

## **BESCHLUSSEMPFEHLUNG UND BERICHT**

**des Finanzausschusses (4. Ausschuss)**

**zu dem Gesetzentwurf der Landesregierung  
- Drucksache 8/1344 -**

**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**

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.

Entsprechend der Koalitionsvereinbarung zwischen SPD und DIE LINKE sollen die Tarifiergebnisse für den öffentlichen Dienst der Länder zeit- und systemgerecht für die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten übernommen werden.

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 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 des Landesbesoldungsgesetzes 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.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes muss von Verfassungen wegen bei der Bemessung der Besoldung ein qualitativer Unterschied zwischen der Grundsicherung für Arbeitsuchende 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 Arbeitsuchende 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

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.

Infolge der Besoldungsanpassung sind die Beträge in den Bezügetabellen (Anlagen 5 bis 13) anzupassen, was mit dem Artikel 5 des Gesetzentwurfes vollzogen werden soll.

Zur Gewährleistung des Abstands der unteren Besoldungsgruppen zur Grundsicherung für Arbeitsuchende 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.

Des Weiteren sollen in Artikel 6 des Gesetzentwurfes 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 Arbeitsuchende gewährleisten, sodass ein etwaiger Anspruch auf einen Zuschlag zur Wahrung des Abstands zur Grundsicherung für Arbeitsuchende nach § 29a des bis zum 31. Mai 2021 geltenden Landesbesoldungsgesetzes beziehungsweise § 73 des am 1. Juni 2021 in Kraft getretenen Landesbesoldungsgesetzes zurücktritt.

Mit Artikel 7 des Gesetzentwurfes soll beim Dienstunfallschutz die besondere Situation trenntlebender Eltern bei der Verbringung der Kinder in beziehungsweise 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.

Mit dem Artikel 8 des Gesetzentwurfes soll das Landesaltersgeldgesetz geändert werden. Dabei handelt es 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.

Der Finanzausschuss empfiehlt Änderungen in den Artikeln 5 und 7 des Gesetzentwurfes der Landesregierung auf Drucksache 8/1344 sowie die Einfügung eines neuen Artikel 9 zur Umsetzung der Energiepreispauschale für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger.

### **Einstimmigkeit im Ausschuss**

#### **C Alternativen**

Keine.

#### **D Kosten**

##### **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.

Die Mehrkosten für den Landeshaushalt werden zunächst aus den Personalkostenbudgets der Ressorts unter Nutzung der gegenseitigen Deckungsfähigkeit der Ausgabentitel der Hauptgruppe 4 gedeckt. Sollten die hier veranschlagten Mittel nicht ausreichen, werden Verstärkungsmittel in der erforderlichen Höhe aus dem Verstärkungsmitteltitel 1108-461.01 (Zentral veranschlagte Personalausgaben) zur Verfügung gestellt.

Die Zahlung der Energiepreispauschale führt zu einmaligen Mehrkosten für den Landeshaushalt in Höhe von circa 630 000 Euro. Daneben sind geringe Mehrkosten für einzelne Empfängerinnen und Empfänger von Hinterbliebenenversorgung, die weder eine eigene Versorgung noch eine Rente beziehen, zu erwarten. Dabei handelt es sich allerdings nur um wenige Einzelfälle, deren Mehrkosten nicht beziffert werden können. Die Mehrkosten für den Landeshaushalt werden aus dem Verstärkungsmittelteil 1108-461.01 gedeckt.

Für den kommunalen Bereich werden einmalig Mehrkosten von etwa 150 000 Euro erwartet. Zwar handelt es sich bei der Energiepreispauschale nicht um eine alimentative Leistung, jedoch besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Energiepreispauschale und der auf Basis des besonderen und lebenslangen Dienst- und Treueverhältnisses gewährten Versorgung. Dementsprechend liegt kein Anwendungsfall des Konnexitätsprinzips vor.

## **2. Vollzugsaufwand**

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

## **Beschlussempfehlung**

Der Landtag möge beschließen,

den Gesetzentwurf der Landesregierung auf Drucksache 8/1344 mit folgender Maßgabe und im Übrigen unverändert anzunehmen:

1. Die sich aus der Anlage zu Artikel 5 Nummer 3 ergebende Anlage 5 des Landesbesoldungsgesetzes erhält die sich aus der Anlage ergebende Fassung.

2. Artikel 7 wird wie folgt geändert:

In Absatz 2 Nummer 1 Buchstabe a wird das Wort „Einkommenssteuergesetz“ durch das Wort „Einkommensteuergesetz“ ersetzt.

3. Nach Artikel 8 wird folgender neuer Artikel 9 eingefügt:

**„Artikel 9  
Gesetz über die einmalige Gewährung einer Energiepreispauschale  
an Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger  
in Mecklenburg-Vorpommern**

**§ 1  
Geltungsbereich**

Dieses Gesetz gilt für Personen, die

1. Versorgungsbezüge nach dem Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern oder
2. Altersgeld oder Hinterbliebenenaltersgeld nach dem Landesaltersgeldgesetz erhalten.

**§ 2  
Höhe der Energiepreispauschale, Auszahlungszeitpunkt,  
Ausschlusstatbestände**

(1) Zur Abmilderung der gestiegenen Energiekosten im Jahr 2022 wird den Berechtigten nach § 1 mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland unter den Voraussetzungen der Absätze 2 und 3 eine einmalige Energiepreispauschale in Höhe von 300 Euro gewährt. Die Energiepreispauschale soll bis zum 31. Dezember 2022 ausgezahlt werden.

(2) Voraussetzung für die Gewährung der Energiepreispauschale nach diesem Gesetz ist, dass am 1. Dezember 2022 ein Anspruch auf Versorgungsbezüge nach dem Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern besteht oder Altersgeld oder Hinterbliebenenaltersgeld nach dem Landesaltersgeldgesetz bezogen wird.

(3) Ein Anspruch auf die Gewährung der Energiepreispauschale nach diesem Gesetz besteht nicht für Berechtigte nach § 1, die im Dezember 2022

1. Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen oder
2. nach § 54 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern auf die Bezüge nach Absatz 2 anzurechnende Versorgungsbezüge beziehen.

### **§ 3**

#### **Versorgungsrechtliche Auswirkungen, Unpfändbarkeit**

(1) Die Energiepreispauschale nach diesem Gesetz ist kein Versorgungsbezug im Sinne von § 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

(2) Eine von einem Versorgungsdienstherrn außerhalb des Geltungsbereichs des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern gezahlte Energiepreispauschale an Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gilt nicht als Versorgungsbezug nach § 54 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

(3) Eine im Zusammenhang mit der Rente der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlte Energiepreispauschale gilt nicht als Rente im Sinne von § 55 Absatz 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

(4) Die Energiepreispauschale kann nicht gepfändet werden.

### **§ 4**

#### **Rückzahlung**

Ist die Energiepreispauschale gezahlt worden, obwohl sie nach diesem Gesetz nicht zustand, ist sie in voller Höhe zurückzuzahlen. Eine Verrechnung kann mit der Zahlung von Versorgungsbezügen oder Altersgeldbezügen erfolgen. Die Rückforderung erfolgt durch Verwaltungsakt.“

4. Der bisherige Artikel 9 wird Artikel 10.

Schwerin, den 28. November 2022

**Der Finanzausschuss**

**Tilo Gundlack**

Vorsitzender und Berichterstatter

Anlage

Anlage 5

**Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung A**

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	Stufe											
	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				4 242,48	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				4 461,93	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

## **Bericht des Abgeordneten Tilo Gundlack**

### **I. Allgemeines**

Der Landtag hat den 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“ auf Drucksache 8/1344 in seiner 32. Sitzung am 5. Oktober 2022 beraten und zur federführenden Beratung an den Finanzausschuss sowie zur Mitberatung an den Innenausschuss und an den Rechtsausschuss überwiesen.

Gemäß § 46 Absatz 2a der Geschäftsordnung des Landtages Mecklenburg-Vorpommern (GO LT) hat die Landesregierung dem Landtag die Liste der im Rahmen der Verbandsanhörung durch die Landesregierung angehörten Institutionen vorgelegt. Danach seien an der Verbandsanhörung der Landkreistag Mecklenburg-Vorpommern, der Städte- und Gemeindetag Mecklenburg-Vorpommern e. V., der dbb beamtenbund und tarifunion – landesbund mecklenburg-vorpommern, der Deutsche Gewerkschaftsbund – Bezirk Nord und der Richterbund Mecklenburg-Vorpommern beteiligt worden.

Der Finanzausschuss hat diese Liste zur Kenntnis genommen und darüber hinaus auf Antrag der Fraktion der SPD eine schriftliche Anhörung zum Gesetzentwurf auf Drucksache 8/1344 durchgeführt.

Der Finanzausschuss hat den Gesetzentwurf in zwei Sitzungen, abschließend in seiner 26. Sitzung am 24. November 2022 beraten.

### **II. Stellungnahmen der mitberatenden Ausschüsse**

#### **1. Innenausschuss**

Der Innenausschuss hat den Gesetzentwurf auf Drucksache 8/1344 in seiner 24. Sitzung am 3. November 2022 abschließend beraten und, soweit seine Zuständigkeit betroffen ist, einstimmig empfohlen, den Gesetzentwurf unverändert anzunehmen.

#### **2. Rechtsausschuss**

Der Rechtsausschuss hat den Gesetzentwurf auf Drucksache 8/1344 in seiner 25. Sitzung am 2. November 2022 abschließend beraten.

Im Ergebnis seiner Beratung hat der Rechtsausschuss mit den Stimmen der Fraktionen der SPD, der AfD, der CDU, DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, bei Stimmenthaltung seitens der Fraktion der FDP, soweit die Zuständigkeit des Rechtsausschusses betroffen ist, einvernehmlich empfohlen, den Gesetzentwurf unverändert anzunehmen.

### **III. Wesentliche Ergebnisse der schriftlichen Anhörung**

Der Finanzausschuss hat auf Antrag der Fraktion der SPD zum Gesetzentwurf auf Drucksache 8/1344 eine schriftliche Anhörung durchgeführt und den Städte- und Gemeindetag Mecklenburg-Vorpommern e. V., den Landkreistag Mecklenburg-Vorpommern, den Bund Deutscher Kriminlabeamter (BDK), Verdi Nord – Landesverband Mecklenburg-Vorpommern, den dbb – beamtenbund und tarifunion – landesbund mecklenburg-vorpommern (dbb m-v), den Richterbund Mecklenburg-Vorpommern, den DGB – Bezirk Nord, die Gewerkschaft der Polizei (GdP) und die Deutsche Steuergewerkschaft – Landesverband Mecklenburg-Vorpommern (DSTG M-V) um eine schriftliche Stellungnahme zu dem vorliegenden Gesetzentwurf gebeten.

Der DGB hat eine schriftliche Stellungnahme auch im Namen von Verdi und der GdP abgegeben.

Der Landkreistag Mecklenburg-Vorpommern hat dem Finanzausschuss schriftlich mitgeteilt, dass er von seinen Mitgliedern keine Hinweise oder Anregungen zum vorliegenden Gesetzentwurf erhalten habe.

Der Städte- und Gemeindetag Mecklenburg-Vorpommern e. V. hat in seiner Stellungnahme ausgeführt, dass der Gesetzentwurf aus seiner Sicht und der Sicht seiner Mitglieder unproblematisch sei und man weder Änderungs- noch Ergänzungsvorschläge formulieren werde. Unabhängig davon wurde seitens des Städte- und Gemeindetages Mecklenburg-Vorpommern e. V. ergänzend ausgeführt, dass aus kommunaler Sicht der Anknüpfungspunkt nicht das Tarifergebnis für den öffentlichen Dienst der Länder, sondern das des TVöD sei. Moniert wurde zudem, dass die Anregungen in den vergangenen Jahren zur Regelung kommunaler Besonderheiten im jeweiligen Besoldungsgesetz nie in den jeweiligen Gesetzentwurf aufgenommen worden seien. Insofern lohne es sich aus Sicht des Städte- und Gemeindetages Mecklenburg-Vorpommern auch nicht mehr, diese überhaupt zu formulieren. Auch der Fragenkatalog des Finanzausschusses zur durchgeführten schriftlichen Anhörung beziehe sich fast ausschließlich auf den Landesdienst und seine Beamten. Daran könne man erkennen, dass die kommunalen Beamten seitens der Fragesteller nicht betrachtet worden seien. Dagegen habe sich der Städte- und Gemeindetag Mecklenburg-Vorpommern e. V. immer dafür eingesetzt, dass der öffentliche Dienst des Landes, egal, ob Landesdienst oder Dienst in den Kommunen, egal, ob Beamte oder Angestellte, gemeinsame Strategien benötige, um auch in der Zukunft noch handlungsfähig zu sein. Diese gemeinsamen Gespräche und Strategien würden jedoch nicht stattfinden. Für die Bewertung der Besoldung und Versorgung im Ländervergleich sei es aus Sicht des Städte- und Gemeindetages Mecklenburg-Vorpommern e. V. sinnvoll, dass die Landesregierung regelmäßig den Landtag, die kommunalen Landesverbände und die Beamten-gewerkschaften darüber informiere, wie die Besoldung und Versorgung der Beamten im Ländervergleich aussehe. In Bezug auf die seitens der Fraktionen der SPD und DIE LINKE zur Ergänzung des Gesetzentwurfes beantragte Energiepreispauschale für ehemalige Beamte hat der Städte- und Gemeindetag Mecklenburg-Vorpommern e. V. zudem festgestellt, dass diese nicht nur für die Beamten des Landes, sondern auch für die der Kommunen gelte. Insofern halte man die Ergänzung für sinnvoll. Grundsätzlich halte der Städte- und Gemeindetag Mecklenburg-Vorpommern e. V. das Instrument des Beamtenrechts für geeignet, bestimmte Bewerber anzusprechen. Allerdings würden bessere Ausbildungsbedingungen an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege, mehr Flexibilität für die leistungsangemessene Beförderung von Führungskräften und ein besonderes Augenmerk für die Führungskräfte in den Kommunalverwaltungen, die sich allerdings in anderen Gesetzen widerspiegeln müsste, diese Stellen für potenzielle Bewerber noch attraktiver machen.

Seitens der DSTG M-V wurde die Streichung der 0,2 prozentigen Kürzung für die Versorgungsrücklage ausdrücklich begrüßt, da damit die Besoldungs- und Versorgungsanpassung zum 1. Dezember 2022 mit 2,8 Prozent vollumfänglich greife. Das zukünftig auch die Stellenzulagen bei der linearen Erhöhung der Besoldung berücksichtigt und die Anwärterbezüge entsprechend dem Tarifabschluss um 50 Euro erhöht würden, wurde ebenfalls begrüßt. Unabhängig davon sei aber aus Sicht der DSTG M-V auch zu berücksichtigen, dass auch die hier arbeitenden Beschäftigten von allen aktuellen Krisen betroffen seien, mit denen die Menschen gerade zu kämpfen hätten. Es wäre aus Sicht der DSTG M-V daher ein deutlich positiveres Zeichen der Landesregierung gewesen, wenn sie in Anbetracht der aktuellen Situation die Besoldungserhöhung bereits zu einem früheren Zeitpunkt umgesetzt hätte. Die aktuell hohe Inflation, die Diskussionen im Zusammenhang mit dem Bürgergeld, die Erhöhung des Mindestlohnes, der Besoldungsvergleich mit anderen Bundesländern, aber auch die sehr große Zurückhaltung bei Beförderungen würden die mit dem Gesetzentwurf verfolgte gute Absicht der Landesregierung aus Sicht der DSTG M-V sehr rasch verblassen lassen. In Bezug auf die seitens der Fraktionen der SPD und DIE LINKE beantragte Ergänzung des Gesetzentwurfes um eine Energiepreispauschale für ehemalige Beamtinnen und Beamte hat die DSTG M-V erklärt, dass dies ein gutes und richtiges Signal sei, zumal es aus anderen Bundesländern bereits positive Signale hinsichtlich der Gewährung der Energiepreispauschale auch an Rentnerinnen und Rentner sowie Versorgungsempfängerinnen und -empfänger gebe. Des Weiteren hat die DSTG M-V in ihrer Stellungnahme daran erinnert, dass im Zusammenhang mit der Föderalismusreform II den Ländern unter anderem die Gesetzgebungskompetenz hinsichtlich der Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten sowie der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger übertragen worden sei. Seither würden die Besoldungs- und Versorgungsniveaus der Länder immer weiter auseinanderdriften. Besoldungsunterschiede innerhalb eines Statusamtes von mehreren hundert Euro monatlich seien keine Seltenheit mehr. Ursächlich dafür sei letztlich die finanzielle Leistungskraft eines Bundeslandes. Zwischenzeitlich sei Mecklenburg-Vorpommern, nachdem es einige Zeit einen im Ländervergleich mittleren Platz innegehabt habe, wieder an das Ende des Ländervergleichs gerutscht. Von wettbewerbsfähig könne insoweit aus Sicht der DSTG M-V keine Rede mehr sein, zumal die anderen Bundesländer mit dem Tarifabschluss aus dem Jahr 2021 in gleicher Weise umgehen würden, wodurch sich der finanzielle Abstand innerhalb der Statusgruppe sogar noch vergrößere. Vor diesem Hintergrund hat die DSTG M-V betont, dass, sollte die Landesregierung ernsthaft die Wettbewerbsfähigkeit der Besoldung seiner Beamtinnen und Beamten sowie der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger im Blick haben, der Gesetzentwurf diesem Ziel dann nicht gerecht werde. Wolle das Land ein attraktiver Arbeitgeber bleiben, müsse die Landesregierung deutlich größere Anstrengungen unternehmen. Schon jetzt würden Beamtinnen und Beamte darüber nachdenken, dem öffentlichen Dienst den Rücken zu kehren. Bewerberinnen und Bewerber würden ausbleiben und freiwerdende Stellen könnten nicht mehr nachbesetzt werden. Der öffentliche Dienst laufe insofern Gefahr, seine gemeinwohlorientierten Aufgaben nicht mehr erfüllen zu können. Die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten in Mecklenburg-Vorpommern wurde durch die DSTG M-V im Ländervergleich grundsätzlich als kritisch angesehen. Ausdrücklich bedauert wurde zudem, dass insoweit keine Besserung in Sicht sei. Vielmehr gehe die DSTG M-V nicht davon aus, dass die Landesregierung den festen Willen dazu habe, an der gegenwärtigen Situation etwas zu ändern.

Damit das Land im Wettbewerb als attraktiver Arbeitgeber bestehen könne, müsste die Landesregierung nach Einschätzung der DSTG M-V die Anhebung der Besoldung um mehr als die durch den Tarifabschluss vorgegebenen 2,8 Prozent wollen. Dann sei es im Zusammenhang mit dem Thema „amtsangemessene Alimentation“ zudem unabdingbar, das gesamte Besoldungssystem in Mecklenburg-Vorpommern zu überarbeiten. Es bedürfe letztlich eines ganzen Maßnahmenkatalogs, um im Wettbewerb als attraktiver Arbeitgeber bestehen zu können.

Der BDK hat die Gewährung einer Energiepreispauschale, wie sie durch die Fraktionen der SPD und DIE LINKE beantragt wurde, ausdrücklich begrüßt, da damit die Gruppe der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger explizit angesprochen und eine Gleichstellung mit Empfängern und Empfängerinnen einer gesetzlichen Rente sichergestellt werde. Des Weiteren hat der BDK den Gesetzentwurf selbst begrüßt, da er die durch den letzten Tarifabschluss hervorgebrachte Erhöhung eins zu eins auf die Beamtinnen und Beamten übertrage und auch die Stellenzulagen erfasst würden. Ferner wurde die entsprechende Erhöhung der Anwärterbezüge um 50 Euro sowie die Einbeziehung der Stellenzulagen bei der linearen Erhöhung der Besoldung positiv hervorgehoben. Der BDK hat zudem die Streichung der 0,2-prozentigen Kürzung für die Versorgungsrücklage befürwortet, da dadurch die Besoldungs- und Versorgungsanpassung zum 1. Dezember 2022 mit 2,8 Prozent vollumfänglich greife. Angesichts der seit 2020 nicht vorherzusehenden und steigenden Inflationsraten in Deutschland sei diese Erhöhung allerdings aus Sicht des BDK unzureichend. Eine amtsangemessene Besoldung im Vergleich zur Steigerung von Reallöhnen und Renten sei damit letztlich gefährdet. Die Tarifverhandlungen 2023 würden ein Gradmesser für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes sein. Insoweit wurde zudem darauf verwiesen, dass die ver.di- Bundestarifkommission Forderungen für die Tarif- und Besoldungsrunde mit dem Bund und den Kommunen in 2023 in Höhe von 10,5 Prozent, mindestens jedoch 500 Euro, beschlossen habe. Gerechtfertigt wären nach Einschätzung des BDK aber auch 20 Prozent gewesen. Es wäre aus Sicht des BDK zudem ein überaus positives Zeichen der Landesregierung gewesen, wenn sie in Anbetracht der aktuellen Situation, die auch viele Beschäftigte der öffentlichen Verwaltung mit voller Wucht treffe, weitere Besoldungserhöhungen bereits zu einem früheren Zeitpunkt – mithin unabhängig von den Tarifverhandlungen 2023 – aufgrund des Alimentationsprinzips umgesetzt hätte. Eine zeit- und systemgerechte Übernahme des Tarifabschlusses wurde ausdrücklich als positiv bewertet. Allerdings wurde seitens des BDK auch angemerkt, dass man zukünftig genau darauf achten werde, wie dehnbar der Begriff „zeitgerecht“ sei und ob es bei verzögerten Gesetzesanpassungen zu einer rückwirkenden Erhöhung zur zeitgleichen Übernahme zukünftiger Tarifabschlüsse kommen werde. Die Wettbewerbsfähigkeit bei der Besoldung müsse zwingend erhalten bleiben. Mecklenburg-Vorpommern sei aktuell im Ländervergleich von einem mittleren Platz wieder an das Ende des Ländervergleichs gerutscht. Von wettbewerbsfähig könne nach Einschätzung des BDK insofern hier keine Rede mehr sein. Zudem sei hierbei zu berücksichtigen, dass die anderen Bundesländer mit dem Tarifabschluss aus dem Jahr 2021 in gleicher Weise umgehen würden, wodurch sich der finanzielle Abstand weiterhin vergrößern werde. Die Attraktivität eines Arbeitgebers hänge zwar nicht allein von der Besoldung ab, dürfe allerdings hier den Anschluss an weitaus besser bezahlende Konkurrenten nicht verlieren. Sollte die Landesregierung ernsthaft die Wettbewerbsfähigkeit der Besoldung seiner Beamtinnen und Beamten sowie der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger im Blick haben, dann könne der vorliegende Gesetzentwurf aus Sicht des BDK maximal ein Anfang sein. Hier seien nach seiner Einschätzung deutlich größere Anstrengungen zu unternehmen, damit Beamtinnen und Beamte dem öffentlichen Dienst des Landes nicht den Rücken kehrten, beziehungsweise in diesen nicht gar nicht erst eintreten würden.

Um konkurrenzfähig im Hinblick auf Polizeibehörden anderer Bundes- und Landesbehörden zu bleiben, müsse nach Ansicht des BDK die Ruhegehaltsfähigkeit der Stellenzulagen dringend eingeführt werden. Damit würde eine zusätzliche Anerkennung über den aktiven Dienst hinaus entstehen, die in anderen Ländern bereits vorhanden sei. Da Geld allerdings allein nicht alles bedeute, sei ein attraktiver Arbeitgeber unabhängig von diesem Gesetzentwurf vor allem jener, bei dem flexible Arbeitszeiten und -orte, akzeptable Arbeitsbelastungen, ein Gesundheitsmanagement, Raum für Familie, Freiraum bei der Arbeit, Aufstiegschancen, Job-Tickets und ein ermutigendes Arbeitsklima vorzufinden seien. Diese Punkte seien in vielen Bereichen der Landespolizei aber noch sehr ausbaufähig und zeigten Luft nach oben. Im Ländervergleich sei Mecklenburg-Vorpommern definitiv nicht an erster Stelle, was die Besoldung und Versorgung betreffe, es gebe andere Bundesländer, die ein bis zwei Monatsgehälter mehr im Jahr an ihre Beamten zahlen würden. Die Polizeizulagen sowie höhere und umfangreichere Erschwerniszulagen habe man hierbei zudem noch gar nicht berücksichtigt. Für die Zukunft müsse aus Sicht des BDK daher sichergestellt sein, dass die Lücke zu anderen Bundesländern und dem Bund in Sachen Besoldung und Versorgung kleiner werde. Größer dürfe sie definitiv nicht werden, um dem Rückgang der Bewerberzahlen nicht noch einen zusätzlichen Auftrieb zu geben.

Seitens des dbb m-v wurde unter anderem erklärt, dass die Grundsätze, die Besoldungs- und Versorgungsbezüge entsprechend des Tarifabschlusses zeit- und systemgerecht zum 1. Dezember 2022 um 2,8 Prozent zu erhöhen, die Stellenzulagen erstmals von der linearen Erhöhung der Besoldung mit zu erfassen, das Ende der um 0,2 Prozentpunkte vermindert festzusetzenden Anpassungsschritte auf den 30. November 2022 vorzuziehen und die Anwärterbezüge um 50 Euro zu erhöhen, zunächst grundsätzlich als positiv zu bewerten seien. Ob diese Erhöhung jedoch den tatsächlichen und finanziellen Verhältnissen aufgrund der aktuell dauerhaften Inflationsrate von mehr als 7,5 Prozent entspreche, erscheine aus Sicht des dbb m-v aber zumindest bedenklich. Eine Berücksichtigung der veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sei bei der nächsten Anpassung unabdingbar. Jedwede Art von Sonder- oder Ausgleichzahlung, die der Bund künftig zur Abmilderung der persönlichen Ausgaben wegen der wirtschaftlichen Krise zur Auszahlung bringen werde, sollte auch auf den im Gesetzentwurf genannten Personenkreis ausgedehnt werden. Das durch den Gesetzentwurf verfolgte Ziel, die Besoldung und Versorgung entsprechend dem Tarifabschluss mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) zeit- und systemgerecht zu erhöhen, werde seitens des dbb m-v zwar als positiv bewertet, allerdings eigne sich der Gesetzentwurf aus Sicht des dbb m-v nicht dazu, monetäre Verluste der Vergangenheit auszugleichen, in der erzielte Tarifabschlüsse nicht, in abgeänderter Form oder zeitversetzt auf die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger übertragen worden seien. Mecklenburg-Vorpommern habe dadurch sowohl im norddeutschen als auch im ostdeutschen Ranking wichtige Punkte im Besoldungsvergleich verloren und befinde sich derzeit am Ende der Tabelle. Darunter leide einerseits die Motivation des Bestandspersonals und es werde zudem erschwert, junge Menschen an den öffentlichen Dienst zu binden. Eine Vielzahl unbesetzter Stellen, beispielsweise bei der Polizei, seien letztlich auch dadurch begründet. So seien im Jahr 2020 etwa 70 Millionen Euro an eingeplanten Personalausgaben nicht realisiert worden, was im Ergebnis etwa 1 000 bis 1 100 nicht besetzten Stellen entspreche. Der Gesetzentwurf genüge nach Einschätzung des dbb m-v dem in der Koalitionsvereinbarung formulierten Ziel, das Land Mecklenburg-Vorpommern im Ländervergleich bei der Besoldung seiner Beamtinnen und Beamten wettbewerbsfähig zu halten, nicht. Der öffentliche Dienst laufe vielmehr Gefahr, seine gemeinwohlorientierten Aufgaben nicht mehr erfüllen zu können.

Die rückwirkende Gewährung von Erhöhungsbeträgen für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis zum 30. November 2022 an Beamtinnen und Beamte, denen ein Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind zugestanden habe beziehungsweise zustehe, sei zwar grundsätzlich zu begrüßen, belege jedoch auch, dass die vom Land Mecklenburg-Vorpommern gewählte Einfügung eines § 29 a LBesG M-V zur Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts verbesserungsbedürftig sei. Die Nachgewährung zeige aus Sicht des dbb m-v eindeutig auf, dass trotz der Einführung einer gesetzlichen Regelung der Gesetzgeber weiterhin seiner aus der Verfassung bestehenden Verpflichtung zur Gewährung einer amtsangemessenen Alimentation in erheblichen Maß und einem erheblichen Zeitraum im Bereich der unteren Besoldungsgruppen nicht nachgekommen sei. Dies werde durch die vorgesehenen monatlichen Erhöhungsbeträge von 0,16 Euro bis zu 196,55 Euro auch eindrucksvoll belegt. Gerade Beamtinnen und Beamte der unteren Besoldungsgruppen seien in besonderem Maße darauf angewiesen, dass ihr Dienstherr sie verfassungsgemäß besolde und sie darauf auch vertrauen könnten. Somit sei das Land dringend aufgefordert, besoldungsrechtlich eine verfassungskonforme Regelung zu treffen, die zukünftig die Gewährung einer zu geringen Alimentation ausschließe und dementsprechend Nachzahlungen obsolet mache. Zudem erscheine es nach Ansicht des dbb m-v nicht sachgerecht, die Umsetzung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts zur sogenannten Mindestalimentation ausschließlich über die Anhebung des Familienzuschlags der Stufe 3 sicherzustellen, da dadurch diesem Besoldungsbestandteil eine im Vergleich zur Grundbesoldung und dem Familienzuschlag der Stufen 1 und 2 zu starke Gewichtung zukomme. Der dbb m-v halte es daher für unabdingbar, die Grundbesoldung in Gänze anzuheben, um der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts in zutreffender Weise zu genügen. Zugleich bedürfe es auch einer Anhebung der Eingangsbesoldung gerade im Bereich der unteren Gruppen beziehungsweise sogar der Streichung dieser Besoldungsgruppen mindestens bis zur Besoldungsgruppe A 6, um den öffentlichen Dienst attraktiver für Nachwuchskräfte zu gestalten. Weiterhin sei die Streichung der ersten und die Ausweitung der letzten Erfahrungsstufen aus Sicht des dbb m-v geboten. Auch finde durch die nach Besoldungsgruppen gestaffelte Gewährung von Erhöhungsbeträgen eine indirekte Verletzung des Abstandsgebotes statt, da die betragsmäßig geringere Grundbesoldung niedrigerer Besoldungsgruppen durch höhere Familienzuschläge bei einer Beamtin beziehungsweise einem Beamten mit zwei Kindern wieder nivelliert werde. Darüber hinaus tangiere die Gewährung der gestaffelten Erhöhungsbeträge den Leistungsgrundsatz, da die finanzielle Anerkennung einer Beförderung durch die Gewährung einer höheren Besoldung entsprechend der höheren Besoldungsgruppe ebenfalls durch eine Verringerung des Erhöhungsbetrages aufgeschmolzen werde. Vor diesem Hintergrund hat der dbb m-v seine Forderung erneuert, dass Betroffene nicht erst nach Antragstellung amtsangemessen alimentiert werden sollten, sondern – auch aus Fürsorgegründen – von Amts wegen. Darüber hinaus hat der dbb m-v den Änderungsantrag der Fraktionen der SPD und DIE LINKE zur Einfügung von Artikel 9 in den Gesetzentwurf zwecks Umsetzung einer Energiepreispauschale hingegen ausdrücklich begrüßt. Von der einmaligen Zahlung würden in Mecklenburg-Vorpommern etwa 7 000 Versorgungsempfängerinnen und -empfänger profitieren.

Der DGB hat in seiner Stellungnahme unter anderem erklärt, dass man den vorliegenden Gesetzesentwurf grundsätzlich unterstütze und eine zeitnahe Verabschiedung im Landtag befürworte, um zeitnah Rechtssicherheit für die betroffenen Personen zur geplanten Auszahlung der Erhöhungen und der Energiepreispauschale zu schaffen. Die Zusage aus dem Koalitionsvertrag, die Tarifiergebnisse zeit- und systemgerecht zu übertragen, werde hinsichtlich der linearen Komponente des Tarifiergebnisses umgesetzt. Erstmals sollen auch die Stellenzulagen nach den §§ 47 bis 56 des Landesbesoldungsgesetzes, unter anderem für die Polizei, die Berufsfeuerwehren und den Justizvollzug, der regelmäßigen Anpassung unterworfen werden. Mit der Dynamisierung der Stellenzulagen würden die besonderen Belastungen in diesen Bereichen nun in Mecklenburg-Vorpommern anerkannt. Angesichts der aktuell stark steigenden Lebenshaltungskosten hätten sich der Finanzminister und die Gewerkschaften des DGB im Rahmen der sachgerechten Verständigung darauf geeinigt, den bisherigen Abzug von 0,2 Prozent von jeder Anpassung der Besoldung und Versorgung zum Aufbau der Versorgungsrücklage ab Dezember 2022 nicht mehr vorzunehmen. Mecklenburg-Vorpommern sei in den vergangenen Jahren ohnehin das einzige Bundesland gewesen, das diesen Abzug noch vorgenommen habe. Der DGB hat ferner die von den Fraktionen der SPD und DIE LINKE in Bezug auf die Energiepreispauschale beantragte Ergänzung des Gesetzesentwurfes ausdrücklich begrüßt. Es wäre aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften nicht vermittelbar gewesen, wenn die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Bundes die Energiepreispauschale erhalten würden, die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängerinnen in den Ländern und Kommunen aber nicht. Inhaltlich entspreche der vorliegende Änderungsantrag zudem den entsprechend auf der Bundesebene vorgesehenen Regelungen, weshalb er auch unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung sachgerecht sei. Der DGB und seine Gewerkschaften haben daher explizit für die Annahme dieses Änderungsantrages plädiert. Des Weiteren hat der DGB aber auch ausgeführt, dass angesichts der aktuell hohen Inflation, der rasant steigenden Energie- und Heizkosten sowie der massiven gesellschaftlichen Verunsicherung die vorgesehene Anpassung der Besoldung und Versorgung aus Sicht vieler Beschäftigter als ungenügend betrachtet werde. Dabei sei auch zu berücksichtigen, dass die Inflationsrate in Deutschland im September 2022 voraussichtlich 10,0 Prozent betrage. Im August 2022 habe die Inflationsrate noch bei 7,9 Prozent gelegen. Die damit verbundenen finanziellen Belastungen würden letztlich auch die Beschäftigten des Landes und der Kommunen spürbar treffen. Vor diesem Hintergrund werde es nach Einschätzung des DGB zwingend notwendig sein, die aktuellen Belastungen für die Beschäftigten aller Statusgruppen strukturell im Rahmen der nächsten Tarif- und Besoldungsrunde im Herbst 2023 auszugleichen. In Bezug auf den vorliegenden Gesetzentwurf wurde zudem angemerkt, dass die sachgerechte Verständigung zwischen der Landesregierung und dem DGB auch vorsehe, dass der bisherige Abzug von 0,2 Prozent von jeder Anpassung der Besoldung und Versorgung zum Aufbau der Versorgungsrücklage ab dem Dezember 2022 nicht mehr vorgenommen werde. Eine Fortsetzung dieser Praxis wäre gegenüber den betroffenen Beamtinnen und Beamten sowie den Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern nicht mehr zu vermitteln gewesen, da sie letztlich zu einer weiteren Absenkung der linearen Erhöhung der Besoldung und Versorgung geführt hätte. Mecklenburg-Vorpommern sei in den vergangenen Jahren ohnehin das einzige Bundesland gewesen, das diesen Abzug noch vorgenommen habe. Zur Frage, wie dieser Gesetzentwurf im Verhältnis zum seitens der Landesregierung im Koalitionsvertrag formulierten Ziel, das Land im Ländervergleich bei der Besoldung wettbewerbsfähig zu halten, bewertet werde, hat der DGB erklärt, dass die Besoldungspolitik des Landes Mecklenburg-Vorpommern vor einer doppelten Herausforderung stehe:

Zum einen müsse sie die Wettbewerbsfähigkeit des Landes als Dienstherr in Konkurrenz zu den norddeutschen Ländern und den Nachbarländern sichern, zum anderen müsse sie auch eine amtsangemessene und damit verfassungskonforme Besoldung und Versorgung gewährleisten. Angesichts dieser Herausforderungen sei die im Gesetzesentwurf vorgesehene zeit- und wirkungsgleiche Übertragung der Tarifergebnisse faktisch alternativlos, werde allein absehbar aber nicht ausreichend sein. Vor diesem Hintergrund würden der DGB und seine Gewerkschaften dafür werben, zwischen der Landesregierung und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften einen Dialog darüber zu beginnen, mit welchen konkreten Maßnahmen die Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität der Besoldung und Versorgung in Mecklenburg-Vorpommern gestärkt werden könne. In einem ersten Schritt sei aus Sicht des DGB jedoch zunächst einmal die Verfassungskonformität der Besoldung und Versorgung zu gewährleisten. Allein dies werde das Land Mecklenburg-Vorpommern vor Herausforderungen stellen, wie im Rahmen der Prüfung des Mindestabstandes der Besoldung zum sozialhilferechtlichen Existenzminimum in der Gesetzesbegründung bereits deutlich werde. Der notwendige Abstand zum sozialhilferechtlichen Existenzminimum für eine vierköpfige Beamtenfamilie in der untersten Besoldungsstufe könne demnach im Jahr 2022 nur durch die Berücksichtigung der steuerfreien Einmalzahlung von 1 300 Euro erreicht werden. Allein dieses Vorgehen sei schon umstritten. Die Landesregierung in Schleswig-Holstein habe diese Zahlung bei einer vergleichbaren Betrachtung außen vor gelassen. Aber selbst im Falle einer großzügigen Auslegung eines erweiterten Einkommensbegriffes und der damit verbundenen Berücksichtigung der steuerfreien Einmalzahlung bestehe nach Einschätzung des DGB ein erkennbarer Handlungsbedarf, wenn nur die Berücksichtigung eines Einmaleffektes eine amtsangemessene Alimentation im Jahr 2022 gewährleiste. Stark steigende Heizkosten sowie die angekündigte Einführung eines Bürgergeldes würden absehbar zu weiteren Erhöhungen der Grundsicherungsleistungen führen. Die Gewährleistung des Abstandes zur Grundsicherung – insbesondere bei kinderreichen Familien – mache damit eine regelmäßige Überprüfung notwendig. Hier werde im Jahr 2023 nach der Einführung des Bürgergeldes erkennbar gesetzgeberischer Handlungsbedarf entstehen. Der DGB hat ferner darauf hingewiesen, dass der Abstand zur Grundsicherung bei Familien mit weniger als drei Kindern nicht maßgeblich durch Erhöhungsbeträge, sondern vordergründig durch die Grundbesoldung und allgemeine Besoldungsbestandteile gewährleistet werden sollte. Weiterhin werde die Gewährleistung des Abstandes zur Grundsicherung über das Abstandsgebot innerhalb der Besoldungstabelle voraussichtlich auch für die oberen Besoldungsgruppen zu Erhöhungen der Besoldung führen müssen. Im Idealfall würden die künftig notwendigen Maßnahmen zur Gewährleistung der amtsangemessenen Alimentation mit Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Besoldung und Versorgung kombiniert werden. Dies setze aber nicht nur die Bereitstellung zusätzlicher Mittel, sondern auch ein Gesamtkonzept voraus, welches die Landesregierung und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften gemeinsam entwickeln sollten. Erste Vorschläge des DGB hierzu, beispielsweise zu einer Neubewertung des Justizwachtmeisterdienstes und der damit möglichen Abschaffung unterer Besoldungsgruppen, würden der Landesregierung bereits vorliegen. Der DGB hat in seiner schriftlichen Stellungnahme zudem folgende Änderungsvorschläge empfohlen: In Artikel 1 des Gesetzesentwurfes werde erstmalig eine Dynamisierung der Stellenzulagen nach den §§ 47 bis 56 des Landesbesoldungsgesetzes vorgesehen, was der DGB ausdrücklich begrüße und unterstütze. Darüber hinaus hat der DGB aber darum gebeten, nach dem Vorbild Schleswig-Holsteins für künftige Anpassungsgesetze auch die Dynamisierung aller Erschwerniszulagen nach der Erschwerniszulagenverordnung und weiterer Zulagen nach dem Landesbesoldungsgesetz vorzusehen.

Insbesondere zur Weiterentwicklung der Erschwerniszulagenverordnung bestehe aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften noch Konsolidierungs- und Erörterungsbedarf. Zulagen, die nicht der regelmäßigen Anpassung unterliegen würden, würden in der Folge regelmäßig an Wert verlieren und könnten damit dauerhaft nicht ihre eigentliche Funktion erfüllen. Eine regelmäßige Dynamisierung der Erschwerniszulagen wäre aus Sicht des DGB beispielsweise nicht nur sachgerecht, sondern auch ein Zeichen der Wertschätzung gegenüber Beamtinnen und Beamten, die insbesondere gefährliche und belastende Tätigkeiten ausüben würden. Des Weiteren hat der DGB zu den sogenannten „systemnahen Berufszeiten“ erneut und mit Nachdruck darum gebeten, diesen Punkt nach dem Vorbild der Mehrheit der ostdeutschen Bundesländer neu zu regeln. „Systemnahe Berufszeiten“ in der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik würden nach aktuell geltendem Recht die Höchstgrenze für das Zusammentreffen von Rente und Versorgung mindern. Die herabgesetzte Höchstgrenze bewirke im Ergebnis eine stärkere Kürzung des Ruhegehalts und somit eine deutliche Verringerung der Gesamtversorgung aus Beamtenversorgung und Rente. Die Länder Sachsen, Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Thüringen hätten hier bereits für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger günstigere Regelungen getroffen. Der DGB hat sich insoweit dafür ausgesprochen, dass der Landtag den Regelungsvorschlag der Landesregierung aus dem Entwurf des Besoldungsneuregelungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern vom 14. Oktober 2020 auf Drucksache 7/5440 aufgreifen sollte. Die entsprechende Regelung sollte dann aus Sicht des DGB konsequenterweise auch rückwirkend für die Jahre 2021 und 2022 gelten. Darüber hinaus hat der DGB angemerkt, dass die Vollzugsbeamtinnen und Vollzugsbeamten der Feuerwehr, der Polizei und des Justizvollzuges eine Stellenzulage erhalten würden. Mit der Pensionierung würden diese Zulagen allerdings wieder entfallen. Sie würden zudem aktuell bei der Berechnung der Pensionen nicht berücksichtigt. Der DGB und seine Gewerkschaften haben sich daher dafür ausgesprochen, dass diese Zulagen wieder ruhegehaltstfähig werden sollten. Dies wäre nach ihrer Einschätzung nicht nur ein deutliches Zeichen der Wertschätzung an die betroffenen Beamtinnen und Beamten, sondern würde auch die gesundheitlichen Belastungen der aktiven Dienstzeit und ihre Auswirkungen auf den Ruhestand berücksichtigen. Des Weiteren wurde in Bezug auf die Einführung einer pauschalen Beihilfe ausgeführt, dass zum 1. August 2018 in Hamburg das Gesetz über die Einführung einer pauschalen Beihilfe zur Flexibilisierung der Krankheitsvorsorge der Beamtinnen und Beamten in Kraft getreten sei. Mehrere Länder seien mittlerweile dem Hamburger Beispiel gefolgt oder würden sich aktuell in entsprechenden Gesetzgebungsverfahren befinden. Die aktuellen Regierungsparteien in Mecklenburg-Vorpommern hätten eine entsprechende Regelung in ihrem Koalitionsvertrag auch angekündigt, weshalb der DGB nunmehr auch auf die zeitnahe Umsetzung dieser Ankündigung dränge. Die Entwicklung der Rechtsprechung zum Beurteilungswesen werde ohnehin eine Anpassung des Beamtengesetzes für das Land Mecklenburg-Vorpommern notwendig machen. Des Weiteren hat der DGB in seiner schriftlichen Stellungnahme darauf hingewiesen, dass mit dem 2021 in Kraft getretenen Gesetz zur Neuregelung des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern auch das Ziel verbunden gewesen sei, den öffentlichen Dienst im Land attraktiver und im Wettbewerb um qualifiziertes Personal konkurrenzfähiger aufzustellen. Der DGB und seine Gewerkschaften hätten dieses Ziel ausdrücklich unterstützt und das damalige Gesetzgebungsverfahren konstruktiv begleitet. Spätestens mit dem DGB-Besoldungsreport 2020 sei deutlich geworden, dass die Beamtenbesoldung in Mecklenburg-Vorpommern an mehreren Stellen im Vergleich mit dem Bund und den anderen Ländern nicht mehr konkurrenzfähig gewesen sei. Mecklenburg-Vorpommern habe 2020 bei der Eingangsbesoldung des Amtes A 7 den vorletzten Platz vor dem Saarland, bei der Eingangsbesoldung des Amtes A 9 den viertletzten Platz und bei der Eingangsbesoldung des Amtes A 13 sogar den letzten Platz belegt.

Bei den Endämtern habe es insgesamt zwar besser ausgesehen, aber auch hier habe Mecklenburg-Vorpommern eher in der unteren Hälfte der jeweiligen Vergleichstabellen gelegen. Diesem Trend sei unter anderem mit der Streichung erster Erfahrungsstufen und damit einer Verbesserung der Eingangsbesoldung begegnet worden. Ersten Berechnungen des DGB zufolge falle das Land Mecklenburg-Vorpommern jedoch nach aktuellem Stand bei der Jahresbruttobesoldung 2023 sowohl in den Eingangsstufen als auch in den Endstufen der relevanten Ämter A 7, A 9 und A 13 deutlich zurück und werde voraussichtlich im Vergleich mit dem Bund und den anderen Ländern einen der hinteren Plätze vor dem Saarland einnehmen. Besonders schlecht würden dabei absehbar die Eingangsstufen in den Ämtern A 7 und A 9 abschneiden. In allen drei Besoldungsgruppen A 7, A 9 und A 13 würden die Eingangsstufen und Endstufen weiterhin absehbar unter dem Durchschnitt des Bundes und der Länder liegen. In diesem Zusammenhang hat der DGB ferner betont, dass der Vergleich zwischen den Besoldungshöhen der Länder aber nicht über laufbahnrechtliche Unterschiede zwischen den Ländern hinwegtäuschen dürfe. Beispielsweise würden neu ausgebildete Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte des mittleren Dienstes in Schleswig-Holstein nach der Ausbildung mit der Besoldungsgruppe A 8 statt mit A 7 wie ihre Kolleginnen und Kollegen in Mecklenburg-Vorpommern oder Hamburg beginnen. In Niedersachsen und Bremen erfolge der Einstieg nach dem Studium im Rahmen der zweigeteilten Laufbahn für junge Polizistinnen und Polizisten mit der Besoldungsgruppe A 9. Einen Einstieg mit der Besoldungsgruppe A 7 gebe es dort hingegen nicht. Mecklenburg-Vorpommern profitiere im Ländervergleich nach wie vor von seiner weitgehend ungekürzten Sonderzahlung, die mittlerweile auch wieder dynamisiert werde. Der Verzicht auf eine Fortführung des Abzuges von 0,2 Prozent von jeder Anpassung der Besoldung und Versorgung sei nach Einschätzung des DGB hinsichtlich der Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität Mecklenburg-Vorpommerns ebenfalls eine richtige Entscheidung gewesen. Nachteilig werde sich allerdings – insbesondere in den Bereichen der Wissenschaft, bei den Referendarinnen und Referendaren und den technischen Laufbahnen – voraussichtlich die bisher noch nicht erfolgte Einführung der pauschalen Beihilfe für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beamtinnen und Beamte auswirken. Hier seien aktuell die Länder Hamburg, Brandenburg und Berlin als direkte Konkurrenten im Vorteil.

Der Richterbund hat den Gesetzentwurf zustimmend zur Kenntnis genommen und in seiner schriftlichen Stellungnahme die zeitgleiche Anpassung der Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezüge entsprechend der tarifvertraglichen Einigung ausdrücklich positiv bewertet. Allerdings hat er auch seine Kritik an der Richter- und Staatsanwaltsbesoldung im Grundsätzlichen aufrechterhalten. Die Besoldung der Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sei nach Einschätzung des Richterbundes nicht geeignet, den zukünftigen Herausforderungen angemessen zu begegnen. Der öffentliche Dienst entferne sich immer weiter von der Einkommensentwicklung in Deutschland. Deshalb habe das Bundesverfassungsgericht die Besoldung auch bereits mehrfach als verfassungswidrig zu niedrig angeprangert. Ohne eine nachhaltige Verbesserung der Besoldung sei nach Einschätzung des Richterbundes in absehbarer Zeit mit einem den Rechtsstaat gefährdenden Mangel an Richtern und Staatsanwälten zu rechnen. Die Alimentation müsse es Richtern und Staatsanwälten ermöglichen, sich ganz der rechtsprechenden Tätigkeit und dem öffentlichen Dienst als Lebensberuf zu widmen und in rechtlicher wie wirtschaftlicher Sicherheit und Unabhängigkeit zur Erfüllung der ihnen zugewiesenen Aufgaben beizutragen. Der Richterbund hat ferner erklärt, dass zwar eine zeit- und systemgerechte Umsetzung des Tarifabschlusses mit der Tarifgemeinschaft der deutschen Länder, soweit die Besoldung der Richter und Staatsanwälte betroffen sei, gegeben sei, jedoch hinsichtlich der Wettbewerbsfähigkeit im Ländervergleich sich Mecklenburg-Vorpommern bei der Besoldungsgruppe R 1 – Eingangsbesoldung – im mittleren Bereich und in der Endstufe sogar nur auf dem vorletzten Platz befinde.

Insoweit sei zudem zu berücksichtigen, dass sich zwei Drittel der Nachwuchskräfte durch ein besseres Gehalt von einem Umzug überzeugen lassen würden. Diese Feststellung ergebe sich aus einer Umfrage des Trendence Instituts unter 2 200 Studierenden, Referendarinnen und Referendaren sowie Volljuristinnen und Volljuristen. In diesem Zusammenhang wurde zudem seitens des Richterbundes betont, dass in Mecklenburg-Vorpommern weniger Juristinnen und Juristen ausgebildet würden, als landesweit für Gerichte, Staatsanwaltschaften, Behörden, Rechtsanwaltskanzleien und Unternehmen benötigt würden. Das Land Mecklenburg-Vorpommern sei daher auf den Zuzug von Juristinnen und Juristen, die in anderen Bundesländern ausgebildet worden seien, angewiesen. Diese dürften nach Einschätzung des Richterbundes kaum durch eine Besoldung im Mittelfeld und erst recht nicht durch eine Besoldung an der Untergrenze von einem Umzug nach Mecklenburg-Vorpommern zu überzeugen sein. In der Vergangenheit sei die Besoldungspolitik leider allzu oft nach Kassenlage gemacht worden. Diese Besoldungspolitik habe nach Ansicht des Richterbundes das Vertrauen in eine zukünftige, solide und amtsangemessene Besoldung nachhaltig gestört. Eine Besoldungspolitik, die offensichtlich nur bemüht sei, die Verfassungswidrigkeit zu vermeiden, sei nicht dazu geeignet, Vertrauen in eine solide und verlässliche Besoldung aufzubauen. Das erstrebenswerte Ziel einer Besoldungspolitik könne gerade für Mecklenburg-Vorpommern als wirtschaftlich nicht starkes Bundesland nur in einer bundeseinheitlichen Besoldung für Richter und Staatsanwälte bestehen. Nur damit könnten Nachteile im Vergleich zu den anderen Bundesländern nachhaltig und dauerhaft ausgeglichen werden. Darüber hinaus müsse man aber auch die ebenfalls bestehende starke Konkurrenz zu Rechtsanwaltskanzleien und Unternehmen mitberücksichtigen.

#### **IV. Wesentliche Ergebnisse der Beratungen des Finanzausschusses**

Im Zuge des Beratungsverfahrens hat der Finanzausschuss das Finanzministerium um eine Information zum Ergebnis der durchgeführten Prüfung gemäß der am 30. Juli 2020 in Kraft getretenen „Verwaltungsvorschrift zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/958 über eine Verhältnismäßigkeitsprüfung vor Erlass neuer Berufsreglementierungen bei Gesetzesinitiativen, Rechtsverordnungen und Verwaltungsvorschriften durch die Landesregierung in Mecklenburg-Vorpommern“ hinsichtlich möglicher mit dem Gesetzentwurf verbundener Auswirkungen auf den Zugang zu reglementierten Berufen oder deren Ausübung gebeten.

Hierzu hat das Finanzministerium mitgeteilt, dass der Gesetzentwurf auf Drucksache 8/1344 keine Regelungen im Sinne des Artikels 2 Absatz 1 der Richtlinie (EU) 2018/958 enthalte, die die Aufnahme oder Ausübung eines Berufs oder einer bestimmten Art seiner Ausübung beschränken würden. Eine Verhältnismäßigkeitsprüfung im Sinne der vorgenannten Richtlinie sei daher im Rahmen der Erarbeitung des Gesetzentwurfes nicht durchzuführen gewesen.

Dieses Prüfungsergebnis hat der Finanzausschuss in seiner 25. Sitzung am 3. November 2022 zur Kenntnis genommen und ihm nicht widersprochen.

Die Fraktion der FDP hat um eine Einschätzung der Landesregierung zur Kritik der Gewerkschaften in Bezug auf den verfassungsrechtlich zu gewährleistenden Abstand zum sozialhilferechtlichen Existenzminimum gebeten. Aktuell habe man den Abstand nur durch Anrechnung der Einmalzahlung erreichen können, was den bestehenden Handlungsbedarf verdeutliche. In diesem Zusammenhang hat die Fraktion der FDP ausdrücklich festgestellt, dass Verfassungsrecht nicht verhandelbar sei.

Seitens des Finanzministeriums wurde bestätigt, dass es diesbezüglich noch weiteren Handlungsbedarf gebe. Angesichts der bestehenden Sozialgesetzgebung und insbesondere unter Berücksichtigung des avisierten Bürgergeldes werde man die Besoldungsgruppen nochmals dahingehend überprüfen müssen, ob die entsprechenden Abstände nach wie vor gewahrt würden. Mit der Besoldungsrechtsreform habe seitens der Landesregierung die Hoffnung bestanden, dass Mecklenburg-Vorpommern im Wettbewerb einen mittleren Bereich im Ranking der Bundesländer einnehmen würde. Anfangs habe sich die Reform auch positiv ausgewirkt, jedoch müsse man nunmehr feststellen, dass auch die anderen Bundesländer Maßnahmen ergriffen hätten, um im Wettbewerb um die wenigen Fachkräfte bestehen zu können. Dadurch sei Mecklenburg-Vorpommern bedauerlicherweise im Ranking der Bundesländer wieder mehr in den hinteren Bereich gedrängt worden. Insgesamt seien davon alle Besoldungsgruppe betroffen, auch wenn es bei den Besoldungsgruppen A 13, A 14 und R 1 noch etwas besser aussehe. Das Finanzministerium werde wieder aktiv den Dialog mit den Gewerkschaften suchen, um mögliche Lösungen und Verbesserungen zu eruieren. Man müsse in diesem Zusammenhang aber auch die Diskussionen in Bezug auf den Landeshaushalt mitberücksichtigen, in denen die Landesregierung auch aus Reihen der Opposition heraus teilweise dafür kritisiert werde, dass die Personalkosten schon jetzt etwa 30 Prozent der Landesausgaben ausmachen würden. Der bestehende Fachkräftemangel und der Wettbewerb um das zur Verfügung stehende Personal würden allerdings dazu führen, dass man künftig sogar noch etwas mehr zahlen werden müsse.

Im Ergebnis der Beratungen haben die Fraktionen der SPD und DIE LINKE beantragt, dem Landtag zu empfehlen, dass die im Gesetzentwurf zu Artikel 5 Nummer 3 enthaltene Anlage 5 des Landesbesoldungsgesetzes die in der Anlage zu dieser Beschlussempfehlung befindlichen neue Fassung erhält.

Antragsbegründend wurde ausgeführt, dass mit der Anlage zu Artikel 5 Nummer 3 die Besoldungstabellen in den Anlagen 5 bis 13 des Landesbesoldungsgesetzes infolge der durch Artikel 1 des Gesetzentwurfes vorgesehenen Bezügeanpassung und den Änderungen bei den Erhöhungsbeträgen zum Familienzuschlag zum 1. Dezember neu gefasst werden sollen. Mit dem am 1. Juni 2021 in Kraft getretenen Landesbesoldungsgesetz seien die Einstiegsgehälter in den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 durch die Streichung der Stufe 3 gestrichen worden, sodass sich in diesen Besoldungsgruppen das Einstiegsgehalt nunmehr in der Stufe 4 befinde. Durch ein redaktionelles Versehen sei in der mit der Anlage zu Artikel 5 Nummer 3 neu gefassten Anlage 5 des Landesbesoldungsgesetzes in der Besoldungsgruppe A 13 in der Stufe 3 ein Betrag in Höhe von 4 050,55 Euro und in der Besoldungsgruppe A 14 in der Stufe 3 ein Betrag in Höhe von 4 209,55 Euro ausgewiesen worden. Diese Beträge sollten ersatzlos durch eine geänderte Neufassung der Anlage 5 des Landesbesoldungsgesetzes gestrichen werden. Hierdurch werde die seit dem 1. Juni 2021 bestehende Tabellenstruktur in der Besoldungsordnung A wiederhergestellt.

Der Finanzausschuss hat diesen Antrag einstimmig angenommen.

Die Fraktionen der SPD und DIE LINKE haben ferner aus redaktionellen Gründen beantragt, dem Landtag zu empfehlen, den Artikel 7 wie folgt zu ändern:

„In Absatz 2 Nummer 1 Buchstabe a wird das Wort ‚Einkommenssteuergesetz‘ durch das Wort ‚Einkommensteuergesetz‘ ersetzt.“

Der Finanzausschuss hat diesen Antrag einstimmig angenommen.

Die Fraktionen der SPD und DIE LINKE haben weiterhin beantragt, dem Landtag folgende Änderung am Gesetzentwurf zu empfehlen:

„1. Nach Artikel 8 wird folgender neuer Artikel 9 eingefügt:

**„Artikel 9  
Gesetz über die einmalige Gewährung einer Energiepreispauschale  
an Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger  
in Mecklenburg-Vorpommern**

**§ 1  
Geltungsbereich**

Dieses Gesetz gilt für Personen, die

1. Versorgungsbezüge nach dem Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern oder
2. Altersgeld oder Hinterbliebenenaltersgeld nach dem Landesaltersgeldgesetz erhalten.

**§ 2  
Höhe der Energiepreispauschale, Auszahlungszeitpunkt, Ausschlusstatbestände**

(1) Zur Abmilderung der gestiegenen Energiekosten im Jahr 2022 wird den Berechtigten nach § 1 mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland unter den Voraussetzungen der Absätze 2 und 3 eine einmalige Energiepreispauschale in Höhe von 300 Euro gewährt. Die Energiepreispauschale soll bis zum 31. Dezember 2022 ausbezahlt werden.

(2) Voraussetzung für die Gewährung der Energiepreispauschale nach diesem Gesetz ist, dass am 1. Dezember 2022 ein Anspruch auf Versorgungsbezüge nach dem Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern besteht oder Altersgeld oder Hinterbliebenenaltersgeld nach dem Landesaltersgeldgesetz bezogen wird.

(3) Ein Anspruch auf die Gewährung der Energiepreispauschale nach diesem Gesetz besteht nicht für Berechtigte nach § 1, die im Dezember 2022

1. Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen oder
2. nach § 54 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern auf die Bezüge nach Absatz 2 anzurechnende Versorgungsbezüge beziehen.

**§ 3  
Versorgungsrechtliche Auswirkungen, Unpfändbarkeit**

(1) Die Energiepreispauschale nach diesem Gesetz ist kein Versorgungsbezug im Sinne von § 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

(2) Eine von einem Versorgungsdienstherrn außerhalb des Geltungsbereichs des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern gezahlte Energiepreispauschale an Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gilt nicht als Versorgungsbezug nach § 54 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

(3) Eine im Zusammenhang mit der Rente der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlte Energiepreispauschale gilt nicht als Rente im Sinne von § 55 Absatz 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

(4) Die Energiepreispauschale kann nicht gepfändet werden.

#### **§ 4 Rückzahlung**

Ist die Energiepreispauschale gezahlt worden, obwohl sie nach diesem Gesetz nicht zustand, ist sie in voller Höhe zurückzuzahlen. Eine Verrechnung kann mit der Zahlung von Versorgungsbezügen oder Altersgeldbezügen erfolgen. Die Rückforderung erfolgt durch Verwaltungsakt.'

2. Der bisherige Artikel 9 wird Artikel 10.'

Antragsbegründend wurde ausgeführt, dass mit der beantragten Änderung die den Empfängerinnen und Empfängern von Renten gewährte Energiepreispauschale auf Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger im Geltungsbereich des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern übertragen werden solle. Die Pauschale solle auch für diesen Personenkreis die sprunghaft und drastisch gestiegenen Energiekosten kurzfristig und sozial gerecht abfedern. Mit dem Änderungsantrag solle daher die einmalige Gewährung einer Energiepreispauschale in Höhe von 300 Euro an Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger in Mecklenburg-Vorpommern geregelt werden. Voraussetzung sei, dass diese im Dezember 2022 einen Anspruch auf Versorgungsbezüge nach dem Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern hätten. Selbiges gelte für die Empfängerinnen und Empfänger von Altersgeld nach dem Landesaltersgeldgesetz. Die Energiepreispauschale werde einmalig ausgezahlt und sei einkommensteuerpflichtig – je niedriger die Versorgung ausfalle, umso wirksamer sei die absolute Entlastung der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger. Bei der Gewährung der Energiepreispauschale sei sicherzustellen, dass im Dezember 2022 keine Doppelzahlung für den Berechtigtenkreis, insbesondere aufgrund eines gleichzeitigen Rentenbezugs, erfolge. Ein Großteil der Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen des Landes würde auch Rentenansprüche besitzen. Für diesen Personenkreis, der etwa 70 Prozent der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger ausmache, sei keine Energiepreispauschale durch die Dienstherren in Mecklenburg-Vorpommern zu gewähren, da die Zahlung bereits über die Rentenkasse erfolge. Die Zahlungen an die etwa 2 100 verbleibenden, primären Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger (ohne Hinterbliebene) würden bei einer Energiepreispauschale von 300 Euro zu Mehrkosten von einmalig etwa 630 000 Euro für den Landeshaushalt führen. Daneben seien geringe Mehrkosten für einzelne Empfängerinnen und Empfänger von Hinterbliebenenversorgung, die weder eine eigene Versorgung noch Rente beziehen würden, zu erwarten; dabei handele es sich um wenige Einzelfälle, deren Mehrkosten nicht beziffert werden könnten. Die Mehrkosten für den Landeshaushalt sollten aus dem Verstärkungsmitteltitel 1108-461.01 gedeckt werden. Für den kommunalen Bereich würden zudem einmalig Mehrkosten von etwa 150 000 Euro erwartet. Mit dem Gesetzentwurf sei allerdings keine Verlagerung von Aufgaben zu Lasten der Gemeinden und Kreise verbunden. Es handele sich bei der Energiepreispauschale zwar nicht um eine alimentative Leistung, jedoch bestehe ein enger Zusammenhang zwischen der Energiepreispauschale und der auf Basis des besonderen und lebenslangen Dienst- und Treueverhältnisses gewährten Versorgung.

Dementsprechend liege kein Anwendungsfall des landesverfassungsrechtlich normierten Konnexitätsprinzips vor. Zu den einzelnen im neu einzufügenden Artikel 9 aufgeführten Regelungen wurde ergänzend ausgeführt, dass gemäß § 1 (Geltungsbereich) das Gesetz grundsätzlich für Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen und Altersgeld gelte. Eventuelle Einschränkungen des Berechtigtenkreises würden sich aus § 2 ergeben. In Bezug auf den § 2 (Höhe der Energiepreispauschale, Auszahlungszeitpunkt, Ausschlussstatbestände) wurde erläutert, dass die Energiepreispauschale für die Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen und Altersgeldbezügen – wie auch die vergleichbaren Energiepreispauschalen für Beschäftigte, Rentnerinnen und Rentner – der Abmilderung der erheblichen Preiserhöhungen, die im Jahr 2022 insbesondere im Energiebereich stattgefunden hätten, diene. Sie solle im Dezember 2022 an die Berechtigten ausgezahlt werden. Die Energiepreispauschale werde Empfängerinnen und Empfängern von Versorgungsbezügen – in Form von Ruhegehalt, Unterhaltsbeitrag, Witwengeld, Witwergeld oder Waisengeld – sowie den Empfängern von Altersgeld, Witwenaltersgeld, Witweraltersgeld oder Waisenaltersgeld gezahlt. Um Doppelzahlungen zu vermeiden, seien Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen oder Altersgeld, die bereits eine Energiepreispauschale aufgrund eines Rentenanspruchs oder eines anderweitigen Versorgungsanspruchs erhalten würden, von der Energiepreispauschale nach diesem Gesetz ausgenommen. Soweit im Dezember 2022 ein Anspruch auf Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bestehe, zahle bereits die Rentenkasse eine Energiepreispauschale aus, sodass Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger mit Rentenansprüchen – unabhängig davon, ob diese zum Ruhen von Versorgungsbezügen führten – keine Energiepreispauschale nach diesem Gesetz erhalten würden. Es werde davon ausgegangen, dass der Bund und alle Länder entsprechende Regelungen schaffen würden, um die Energiepreispauschale den Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern in ihrem Geltungsbereich zu gewähren. Beim Zusammentreffen mehrerer beamtenrechtlicher Versorgungsbezüge, aus denen ein Anspruch auf die Energiepreispauschale erwachsen sollte, werde in sinngemäßer Anwendung des § 54 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern diese nur bei dem vorrangig zu zahlenden Versorgungsbezug ausgezahlt. Hinsichtlich des § 3 (Versorgungsrechtliche Auswirkungen, Unpfändbarkeit) wurde zur Begründung ausgeführt, dass die Energiepreispauschale der Abmilderung der finanziellen Belastungen durch die gestiegenen Preise, insbesondere im Energiesektor, diene und somit keine Alimentation im Sinne des Artikels 33 Absatz 5 des Grundgesetzes darstelle. Insofern sei sie bei den versorgungsrechtlichen Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften, insbesondere den §§ 53 bis 56 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern nicht zu berücksichtigen. Das Gleiche gelte für die Energiepreispauschale, die aufgrund der noch ausstehenden Regelungen beim Bund und in den Ländern den Rentnerinnen, Rentnern, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern gewährt werde. Diese Zahlungen stellten gemäß den Absätzen 2 und 3 keinen Versorgungsbezug und keine Rente im Sinne der §§ 54 und 55 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern dar. Durch die Formulierung in den Absätzen 2 und 3 solle sichergestellt werden, dass die Energiepreispauschale nicht auf die Beamtenversorgung angerechnet werde. Ein landesrechtlicher Ausschluss der Zahlung einer Energiepreispauschale aufgrund einer bereits anderweitig erfolgten Gewährung gemäß § 2 Absatz 3 auf der einen Seite und die gleichzeitige Anrechnung auf die vom Land gewährten Versorgungsbezüge auf der anderen Seite wäre nicht sachgerecht. Die Energiepreispauschale solle gemäß § 3 Absatz 4 zudem nicht der Pfändung unterliegen. In Bezug auf den § 4 (Rückzahlung) wurde erläutert, dass Doppelzahlungen der Energiepreispauschale vermieden werden sollten. Aufgrund der verschiedenen Gesetzesgrundlagen beim Bund und in den Ländern könne in Einzelfällen eine unrechtmäßige Doppelzahlung aber nicht von vornherein ausgeschlossen werden.

Nach Kenntniserlangung über eine solche unrechtmäßige Zahlung sollte der Dienstherr daher die Befugnis haben, die überzahlte Energiepreispauschale zurückzuverlangen. Die Rückzahlung könne im Wege der Verrechnung mit den Versorgungsbezügen beziehungsweise Altersgeldbezügen erfolgen. Die Rückforderung zu viel geleisteter oder zu Unrecht gezahlter Energiepreispauschalen erfolge durch Verwaltungsakt. Durch die Einfügung eines neuen Artikel 9 werde der bisherige Artikel 9 (Inkrafttreten) zu Artikel 10.

Der Finanzausschuss hat diesen Antrag einstimmig angenommen.

Der Finanzausschuss hat den Artikeln 1 bis 4 des Gesetzentwurfes jeweils in unveränderter Fassung einstimmig zugestimmt.

Der Finanzausschuss hat dem Artikel 5 des Gesetzentwurfes einschließlich der dazugehörigen Anlagen mit den beschlossenen Änderungen und im Übrigen unverändert einstimmig zugestimmt.

Der Finanzausschuss hat ferner dem Artikel 6 des Gesetzentwurfes in unveränderter Fassung einstimmig zugestimmt.

Der Finanzausschuss hat zudem dem Artikel 7 des Gesetzentwurfes mit der beschlossenen Änderung und im Übrigen unverändert einstimmig zugestimmt.

Der Finanzausschuss hat dem Artikel 8 des Gesetzentwurfes in unveränderter Fassung einstimmig zugestimmt.

Der Finanzausschuss hat dem neu eingefügten Artikel 9 des Gesetzentwurfes einstimmig zugestimmt.

Der Finanzausschuss hat ferner dem bisherigen Artikel 9 des Gesetzentwurfes – mithin dem neuen Artikel 10 – mit der beschlossenen Änderung und im Übrigen unverändert einstimmig zugestimmt.

Ferner hat der Finanzausschuss dem Gesetzentwurf insgesamt, einschließlich der Überschrift, mit den zuvor beschlossenen Änderungen und im Übrigen unverändert einstimmig zugestimmt.

Schwerin, den 28. November 2022

**Tilo Gundlack**  
Berichterstatter