern. Im Ergebnis lässt sich – über alle Zahlfälle gerechnet – eine durchschnittliche Abweichung in Höhe von minus 1,27 Prozent zum insoweit modifizierten Bund-Länder-Durchschnitt feststellen.

Ebenfalls ergeben sich keine Anhaltspunkte für eine Verringerung des Ämterabstandes um mindestens zehn Prozent, da neben der in Ziffer 2.3 Buchstabe b genannten landesgesetzlichen Maßnahme im Jahr 2018 keine neuen strukturellen Maßnahmen geplant sind, die darüber hinaus den Ämterabstand stauchen.

Die vom Bundesverfassungsgericht verlangte Überprüfung des jeweils zurückliegenden 5-Jahres-Zeitraumes ergibt im Zeitraum 2018 bis 2022 eine Stauchung der Abstände zwischen den ämterbezogenen Grundgehaltssätzen von bis zu 3,2 Prozent. Dieser Maximalwert wird zwischen den Anfangsgrundgehältern der beiden untersten Besoldungsgruppen A 4 und A 5 erreicht.

Kein anderes Bild ergibt sich für 2022 bei der Entwicklung der Abstände der Besoldungsgruppe R 1 zu den Besoldungsgruppen A 6, A 9 und A 13, die folgende Werte erreichen:

	<b>R 1</b>	<b>zu A 6</b>	<b>zu A 9</b>	<b>zu A 13</b>
2018 – 2022 (Basis 2017) mit	2,87 %	2,39 %	0,12 %.	

Somit bewirken die mit dem Gesetzentwurf vorgesehenen Anpassungen keine Abweichungen von drei oder mehr Parametern, sodass von einer verfassungsgemäßen Besoldung der Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter auszugehen ist.

## **2.5 Zweite Prüfungsstufe – Gesamtabwägung**

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

Dabei sind zunächst die Feststellungen der ersten Prüfungsstufe, insbesondere das Ausmaß der Über- und Unterschreitungen der Schwellenwerte, im Wege einer Gesamtbetrachtung zu würdigen und etwaige Verzerrungen – insbesondere durch genauere Berechnungen – zu kompensieren. Den fünf Parametern der ersten Prüfungsstufe kommt für die Gesamtabwägung eine Steuerungsfunktion hinsichtlich der Prüfungsrichtung und -tiefe zu: Sind mindestens drei Parameter der ersten Prüfungsstufe erfüllt, besteht die Vermutung einer der angemessenen Beteiligung an der allgemeinen Entwicklung der wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des Lebensstandards nicht genügenden und damit verfassungswidrigen Unteralimentation. Dies kann im Rahmen der Gesamtabwägung sowohl widerlegt als auch erhärtet werden. Sind ein oder zwei Parameter erfüllt, müssen die Ergebnisse der ersten Stufe, insbesondere das Maß der Über- beziehungsweise Unterschreitung der Parameter, zusammen mit den auf der zweiten Stufe ausgewerteten alimentationsrelevanten Kriterien im Rahmen der Gesamtabwägung eingehend gewürdigt werden (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18, Randnummer 85).

### **2.5.1 Zur Bedeutung des Nominallohnindex:**

Hinsichtlich der Bewertung des Ausmaßes der Über- und Unterschreitung der Schwellenwerte der Parameter ist zu beachten, dass die in den Parametern abgebildeten Entwicklungen nicht unabhängig nebeneinanderstehen, sondern sich gegenseitig beeinflussen und in unterschiedlicher Weise Einfluss auf die Tarif- und Besoldungsanpassungen haben. Deutlich wird dies unter anderem bei der Prüfung des Nominallohnindex.

Gegenüber dem Besoldungsindex weist der Nominallohnindex eines neuen Bundeslandes wie Mecklenburg-Vorpommern durch Aufholprozesse an das Bundesniveau größere prozentuale Zuwächse auf, ohne dass der Bundesdurchschnitt erreicht wird. Die nachfolgende Statistik bildet dies ab:

Jahr	BW	BY	BLN	BB	HB	HH	HE	M-V	NDS	NRW	RPf	SAR	SN	ST	SH	TH	DL	DL West mit BLN	DL West ohne BLN	DL Ost mit BLN	DL Ost ohne BLN
2003	108,3	105,1	98,3	79,0	102,4	115,1	112,9	<b>74,7</b>	95,1	103,9	98,4	98,3	78,2	74,0	93,5	75,6	<b>100</b>	<b>104,1</b>	104,4	81,3	<b>76,7</b>
2004	108,3	105,3	98,5	79,0	102,4	115,1	112,7	<b>74,7</b>	94,6	104,2	98,1	98,2	78,2	74,2	92,9	75,9	<b>100</b>	<b>104,1</b>	104,4	81,4	<b>76,8</b>
2005	108,3	105,0	98,8	80,1	103,4	116,0	112,6	<b>75,7</b>	93,8	103,9	97,7	98,7	78,5	75,0	92,3	76,4	<b>100</b>	<b>103,9</b>	104,2	82,0	<b>77,4</b>
2006	109,0	104,9	98,3	80,3	104,6	115,5	113,7	<b>75,3</b>	94,6	102,9	97,2	98,6	79,1	75,4	90,9	76,7	<b>100</b>	<b>103,9</b>	104,1	82,1	<b>77,7</b>
2007	109,4	105,7	97,6	80,1	103,8	115,6	114,9	<b>75,4</b>	93,9	102,4	96,8	98,6	78,8	74,8	90,9	76,3	<b>100</b>	<b>103,9</b>	104,2	81,8	<b>77,5</b>
2008	108,9	106,0	97,3	80,4	104,0	115,1	115,4	<b>75,2</b>	93,4	102,5	96,4	96,6	79,3	75,3	90,5	76,4	<b>100</b>	<b>103,9</b>	104,2	81,9	<b>77,7</b>
2009	107,4	105,2	97,7	81,5	104,5	115,7	115,0	<b>76,5</b>	94,2	102,9	97,0	95,3	80,2	77,0	91,2	77,0	<b>100</b>	<b>103,7</b>	104,0	83,0	<b>78,8</b>
2010	108,4	105,6	97,7	81,5	104,0	114,3	114,1	<b>76,4</b>	94,0	102,7	96,2	96,6	80,4	77,4	90,5	76,8	<b>100</b>	<b>103,6</b>	103,9	83,0	<b>78,9</b>
2011	109,1	105,8	97,3	81,3	103,8	113,8	113,9	<b>76,4</b>	94,1	102,5	95,7	96,3	80,0	77,3	89,9	76,5	<b>100</b>	<b>103,6</b>	104,0	82,8	<b>78,7</b>
2012	109,5	106,0	96,1	80,5	102,9	113,8	113,0	<b>77,1</b>	93,8	102,6	95,4	95,5	80,1	77,9	89,6	77,1	<b>100</b>	<b>103,6</b>	104,0	82,7	<b>78,9</b>
2013	109,6	106,1	95,7	81,2	104,5	115,0	113,0	<b>76,9</b>	93,8	101,8	96,4	96,2	80,4	77,8	89,4	77,5	<b>100</b>	<b>103,5</b>	103,9	82,9	<b>79,1</b>
2014	108,9	106,1	95,5	81,2	103,8	114,7	112,6	<b>77,1</b>	94,1	102,3	96,1	95,4	80,5	78,5	88,7	78,3	<b>100</b>	<b>103,4</b>	103,8	83,2	<b>79,4</b>
2015	109,0	106,3	96,1	82,1	103,5	114,7	112,3	<b>78,2</b>	93,9	101,5	96,0	94,5	81,6	79,1	88,3	79,1	<b>100</b>	<b>103,2</b>	103,6	84,1	<b>80,4</b>
2016	109,0	106,5	96,7	82,2	103,6	114,8	112,0	<b>78,9</b>	93,6	101,2	95,7	94,3	82,2	79,4	88,1	79,3	<b>100</b>	<b>103,1</b>	103,5	84,6	<b>80,8</b>
2017	109,1	106,7	97,5	82,7	103,7	114,2	111,7	<b>79,1</b>	93,4	100,7	95,5	94,1	82,6	79,9	88,0	80,2	<b>100</b>	<b>103,0</b>	103,3	85,2	<b>81,3</b>
2018	108,6	106,0	98,6	82,7	102,5	114,1	111,6	<b>79,5</b>	93,9	100,9	95,2	94,2	82,8	80,2	88,5	80,3	<b>100</b>	<b>103,0</b>	103,2	85,7	<b>81,5</b>
2019	108,3	106,1	100,0	83,2	101,5	114,5	111,2	<b>80,4</b>	93,8	100,6	94,8	93,1	83,7	80,5	88,5	80,6	<b>100</b>	<b>102,8</b>	103,0	86,6	<b>82,1</b>
2020	106,7	105,7	102,1	84,8	100,6	114,0	110,9	<b>81,6</b>	93,9	100,6	95,3	92,4	84,8	82,5	89,3	81,3	<b>100</b>	<b>102,6</b>	102,6	88,2	<b>83,4</b>
2021	107,1	105,9	103,2	84,7	99,7	115,0	110,8	<b>81,2</b>	93,0	100,4	95,1	92,4	85,0	82,4	89,2	81,6	<b>100</b>	<b>102,6</b>	102,6	88,6	<b>83,5</b>

Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder (Stand: November 2021/Februar 2022), Punkt 7 „Bruttolöhne und -gehälter (Inland) je Arbeitnehmer (Inland) jeweils ohne marginal Beschäftigte“, <https://www.statistikportal.de/de/vgrdl/publikationen>

Hieraus wird deutlich, dass die allgemeine Lohnhöhe in den fünf ostdeutschen Bundesländern (ohne Berlin) trotz einer erkennbaren Entwicklung weiterhin deutlich hinter der bundesweiten Lohnhöhe (Faktor 100) zurückbleibt. Hierbei nimmt Mecklenburg-Vorpommern unter den ostdeutschen Bundesländern mit einer Höhe von 81,2 Prozent, gemessen am bundesweiten Durchschnitt, im Jahr 2021 den letzten Platz ein. Diese tatsächliche Entwicklung der Einkommenshöhe spiegelt sich im Nominallohnindex nicht wieder, der lediglich die Veränderungen in Prozent bei der Einkommensentwicklung innerhalb des jeweiligen Bundeslandes abbildet.

Vergleicht man die Entwicklung der allgemeinen Lohnhöhe in Mecklenburg-Vorpommern mit der Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst, gemessen am ebenfalls bundesweiten Durchschnitt innerhalb des öffentlichen Dienstes, ist unter Rückgriff auf den unter Nummer 2.3 Buchstabe e dargestellten systemexternen Quervergleich festzustellen, dass das Besoldungsniveau in Mecklenburg-Vorpommern um maximal 4,51 Prozent – und zwar in der Besoldungsgruppe A 4 – hinter dem Durchschnitt vom Bund und den anderen Ländern zurückbleibt, während in der Besoldungsgruppe R 1 das Besoldungsniveau lediglich um 1,18 Prozent zurückbleibt und damit im verdichteten Mittelfeld (1,5 Prozent Abweichung gegenüber dem bundesweiten Durchschnitt) liegt. Bei der Einkommensentwicklung im Tarifbereich ist aufgrund eines für alle Länder außer Hessen gleichermaßen geltenden Tarifvertrages sogar eine einheitliche Entgelthöhe im Bereich von 15 Ländern festzustellen. Insoweit ergibt sich bei bloßer Betrachtung des Nominallohnindex gegenüber dem Besoldungsindex ein nur relatives Bild, das sich bei der systemexternen Betrachtung der bundesweiten Besoldungsentwicklung gerade nicht bestätigt.

Im Rahmen der Verhandlungen der Tarifparteien des öffentlichen Dienstes über einen Tarifabschluss nehmen die Parteien auch die allgemeine Entwicklung der Löhne in den Blick. Deren Entwicklung hat damit mittelbar Auswirkungen auf das Tarifergebnis. Dabei finden landesspezifische Besonderheiten keine oder kaum Berücksichtigung, da beim Abschluss der Tarifgemeinschaft deutscher Länder die übergreifende Entwicklung in allen Bundesländern von Bedeutung ist. Die Besoldungsgesetzgeber haben sich bereits in der Vergangenheit im Wesentlichen an den Tarifergebnissen orientiert. Daher ist eine maßgebliche Abweichung nach oben von den dort vereinbarten linearen Anpassungen im Rahmen der Besoldungsanpassung vor dem Hintergrund einer abweichenden landesspezifischen relativen Entwicklung des Nominallohns und damit eine nachhaltig unterschiedliche Entwicklung von Besoldung und Tarif angesichts der dadurch zu erwartenden Friktionen zwischen den Statusgruppen kaum zu rechtfertigen.

### **2.5.2 Weitere alimentationsrelevante Kriterien:**

Zu diesen weiteren Kriterien zählen neben der Sicherung der Attraktivität des Beamtenverhältnisses für überdurchschnittlich qualifizierte Kräfte, der Wahrung des Ansehens des Amtes in den Augen der Gesellschaft sowie der Würdigung der von der Amtsinhaberin oder von dem Amtsinhaber geforderten Ausbildung und Beanspruchung vor allem die besondere Qualität der Tätigkeit und Verantwortung der Beamtinnen und Beamten, die Berücksichtigung von Entwicklungen im Bereich der Beihilfe und der Versorgung sowie der Vergleich der Besoldung mit den durchschnittlichen Bruttoverdiensten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit vergleichbarer Qualifikation und Verantwortung.

## - Beihilfe

Im Bereich der Beihilfeleistungen wird weiterhin auf Grundlage von § 80 Absatz 7 Landesbeamtengesetz der Leistungskatalog der Bundesbeihilfeverordnung in der jeweiligen Fassung angewandt, der gegenüber den Leistungen in der gesetzlichen Krankenversicherung teilweise weitergehende Leistungen vorsieht und in keinem Bereich wesentlich dahinter zurückbleibt. Ausgenommen sind nach § 80 Absatz 4 Landesbeamtengesetz lediglich Wahlleistungen.

Mit Inkrafttreten der Achten Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung vom 30. Juli 2018 wurden unter anderem die Höchstbeträge für weit verbreitete Behandlungen wie Inhalation, Krankengymnastik, Massagen, Bäder, Logopädie und Podologie ab 31. Juli 2018 und 1. Januar 2019 deutlich angehoben. Die Neunte Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung vom 9. Dezember 2020 trat zum 1. Januar 2021 in Kraft. Sie enthält neben weiteren Verbesserungen eine Erhöhung der Einkommensgrenze für berücksichtigungsfähige Ehegattinnen und Ehegatten von 17 000 Euro auf 20 000 Euro, die Erhöhung des Beihilfebemessungssatzes für beihilfeberechtigte Personen in Elternzeit auf 70 Prozent sowie die Beihilfefähigkeit von Aufwendungen für Sehhilfen ohne einschränkende Voraussetzungen für Personen ab dem 18. Lebensjahr. Höchstbeträge im Leistungsverzeichnis für Heilbehandlungen sind zum 1. Januar 2022 und für Ergotherapie zum 1. Juli 2022 erhöht worden.

Es ist nicht feststellbar, dass die nicht von der Beihilfe ausgeglichenen Belastungen einen solchen Umfang erreichen, dass der angemessene Lebensunterhalt der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter nicht mehr gewährleistet ist.

## - Versorgung

Weiterhin ist im Rahmen der zweiten Prüfungsstufe auch die Entwicklung im Versorgungsrecht sowie ihre Folgen für die laufende Alimentation bereits in der aktiven Phase des Beamtenverhältnisses zu würdigen.

Im Bereich der Beamtenversorgung ist – wie in jedem anderen Land und wie beim Bund auch – durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 vom 20. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3926) in den Jahren 2003 bis 2012 das Höchstruhegehalt von 75 Prozent auf 71,75 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge abgesenkt worden. Das Bundesverfassungsgericht ist in seinem Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 und andere – und seinem Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 und andere, Randnummer 134 – nicht grundsätzlich von seiner Entscheidung vom 27. September 2005 – 2 BvR 1387/02 – abgewichen, dass die Einschnitte bei der Beamtenversorgung einzeln verfassungsrechtlich unbedenklich sind. In dem genannten Beschluss wurden weder hinsichtlich der Besoldung in Sachsen noch in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen Folgerungen für die zu prüfende Besoldung gezogen. Daraus folgt, dass aus der maßgeblichen Sicht des Bundesverfassungsgerichts die Absenkung des Höchstruhegehalts von 75 Prozent auf 71,75 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und die dadurch notwendig gewordene Eigenvorsorge während der Dienstzeit zum späteren Ausgleich der Versorgungskürzungen keine zu quantifizierenden Auswirkungen auf die Auskömmlichkeit der Besoldung während der Arbeitsphase haben.

## **- Vergleich mit dem Gehaltsniveau Gleichqualifizierter außerhalb des öffentlichen Dienstes**

Die Amtsangemessenheit der Alimentation muss sich, um ihre qualitätssichernde Funktion zu erfüllen, auch durch ihr Verhältnis zu den Einkommen bestimmen, die für vergleichbare und auf der Grundlage vergleichbarer Ausbildung erbrachte Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes erzielt werden (Bundesverfassungsgericht: Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 und andere, Randnummer 124; Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 und andere – Randnummer 107; Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 und andere, Randnummer 89). Ob die Alimentation einem Amt, das für überdurchschnittlich qualifizierte Kräfte attraktiv sein soll, angemessen ist, zeigt auch ein Vergleich der Besoldungshöhe mit den durchschnittlichen Bruttoverdiensten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit vergleichbarer Qualifikation und Verantwortung in der Privatwirtschaft, wobei die Besonderheiten des Status und des beamtenrechtlichen Besoldungs- und Versorgungssystems nicht außer Acht gelassen werden dürfen. In seinen Prüfungen zieht das Bundesverfassungsgericht die Einteilung nach Leistungsgruppen im Rahmen der Verdienststrukturerhebung der statistischen Landesämter und des Statistischen Bundesamtes heran (Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 und andere, Randnummer 136). Da diese Verdienststrukturerhebung nur alle vier Jahre durchgeführt wird, wird auf die jährlichen Verdiensterhebungen des statistischen Landesamtes zurückgegriffen.

Die statistischen Ämter gehen dabei von fünf Leistungsgruppen aus:

### **- Leistungsgruppe 1:**

Darunter fallen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitender Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis. Hierzu zählen zum Beispiel auch angestellte Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, sofern deren Verdienst zumindest noch teilweise erfolgsunabhängige Zahlungen enthält. Eingeschlossen sind ferner alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in größeren Führungsbereichen Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen (etwa Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter) und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die umfassende kaufmännische oder technische Fachkenntnisse erfordern. In der Regel werden die Fachkenntnisse durch ein Hochschulstudium erworben. Die Tätigkeiten werden selbstständig ausgeführt.

### **- Leistungsgruppe 2:**

Dazu zählen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit sehr schwierigen bis komplexen oder vielgestaltigen Tätigkeiten, für die in der Regel nicht nur eine abgeschlossene Berufsausbildung, sondern darüber hinaus mehrjährige Berufserfahrung und spezielle Fachkenntnisse erforderlich sind. Die Tätigkeiten werden überwiegend selbstständig ausgeführt. Dazu gehören auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in kleinen Verantwortungsbereichen gegenüber anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen (etwa Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter, Meisterinnen und Meister).

- Leistungsgruppe 3:

Hierzu gehören Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit schwierigen Fachtätigkeiten, für deren Ausübung in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung, zum Teil verbunden mit Berufserfahrung, erforderlich ist.

- Leistungsgruppe 4:

Darunter fallen angelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit überwiegend einfachen Tätigkeiten, für deren Ausführung keine berufliche Ausbildung, aber besondere Kenntnisse und Fertigkeiten für spezielle, branchengebundene Aufgaben erforderlich sind. Die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten werden in der Regel durch eine Anlernzeit von bis zu zwei Jahren erworben.

- Leistungsgruppe 5:

Dazu zählen ungelernete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einfachen, schematischen Tätigkeiten oder isolierten Arbeitsvorgängen, für deren Ausübung keine berufliche Ausbildung erforderlich ist. Das erforderliche Wissen und die notwendigen Fertigkeiten können durch Anlernen von bis zu drei Monaten vermittelt werden.

Eine Zuordnung der Besoldungsgruppen zu diesen Leistungsgruppen ist nicht in jedem Fall eindeutig möglich. Es ist jedoch sachgerecht, die Besoldungsgruppen A 13 und höher sowie die Ämter der Besoldungsordnungen B, R, W und C der Leistungsgruppe 1 zuzuordnen. Für den Zugang ist regelmäßig ein Hochschulstudium erforderlich. Des Weiteren sind regelmäßig Führungsaufgaben wahrzunehmen und selbstständige Tätigkeiten auszuführen.

Die Besoldungsgruppen A 9 bis A 13 sind der Leistungsgruppe 2 zuzuordnen. Mit der Wahrnehmung dieser Ämter können – wenn auch nicht regelmäßig – Leitungen von Arbeitseinheiten (zum Beispiel Sachgebietsleitungen in den Finanzämtern) verbunden sein. Für den Zugang ist regelmäßig eine bestandene Prüfung nach Durchführung eines Vorbereitungsdienstes erforderlich. Die Beförderungsämtel ab Besoldungsgruppe A 10 können erst durch den Nachweis von Fachkenntnissen und mehrjähriger Berufserfahrung erreicht werden.

Die Besoldungsgruppen A 6 bis A 9 sind der Leistungsgruppe 3 zuzuordnen. Ohne Berufsabschluss ist kein Zugang zum Einstiegsamt der Besoldungsgruppe A 6 und ohne mehrjährige Berufserfahrung kein Erreichen der Beförderungsämtel möglich. Die damit verbundenen Tätigkeiten erfordern in der jeweiligen Laufbahn spezielle Kenntnisse.

Die Besoldungsgruppen A 4 bis A 6 sind der Leistungsgruppe 4 zuzuordnen. Hinsichtlich der Leistungsgruppe 4 ist das Ergebnis zwar nicht eindeutig, weil für den Zugang zu einem Amt der Laufbahngruppe 1 stets eine berufliche Ausbildung und ein Vorbereitungsdienst erforderlich sind. Hinsichtlich der Tätigkeiten im Justizwachtmeisterdienst (die einzige Laufbahn mit Ämtern unterhalb der Besoldungsgruppe A 6) und dem Erfordernis von besonderen Kenntnissen und Fertigkeiten zur Erledigung dieser Tätigkeiten ist die Definition jedoch zutreffend.



Ämter, welche von den Anforderungen her mit der Leistungsgruppe 5 vergleichbar sind, gibt es im Beamtenbereich nicht.

Das Statistische Amt Mecklenburg-Vorpommern hat für das Jahr 2021 in seinem Statistischen Bericht „Verdienste und Arbeitszeiten im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich in Mecklenburg-Vorpommern (N I – j)“ folgende monatlichen Durchschnittsverdienste veröffentlicht, wobei das gesamte produzierende Gewerbe und der Dienstleistungsbereich enthalten sind:

2021	Leistungsgruppe 1	Leistungsgruppe 2	Leistungsgruppe 3	Leistungsgruppe 4
	6 085,00 €	4 122,00 €	2 834,00 €	2 359,00 €

Hierbei sind die Bruttoverdienste ohne Sonderzahlungen herangezogen worden, da hierunter nicht nur die jährliche Sonderzahlung, sondern auch Urlaubsgeld, Leistungsprämien, Abfindungen, Gewinnbeteiligungen, Prämien für Verbesserungsvorschläge, Vergütungen für Erfindungen oder der steuerliche Wert (geldwerte Vorteil) von Aktienoptionen fallen (vergleiche den oben genannten Statistischen Bericht, Seite 6). Demgegenüber wäre auf der Besoldungsseite nur die jährliche Sonderzahlung zu berücksichtigen. Zur Vermeidung von Verzerrungen in den Werten wurde daher auf die Bruttowerte jeweils ohne die Sonderzahlung abgestellt.

Diese Durchschnittsverdienste werden mit den Grundgehaltssätzen und – für die Besoldungsgruppen A 6 bis A 13 – der Strukturzulage nach § 45 Landesbesoldungsgesetz in der Höhe, die sie durch das Landesbesoldungsgesetz vom 11. Mai 2021 (GVOBl. M-V S. 600) erreicht haben, verglichen. Dabei bleiben regelmäßige Besoldungsbestandteile wie der Familienzuschlag außer Betracht. Auf dieser Grundlage wurde verglichen, in welcher Besoldungsgruppe und in welcher Erfahrungsstufe die oben genannten Durchschnittswerte in den vergleichbaren Besoldungsgruppen erreicht wurden.

### Zur Leistungsgruppe 1

Höherer Dienst (Besoldungsgruppen A 13 – A 16, Besoldungsordnung B, Besoldungsordnung R, Besoldungsordnung W)

Bruttoverdienste in Euro				
Durchschnitt Leistungsgruppe 1	Besoldungsgruppen	Bruttoverdienst mindestens	Bruttoverdienst maximal	Leistungsgruppe erreicht ab
6 085,00	A 13* bis A 16	4 222,38	7 419,86	A 15 Stufe 9 A 16 Stufe 7
	B 1 bis B 11	6 661,41	14 568,39	B 1
	R 1 bis R 10	4 411,99	14 005,10	R 1 Stufe 10 R 2 Stufe 7
	W 1 bis W 3	4 639,30	7 009,73	W 3

\* A 13 inkl. Strukturzulage

Daraus ergibt sich für den Vergleich der Besoldung von Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes mit den relevanten Durchschnittseinkünften der Leistungsgruppe 1 im Jahr 2021, dass die Besoldung die Höhe des Durchschnittsverdienstes bereits acht Jahre vor Erreichen der Endstufe des zweiten Beförderungsamtes im höheren Dienst in der Besoldungsgruppe A 15 erreicht wird. In der darunterliegenden Besoldungsgruppe A 14 als erstes Beförderungsamt, in der das Endgrundgehalt 5 900,52 Euro (Stufe 12) beträgt, wird der Durchschnitt der Leistungsstufe 1 nur um 184,48 Euro unterschritten. Im Bereich der Professorinnen und Professoren in der Besoldungsgruppe W 2 lag das Grundgehalt im Jahr 2021 mit 6 013,53 Euro um 71,47 Euro unter dem Durchschnitt der Leistungsgruppe 1. Bei den Richterinnen und Richtern wurde der Durchschnittsverdienst des Jahres 2021 in der Stufe 10 und damit spätestens nach einer 16-jährigen Tätigkeit erreicht.

Soweit das Erreichen des jeweiligen Durchschnittsverdienstes eine gewisse berufliche Erfahrung voraussetzt, die in der Regel nach einer bestimmten Anzahl von Dienstjahren erlangt wird und von Beförderungen beziehungsweise der Gewährung von Leistungsbezügen in Professorenämtern der Besoldungsgruppe W 2 abhängt, ergeben sich keine grundlegenden Unterschiede für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft. Durchschnittsverdienste erzielen auch diese Beschäftigten in der Regel nicht schon zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn, sondern ebenfalls erst nach einer gewissen Anzahl an Arbeitsjahren sowie Erbringung bestimmter beruflicher Leistungen.

Bei der Bewertung der Daten ist ergänzend zu beachten, dass das Bundesverfassungsgericht in den Entscheidungen zur amtsangemessenen Alimentation daran festgehalten hat, dass die Bruttobezüge der aktiven Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter von vornherein – unter Berücksichtigung der künftigen Pensionsansprüche – niedriger festgesetzt sind, weil die Beamten- und Richterschaft ihre Altersversorgung und die der Hinterbliebenen nicht selbst zu veranlassen hat (Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 und andere, Randnummer 123; Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 und andere, Randnummer 91). Würde man unter Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung, die 2021 in den neuen Bundesländern bei 6 700 Euro im Monat lag, einen fiktiven Betrag in Höhe des Arbeitnehmeranteils zur gesetzlichen Rentenversicherung (50 Prozent des Beitragssatzes von 18,6 Prozent, mithin 9,3 Prozent) den Bruttoverdiensten der Beamten- und Richterschaft zuschlagen, würden sich diese Bruttoverdienste gegenüber dem Durchschnitt der Leistungsgruppe 1 um jeweils mehrere hundert Euro nach oben entwickeln.

### Zur Leistungsgruppe 2

Gehobener Dienst (Besoldungsgruppen A 9 – A 13, inkl. Strukturzulage)

<b>Bruttoverdienste in Euro</b>				
<b>Durchschnitt Leistungsgruppe 2</b>	<b>Besoldungsgruppen</b>	<b>Bruttoverdienst mindestens</b>	<b>Bruttoverdienst maximal</b>	<b>Leistungsgruppe erreicht ab</b>
4 122,00	A 9 bis A 13	2 785,34	5 425,17	A 11 Stufe 9 A 12 Stufe 6 A 13 Stufe 4

Daraus ergibt sich für den Vergleich der Besoldung von Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes mit den Durchschnittseinkünften der Leistungsgruppe 2, dass im Jahr 2021 die Besoldung die Höhe des Durchschnittsverdienstes erstmals im zweiten Beförderungsamt in der Stufe 9, mithin nach einer 22-jährigen Tätigkeit, erreichen wird.

Bei einem regelmäßigen Diensteintritt zwischen dem 22. und 25. Lebensjahr wird der Durchschnittsverdienst damit zwischen dem 44. und 47. Lebensjahr erreicht.

Im Übrigen gelten die zur Leistungsstufe 1 gemachten Ausführungen zur Einkommensentwicklung in der Privatwirtschaft und den vom Bundesverfassungsgericht betonten Besonderheiten der Beamten- und Richterversorgung entsprechend.

### Zur Leistungsgruppe 3

Mittlerer Dienst (Besoldungsgruppen A 6 – A 9, inkl. Strukturzulage)

<b>Bruttoverdienste in Euro</b>				
<b>Durchschnitt Leistungsgruppe 2</b>	<b>Besoldungsgruppen</b>	<b>Bruttoverdienst mindestens</b>	<b>Bruttoverdienst maximal</b>	<b>Leistungsgruppe erreicht ab</b>
2 834,00	A 6 bis A 9	2 331,08	3 573,30	A 6 Stufe 9 A 7 Stufe 7 A 8 Stufe 6 A 9 Stufe 3

Daraus ergibt sich für den Vergleich der Besoldung von Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes mit den Durchschnittseinkünften der Leistungsgruppe 3, dass im Jahr 2021 die Besoldung die Höhe des Durchschnittsverdienstes im Regelfall in allen Besoldungsgruppen erreicht wird. Dass der Durchschnitt im Falle von Beförderungen schneller als in darunterliegenden Ämtern erreicht wird, entspricht dem Leistungsgrundsatz.

Im Übrigen gelten die zur Leistungsstufe 1 gemachten Ausführungen zur Einkommensentwicklung in der Privatwirtschaft und den vom Bundesverfassungsgericht betonten Besonderheiten der Beamten- und Richterversorgung entsprechend.

### Zur Leistungsgruppe 4

Einfacher Dienst (Besoldungsgruppen A 4 – A 6)

<b>Bruttoverdienste in Euro</b>				
<b>Durchschnitt Leistungsgruppe 2</b>	<b>Besoldungsgruppen</b>	<b>Bruttoverdienst mindestens</b>	<b>Bruttoverdienst maximal</b>	<b>Leistungsgruppe erreicht ab</b>
2 359,00	A 4 bis A 6	2 244,31	2 812,50	A 4 Stufe 3 A 5 Stufe 3 A 6 Stufe 2

Daraus ergibt sich für den Vergleich der Besoldung von Beamtinnen und Beamten des einfachen Dienstes mit den Durchschnittseinkünften der Leistungsgruppe 4, dass im Jahr 2021 die Besoldung die Höhe des Durchschnittsverdienstes im Regelfall in der dritten Stufe im Einstiegsamt der Besoldungsgruppe A 4 und damit nach vierjähriger Tätigkeit erreicht.

### Zusammenfassung für die Leistungsgruppen

Der Vergleich der Besoldungshöhe der Grundgehaltssätze mit den im Jahr 2021 durchschnittlich erzielten Verdiensten in Mecklenburg-Vorpommern ergibt, dass die Grundgehaltssätze einschließlich der Strukturzulage die Höhe der Durchschnittsverdienste zwar erreichen, im gehobenen und höheren Dienst aber regelmäßig erst nach Erreichen von Beförderungssämtern und nach Ableistung von zum Teil längeren Erfahrungszeiten. Unter Berücksichtigung der Sozialversicherungsfreiheit des Beamten- und Richterverhältnisses werden die Durchschnittssätze in der Privatwirtschaft jedoch schon deutlich früher erreicht, da die Beamten- und Richterschaft vom Bruttoverdienst keinen Pflichtbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung zu leisten hat und damit von den Bruttobezügen ein höherer Nettobetrag verbleibt.

Hinreichend qualifiziertes Personal kann derzeit auch unter Berücksichtigung weiterer Beschäftigungsbedingungen gewonnen und gehalten werden. Zu nennen wären hier zunächst nicht monetäre Aspekte wie die Ämterstabilität (Unkündbarkeit), geregelte Arbeitszeiten unter Erfassung der geleisteten Dienste, Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung auf eigenen Antrag und sonstige familienfreundliche Bedingungen wie ortsunabhängiges Arbeiten und der gesicherte Wiedereinstieg nach Erziehungszeiten.

Als weiterer monetärer Aspekt wäre das Versorgungsniveau zu nennen, welches nach einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit von 40 Jahren 71,75 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge beträgt, wobei diese ruhegehaltfähigen Dienstbezüge im Regelfall der höchsten bezogenen Besoldung entsprechen und weder einen Durchschnittsverdienst darstellen noch durch eine Beitragsbemessungsgrenze begrenzt sind.

Darüber hinaus können Familienzuschläge, die die Bruttobesoldung erhöhen, als attraktivitätssteigerndes Merkmal zumindest für verheiratete Beschäftigte und solche mit Kindern gewertet werden, da in der Privatwirtschaft die familiären Verhältnisse die Höhe des Bruttoverdienstes in der Regel nicht beeinflussen.

### **Abschließendes Ergebnis zur zweiten Prüfungsstufe**

Hinsichtlich des Beihilfe- und Versorgungsniveaus ist nicht erkennbar, dass diese durch Eigenvorsorge während der Arbeitsphase derart ergänzt werden müssten, dass entsprechende Auswirkungen auf die Besoldung quantifizierbar wären.

Der Vergleich der Besoldung zum Gehaltsniveau außerhalb des öffentlichen Dienstes ergibt, dass der Durchschnittsverdienst der vergleichbaren Leistungsgruppen erreicht wird, wenn auch teilweise erst nach einer längeren Dienstzeit.

Eine Gesamtschau dieser Ergebnisse mit den genannten weiteren monetären und nicht monetären Faktoren führt nicht dazu, dass das Ergebnis der ersten Prüfungsstufe widerlegt wird und ein Nachbesserungsbedarf besteht. Die Dienstherren in Mecklenburg-Vorpommern können insgesamt betrachtet hinreichend attraktive Bedingungen bieten, um freie Stellen in der gebotenen Qualität zu besetzen und eine merkliche Fluktuation vom öffentlichen Dienst zu Arbeitgebern außerhalb des öffentlichen Dienstes zu verhindern.

Da eine Verletzung des Alimentationsprinzips nicht festgestellt werden konnte, ist die Prüfung der Rechtfertigung einer solchen Verletzung auf der dritten Stufe nach dem Schema des Bundesverfassungsgerichts nicht notwendig.

### **3. Zur linearen Anpassung der Versorgungsbezüge**

#### **3.1 Allgemeine Kriterien – Berücksichtigung der Besoldungs- und Rentenentwicklung**

Nach § 70 Landesbeamtenversorgungsgesetz 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 der genannten Vorschrift 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 unververtretbaren Abstandes zum Zahlungsniveau beim Bund und den anderen Ländern, in ähnlicher Weise im Versorgungsbereich zu beachten.

Insoweit werden der Programmsatz des § 17 Landesbesoldungsgesetz sowie die sich daraus ergebenden Kriterien in § 70 Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern wiederholt.

Als weiteres wesentliches Kriterium hat 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, Aktenzeichen: 2 BvR 1387/02, zitiert nach juris).

Gegenstand der unter Ziffer 2 dargestellten Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichtes vom 5. Mai 2015, 17. November 2015 sowie 4. Mai 2020 war zwar nicht die Versorgung. Allerdings liegt es nahe, die in den Begründungen vorangegangener Anpassungsgesetze des Landes 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.

**3.2 Im Einzelnen**

Die Entwicklung der Rente – West (ohne betriebliche Zusatzversorgung) sowie des Verbraucherpreisindex M-V stellt sich im Betrachtungszeitraum 2007 bis 2021 (Basis 2006 = 100) wie folgt dar:

	<b>Rente W</b>		<b>VPI-MV</b>	
	<b>Lineare Anpassung</b>	<b>Index</b>	<b>Änderung</b>	<b>Index</b>
<b>2006</b>		100,0		100,0
2007	0,54 %	100,5	2,8 %	102,8
2008	1,10 %	101,7	3,0 %	105,9
2009	2,41 %	104,1	0,5 %	106,5
2010	0,00 %	104,1	1,2 %	107,8
2011	0,99 %	105,1	2,4 %	110,3
2012	2,18 %	107,4	1,8 %	112,3
2013	0,25 %	107,7	1,5 %	114,0
2014	1,67 %	109,5	0,9 %	115,0
2015	2,10 %	111,8	0,6 %	115,7
2016	4,25 %	116,5	0,6 %	116,4
2017	1,90 %	118,8	1,9 %	118,6
2018	3,22 %	122,6	1,6 %	120,5
2019	3,18 %	126,5	1,6 %	122,5
2020	3,45 %	130,8	0,2 %	122,7
<b>2021</b>	0,00 %	<b>130,8</b>	3,3 %	<b>126,7</b>

Das Heranziehen der Rentenanpassung – West – anstelle der Rentenanpassung – Ost – ist hierbei sachgerecht, da die vollständige Rentenanpassung – Ost – an das West-Niveau voraussichtlich erst in 2025 abgeschlossen sein wird. Demgegenüber haben die Versorgungsbezüge bis Besoldungsgruppe A 9 bereits seit 2008 und ab Besoldungsgruppe A 10 seit 2010 das Westniveau erreicht.

Sodann ergibt sich für den gleichen Betrachtungszeitraum (2007 bis 2021, Basis 2006 = 100) die folgende Indexentwicklung für die drei Zahlfallgruppen in der Versorgung:

<b>Versorgung M-V</b>					
<b>„Ost“ bis A 9</b>		<b>„Ost“ ab A 10</b>		<b>„West“</b>	
<b>Lineare Änderungen</b>	<b>Index</b>	<b>Lineare Änderungen</b>	<b>Index</b>	<b>Lineare Änderungen</b>	<b>Index</b>
<b>2006</b>	0,00 %	100,0	0,00 %	100,0	0,00 % 100,0
2007	0,00 %	100,0	0,00 %	100,0	0,00 % 100,0
2008 *	10,6595 %	110,7	2,36 %	102,4	2,36 % 102,4
2009 *	2,46 %	113,4	2,46 %	104,9	2,46 % 104,9
2010 *	0,66 %	114,1	8,822 %	114,1	0,66 % 105,6
2011 *	0,96 %	115,2	0,96 %	115,2	0,96 % 106,6
2012 *	1,36 %	116,8	1,36 %	116,8	1,36 % 108,0
2013	2,00 %	119,1	2,00 %	119,1	2,00 % 110,2
2014	2,00 %	121,5	2,00 %	121,5	2,00 % 112,4
2015	2,00 %	124,0	2,00 %	124,0	2,00 % 114,6
2016	2,00 %	126,4	2,00 %	126,4	2,00 % 116,9
2017	1,75 %	128,6	1,75 %	128,6	1,75 % 119,0
2018	2,15 %	131,4	2,15 %	131,4	2,15 % 121,5
2019	3,00 %	135,4	3,00 %	135,4	3,00 % 125,2
2019	3,00 %	139,4	3,00 %	139,4	3,00 % 129,0
<b>2021</b>	1,20 %	<b>141,1</b>	1,20 %	<b>141,1</b>	1,20 % <b>130,4</b>

\* Von 2008 bis 2012 fielen die nominal gleichen Linearanpassungen effektiv um jeweils 0,54 Prozentpunkte geringer als in der Besoldung für aktive Beamtinnen und Beamte (§ 69e BeamtVG), da in dieser Zeit eine allmähliche Verringerung des Versorgungsniveaus von 75 % auf 71,75 % in insgesamt 8 Stufen erfolgte. In die Jahre 2008 bis 2012 fielen die Stufen 4 bis 8 dieser Verringerung. (nähere Erläuterung auf Seite 56)

	Rente W		VPI-MV	
	Lineare Anpassung	Index	Änderung	Index
<b>2007</b>		<b>100,0</b>		<b>100,0</b>
2008	1,10 %	101,1	3,0 %	105,9
2009	2,41 %	103,5	0,5 %	106,5
2010	0,00 %	103,5	1,2 %	107,8
2011	0,99 %	104,6	2,4 %	110,3
2012	2,18 %	106,9	1,8 %	112,3
2013	0,25 %	107,1	1,5 %	114,0
2014	1,67 %	108,9	0,9 %	115,0
2015	2,10 %	111,2	0,6 %	115,7
2016	4,25 %	115,9	0,6 %	116,4
2017	1,90 %	118,1	1,9 %	118,6
2018	3,22 %	121,9	1,6 %	120,5
2019	3,18 %	125,8	1,6 %	122,5
2020	3,45 %	130,2	0,2 %	122,7
2021	0,00 %	130,2	3,3 %	126,7
<b>2022</b>	<b>5,35 %</b>	<b>137,1</b>	<b>8,0 %</b>	<b>133,2</b>

Übertragen auf die mit dem Gesetzentwurf beabsichtigte Anpassung der Versorgungsbezüge in 2022 sowie die Entwicklung der Altersrenten (anstelle der Nominallohn- und Tarifindizes) und des Verbraucherindex M-V stellen sich die Indexentwicklungen zwischen 2008 und 2022 mit dem Basisjahr 2007 = 100 wie folgt dar:

	Versorgung M-V					
	„Ost“ bis A 9		„Ost“ ab A 10		„West“	
	Lineare Änderungen	Index	Lineare Änderungen	Index	Lineare Änderungen	Index
<b>2007</b>	<b>0,00 %</b>	<b>100,0</b>	<b>0,00 %</b>	<b>100,0</b>	<b>0,00 %</b>	<b>100,0</b>
2008*	10,6595 %	110,7	2,36 %	102,4	2,36 %	102,4
2009*	2,46 %	113,4	2,46 %	104,9	2,46 %	104,9
2010*	0,66 %	114,1	8,822 %	114,1	0,66 %	105,6
2011*	0,96 %	115,2	0,96 %	115,2	0,96 %	106,6
2012*	1,36 %	116,8	1,36 %	116,8	1,36 %	108,0
2013	2,00 %	119,1	2,00 %	119,1	2,00 %	110,2
2014	2,00 %	121,5	2,00 %	121,5	2,00 %	112,4
2015	2,00 %	124,0	2,00 %	124,0	2,00 %	114,6
2016	2,00 %	126,4	2,00 %	126,4	2,00 %	116,9
2017	1,75 %	128,6	1,75 %	128,6	1,75 %	119,0
2018	2,15 %	131,4	2,15 %	131,4	2,15 %	121,5
2019	3,00 %	135,4	3,00 %	135,4	3,00 %	125,2
2019	3,00 %	139,4	3,00 %	139,4	3,00 %	129,0
2021	1,20 %	141,4	1,20 %	141,4	1,20 %	130,5
<b>2022</b>	<b>2,80 %</b>	<b>145,0</b>	<b>2,80 %</b>	<b>145,0</b>	<b>2,80 %</b>	<b>134,2</b>



Damit belaufen sich die Steigerungen der hier relevanten Indizes zwischen 2008 und 2022 mit dem Basisjahr 2007 = 100 im Hinblick auf

den Versorgungsindex Ost bis A 9	auf	145,0,
den Versorgungsindex Ost ab A 10	auf	145,0,
den Rentenindex West ohne betriebliche Zusatzrenten	auf	137,1,
den Versorgungsindex West	auf	134,2 sowie
den Verbraucherpreisindex M-V	auf	133,2.

Aus der absteigenden Sortierung der Indizes ergibt sich, dass lediglich der Versorgungsindex West um 2,16 Prozent  $[(137,1 - 134,2)/134,2 * 100]$  hinter dem Rentenindex West zurückbleibt.

Mit Blick auf den systeminternen Vergleich der Tabellenabstände (vergleiche Parameter 4 für die Besoldung) ist festzuhalten, dass die Besoldungstabellen unverändert zur Ermittlung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge herangezogen werden. Da im Bereich der Aktivenbezüge (siehe unter Ziffer 2.3) kein unzulässiges Unterschreiten der Abstände zwischen den Ämtern um mindestens zehn Prozent innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren festgestellt werden konnte, setzen sich die relativen Abstände bei identischem Ruhegehaltssatz (zum Beispiel der Mindestruhegehaltssatz von 35 Prozent oder der Höchstruhegehaltssatz von 71,75 Prozent) zwischen den Besoldungsgruppen unverändert fort.

Soweit im systemexternen Vergleich (vergleiche Parameter 5 für die Besoldung) ein Unterschreiten des Bezahlungsdurchschnitts im Vergleich zum Bund und den anderen Ländern um mindestens zehn Prozent nicht festgestellt wurde, setzt sich dieses Bild auch bei den Versorgungsbezügen bei einem vergleichbaren Ruhegehaltssatz fort. Dies gilt solange, als beim Bund und den Ländern weiterhin mit 40 Dienstjahren der Höchstruhegehaltssatz von 71,75 Prozent erreicht wird.

Die Unterschreitung nur eines Parameters liefert bei vergleichbarer Herangehensweise wie bei den Aktivenbezügen auch im Bereich der Versorgungsbezüge kein Indiz für eine verfassungswidrige Ausgestaltung der Versorgung, welches in einer zweiten Prüfstufe widerlegt oder erhärtet werden könnte. Es sind auch im Bereich der Versorgung keine Umstände ersichtlich, aus denen sich bei einer Gesamtabwägung eine evidente Unangemessenheit der Versorgungsbezüge ergäbe.

Im Betrachtungszeitraum 2008 bis 2022 ist zwar als wesentliche Maßnahme die allmähliche Verringerung des Höchstruhegehaltssatzes 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 Höchstruhegehaltssatzes durch § 69e des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes, der sich wortgleich im Landesrecht wiederfindet (§ 69e Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern). Diese Vorschrift sah vor, bei acht linearen Anpassungen der Aktivenbezüge die Erhöhung der Versorgungsbezüge in einem um jeweils 0,54 Prozentpunkte verringerten Umfang vorzunehmen. Diese acht Schritte wurden bundesrechtlich in 2003 und zweimal in 2004 sowie landesrechtlich im hier zu betrachtenden 15-Jahres-Zeitraum von 2008 bis 2012 in fünf Stufen umgesetzt.

Die Verfassungsgemäßheit dieser Regelung, mit der die Wirkung der Rentenanpassungsformel in der gesetzlichen Rentenversicherung auf den Versorgungsbereich übertragen werden sollte, ist vom Bundesverfassungsgericht mit Urteil vom 27. September 2005 – Aktenzeichen: 2 BvR 1387/02 – bestätigt worden, sodass die Verringerung des Höchstruhegehaltsatzes mit Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes vereinbar ist.

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.

#### **4. Zur Anpassung der Amtsbezüge nach dem Landesministergesetz und dem Gesetz über die Parlamentarischen Staatssekretärinnen und 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 2019/2020/2021 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 Besoldungsanpassungsgesetzes M-V aus dem Jahre 2003.

#### **5. Zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes**

- a) Gemäß § 18 Absatz 2 Landesbesoldungsgesetz sind bis zum 31. Dezember 2022 die regelmäßigen Anpassungsschritte von vornherein vermindert um 0,2 Prozentpunkte zum Aufbau der Versorgungsrücklage festzusetzen.

Dieses Enddatum soll im Ergebnis der mit dem DGB Nord und dbb m-v erzielten sachgerechten Verständigung auf den 30. November 2022 vorgezogen werden, sodass die Übertragung des Tarifergebnisses zum 1. Dezember 2022 unvermindert in Höhe von 2,8 Prozent erfolgen kann.

Seit der erstmalig vermindert festgesetzten Bezügeanpassung – und zwar der Anpassung zum 1. Juni 1999 auf Grundlage des Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 1999 – sind in Mecklenburg-Vorpommern zwölf Anpassungsschritte von vornherein um jeweils 0,2 Prozentpunkte vermindert festgesetzt worden. In dem entsprechenden Umfang ist damit die Entwicklung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge gedämpft worden. Der sich mit jeder verminderten Bezügeanpassung schrittweise erhöhende Unterschiedsbetrag gegenüber einer nicht verminderten Anpassung ist gemäß § 18 Absatz 2 Landesbesoldungsgesetz sowie der Vorgängerregelung in § 14a Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern beziehungsweise Bundesbesoldungsgesetz (bis zum Rechtsstand am 31. August 2006) fortlaufend der Versorgungsrücklage (Sondervermögen) zuzuführen, wobei die Mittel des Sondervermögens nur zur Finanzierung der künftigen Versorgungsausgaben verwendet werden dürfen.

Im Vergleich zum Bund und den anderen Ländern hat Mecklenburg-Vorpommern mit deutlichem Abstand die meisten Anpassungsschritte vermindert festgesetzt. Ein Großteil der Länder hat letztmalig 2017 die Besoldungsanpassung vermindert festgesetzt; lediglich Hamburg hat darüber hinaus noch bis zum Jahr 2019 die Anpassungsschritte vermindert festgesetzt.

Im Bereich der Landesverwaltung erfolgen gemäß § 6 Versorgungsrücklagengesetz die Zuführungen an das Sondervermögen letztmalig für das Jahr 2029. Gemäß § 7 Versorgungsrücklagengesetz sind aufgrund einer gesonderten Regelung durch Gesetz die dem Sondervermögen zugeführten Mittel über einen Zeitraum von 15 Jahren zur schrittweisen Entlastung von Versorgungsaufwendungen einzusetzen. Für den Bereich der kommunalen Körperschaften sind abweichende Regelungen in der Satzung des Kommunalen Versorgungsverbandes Mecklenburg-Vorpommern möglich.

Parallel zum Aufbau der Versorgungsrücklage sind für die Landesverwaltung für nach dem 31. Dezember 2004 eingestellte bzw. von anderen Dienstherren hinzuversetzte Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter Zuführungen in Höhe von 20 Prozent der jeweiligen Dienstbezüge an den Versorgungsfonds zu leisten, der auf Grundlage des Versorgungsfondsgesetzes als weiteres Sondervermögen eingerichtet worden ist.

Mecklenburg-Vorpommern unternimmt damit auch weiterhin erhebliche Anstrengungen für eine generationengerechte Finanzierung der künftigen Versorgungsaufwendungen für ehemalige Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter.

- b) Aufgrund der Errichtung der neuartigen allgemeinbildenden Digitalen Landesschule Mecklenburg-Vorpommern sowie der beruflichen Digitalen Landesschule Mecklenburg-Vorpommern ist die besoldungsrechtliche Einstufung für die ständige Vertretung der Leiterin oder des Leiters und die Leiterin oder den Leiter dieser Schulen zu regeln.

Zudem wird in der Besoldungsgruppe A 14 das Amt „Zweite Regionalschulkonrektorin, Zweiter Regionalschulkonrektor“ gestrichen.

- c) Darüber hinaus hat sich nach dem Inkrafttreten des neuen Landesbesoldungsgesetzes am 1. Juni 2021 ein geringfügiger Änderungsbedarf ergeben, der umgesetzt werden soll.

#### **6. Rückwirkende Erhöhungsbeträge zum Familienzuschlag im Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 30. November 2022**

Die nach Anlage 10 zum Landesbesoldungsgesetz ab dem 1. Dezember 2022 vorgesehenen Erhöhungsbeträge sollen entsprechend der Entwicklung der Grundsicherungsleistungen für Arbeitssuchende für eine vierköpfige Familie in der Vergangenheit bereits ab dem 1. Januar 2020 geregelt und sodann zahlbar gemacht werden. Hierdurch wird rückwirkend in den betroffenen unteren Besoldungsgruppen ein den verfassungsgerichtlichen Vorgaben genügender Abstand von mindestens 15 Prozent zum Grundsicherungsniveau für Arbeitssuchende hergestellt, sodass nicht auf den Zuschlag zur Wahrung des Abstands zur Grundsicherung für Arbeitssuchende nach § 29a Landesbesoldungsgesetz alter Fassung (für Zeiträume bis zum 31. Mai 2021) beziehungsweise nach § 73 Landesbesoldungsgesetz für Zeiträume ab dem 1. Juni 2021 bis zum 30. November 2022 zurückgegriffen werden muss.

## **7. Zur Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern**

Beim Dienstunfallschutz soll die besondere Situation getrenntlebender Eltern bei der Verbringung der Kinder in bzw. der Abholung aus fremder Obhut berücksichtigt werden, indem die Aufnahme des eigenen Kindes in den Haushalt der Beamtin oder des Beamten nicht mehr Voraussetzung ist. Zudem wird aufgrund der steigenden Bedeutung neuer Arbeitsformen (Home-Office) der Dienstunfallschutz auch auf die notwendigen Wege zur oder von der Kinderbetreuungseinrichtung erstreckt, wenn in der Wohnung Dienst geleistet wird.

## **8. Zur Änderung des Landesaltersgeldgesetzes**

Es handelt sich im Wesentlichen um redaktionelle Bereinigungen. Darüber hinaus sollen zugunsten der Altersgeldberechtigten in der Rentenversicherung nachversicherte Zeiten, die nicht zu einem Rentenanspruch führen, als altersgeldfähige Zeit berücksichtigt werden.

### **B Zu den einzelnen Vorschriften**

#### **Zu Artikel 1 (Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2022 Mecklenburg-Vorpommern)**

##### **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 Landesbesoldungsgesetz genannten Personenkreis und bezieht damit neben den Landesbeamtinnen und Landesbeamten sowie Richterinnen und Richtern (§ 1 Nummer 1) die Beamtinnen und Beamten bei den kommunalen Körperschaften (§ 1 Nummer 2) sowie bei den weiteren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts (§ 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 Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern ergibt.

##### **Zu Absatz 2**

Der Negativkatalog entspricht der Aufzählung in § 1 Absatz 3 Landesbesoldungsgesetz.

##### **Vor §§ 2 bis 4**

§ 2 sieht die lineare Anpassung der ausgewiesenen Dienstbezüge und sonstigen Bezüge um 2,8 Prozent zum 1. Dezember 2022 vor.

Davon abweichend ist bei den Anwärterbezügen für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst in § 3 anstelle der linearen Erhöhung die Anhebung der Anwärtergrundbeträge entsprechend dem Ergebnis der Tarifverhandlungen zur Erhöhung der Ausbildungsentgelte um einen Festbetrag in Höhe von 50 Euro zum 1. Dezember 2022 vorgesehen. Damit werden folgende prozentuale Erhöhungen bewirkt:

Beamtinnen und Beamte  
auf Widerruf  
im Vorbereitungsdienst  
mit Einstiegsamt  
in den Besoldungsgruppen

A 4	4,47 %
A 5 bis A 8	4,03 %
A 9 bis A 11	3,86 %
A 12	3,48 %
A 13	3,41 %
A 13 + Strukturzulage/R1	3,33 %

Damit liegt bei allen Anwärtergrundgehältern die Anhebung um den Festbetrag in Höhe von 50 Euro oberhalb der linearen Anhebung der Dienstbezüge.

Mit den Regelungen in den §§ 2 bis 4 werden die Bezügebestandteile erfasst, die auch schon mit dem Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2019/2020/2021 Mecklenburg-Vorpommern angepasst wurden. Ergänzend dazu werden erstmalig die Stellenzulagen in die lineare Erhöhung der Dienstbezüge einbezogen.

Auslandsdienstbezüge sind weiterhin nicht von der linearen Anpassung erfasst, da gemäß § 75 Landesbesoldungsgesetz die jeweils aktuell geltenden Vorschriften für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte auf im Ausland verwendete Landesbeamtinnen und Landesbeamte in gleicher Weise anzuwenden sind. Mit dieser dynamischen Verweisung nehmen die Auslandsdienstbezüge an denjenigen linearen Anpassungen teil, die der Bundesgesetzgeber jeweils für die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten vorsieht.

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 im Jahr 2022)**

##### **Zu Absatz 1**

##### **Zu Nummern 1 bis 3**

Absatz 1 übernimmt in Nummer 1 bis 3 seiner Aufzählung zunächst die Bezügebestandteile, die auch bislang regelmäßig der Anpassung unterliegen.

Damit werden 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 ergibt (familienstands- und kinderbezogene Anteile des Familienzuschlages), aber auch
  - die Beträge der nach § 44 Landesbesoldungsgesetz vorgesehenen Amtszulagen in den verschiedenen Besoldungsordnungen und
  - die Strukturzulage nach § 45 Landesbesoldungsgesetz, die an die Stelle der Allgemeinen Stellenzulage nach Vorbemerkung 27 der in Landesrecht übergeleiteten Bundesbesoldungsordnungen A und B getreten ist,
- berücksichtigt.

Neu hinzugekommen sind in Nummer 3 die in den §§ 47 bis 56 Landesbesoldungsgesetz geregelten Stellenzulagen. Mit dem am 1. Juni 2021 in Kraft getretenen neuen Landesbesoldungsgesetz wurden die bis dahin seit 20 Jahren nicht angepassten Stellenzulagen in einem ersten Schritt auf den Länderdurchschnitt angehoben. Um einer schleichenden Entwertung der Stellenzulagen gegenüber der Entwicklung des Grundgehalts und der Amtszulagen vorzubeugen, sollen sie in einem zweiten Schritt ebenfalls linear angepasst werden.

#### **Zu Nummer 4**

Mit Nummer 4 wird die lineare Anpassung auch im Bereich der mit § 1 Absatz 1 Nummer 3 des Besoldungsüberleitungsgesetzes M-V ebenfalls in Landesrecht übergeleiteten Rechtsverordnung des Bundes zur Mehrarbeitsvergütung vorgenommen.

Die Anhebung bezieht sich hierbei auf 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 als auch den nachfolgend landesrechtlich vorgenommenen Besoldungsanpassungen seit dem Jahr 2008.

#### **Zu Nummer 5**

Auf der Grundlage von § 38 Absatz 1 Satz 3 Nummer 3 Buchstabe b Landesbesoldungsgesetz sehen unter den dort genannten Voraussetzungen die § 1 Absatz 1, § 2 Absatz 2 sowie § 3 Absatz 2 der Hochschul-Leistungsbezügeverordnung vom 28. Januar 2005 (GVOBl. M-V S. 60), geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 4. Juli 2014 (GVOBl. M-V S. 316, 323), die zwingende oder mögliche Teilnahme der Leistungsbezüge an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen vor. Da die Leistungsbezüge nicht von der Aufzählung in den Nummern 1 bis 4 erfasst werden, erfolgt eine gesonderte Benennung in Nummer 5.

**Zu Absatz 2**

Ausgangspunkt für die in Absatz 1 unter den Nummern 1 bis 4 genannten Bezügebestandteile sind die Eurobeträge der bis zum 30. November 2022 – mithin dem Tag vor Inkrafttreten der Bezügeanpassung nach diesem Gesetzentwurf (1. Dezember 2022) – geltenden Anlagen 5 bis 13 zum Landesbesoldungsgesetz.

Für die in Absatz 1 Nummer 5 genannten Leistungsbezüge sind den Anlagen 5 bis 13 zum Landesbesoldungsgesetz aufgrund der individuellen Vereinbarungen zwischen Hochschule und Professorin oder Professor keine allgemeingültigen Referenzwerte zu entnehmen, sodass eine Bezugnahme hierauf entfällt.

**Zu § 3 (Anpassung der Anwärterbezüge im Jahr 2022)**

Nach dem Tarifergebnis vom 29. November 2021 ist für die Auszubildenden im Landesdienst zum 1. Dezember 2022 anstelle der linearen Anpassung eine Anhebung um einen Festbetrag von 50 Euro vorgesehen. Die in § 3 vorgesehene Erhöhung der Anwärtergrundbeträge entspricht dem Zeitpunkt und der Höhe nach dieser tariflichen Vereinbarung.

**Zu § 4 (Anpassung von Bezügen nach fortgeltendem Recht im Jahr 2022)**

Soweit Besoldungsbestandteile bei der Festsetzung von Besoldung (oder sich hieraus ergebender Versorgungsansprüche) maßgeblich bleiben, die im Landesbesoldungsgesetz nicht mehr enthalten sind, sondern durch Übergangsvorschriften weitergelten, sind diese in gleicher Weise anzupassen.

Satz 1 überträgt die nach § 2 Absatz 1 zum 1. Dezember 2022 vorgesehene lineare Anpassung auf die in Nummer 1 genannten Grundgehalts- und Gehaltssätze in Besoldungsregelungen über künftig wegfallende Ämter sowie die sonstigen dort genannten Besoldungsbestandteile, Bemessungsgrundlagen sowie Anrechnungs- und Höchstbeträge.

Die anschließende Aufzählung in den Nummern 2 bis 6 entspricht im Wesentlichen der Aufzählung in den bisherigen Anpassungsgesetzen.

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 Landesamt für Finanzen, 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 Gesetzentwurfs hat insoweit die gleiche Auffangfunktion wie seinerzeit der nicht in Landesrecht überführte § 84 des Bundesbesoldungsgesetzes für die letzte bundeseinheitlich geregelte Bezügerhöhung 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 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 im Jahr 2022)**

#### **Zu Absatz 1**

Die in § 17 Absatz 1 Landesbesoldungsgesetz vorgesehene regelmäßige Anpassung der Besoldung der aktiven Beamtinnen und Beamten an die Einkommensentwicklung und deren Teilhabe an der wirtschaftlichen Entwicklung findet nach § 70 Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern ihre Entsprechung im Bereich der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger 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.

#### **Zu Absatz 2**

Die vorgesehene lineare Erhöhung zum 1. Dezember 2022 sowie deren Entsprechungen für Bezüge nach fortgeltendem Recht in § 4 Absatz 1 bis 3 sollen 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 5 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 aktiven Beamtenverhältnis 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 2,8 Prozent pauschal um 0,1 Prozentpunkte auf 2,7 Prozent vermindert.

Dieses entspricht den Regelungen in den bisherigen Anpassungsgesetzen.

### **Zu § 6 (Rundung der Erhöhungsbeträge)**

Mit der prozentualen Erhöhung der Bezüge nach den §§ 2, 4 und 5 sind gegenüber den bisherigen Tabellenwerten und Beträgen Berechnungsergebnisse in Euro mit mehr als zwei Nachkommastellen denkbar. Sie sind nach der hier vorgesehenen Regelung auf jeweils volle Cent ab- oder aufzurunden.

Dies entspricht der Rundungsvorschrift des § 4 Absatz 6 Landesbesoldungsgesetz, die sich nach dem Wortlaut des § 2 Landesbesoldungsgesetz auf die dort genannten Bezügebestandteile, nicht aber auch auf die Erhöhungsbeträge der §§ 2, 4 und 5 bezieht. Insoweit ist eine Regelung zur kaufmännischen Rundung dieser Erhöhungsbeträge erforderlich.

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

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

Die Regelung ist materiell-rechtlich nicht erforderlich, sondern hat lediglich deklaratorischen Charakter. § 9 Absatz 3 Nummer 1 des Landesministersgesetzes 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 Landesministersgesetzes 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, 4 bis 6 wird die Anpassung der Bezüge der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter einschließlich der Rundungsregel des § 6 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 Staatssekretärinnen und Parlamentarischer Staatssekretäre enthält selbst eine dynamische Verweisung auf das jeweils geltende Landesbesoldungsrecht, von der die jetzt vorgesehenen Änderungen umfasst sind.

**Zu Artikel 4 (Änderung der Erschwerniszulagenverordnung)**

Die Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 der Erschwerniszulagenverordnung nimmt entsprechend der bisherigen Anpassungsgesetze ebenfalls an der regelmäßigen Anpassung teil und wird daher zum 1. Dezember 2022 um 2,8 Prozent angehoben.

**Zu Artikel 5 (Änderung des Landesbesoldungsgesetzes)****Zu Nummer 1 (§ 18 Absatz 2)**

Gemäß § 18 Absatz 2 Satz 1 Landesbesoldungsgesetz sind bis zum 31. Dezember 2022 die regelmäßigen Anpassungsschritte von vornherein vermindert um 0,2 Prozentpunkte zum Aufbau der Versorgungsrücklage festzusetzen. Dieses Enddatum wird auf den 30. November 2022 vorgezogen, sodass im Rahmen der Übertragung des Tarifergebnisses zum 1. Dezember 2022 die Besoldungsanpassung unvermindert in Höhe von 2,8 Prozent erfolgt.

**Zu Nummer 2 (Besoldungsordnung A)****Zu Buchstabe a**

Die Streichung der Fußnote 6 beim Amt „Fachlehrerin, Fachlehrer“ im Spiegelstrichzusatz „- mit einer Lehrbefähigung für den entsprechenden berufspraktischen, teilweise auch – theoretischen Unterricht an beruflichen Schulen<sup>1) 2) 3) 4) 6)</sup>“ in der Besoldungsgruppe A 11 ist redaktioneller Natur, da die Fußnote 6 in dieser Besoldungsgruppe nicht belegt ist. Bei der Ausbringung dieser Fußnote in dem Spiegelstrichzusatz handelt es sich um ein redaktionelles Versehen im Zuge der Überführung des Amtes in das am 1. Juni 2021 in Kraft getretene neue Landesbesoldungsgesetz. Auch in dem bis zum 31. Mai 2021 geltenden Landesbesoldungsgesetz waren zu diesem Amt lediglich die Fußnote 1 bis 4 ausgebracht, sodass mit der Streichung der nicht belegten Fußnote 6 keine Regelungslücke entsteht.

**Zu Buchstabe b Doppelbuchstabe aa und zu Buchstabe c Doppelbuchstabe aa**

Die ständige Vertretung der Leiterin oder des Leiters der neuartigen allgemeinbildenden Digitalen Landesschule Mecklenburg-Vorpommern wird nunmehr der Besoldungsgruppe A 14 und die Leiterin oder der Leiter dieser neu errichteten Schule der Besoldungsgruppe A 15 zugeordnet.

Die allgemein bildende Digitale Landesschule Mecklenburg-Vorpommern nimmt als Schule eigener Art, die zukünftig wie eine Kooperative Gesamtschule verbunden mit einer Grundschule fungieren soll, besondere Aufgaben im Lehren und Lernen in Distanz wahr und schafft damit ein Zusatzangebot, das über das bestehende Schulangebot in Mecklenburg-Vorpommern hinausgeht. Darüber hinaus hat sie landesweite Bedeutung, da sie aufgrund ihrer besonderen Konzeption fachgerechten digitalen Vertretungsunterricht bei temporärem Unterrichtsausfall für alle Klassenstufen und Fächer der allgemein bildenden Schule vom Primarbereich bis zur Sekundarstufe II anbietet. Zukünftig soll zudem ein landesweites Angebot von der Leistungsförderung bis zur Spitzenförderung vorgehalten werden. Vom Zeitpunkt ihrer Errichtung an wird die allgemein bildende Digitale Landesschule Mecklenburg-Vorpommern planmäßig wachsen und 2026 im Endausbau die Lerninhalte einer kooperativen Gesamtschule verbunden mit einer Grundschule und einer gymnasialen Oberstufe abbilden können. Ein hochwertiges und landesweit zugängliches Angebot zum Distanzlernen, wie es durch die allgemein bildende Digitale Landesschule Mecklenburg-Vorpommern vorgehalten werden soll, ist auch insofern ein wichtiger Baustein zur Daseinsvorsorge und zur Qualitätssicherung des Bildungssystems in Mecklenburg-Vorpommern.

Die allgemein bildende Digitale Landesschule Mecklenburg-Vorpommern ist eine Schule ohne eigene Schülerinnen und Schüler. Diese bleiben, auch wenn sie Angebote der allgemeinbildenden Digitalen Landesschule Mecklenburg-Vorpommern wahrnehmen, zu jeder Zeit Schülerinnen und Schüler der Schule, der sie zugewiesen sind (Stammschule). Zudem erfolgt die Nutzung des Unterrichtsangebotes der allgemeinbildenden Digitalen Landesschule Mecklenburg-Vorpommern bei Unterrichtsausfall ausschließlich temporär. Durch dieses Verfahren entstehen temporäre, fluide Lerngruppen aus verschiedenen Stammschulen in unterschiedlichen Gruppengrößen. Dabei variieren die Gruppengrößen permanent. Daher wird die besoldungsrechtliche Zuordnung nicht an feste Schülerzahlen gekoppelt. Die besoldungsrechtliche Zuordnung in die Besoldungsgruppe A 14 beziehungsweise in die Besoldungsgruppe A 15 dient auch dem verfassungsrechtlich gebotenen Abstand zu den Lehrämtern, der seit jeher für das Gefüge zwischen Lehrämtern und Leitungsmännern an Schulen prägend ist.

Die berufliche Digitale Landesschule Mecklenburg-Vorpommern wird als berufliche Schule gemäß § 12 Schulgesetz die Schularten Berufsschule, Berufsfachschule, Höhere Berufsfachschule, Fachgymnasium, Fachoberschule und Fachschule umfassen – analog zu den meisten Regionalen Beruflichen Bildungszentren im Land. In den Bildungsgängen beruflicher Schulen (ca. 188 in Mecklenburg-Vorpommern) wird die auf berufliche Handlungskompetenz bezogene Kompetenzentwicklung der Schülerinnen und Schüler bis in die allgemein bildenden Fächer hinein umgesetzt. Dies bedeutet, dass der Deutschunterricht in z. B. sozialpädagogischen Bildungsgängen andere Inhalte hat als in den gewerblich-technischen Bildungsgängen. Vergleichbar sind natürlich die durch die Kultusministerkonferenz vorgegebenen Standards, aber aus Gründen der beruflichen Bezugnahme im Hinblick auf die Inhalte im Unterricht ist eine Zurverfügungstellung von einheitlichen Inhalten des Deutschunterrichts für alle beruflichen Schulen nicht möglich.

Vielmehr ist von Nutzen, signifikante und für mehrere Bildungsgänge relevante Inhalte abzubilden. Dies nicht im synchron stattfindenden Distanzunterricht, sondern als abrufbare und durch alle Beteiligten nutzbare Mediathek bzw. in asynchronen Unterrichtsstunden, die für einen bestimmten Zeitraum zur Verfügung stehen (u. a. zur Vermeidung von Unterrichtsausfall, Risikogruppenzugehörigkeit von Schülerinnen und Schülern, Entlastung von Fahrten für Schülerinnen und Schüler aus Landesfachklassen). Ergänzt werden diese Pläne um synchrone Angebote für berufsbegleitende Bildungsgänge und Förderangebote.

Analog zur allgemeinbildenden Digitalen Landesschule Mecklenburg-Vorpommern wird auch die berufliche Digitale Landesschule Mecklenburg-Vorpommern ohne feste eigene Schülerinnen und Schüler agieren und somit gelten hier dieselben Planungen wie oben beschrieben.

#### **Zu Buchstabe b Doppelbuchstabe bb**

In der Besoldungsgruppe A 14 wird das Amt „Zweite Regionalschulkonrektorin, Zweite Regionalschulkonrektor“ gestrichen. Als im Jahr 2014 die Gesetzesänderung erfolgte, um die Verbeamtung der Lehrkräfte in Mecklenburg-Vorpommern zu ermöglichen, wurde die Zuordnung der Leitungs- und Funktionsämter zu den Besoldungsgruppen in der Landesbesoldungsordnung A grundsätzlich gemäß der Einordnung vorgenommen, die für die vergleichbaren Ämter in der Bundesbesoldungsordnung A beziehungsweise Landesbesoldungsordnung A bereits bestanden hatte und mit der redaktionellen Zusammenführung in die Landesbesoldungsordnung A beibehalten wurde. Dabei wurden die sehr differenziert ausgebrachten Funktionszusätze wortgleich und damit unverändert übernommen. In den zurückliegenden Jahren zeigte sich, dass dieses Amt für die Regionalschulen in Mecklenburg-Vorpommern keine Relevanz hat, da das Amt derzeit nicht verliehen ist und die maßgebliche Schulgröße mit einer Schülerzahl von mindestens 541 Schülerinnen und Schüler nur in sehr seltenen Fällen von einer Regionalen Schule erreicht wird. Auch fachlich zeigte sich, dass sich kein Aufgabenfeld definieren lässt, das die Besetzung dieser Stelle rechtfertigt.

#### **Zu Buchstabe c Doppelbuchstabe bb**

Mit der Neufassung der Landesbesoldungsordnung A durch Artikel 4 des Vierten Gesetzes zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Bestimmungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern vom 4. Juli 2014 (GVObI. M-V S. 316, 318) wurde das bis dahin in der Besoldungsgruppe A 15 der Landesbesoldungsordnung A geregelte Amt eines Studiendirektors mit dem Spiegelstrichzusatz „als Leiter eines Studienkollegs“ nicht übernommen. Besoldungsfachliche Gründe hierfür sind nicht zu ermitteln, sodass von einem Redaktionsversehen ausgegangen werden muss. Diese entstandene Regelungslücke soll nunmehr geschlossen werden.

Ein Studienkolleg bietet internationalen Studieninteressierten mit einem internationalen Schulabschluss die Möglichkeit, sich auf ein Studium in Deutschland ideal vorzubereiten. Der im Heimatland erworbene Schulabschluss wird in Deutschland nicht immer als Hochschulzugangsberechtigung anerkannt. In diesem Fall muss vor Studienbeginn ein Studienkolleg besucht werden. Derzeit besteht in Mecklenburg-Vorpommern ein Studienkolleg an der Hochschule Wismar.

**Zu Nummer 3 (Anlagen 5 bis 13)**

Aufgrund der Bezügeanpassung sowie der Änderungen bei den Erhöhungsbeträgen zum Familienzuschlag sind die Besoldungstabellen in den Anlagen 5 bis 13 des Landesbesoldungsgesetzes zum 1. Dezember 2022 neu zu fassen.

**Zu Nummer 4 (Anlage 14)**

Die Beträge der einzelnen Erschwerniszulagen sind allesamt in der Erschwerniszulagenverordnung geregelt. Dies betrifft auch die Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 der Erschwerniszulagenverordnung, die mit einer Änderung der Verordnung durch Artikel 4 dieses Gesetzentwurfs entsprechend der regelmäßigen Bezügeanpassung angehoben worden ist. Insoweit besteht keine Notwendigkeit, diesen Betrag zusätzlich als Besoldungstabelle mit Anlage 14 zum Landesbesoldungsgesetz auszuweisen. Die Anlage kann daher entfallen.

**Zu Artikel 6 (Rückwirkende Erhöhungsbeträge zum Familienzuschlag im Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 30. November 2022)**

Die nach Anlage 10 zum Landesbesoldungsgesetz ab dem 1. Dezember 2022 vorgesehenen Erhöhungsbeträge sollen entsprechend der Entwicklung der Grundsicherungsleistungen für Arbeitssuchende für eine vierköpfige Familie in der Vergangenheit bereits ab dem 1. Januar 2020 geregelt und sodann zahlbar gemacht werden.

Die Erhöhungsbeträge stellen in den vier Nachzahlungszeiträumen (Absätze 2 bis 5) die Differenz zwischen den seinerzeit für das zweite im Familienzuschlag berücksichtigungsfähige Kind vorgesehenen Beträgen und dem ermittelten Bedarf für eine vierköpfige Alleinverdienerfamilie entsprechend den verfassungsgerichtlichen Vorgaben dar; siehe dazu unter Nummer 2.3 Buchstabe c der Allgemeinen Begründung. Die in den Tabellen der Absätze 2 bis 5 ausgewiesenen Beträge bewirken, dass der verfassungsrechtlich einzuhaltende Abstand von 15 Prozent zum Grundsicherungsniveau nicht unterschritten wird.

Auf dieser Basis zeigen die nachfolgenden Tabellen für die Kalenderjahre 2020 und 2021, dass die in der Eingangsstufe (Anfangsgrundgehalt) der untersten Besoldungsgruppe A 4 (Amtsmeisterin/Amtsmeister und Hauptwachtmeisterin/Hauptwachmeisterin) gewährte Alimentation einer verheirateten Beamtin oder eines verheirateten Beamten den erforderlichen Abstand zum Grundsicherungsniveau erreicht.

<b>2020</b>	<b>BesGrp A 4 vh 2 Ki</b>	
Grundgehalt	2 217,70 €	26 612,40 €
Verheiratetenzuschlag	132,71 €	1 592,52 €
Kinderzuschläge (Ki1+Ki2)	238,50 €	2 862,00 €
Erhöhungsbetrag zum KiZ1	5,11 €	61,32 €
Erhöhungsbetrag zum KiZ2	217,00 €	2 604,00 €
Sonderzahlung Grundbetrag	38,001 %	1 068,22 €
Sonderzahlung Kinderbeträge	25,56 €	51,12 €
<b>Brutto-Besoldung</b>	<b>34 851,58 €</b>	

Die angegebene Bruttobesoldung ist ausreichend, um – unter Berücksichtigung der steuerlichen Abzüge, der Aufwendungen für Kranken- und Pflegeversicherung sowie der hinzukommenden Kindergeld- und Einmalzahlungen – den Mindestabstand von 15 Prozent zur Grundsicherung einzuhalten:

2020			
Besoldung (Bes)		Grundsicherung (GS)	
		Regelsatz 2 Gewichtete	389,00 € 9 336,00 €
		Regelsätze 4 bis 6	293,12 € 7 034,88 €
<b>Brutto-Besoldung</b>	<b>34 851,58 €</b>	<b>Summe Regelsätze</b>	<b>16 370,88 €</b>
Berücksichtigung des steuerlich sofort absetzbaren KV/PfIV-Anteil (sog. BEG-Anteil von 79,80 % p. M.) im BMF-Steuerrechner	457,57 €	95 %-Perzentil der Unterkunftskosten bundesweiter Heizkosten-Spiegel-Satz x 90 qm	600,00 € 22,61 € 7 200,00 € 2 034,90 €
		<b>Kosten der Unterkunft</b>	<b>9 234,90 €</b>
<b>Steuerlast gemäß BMF-Lohnsteuerrechner</b>	<b>-1 770,00 €</b>		
<b>Netto-Besoldung</b>	<b>33 081,58 €</b>	<b>Bildung und Teilhabe („BuT“) je Kind p.M.</b>	<b>44,33 € 1 063,92 €</b>
KV 2 Erw p. M.	468,00 €	<b>Sozialtarife/Sozialrabatte</b>	
PfIV 2 Erw p. M.	33,40 €		
KV 2 Ki p. M.	72,00 €	a) familienbezogen	210,00 €
<b>minus KV/PfIV (p. a.)</b>	<b>-6 880,80 €</b>	Grad der Inanspruchnahme	zu 100,0 % 210,00 €
		b) erwachsenenbezogen je	195,00 €
<b>plus Kindergeld (204 €)</b>	<b>4 896,00 €</b>	Grad der Inanspruchnahme	zu 20,0 % 78,00 €
		c) kinderbezogen	0 €
		Grad der Inanspruchnahme	entfällt --- €
		<b>Summe Sozialtarife/Sozialrabatte</b>	<b>288,00 €</b>
Einmalleistungen		Einmalleistungen	
Kinderbonus p. a. je Kind	300,00 €	Kinderbonus p. a. je Kind	300,00 €
<b>Einmalleistungen</b>	<b>600,00 €</b>	<b>Einmalleistungen</b>	<b>600,00 €</b>
<b>Verfügbares Netto-Einkommen</b>	<b><u>31 696,78 €</u></b>	<b>Verfügbares Einkommen</b> (100 % Grundsicherung)	<b>27 557,70 €</b>
<b>%-Wert gegenüber der Grundsicherung</b>	<b>115,00 %</b>	<b>115 % der Grundsicherung</b>	<b><u>31 691,36 €</u></b>

Gleiches gilt im Hinblick auf die für das Jahr 2021 ermittelte Jahresbruttobesoldung.

2021	BesGrp A 4 vh 2 Ki	
Grundgehalt	2 244,31 €	26 931,72 €
Verheiratetenzuschlag bis Mai	134,30 €	671,50 €
Verheiratetenzuschlag ab Juni	141,07 €	987,49 €
Kinderzuschläge (Ki1+Ki2)	241,36 €	2 896,32 €
Erhöhungsbetrag zum KiZ1	5,11 €	61,32 €
Erhöhungsbetrag zum KiZ2	238,97 €	2 867,64 €
Sonderzahlung Grundbetrag	38,001%	1 090,94 €
Sonderzahlung Kinderbeträge	25,56 €	51,12 €
<b>Brutto-Besoldung</b>		<b>35 558,05 €</b>

Auch hier ist die angegebene Bruttobesoldung ausreichend, um den Mindestabstand von 15 Prozent zur Grundsicherung einzuhalten:

2021			
Besoldung (Bes)		Grundsicherung (GS)	
		Regelsatz 2 Gewichtete	401,00 € 9 624,00 €
		Regelsätze 4 bis 6	314,56 € 7 549,44 €
<b>Brutto-Besoldung</b>	<b>35 558,05 €</b>	<b>Summe Regelsätze</b>	<b>17 173,44 €</b>
Berücksichtigung des steuerlich sofort absetzbaren KV/PfIV-Anteil (sog. BEG-Anteil) i. H. v. 79,80 % (p. M.) im BMF-Steuerrechner	493,71 €	95 %-Perzentil der Unterkunftskosten bundesweiter Heizkosten-Spiegel-Satz x 90 qm	550,00 € 2 016,90 €
<b>Steuerlast gemäß BMF-Lohnsteuerrechner</b>	<b>-1 732,00 €</b>	<b>Kosten der Unterkunft</b>	<b>8 616,90 €</b>
<b>Netto-Besoldung</b>	<b>33 826,05 €</b>	<b>Bildung und Teilhabe („BuT“) je Kind p. M.</b>	<b>46,58 € 1 117,92 €</b>
KV 2 Erw p. M.	491,00 €	<b>Sozialtarife/Sozialrabatte</b>	
PfIV 2 Erw p. M.	53,68 €		
KV 2 Ki p. M.	74,00 €		
<b>minus KV/PfIV (p. a.)</b>	<b>-7 424,16 €</b>	a) familienbezogen	214,30 €
		Grad der Inanspruchnahme	zu 100,0 % 214,30 €
<b>plus Kindergeld (219 €)</b>	<b>5 256,00 €</b>	b) erwachsenenbezogen je	196,00 €
		Grad der Inanspruchnahme	zu 16,9 % 66,25 €
		c) kinderbezogen	0 €
		Grad der Inanspruchnahme	entfällt --- €
		<b>Summe Sozialtarife/Sozialrabatte</b>	<b>280,55 €</b>

<b>2021</b>	
<b>Besoldung (Bes)</b>	<b>Grundsicherung (GS)</b>
Einmalleistungen Kinderfreizeitbonus p. a. je Kind	Einmalleistungen Kinderfreizeitbonus p. a. je Kind
150,00 €	150,00 €
	Einmalzahlung je Erwachsener
	150,00 €
<b>Einmalleistungen</b>	<b>Einmalleistungen</b>
<b>300,00 €</b>	<b>600,00 €</b>
<b>Verfügbares Netto-Einkommen</b>	<b>Verfügbares Einkommen</b>
<b><u>31 957,89 €</u></b>	<b>27 788,81 €</b>
	(100 % GS)
	<b>115 % der Grundsicherung</b>
	<b><u>31 957,13 €</u></b>
<b>%-Wert gegenüber der Grundsicherung</b>	
<b>115,00 %</b>	

Die in den Absätzen 2 bis 5 aufgeführten Beträge werden auch entsprechenden Empfängerinnen und Empfängern von Versorgungsbezügen aufgrund von § 50 Absatz 1 Satz 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern sowie Anwärtnerinnen und Anwärtern aufgrund von § 41 Absatz 1 Satz 2 des Landesbesoldungsgesetzes gewährt. Artikel 6 Absatz 1 Sätze 3 und 4 kommt insoweit klarstellende Bedeutung zu.

#### **Zu Artikel 7 (Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern)**

Die Neufassung des § 31 Absatz 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Regelungsinhalt der Norm und wurde zur besseren Verständlichkeit sprachlich neu strukturiert. Materiell-rechtliche Neuregelungen bestehen in folgenden Punkten:

Für den Dienstunfallschutz auf dem Umweg zur oder von der Kinderbetreuung ist nicht mehr Voraussetzung, dass das Kind, für das die Beamtin, der Beamte, die Richterin oder der Richter dem Grunde nach kindergeldberechtigt ist, auch in ihren beziehungsweise seinen Haushalt aufgenommen ist. Die besondere Situation getrenntlebender Eltern, die ihr Kind nicht (mehr) gemeinsam in einem Haushalt erziehen, findet damit Berücksichtigung. Da, auch nach der bisherigen Regelung, nur dem Grunde nach kindergeldberechtigende Kinder gemäß § 63 Absatz 1 Satz 1 des Einkommensteuergesetzes umfasst sind, muss es sich bei dem nicht im Haushalt aufgenommenen Kind um das eigene Kind der Beamtin oder des Beamten beziehungsweise der Richterin oder des Richters im Sinne von § 32 Absatz 1 Einkommenssteuergesetz handeln, also ein Verwandtschaftsverhältnis ersten Grades, ein Adoptionsverhältnis oder ein Pflegschaftsverhältnis bestehen.

Unverändert besteht weiterhin Unfallversicherungsschutz auf den Wegen, die die Beamtin oder der Beamte beziehungsweise die Richterin oder der Richter zur Verbringung oder Abholung eines Kindes im Sinne des § 63 Absatz 1 Nummer 2 und 3 Einkommenssteuergesetz (Kind des Ehegatten oder des eingetragenen Ehepartners oder Enkelkind), das in ihrem bzw. seinem Haushalt lebt, in fremde oder aus fremder Obhut zurücklegt.



Aufgrund der steigenden Bedeutung und Umfangs des ortsunabhängigen Arbeitens wird die gesetzliche Grundlage geschaffen, dass Beamtinnen oder Beamte sowie Richterinnen und Richter zur Ausübung der Berufstätigkeit auch auf den Wegen zur Verbringung ihrer eigenen Kinder oder der in ihrem Haushalt lebenden Kinder im Sinne des § 63 Absatz 1 Einkommenssteuergesetz in fremde Obhut dienstunfallgeschützt sind, wenn in der Wohnung Dienst geleistet wird und deshalb keine Wege zu und von der Dienststelle zurückgelegt werden.

#### **Zu Artikel 8 (Änderung des Landesaltersgesetzgesetzes)**

##### **Zu Nummer 1 (§ 1 Absatz 1 Satz 1 Landesaltersgesetzgesetz)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung, soweit nur Entlassungen aus dem Beamtenverhältnis oder Richterterhältnis nach dem Inkrafttreten des Landesaltersgeldgesetzes zum 1. Juni 2021 erfasst sein sollen. Eine materielle-rechtliche Änderung ist damit nicht beabsichtigt (vergleiche Landtagsdrucksache 7/5440, S. 311). Ausgeschlossen sollen wie bisher Personen bleiben, die bereits vor dem Inkrafttreten des Landesaltersgeldgesetzes aus dem Beamtenverhältnis ausgeschieden sind. Die Altersgeldregelungen finden folglich nicht rückwirkend Anwendung.

Mit der Neufassung von Absatz 1 Satz 1 wird durch Verweis auf § 8 Absatz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zudem klargestellt, dass der Altersgeldanspruch erst mit dem Wegfall der Aufschubgründe nach § 184 Absatz 2 Nummer 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch entsteht. Endet ein Beamtenverhältnis oder Richterterhältnis, so endet grundsätzlich auch die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung. Es ist die Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung durchzuführen. Diese kann längstens zwei Jahre aufgeschoben werden, sofern die entlassene Person den Eintritt in ein neues Beamtenverhältnis oder Richterterhältnis anstrebt. Tritt die Person während des Aufschubzeitraumes in ein neues Beamtenverhältnis oder Richterterhältnis ein, besteht jedoch keine Notwendigkeit der Alterssicherung durch das Altersgeld, da gegen den neuen Dienstherrn ein Versorgungsanspruch besteht.

##### **Zu Nummer 2 (§ 4 Absatz 3 Satz 2 Landesaltersgeldgesetz)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Korrektur des Verweises auf § 34 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 des Landesdisziplinargesetzes.

##### **Zu Nummer 3 (§ 6 Absatz 4 Landesaltersgeldgesetz)**

Die Einfügung in Absatz 4 berücksichtigt Fälle, in denen trotz durchgeführter Nachversicherung ein Rentenleistungsbezug an der Nichterfüllung der allgemeinen rentenrechtlichen Wartezeit scheitert. Nachversicherte Zeiten, die nicht zu einem Rentenbezug führen, gelten als altersgeldfähige Dienstzeit im Sinne von § 6 Landesaltersgeldgesetz.

**Zu Nummer 4 (§ 9 Absatz 4 Landesaltersgeldgesetz)**

Auf die entsprechende Geltung des § 52 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern wird bereits in § 10 Absatz 5 des Landesaltersgeldgesetzes verwiesen, sodass die Verweisung an dieser Stelle entbehrlich ist.

**Zu Artikel 9 (Inkrafttreten)****Zu Absatz 1**

Soweit in Absatz 2 nichts anderes bestimmt ist, tritt dieses Gesetz am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

**Zu Absatz 2**

Die mit Artikel 1 bis 4 dieses Gesetzentwurfs vorgesehenen Bezügeanpassungen treten abweichend von Absatz 1 mit Wirkung vom 1. Dezember 2022 in Kraft. Dies betrifft auch die Änderung des Landesbesoldungsgesetzes in Artikel 5 hinsichtlich von § 18 Absatz 2 sowie der Anlagen 5 bis 14. Mit einer Verabschiedung des Gesetzes durch den Landtag ist vor dem 1. Dezember 2022 nicht zu rechnen. Ein sodann rückwirkendes Inkrafttreten mit Wirkung vom 1. Dezember 2022 ist notwendig, um die zeitgleiche und systemgerechte Übertragung des Tarifergebnisses zu gewährleisten.

Das rückwirkende Inkrafttreten ist auch ausnahmsweise zulässig, da sich dieses nur begünstigend für die Empfängerinnen und Empfänger von Besoldung auswirkt, mithin bereits mit Wirkung zum 1. Dezember 2022 ein Anspruch auf erhöhte Bezüge besteht.