

GESETZENTWURF

der Landesregierung

Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen 2024 und 2025 sowie zur Gewährung einer Sonderzahlung zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise des Landes Mecklenburg-Vorpommern

A Problem und Ziel

Für die Tarifbeschäftigten der Länder ist am 9. Dezember 2023 mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes eine Tarifeinigung erzielt worden. Diese umfasst

- eine Anhebung der Tabellenentgelte um 200,00 Euro zum 1. November 2024,
- eine Anhebung der Tabellenentgelte um weitere 5,5 Prozent zum 1. Februar 2025,
- die Erhöhung der Ausbildungsentgelte um 100,00 Euro zum 1. November 2024,
- die Erhöhung der Ausbildungsentgelte um weitere 50,00 Euro zum 1. Februar 2025 sowie
- steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichszahlungen in Höhe von insgesamt 3 000,00 Euro.

Die Inflationsausgleichszahlungen setzen sich zusammen aus

- einer Einmalzahlung in Höhe von 1 800,00 Euro für das Jahr 2023 und
- monatlichen Zahlungen von jeweils 120,00 Euro in den Monaten Januar bis Oktober 2024.

Wie in der Koalitionsvereinbarung zwischen SPD und DIE LINKE, Textziffer 29, festgelegt, sollen die Tarifergebnisse für den öffentlichen Dienst der Länder zeit- und systemgerecht für die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten übernommen werden.

B Lösung

Die Übernahme des Tarifergebnisses setzt auf der Besoldungsstruktur und Besoldungshöhe auf, die mit dem von der Landesregierung am 19. Dezember 2023 beschlossenen Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung der Besoldungsstrukturen und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern erreicht werden sollen.

I. Inflationsabmilderungszahlungen

Die tariflichen Inflationsausgleichszahlungen sollen zeit- und wirkungsgleich auf die Besoldung übertragen werden. Dementsprechend erhalten Empfängerinnen und Empfänger von Dienstbezügen für das Jahr 2023 eine einmalige Inflationsabmilderungszahlung in Höhe von 1 800,00 Euro. Für das Jahr 2024 erhalten die Empfängerinnen und Empfänger von Dienstbezügen in den Bezugsmonaten von Januar bis Oktober monatlich 120,00 Euro.

Empfängerinnen und Empfänger von Anwärterbezügen und vergleichbaren Bezügen in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis erhalten für das Jahr 2023 eine einmalige Inflationsabmilderungszahlung in Höhe von 1 000,00 Euro sowie für das Jahr 2024 in den Bezugsmonaten von Januar bis Oktober monatlich 50,00 Euro.

Die Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen erhalten die Inflationsabmilderungszahlungen unter Berücksichtigung des jeweils geltenden individuellen Ruhegehaltssatzes.

Von den Inflationsabmilderungszahlungen sollen Beamtinnen und Beamte in den Besoldungsgruppen B 9 bis B 11 sowie entsprechende Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger ausgenommen werden. Des Weiteren ist keine Regelung zur Gewährung von Inflationsabmilderungszahlungen für die Empfängerinnen und Empfänger von Amtsbezügen oder entsprechenden Versorgungsbezügen nach dem Landesministergesetz oder dem Gesetz über die Rechtsverhältnisse Parlamentarischer Staatssekretärinnen und Parlamentarischer Staatssekretäre vorgesehen.

II. Übertragung des Sockelbetrages von 200 Euro zum 1. November 2024 und der linearen Erhöhung von 5,5 Prozent zum 1. Februar 2025 sowie weitere Anhebungen zur Gewährleistung des Mindestabstands zur Grundsicherung

Ausgehend von dem Tarifergebnis sollen

- zum 1. November 2024
 - die Grundgehälter um 200 Euro,
 - die auch mit dem Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2022 Mecklenburg-Vorpommern im Zuge der linearen Anpassung erhöhten weiteren Dienstbezüge mit Ausnahme des Familienzuschlages für dritte und weitere zu berücksichtigende Kinder um 4,76 Prozent entsprechend dem nach dem Vorbild der Tarifeinigung umgerechneten Sockelbetrag erhöht werden – dies betrifft unter anderem die Amts- und Stellenzulagen – und
 - die Anwärterbezüge um 100 Euro sowie

- zum 1. Februar 2025
 - die bereits zum 1. November 2024 erhöhten Grundgehälter und weiteren Dienstbezüge auf dieser Grundlage um nochmals 5,5 Prozent und
 - die Anwärterbezüge um nochmals 50 Euroerhöht werden.

Darüber hinaus sollen zur Gewährleistung des Mindestabstands zur Grundsicherung der kindbezogene Familienzuschlag für dritte und weitere zu berücksichtigende Kinder und der Familienergänzungszuschlag nach § 43a in Verbindung mit Anlage 10b zum Landesbesoldungsgesetz zum 1. Januar 2024 und zum 1. Januar 2025 in dem erforderlichen Umfang angehoben werden.

C Alternativen

Eine vom Tarifergebnis abweichende Anpassung der Besoldung und Versorgung oder die Beibehaltung der Bezügelhöhe, die rückwirkend zum 1. Januar 2023 mit dem von der Landesregierung am 19. Dezember 2023 beschlossenen Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung der Besoldungsstrukturen und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern erreicht werden soll, wäre zwar denkbar. Dies widerspräche aber der Koalitionsvereinbarung. Darüber hinaus würde ein Zurückbleiben hinter dem Tarifergebnis die Position von Mecklenburg-Vorpommern in einem Bezügevergleich mit dem Bund und den anderen Ländern verschlechtern. Darüber hinaus würde aufgrund der am 1. Januar 2024 erfolgten Erhöhung des Bürgergeldes mit einer Beibehaltung des für das Jahr 2023 angestrebten Besoldungsniveaus der Mindestabstand zur Grundsicherung für Arbeitssuchende nicht mehr eingehalten werden können sowie auch der Tarifindex und der Verbraucherpreisindex verletzt werden.

Darüber hinaus sind wegen der Vielzahl der veränderlichen Parameter und deren Auswirkungen die im Hinblick auf den weiten Gestaltungsspielraum des Besoldungsgesetzgebers denkbaren Alternativen nicht angemessen darstell- und bewertbar.

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

Das Recht des öffentlichen Dienstes wird durch Gesetz geregelt (Gesetzesvorbehalt nach Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes). Für die Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung und Versorgung sowie für die Gewährung einer Inflationsabmilderungsprämie ist daher eine gesetzliche Regelung notwendig.

E Finanzielle Auswirkungen auf die Haushalte des Landes und der Kommunen

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugsaufwand in den Jahren 2024 und 2025

a) Inflationsabmilderungszahlungen

Im Bereich der Besoldung und Versorgung für das Jahr 2024 entstehen mit der Zahlbarmachung der Inflationsabmilderungszahlungen einmalige Mehrkosten in Höhe von etwa 68 Millionen Euro für den Landeshaushalt und etwa 9 Millionen Euro im Bereich der kommunalen Körperschaften.

b) Bezügeanpassungen zum 1. November 2024 und 1. Februar 2025

Im Bereich der Besoldung und Versorgung entstehen

- aa) mit der Bezügeanpassung zum 1. November 2024 strukturelle Mehrkosten in Höhe von etwa 12,5 Millionen Euro für den Landeshaushalt und etwa 2 Millionen Euro im Bereich der kommunalen Körperschaften sowie
- bb) einschließlich dieser strukturellen Mehrkosten mit der linearen Bezügeanpassung zum 1. Februar 2025 Mehrkosten in Höhe von etwa 132,5 Millionen Euro und etwa 19 Millionen Euro im Bereich der kommunalen Körperschaften, die sich als sogenannte Ewigkeitskosten in den Folgejahren fortsetzen.

Zusatz für den Landeshaushalt

Die sich aus der Tarifeinigung ergebenden Mehrkosten belaufen sich für den Tarifbereich sowie für die Übertragung Besoldung und Versorgung im Jahr 2024 auf etwa 150 Millionen Euro sowie im Jahr 2025 auf strukturell etwa 265 Millionen Euro, die sich als sogenannte Ewigkeitskosten in den Folgejahren fortsetzen.

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 27. Februar 2024

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

19053 Schwerin

Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen 2024 und 2025 sowie zur Gewährung einer Sonderzahlung zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Sehr geehrte Frau Präsidentin,

als Anlage übersende ich Ihnen den von der Landesregierung am 20. Februar 2024 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 2024 und 2025 sowie zur Gewährung einer Sonderzahlung zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Gesetz über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Verbraucherpreis-Sonderzahlungsgesetz – VPrSZG M-V)

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz regelt die Gewährung von Sonderzahlungen zur Abmilderung der Folgen der gestiegenen Verbraucherpreise an die

1. Berechtigten nach § 1 des Landesbesoldungsgesetzes,
2. Praktikantinnen und Praktikanten in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis nach § 4 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes,
3. Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis nach § 21a des Juristenausbildungsgesetzes,
4. Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, denen laufende Versorgungsbezüge zustehen, die das Land, eine Gemeinde, ein Landkreis, ein Amt, ein Zweckverband oder eine sonstige, der Aufsicht des Landes unterstehende Körperschaft, rechtsfähige Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts zu tragen hat.

Ausgenommen sind die Empfängerinnen und Empfänger von Bezügen aus den Besoldungsgruppen B 9 bis B 11.

(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

Sonderzahlungen zur Abmilderung der Folgen der gestiegenen Verbraucherpreise für Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter

(1) Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern wird für den Monat Dezember 2023 eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 1 800,00 Euro gewährt, wenn

1. das Dienstverhältnis am 9. Dezember 2023 bestanden hat und
2. im Zeitraum vom 1. August bis zum 8. Dezember 2023 mindestens an einem Tag ein Anspruch auf Dienstbezüge bestanden hat.

(2) Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern wird ferner für die Monate Januar 2024 bis Oktober 2024 eine monatliche Sonderzahlung in Höhe von 120,00 Euro neben den Dienstbezügen gewährt, wenn

1. das Dienstverhältnis in dem jeweiligen Monat besteht und
2. in dem jeweiligen Monat mindestens an einem Tag ein Anspruch auf Dienstbezüge besteht.

(3) Für Anwärtnerinnen und Anwärtler, Referendarinnen und Referendare sowie Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 3 gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend; die Höhe der Sonderzahlung nach Absatz 1 beträgt 1 000,00 Euro; die Höhe der Sonderzahlungen nach Absatz 2 beträgt jeweils 50,00 Euro. Statt eines Anspruchs auf Dienstbezüge muss ein Anspruch auf Anwärtlerbezüge oder Unterhaltsbeihilfe bestanden haben oder bestehen.

(4) Für am 9. Dezember 2023 unter vollständigem Wegfall der Besoldungsansprüche beurlaubte oder in Elternzeit befindliche Beamtinnen, Beamte, Richterinnen, Richter, Praktikantinnen, Praktikanten, Referendarinnen und Referendare sind für die Sonderzahlung nach Absatz 1 die Verhältnisse der Berechtigten am letzten Tag vor Beginn der Beurlaubung oder der Elternzeit maßgeblich.

§ 3

Sonderzahlungen zur Abmilderung der Folgen der gestiegenen Verbraucherpreise für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger

(1) Den am 9. Dezember 2023 vorhandenen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern wird für das Jahr 2023 eine einmalige Sonderzahlung gewährt, die sich nach dem jeweils maßgeblichen Ruhegehaltssatz und den Anteilssätzen des Witwen- und Waisengeldes sowie des Unterhaltsbeitrages aus dem Betrag aus § 2 Absatz 1 ergibt. Bei Empfängerinnen und Empfängern von Mindestversorgungsbezügen gilt der jeweils maßgebliche Mindestruhegehaltssatz.

(2) Empfängerinnen und Empfängern von laufenden Versorgungsbezügen wird ferner jeweils für die Monate Januar 2024 bis Oktober 2024 eine monatliche Sonderzahlung neben ihren Versorgungsbezügen gewährt. Die Sonderzahlung wird in der Höhe gewährt, die sich nach dem jeweils maßgeblichen Ruhegehaltssatz und den Anteilssätzen des Witwen- und Waisengeldes sowie des Unterhaltsbeitrages aus dem Betrag aus § 2 Absatz 2 ergibt; Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Die Sonderzahlungen nach diesem Gesetz gelten nicht als Teil des Ruhegehaltes und bleiben bei der Anwendung von Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften sowie bei Vorschriften über die anteilige Kürzung außer Betracht.

§ 4**Regelung bei Anspruch auf mehrere Sonderzahlungen nach diesem Gesetz
oder vergleichbare Leistungen**

(1) Stehen Berechtigten nach § 1 Absatz 1 mehrere Sonderzahlungen nach diesem Gesetz von dem gleichen Dienstherrn oder vergleichbare Leistungen zur Abmilderung der Folgen der gestiegenen Verbraucherpreise aus einem Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst bei dem gleichen Dienstherrn zu, sind die Sonderzahlungen nach diesem Gesetz auf höchstens den Betrag begrenzt, der in der Summe dieser Sonderzahlungen in Fällen des

1. § 2 Absatz 1 den Betrag von 1 800 Euro,
 2. § 2 Absatz 2 den monatlichen Betrag von 120 Euro,
 3. § 2 Absatz 3 den einmaligen Höchstbetrag von 1 000 Euro sowie den Monatsbetrag von 50 Euro
- ergibt.

(2) Beim Zusammentreffen von mehreren Ruhegehältern bei demselben Dienstherrn ist der höhere Ruhegehaltssatz für die Bemessung der Sonderzahlung nach § 3 heranzuziehen. Beim Zusammentreffen von Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung nach § 3 bemessen sich die Sonderzahlungen nach dem Ruhegehalt.

§ 5**Teilzeit, begrenzte Dienstfähigkeit, Einbehaltung von Bezügen**

(1) Für die Sonderzahlungen gelten bei Teilzeitbeschäftigung und begrenzter Dienstfähigkeit § 6 Absatz 1 und § 7 des Landesbesoldungsgesetzes entsprechend. Maßgebend sind jeweils

1. für die einmalige Sonderzahlung für den Kalendermonat Dezember 2023 die Verhältnisse am 9. Dezember 2023 und
2. für die Sonderzahlungen für die Kalendermonate Januar 2024 bis Oktober 2024 die jeweiligen Verhältnisse am ersten Tag des jeweiligen Kalendermonats.

(2) Im Falle der Einbehaltung von Bezügen nach § 41 des Landesdisziplinargesetzes, auch in Verbindung mit § 39 Absatz 1 und § 56 des Landesrichtergesetzes, werden die Sonderzahlungen in Höhe des Prozentsatzes einbehalten, zu dem die Einhaltung der Bezüge oder des Ruhegehaltes angeordnet worden ist. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend. Für den Verfall und die Nachzahlung der einbehaltenen Sonderzahlungen gilt § 41 Absatz 3 und 4 Satz 1 des Landesdisziplinargesetzes entsprechend.

§ 6**Rückzahlung**

Sind die Sonderzahlungen nach § 2 sowie § 3 Absatz 1 und 2 gezahlt worden, obwohl die Voraussetzungen insoweit nicht vorlagen, sind sie in der gewährten Höhe zurückzuzahlen. § 16 des Landesbesoldungsgesetzes gilt entsprechend.

Artikel 2**Gesetz über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen
in den Jahren 2024 und 2025 (Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2024/2025
Mecklenburg-Vorpommern – BesVAnpG 2024/2025 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 2024**

(1) Ab 1. November 2024 erhöhen sich die Grundgehaltssätze um 200 Euro.

(2) Ab 1. November 2024 erhöhen sich um 4,76 Prozent

1. der Familienzuschlag mit Ausnahme der Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppen A 4 bis A 6 sowie des Familienzuschlages für dritte und weitere Kinder,
2. die Amtszulagen, die Strukturzulage sowie die Stellenzulagen nach den §§ 47 bis 56 des Landesbesoldungsgesetzes,
3. die Beträge nach § 4 der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte sowie
4. 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.

(3) Maßgeblich für die in Absatz 1 und Absatz 2 Nummer 1 bis 3 genannten Bezügebestandteile sind die nach dem Landesbesoldungsgesetz vom 11. Mai 2021 (GVOBl. M-V S. 600) in der Fassung der Änderung durch Artikel 2 des Gesetzes vom ... [einsetzen: Datum der Ausfertigung und Fundstelle des Gesetzes über die Anpassung der Besoldungsstrukturen und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern] am 31. Oktober 2024 geltenden Ausgangsbeträge.

§ 3**Erhöhung der Dienstbezüge im Jahr 2025**

Ab 1. Februar 2025 werden die nach § 2 angepassten Bezüge um weitere 5,5 Prozent erhöht.

§ 4**Erhöhung der Anwärterbezüge in den Jahren 2024 und 2025**

(1) Die Anwärtergrundbeträge werden zum 1. November 2024 um 100 Euro angehoben. § 2 Absatz 3 gilt entsprechend.

(2) Die nach Absatz 1 angepassten Anwärtergrundbeträge werden zum 1. Februar 2025 um weitere 50 Euro angehoben.

§ 5**Anpassung von Bezügen nach fortgeltendem Recht in den Jahren 2024 und 2025**

(1) Die Erhöhung nach § 2 Absatz 1 gilt entsprechend für die Grundgehaltssätze (Gehaltssätze)

1. in den fortgeltenden Besoldungsordnungen und Besoldungsgruppen der Hochschul-lehrerinnen und Hochschullehrer,
2. in den Regelungen über künftig wegfallende Ämter.

(2) Die lineare Erhöhung nach § 2 Absatz 2 gilt entsprechend für

1. die Höchstbeträge für Sondergrundgehälter und Zuschüsse zum Grundgehalt sowie festgesetzte Sondergrundgehälter und Zuschüsse nach fortgeltenden Besoldungsordnungen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
2. die Amtszulagen nach Überleitungsvorschriften oder Regelungen über künftig wegfallende Ämter,
3. 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,
4. 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) in der am 31. August 2006 geltenden Fassung,
5. die Anrechnungsbeträge nach Artikel 14 § 4 Absatz 2 des Reformgesetzes vom 24. Februar 1997 (BGBl. I S. 322) in der am 31. August 2006 geltenden Fassung.

§ 2 Absatz 3 gilt entsprechend.

(3) Die lineare Erhöhung nach § 3 zum 1. Februar 2025 gilt entsprechend für die in den Absätzen 1 und 2 genannten Bezüge ausgehend von den sich in deren Anwendung ergebenden Beträgen.

§ 6**Erhöhung der Versorgungsbezüge in den Jahren 2024 und 2025**

(1) Für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gilt die Anpassung nach den §§ 2, 3 und 5 für die dort genannten Bezügebestandteile entsprechend, sofern diese Grundlage der Versorgung sind.

(2) Die linearen Erhöhungen nach § 2 Absatz 2, § 3 oder § 5 Absatz 2 und 3 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. November 2024 um 4,66 Prozent und zum 1. Februar 2025 um 5,4 Prozent erhöht.

§ 7**Rundung der Erhöhungsbeträge**

Bei den Berechnungen nach den §§ 2 bis 6 sind die sich jeweils ergebenden Bruchteile eines Cents unter 0,5 abzurunden und Bruchteile von 0,5 und mehr aufzurunden.

Artikel 3**Änderung von Anlagen des Landesbesoldungsgesetzes mit Wirkung vom 1. Januar 2024**

Die Anlagen 5 bis 13 des Landesbesoldungsgesetzes vom 11. Mai 2021 (GVOBl. M-V S. 600), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom ... [einsetzen: Datum der Ausfertigung und Fundstelle des Gesetzes über die Anpassung der Besoldungsstrukturen und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern] geändert worden ist, werden zum Stichtag 1. Januar 2024 durch die aus Anhang I zu diesem Gesetz ersichtlichen Anlagen 5 bis 13 ersetzt.

Artikel 4**Weitere Änderung von Anlagen des Landesbesoldungsgesetzes zum 1. November 2024**

Die Anlagen 5 bis 13 des Landesbesoldungsgesetzes vom 11. Mai 2021 (GVOBl. M-V S. 600), das zuletzt durch Artikel 3 dieses Gesetzes geändert worden ist, werden zum Stichtag 1. November 2024 durch die aus Anhang II zu diesem Gesetz ersichtlichen Anlagen 5 bis 13 ersetzt.

Artikel 5**Weitere Änderung von Anlagen des Landesbesoldungsgesetzes zum 1. Januar 2025**

Die Anlagen 5 bis 13 des Landesbesoldungsgesetzes vom 11. Mai 2021 (GVOBl. M-V S. 600), das zuletzt durch Artikel 4 dieses Gesetzes geändert worden ist, werden zum Stichtag 1. Januar 2025 durch die aus Anhang III zu diesem Gesetz ersichtlichen Anlagen 5 bis 13 ersetzt.

Artikel 6**Weitere Änderung von Anlagen des Landesbesoldungsgesetzes zum 1. Februar 2025**

Die Anlagen 5 bis 13 des Landesbesoldungsgesetzes vom 11. Mai 2021 (GVOBl. M-V S. 600), das zuletzt durch Artikel 5 dieses Gesetzes geändert worden ist, werden zum Stichtag 1. Februar 2025 durch die aus Anhang IV zu diesem Gesetz ersichtlichen Anlagen 5 bis 13 ersetzt.

Artikel 7**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 9. Dezember 2022 (GVOBl. M-V S. 597, 598) geändert worden ist, werden die Wörter „ab dem 1. Dezember 2022 3,72 Euro“ durch die Wörter „ab dem 1. November 2024 3,90 Euro und ab dem 1. Februar 2025 4,11 Euro“ ersetzt.

Artikel 8**Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern zum 1. November 2024**

§ 35 Absatz 1 Satz 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern vom ... [einsetzen: Datum der Ausfertigung und Fundstelle von Artikel 4 des Gesetzes über die Anpassung der Besoldungsstrukturen und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern] wird zum Stichtag 1. November 2024 wie folgt gefasst:

„Dieser beträgt bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um:

30 Prozent	179,14 Euro,
40 Prozent	244,09 Euro,
50 Prozent	362,47 Euro,
60 Prozent	451,52 Euro,
70 Prozent	620,18 Euro,
80 Prozent	739,61 Euro,
90 Prozent	890,46 Euro,
100 Prozent	988,93 Euro.“

Artikel 9
Weitere Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern
zum 1. Februar 2025

§ 35 Absatz 1 Satz 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern vom <einsetzen: Datum der Ausfertigung und Fundstelle von Artikel 4 des Gesetzes über die Anpassung der Besoldungsstrukturen und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern>, das zuletzt durch Artikel 8 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird zum Stichtag 1. Februar 2025 wie folgt gefasst:

„Dieser beträgt bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um:

30 Prozent	188,99 Euro,
40 Prozent	257,51 Euro,
50 Prozent	382,41 Euro,
60 Prozent	476,35 Euro,
70 Prozent	654,29 Euro,
80 Prozent	780,29 Euro,
90 Prozent	939,44 Euro,
100 Prozent	1 043,32 Euro.“

Artikel 10
Inkrafttreten, Außerkrafttreten

- (1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich der Absätze 2 bis 6 am Tag nach der Verkündung in Kraft.
- (2) Artikel 1 tritt mit Wirkung vom 9. Dezember 2023 in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2027 außer Kraft.
- (3) Artikel 3 tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2024 in Kraft.
- (4) Die Artikel 4, 7 und 8 treten am 1. November 2024 in Kraft.
- (5) Artikel 5 tritt am 1. Januar 2025 in Kraft.
- (6) Die Artikel 6 und 9 treten am 1. Februar 2025 in Kraft.

Anhang I (zu Artikel 3)**Anlage 5
(zu § 25 Absatz 2 Satz 2)****Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung A
ab 1. Januar 2024
(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	2 376,36	2 413,72	2 449,84	2 484,82	2 544,01	2 603,24	2 662,43					
A 5	2 393,72	2 447,81	2 483,32	2 517,63	2 576,54	2 635,47	2 694,37	2 753,31				
A 6	2 445,00	2 487,23	2 528,15	2 567,82	2 632,52	2 697,20	2 761,89	2 826,58	2 891,25			
A 7	2 542,38	2 576,99	2 633,94	2 689,24	2 770,67	2 852,04	2 933,47	2 991,56	3 049,71	3 107,86		
A 8		2 687,35	2 732,18	2 810,72	2 887,21	2 991,51	3 095,85	3 165,37	3 234,91	3 304,46	3 373,99	
A 9		2 848,17	2 890,30	2 974,40	3 056,27	3 167,61	3 278,94	3 355,44	3 432,03	3 508,53	3 585,07	
A 10		3 051,19	3 118,55	3 231,99	3 342,70	3 485,32	3 627,96	3 723,03	3 818,26	3 915,23	4 012,23	
A 11			3 482,30	3 597,55	3 709,89	3 819,49	3 968,58	4 067,94	4 167,33	4 266,83	4 367,95	4 469,09
A 12			3 727,81	3 869,33	4 010,56	4 148,58	4 327,47	4 448,01	4 568,58	4 689,14	4 809,70	4 930,25
A 13				4 369,75	4 526,18	4 679,05	4 827,99	4 958,19	5 088,37	5 218,56	5 348,77	5 478,95
A 14				4 595,79	4 809,44	5 018,07	5 221,60	5 390,43	5 559,25	5 728,08	5 896,91	6 065,73
A 15						5 619,48	5 848,89	6 016,53	6 179,69	6 402,46	6 625,17	6 847,93
A 16						6 198,11	6 466,36	6 663,16	6 854,81	7 112,40	7 370,02	7 627,62

Anlage 6
(zu § 25 Absatz 2 Satz 2)

Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung B
ab 1. Januar 2024
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	
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
(zu § 32 Absatz 1 Satz 2)

Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung W
ab 1. Januar 2024
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	W 1	W 2	W 3
	4 816,89	6 181,91	7 206,00

Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung R
ab 1. Januar 2024
(Monatsbeträge in Euro)

Besol- dungs- gruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1		4 671,60	4 731,13	4 952,57	5 168,76	5 433,93	5 699,11	5 964,36	6 229,54	6 494,72	6 759,89	7 025,14
R 2			5 431,35	5 649,15	5 861,58	6 068,78	6 333,98	6 599,17	6 864,35	7 129,52	7 394,77	7 659,89
R 3	8 421,58											
R 4	8 911,82											
R 5	9 474,22											
R 6	10 005,36											
R 7	10 522,02											
R 8	11 060,48											
R 9	11 729,08											
R 10	14 397,24											

**Anlage 9
(zu § 88 Absatz 4)****Grundgehaltssätze der Bundesbesoldungsordnung C (gemäß § 88)
ab 1. Januar 2024
(Monatsbeträge in Euro)**

Besoldungsgruppe	Stufe														
	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, Stellenzulagen, Zulagen, Vergütungen
(Monatsbeträge)**

- in der Reihenfolge der Gesetzesstellen -

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro, vom Hundert, Bruchteil	Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro, vom Hundert, Bruchteil	Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro, vom Hundert, Bruchteil
Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen		Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen		Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen	
Nummer 2b	98,12	Nummer 3 Die Zulage beträgt	12,5 v. H. des Endgrundgehalts oder, bei festen Gehältern, des Grundgehalts der Besoldungsgruppe *)	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).	

Anlage 10
(zu § 41 Absatz 1 Satz 1)

Familienzuschlag
ab 1. Januar 2024
(Monatsbeträge in Euro)

Stufe	Stufe 1 (§ 42 Absatz 1 LBesG)	Stufe 2 (§ 42 Absatz 2 LBesG)
Betrag	145,02	320,02

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag
für das zweite zu berücksichtigende Kind um 175,00 Euro und
für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 770,00 Euro.

Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppen A 4 bis A 6

Der Familienzuschlag der Stufen 2 und 3 erhöht sich für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind
in der Besoldungsgruppen A 4 um je 60,00 Euro,
in der Besoldungsgruppen A 5 um je 55,00 Euro,
in der Besoldungsgruppen A 6 um je 40,00 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

Anlage 10a
(zu § 41 Absatz 1 Satz 1)**Familienzuschlag für die Besoldungsgruppen B 9, B 10 und B 11**
ab 1. Januar 2024
(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
für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um

124,06 Euro und
367,63 Euro.

**Familienergänzungszuschlag
ab 1. Januar 2024
(Monatsbeträge in Euro)**

Der Familienergänzungszuschlag nach § 43a wird für das erste zu berücksichtigende Kind in folgender Höhe gewährt:

Besoldungs- gruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 4	58,84	20,24	-	-	-	-	-	-
A 5	46,07	-	-	-	-	-	-	-
A 6	8,58	-	-	-	-	-	-	-
A 7	-	-	-	-	-	-	-	-
A 8	-	-	-	-	-	-	-	-

Der Familienergänzungszuschlag nach § 43a wird für das zweite zu berücksichtigende Kind in folgender Höhe gewährt:

Besoldungs- gruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 4	318,05	318,05	300,96	264,82	203,65	142,45	81,29	-
A 5	323,22	313,39	276,70	241,25	180,37	119,48	58,62	-
A 6	338,72	303,66	261,38	220,38	153,53	86,69	19,85	-
A 7	326,01	290,24	231,39	174,25	90,11	6,03	-	-
A 8	-	176,20	129,88	48,72	-	-	-	-
A 9	-	10,02	-	-	-	-	-	-

Anlage 11
(zu § 76 Absatz 2 Satz 1)**Anwärtergrundbetrag**
ab 1. Januar 2024
(Monatsbeträge in Euro)

Einstiegsamt, in das die Anwärtlerin oder der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Grundbetrag
A 4	1 203,13
A 5 bis A 8	1 328,54
A 9 bis A 11	1 384,62
A 12	1 529,79
A 13	1 562,80
A 13 + Strukturzulage (§ 45 Nummer 2 Buchstabe b LBesG) oder R 1	1 599,08

Anlage 12

(zu §§ 44 Absatz 3 Satz 2, 45 und 46 Absatz 4 Satz 2)
Strukturzulage, Stellenzulagen und Amtszulagen
ab 1. Januar 2024
 (Monatsbeträge)
 - in der gesetzlichen Reihenfolge -

Stellenzulagen			
Zulage	Rechts- grundlage		Betrag in Euro
Strukturzulage	§ 45 Nr. 1	A 6 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 Abs. 1	nach einer Dienstzeit von einem Jahr	70,56
		nach einer Dienstzeit von zwei Jahren	140,27
	§ 48 Abs. 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 Justizvollzugseinrichtungen 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
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

Amtszulagen			
Besoldungsordnung	Besoldungsgruppe	Fußnote	Betrag
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
(zu § 4 der Mehrarbeitsvergütungsverordnung)

Sätze der Mehrarbeitsvergütung
ab 1. Januar 2024
(Beträge in Euro)

§ 4 Absatz 1 MVergV	
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

§ 4 Absatz 3 MVergV	
Nummer 1	20,69
Nummer 2	25,66
Nummer 3	30,45
Nummer 4 und 5	35,59

Anhang II (zu Artikel 4)**Anlage 5
(zu § 25 Absatz 2 Satz 2)****Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung A
ab 1. November 2024
(Monatsbeträge in Euro)**

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	S t u f e											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 4	2 576,36	2 613,72	2 649,84	2 684,82	2 744,01	2 803,24	2 862,43					
A 5	2 593,72	2 647,81	2 683,32	2 717,63	2 776,54	2 835,47	2 894,37	2 953,31				
A 6	2 645,00	2 687,23	2 728,15	2 767,82	2 832,52	2 897,20	2 961,89	3 026,58	3 091,25			
A 7	2 742,38	2 776,99	2 833,94	2 889,24	2 970,67	3 052,04	3 133,47	3 191,56	3 249,71	3 307,86		
A 8		2 887,35	2 932,18	3 010,72	3 087,21	3 191,51	3 295,85	3 365,37	3 434,91	3 504,46	3 573,99	
A 9		3 048,17	3 090,30	3 174,40	3 256,27	3 367,61	3 478,94	3 555,44	3 632,03	3 708,53	3 785,07	
A 10		3 251,19	3 318,55	3 431,99	3 542,70	3 685,32	3 827,96	3 923,03	4 018,26	4 115,23	4 212,23	
A 11			3 682,30	3 797,55	3 909,89	4 019,49	4 168,58	4 267,94	4 367,33	4 466,83	4 567,95	4 669,09
A 12			3 927,81	4 069,33	4 210,56	4 348,58	4 527,47	4 648,01	4 768,58	4 889,14	5 009,70	5 130,25
A 13				4 569,75	4 726,18	4 879,05	5 027,99	5 158,19	5 288,37	5 418,56	5 548,77	5 678,95
A 14				4 795,79	5 009,44	5 218,07	5 421,60	5 590,43	5 759,25	5 928,08	6 096,91	6 265,73
A 15						5 819,48	6 048,89	6 216,53	6 379,69	6 602,46	6 825,17	7 047,93
A 16						6 398,11	6 666,36	6 863,16	7 054,81	7 312,40	7 570,02	7 827,62

Anlage 6
(zu § 25 Absatz 2 Satz 2)

Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung B
ab 1. November 2024
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	
B 1	7 047,93
B 2	8 153,52
B 3	8 621,58
B 4	9 111,82
B 5	9 674,22
B 6	10 205,36
B 7	10 722,02
B 8	11 260,48
B 9	11 929,08
B 10	14 005,34
B 11	15 176,30

Anlage 7
(zu § 32 Absatz 1 Satz 2)

Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung W
ab 1. November 2024
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	W 1	W 2	W 3
	5 016,89	6 381,91	7 406,00

Anlage 8
(zu § 39 Satz 2)

Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung R
ab 1. November 2024
(Monatsbeträge in Euro)

Besol- dungs- gruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1		4 871,60	4 931,13	5 152,57	5 368,76	5 633,93	5 899,11	6 164,36	6 429,54	6 694,72	6 959,89	7 225,14
R 2			5 631,35	5 849,15	6 061,58	6 268,78	6 533,98	6 799,17	7 064,35	7 329,52	7 594,77	7 859,89
R 3	8 621,58											
R 4	9 111,82											
R 5	9 674,22											
R 6	10 205,36											
R 7	10 722,02											
R 8	11 260,48											
R 9	11 929,08											
R 10	14 597,24											

Anlage 9
(zu § 88 Absatz 4)

Grundgehaltssätze der Bundesbesoldungsordnung C (gemäß § 88)
ab 1. November 2024
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1	3 994,64	4 122,62	4 250,55	4 378,50	4 507,27	4 637,43	4 767,62	4 897,82	5 027,99	5 158,19	5 288,37	5 418,56	5 548,77	5 678,95	
C 2	4 002,63	4 206,55	4 410,45	4 617,06	4 824,55	5 032,01	5 239,50	5 446,96	5 654,44	5 861,95	6 069,41	6 276,88	6 484,36	6 691,83	6 899,31
C 3	4 372,13	4 605,51	4 840,44	5 075,38	5 310,31	5 545,22	5 780,17	6 015,06	6 249,98	6 484,90	6 719,82	6 954,76	7 189,66	7 424,62	7 659,51
C 4	5 476,58	5 712,74	5 948,88	6 185,05	6 421,21	6 657,36	6 893,57	7 129,67	7 365,84	7 602,00	7 838,18	8 074,31	8 310,47	8 546,63	8 782,77

Amtszulagen, Stellenzulagen, Zulagen, Vergütungen
(Monatsbeträge)

- in der Reihenfolge der Gesetzesstellen -

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro, vom Hundert, Bruchteil	Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro, vom Hundert, Bruchteil	Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro, vom Hundert, Bruchteil
Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen		Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen		Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen	
Nummer 2b	102,79	Nummer 3 Die Zulage beträgt	12,5 v. H. des Endgrundgehalts oder, bei festen Gehältern, des Grundgehalts der Besoldungsgruppe *)	Nummer 5 wenn ein Amt ausgeübt wird der Besoldungsgruppe R 1 der Besoldungsgruppe R 2	205,54 230,08
		für Beamte der Besoldungsgruppe(n) C 1 C 2 C 3 und C 4	A 13 A 15 B 3	Besoldungsgruppe Fußnote C 2	1 104,32
				*) Nach Maßgabe des Artikels 1 § 5 des Haushaltsstrukturgesetzes vom 18. Dezember 1975 (BGBl. I S. 3091).	

Anlage 10
(zu § 41 Absatz 1 Satz 1)

Familienzuschlag
ab 1. November 2024
(Monatsbeträge in Euro)

Stufe	Stufe 1 (§ 42 Absatz 1 LBesG)	Stufe 2 (§ 42 Absatz 2 LBesG)
Betrag	151,92	335,25

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag
für das zweite zu berücksichtigende Kind um
für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um

183,33 Euro und
770,00 Euro.

Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppen A 4 bis A 6

Der Familienzuschlag der Stufen 2 und 3 erhöht sich für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind
in der Besoldungsgruppen A 4 um je
in der Besoldungsgruppen A 5 um je
in der Besoldungsgruppen A 6 um je

51,67 Euro,
46,67 Euro,
31,67 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:
- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12:

134,48 Euro
142,74 Euro

Anlage 10a
(zu § 41 Absatz 1 Satz 1)**Familienzuschlag für die Besoldungsgruppen B 9, B 10 und B 11**
ab 1. November 2024
(Monatsbeträge in Euro)

Stufe	Stufe 1 (§ 42 Absatz 1 LBesG)	Stufe 2 (§ 42 Absatz 2 LBesG)
Betrag	151,92	281,89

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag
für das zweite zu berücksichtigende Kind um
für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um

129,97 Euro und
385,13 Euro.

**Familienergänzungszuschlag
ab 1. November 2024
(Monatsbeträge in Euro)**

Der Familienergänzungszuschlag nach § 43a wird für das erste zu berücksichtigende Kind in folgender Höhe gewährt:

Besoldungs- gruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 4	58,84	20,24	-	-	-	-	-	-
A 5	46,07	-	-	-	-	-	-	-
A 6	8,58	-	-	-	-	-	-	-
A 7	-	-	-	-	-	-	-	-
A 8	-	-	-	-	-	-	-	-

Der Familienergänzungszuschlag nach § 43a wird für das zweite zu berücksichtigende Kind in folgender Höhe gewährt:

Besoldungs- gruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 4	318,05	318,05	300,96	264,82	203,65	142,45	81,29	-
A 5	323,22	313,39	276,70	241,25	180,37	119,48	58,62	-
A 6	338,72	303,66	261,38	220,38	153,53	86,69	19,85	-
A 7	326,01	290,24	231,39	174,25	90,11	6,03	-	-
A 8	-	176,20	129,88	48,72	-	-	-	-
A 9	-	10,02	-	-	-	-	-	-

Anlage 11
(zu § 76 Absatz 2 Satz 1)**Anwärtergrundbetrag**
ab 1. November 2024
(Monatsbeträge in Euro)

Einstiegsamt, in das die Anwärtlerin oder der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Grundbetrag
A 4	1 303,13
A 5 bis A 8	1 428,54
A 9 bis A 11	1 484,62
A 12	1 629,79
A 13	1 662,80
A 13 + Strukturzulage (§ 45 Nummer 2 Buchstabe b LBesG) oder R 1	1 699,08

Anlage 12

(zu §§ 44 Absatz 3 Satz 2, 45 und 46 Absatz 4 Satz 2)
Strukturzulage, Stellenzulagen und Amtszulagen
ab 1. November 2024
(Monatsbeträge)
- in der gesetzlichen Reihenfolge -

Stellenzulagen			
Zulage	Rechtsgrundlage		Betrag in Euro
Strukturzulage	§ 45 Nr. 1	A 6 bis A 8	23,63
		A 9	92,48
	§ 45 Nr. 2		102,79
Sicherheitszulage	§ 47	A 4 und A 5	129,47
		A 6 bis A 9	173,00
		A 10 und höher	215,72
Zulage für Polizei, Steuerfahndung und Verwendung auf See	§ 48 Abs. 1	nach einer Dienstzeit von einem Jahr	73,92
		nach einer Dienstzeit von zwei Jahren	146,95
	§ 48 Abs. 4		70,00
Feuerwehrezulage	§ 49	nach einer Dienstzeit von einem Jahr	73,92
		nach einer Dienstzeit von zwei Jahren	146,95
Zulage für Beamtinnen und Beamte bei Justizvoll- zugseinrichtungen und Psychiatrischen Krankeneinrichtungen	§ 50		137,49
Zulage für Beamtinnen und Beamte mit Meisterprüfung oder Abschlussprüfung als staatlich geprüfte Technikerin oder staatlich geprüfter Techniker	§ 51		46,79
Zulage für Beamtinnen und Beamte der Steuerverwaltung	§ 52	Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	29,61
		Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	48,40
Zulage für Beamtinnen und Beamte als fliegendes Personal	§ 53 Abs. 1 Nr. 1	Luftfahrzeugführerin oder Luftfahrzeugführer mit der Erlaubnis zum Führen von Luftfahrzeugen	411,78
	§ 53 Abs. 1 Nr. 2	sonstige ständige Luftfahrzeugbesatzungsangehörige	319,68
Zulage für Beamtinnen und Beamte als Nachprüferin oder Nachprüfer von Luftfahrtgerät	§ 54		110,12
Zulage für Professorinnen und Professoren mit mehreren Ämtern	§ 55	bei Ausübung eines Amtes der Besoldungsgruppe R 1	232,27
		bei Ausübung eines Amtes der Besoldungsgruppe R 2	259,93
Zulage für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren	§ 56		313,68

Amtszulagen			
Besoldungsordnung	Besoldungsgruppe	Fußnote	Betrag
Besoldungsordnung A	A 4	1, 3	81,44
		2	44,15
	A 5	1	44,15
		2, 3	81,44
	A 6	3	81,44
	A 9	5	328,67
	A 13	13	228,98
		15, 16, 17	334,02
	A 14	4	409,71
		5	228,98
	A 15	3	408,39
		5	228,98
	A 16	4	228,98
		9	256,15
Besoldungsordnung R	R 1	1	253,19
	R 2	3, 4, 5, 6, 7	253,19
	R 3	3, 5	253,19

Anlage 13**(zu § 4 der Mehrarbeitsvergütungsverordnung)****Sätze der Mehrarbeitsvergütung
ab 1. November 2024
(Beträge in Euro)**

§ 4 Absatz 1 MVergV	
A 4	14,37
A 5 bis A 8	16,98
A 9 bis A 12	23,31
A 13 bis A 16	32,11

§ 4 Absatz 3 MVergV	
Nummer 1	21,67
Nummer 2	26,88
Nummer 3	31,90
Nummer 4 und 5	37,28

Anhang III (zu Artikel 5)**Anlage 5
(zu § 25 Absatz 2 Satz 2)****Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung A
ab 1. Januar 2025
(Monatsbeträge in Euro)**

Besol- dungs- gruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	S t u f e											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 4	2 576,36	2 613,72	2 649,84	2 684,82	2 744,01	2 803,24	2 862,43					
A 5	2 593,72	2 647,81	2 683,32	2 717,63	2 776,54	2 835,47	2 894,37	2 953,31				
A 6	2 645,00	2 687,23	2 728,15	2 767,82	2 832,52	2 897,20	2 961,89	3 026,58	3 091,25			
A 7	2 742,38	2 776,99	2 833,94	2 889,24	2 970,67	3 052,04	3 133,47	3 191,56	3 249,71	3 307,86		
A 8		2 887,35	2 932,18	3 010,72	3 087,21	3 191,51	3 295,85	3 365,37	3 434,91	3 504,46	3 573,99	
A 9		3 048,17	3 090,30	3 174,40	3 256,27	3 367,61	3 478,94	3 555,44	3 632,03	3 708,53	3 785,07	
A 10		3 251,19	3 318,55	3 431,99	3 542,70	3 685,32	3 827,96	3 923,03	4 018,26	4 115,23	4 212,23	
A 11			3 682,30	3 797,55	3 909,89	4 019,49	4 168,58	4 267,94	4 367,33	4 466,83	4 567,95	4 669,09
A 12			3 927,81	4 069,33	4 210,56	4 348,58	4 527,47	4 648,01	4 768,58	4 889,14	5 009,70	5 130,25
A 13				4 569,75	4 726,18	4 879,05	5 027,99	5 158,19	5 288,37	5 418,56	5 548,77	5 678,95
A 14				4 795,79	5 009,44	5 218,07	5 421,60	5 590,43	5 759,25	5 928,08	6 096,91	6 265,73
A 15						5 819,48	6 048,89	6 216,53	6 379,69	6 602,46	6 825,17	7 047,93
A 16						6 398,11	6 666,36	6 863,16	7 054,81	7 312,40	7 570,02	7 827,62

Anlage 6
(zu § 25 Absatz 2 Satz 2)

Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung B
ab 1. Januar 2025
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	
B 1	7 047,93
B 2	8 153,52
B 3	8 621,58
B 4	9 111,82
B 5	9 674,22
B 6	10 205,36
B 7	10 722,02
B 8	11 260,48
B 9	11 929,08
B 10	14 005,34
B 11	15 176,30

Anlage 7
(zu § 32 Absatz 1 Satz 2)

Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung W
ab 1. Januar 2025
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	W 1	W 2	W 3
	5 016,89	6 381,91	7 406,00

Anlage 8
(zu § 39 Satz 2)

Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung R
ab 1. Januar 2025
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1		4 871,60	4 931,13	5 152,57	5 368,76	5 633,93	5 899,11	6 164,36	6 429,54	6 694,72	6 959,89	7 225,14
R 2			5 631,35	5 849,15	6 061,58	6 268,78	6 533,98	6 799,17	7 064,35	7 329,52	7 594,77	7 859,89
R 3	8 621,58											
R 4	9 111,82											
R 5	9 674,22											
R 6	10 205,36											
R 7	10 722,02											
R 8	11 260,48											
R 9	11 929,08											
R 10	14 597,24											

Anlage 9
(zu § 88 Absatz 4)**Grundgehaltssätze der Bundesbesoldungsordnung C (gemäß § 88)**
ab 1. Januar 2025
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1	3 994,64	4 122,62	4 250,55	4 378,50	4 507,27	4 637,43	4 767,62	4 897,82	5 027,99	5 158,19	5 288,37	5 418,56	5 548,77	5 678,95	
C 2	4 002,63	4 206,55	4 410,45	4 617,06	4 824,55	5 032,01	5 239,50	5 446,96	5 654,44	5 861,95	6 069,41	6 276,88	6 484,36	6 691,83	6 899,31
C 3	4 372,13	4 605,51	4 840,44	5 075,38	5 310,31	5 545,22	5 780,17	6 015,06	6 249,98	6 484,90	6 719,82	6 954,76	7 189,66	7 424,62	7 659,51
C 4	5 476,58	5 712,74	5 948,88	6 185,05	6 421,21	6 657,36	6 893,57	7 129,67	7 365,84	7 602,00	7 838,18	8 074,31	8 310,47	8 546,63	8 782,77

Amtszulagen, Stellenzulagen, Zulagen, Vergütungen
(Monatsbeträge)

- in der Reihenfolge der Gesetzesstellen -

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro, vom Hundert, Bruchteil	Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro, vom Hundert, Bruchteil	Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro, vom Hundert, Bruchteil
Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen		Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen		Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen	
Nummer 2b	102,79	Nummer 3 Die Zulage beträgt	12,5 v. H. des Endgrundgehalts oder, bei festen Gehältern, des Grundgehalts der Besoldungsgruppe*)	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).	

Anlage 10

(zu § 41 Absatz 1 Satz 1)

**Familienzuschlag
ab 1. Januar 2025**
(Monatsbeträge in Euro)

Stufe	Stufe 1 (§ 42 Absatz 1 LBesG)	Stufe 2 (§ 42 Absatz 2 LBesG)
Betrag	151,92	335,25

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag
für das zweite zu berücksichtigende Kind um
für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um

183,33 Euro und
820,00 Euro.

Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppen A 4 bis A 6

Der Familienzuschlag der Stufen 2 und 3 erhöht sich für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind
in der Besoldungsgruppen A 4 um je
in der Besoldungsgruppen A 5 um je
in der Besoldungsgruppen A 6 um je

51,67 Euro,
46,67 Euro,
31,67 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:
- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12:

134,48 Euro
142,74 Euro

Anlage 10a

(zu § 41 Absatz 1 Satz 1)

**Familienzuschlag für die Besoldungsgruppen B 9, B 10 und B 11
ab 1. Januar 2025
(Monatsbeträge in Euro)**

Stufe	Stufe 1 (§ 42 Absatz 1 LBesG)	Stufe 2 (§ 42 Absatz 2 LBesG)
Betrag	151,92	281,89

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag
für das zweite zu berücksichtigende Kind um
für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um

129,97 Euro und
385,13 Euro.

Anlage 10b
(zu § 43a Absatz 1)**Familienergänzungszuschlag**
ab 1. Januar 2025
(Monatsbeträge in Euro)

Der Familienergänzungszuschlag nach § 43a wird für das erste zu berücksichtigende Kind in folgender Höhe gewährt:

Besoldungs- gruppe	Stufe								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A 4	266,66	226,11	186,90	148,92	84,67	20,36	-	-	-
A 5	252,99	194,26	155,72	118,47	54,52	-	-	-	-
A 6	212,81	166,97	122,55	79,48	9,24	-	-	-	-
A 7	130,25	92,68	30,85	-	-	-	-	-	-
A 8	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Der Familienergänzungszuschlag nach § 43a wird für das zweite zu berücksichtigende Kind in folgender Höhe gewährt:

Besoldungs- gruppe	Stufe								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A 4	386,30	386,30	386,30	386,30	386,30	386,31	342,42	-	-
A 5	391,47	391,47	391,47	391,47	391,47	382,01	318,07	254,09	-
A 6	406,97	406,97	406,97	406,97	406,97	346,00	275,78	205,55	135,34
A 7	430,12	430,12	430,12	400,94	312,54	224,21	135,81	72,74	9,62
A 8	-	403,00	354,33	269,06	186,02	72,80	-	-	-
A 9	-	228,41	182,67	91,38	2,50	-	-	-	-
A 10	-	24,58	-	-	-	-	-	-	-

Anlage 11
(zu § 76 Absatz 2 Satz 1)**Anwärtergrundbetrag**
ab 1. Januar 2025
(Monatsbeträge in Euro)

Einstiegsamt, in das die Anwärtlerin oder der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Grundbetrag
A 4	1 303,13
A 5 bis A 8	1 428,54
A 9 bis A 11	1 484,62
A 12	1 629,79
A 13	1 662,80
A 13 + Strukturzulage (§ 45 Nummer 2 Buchstabe b LBesG) oder R 1	1 699,08

Anlage 12

(zu §§ 44 Absatz 3 Satz 2, 45 und 46 Absatz 4 Satz 2)

Strukturzulage, Stellenzulagen und Amtszulagen

ab 1. Januar 2025

(Monatsbeträge)

- in der gesetzlichen Reihenfolge -

Stellenzulagen			
Zulage	Rechtsgrundlage		Betrag in Euro
Strukturzulage	§ 45 Nr. 1	A 6 bis A 8	23,63
		A 9	92,48
	§ 45 Nr. 2		102,79
Sicherheitszulage	§ 47	A 4 und A 5	129,47
		A 6 bis A 9	173,00
		A 10 und höher	215,72
Zulage für Polizei, Steuerfahndung und Verwendung auf See	§ 48 Abs. 1	nach einer Dienstzeit von einem Jahr	73,92
		nach einer Dienstzeit von zwei Jahren	146,95
	§ 48 Abs. 4		70,00
Feuerwehruzulage	§ 49	nach einer Dienstzeit von einem Jahr	73,92
		nach einer Dienstzeit von zwei Jahren	146,95
Zulage für Beamtinnen und Beamte bei Justizvollzugseinrichtungen und Psychiatrischen Krankeneinrichtungen	§ 50		137,49
Zulage für Beamtinnen und Beamte mit Meisterprüfung oder Abschlussprüfung als staatlich geprüfte Technikerin oder staatlich geprüfter Techniker	§ 51		46,79
Zulage für Beamtinnen und Beamte der Steuerverwaltung	§ 52	Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	29,61
		Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	48,40
Zulage für Beamtinnen und Beamte als fliegendes Personal	§ 53 Abs. 1 Nr. 1	Luftfahrzeugführerin oder Luftfahrzeugführer mit der Erlaubnis zum Führen von Luftfahrzeugen	411,78
	§ 53 Abs. 1 Nr. 2	sonstige ständige Luftfahrzeugbesatzungsangehörige	319,68
Zulage für Beamtinnen und Beamte als Nachprüferin oder Nachprüfer von Luftfahrtgerät	§ 54		110,12
Zulage für Professorinnen und Professoren mit mehreren Ämtern	§ 55	bei Ausübung eines Amtes der Besoldungsgruppe R 1	232,27
		bei Ausübung eines Amtes der Besoldungsgruppe R 2	259,93
Zulage für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren	§ 56		313,68

Amtszulagen			
Besoldungsordnung	Besoldungsgruppe	Fußnote	Betrag
Besoldungsordnung A	A 4	1, 3	81,44
		2	44,15
	A 5	1	44,15
		2, 3	81,44
	A 6	3	81,44
	A 9	5	328,67
	A 13	13	228,98
		15, 16, 17	334,02
	A 14	4	409,71
		5	228,98
	A 15	3	408,39
		5	228,98
	A 16	4	228,98
		9	256,15
Besoldungsordnung R	R 1	1	253,19
	R 2	3, 4, 5, 6, 7	253,19
	R 3	3, 5	253,19

Anlage 13**(zu § 4 der Mehrarbeitsvergütungsverordnung)****Sätze der Mehrarbeitsvergütung
ab 1. Januar 2025
(Beträge in Euro)**

§ 4 Absatz 1 MVergV	
A 4	14,37
A 5 bis A 8	16,98
A 9 bis A 12	23,31
A 13 bis A 16	32,11

§ 4 Absatz 3 MVergV	
Nummer 1	21,67
Nummer 2	26,88
Nummer 3	31,90
Nummer 4 und 5	37,28

Anhang IV (zu Artikel 6)**Anlage 5
(zu § 25 Absatz 2 Satz 2)****Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung A
ab 1. Februar 2025
(Monatsbeträge in Euro)**

Besol- dungs- gruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	S t u f e											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 4	2 718,06	2 757,47	2 795,58	2 832,49	2 894,93	2 957,42	3 019,86					
A 5	2 736,37	2 793,44	2 830,90	2 867,10	2 929,25	2 991,42	3 053,56	3 115,74				
A 6	2 790,48	2 835,03	2 878,20	2 920,05	2 988,31	3 056,55	3 124,79	3 193,04	3 261,27			
A 7	2 893,21	2 929,72	2 989,81	3 048,15	3 134,06	3 219,90	3 305,81	3 367,10	3 428,44	3 489,79		
A 8		3 046,15	3 093,45	3 176,31	3 257,01	3 367,04	3 477,12	3 550,47	3 623,83	3 697,21	3 770,56	
A 9		3 215,82	3 260,27	3 348,99	3 435,36	3 552,83	3 670,28	3 750,99	3 831,79	3 912,50	3 993,25	
A 10		3 430,01	3 501,07	3 620,75	3 737,55	3 888,01	4 038,50	4 138,80	4 239,26	4 341,57	4 443,90	
A 11			3 884,83	4 006,42	4 124,93	4 240,56	4 397,85	4 502,68	4 607,53	4 712,51	4 819,19	4 925,89
A 12			4 143,84	4 293,14	4 442,14	4 587,75	4 776,48	4 903,65	5 030,85	5 158,04	5 285,23	5 412,41
A 13				4 821,09	4 986,12	5 147,40	5 304,53	5 441,89	5 579,23	5 716,58	5 853,95	5 991,29
A 14				5 059,56	5 284,96	5 505,06	5 719,79	5 897,90	6 076,01	6 254,12	6 432,24	6 610,35
A 15						6 139,55	6 381,58	6 558,44	6 730,57	6 965,60	7 200,55	7 435,57
A 16						6 750,01	7 033,01	7 240,63	7 442,82	7 714,58	7 986,37	8 258,14

Anlage 6
(zu § 25 Absatz 2 Satz 2)

Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung B
ab 1. Februar 2025
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	
B 1	7 435,57
B 2	8 601,96
B 3	9 095,77
B 4	9 612,97
B 5	10 206,30
B 6	10 766,65
B 7	11 311,73
B 8	11 879,81
B 9	12 585,18
B 10	14 775,63
B 11	16 011,00

Anlage 7
(zu § 32 Absatz 1 Satz 2)

Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung W
ab 1. Februar 2025
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	W 1	W 2	W 3
	5 292,82	6 732,92	7 813,33

Anlage 8
(zu § 39 Satz 2)

Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung R
ab 1. Februar 2025
(Monatsbeträge in Euro)

Besol- dungs- gruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1		5 139,54	5 202,34	5 435,96	5 664,04	5 943,80	6 223,56	6 503,40	6 783,16	7 062,93	7 342,68	7 622,52
R 2			5 941,07	6 170,85	6 394,97	6 613,56	6 893,35	7 173,12	7 452,89	7 732,64	8 012,48	8 292,18
R 3	9 095,77											
R 4	9 612,97											
R 5	10 206,30											
R 6	10 766,65											
R 7	11 311,73											
R 8	11 879,81											
R 9	12 585,18											
R 10	15 400,09											

Anlage 9
(zu § 88 Absatz 4)

Grundgehaltssätze der Bundesbesoldungsordnung C (gemäß § 88)
ab 1. Februar 2025
(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	4 214,35	4 349,36	4 484,33	4 619,32	4 755,17	4 892,49	5 029,84	5 167,20	5 304,53	5 441,89	5 579,23	5 716,58	5 853,95	5 991,29	
C 2	4 222,77	4 437,91	4 653,02	4 871,00	5 089,90	5 308,77	5 527,67	5 746,54	5 965,43	6 184,36	6 403,23	6 622,11	6 841,00	7 059,88	7 278,77
C 3	4 612,60	4 858,81	5 106,66	5 354,53	5 602,38	5 850,21	6 098,08	6 345,89	6 593,73	6 841,57	7 089,41	7 337,27	7 585,09	7 832,97	8 080,78
C 4	5 777,79	6 026,94	6 276,07	6 525,23	6 774,38	7 023,51	7 272,72	7 521,80	7 770,96	8 020,11	8 269,28	8 518,40	8 767,55	9 016,69	9 265,82

Amtszulagen, Stellenzulagen, Zulagen, Vergütungen
(Monatsbeträge)
- in der Reihenfolge der Gesetzesstellen -

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro, vom Hundert, Bruchteil	Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro, vom Hundert, Bruchteil	Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro, vom Hundert, Bruchteil
Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen		Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen		Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen	
Nummer 2b	108,44	Nummer 3 Die Zulage beträgt	12,5 v. H. des Endgrundgehalts 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).	

Anlage 10
(zu § 41 Absatz 1 Satz 1)

Familienzuschlag
ab 1. Februar 2025
(Monatsbeträge in Euro)

Stufe	Stufe 1 (§ 42 Absatz 1 LBesG)	Stufe 2 (§ 42 Absatz 2 LBesG)
Betrag	160,28	353,69

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag
für das zweite zu berücksichtigende Kind um
für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um

193,41 Euro und
820,00 Euro.

Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppen A 4 bis A 6

Der Familienzuschlag der Stufen 2 und 3 erhöht sich für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind
in der Besoldungsgruppen A 4 um je
in der Besoldungsgruppen A 5 um je
in der Besoldungsgruppen A 6 um je

41,59 Euro,
36,59 Euro,
21,59 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:
- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12:

141,88 Euro
150,59 Euro

Anlage 10a
(zu § 41 Absatz 1 Satz 1)**Familienzuschlag für die Besoldungsgruppen B 9, B 10 und B 11**
ab 1. Februar 2025
(Monatsbeträge in Euro)

Stufe	Stufe 1 (§ 42 Absatz 1 LBesG)	Stufe 2 (§ 42 Absatz 2 LBesG)
Betrag	160,28	297,40

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag
für das zweite zu berücksichtigende Kind um
für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um

137,12 Euro und
406,31 Euro.

Anlage 10b
(zu § 43a Absatz 1)

Familienergänzungszuschlag
ab 1. Februar 2025
(Monatsbeträge in Euro)

Der Familienergänzungszuschlag nach § 43a wird für das erste zu berücksichtigende Kind in folgender Höhe gewährt:

Besoldungs- gruppe	Stufe								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A 4	266,66	226,11	186,90	148,92	84,67	20,36	-	-	-
A 5	252,99	194,26	155,72	118,47	54,52	-	-	-	-
A 6	212,81	166,97	122,55	79,48	9,24	-	-	-	-
A 7	130,25	92,68	30,85	-	-	-	-	-	-
A 8	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Der Familienergänzungszuschlag nach § 43a wird für das zweite zu berücksichtigende Kind in folgender Höhe gewährt:

Besoldungs- gruppe	Stufe								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A 4	386,30	386,30	386,30	386,30	386,30	386,31	342,42	-	-
A 5	391,47	391,47	391,47	391,47	391,47	382,01	318,07	254,09	-
A 6	406,97	406,97	406,97	406,97	406,97	346,00	275,78	205,55	135,34
A 7	430,12	430,12	430,12	400,94	312,54	224,21	135,81	72,74	9,62
A 8	-	403,00	354,33	269,06	186,02	72,80	-	-	-
A 9	-	228,41	182,67	91,38	2,50	-	-	-	-
A 10	-	24,58	-	-	-	-	-	-	-

Anlage 11
(zu § 76 Absatz 2 Satz 1)**Anwärtergrundbetrag**
ab 1. Februar 2025
(Monatsbeträge in Euro)

Einstiegsamt, in das die Anwärtlerin oder der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Grundbetrag
A 4	1 353,13
A 5 bis A 8	1 478,54
A 9 bis A 11	1 534,62
A 12	1 679,79
A 13	1 712,80
A 13 + Strukturzulage (§ 45 Nummer 2 Buchstabe b LBesG) oder R 1	1 749,08

Anlage 12

(zu §§ 44 Absatz 3 Satz 2, 45 und 46 Absatz 4 Satz 2)
Strukturzulage, Stellenzulagen und Amtszulagen
ab 1. Februar 2025
(Monatsbeträge)
- in der gesetzlichen Reihenfolge -

Stellenzulagen			
Zulage	Rechtsgrundlage		Betrag in Euro
Strukturzulage	§ 45 Nr. 1	A 6 bis A 8	24,93
		A 9	97,57
	§ 45 Nr. 2		108,44
Sicherheitszulage	§ 47	A 4 und A 5	136,59
		A 6 bis A 9	182,52
		A 10 und höher	227,58
Zulage für Polizei, Steuerfahndung und Verwendung auf See	§ 48 Abs. 1	nach einer Dienstzeit von einem Jahr	77,99
		nach einer Dienstzeit von zwei Jahren	155,03
	§ 48 Abs. 4		73,85
Feuerwehrzulage	§ 49	nach einer Dienstzeit von einem Jahr	77,99
		nach einer Dienstzeit von zwei Jahren	155,03
Zulage für Beamtinnen und Beamte bei Justizvollzugseinrichtungen und Psychiatrischen Krankeneinrichtungen	§ 50		145,05
Zulage für Beamtinnen und Beamte mit Meisterprüfung oder Abschlussprüfung als staatlich geprüfte Technikerin oder staatlich geprüfter Techniker	§ 51		49,36
Zulage für Beamtinnen und Beamte der Steuerverwaltung	§ 52	Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	31,24
		Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	51,06
Zulage für Beamtinnen und Beamte als fliegendes Personal	§ 53 Abs. 1 Nr. 1	Luftfahrzeugführerin oder Luftfahrzeugführer mit der Erlaubnis zum Führen von Luftfahrzeugen	434,43
	§ 53 Abs. 1 Nr. 2	sonstige ständige Luftfahrzeugbesatzungsangehörige	337,26
Zulage für Beamtinnen und Beamte als Nachprüferin oder Nachprüfer von Luftfahrtgerät	§ 54		116,18
Zulage für Professorinnen und Professoren mit mehreren Ämtern	§ 55	bei Ausübung eines Amtes der Besoldungsgruppe R 1	245,04
		bei Ausübung eines Amtes der Besoldungsgruppe R 2	274,23
Zulage für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren	§ 56		330,93

Amtszulagen			
Besoldungsordnung	Besoldungsgruppe	Fußnote	Betrag
Besoldungsordnung A	A 4	1, 3	85,92
		2	46,58
	A 5	1	46,58
		2, 3	85,92
	A 6	3	85,92
	A 9	5	346,75
	A 13	13	241,57
		15, 16, 17	352,39
	A 14	4	432,24
		5	241,57
	A 15	3	430,85
		5	241,57
	A 16	4	241,57
		9	270,24
	Besoldungsordnung R	R 1	1
R 2		3, 4, 5, 6, 7	267,12
R 3		3, 5	267,12

Anlage 13
(zu § 4 der Mehrarbeitsvergütungsverordnung)

Sätze der Mehrarbeitsvergütung
ab 1. Februar 2025
(Beträge in Euro)

§ 4 Absatz 1 MVergV	
A 4	15,16
A 5 bis A 8	17,91
A 9 bis A 12	24,59
A 13 bis A 16	33,88

§ 4 Absatz 3 MVergV	
Nummer 1	22,86
Nummer 2	28,36
Nummer 3	33,65
Nummer 4 und 5	39,33

Begründung:**A. Allgemeines****I. Übertragung des Tarifergebnisses**

Für die Tarifbeschäftigten der Länder ist am 9. Dezember 2023 mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes eine Tarifeinigung erzielt worden. Diese umfasst

- eine Anhebung der Tabellenentgelte um 200,00 Euro zum 1. November 2024,
- eine Anhebung der Tabellenentgelte um weitere 5,5 Prozent zum 1. Februar 2025,
- die Erhöhung der Ausbildungsentgelte um 100,00 Euro zum 1. November 2024,
- die Erhöhung der Ausbildungsentgelte um weitere 50,00 Euro zum 1. Februar 2025 sowie
- steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichszahlungen in Höhe von insgesamt 3 000,00 Euro.

Die Inflationsausgleichszahlungen setzen sich zusammen aus

- einer Einmalzahlung in Höhe von 1 800,00 Euro für das Jahr 2023 und
- monatlichen Zahlungen von jeweils 120,00 Euro in den Monaten Januar bis Oktober 2024.

Wie in der Koalitionsvereinbarung zwischen SPD und DIE LINKE, Textziffer 29, festgelegt, sollen die Tarifergebnisse für den öffentlichen Dienst der Länder zeit- und systemgerecht für die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten übernommen werden.

Die tariflichen Inflationsausgleichszahlungen sollen zeit- und wirkungsgleich auf die Besoldung übertragen werden. Dementsprechend erhalten Empfängerinnen und Empfänger von Dienstbezügen für das Jahr 2023 eine einmalige Inflationsabmilderungszahlung in Höhe von 1 800,00 Euro. Für das Jahr 2024 erhalten die Empfängerinnen und Empfänger von Dienstbezügen in den Bezugsmonaten von Januar bis Oktober monatlich 120,00 Euro.

Empfängerinnen und Empfänger von Anwärterbezügen und vergleichbaren Bezügen in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis erhalten für das Jahr 2023 eine einmalige Inflationsabmilderungszahlung in Höhe von 1 000,00 Euro sowie für das Jahr 2024 in den Bezugsmonaten von Januar bis Oktober monatlich 50,00 Euro.

Die Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen erhalten die Inflationsabmilderungszahlungen unter Berücksichtigung des jeweils geltenden individuellen Ruhegehaltssatzes.

Von den Inflationsabmilderungszahlungen sind Beamtinnen und Beamte in den Besoldungsgruppen B 9 bis B 11 sowie entsprechende Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger ausgenommen.

Des Weiteren sollen ausgehend von dem Tarifergebnis

- zum 1. November 2024
 - die Grundgehälter um 200 Euro,
 - die auch mit dem Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2022 Mecklenburg-Vorpommern im Zuge der linearen Anpassung erhöhten weiteren Dienstbezüge mit Ausnahme des Familienzuschlages für dritte und weitere zu berücksichtigende Kinder um 4,76 Prozent erhöht werden – dies betrifft unter anderem die Amts- und Stellenzulagen – und
 - die Anwärterbezüge um 100 Euro sowie
- zum 1. Februar 2025
 - die bereits zum 1. November 2024 erhöhten Grundgehälter und weiteren Dienstbezüge auf dieser Grundlage um nochmals 5,5 Prozent und
 - die Anwärterbezüge um nochmals 50 Euro

erhöht werden. Ausgangswert für die Erhöhungen ist das Besoldungsniveau am 31. Dezember 2023 entsprechend dem von der Landesregierung am 19. Dezember 2023 beschlossenen Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung der Besoldungsstrukturen und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

Darüber hinaus sollen zur Gewährleistung des Mindestabstands zur Grundsicherung der kindbezogene Familienzuschlag für dritte und weitere zu berücksichtigende Kinder und der Familienergänzungszuschlag nach § 43a in Verbindung mit Anlage 10b zum Landesbesoldungsgesetz zum 1. Januar 2024 und zum 1. Januar 2025 in dem erforderlichen Umfang angehoben werden.

II. Entwicklung der Besoldung entsprechend den allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnissen

Entsprechend dem Alimentationsprinzip sieht § 17 Absatz 1 des Landesbesoldungsgesetzes vor, die Besoldung entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung regelmäßig anzupassen. Bei der Beurteilung der Notwendigkeit und Angemessenheit einer Bezügeanpassung hat der Gesetzgeber nach Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes einen weiten Gestaltungsspielraum (zuletzt Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18, Rdnr. 26, nach juris).

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

Die Kriterien dienen in einer bis zu drei Stufen umfassenden Prüfung (Rdnr. 28 bis 94 der Entscheidung vom 4. Mai 2020 – 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 und stellt mit den sich aus diesen Parametern ergebenden Zahlenwerten (Indizes) einen konkretisierten Orientierungsrahmen zur Verfügung. 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 – 2 BvR 883/14 u. a., Rdnr. 65 – sowie in seiner letzten Entscheidung vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18, Rdnr. 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 auf einer ersten von bis zu drei Prüfungsstufen 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) bzw. 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 (Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 u. a., Rdnr. 128) – im Wesentlichen die Entwicklung ab, die sich aus den linearen Anpassungsschritten ergibt, die zwischen den Tarifparteien des TV-L vereinbart wurden.

Eine Verletzung des Parameters liegt bei einer deutlichen Abweichung zwischen Besoldungsindex und Tarifindex vor, die dann besteht, wenn in einer Gesamtschau der letzten 15 Jahre der im Laufe der Zeit erhöhte Besoldungsindex um mindestens 5 Prozent hinter dem Tarifindex zurückbleibt.

- Parameter 2: Nominallohnindex

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

Eine Verletzung dieses Parameters liegt bei einer deutlichen Abweichung zwischen Besoldungsindex und Nominallohnindex vor, die dann besteht, wenn in einer Gesamtschau der letzten 15 Jahre der erhöhte Besoldungsindex um mindestens 5 Prozent hinter dem Nominallohnindex zurückbleibt.

- 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.).

Eine Verletzung dieses Parameters liegt bei einer deutlichen Abweichung zwischen Besoldungsindex und Verbraucherpreisindex vor, die dann besteht, wenn in einer Gesamtschau der letzten 15 Jahre der erhöhte Besoldungsindex um mindestens 5 Prozent hinter dem Verbraucherpreisindex zurückbleibt.

- Parameter 4: systeminterner Besoldungsvergleich („Ämterabstand“)

Abstandsgebot zwischen den Ämtern

Eine amtsangemessene Besoldung erfordert eine Abstufung der Bezahlung, die der Wertigkeit des jeweiligen 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 „einzuebnet“. Eine Reduzierung des Ämterabstands 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 Abstandsgebots 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 (Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 23. Mai 2017 – 2 BvR 883/14 u. a., Rdnr. 78 – sowie ähnlich Entscheidung vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18, Rdnr. 45).

Eine darauf bezogene Verletzung des Abstandsgebots liegt vor bei einer Verringerung des Abstands zwischen den Grundgehaltssätzen der verschiedenen Besoldungsgruppen, wenn der ursprünglich bestehende Abstand innerhalb der letzten fünf Jahre dauerhaft oder vorübergehend um mindestens 10 Prozent reduziert wurde.

Mindestabstand zur Grundsicherung für Arbeitsuchende

Darüber hinaus muss die Nettoalimentation in den unteren Besoldungsgruppen einen Mindestabstand zum sozialhilferechtlichen Grundsicherungsniveau aufweisen. Wird bei der zur Prüfung gestellten Besoldungsgruppe der Mindestabstand zur Grundsicherung für Arbeitsuchende nicht eingehalten, liegt allein hierin eine Verletzung des Alimentationsprinzips (Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18, Rdnr. 48), die nicht im Rahmen der Gesamtabwägung auf der zweiten Prüfungsstufe ausgeglichen werden kann.

Das Mindestabstandsgebot ist verletzt, wenn in den unteren Besoldungsgruppen die Besoldung um weniger als 15 Prozent über der Grundsicherung für Arbeitsuchende liegt.

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

Über diesen 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 davon aus, dass von der Übertragung der Gesetzgebungskompetenz für die Besoldung und die Versorgung auf die Länder durch das Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 28. August 2006 (BGBl I S. 2034) eine unbegrenzte Auseinanderentwicklung der Bezüge im Bund und in den Ländern dennoch nicht gedeckt ist und damit der Gestaltungsfreiheit des jeweiligen Gesetzgebers (nach unten) insoweit Grenzen gesetzt sind, ohne ein besoldungsrechtliches Homogenitätsgebot zu postulieren (Entscheidung vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18, Rdnr. 80).

Der fünfte Parameter ist verletzt, wenn eine deutliche Abweichung zwischen der Besoldung des Landes gegenüber dem Durchschnitt des Bundes und der anderen Länder vorliegt. Dies ist der Fall, wenn die Besoldung im betreffenden Bundesland im jeweils zu betrachtenden Kalenderjahr um mindestens 10 Prozent vom Durchschnitt des Bundes und der anderen Länder abweicht.

Zur Vermeidung von nur punktuellen Indexverletzungen („statistische Ausreißer“) können bei den ersten drei Parametern 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 damit über zehn Jahre überlappt (sogenannte „Staffelprüfung“).

Bei der Erfüllung von mindestens drei Parametern bestünde auf der ersten Prüfungsstufe eine Vermutung für eine verfassungswidrige Unteralimentation.

Diese Vermutung könnte sodann auf der zweiten Prüfungsstufe durch die Berücksichtigung weiterer alimentationsrelevanter Kriterien im Rahmen einer Gesamtabwägung widerlegt oder weiter erhärtet werden. Seine Rechtsprechung aus dem Jahr 2015 hat das Bundesverfassungsgericht mit seiner Entscheidung vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18, Rdnr. 85 – dahingehend ausgeschärft, dass auch bei der Erfüllung von einem oder zwei Parametern auf der ersten Prüfungsstufe insbesondere das Maß der Über- bzw. Unterschreitung der Parameter zusammen mit den alimentationsrelevanten Kriterien im Rahmen einer Gesamtabwägung eingehend zu würdigen ist.

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

Schließlich betont das Bundesverfassungsgericht in ständiger Rechtsprechung, dass die Festlegung der Besoldungshöhe durch den Gesetzgeber an die Einhaltung prozeduraler Anforderungen geknüpft ist (zuletzt Entscheidung vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18, Rdnr. 96 f.). Daraus ergibt sich, die Prüfung einer verfassungsgemäßen Alimentation in der Gesetzesbegründung entsprechend zu dokumentieren.

1. Erste Prüfungsstufe

Prüfung volkswirtschaftlich nachvollziehbarer Landes-Indizes sowie Auswertung systeminterner und -externer Besoldungsvergleiche für die Jahre 2024 und 2025

Durch die mit diesem Gesetz vorgesehenen besoldungsrechtlichen Maßnahmen werden die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation eingehalten. Drei oder mehr Parameter werden nicht verletzt. Vielmehr wird lediglich bei einem von fünf Parametern der Grenzwert überschritten.

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 2024 demnach der Zeitraum von 2009 bis 2024 und für das Jahr 2025 der Zeitraum von 2010 bis 2025). Ausgehend vom sogenannten Basisjahr 2009 bzw. 2010, für den der Index auf den Wert 100 gesetzt wird, werden die Parameterveränderungen in den Jahren 2010 bis 2024 bzw. 2011 bis 2025 betrachtet.

Zur Berechnung des Tarifindex sind die Anpassungen nach den Tarifabschlüssen innerhalb des Zeitraumes 2010 bis 2025 herangezogen worden, die nach Ablösung des Bundesangestelltenvertrags (BAT) seit November 2006 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vereinbart wurden.

Die landesbezogenen Daten zum Verbraucherpreisindex im Zeitraum 2010 bis 2022 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>; Datenbank: 61111-0010). Für das Jahr 2023 wurde als Prognose eine Steigerungsrate von 7,00 Prozent angenommen (vgl. den von der Landesregierung am 19. Dezember 2023 beschlossenen Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung der Besoldungsstrukturen und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern). Für 2024 prognostiziert die Deutsche Bundesbank eine Steigerung des bundesweiten Verbrauchpreisindex um 2,7 Prozent sowie für das Jahr 2025 um 2,5 Prozent (Monatsbericht Dezember 2023). Für den Verbraucherpreisindex in Mecklenburg-Vorpommern wird mit einem Sicherheitsaufschlag insgesamt von einer Steigerung von jeweils 3,5 Prozent für die Jahre 2024 und 2025 ausgegangen.

Die landesbezogenen Daten zum Nominallohnindex im Zeitraum 2010 bis 2022 beruhen ebenfalls auf den entsprechenden Erhebungen durch das Statistische Amt Mecklenburg-Vorpommern. Diese finden Eingang in die jeweils auch länderdifferenzierten Veröffentlichungen der jährlichen „Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung der Länder“ (https://www.statistikportal.de/sites/default/files/2023-12/vgrdl_r1b2v_bs2023_0.xlsx). Für die Jahre 2023, 2024 und 2025 wird ein Anstieg des Nominallohnindex Mecklenburg-Vorpommern entsprechend dem Durchschnitt der davorliegenden fünf Jahre (2018 bis 2022) mit jeweils 3,22 Prozent prognostiziert, um die Besonderheiten pandemiebedingter Effekte in den Jahren 2020 bis 2022 berücksichtigen zu können.

Für die Jahre 2010 bis 2025 ergeben sich folgende Anpassungsschritte für die jeweiligen Vergleichsparameter:

Tarif-/Verbraucherpreis-/Nominallohnindex			
Veränderung der Vergleichsparameter im 15-Jahres-Zeitraum			
Jahr	TV-L	VPI	NLI
2010	1,20 %	1,16 %	2,01 %
2011	1,50 %	2,29 %	2,95 %
2012	1,90 %	1,79 %	3,25 %
2013	2,65 %	1,65 %	1,74 %
2014	2,95 %	0,86 %	2,95 %
2015	2,10 %	0,54 %	3,71 %
2016	2,30 %	0,64 %	2,92 %
2017	2,00 %	1,90 %	2,42 %
2018	2,35 %	1,56 %	3,38 %
2019	3,20 %	1,64 %	3,81 %
2020	3,20 %	0,60 %	0,74 %
2021	1,40 %	3,20 %	2,47 %
2022	2,80 %	7,56 %	5,72 %
2023	0,00 %	7,00 %	3,22 %
2024	4,76 %	3,50 %	3,22 %
2025	5,50 %	3,50 %	3,22 %

Die Berechnungsformel für die jährliche Veränderung der Vergleichsindizes gestaltet sich wie folgt:

$$\text{Vergleichsindex (Jahr)} = \text{Vergleichsindex (Vorjahr)} \times (1 + \text{Veränderung (Jahr)})$$

Berechnungsbeispiele:

$$\text{Tarifindex (2010)} = 100,0 \times (1 + 1,20\%) = 101,2$$

$$\text{Tarifindex (2024)} = 133,9 \times (1 + 4,76\%) = 140,3$$

Im Ergebnis führt dies zur folgenden Indexentwicklung für das Jahr 2024:

Entwicklung des TV-L/VPI/NLI (Basisjahr 2009)			
Jahr	TV-L	VPI	NLI
2009	100,0	100,0	100,0
2010	101,2	101,2	102,0
2011	102,7	103,5	105,0
2012	104,7	105,3	108,4
2013	107,4	107,1	110,3
2014	110,6	108,0	113,6
2015	112,9	108,6	117,8
2016	115,5	109,2	121,2
2017	117,8	111,3	124,1
2018	120,6	113,1	128,3
2019	124,5	114,9	133,2
2020	128,5	115,6	134,2
2021	130,3	119,3	137,5
2022	133,9	128,3	145,4
2023	133,9	137,3	150,1
2024	140,3	142,1	154,9

Auf der Basis 100 im Jahr 2009 ergeben sich somit für die zu betrachtenden Indizes für das Jahr 2024 Indexwerte in Höhe von

- 140,3 für den Tarifindex,
- 142,1 für den Verbraucherpreisindex des Landes und
- 154,9 für den Nominallohnindex des Landes.

Für 2025 ergibt sich folgende Indexentwicklung:

Entwicklung des TV-L/VPI/NLI (Basisjahr 2010)			
Jahr	TV-L	VPI	NLI
2010	100,0	100,0	100,0
2011	101,5	102,3	103,0
2012	103,4	104,1	106,3
2013	106,2	105,8	108,2
2014	109,3	106,7	111,3
2015	111,6	107,3	115,5
2016	114,2	108,0	118,8
2017	116,5	110,1	121,7
2018	119,2	111,8	125,8
2019	123,0	113,6	130,6
2020	126,9	114,3	131,6
2021	128,7	118,0	134,8
2022	132,3	126,9	142,6
2023	132,3	135,7	147,2
2024	138,6	140,5	151,9
2025	146,2	145,4	156,8

Auf der Basis 100 im Jahr 2010 ergeben sich somit für die zu betrachtenden Indizes für das Jahr 2025 Indexwerte in Höhe von

- 146,2 für den Tarifindex,
- 145,4 für den Verbraucherpreisindex des Landes und
- 156,8 für den Nominallohnindex des Landes.

Den Werten dieser Referenzindizes ist der Besoldungsindex gegenüberzustellen, also die Entwicklung der Besoldungshöhe durch lineare Anpassungen im Verlauf der vergangenen 15 Jahre. Die Anpassung der Besoldung im Zeitraum von 2010 bis 2025 gestaltet sich wie folgt:

Jahr	Entwicklung der Besoldung
2010	1,20 %
2011	1,50 %
2012	1,90 %
2013	2,00 %
2014	2,00 %
2015	2,00 %
2016	2,00 %
2017	1,75 %
2018	2,15 %
2019	3,00 %
2020	3,00 %
2021	1,20 %
2022	2,80 %
2023	0,00 %
2024	4,76 %
2025	5,50 %

Im Ergebnis führt die oben dargestellte Berechnungsformel zur folgenden Indexentwicklung für das Jahr 2024:

Jahr	Besoldungsindex
2009	100,0
2010	101,2
2011	102,7
2012	104,7
2013	106,8
2014	108,9
2015	111,1
2016	113,3
2017	115,3
2018	117,8
2019	121,3
2020	124,9
2021	126,4
2022	130,0
2023	130,0
2024	136,2

Auf der Basis 100 im Jahr 2009 ergibt sich somit für das Jahr 2024 ein Besoldungsindex in Höhe von 136,2.

Für 2025 ergibt sich folgende Indexentwicklung:

Jahr	Besoldungsindex
2010	100,0
2011	101,5
2012	103,4
2013	105,5
2014	107,6
2015	109,8
2016	112,0
2017	113,9
2018	116,4
2019	119,9
2020	123,5
2021	124,9
2022	128,4
2023	128,4
2024	134,6
2025	142,0

Auf der Basis 100 im Jahr 2010 ergibt sich somit für das Jahr 2025 ein Besoldungsindex in Höhe von 142,0.

Der ermittelte Besoldungsindex ist den Vergleichsparametern gegenüberzustellen. Das Maß des Zurückbleibens hinter dem jeweiligen Referenzindex berechnet sich nach der folgenden Formel des Bundesverfassungsgerichts (Rdnr. 144 der Entscheidung vom 5. Mai 2015; Rdnr. 127 der Entscheidung vom 17. November 2015):

$$\frac{\text{Referenzindex} - \text{Besoldungsindex}}{\text{Besoldungsindex}} \times 100$$

Abweichung des Besoldungsindex von den Vergleichsparametern in 2024			
Besoldungsindex (136,2)	TV-L	VPI	NLI
	(140,3)	(142,1)	(154,9)
	-3,0 %	-4,4 %	-13,8 %

Abweichung des Besoldungsindex von den Vergleichsparametern in 2025			
Besoldungsindex (142,0)	TV-L	VPI	NLI
	(146,2)	(145,4)	(156,8)
	-3,0 %	-2,4 %	-10,5 %

Der Besoldungsindex bleibt in den Jahren 2024 und 2025 hinter der Entwicklung der Indizes der Vergleichsparameter zurück. Zu berücksichtigen ist, dass nicht jedwedes Unterschreiten der Vergleichsparameter die Vermutung einer verfassungswidrig zu niedrigen Alimentation auf der ersten Prüfungsstufe nach sich zieht, sondern nur beachtliche Indexverletzungen, die erst bei einer Unterschreitung des jeweiligen Vergleichsparameters um mindestens 5 Prozent gegeben sind. Eine beachtliche Unterschreitung ergibt sich für 2024 und 2025 somit für Mecklenburg-Vorpommern lediglich in Bezug auf den landesspezifischen Nominallohnindex. Da das Bundesverfassungsgericht im Regelfall erst die Verletzung von drei Parametern als Indiz für eine verfassungswidrig zu niedrige Alimentation ansieht, lässt sich aus der beachtlichen Unterschreitung eines von drei Referenzindizes kein Verdacht auf eine Unteralimentierung ableiten. Gleichwohl sind die Unterschreitungen – insbesondere die signifikante Unterschreitung des Nominallohnindex – auf der zweiten Prüfungsstufe im Rahmen einer Gesamtabwägung zu bewerten.

b) Zum vierten Parameter:

aa) Abstand zwischen den Beamtengruppen

Aus dem Leistungsgrundsatz in Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes und dem Alimentationsprinzip in Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes folgt ein Abstandsgebot, das es dem Gesetzgeber ungeachtet seines weiten Gestaltungsspielraums untersagt, den Abstand zwischen verschiedenen Besoldungsgruppen dauerhaft einzuebnen. Die Amtsamessenheit der Alimentation bestimmt sich daher auch durch ihr Verhältnis zur Besoldung anderer Beamtengruppen (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18, Rdnr. 43).

Ein Verstoß liegt in der Regel bei einer Abschmelzung der Abstände zwischen zwei vergleichbaren Besoldungsgruppen um mindestens 10 Prozent in den zurückliegenden fünf Jahren vor (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18, Rdnr. 45).

Beim systeminternen Besoldungsvergleich sind deshalb die besoldungsrechtlichen Maßnahmen der vergangenen fünf Kalenderjahre (in der Zeit von 2020 bis 2024 gegenüber 2019 bzw. in der Zeit von 2021 bis 2025 gegenüber 2020) zu betrachten, die geeignet sind, den Ämterabstand zwischen vergleichbaren Besoldungsgruppen dauerhaft zu verringern. Dabei handelt es sich insbesondere um Sockel- oder Mindestbeträge, die in unteren Besoldungsgruppen regelmäßig eine prozentual höhere Besoldungssteigerung als in den höheren Besoldungsgruppen bewirken.

Das aus Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes abgeleitete Abstandsgebot zwingt den Gesetzgeber allerdings nicht, einen einmal festgelegten Abstand zwischen den Besoldungsgruppen absolut oder relativ beizubehalten (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 23. Mai 2017 – 2 BvR 883/14 u. a. Rdnr. 77). Von einer Überschreitung des dem Gesetzgeber insoweit zustehenden weiten Gestaltungsspielraums ist allerdings nicht erst bei einer deutlichen Verringerung bzw. Einebnung der Abstände auszugehen. Ein Indiz für einen möglichen Verfassungsverstoß liegt vielmehr bereits dann vor, wenn die Abstände zweier zu vergleichender Besoldungsgruppen in den zurückliegenden fünf Jahren um mindestens 10 Prozent abgeschmolzen wurden (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18, Rdnr. 45).

Maßgebend ist insoweit das jeweilige Endgrundgehalt (vgl. Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/48, Rdnr. 140 – in Verbindung mit OVG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12. Oktober 2016 – OVG 4 B 37.12, Rdnr. 107 – sowie Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 u. a., Rdnr. 151, 155, 164).

Der Gesetzgeber hat damit insbesondere die Freiheit, eine von ihm für notwendig gehaltene vernünftige Neuregelung und Verbesserung zu bewerkstelligen; anderenfalls würde eine Besoldungsordnung in ihrem Bestand versteinern (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 23. Mai 2017 – 2 BvR 883/14 u. a., Rdnr. 86). Dabei kann er grundsätzlich auch soziale Belange und sozialpolitische Aspekte mit in den Blick nehmen. Jedenfalls hat das Bundesverfassungsgericht die Berücksichtigung besonderer sozialer Belange bzw. sozialpolitischer Aspekte wie etwa die unterschiedlich große finanzielle Leistungsfähigkeit bestimmter Besoldungsgruppen, nicht von vornherein verworfen (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 23. Mai 2017 – 2 BvR 883/14 u. a., Rdnr. 99).

Die relativen Abstände zwischen den einzelnen Besoldungsgruppen haben sich im Zeitraum von 2019 bis 2023 gegenüber dem Jahr 2018 nicht verändert. Auf die Darstellung im allgemeinen Begründungsteil unter – I. 2. a) bb) (1) – des von der Landesregierung am 19. Dezember 2023 beschlossenen Entwurfes eines Gesetzes über die Anpassung der Besoldungsstrukturen und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern wird verwiesen.

Die mit diesem Gesetz unter anderem vorgesehene Übertragung des tarifvertraglich vereinbarten Sockelbetrages in Höhe von 200 Euro einheitlich auf alle Besoldungsgruppen begünstigt Beamtinnen und Beamte in den unteren und mittleren Besoldungsgruppen gegenüber Beamtinnen und Beamten in höheren Besoldungsgruppen und verändert die relativen Abstände zwischen den Besoldungsgruppen. Der im Ergebnis abstandsmindernden Wirkung des Sockelbetrages ist sich die Landesregierung sehr wohl bewusst. Vor dem Hintergrund der besonderen Ausnahmesituation einer andauernd historisch hohen Inflation, die insbesondere Beamtinnen und Beamte in den unteren und mittleren Besoldungsgruppen in besonderer Weise belastet, hält sie die einmalige Übertragung dieses Teils der Tarifeinigung vom 9. Dezember 2023 allerdings für geboten. Sie dient im Zusammenwirken mit den nach diesem Gesetz ebenfalls für alle Besoldungsgruppen in gleicher Höhe zu gewährenden Sonderzahlungen zur Inflationsabmilderung insbesondere dazu, inflationsbedingte Kaufkraftverluste bei den besonders betroffenen Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfängern in unteren und mittleren Besoldungsgruppen hinreichend abzufedern. Dabei wird der vom Bundesverfassungsgericht als maximal zulässig angesehene Wert für das Abschmelzen der Abstände (10 Prozent innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren) nicht erreicht. Überdies hält die Bundesregierung die Übertragung des Sockelbetrages in der gegenwärtigen besonderen Ausnahmesituation insbesondere auch deshalb für vertretbar, weil die mit der zum 1. November 2023 vorgesehenen Implementierung des Sockelbetrages drei Monate später vorgesehene lineare Anhebung der Grundgehälter zum 1. Februar 2025 um 5,5 Prozent einheitlich für alle Besoldungsgruppen die Bezüge in den höheren Besoldungsgruppen nominal stärker erhöht als in den unteren Besoldungsgruppen und ihr insoweit eine ausgleichende Wirkung zukommt.

Die Landesregierung folgt in ihrer Einschätzung damit dem Gesetz zur Anpassung der Bundesbesoldung und -versorgung für die Jahre 2023 und 2024 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 22. Dezember 2023 (BGBl. I Nr. 414); siehe hinsichtlich der Begründung auch den Regierungsentwurf auf Bundestagsdrucksache 20/8291, S. 44, 45.

Die größte Abstandsverringering ergibt sich zwischen der Besoldungsgruppe A 4 und den darüber liegenden Besoldungsgruppen, da der Sockelbetrag hier die größte relative Wirkung entfaltet. Im Vergleich zum Jahr 2019 verringern sich die Abstände zu den anderen Besoldungsgruppen im Jahr 2024 wie folgt:

A 4 im Vergleich zu	Abstandsverringering von 2019 bis 2024
A 5	-7,71 %
A 6	-7,75 %
A 7	-7,75 %
A 8	-7,76 %
A 9	-7,76 %
A 10	-7,76 %
A 11	-7,76 %
A 12	-7,76 %
A 13	-7,76 %
A 14	-7,76 %
A 15	-7,76 %
A 16	-7,76 %
R 1	-7,76 %
R 2	-7,76 %

Selbiges ergibt sich für den Zeitraum 2020 bis 2025:

A 4 im Vergleich zu	Abstandsverringering von 2020 bis 2025
A 5	-7,72 %
A 6	-7,75 %
A 7	-7,76 %
A 8	-7,76 %
A 9	-7,76 %
A 10	-7,76 %
A 11	-7,76 %
A 12	-7,76 %
A 13	-7,76 %
A 14	-7,76 %
A 15	-7,76 %
A 16	-7,76 %
R 1	-7,76 %
R 2	-7,76 %

bb) Mindestabstand zum sozialhilferechtlichen Existenzminimum

Das in enger Anbindung zum Alimentationsprinzip stehende Abstandsgebot verpflichtet nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts den Besoldungsgesetzgeber dazu, die gewährte Besoldung mit einem ausreichenden Abstand zum sozialhilferechtlichen Existenzminimum zu bemessen. Hierfür muss 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.

Hierbei zieht das Gericht die Leistungen für die Grundsicherung von Arbeitsuchenden nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch heran. Dem liegt zugrunde, dass aufgrund ihrer besonderen Stellung zum Dienstherrn die Beamtinnen und Beamten für die Gewährleistung eines amtsangemessenen Unterhalts für sich und ihre Familie nicht auf die Beantragung von bedarfsdeckenden Sozialleistungen zur Ergänzung der Besoldung verwiesen werden dürfen. Auch jenseits dessen – mithin außerhalb des Beamtenverfassungsrechts – ist gesellschaftspolitisch anerkannt, dass Beschäftigten mehr Einkommen zur Verfügung stehen sollte als Empfängerinnen und Empfängern von Sozialleistungen ohne Beschäftigung.

Aus dem Mindestabstandsgebot ergibt sich, dass auch in den unteren Besoldungsgruppen die Dienstbezüge generell ausreichen müssen, um als Beamtin oder Beamter den angemessenen Lebensunterhalt einer vierköpfigen Familie durchgängig aufzubringen. Hierbei ist mit dem von der Landesregierung am 19. Dezember 2023 beschlossenen Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung der Besoldungsstrukturen und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern der Wechsel vom Alleinverdienst-Modell zum Hinzuverdienst-Modell eingeleitet worden, bei dem nur dann noch im Rahmen eines Familienergänzungszuschlages das Alleinverdienst-Modell als Ausnahmefall zum Tragen kommt, wenn der Hinzuverdienst nicht den Höchstsatz eines sogenannten Minijob-Einkommens erreicht. Der Regelfall ist insoweit das Hinzuverdienst-Modell.

Eine Unterschreitung des Mindestabstands gegenüber dem sozialhilferechtlichen Grundsicherungsniveau widerspräche einer verfassungsgemäßen Ausgestaltung der Besoldung. In seiner Entscheidung vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 – hat das Bundesverfassungsgericht die Vorgehensweise und den Rechenweg zur Ermittlung des sozialhilferechtlichen Existenzminimums präzisiert. Hierbei wurde insbesondere der bisherige Bezug auf den Existenzminimumbericht, der jährlich durch die Bundesregierung dem Bundestag vorgelegt wird, aufgegeben.

Änderungen haben sich hierdurch insbesondere bei der Berechnung der Kosten der Unterkunft, den kindbezogenen Aufwendungen für Bildung und Teilhabe sowie der ergänzenden Berücksichtigung sogenannter „Sozialtarife“ ergeben. Bei den Letztgenannten handelt es sich um solche Preisnachlässe oder Kostenbefreiungen, die Familien oder einzelnen Mitgliedern dieser Familie, die auf Leistungen der Grundsicherung nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch 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 zwei erwachsenen Personen sowie zwei minderjährigen Kindern besteht – die sogenannte Referenzfamilie –, zu ermitteln. Deren Einkommenssituation bildet die Vergleichsgrundlage für den einzuhaltenden Mindestabstand zu dem einer Beamtenfamilie gleichen Zuschnitts zur Verfügung stehenden Nettoeinkommen.

(1) Sozialhilferechtliches Grundsicherungsniveau

Ausgangsbasis des Abstandsvergleichs sind entsprechend der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 – auf der Grundsicherungsseite:

- sozialhilferechtliche Regelsätze nach der Anlage zu § 28 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch für zwei Erwachsene in Paarhaushalten (Bundesverfassungsgericht a. a. O., Rdnr. 54); die Regelsätze wurden zum 1. Januar 2024 um etwa 12 Prozent erhöht
- nach Altersstufen gewichtete Regelsätze nach der Anlage zu § 28 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch für zwei Kinder (Bundesverfassungsgericht a. a. O., Rdnr. 54); die Regelsätze wurden zum 1. Januar 2024 um etwa 12 Prozent erhöht
- von den Grundsicherungsbehörden tatsächlich anerkannte Bedarfe für die Unterkunft und Heizung in der Höhe, die in 95 Prozent der vierköpfigen Referenzfamilie entsprechenden Bedarfsgemeinschaften des jeweiligen Bundeslandes die anfallenden Kosten decken – das sogenannte 95 Prozent-Perzentil (Bundesverfassungsgericht a. a. O., Rdnr. 59):

Für die veranschlagten laufenden Kosten für Unterkunft und Heizung wird eine Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit herangezogen. Diese gibt Auskunft über die von den Grundsicherungsbehörden tatsächlich anerkannten Bedarfe für Unterkunft und Heizung in der Höhe, die in 95 Prozent der vierköpfigen Referenzfamilie entsprechenden Bedarfsgemeinschaften des jeweiligen Bundeslandes die anfallenden Kosten decken (sogenanntes 95 Prozent-Perzentil). Für das Berichtsjahr 2022 liegt das 95 Prozent-Perzentil für die laufenden Kosten für Unterkunft und Heizung einer Partner-Bedarfsgemeinschaft mit zwei Kindern bei 903 Euro. Für das Jahr 2024 wurde eine Steigerung dieses Betrages auf 1 000 Euro angenommen; dies entspricht einer Steigerung um knapp 11 Prozent und damit in etwa den angenommenen Steigerungen der Verbraucherpreise um 7 Prozent in 2023 und 3,5 Prozent in 2024.

- im Landesdurchschnitt berücksichtigte bzw. in Anspruch genommene Bildungs- und Teilhabebedarfe für zwei Kinder (Bundesverfassungsgericht a. a. O., Rdnr. 64 und 67):

Für die Bedarfe für Bildung und Teilhabe sind nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Entscheidung vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18, Rdnr. 67) im Ausgangspunkt alle Bedarfe des § 28 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch 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 sind

- der persönliche Schulbedarf (§ 28 Absatz 3 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch),
 - die Aufwendungen für eintägige Schulausflüge (§ 28 Absatz 2 Nummer 1 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch),
 - die Aufwendungen für mehrtägige Klassenfahrten (§ 28 Absatz 2 Nummer 2 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch),
 - das Mittagessen in Gemeinschaftsverpflegung (§ 28 Absatz 6 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch) sowie
 - die Kosten der Teilhabe bei sozialen, sportlichen und kulturellen Aktivitäten (§ 28 Absatz 7 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch)
- dem Grunde nach zu berücksichtigen.

Die Bedarfe für Bildung und Teilhabe je Kind ergeben sich aus den jährlichen Ausgaben für Leistungen in diesem Bereich einerseits sowie aus der Anzahl der Leistungsberechtigten andererseits. Die Jahresausgaben für Leistungen im Bereich Bildung und Teilhabe werden vom Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport Mecklenburg-Vorpommern bereitgestellt. Die Daten zur Anzahl der Leistungsberechtigten mit festgestelltem Anspruch auf Leistungen für Bildung und Teilhabe nach ausgewählten Merkmalen werden von der Bundesagentur für Arbeit bereitgestellt.

Für das Jahr 2022 gestalten sich diese Daten wie folgt:

Bildung und Teilhabe	jährliche Ausgaben in Euro	Leistungsberechtigte
eintägige Kita-/Schulausflüge	51 761,33	8 988
mehrtägige Kita-/Klassenfahrten	413 992,39	1 527
persönlicher Schulbedarf	2 847 303,59	21 283
Schülerbeförderung	23 885,09	40
Lernförderung	781 405,98	673
Mittagsverpflegung in Kita, Kindertagespflege, Schüler in schulischer Verantwortung	7 378 594,11	19 343
Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben	349 946,29	14 447

Um einen realitätsgerechten Wert zu ermitteln, werden die sich daraus ergebenden Pro-Kopf-Kosten mit der Zahl derjenigen ins Verhältnis gesetzt, 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 12/18-teln (anfallend in 12 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.

Es ergeben sich die folgenden Pro-Kopf-Kosten:

Bildung und Teilhabe	Gewichtung	Pro-Kopf-Kosten
eintägige Kita-/Schulausflüge	15/18	4,80 €
mehrtägige Kita-/Klassenfahrten	15/18	225,93 €
persönlicher Schulbedarf	12/18	89,19 €
Mittagsverpflegung in Kita, Kindertagespflege, Schüler in schulischer Verantwortung	18/18	381,46 €
Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben	18/18	24,22 €
Summe jährlich		726 €
Summe monatlich		60,50 €

Für das Jahr 2023 wurden bereits aufgerundete jährliche Pro-Kopf-Kosten von 800 Euro (66,67 Euro monatlich) angenommen (vergleiche den von der Landesregierung am 19. Dezember 2023 beschlossenen Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung der Besoldungsstrukturen und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern). Für das Jahr 2024 werden monatliche Pro-Kopf-Kosten in Höhe von 70 Euro monatlich angenommen; dies entspricht etwa der angenommenen Steigerung der Verbraucherpreise.

- Über alle vierköpfigen Bedarfsgemeinschaften im Durchschnitt in Anspruch genommene „Sozialrabatte“ (Bundesverfassungsgericht a. a. O., Rdnr. 69):

Die den Grundsicherungsfamilien eingeräumten Sozialrabatte unterteilen sich in Rabatte, die der Familie in Gänze zukommen, sowie in solche, die einzelnen Familienmitgliedern zustehen. Diese Rabatte sind ins Verhältnis zu der tatsächlichen Inanspruchnahme der rabattierten Leistungen zu setzen.

Familienbezogene Rabattierung:

Die Rundfunkgebührenbefreiung für Bürgergeldempfängerinnen und Bürgergeldempfänger und deren Bedarfsgemeinschaft führt zu einer Rabattierung in Höhe von 220,32 Euro jährlich. Hier ist von einer 100-Prozent-Quote bei der Inanspruchnahme auszugehen.

Erwachsenenbezogene Rabattierung:

Für die erwachsenenbezogenen Leistungen wurden bereits im Rahmen des Gesetzes über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen 2022 und zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern vom 9. Dezember 2022 (GVOBl. M-V S. 597) die sich für die Hansestadt Rostock ergebenden Gebührenerlöse für Empfängerinnen und Empfänger von Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch ermittelt. Diese erhalten bei Ausstellung des sogenannten „Warnowpasses plus Sozialticket“ Gebührenerlöse 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 pro Jahr ermittelt wurde.

Rabattierte Leistung	Rabattierung pro Jahr
20 Einzelfahrten ÖPNV pro Monat	168,00 Euro
10 Schwimmbadbesuche im Jahr	33,00 Euro
2 Museumsbesuche im Jahr	6,00 Euro
2 Zoobesuche im Jahr	14,00 Euro
1 Theaterbesuch im Jahr	16,50 Euro
gesamt	237,50 Euro
aufgerundet auf	240,00 Euro

Das Verhältnis derjenigen, die für die Ausstellung des „Warnowpasses plus Sozialticket“ berechtigt wären (durchschnittlich 12 385 Leistungsempfänger 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 wurde die Quote der Inanspruchnahme mit 20 Prozent etwas höher angenommen. Für das Jahr 2023 wurde aufgrund des Endes der Corona-Pandemie mit einer erneut verstärkten Inanspruchnahme von nun 25 Prozent gerechnet; dies entspricht auch in etwa der Inanspruchnahme des Warnowpasses vor Beginn der Corona-Pandemie. Unter diesen Annahmen wurden für 2023 je erwachsener Person 60,00 Euro als Sozialrabatt angenommen (vergleiche Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung der Besoldungsstrukturen und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern); von einer Steigerung der Sozialrabatte in 2024 wird nicht ausgegangen.

Kindbezogene Rabattierung:

Für das oben genannte Mengengerüst ergibt sich auf der Grundsicherungsseite kein Rabattvorteil, da für alle Kinder im Alter von 1 bis 7 Jahren sowie für beschulte Kinder der für Bürgergeldempfängerinnen und Bürgergeldempfänger vorgesehene Rabatt in gleichem Umfang eingeräumt wird.

- Letztlich wird auch 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) eingeführte Sofortzuschlag für Kinder in Höhe von 20 Euro pro Monat und Kind berücksichtigt.

Danach lässt sich für das Jahr 2024 Umfang und Höhe des Grundsicherungsbedarfs für Arbeitsuchende einer insgesamt vierköpfigen Familie (zwei Erwachsene, zwei minderjährige Kinder) wie folgt abschätzen:

Grundsicherungsbedarf 2024		
Regelsätze	monatlich	jährlich
Regelsatz Ehepartner 1	506,00 €	6 072,00 €
Regelsatz Ehepartner 2	506,00 €	6 072,00 €
Gewichteter Regelsatz Kind 1	397,00 €	4 764,00 €
Gewichteter Regelsatz Kind 2	397,00 €	4 764,00 €
Summe		21 672,00 €
Unterkunft/Heizung	monatlich	jährlich
laufende Kosten für Unterkunft und Heizung (95 Prozent-Perzentil)	1 000,00 €	12 000,00 €
Summe		12 000,00 €
Bildung und Teilhabe	monatlich	jährlich
Bildungs- und Teilhabebedarfe für Kind 1	70,00 €	840,00 €
Bildungs- und Teilhabebedarfe für Kind 2	70,00 €	840,00 €
Summe		1 680,00 €
Sozialtarife/Sozialrabatte	monatlich	jährlich
Rundfunkbeitrag	18,36 €	220,32 €
Rabatte für Ehepartner 1		60,00 €
Rabatte für Ehepartner 2		60,00 €
Summe		340,32 €
sonstige Leistungen	monatlich	jährlich
periodischer Sofortzuschlag für Kind 1	20,00 €	240,00 €
periodischer Sofortzuschlag für Kind 2	20,00 €	240,00 €
Summe		480,00 €
Summe des verfügbaren Einkommen		36 172,32 €
davon 115 %		41 598,17 €

Da eine seriöse Schätzung der einzelnen Bedarfe für das Jahr 2025 nicht möglich ist, wird für das Jahr 2025 pauschal ein insgesamt um 5 Prozent erhöhter Grundsicherungsbedarf angenommen:

Grundsicherungsbedarf 2025	
Summe des verfügbaren Einkommen	37 980,94 €
davon 115 %	43 678,08 €

Der im jeweiligen Kalenderjahr zur Verfügung stehende Betrag der oben näher spezifizierten vierköpfigen Beamtenfamilie darf nach den vom Bundesverfassungsgericht benannten Kriterien folglich den Betrag von rund 41 599 Euro im Jahr 2024 sowie von rund 43 679 Euro im Jahr 2025 nicht unterschreiten, um den hinreichenden Abstand zum Grundsicherungsniveau für Arbeitsuchende zu wahren.

(2) Verfügbares Nettoeinkommen von Beamtinnen und Beamten entsprechend der Referenzfamilie

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.

Ausgangswert ist die Bruttobesoldung in der ersten Erfahrungsstufe der mit A 4 niedrigsten Besoldungsgruppe einer verheirateten Beamtin oder eines verheirateten Beamten mit zwei Kindern, die sich zunächst aus dem Grundgehalt und dem Familienzuschlag zusammensetzt. Nicht regelmäßig gezahlte Bezügebestandteile – bezogen auf Mecklenburg-Vorpommern handelt es sich hierbei um die jeweils im Dezember des laufenden Jahres gewährte jährliche Sonderzahlung, die aus einem Grundbetrag und einem kindbezogenen Sonderzuschlag besteht – bilden einen weiteren Bestandteil des jährlichen Bruttoeinkommens.

Nach den aktuellen Angaben des Verbandes der Privaten Krankenversicherungen vom 11. Juli 2023 haben die Kosten für eine beihilfekonforme Absicherung der Referenzfamilie in der privaten Kranken- und Pflegepflichtversicherung in 2021 monatlich 595,68 Euro (542 Euro in der Krankenversicherung zuzüglich 53,68 Euro in der Pflegeversicherung) betragen. Für 2022 wurden die Aufwendungen durch den Verband vorläufig mit einem Betrag von 601,04 Euro (538 Euro in der Krankenversicherung zuzüglich 63,04 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.

Zur Prognose der erwartbaren Aufwendungen für die private Kranken- und Pflegepflichtversicherung in den Jahren 2023, 2024 und 2025 wurden die den Berechnungen zugrundeliegenden Beitragssätze um jeweils 4 Prozent erhöht; damit liegt diese Prognose über dem durchschnittlichen jährlichen Steigerungssatz der vergangenen zehn Jahre (3,17 Prozent). Die Beiträge der Krankenversicherung wurden hierbei – der Systematik des Verbandes der Privaten Krankenversicherung folgend – jeweils auf den nächsten vollen Euro geglättet.

Zum Gesamteinkommen tritt mit der Einführung des Hinzuverdienst-Modells ein pauschalierter Mitverdienst der Ehepartnerin oder des Ehepartners in Höhe des maximal möglichen Arbeitsentgeltes für geringfügig Beschäftigte hinzu. Die Geringfügigkeitsgrenze ergibt sich aus § 8 Absatz 1a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Sie wird berechnet, indem der Mindestlohn mit 130 vervielfacht, durch Drei geteilt und auf volle Euro aufgerundet wird. Gemäß § 1 der Vierten Mindestlohnanpassungsverordnung beträgt der Mindestlohn 12,41 Euro brutto je Zeitstunde ab 1. Januar 2024 und 12,82 Euro brutto je Zeitstunde ab 1. Januar 2025. Damit ergeben sich für das Jahr 2024 monatlich 538,00 Euro (6 456,00 Euro jährlich) und für das Jahr 2025 monatlich 556,00 Euro (6 672,00 Euro jährlich) als sogenanntes Minijob-Einkommen.

Für das Jahr 2024 treten zudem die steuerfreien Inflationsabmilderungszahlungen von insgesamt 3 000 Euro zum Gesamteinkommen hinzu. Zwar bezieht sich die darin enthaltene einmalige Sonderzahlung in Höhe von 1 800 Euro auf den 9. Dezember 2023 als Stichtag. Da aber auch diese Summe erst im Jahr 2024 zahlbar gemacht wird, erfolgt eine Zurechnung für das Jahr 2024. Selbst bei einer Berücksichtigung des Einmalbetrages von 1 800 Euro für das Jahr 2023 und einer damit verbleibenden Sonderzahlung für das Jahr 2024 von nur noch 1 200 Euro bliebe der Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau gewahrt. Das Gesamteinkommen läge dann bei 42 761,51 Euro, was einem Abstand von 18,22 Prozent entspräche; auch damit wäre der vom Bundesverfassungsgericht geforderte Mindestabstand von 15 Prozent eingehalten.

Unter Berücksichtigung der mit diesem Gesetz erhöhten Besoldungsbestandteile gestaltet sich das zur Verfügung stehende Einkommen der vierköpfigen Referenzfamilie im Jahr 2024 wie folgt:

Bruttoverdienst A 4, Stufe 1 in 2024			
	bis Oktober	ab November	jährl.
Bezüge	monatl.		jährl.
Grundgehalt	2 376,36 €	2 576,36 €	28 916,32 €
Familienzuschlag St. 1	145,02 €	151,92 €	1 754,04 €
Familienzuschlag Kind 1	175,00 €	183,33 €	2 116,66 €
Familienzuschlag Kind 2	175,00 €	183,33 €	2 116,66 €
Erhöhungsbetrag Kind 1	60,00 €	51,67 €	703,34 €
Erhöhungsbetrag Kind 2	60,00 €	51,67 €	703,34 €
Sonderzahlung Grundbetrag			1 279,31 €
Sonderzahlung Sonderbetrag Kind 1			300,00 €
Sonderzahlung Sonderbetrag Kind 2			300,00 €
Jahresbruttobesoldung			38 189,67 €
Einkommensteuer¹			1 270,00
Netto			36 919,67
PKV	monatl.		jährl.
Krankenversicherung 2 Erwachsene	503,00 €	503,00 €	6 036,00 €
Pflegeversicherung 2 Erwachsene	68,18 €	68,18 €	818,16 €
Krankenversicherung 2 Kinder	80,00 €	80,00 €	960,00 €
Summe	651,18 €	651,18 €	7 814,16 €
Kindergeld	monatl.		jährl.
Kind 1	250,00 €	250,00 €	3 000,00 €
Kind 2	250,00 €	250,00 €	3 000,00 €
Summe	500,00 €	500,00 €	6 000,00 €
Minijob-Einkommen	monatl.		jährl.
Ehepartner*in (steuerfrei)	538,00 €	538,00 €	6 456,00 €
Inflationsabmilderungszahlungen			jährl. 3 000,00 €
verfügbares Einkommen			44 561,51 €
115 % SGB II			41 598,17 €
Fehlbetrag			- €
Einkommen entspricht			123,19 %
¹⁾ Steuerformel 2024, Steuerklasse 3, Kinderfreibeträge 2, keine Kirchensteuer, keine gesetzl. RV, PKV ohne Arbeitgeberzuschuss, Berücksichtigung des steuerlich sofort absetzbaren Anteils der Kranken- und Pflegeversicherung			

Auch für den Fall, dass die einmalige Inflationsausgleichszahlung in Höhe von 1 800 Euro abweichend vom Zuflussprinzip aufgrund der auf den 9. Dezember 2023 bezogenen Stichtagsregelung dem Jahr 2023 zugerechnet werden würde, bestünde noch ein verfügbares Einkommen in Höhe von 42 461,51 Euro, sodass ein Abstand zum Grundsicherungsniveau von 118,22 Prozent bestehen würde, der erkennbar über dem Mindestabstand liegt.

Für das Jahr 2025 ergibt sich das folgende zur Verfügung stehende Einkommen der vierköpfigen Referenzfamilie:

Bruttoverdienst A 4, Stufe 1 in 2025			
	im Januar	ab Februar	jährl.
Bezüge	monatl.		jährl.
Grundgehalt	2 576,36 €	2 718,06 €	32 475,02 €
Familienzuschlag St. 1	151,92 €	160,28 €	1 915,00 €
Familienzuschlag Kind 1	183,33 €	193,41 €	2 310,84 €
Familienzuschlag Kind 2	183,33 €	193,41 €	2 310,84 €
Erhöhungsbetrag Kind 1	51,67 €	41,59 €	509,16 €
Erhöhungsbetrag Kind 2	51,67 €	41,59 €	509,16 €
Sonderzahlung Grundbetrag			1 339,34 €
Sonderzahlung Sonderbetrag Kind 1			300,00 €
Sonderzahlung Sonderbetrag Kind 2			300,00 €
Jahresbruttobesoldung			41 969,36 €
Einkommensteuer¹			2 058,00
Netto			39 911,36
PKV	monatl.		jährl.
Krankenversicherung 2 Erwachsene	523,00 €	523,00 €	6 276,00 €
Pflegeversicherung 2 Erwachsene	70,90 €	70,90 €	850,80 €
Krankenversicherung 2 Kinder	84,00 €	84,00 €	1 008,00 €
Summe	677,90 €	677,90 €	8 134,80 €
Kindergeld	monatl.		jährl.
Kind 1	250,00 €	250,00 €	3 000,00 €
Kind 2	250,00 €	250,00 €	3 000,00 €
Summe	500,00 €	500,00 €	6 000,00 €
Minijob-Einkommen	monatl.		jährl.
Ehepartner*in (steuerfrei)	556,00 €	556,00 €	6 672,00 €
verfügbares Einkommen			44 448,56 €
115 % SGB II			43 678,08 €
Fehlbetrag			- €
Einkommen entspricht			117,03 %
¹⁾ Steuerformel 2024, Steuerklasse 3, Kinderfreibeträge 2, keine Kirchensteuer, keine gesetzl. RV, PKV ohne Arbeitgeberzuschuss, Berücksichtigung des steuerlich sofort absetzbaren Anteils der Kranken- und Pflegeversicherung			

Mit dem ermittelten Wert von 123,19 Prozent für 2024 bzw. 117,03 Prozent für 2025 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.

Für den Fall, dass abweichend vom Hinzuverdienst-Modell in der Beamtenfamilie kein Einkommen der Mitverdienerin oder des Mitverdieners im Umfang eines Minijobs vorliegt, sieht § 43a einen Familienergänzungszuschlag vor, um den Mindestabstand zur Grundsicherung für Arbeitsuchende einzuhalten.

c) Zum fünften Parameter:

Im systemexternen Quervergleich der Jahresbezüge 2022 der einzelnen Besoldungsgruppen (Grundgehalt aus der Endstufe, gegebenenfalls allgemeine Stellenzulage oder Strukturzulage sowie Einmal- und Sonderzahlungen; ohne Amtszulagen, familienbezogene Besoldungsbestandteile oder sonstige Besoldungsbestandteile) ergab 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 1,33 Prozent (Besoldungsgruppe B 6) und minus 4,14 Prozent (Besoldungsgruppen A 4 und A 5) zum Besoldungsdurchschnitt des Bundes und der anderen Länder. Hierbei wird – über alle Zahlfälle betrachtet – im Durchschnitt ein Wert von minus 1,80 Prozent erreicht. Damit liegt die Besoldung in Mecklenburg-Vorpommern zwar unter dem Bund-Länder-Durchschnitt, wobei aber der vom Bundesverfassungsgericht erkannte Grenzwert von 10 Prozent bei Weitem nicht erreicht wird.

Für das Jahr 2022 ergeben sich beispielhaft für die Besoldungsgruppen A 4, A 6, A 7, A 9, A 13, A 16, R 1 und R 2 folgende Jahresbruttobezüge des Landes Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich zum jeweiligen Gesamtdurchschnitt des Bundes und der 15 anderen Länder:

Besoldungsgruppe	Mecklenburg-Vorpommern	Durchschnitt Bund und andere Länder	Abstand
A 4	32 163,19 €	33 553,83 €	-4,14 %
A 6	35 200,04 €	36.337,78 €	-3,13 %
A 7	37 816,77 €	38 667,68 €	-2,20 %
A 9	44 494,41 €	45 146,31 €	-1,44 %
A 13	66 892,59 €	68 020,16 €	-1,66 %
A 16	91 487,23 €	93 000,09 €	-1,63 %
R 1	84 260,96 €	85 689,91 €	-1,67 %
R 2	91 874,27 €	93 407,91 €	-1,64 %

Zwar haben die Länder Thüringen und Hessen für das Jahr 2023 weitere strukturelle Besoldungsanpassungen vorgenommen, diese wirken sich jedoch nicht signifikant auf den Besoldungsdurchschnitt des Bundes und der 15 anderen Länder und damit auf die Einhaltung des fünften Parameters aus.

Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass die Länder das Tarifiergebnis vom 9. Dezember 2023 zeitgleich und systemgerecht auf die Besoldung und Versorgung übertragen werden. Da die Besoldungs- und Versorgungsanpassung in den Ländern in vergleichbarer Höhe erfolgen wird, sind auch für die Jahre 2024 und 2025 keine signifikanten Auswirkungen auf den Bund-Länder-Durchschnitt zu erwarten.

d) Ergebnis auf der ersten Prüfungsstufe

Im Ergebnis der Prüfung der Parameter 1 bis 5 einschließlich des Mindestabstands zum Grundversicherungsniveau für Arbeitsuchende ist ausschließlich beim dritten Parameter eine nennenswerte Abweichung in Höhe von minus 13,8 Prozent des Besoldungsindex gegenüber dem Nominallohnindex für Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2024 festzustellen (10,4 Prozent in 2025). Der Tarif- sowie der Verbraucherpreisindex werden zwar ebenfalls um 3,0 Prozent bzw. 4,4 Prozent im Jahr 2024 unterschritten (3,0 Prozent bzw. 2,4 Prozent in 2025); beachtlich ist eine solche Unterschreitung jedoch erst ab 5 Prozent. Hieraus ergibt sich auf der ersten Prüfungsstufe kein Indiz für eine verfassungswidrig ausgestaltete Bezahlung. Gleichwohl sind die Unterschreitungen im Rahmen einer Gesamtabwägung auf einer zweiten Prüfungsstufe zu würdigen.

2. 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, Rdnr. 28, nach juris).

Dabei sind zunächst die Feststellungen der ersten Prüfungsstufe – und zwar 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- bzw. 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, Rdnr. 85, nach juris).

a) 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 nebeneinander stehen, 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.

Nach Einführung des Berufsbeamtentums in Mecklenburg-Vorpommern mit der Herstellung der Deutschen Einheit bestanden zunächst zwei Besoldungsniveaus, und zwar das Besoldungsniveau „West“ entsprechend der Besoldungsentwicklung im bisherigen Bundesgebiet auf der Grundlage des Bundesbesoldungsgesetzes und das schließlich mit der Zweiten Besoldungsübergangsverordnung abgesenkte Besoldungsniveau „Ost“. 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) bzw. 2010 (ab Besoldungsgruppe A 10) das „West-Niveau“ erreicht haben. Insoweit konnte für Mecklenburg-Vorpommern auch eine unterschiedliche Entwicklung beim Besoldungsindex aufgezeichnet werden (vergleiche dazu beispielhaft die Begründung des Entwurfes für ein Gesetz über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen 2022 und zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern auf Drucksache 8/1344, S. 34 f.). Der Besoldungsindex „Ost“ entwickelte sich im Zuge der Anpassungsschritte an das „West-Niveau“ naturgemäß stärker als der Besoldungsindex „West“. Da in den Besoldungsgruppen bis einschließlich A 9 das „West-Niveau“ 2008 erreicht worden ist, bestehen in diesem Bereich ab dem Jahr 2023 mit 2008 als Basisjahr in dem zu betrachtenden Prüfungszeitraum von 15 Jahren erstmals keine Unterschiede mehr zwischen einem Besoldungsindex „Ost“ und einem Besoldungsindex „West“, sodass von einem einheitlichen Besoldungsindex für Mecklenburg-Vorpommern ausgegangen werden kann. Im Bereich der Besoldungsgruppen ab A 10 aufwärts wird diese Entwicklung ausgehend von der Angleichung an das „West-Niveau“ zum 1. Januar 2010 im Jahr 2025 erreicht.

Während im Bereich der Besoldung das „West-Niveau“ spätestens im Jahr 2010 erreicht worden ist, ist im Bereich der Bruttolöhne und -gehälter in der gesamten Volkswirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern der Aufholprozess zum gesamtdeutschen Durchschnitt und erst recht zum Durchschnitt der bisherigen Bundesländer bei Weitem noch nicht abgeschlossen, ohne dass sich dies aus dem Nominallohnindex für Mecklenburg-Vorpommern ergibt. Insoweit bedarf es einer Betrachtung, die über einen einfachen Vergleich der landesspezifischen Indexwerte hinausgeht.

Die nachfolgende Statistik zeigt, dass der Nominallohnindex eines neuen Bundeslandes wie Mecklenburg-Vorpommern durch Aufholprozesse an das Bundesniveau größere prozentuale Zuwächse aufweist, ohne dass aber der Bundesdurchschnitt auch nur annähernd erreicht wird:

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	74,7	95,1	103,9	98,4	98,3	78,2	74,0	93,5	75,6	100	104,1	104,4	81,3	76,7
2004	108,3	105,3	98,5	79,0	102,4	115,1	112,7	74,7	94,6	104,2	98,1	98,2	78,2	74,2	92,9	75,9	100	104,1	104,4	81,4	76,8
2005	108,3	105,0	98,8	80,1	103,4	116,0	112,6	75,7	93,8	103,9	97,7	98,7	78,5	75,0	92,3	76,4	100	103,9	104,2	82,0	77,4
2006	109,0	104,9	98,3	80,3	104,6	115,5	113,7	75,3	94,6	102,9	97,2	98,6	79,1	75,4	90,9	76,7	100	103,9	104,1	82,1	77,7
2007	109,4	105,7	97,6	80,1	103,8	115,6	114,9	75,4	93,9	102,4	96,8	98,6	78,8	74,8	90,9	76,3	100	103,9	104,2	81,8	77,5
2008	108,9	106,0	97,3	80,4	104,0	115,1	115,4	75,2	93,4	102,5	96,4	96,6	79,3	75,3	90,5	76,4	100	103,9	104,2	81,9	77,7
2009	107,4	105,2	97,7	81,5	104,5	115,7	115,0	76,5	94,2	102,9	97,0	95,3	80,2	77,0	91,2	77,0	100	103,7	104,0	83,0	78,8
2010	108,4	105,6	97,7	81,5	104,0	114,3	114,1	76,4	94,0	102,7	96,2	96,6	80,4	77,4	90,5	76,8	100	103,6	103,9	83,0	78,9
2011	109,1	105,8	97,3	81,3	103,8	113,8	113,9	76,4	94,1	102,5	95,7	96,3	80,0	77,3	89,9	76,5	100	103,6	104,0	82,8	78,7
2012	109,5	106,0	96,1	80,5	102,9	113,8	113,0	77,1	93,8	102,6	95,4	95,5	80,1	77,9	89,6	77,1	100	103,6	104,0	82,7	78,9
2013	109,6	106,1	95,7	81,2	104,5	115,0	113,0	76,9	93,8	101,8	96,4	96,2	80,4	77,8	89,4	77,5	100	103,5	103,9	82,9	79,1
2014	108,9	106,1	95,5	81,2	103,8	114,7	112,6	77,1	94,1	102,3	96,1	95,4	80,5	78,5	88,7	78,3	100	103,4	103,8	83,2	79,4
2015	109,0	106,3	96,1	82,1	103,5	114,7	112,3	78,2	93,9	101,5	96,0	94,5	81,6	79,1	88,3	79,1	100	103,2	103,6	84,1	80,4
2016	109,0	106,5	96,7	82,2	103,6	114,8	112,0	78,9	93,6	101,2	95,7	94,3	82,2	79,4	88,1	79,3	100	103,1	103,5	84,6	80,8
2017	109,1	106,7	97,5	82,7	103,7	114,2	111,7	79,1	93,4	100,7	95,5	94,1	82,6	79,9	88,0	80,2	100	103,0	103,3	85,2	81,3
2018	108,6	106,0	98,6	82,7	102,5	114,1	111,6	79,5	93,9	100,9	95,2	94,2	82,9	80,2	88,5	80,3	100	103,0	103,2	85,8	81,5
2019	108,1	106,1	100,1	83,2	101,5	114,5	111,3	80,4	93,8	100,6	94,8	93,1	83,7	80,4	88,5	80,6	100	102,8	103,0	86,7	82,1
2020	106,7	105,8	102,2	85,1	100,6	113,9	110,9	81,7	93,8	100,6	95,2	92,4	84,8	82,1	89,2	81,4	100	102,6	102,6	88,2	83,4
2021	107,0	105,9	104,2	84,9	100,0	114,6	111,1	81,4	93,1	100,2	94,8	92,0	84,7	81,9	88,8	81,8	100	102,6	102,5	88,7	83,4
2022	106,8	106,2	104,6	85,3	100,0	115,3	110,6	82,7	92,7	99,3	96,3	92,5	85,2	82,0	89,4	83,1	100	102,5	102,4	89,4	84,0

Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder (Stand August 2023), Punkt 7 „Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer (Inlandskonzept) 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 82,7 Prozent, gemessen am bundesweiten Durchschnitt, im Jahr 2022 den vorletzten Platz ein. Diese tatsächliche, unterdurchschnittliche Entwicklung der Einkommenshöhe spiegelt sich im Nominallohnindex nicht wider, 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 zuvor dargestellten systemexternen Quervergleich (fünfter Parameter) festzustellen, dass das Besoldungsniveau in Mecklenburg-Vorpommern um maximal 4,14 Prozent – und zwar in den Besoldungsgruppen A 4 und A 5 – hinter dem Durchschnitt vom Bund und den anderen Ländern zurückbleibt, während in der Besoldungsgruppe A 9 das Besoldungsniveau lediglich um 1,44 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 Tarifvertrags 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 und der Tarifentwicklung im öffentlichen Dienst gerade nicht bestätigt.

Im Rahmen der Verhandlungen der Tarifparteien des öffentlichen Dienstes über einen Tarifabschluss nehmen die Parteien auch die allgemeine Entwicklung der Löhne aller Branchen 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 der Besoldungsentwicklung nach oben gegenüber der Tarifentwicklung, um damit auf eine gegenüber dem Bundesdurchschnitt abweichende landesspezifische Entwicklung des Nominallohnindex als relative Bezugsgröße zu reagieren, zwischen dem Arbeitnehmerbereich und dem Beamtenbereich kaum zu vermitteln.

b) Zur Unterschreitung des Tarifindex und des Verbraucherpreisindex

Ursächlich für die Unterschreitung des Tarifindex sind im Wesentlichen die auf Grundlage des bisherigen § 18 des Landesbesoldungsgesetzes bzw. des § 14a des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes bis zum 30. November 2022 von vornherein um 0,2 Prozentpunkte niedriger festgesetzten regelmäßigen Besoldungsanpassungen; der Unterschiedsbetrag war der Versorgungsrücklage zuzuführen. Erstmals wurde die letzte regelmäßige Besoldungsanpassung zum 1. Dezember 2022 im Rahmen der Übertragung des Tarifergebnisses zum TV-L unvermindert in Höhe von 2,8 Prozent festgesetzt. Aufgrund des vom Bundesverfassungsgericht vorgeschriebenen Betrachtungszeitraums von 15 Jahren lag zuletzt eine Unterschreitung des Tarifindex um 3,0 Prozent vor. Mit dem Auslaufen der genannten Regelung sowie einer zeit- und systemgerechten Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung wird sich dieser Abstand schrittweise schließen.

Auch die Unterschreitung des Verbraucherpreisindex lässt in der Gesamtschau keine verfassungswidrige Unteralimentation erkennen. Während in den vergangenen Jahren der Besoldungsindex stets oberhalb des Verbraucherpreisindex lag, konnte dieser Zustand aufgrund der zuletzt hohen Inflation zwar nicht mehr gehalten werden. Allerdings beinhaltet der Gesetzentwurf auch Inflationsabmilderungszahlungen in Höhe von insgesamt 3 000 Euro, die als nicht steigernder Faktor beim Besoldungsindex berücksichtigt worden sind. Insbesondere aufgrund ihrer Höhe handelt es sich hierbei aber um spürbare Beträge, die nach dem Willen des Gesetzgebers entsprechend dem Tarifergebnis ausdrücklich darauf abzielen, die gestiegenen Verbraucherpreise abzumildern.

c) 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.

aa) Beihilfe

Im Bereich der Beihilfeleistungen wird weiterhin auf Grundlage von § 80 Absatz 7 des Landesbeamtengesetzes 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 des Landesbeamtengesetzes lediglich Wahlleistungen.

Mit Inkrafttreten der Achten Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung vom 24. 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 1. 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.

bb) 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 Beamten- oder Richterverhältnisses 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 u. a. – und seinem Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 u. a., Rdnr. 134 – nicht grundsätzlich von seiner Entscheidung vom 27. September 2005 – 2 BvR 1387/02 – abgewichen, wonach 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.

cc) 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 u. a., Rdnr. 124; Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 u. a., Rdnr. 107; Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 u. a., Rdnr. 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 u. a., Rdnr. 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 Beförderungsämtler 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 Beförderungsämtler 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 monatliche Durchschnittsverdienste veröffentlicht, wobei das gesamte produzierende Gewerbe und der Dienstleistungsbereich enthalten sind:

	Leistungs- gruppe 1	Leistungs- gruppe 2	Leistungs- gruppe 3	Leistungs- gruppe 4
2021	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 des Landesbesoldungsgesetzes 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.

Ein Vergleich der mit dem Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2022 Mecklenburg-Vorpommern zum 1. Dezember 2022 erreichten Besoldungshöhe mit den durchschnittlichen Monatsverdiensten in den Leistungsgruppen 1 bis 4 im Jahr 2022 ist nicht möglich, da für das Jahr 2022 noch kein entsprechender Statistischer Bericht vorliegt. Insoweit wurden weiterhin die Werte für das Jahr 2021 herangezogen.

(1) Zur Leistungsgruppe 1 – Höherer Dienst (Besoldungsgruppen A 13 bis 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

** ohne Leistungsbezüge

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 dem ersten 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; im Regelfall wird die Besoldung unter Berücksichtigung der individuell gewährten Leistungsbezüge diesen Durchschnitt jedoch übertreffen. 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 bzw. der Gewährung von Leistungsbezügen in Professorenämtern der Besoldungsordnung W 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 von 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 (zuletzt Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18, Rdnr. 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.

(2) Zur Leistungsgruppe 2 – Gehobener Dienst (Besoldungsgruppen A 9 bis A 13, inkl. Strukturzulage)

Bruttoverdienste in Euro				
Durchschnitt Leistungsgruppe 2	Besoldungsgruppen	Bruttoverdienst mindestens	Bruttoverdienst maximal	Leistungsgruppe erreicht ab
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 Beförderungssamt 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.

(3) Zur Leistungsgruppe 3 – Mittlerer Dienst (Besoldungsgruppen A 6 bis A 9, inkl. Strukturzulage)

Bruttoverdienste in Euro				
Durchschnitt Leistungsgruppe 2	Besoldungsgruppen	Bruttoverdienst mindestens	Bruttoverdienst maximal	Leistungsgruppe erreicht ab
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.

(4) Zur Leistungsgruppe 4 – Einfacher Dienst (Besoldungsgruppen A 4 bis A 6)

Bruttoverdienste in Euro				
Durchschnitt Leistungsgruppe 2	Besoldungsgruppen	Bruttoverdienst mindestens	Bruttoverdienst maximal	Leistungsgruppe erreicht ab
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 anhand 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 und sodann übersteigen, im gehobenen und höheren Dienst aber regelmäßig erst nach Erreichen von Beförderungsjahren und nach Ableistung von zum Teil längeren Erfahrungszeiten. Unter Berücksichtigung der Sozialversicherungsfreiheit des Beamten- und Richterverhältnisses werden die Durchschnittssätze 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.

Auf der Gehaltsseite spricht zudem für den öffentlichen Dienst in Mecklenburg-Vorpommern, dass neben einem Grundgehalt auch familienbezogene Leistungen, die mit dem vorliegenden Gesetzentwurf strukturell angehoben werden sollen, gewährt werden. Diese erhöhen die Bruttobesoldung und stellen sich für verheiratete Beschäftigte und solche mit Kindern als attraktivitätssteigernd dar. Des Weiteren gewährleistet das Erfahrungsstufensystem im Bereich der Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern einen planmäßigen Besoldungszuwachs, zumal eine erreichte Erfahrungsstufe im Falle einer Beförderung ohne einen Anrechnungsbetrag in der höheren Besoldungsgruppe übernommen wird. Darüber hinaus fallen auch 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 ins Gewicht. 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.

d) Abschließendes Ergebnis zur zweiten Prüfungsstufe

- Die Unterschreitung des Nominallohnindex ist auf den – in der Besoldung bereits abgeschlossenen – Aufholprozess der Bruttolöhne an den gesamtdeutschen Durchschnitt zurückzuführen; eine Verringerung dieses Abstands durch besoldungsrechtliche Maßnahmen ist nicht ohne schwerwiegende Verwerfungen zwischen den Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfängern auf der einen Seite und den Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst auf der anderen Seite zu erreichen. Eine schrittweise Annäherung der Indizes ist erst nach Abschluss dieses Aufholprozesses erwartbar.

Indem die Unterschreitung des Tarifindex ihre wesentliche Ursache in den bis zum 30. November 2022 von vornherein um 0,2 Prozentpunkte gegenüber dem Tarif niedriger festgesetzten regelmäßigen Besoldungsanpassungen hat, verringert sich diese Unterschreitung mit jeder zeit- und systemgerechten Übertragung des Tarifergebnisses zum TV-L. Dieser Prozess ist mit der gegenüber dem TV-L ungeminderten Besoldungsanpassung zum 1. Dezember 2022 bereits eingeleitet worden. Der Verbraucherpreisindex wurde in dem 15-jährigen Betrachtungszeitraum erstmalig 2023 unterschritten. Mit diesem Gesetzentwurf soll für eine spürbare Entlastung der Beschäftigten von der Möglichkeit einer steuerfreien Inflationsabmilderungszahlung in Höhe von bis zu 3 000 Euro nach § 3 Nummer 11c des Einkommensteuergesetzes im höchstzulässigen Umfang Gebrauch gemacht werden. Schließlich berühren die gestiegenen Verbraucherpreise nicht nur isoliert die Beamten- und Richterschaft, sondern betreffen die Gesamtbevölkerung.

- Hinsichtlich des Beihilfe- und Versorgungsniveaus ist nicht erkennbar, dass Beamtinnen und Beamten während ihrer Arbeitsphase zusätzliche Eigenvorsorge in einem Umfang betreiben müssten, die nennenswerte Auswirkungen auf die zustehende Besoldung hätten.

- 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 Dienstherrn in Mecklenburg-Vorpommern können grundsätzlich auch weiterhin attraktive Bedingungen bieten, um qualifizierte Nachwuchskräfte gewinnen zu können, auch wenn in einigen Bereichen die Leistungsanforderungen abgesenkt worden sind. Insoweit gestaltet sich die Fachkräftegewinnung schwieriger.

Dabei handelt es sich jedoch nicht um ein Phänomen, welches nur bei der Nachwuchsgewinnung für den Beamten- und Richterberuf zu beobachten ist. Stattdessen handelt es sich bei der Fachkräftegewinnung um eine Herausforderung, die den gesamten Arbeitsmarkt betrifft. Dem lässt sich jedoch nicht allein mit einer höheren Besoldung begegnen. Der Gesetzentwurf weicht insoweit aber auch nicht aus, sondern sieht bei den für Nachwuchskräfte interessanten Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern in den ersten drei jeweils belegten Erfahrungsstufen eine Besoldungsanpassung von familienneutralen Besoldungsbestandteilen vor.

Bezüglich der Absenkung der Leistungsanforderungen hat das Verwaltungsgericht Berlin in seinem Urteil vom 16. Juni 2023 – 26 K 245/23, Rdnr. 328, nach juris, festgestellt: „Des Weiteren deuten verschiedene Presseberichte auf juristischen Nachrichten- und Karriereplattformen darauf hin, dass auch Kanzleien, inklusive Großkanzleien mit deutlich höheren Einstiegsgehältern im Vergleich zur Richterbesoldung, ihre notenspezifischen Einstellungsvoraussetzungen (unter Abkehr von zwingend vollbefriedigenden Ergebnissen) in den vergangenen Jahren absenkten (vgl. z. B. azur, Anforderungen beim Berufseinstieg: Schleichender Abschied vom Doppel-VB, 23.4.2018 – abrufbar unter <https://www.azur-online.de/referendariat/bewerbung-zum-berufseinstieg-schleichender-abschied-vom-doppel-vb/>; iuratio, Einstellungsvoraussetzung für Referendariat und Berufseinstieg, abrufbar unter <https://iuratio.de/journal/einstellungsvoraussetzung-fuer-referendariat-und-berufseinstieg>; talentrocket, Karriere auch ohne Prädikat: Großkanzlei, Richteramt & mehr, abrufbar unter <https://www.talentrocket.de/karrieremagazin/details/endlich-auch-ohne-paedikat-jobs-in-grosskanzlei-und-richteramt>; vgl. auch elektronische Beiakte „Sonstiges (Stellenangebote, Beiträge in Karriereplattformen, Informationen zu Preisen im ÖPNV)“). Dies belegen auch Stellenanzeigen bekannter Großkanzleien (z. B. Luther Rechtsanwalts-gesellschaft mbH oder Noerr Partnerschaftsgesellschaft mbB), die – ohne spezifische Notengrenzen zu benennen – schlicht „überdurchschnittliche Examensergebnisse“ oder „hervorragende juristische Qualifikationen“ verlangen (vgl. elektronische Beiakte „Sonstiges (Stellenangebote, Beiträge in Karriereplattformen, Informationen zu Preisen im ÖPNV)“). Auch aktuelle Ausschreibungen anderer beliebter Arbeitgeber für Volljuristen aus der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Sektor (z. B. Deutsche Bahn, Allianz Lebensversicherung-AG, Bundesministerium für Wirtschaft und Klima, Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, vgl. elektronische Beiakte „Sonstiges (Stellenangebote, Beiträge in Karriereplattformen, Informationen zu Preisen im ÖPNV)“) enthalten oftmals entweder gar keine spezifischen Notenvoraussetzungen oder verlangen jedenfalls nicht in beiden Staatsprüfungen vollbefriedigende Ergebnisse.

Dies weist auf zweierlei hin: Zum einen bewerten Arbeitgeber offensichtlich verbreitet Kandidaten verstärkt nach ihrer Gesamtpersönlichkeit im Hinblick auf die Anforderungen des jeweiligen Berufsfeldes. (...) Zum anderen belegt die Entwicklung der Einstellungsvoraussetzungen auch außerhalb des höheren Justizdienstes, dass die Besoldung nur ein – für einen signifikanten Anteil überdurchschnittlich qualifizierter Absolventen offenbar in seiner Bedeutung begrenztes – Kriterium innerhalb der multifaktoriell bedingten Auswahlentscheidung für einen Arbeitgeber bildet, die von verschiedenen weiteren Umständen abhängt (z.B. Familienvereinbarkeit, Karriererisiken und -chancen, gesellschaftliches Ansehen des Berufs, persönliche Wertvorstellungen).“

Darüber hinaus gewinnt neben der Einstellung von Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern auch die Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Berufserfahrung zunehmend an Bedeutung. Diese Gruppe hebt sich dadurch heraus, dass der Dienstherr neben dem Blick auf die Abschlussergebnisse von Ausbildung, Studium und Vorbereitungsdienst insbesondere seine Auswahlentscheidung auch auf die bisherige berufliche Erfahrung stützen kann, die neben den Bewerberangaben vor allem auch durch qualifizierte Arbeitszeugnisse oder dienstliche Beurteilungen greifbar wird. Das öffentliche Dienstrecht in Mecklenburg-Vorpommern unterstützt die Gewinnung von berufserfahrenen Fachkräften sowohl auf der Status- als auch der Besoldungsseite. Nach § 18 Satz 2 Nummer 1 des Landesbeamtengesetzes ist mit Berufserfahrung auch ohne Beteiligung des Landesbeamtenausschusses eine Einstellung im ersten Beförderungsamts möglich, wobei nicht zwischen einer innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erworbenen Berufserfahrung unterschieden wird. Zudem kann gemäß § 18 Satz 3 des Landesbeamtengesetzes unmittelbar in dem Beförderungsamts im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit eingestellt werden, wer dieses Amt in einem früheren Beamtenverhältnis auf Lebenszeit bereits erreicht hatte. Besoldungsseitig machen die Vorschriften zum Erfahrungsdienstalter in den §§ 29 und 40 des Landesbesoldungsgesetzes keinen Unterschied mehr zwischen einer innerhalb und einer außerhalb des öffentlichen Dienstes erworbenen Berufserfahrung. Des Weiteren ist beim Wechsel von einem anderen Dienstherrn die Gewährung einer besitzstandswahrenden Ausgleichszulage nach § 62 des Landesbesoldungsgesetzes möglich.

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

III. Besoldung in Bezug auf dritte und weitere Kinder

Das Bundesverfassungsgericht hat mit seiner Entscheidung vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 6/17 u. a. – zur Alimentation von Empfängerinnen und Empfängern von Dienstbezügen mit drei und mehr berücksichtigungsfähigen Kindern seine bisherigen Vorgaben zur Überprüfung der Amtsangemessenheit der Alimentation in diesen Fällen (vergleiche zuletzt Entscheidung vom 24. November 1998 – 2 BvL 26/91 u. a.) weiterentwickelt und an die zwischenzeitlich veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen insbesondere im Sozialhilferecht angepasst.

Zunächst hat auch hier das Bundesverfassungsgericht die sich aus dem Alimentationsprinzip (Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes) ergebende Verpflichtung des Dienstherrn betont, seinen Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richtern sowie ihren Familien einen amtsangemessenen Lebensunterhalt zu gewähren. Deshalb könne – so das Bundesverfassungsgericht weiter – bei der Beurteilung und Regelung dessen, was eine amtsangemessene Besoldung ausmacht, die Anzahl der Kinder nicht ohne Bedeutung sein. Sind die Grundgehaltssätze so bemessen, dass sie zusammen mit den Familienzuschlägen bei zwei Kindern amtsangemessen seien, darf Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richtern nicht zugemutet werden, für den Unterhalt weiterer Kinder auf die familienneutralen Bestandteile ihres Gehalts zurückzugreifen (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 6/17 u. a., 1. Leitsatz, nach juris).

Bei der Bemessung des zusätzlichen Bedarfs, der für das dritte und jedes weitere Kind entsteht, ist mit dem Bundesverfassungsgericht von den Leistungen der sozialen Grundsicherung auszugehen. Dabei muss der Gesetzgeber beachten, dass die Alimentation etwas qualitativ anderes ist als die Befriedigung eines äußersten Mindestbedarfs. Ein um 15 Prozent über dem realitätsgerecht ermittelten grundsicherungsrechtlichen Gesamtbedarf eines Kindes liegender Betrag lässt diesen Unterschied nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts hinreichend deutlich werden (Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 6/17 u. a., 2. Leitsatz, nach juris).

Der notwendige besoldungsrechtliche Mehrbedarf für dritte und weitere Kinder wurde anhand der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts wie folgt ermittelt:

- a) Zunächst wird der realitätsgerecht ermittelte grundsicherungsrechtliche Gesamtbedarf eines Kindes in Anlehnung an das Schema, mit dem auch der Gesamtbedarf der vierköpfigen Familie ermittelt wurde, berechnet. Dieser Bedarf setzt sich wie folgt zusammen:
- der nach Altersstufen gewichtete Regelsatz nach der Anlage zu § 28 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch für ein Kind,
 - die Differenz der Kaltmiete für 15 m² Wohnfläche zwischen einem Vier- und Fünf-Personen-Haushalt; für die Ermittlung der Kaltmiete des zusätzlich erforderlichen Wohnraums orientiert sich das Bundesverfassungsgericht (Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 6/17, Rdnr. 50, nach juris) an der Methodik des Bundessozialgerichts, der zufolge der für den jeweiligen Wohnort maßgebliche wohngeldrechtliche Miethöchstbetrag mit einem Sicherheitszuschlag von 10 Prozent den Berechnungen zugrunde zu legen ist (Bundessozialgericht, Urteil vom 12. Dezember 2013 – B 4 AS 87/12 R, Rdnr. 26 f., nach juris). Für die Berechnung ist die höchste im Land vorhandene Mietenstufe heranzuziehen; gemäß der Anlage zu § 1 Absatz 3 der Wohngeldverordnung ist dies in Mecklenburg-Vorpommern die Mietenstufe III.
 - die Heizkosten für den zusätzlichen Wohnbedarf eines Kindes auf 15 m² Wohnfläche; die Heizkosten ergeben sich aus dem bundesweiten Heizspiegel. Hierbei wird der höchste Wert je Quadratmeter Wohnfläche des teuersten Energieträgers aus dem zuletzt veröffentlichten Heizspiegel herangezogen und im Anschluss mit 15 Quadratmetern multipliziert. Im Heizspiegel 2023 für das Abrechnungsjahr 2022 beträgt dieser Wert 39,60 Euro je Quadratmeter und Jahr. Für das Abrechnungsjahr 2023 wird von gleichbleibenden Heizkosten ausgegangen; co2online erwartet wegen der sinkenden Energiepreise sogar einen Rückgang der Heizkosten (<https://www.heizspiegel.de/heizkosten-pruefen/news/beitrag/heizspiegel-2023-heizkosten-um-bis-zu-81-prozent-gestiegen-25052/>).

- die Leistungen für Bildung und Teilhabe für ein Kind,
- der Sofortzuschlag für Kinder in Höhe von 20 Euro pro Monat.

Dieser Gesamtbedarf ist um 15 Prozent zu erhöhen und ergibt den Nettomehrbedarf eines jeden dritten oder weiteren Kindes in Beamten- bzw. Richterfamilien. Das Nettoeinkommen einer Beamten- oder Richterfamilie mit drei Kindern muss also mindestens um diesen Betrag höher liegen als das Nettoeinkommen einer solchen Familie mit zwei Kindern.

Grundsicherung für dritte und weitere Kinder

		2024 (Prognose)	
Regelsätze		monatl.	jährl.
nach Altersstufen gewichteter Regelsatz nach der Anlage zu § 28 SGB XII für Kind		397,00 €	4 764,00 €
Summe		397,00 €	4 764,00 €
Unterkunft / Heizung		monatl.	jährl.
Unterkunftskosten		119,90 €	1 438,80 €
Heizkosten (Heizspiegel) für 15 m ²		49,50 €	594,00 €
Summe		169,40 €	2 032,80 €
Bildung und Teilhabe		monatl.	jährl.
Bildungs- und Teilhabebedarfe (Landesdurchschnitt)		70,00 €	840,00 €
Summe		70,00 €	840,00 €
Einmalleistungen		monatl.	jährl.
periodischer Sofortzuschlag		20,00 €	240,00 €
Summe		20,00 €	240,00 €
verfügbares Einkommen		656,40 €	7 876,80 €
davon 115 %		754,86 €	9 058,32 €

Da eine seriöse Schätzung der einzelnen Bedarfe für das Jahr 2025 nicht möglich ist, wird für das Jahr 2025 pauschal ein insgesamt um 5 Prozent erhöhter Grundsicherungsbedarf angenommen:

Grundsicherungsbedarf 2025		
verfügbares Einkommen	689,22 €	8 270,64 €
davon 115%	792,61 €	9 511,32 €

- b) Ausgehend davon wurde in einem weiteren Schritt für jede Besoldungsgruppe ermittelt, wie hoch das Nettojahreseinkommen einer Beamten- bzw. Richterfamilie mit drei Kindern gegenüber einer solchen Familie mit zwei Kindern sein muss, um den gesonderten Alimentationsbedarf für das dritte Kind abdecken zu können.

Hierbei wurde

- 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
- berücksichtigt.

Bei der Gegenüberstellung des Nettoeinkommens einer fünfköpfigen gegenüber einer vierköpfigen Familie wäre – soweit auch bei drei und mehr Kindern vom Alleinverdiener-Modell auf das Hinzuverdienst-Modell umgestellt wird – der Hinzuverdienst auf beiden Seiten zu berücksichtigen, sodass aus Vereinfachungsgründen das Alleinverdienst-Modell beibehalten wurde. Gleichwohl ist auch hier die weitere Rechtsentwicklung zu beobachten, sodass Veränderungen in der Zukunft nicht ausgeschlossen sind. Dies betrifft insbesondere die Frage, ob ein höherer Hinzuverdienst berücksichtigt werden kann, der nur anteilig beim Mindestabstand in den unteren Besoldungsgruppen zur Grundsicherung für Arbeitsuchende angesetzt wird und bezüglich des Bedarfs für dritte und weitere Kinder auf den insoweit „unverbrauchten“ Anteil am Hinzuverdienst verwiesen werden könnte.

Hinsichtlich des Grundgehalts wurde bei Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern auf die Endstufe abgestellt, um sicherzustellen, dass der Mehrbetrag der Nettoalimentation auch bei dem höchsten für die Besoldungsgruppe relevanten Steuersatz den Abstand zum Grundsicherungsniveau wahrt (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 6/17 u. a., Rdnr. 65, nach juris).

Beim Abzug der Lohnsteuer für die Ermittlung des Unterschiedsbetrags zwischen einer fünfköpfigen gegenüber einer vierköpfigen Familie in der Nettobesoldung sind zwei Aspekte zu erwähnen. Durch die Abhängigkeit des Nettomehrbedarfs für dritte und weitere Kinder vom Grundsicherungsniveau gibt es in allen Besoldungsgruppen den gleichen Nettomehrbedarf. Aufgrund des mit zunehmenden Einkommen ansteigenden Steuersatzes muss deshalb bei höheren Besoldungsgruppen auch ein höherer Bruttobetrag gewährt werden, um denselben Nettobedarf wie in niedrigeren Besoldungsgruppen zu erreichen.

Darüber hinaus ist noch die Wechselwirkung zwischen dem Kindergeld und den steuerlichen Auswirkungen des Kinderfreibetrages zu berücksichtigen. Das Kindergeld beträgt monatlich für alle Kinder jeweils 250 Euro. Allerdings können Eltern nicht Kindergeld erhalten und zusätzlich die vollen Kinderfreibeträge von der Steuer absetzen. Das Finanzamt verrechnet deshalb das Kindergeld mit dem Steuervorteil, der sich durch die Kinderfreibeträge ergibt. Aufgrund der höheren Steuerlast bei einem höheren Einkommen steigt auch die absolute Steuerentlastung durch Kinderfreibeträge bei zunehmenden Einkommen, sodass ab einem bestimmten Grenzwert die mit den Kinderfreibeträgen einhergehende Steuerentlastung höher ist als der Kindergeldbezug. Dieser Grenzbetrag wird im Jahr 2024 bei der Besoldungsgruppe A 16 und im Jahr 2025 bei der Besoldungsgruppe A 15 erreicht. In diesen und den darüberliegenden Besoldungsgruppen bewirken die Kinderfreibeträge einen höheren Entlastungseffekt als die durch das Kindergeld im Voraus gewährte Steuervergütung. Die höchste Besoldungsgruppe, bei der die Kinderfreibeträge in den jeweiligen Fallkonstellationen noch keinen vorteiligen Effekt nach sich ziehen, ist im Jahr 2024 die Besoldungsgruppen A 15 und im Jahr 2025 die Besoldungsgruppe W 2; in diesen Besoldungsgruppen ist daher der höchste Bruttomehrbedarf für Beamten- oder Richterfamilien mit drei und mehr Kindern zu verorten.

Bezüglich der Kosten für eine unter Berücksichtigung der beamtenrechtlichen Beihilfe abzuschließende private Kranken- und Pflegepflichtversicherung kann auf die Werte für ein Kind zurückgegriffen werden, die bereits im Rahmen der Prüfung des Mindestabstands einer vierköpfigen Beamtenfamilie zum Grundsicherungsniveau herangezogen worden sind.

Der frühere Ansatz – also die Ausbringung von nach Besoldungsgruppen differenzierten Zuschlagsbeträgen – soll im Sinne einer besseren Umsetzbarkeit und Transparenz nicht mehr verfolgt werden (vergleiche Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung der Besoldungsstrukturen und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern). Stattdessen soll der sich ergebende höchste Brutto-Bedarf nicht nur bei der betreffenden Besoldungsgruppe angesetzt werden, sondern im Rahmen einer Pauschalierung als ein Familienzuschlag für dritte und weitere Kinder in einheitlicher Höhe in allen Besoldungsgruppen gewährt werden.

Beispielhaft werden für die Besoldungsgruppe A 9 im Folgenden die einzelnen Berechnungsschritte zur Ermittlung des notwendigen Familienzuschlages für dritte und weitere Kinder im Jahr 2024 dargestellt. Zunächst sind die Nettoeinkommen einer fünfköpfigen und einer vierköpfigen Beamtenfamilie zu vergleichen, um den Nettofehlbedarf zum um 15 Prozent erhöhten Grundsicherungsbedarf von dritten und weiteren Kindern zu ermitteln.

Bruttoverdienst A 9, Stufe 11	zwei Kinder	drei Kinder
Jahresbruttobesoldung	52 834,41 €	53 .134,41 €
Lohnsteuer¹	4 838,00 €	4 816,00 €
Netto	47 996,41 €	48 318,41 €

Private Kranken-/ Pflegeversicherung	zwei Kinder	drei Kinder
Priv. KV für zwei Erwachsene	6 036,00 €	6 036,00 €
Pflegeversicherung für zwei Erwachsene	818,16 €	818,16 €
PKV für Kinder	960,00 €	1.440,00 €
Summe	7 814,16 €	8 294,16 €

Kindergeld	zwei Kinder	drei Kinder
Kind 1	3 000,00 €	3 000,00 €
Kind 2	3 000,00 €	3 000,00 €
Kind 3	-	3 000,00 €
Summe	6 000,00 €	9 000,00 €

Summe des verfügbaren Einkommens	46 182,25 €	49 024,25 €
Differenz	2 842,00 €	
115 % des Grundsicherungsbedarfs	9 058,32 €	
Fehlbetrag	6 216,32 €	

¹ Steuerformel 2024, Steuerklasse 3, Kinderfreibeträge 2, keine Kirchensteuer, keine gesetzl. RV, PKV ohne Arbeitgeberzuschuss, Berücksichtigung des steuerlich sofort absetzbaren Anteils der Kranken- und Pflegeversicherung

Für den Fehlbetrag von 6 216,32 Euro ist sodann der entsprechende Bruttomehrbedarf auszumachen, der nach Steuern diesen Fehlbetrag ausgleicht. Ziel ist es also, die Bruttobesoldung so zu gestalten, dass sich für die obige Fallkonstellation eine um 6 216,32 Euro höhere Nettobesoldung ergibt. Für die Besoldungsgruppe A 9, Stufe 11 (verheiratet, drei Kinder) liegt dieser Bruttomehrbedarf bei 684,22 Euro, wie die nachfolgende Kontrollrechnung aufzeigt:

Bruttoverdienst A 9, Stufe 11	zwei Kinder	drei Kinder
Jahresbruttobesoldung	52 834,41 €	61 618,74 €
Lohnsteuer¹	4 838,00 €	7 084,00 €
Netto	47 996,41 €	54 534,74 €

Private Kranken-/Pflegeversicherung	zwei Kinder	drei Kinder
Priv. KV für zwei Erwachsene	6 036,00 €	6 036,00 €
Pflegeversicherung für zwei Erwachsene	818,16 €	818,16 €
PKV für Kinder	960,00 €	1 440,00 €
Summe	7 814,16 €	8 294,16 €

Kindergeld	zwei Kinder	drei Kinder
Kind 1	3 000,00 €	3 000,00 €
Kind 2	3 000,00 €	3 000,00 €
Kind 3	-	3 000,00 €
Summe	6 000,00 €	9 000,00 €

Summe des verfügbaren Einkommens	46 182,25 €	55 240,58 €
Differenz		9 058,33 €
115 % des Grundsicherungsbedarfs		9 058,32 €
Fehlbetrag	-	

¹ Steuerformel 2024, Steuerklasse 3, Kinderfreibeträge 2, keine Kirchensteuer, keine gesetzl. RV, PKV ohne Arbeitgeberzuschuss, Berücksichtigung des steuerlich sofort absetzbaren Anteils der Kranken- und Pflegeversicherung

Aufgrund der unterschiedlichen steuerlichen Auswirkungen wurde die dargestellte Berechnung für alle Besoldungsgruppen durchgeführt und hat dabei zu den folgenden Bedarfen im Jahr 2024 geführt:

BesGr.	Differenz Nettoeinkommen (2 vs. 3 Kinder)		jährliche Differenz	jährlicher Netto-Fehlbetrag	Bruttofehlbetrag	
	Nettoeinkommen				jährlich	monatlich
	2 Kinder	3 Kinder				
A 4	38 598,26	41 438,26	2 840,00	6 218,32	8 278,32	667,61
A 5	38 619,69	41 459,69	2 840,00	6 218,32	8 280,32	667,77
A 6	39 632,15	42 474,15	2 842,00	6 216,32	8 306,32	669,87
A 7	41 154,41	43 994,41	2 840,00	6 218,32	8 348,32	673,26
A 8	43 626,42	46 468,42	2 842,00	6 216,32	8 414,32	678,58
A 9	46 182,25	49 024,25	2 842,00	6 216,32	8 484,32	684,22
A 10	49 990,50	52 832,50	2 842,00	6 216,32	8 596,32	696,06
A 11	53 201,96	56 045,96	2 844,00	6 214,32	8 692,32	703,84
A 12	57 289,29	60 133,29	2 844,00	6 214,32	8 820,32	714,20
A 13	61 857,86	64 703,86	2 846,00	6 212,32	8 970,32	729,30
A 14	66 867,25	69 713,25	2 846,00	6 212,32	9 142,32	743,28
A 15	73 398,31	76 246,31	2 848,00	6 210,32	9 384,32	762,96
A 16	79 894,50	82 590,50	2 696,00	6 362,32	9 166,32	745,23
B 1	73 398,31	76.246,31	2 848,00	6 210,32	9 384,32	762,96
B 2	82 633,07	85 387,07	2 754,00	6 304,32	9 164,32	745,07
B 3	86 512,21	89 364,21	2 852,00	6 206,32	9 158,32	744,58
B 4	90 512,16	93 466,16	2 954,00	6 104,32	9 154,32	744,26
B 5	95 019,68	98 093,68	3 074,00	5 984,32	9 150,32	743,93
B 6	99 198,70	102 380,70	3 182,00	5 876,32	9 148,32	743,77
B 7	103 187,62	106 479,62	3 292,00	5 766,32	9 142,32	743,28
B 8	107 266,68	110 670,68	3 404,00	5 654,32	9 136,32	742,80
R 1	74 854,00	77 702,00	2 848,00	6 210,32	9 308,32	756,78
R 2	80 167,42	82 859,42	2 692,00	6 366,32	9 166,32	745,23
R 3	86 512,21	89 364,21	2 852,00	6 206,32	9 158,32	744,58
R 4	90 512,16	93 466,16	2 954,00	6 104,32	9 154,32	744,26
R 5	95 019,68	98 093,68	3 074,00	5 984,32	9 150,32	743,93
R 6	99 198,70	102 380,70	3 182,00	5 876,32	9 148,32	743,77
R 7	103 187,62	106 479,62	3 292,00	5 766,32	9 142,32	743,28
R 8	107 266,68	110 670,68	3 404,00	5 654,32	9 136,32	742,80
R 9	112 222,46	115 766,46	3 544,00	5 514,32	9 130,32	742,31
R 10	130 262,44	134 498,02	4 235,58	4 822,74	9 101,80	739,99
W 1	56 092,52	58 936,52	2 844,00	6 214,32	8 784,32	714,18
W 2	67 848,27	70 694,27	2 846,00	6 212,32	9 178,32	746,21
W 3	76 332,57	79 180,57	2 848,00	6 210,32	9 200,32	748,00

Aus der Tabelle ist ersichtlich, dass sich der höchste monatliche Bruttofehlbetrag in der Besoldungsgruppe ergibt, bei der sich gerade noch keine steuerlichen Vorteile durch die Kinderfreibeträge ergeben (A 15: 762,96 Euro). Mit Blick auf das zuvor formulierte Ziel, einen einheitlichen Betrag für dritte und weitere Kinder zu ermitteln, kann als solcher nur der über alle Besoldungsgruppen ermittelte Höchstbetrag herangezogen werden.

Aufgrund zu erwartender Schwankungen bei den zugrundeliegenden Parametern wird der Familienzuschlag für dritte und weitere Kinder auf 770,00 Euro für das Jahr 2024 festgesetzt.

Für das Jahr 2025 ergibt sich das folgende Ergebnis:

BesGr.	Differenz Nettoeinkommen (2 vs. 3 Kinder)		jährliche Differenz	jährlicher Netto- Fehlbetrag	Bruttofehlbetrag	
	Nettoeinkommen				jährlich	monatlich
	2 Kinder	3 Kinder				
A 4	43 678,19	46 498,19	2 820,00	6 691,32	9 067,32	731,24
A 5	43 678,14	46 498,14	2 820,00	6 691,32	9 067,32	731,24
A 6	43 678,12	46 498,12	2 820,00	6 691,32	9 067,32	731,24
A 7	44 386,02	47 206,02	2 820,00	6 691,32	9 087,32	732,85
A 8	46 954,93	49 776,93	2 822,00	6 689,32	9 165,32	739,14
A 9	49 635,62	52 457,62	2 822,00	6 689,32	9 249,32	745,92
A 10	53 589,44	56 413,44	2 824,00	6 687,32	9 377,32	759,30
A 11	56 885,31	59 709,31	2 824,00	6 687,32	9 487,32	768,21
A 12	61 120,47	63 944,47	2 824,00	6 687,32	9 637,32	780,35
A 13	65 848,54	68 674,54	2 826,00	6 685,32	9 811,32	797,67
A 14	71 028,70	73 856,70	2 828,00	6 683,32	10 013,32	814,10
A 15	77 827,88	80 601,88	2 774,00	6 737,32	9 853,32	801,09
A 16	84 704,61	87 492,61	2 788,00	6 723,32	9 863,32	801,90
B 1	77 827,88	80 601,88	2 774,00	6 737,32	9 853,32	801,09
B 2	87 525,68	90 385,68	2 860,00	6 651,32	9 869,32	802,39
B 3	91 519,79	94 481,79	2 962,00	6 549,32	9 877,32	803,04
B 4	95 632,39	98 702,39	3 070,00	6 441,32	9 885,32	803,69
B 5	100 261,42	103 455,42	3 194,00	6 317,32	9 897,32	804,67
B 6	104 544,52	107 854,52	3 310,00	6 201,32	9 907,32	805,48
B 7	108 628,58	112 052,58	3 424,00	6 087,32	9 915,32	806,13
B 8	112 798,34	116 342,34	3 544,00	5 967,32	9 923,32	806,78
R 1	79 407,63	82 105,63	2 698,00	6.813,32	9 855,32	801,25
R 2	84 985,53	87 779,53	2 794,00	6 717,32	9 863,32	801,90
R 3	91 519,79	94 481,79	2 962,00	6 549,32	9 877,32	803,04
R 4	95 632,39	98 702,39	3 070,00	6 441,32	9 885,32	803,69
R 5	100 261,42	103 455,42	3 194,00	6 317,32	9 897,32	804,67
R 6	104 544,52	107 854,52	3 310,00	6 201,32	9 907,32	805,48
R 7	108 628,58	112 052,58	3 424,00	6 087,32	9 915,32	806,13
R 8	112 798,34	116 342,34	3 544,00	5 967,32	9 923,32	806,78
R 9	117 857,62	121 547,62	3 690,00	5 821,32	9 937,32	807,92
R 10	136 227,54	140 445,83	4 218,29	5 293,03	9 988,36	812,07
W 1	59 879,77	62 703,77	2 824,00	6 687,32	9 593,32	779,95
W 2	72 043,92	74 869,92	2 826,00	6 685,32	10 055,32	817,51
W 3	81 008,64	83 702,64	2 694,00	6 817,32	9 857,32	801,41

Der höchste monatliche Bruttofehlbetrag ergibt sich bei der Besoldungsgruppe W 2 (817,51 Euro). Der einheitliche Betrag für den Familienzuschlag für dritte und weitere Kinder wird auf 820,00 Euro für das Jahr 2025 festgesetzt.

Ausgenommen davon sind die Besoldungsgruppen B 9, B 10 und B 11, für die gemäß der neuen Anlage 10a zum Landesbesoldungsgesetz die bisherige Struktur der Familienzuschläge weiter gilt. Gleichwohl führt dies bei diesen Beamtenfamilien mit dritten und weiteren Kindern nicht zu einer Verletzung des Abstands zur Grundsicherung. Bei Vorliegen einer entsprechenden Fallkonstellation kann – wie bisher – ein Zuschlag zur Wahrung des Abstands zur Grundsicherung für Arbeitssuchende nach § 73 des Landesbesoldungsgesetzes gewährt werden. Die genannten Besoldungsgruppen sind somit lediglich von der pauschalierten Erhöhung des Betrages ausgenommen.

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1 (Verbraucherpreis-Sonderzahlungsgesetz)

Zu § 1 (Geltungsbereich)

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt den persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes. Danach erhalten alle aktiven Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter die Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise. Sie wird außerdem Praktikantinnen und Praktikanten sowie Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendaren in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis gewährt.

Des Weiteren werden die Sonderzahlungen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern, denen laufende Versorgungsbezüge zustehen, gewährt.

Mit der Begrenzung der Sonderzahlung auf die Besoldungsgruppen bis einschließlich B 8 geht der Gesetzgeber typisierend von einer unterschiedlichen wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit aus. Unterschiedliche Einkommensverhältnisse können eine Ungleichbehandlung rechtfertigen. Das ist in vielen Bereichen – zum Beispiel im Steuerrecht oder bei der Gewährung von Sozialleistungen – anerkannt.

Soweit vorliegend die Besoldungsgruppen bis einschließlich B 8 bzw. die darüberliegenden Besoldungsgruppen zusammengefasst werden, handelt es sich um einen den Anforderungen des Artikels 3 Absatz 1 des Grundgesetzes noch genügenden Indikator abgestufter finanzieller Leistungsfähigkeit. Selbst wenn im Zahlmonat der Sonderzahlung die Bezüge in einer niedrigeren Besoldungsgruppe die Bezüge in einer höheren Besoldungsgruppe, in der diese Sonderzahlung nicht mehr geleistet wird, übersteigen, wäre zudem zu berücksichtigen, dass es dem Grunde nach um eine Leistung geht, die sich pauschalierend auf die Jahre 2023 und 2024 bezieht. Bei einer Betrachtung des Monatsdurchschnitts ist dann kein Überholeffekt mehr festzustellen.

Die grobe Typisierung ist angesichts der weiten Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers im Bereich der dienstrechtlichen Fürsorge, die über das verfassungsrechtlich gewährleistete Minimum hinausgeht, unter den Anforderungen des Artikels 3 Absatz 1 des Grundgesetzes noch hinnehmbar. Zudem hat der Gesetzgeber in einen grundrechtlich geschützten Bereich, der eine intensivere Bindung durch das Gleichbehandlungsgebot hätte fordern können, nicht eingegriffen (vgl. Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 3. Juli 2003, 2 C 36/02, BVerwGE 118, 277 bis 288).

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt, für welche Personen das Gesetz keine Anwendung findet.

Zu § 2 (Sonderzahlungen zur Abmilderung der Folgen der gestiegenen Verbraucherpreise für Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter)

§ 2 befasst sich mit den Sonderzahlungen zur Abmilderung der Folgen der gestiegenen Verbraucherpreise für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter. Es handelt sich dabei um Sonderzahlungen des Dienstherrn, die im Sinne des § 3 Nummer 11c des Einkommensteuergesetzes zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise als zusätzliche Unterstützung zu den ohnehin geschuldeten Bezügen gewährt werden. Sie bleibt daher nach § 3 Nummer 11c des Einkommensteuergesetzes steuerfrei. In Einzelfällen kann es zu einer (Teil-)Steuerpflichtigkeit der Sonderzahlungen kommen, wenn neben dieser Sonderzahlung weitere Zahlungen gewährt wurden, die unter § 3 Nummer 11c des Einkommensteuergesetzes fallen. Soweit für den genannten Personenkreis überhaupt von Relevanz, ergibt sich die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung aus § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 der Sozialversicherungsentgeltverordnung. Demnach gehören einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, soweit sie lohnsteuerfrei sind, grundsätzlich nicht zum Arbeitsentgelt im sozialversicherungsrechtlichen Sinne und sind daher beitragsfrei.

Zu Absatz 1

In Übertragung des TV Inflationsausgleich 2023 wird Berechtigten eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 1 800,00 Euro gewährt. Voraussetzung dabei ist, dass das Dienstverhältnis am 9. Dezember 2023 bestanden hat und im Zeitraum vom 1. August 2023 bis zum 8. Dezember 2023 mindestens an einem Tag ein Anspruch auf Dienstbezüge bestanden hat.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 erhalten die Berechtigten zehn monatliche Sonderzahlungen im Zeitraum von Januar 2024 bis Oktober 2024 in Höhe von jeweils 120,00 Euro. Die Zahlungen werden geleistet, wenn das Dienstverhältnis in dem jeweiligen Monat und in dem jeweiligen Monat mindestens an einem Tag ein Anspruch auf Dienstbezüge besteht.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt die Voraussetzungen für die Gewährung von Sonderzahlungen und deren Höhe an Empfängerinnen und Empfänger von Anwärterbezügen und vergleichbaren Bezügen in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis. Die Höhe der Sonderzahlung nach Absatz 1 beträgt 1 000,00 Euro; die Höhe der Sonderzahlungen nach Absatz 2 beträgt jeweils 50,00 Euro. Statt eines Anspruchs auf Dienstbezüge muss ein Anspruch auf Anwärterbezüge oder Unterhaltsbeihilfe bestanden haben bzw. bestehen. Hierbei handelt es sich um eine Unterhaltsbeihilfe für in Ausbildung befindliche Personen; insofern wird das Tarifergebnis übernommen.

Zu Absatz 4

Sofern die Anspruchsberechtigten am 9. Dezember 2023 unter vollständigem Wegfall der Besoldungsansprüche beurlaubt sind oder sich in Elternzeit befinden, sind für die Einmalzahlung gemäß Absatz 1 die Verhältnisse der Berechtigten am letzten Tag vor Beginn der Beurlaubung oder der Elternzeit maßgeblich.

Zu § 3 (Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger)

Entsprechend den Regelungen in § 2 wird zur Abmilderung der Folgen der gestiegenen Verbraucherpreise eine einmalige Sonderzahlung an Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger nach Maßgabe des jeweiligen Ruhegehalts- und Anteilssatzes gewährt. Es handelt sich dabei – wie bei den Zahlungen an aktive Beamtinnen und Beamte – um Sonderzahlungen des Dienstherrn, die im Sinne des § 3 Nummer 11c des Einkommensteuergesetzes zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise als zusätzliche Unterstützung zu den ohnehin geschuldeten Bezügen gewährt wird; sie bleiben daher steuerfrei. In Einzelfällen kann es zu einer (Teil-)Steuerpflichtigkeit der Sonderzahlung kommen, wenn neben dieser Sonderzahlung weitere Zahlungen gewährt wurden, die unter § 3 Nummer 11c des Einkommensteuergesetzes fallen.

Zu Absatz 1

Entsprechend Absatz 1 Satz 1 wird zur Abmilderung der Folgen der gestiegenen Verbraucherpreise eine einmalige Sonderzahlung an Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger nach Maßgabe des jeweiligen Ruhegehalts- und Anteilssatzes gewährt.

Gemäß Satz 2 ist bei Empfängerinnen und Empfängern von Mindestversorgung derjenige Ruhegehaltssatz zugrunde zu legen, der für die Bestimmung der Mindestversorgung maßgeblich ist (35 Prozent bzw. 65 Prozent).

Zu Absatz 2

Absatz 2 Satz 1 regelt die Gewährung einer monatlichen Sonderzahlung an Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger zur Abmilderung der Folgen der gestiegenen Verbraucherpreise im Zeitraum von Januar 2024 bis Oktober 2024. Da die monatliche Sonderzahlung neben den Versorgungsbezügen zu gewähren ist, kann sie nur gewährt werden, wenn grundsätzlich Versorgungsbezüge laufend zustehen.

Nach Satz 2 werden die Sonderzahlungen in der Höhe gewährt, die sich nach dem jeweils maßgeblichen Ruhegehaltssatz und den Anteilssätzen ergibt.

Zu Absatz 3

Die Sonderzahlungen, die nach diesem Gesetz gewährt werden, gelten nicht als Teil des Ruhegehalts und bleiben bei der Anwendung von Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften sowie bei Vorschriften über die anteilige Kürzung außer Betracht.

Zu § 4 (Regelung bei Anspruch auf mehrere Sonderzahlungen nach diesem Gesetz oder vergleichbare Leistungen)**Zu Absatz 1**

Durch die Vorschrift wird sichergestellt, dass die Sonderzahlungen nach diesem Gesetz bei dem gleichen Dienstherrn oder vergleichbare Leistungen zur Abmilderung der Folgen der gestiegenen Verbraucherpreise aus einem Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst bei dem gleichen Dienstherrn nur bis zum jeweiligen Höchstsatz gewährt werden. Dabei ist es unerheblich, ob die Sonderzahlungen aufgrund eines Dienst-, Ausbildungs-, Arbeits- oder Versorgungsverhältnisses nach den §§ 2 und 3 gewährt werden.

Zu Absatz 2

Beim Zusammentreffen mehrerer Ruhegehälter bei demselben Dienstherrn wird die Sonderzahlung nur einmalig, und zwar auf Basis des höheren Ruhegehaltssatzes, gewährt. Beim Zusammentreffen von Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung nach § 3 bemessen sich die Sonderzahlungen nach dem Ruhegehalt.

Zu § 5 (Teilzeit, begrenzte Dienstfähigkeit, Einbehaltung von Bezügen)**Zu Absatz 1**

Bei Teilzeitbeschäftigung werden die einmalige Sonderzahlung und die zehn monatlichen Sonderzahlungen anteilig entsprechend dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit gewährt; § 6 Absatz 1 des Landesbesoldungsgesetzes findet Anwendung. Dies entspricht der tarifvertraglichen Regelung. Bei begrenzter Dienstfähigkeit erfolgt die Berechnung der jeweiligen Zahlungen gemäß § 7 des Landesbesoldungsgesetzes, d. h., begrenzt Dienstfähige erhalten die Zahlungen mit dem gleichen prozentualen Abschlag (im Verhältnis zu Beamtinnen und Beamten mit regelmäßiger Arbeitszeit) wie ihre sonstigen Dienstbezüge; somit wird auch der Zuschlag im Sinne des § 7 Satz 2 bis 4 des Landesbesoldungsgesetzes bei der Gewährung der Sonderzahlungen berücksichtigt.

Maßgebend für die Höhe der einmaligen Sonderzahlung sind die am 9. Dezember 2023 vorliegenden Verhältnisse (in Bezug auf Teilzeit, begrenzte Dienstfähigkeit). Für die folgenden zehn monatlichen Sonderzahlungen ist der erste Tag des jeweiligen Monats maßgebend.

Zu Absatz 2

Absatz 2 bestimmt, dass die Sonderzahlungen auch dann nicht in voller Höhe gewährt werden, wenn auf der Grundlage von § 41 des Landesdisziplinalgesetzes im Rahmen eines Disziplinarverfahrens gleichzeitig mit oder nach der vorläufigen Dienstenthebung die Einbehaltung von Bezügen angeordnet worden ist. Hierzu zählt mangels Einschränkung auf § 41 Absatz 1 Satz 1 des Landesdisziplinalgesetzes auch die Einbehaltung des Ruhegehalts nach § 41 Absatz 1 Satz 2 des Landesdisziplinalgesetzes.

Nach § 39 Absatz 1 und § 56 des Landesrichtergesetzes gelten die Vorschriften des Landesdisziplinalgesetzes sinngemäß auch für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, soweit das Landesrichtergesetz nichts anderes bestimmt. Absatz 2 nimmt hierauf Bezug und stellt damit klar, dass die Einbehaltung der Sonderzahlungen auch für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie entsprechende Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gilt.

Die vorläufige Dienstenthebung setzt nach § 40 Absatz 1 Satz 1 des Landesdisziplinalgesetzes voraus, dass in dem eingeleiteten Disziplinarverfahren voraussichtlich auf Entfernung aus dem Beamtenverhältnis oder auf Aberkennung des Ruhegehalts erkannt wird oder wenn bei einem Beamten auf Probe oder einem Beamten auf Widerruf voraussichtlich eine Entlassung nach § 23 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 oder Absatz 4 des Beamtenstatusgesetzes erfolgen wird. Vor diesem Hintergrund ist es nicht folgerichtig, dass im Falle einer angeordneten Einbehaltung von Bezügen zwar die monatlichen Dienst- oder Anwärterbezüge im Sinne von § 2 des Landesbesoldungsgesetzes zu dem verfügbaren Prozentsatz einbehalten werden, nicht aber auch die Sonderzahlungen zur Inflationsabmilderung. Darüber hinaus wäre es nicht vertretbar, wenn eine Teilzeitbeschäftigung zu einer Reduzierung der Inflationsausgleichszahlung führt, die disziplinarrechtliche Einbehaltung von Bezügen jedoch nicht.

Bezüglich des Verfalls oder der Nachzahlung der einbehaltenen Sonderzahlungen gelten die Vorschriften des § 41 Absatz 3 sowie Absatz 4 Satz 1 des Landesdisziplinalgesetzes entsprechend, sodass auch insoweit eine Gleichstellung mit den einbehaltenen Bezügen erfolgt.

Zu § 6 (Rückzahlung)

§ 6 regelt die Rückforderung von gewährten Sonderzahlungen ohne Rechtsgrund. Sind die Sonderzahlungen nach § 2 sowie § 3 Absatz 1 und 2 gezahlt worden, obwohl die Voraussetzungen insoweit nicht vorlagen, sind sie in der gezahlten Höhe zurückzuzahlen. Auf die Verjährungsvorschriften in § 16 des Landesbesoldungsgesetzes wird verwiesen.

Zu Artikel 2 (Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2024/2025 Mecklenburg-Vorpommern)

Zu § 1 (Persönlicher Geltungsbereich)

Zu Absatz 1

Die Aufzählung in § 1 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 orientiert sich an dem in § 1 des Landesbesoldungsgesetzes genannten Personenkreis. Zum Kreis der Berechtigten gehören darüber hinaus nach Nummer 4 der Vorschrift auch die Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen, deren Anspruchsberechtigung sich aus § 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern ergibt.

Zu Absatz 2

Der Negativkatalog entspricht der Aufzählung in § 1 Absatz 3 des Landesbesoldungsgesetzes.

Zu § 2 (Erhöhung der Dienstbezüge im Jahr 2024)**Zu Absatz 1**

Absatz 1 regelt die Erhöhung der Grundgehaltssätze um 200 Euro.

Zu Absatz 2

Die neben den Grundgehaltssätzen vorhandenen Besoldungsbestandteile werden vom Sockelbetrag nicht erfasst. Um eine Entwertung dieser Besoldungsbestandteile – hierzu zählen insbesondere Zulagen und Familienzuschläge – zu vermeiden, sollen sie im vergleichbaren Umfang wie die Grundgehälter an der Besoldungsanpassung teilnehmen. Als Steigerungssatz wird der im Rahmen der Tarifeinigung vom 9. Dezember 2023 in einem Prozentwert umgerechnete Sockel herangezogen, sodass die Dienstbezüge nach Absatz 2 um 4,76 Prozent erhöht werden.

Die Erhöhungsbeträge für erste und zweite berücksichtigungsfähige Kinder in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 6, die mit dem von der Landesregierung am 19. Dezember 2023 beschlossenen Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung der Besoldungsstrukturen und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern auf 60, 55 und 40 Euro für das Jahr 2023 festgesetzt werden sollen, nehmen nicht an der Anpassung teil. Ihnen kommt lediglich eine besitzstandswahrende Funktion. Mit jeder Erhöhung des Familienzuschlages für erste und zweite Kinder entfällt insoweit diese Funktion, sodass die Erhöhungsbeträge sich schrittweise abbauen und infolgedessen einheitliche Familienzuschläge erreicht werden; vgl. dazu auch die Einzelbegründung zu Artikel 2 Nummer 7 des zuvor genannten Gesetzentwurfes der Landesregierung. Da der Familienzuschlag für erste und zweite Kinder von 175,00 Euro auf 183,33 Euro steigt, können die Erhöhungsbeträge entsprechend um jeweils 8,33 Euro reduziert werden.

Zu Absatz 3

Absatz 3 bestimmt als Ausgangsbasis für die Bezügeerhöhung das Besoldungsniveau, welches zum 1. Januar 2023 durch den von der Landesregierung am 19. Dezember 2023 beschlossenen Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung der Besoldungsstrukturen und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern erreicht werden soll.

Zu § 3 (Erhöhung der Dienstbezüge im Jahr 2025)

Die mit § 2 erhöhten Dienstbezüge sollen zum 1. Februar 2025 in einem weiteren Schritt um 5,5 Prozent angehoben werden. Zusammen mit dem Sockelbetrag aus § 2 wird damit das Tarifergebnis zeitgleich und systemgerecht übertragen. Ebenso wird der in der Tarifeinigung enthaltene Mindestbetrag von 340 Euro in allen Besoldungsgruppen erreicht. Infolge der beiden Anpassungsschritte erhöht sich das niedrigste Grundgehalt (Besoldungsgruppe A 4, Stufe 1) von 2 376,36 Euro um 341,70 Euro auf 2 718,06 Euro; bei allen weiteren Grundgehältern liegt die Anpassung entsprechend höher.

Da der Familienzuschlag für erste und zweite Kinder von 183,33 Euro auf 193,41 Euro steigt, können die Erhöhungsbeträge entsprechend um jeweils 10,08 Euro reduziert werden. Auf die Begründung zu § 2 Absatz 2 wird verwiesen.

Zu § 4 (Anpassung der Anwärterbezüge in den Jahren 2024 und 2025)

Die Vorschrift sieht eine Anhebung der Anwärterbezüge um 100 Euro zum 1. November 2024 sowie eine weitere Erhöhung um 50 Euro zum 1. Februar 2025 vor. Die beiden Anpassungen führen in Summe zu einer relativen Steigerung der Anwärterbezüge zwischen 9,38 und 12,47 Prozent gegenüber 2023.

Die Anhebung setzt auf den Beträgen auf, die sich aus der mit dem von der Landesregierung am 19. Dezember 2023 beschlossenen Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung der Besoldungsstrukturen und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern ergebenden Anhebung der Anwärtergrundbeträge um 3 Prozent ergeben, vgl. dazu auch die Einzelbegründung zu Artikel 1 § 3 dieses Gesetzentwurfes.

Zu § 5 (Anpassung von Bezügen nach fortgeltendem Recht in den Jahren 2024 und 2025)

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

Absatz 1 überträgt die nach § 2 Absatz 1 vorgesehene Erhöhung der Grundgehälter um den Sockelbetrag von 200 Euro auf die Grundgehaltssätze in den fortgeltenden Besoldungsordnungen und Besoldungsgruppen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie in den Regelungen über künftig wegfallende Ämter.

Absatz 2 überträgt die nach § 2 Absatz 2 vorgesehene lineare Anpassung auf die sonstigen dort genannten Besoldungsbestandteile, Bemessungsgrundlagen sowie Anrechnungs- und Höchstbeträge. Die Aufzählung in den Nummern 1 bis 5 entspricht im Wesentlichen der Aufzählung in den bisherigen Anpassungsgesetzen.

Hauptanwendungsfall sind im Bereich der aktiven Beamtinnen und Beamten die einbezogenen Gehaltsbestandteile der bis zur Professorenbesoldungsreform 2002 bzw. deren landesrechtlichen Umsetzung Ende 2004 maßgeblichen Bundesbesoldungsordnung C.

Hinsichtlich der weiteren 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. § 5 dieses Gesetzentwurfes hat insoweit die gleiche Auffangfunktion wie seinerzeit der nicht in Landesrecht überführte § 84 des Bundesbesoldungsgesetzes für die letzte bundeseinheitlich geregelte Bezügeerhöhung vor Inkrafttreten der Föderalismusreform.

Die umfassende Aufzählung denkbarer Fallkonstellationen vermeidet eine ungewollte Regelungslücke, die wegen des geltenden Vorbehaltes des Gesetzes in der Besoldung und Versorgung nicht ohne Weiteres geschlossen werden könnte. Außerdem kann eine verwaltungsaufwendige 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 Nummer 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.

Soweit in Absatz 2 Nummer 4 und 5 auf das Reformgesetz 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, verwiesen wird, gilt die am 31. August 2006 – und damit die zum Zeitpunkt der Föderalismusreform – geltende Fassung.

Absatz 3 regelt die lineare Erhöhung um 5,5 Prozent zum 1. Februar 2025 der durch die Absätze 1 und 2 erhöhten Beträge.

Zu § 6 (Erhöhung der Versorgungsbezüge in den Jahren 2024 und 2025)

Zu Absatz 1

Die in § 17 Absatz 1 des Landesbesoldungsgesetzes vorgesehene regelmäßige Anpassung der Besoldung an die Einkommensentwicklung und deren Teilhabe an der wirtschaftlichen Entwicklung findet nach § 70 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern ihre Entsprechung im Bereich der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger und deren Hinterbliebenen. Die Anpassung erfolgt für die in den §§ 2, 3 und 5 genannten Bezügebestandteile im Bereich der Aktivenbezüge daher entsprechend, sofern sie Grundlage für die Versorgung sind.

Zu Absatz 2

Die vorgesehenen linearen Erhöhungen zum 1. November 2024 und zum 1. Februar 2025 sowie deren Entsprechungen für Bezüge nach fortgeltendem Recht in § 5 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 2 Nummer 4 sowie aus § 3 in Verbindung mit § 6 Absatz 1 ergibt, Leistungsbezüge denkbar, die während der aktiven Dienstzeit nicht an linearen Anpassungen teilgenommen haben.

Es wäre widersprüchlich, diese im aktiven Beamtenverhältnis als fix vereinbarte 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 2 in Höhe von 4,76 Prozent und § 3 in Höhe von 5,5 Prozent pauschal um 0,1 Prozentpunkte auf 4,66 bzw. 5,4 Prozent vermindert.

Dies entspricht den Regelungen in den bisherigen Anpassungsgesetzen.

Zu § 7 (Rundung der Erhöhungsbeträge)

Mit der Erhöhung der Bezüge nach den §§ 2 bis 6 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.

Zu Artikel 3 (Änderung des Landesbesoldungsgesetzes)

Im Ergebnis der Berechnungen zum Mindestabstandsgebot nach den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts, die sich jeweils auf das Jahreseinkommen beziehen, bedarf es aufgrund sich ändernder Parameter bereits zum 1. Januar 2024 einer Neufestsetzung des Familienzuschlages für dritte und weitere Kinder in Anlage 10 sowie der Familienergänzungszuschläge nach Anlage 10b. Im Sinne der Anwenderfreundlichkeit werden dennoch alle Anlagen zum 1. Januar 2024 neu gefasst. Die daher ab dem 1. Januar 2024 geltenden Anlagen ergeben sich aus Anhang I.

Zu Artikel 4 (Weitere Änderung des Landesbesoldungsgesetzes)

Die Anlagen 5 bis 13 werden aufgrund der durch Artikel 2 § 2 vorgesehenen Bezügeanpassung zum 1. November 2024 neu gefasst. Die ab dem 1. November 2024 geltenden Anlagen ergeben sich aus Anhang II.

Zu Artikel 5 (Weitere Änderung des Landesbesoldungsgesetzes)

Im Ergebnis der Berechnungen zum Mindestabstandsgebot nach den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts, die sich jeweils auf das Jahreseinkommen beziehen, bedarf es aufgrund sich ändernder Parameter bereits zum 1. Januar 2025 einer Neufestsetzung des Familienzuschlages für dritte und weitere Kinder in Anlage 10 sowie der Familienergänzungszuschläge nach Anlage 10b. Im Sinne der Anwenderfreundlichkeit werden dennoch alle Anlagen zum 1. Januar 2024 neu gefasst. Die ab dem 1. Januar 2025 geltenden Anlagen ergeben sich aus Anhang III.

Zu Artikel 6 (Weitere Änderung des Landesbesoldungsgesetzes)

Die Anlagen 5 bis 13 werden aufgrund der durch Artikel 2 vorgesehenen Bezügeanpassung zum 1. Februar 2025 neu gefasst. Die ab dem 1. Februar 2025 geltenden Anlagen ergeben sich aus Anhang IV.

Zu Artikel 7 (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. November 2024 um 4,76 Prozent und zum 1. Februar 2025 um weitere 5,5 Prozent angehoben.

Artikel 8 (Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern)

Nach der Aufhebung des Bundesversorgungsgesetzes zum 1. Januar 2024 soll durch Artikel 4 des von der Landesregierung am 19. Dezember 2023 beschlossenen Entwurfes eines Gesetzes über die Anpassung der Besoldungsstrukturen und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern die Verweisung auf die Vorschriften des Bundesversorgungsgesetzes durch die direkte Regelung der monatlichen Beträge der Unfallausgleichszahlungen im Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern ersetzt werden. Die Anpassung der Beträge mit jeder Rentenerhöhung wird fortgesetzt, indem die nunmehr in § 35 Absatz 1 Satz 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern geregelten Unfallausgleichszahlungen mit jeder Besoldungs- und Versorgungsanpassung fortgeschrieben werden. Im Ergebnis werden die bisherigen Beträge daher zum 1. November 2024 um die um 4,76 Prozent erhöhten Beträge ersetzt.

Artikel 9 (Weitere Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern)

Es wird auf die Begründung zu Artikel 8 verwiesen. Im Ergebnis werden die durch Artikel 8 erhöhten Beträge um weitere 5,5 Prozent zum 1. Februar 2025 erhöht. § 35 Absatz 1 Satz 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern ist daher entsprechend anzupassen.

Zu Artikel 10 (Inkrafttreten)

Artikel 10 regelt das Inkrafttreten der Artikel 1 bis 9.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt das grundsätzliche Inkrafttreten des Gesetzes am Tag nach seiner Verkündung, sofern nichts Abweichendes in den Absätzen 2 bis 4 geregelt ist.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt das Inkrafttreten des Verbraucherpreis-Sonderzahlungsgesetzes des Landes Mecklenburg-Vorpommern zum 9. Dezember 2023 und damit zeitgleich zum Tag des Abschlusses des Tarifvertrages über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich).

Der Beschluss des Gesetzes durch den Landtag ist erst zu einem Zeitpunkt nach dem Monat Dezember 2023 möglich. Für ein Inkrafttreten zum Zeitpunkt des Tarifabschlusses ist daher ein rückwirkendes Inkrafttreten des Gesetzes notwendig. Dies ist auch zulässig, da es sich um eine reine Begünstigung der Regelungsbetroffenen handelt; es handelt sich daher um keinen Fall der unzulässigen echten Rückwirkung.

Zudem bestimmt Absatz 2, dass das Gesetz mit Ablauf des 31. Dezember 2027 außer Kraft tritt. Der Zweck des Gesetzentwurfes ist nach vollständiger Auszahlung an alle Begünstigten faktisch erledigt. Im Anschluss an die Auszahlung besteht für den Dienstherrn mit Blick auf die Verjährungsfristen des § 16 des Landesbesoldungsgesetzes längstens bis zum 31. Dezember 2027 die Möglichkeit zur Rückforderung zu Unrecht gezahlter Inflationsausgleichszahlungen gemäß Artikel 1 § 6. Da somit nur ein vorübergehender Regelungsbedarf besteht, soll das Gesetz im Sinne des Bürokratieabbaus befristet werden.

Zu Absatz 3

Der Familienzuschlag für dritte und weitere Kinder sowie die Familienergänzungszuschläge sind bereits zum 1. Januar 2024 zu erhöhen, damit sie für das gesamte Jahr gezahlt werden können. Auf die Begründung zu Artikel 3 wird verwiesen.

Zu Absatz 4

Die Erhöhung der Grundgehälter um 200 Euro und der Anwärtergrundbeträge um 100 Euro sowie die lineare Erhöhung der weiteren Dienstbezüge um 4,76 Prozent erfolgt zum 1. November 2024. Zu diesem Zeitpunkt sind daher die Anlagen des Landesbesoldungsgesetzes (Artikel 4), § 4 Absatz 1 Nummer 1 der Erschwerniszulagenverordnung (Artikel 7) und § 35 Absatz 1 Satz 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern (Artikel 8) anzupassen.

Zu Absatz 5

Der Familienzuschlag für dritte und weitere Kinder sowie die Familienergänzungszuschläge sind bereits zum 1. Januar 2025 zu erhöhen, damit sie für das gesamte Jahr gezahlt werden können. Auf die Begründung zu Artikel 5 wird verwiesen.

Zu Absatz 6

Die lineare Erhöhung der Dienstbezüge um 5,5 Prozent erfolgt zum 1. Februar 2025. Zu diesem Zeitpunkt sind daher die Anlagen des Landesbesoldungsgesetzes (Artikel 6) sowie § 35 Absatz 1 Satz 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern (Artikel 9) anzupassen.