

BESCHLUSSEMPFEHLUNG UND BERICHT

des Finanzausschusses (4. Ausschuss)

zu dem Gesetzentwurf der Landesregierung
- Drucksache 8/3454 -

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

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 in Textziffer 29 festgelegt, sollen die Tarifiergebnisse 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.

1. 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.

2. 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 u. a. die Amts- und Stellszulagen – und
- die Anwärterbezüge um 100 Euro erhöht werden.

Ferner sollen 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.

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.

Der Finanzausschuss empfiehlt, den Gesetzentwurf der Landesregierung auf Drucksache 8/3454 mit Änderungen in den Artikeln 1 und 9 sowie in den Anhängen I bis IV der Artikel 3 bis 6 und im Übrigen unverändert anzunehmen.

Einvernehmen im Ausschuss

C Alternativen

Keine.

D Kosten

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand 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 für den Landeshaushalt 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 auf die 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 ein erhöhter Vollzugaufwand durch die erforderliche Umprogrammierung der EDV-gestützten Zahlverfahren für die Besoldung und Versorgung.

Beschlussempfehlung

Der Landtag möge beschließen,

den Gesetzentwurf der Landesregierung auf Drucksache 8/3454 mit folgenden Maßgaben und im Übrigen unverändert anzunehmen:

1. In Artikel 1 werden in § 4 Absatz 1 die Wörter „oder vergleichbare Leistungen zur Abmilderung der Folgen der gestiegenen Verbraucherpreise aus einem Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst bei dem gleichen Dienstherrn“ gestrichen.
2. Die Anhänge I bis IV zu den Artikeln 3 bis 6 erhalten die sich aus der Anlage ergebende Fassung.
3. In Artikel 9 werden die Angabe „<“ durch die Angabe „... [“ und die Angabe „>“ durch die Angabe „]“ ersetzt.

Schwerin, den 3. Juni 2024

Der Finanzausschuss

Tilo Gundlack

Vorsitzender und Berichterstatter

Anhang I (zu Artikel 3)

Anlage 5
(zu § 25 Absatz 2 Satz 2)

Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung A
ab 1. Januar 2024
(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	2 376,36	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)

Besoldungs- gruppe	
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)

Besoldungsgruppe	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, Vomhundert, Bruchteil	Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro, Vomhundert, Bruchteil	Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro, Vomhundert, Bruchteil
Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen		Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen		Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen	
Nummer 2b	98,12	Nummer 3 Die Zulage beträgt	12,5 v. H. des 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. 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
für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um

175,00 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

60,00 Euro,
55,00 Euro,
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:
- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12:

128,37 Euro
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.

Anlage 10b
(zu § 43a Absatz 1)

Familienergänzungszuschlag
ab 1. Januar 2024
(Monatsbeträge in Euro)

Der Familienergänzungszuschlag nach § 43a wird für eine Familie mit einem zu berücksichtigenden Kind in folgender Höhe gewährt:

Besoldungs- gruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 4	280,64	242,04	204,71	168,57	107,40	46,20	-	-
A 5	267,87	211,98	175,28	139,83	78,96	18,06	-	-
A 6	230,38	186,74	144,46	103,47	36,61	-	-	-
A 7	169,42	133,66	74,81	17,67	-	-	-	-
A 8	-	19,62	-	-	-	-	-	-

Der Familienergänzungszuschlag nach § 43a wird für eine Familie mit mindestens zwei zu berücksichtigenden Kindern in folgender Höhe gewährt:

Besoldungs- gruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 4	429,98	391,37	354,05	317,90	256,74	195,53	134,37	-
A 5	422,37	366,48	329,78	294,33	233,46	172,56	111,70	50,79
A 6	400,38	356,74	314,46	273,47	206,61	139,77	72,93	6,08
A 7	379,09	343,33	284,48	227,34	143,19	59,11	-	-
A 8	-	229,29	182,96	101,81	22,77	-	-	-
A 9	-	63,11	19,57	-	-	-	-	-

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	Rechtsgrundlage		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 Justizvollzugs- einrichtungen und Psychiatrischen Kranken- einrichtungen	§ 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 Steuer- verwaltung	§ 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 Junior- professorinnen 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

Die Sätze der Mehrarbeitsvergütung finden bis zum Inkrafttreten der Mehrarbeitsvergütungslandesverordnung Anwendung.

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

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. 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, Vomhundert, Bruchteil	Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro, Vomhundert, Bruchteil	Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro, Vomhundert, Bruchteil
Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen		Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen		Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen	
Nummer 2b	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.

Anlage 10b
(zu § 43a Absatz 1)

Familienergänzungszuschlag
ab 1. November 2024
(Monatsbeträge in Euro)

Der Familienergänzungszuschlag nach § 43a wird für eine Familie mit einem zu berücksichtigenden Kind in folgender Höhe gewährt:

Besoldungs- gruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 4	280,64	242,04	204,71	168,57	107,40	46,20	-	-
A 5	267,87	211,98	175,28	139,83	78,96	18,06	-	-
A 6	230,38	186,74	144,46	103,47	36,61	-	-	-
A 7	169,42	133,66	74,81	17,67	-	-	-	-
A 8	-	19,62	-	-	-	-	-	-

Der Familienergänzungszuschlag nach § 43a wird für eine Familie mit mindestens zwei zu berücksichtigenden Kindern in folgender Höhe gewährt:

Besoldungs- gruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 4	429,98	391,37	354,05	317,90	256,74	195,53	134,37	-
A 5	422,37	366,48	329,78	294,33	233,46	172,56	111,70	50,79
A 6	400,38	356,74	314,46	273,47	206,61	139,77	72,93	6,08
A 7	379,09	343,33	284,48	227,34	143,19	59,11	-	-
A 8	-	229,29	182,96	101,81	22,77	-	-	-
A 9	-	63,11	19,57	-	-	-	-	-

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
Feuerwehruzulage	§ 49	nach einer Dienstzeit von einem Jahr	73,92
		nach einer Dienstzeit von zwei Jahren	146,95
Zulage für Beamtinnen und Beamte bei Justizvollzugs- einrichtungen und Psychiatrischen Kranken- einrichtungen	§ 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 Steuer- verwaltung	§ 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 Junior- professorinnen 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

Die Sätze der Mehrarbeitsvergütung finden bis zum Inkrafttreten der Mehrarbeitsvergütungslandesverordnung Anwendung.

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

Besoldungs- gruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 4	2 576,36	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

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, Vomhundert, Bruchteil	Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro, Vomhundert, Bruchteil	Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro, Vomhundert, Bruchteil
Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen		Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen		Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen	
Nummer 2b	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. 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 eine Familie mit einem zu berücksichtigenden Kind in folgender Höhe gewährt:

Besoldungs- gruppe	Stufe									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A 4	503,80	463,25	424,04	386,06	321,81	257,50	193,25	-	-	-
A 5	490,13	431,40	392,86	355,61	291,66	227,68	163,74	99,76	-	-
A 6	449,95	404,11	359,69	316,62	246,38	176,17	105,95	35,72	-	-
A 7	367,39	329,82	267,99	207,96	119,56	31,23	-	-	-	-
A 8	-	210,02	161,35	76,08	-	-	-	-	-	-
A 9	-	35,43	-	-	-	-	-	-	-	-

Der Familienergänzungszuschlag nach § 43a wird für eine Familie mit mindestens zwei zu berücksichtigenden Kindern in folgender Höhe gewährt:

Besoldungs- gruppe	Stufe									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A 4	709,73	669,17	629,96	591,98	527,73	463,43	399,18	-	-	-
A 5	701,22	642,50	603,95	566,70	502,75	438,78	374,83	310,85	-	-
A 6	676,54	630,70	586,28	543,22	472,98	402,76	332,54	262,31	192,10	-
A 7	617,13	579,56	517,73	457,70	369,30	280,97	192,57	129,51	66,39	3,26
A 8	-	459,76	411,09	325,83	242,79	129,57	16,30	-	-	-
A 9	-	285,17	239,43	148,14	59,27	-	-	-	-	-
A 10	-	81,34	8,52	-	-	-	-	-	-	-

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 Justizvollzugs- einrichtungen 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 Steuer- verwaltung	§ 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 Luftfahrzeug- besatzungsangehörige	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 Junior- professorinnen 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

Die Sätze der Mehrarbeitsvergütung finden bis zum Inkrafttreten der Mehrarbeitsvergütungslandesverordnung Anwendung.

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			
	St 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)

Besoldungsgruppe	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	Stufe														
	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, Vomhundert, Bruchteil	Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro, Vomhundert, Bruchteil	Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro, Vomhundert, Bruchteil
Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen		Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen		Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen	
Nummer 2b	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)	A 13 A 15 B 3	Besoldungsgruppe Fußnote C 2	1 104,32
		C 1 C 2 C 3 und C 4		*) 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 eine Familie mit einem zu berücksichtigenden Kind in folgender Höhe gewährt:

Besoldungs- gruppe	Stufe									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A 4	503,80	463,25	424,04	386,06	321,81	257,50	193,25	-	-	-
A 5	490,13	431,40	392,86	355,61	291,66	227,68	163,74	99,76	-	-
A 6	449,95	404,11	359,69	316,62	246,38	176,17	105,95	35,72	-	-
A 7	367,39	329,82	267,99	207,96	119,56	31,23	-	-	-	-
A 8	-	210,02	161,35	76,08	-	-	-	-	-	-
A 9	-	35,43	-	-	-	-	-	-	-	-

Der Familienergänzungszuschlag nach § 43a wird für eine Familie mit mindestens zwei zu berücksichtigenden Kindern in folgender Höhe gewährt:

Besoldungs- gruppe	Stufe									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A 4	709,73	669,17	629,96	591,98	527,73	463,43	399,18	-	-	-
A 5	701,22	642,50	603,95	566,70	502,75	438,78	374,83	310,85	-	-
A 6	676,54	630,70	586,28	543,22	472,98	402,76	332,54	262,31	192,10	-
A 7	617,13	579,56	517,73	457,70	369,30	280,97	192,57	129,51	66,39	3,26
A 8	-	459,76	411,09	325,83	242,79	129,57	16,30	-	-	-
A 9	-	285,17	239,43	148,14	59,27	-	-	-	-	-
A 10	-	81,34	8,52	-	-	-	-	-	-	-

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
Feuerwehrezulage	§ 49	nach einer Dienstzeit von einem Jahr	77,99
		nach einer Dienstzeit von zwei Jahren	155,03
Zulage für Beamtinnen und Beamte bei Justizvollzugs- einrichtungen 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 Steuer- verwaltung	§ 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 Junior- professorinnen 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	267,12
	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

Die Sätze der Mehrarbeitsvergütung finden bis zum Inkrafttreten der Mehrarbeitsvergütungslandesverordnung Anwendung.

Bericht des Abgeordneten Tilo Gundlack

I. Allgemeines

Der Landtag hat den 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“ auf Drucksache 8/3454 in seiner 76. Sitzung am 14. März 2024 beraten und federführend an den Finanzausschuss sowie zur Mitberatung an den Innenausschuss überwiesen.

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

Der Finanzausschuss hat diese Liste zur Kenntnis genommen

Der Finanzausschuss hat den Gesetzentwurf in insgesamt vier Sitzungen, abschließend in seiner 66. Sitzung am 30. Mai 2024 beraten. Am 11. April 2024 hat der Finanzausschuss eine öffentliche Anhörung durchgeführt.

II. Stellungnahme des mitberatenden Innenausschusses

Der Innenausschuss hat den Gesetzentwurf auf Drucksache 8/3454 in seiner 65. Sitzung am 18. April 2024 abschließend beraten und, soweit seine Zuständigkeit betroffen ist, mit den Stimmen der Fraktionen der SPD und DIE LINKE, bei Enthaltung der Fraktionen der AfD, CDU, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP einvernehmlich empfohlen, den Gesetzentwurf unverändert anzunehmen.

III. Wesentliche Ergebnisse der öffentlichen Anhörung

Der Finanzausschuss hat aufgrund des engen sachlichen Zusammenhangs auf Antrag der Fraktionen der SPD und DIE LINKE in seiner Sitzung am 11. April 2024 eine verbundene öffentliche Anhörung zu den Gesetzentwürfen der Landesregierung auf den Drucksachen 8/3454 und 8/3455 durchgeführt und den Landkreistag Mecklenburg-Vorpommern e. V., den Städte- und Gemeindetag Mecklenburg-Vorpommern e. V., den Richterbund Mecklenburg-Vorpommern e. V., Frau Prof. Dr. Färber von der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer, den Deutschen Gewerkschaftsbund – Bezirk Nord, den Bund deutscher Kriminalbeamter – Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e. V., den dbb beamtenbund und tarifunion – landesbund mecklenburg-vorpommern (dbb m-v), die Gewerkschaft der Polizei Mecklenburg-Vorpommern und die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft – Landesverband Mecklenburg-Vorpommern um eine Einschätzung zum Gesetzentwurf gebeten.

Der Städte- und Gemeindetag Mecklenburg-Vorpommern e. V. und der Landkreistag Mecklenburg-Vorpommern e. V. haben sich jeweils nur schriftlich an den Finanzausschuss gewandt und auf eine persönliche Teilnahme an der öffentlichen Anhörung am 11. April 2024 verzichtet.

Der Landkreistag Mecklenburg-Vorpommern e. V. hat dem Finanzausschuss schriftlich mitgeteilt, dass nach Beteiligung seiner Mitglieder keine Hinweise zum Gesetzentwurf im Landkreistag Mecklenburg-Vorpommern e. V. eingegangen seien. Insofern sei davon auszugehen, dass die gesetzlichen Änderungen von den Landkreisen inhaltlich mitgetragen würden.

Der Städte- und Gemeindetag Mecklenburg-Vorpommern e. V. hat den gesetzlichen Änderungen aus kommunaler Sicht weitgehend zugestimmt. Darüber hinaus wurde aber auch kritisch angemerkt, dass man in den letzten Jahren immer versucht habe, Sensibilität für die kommunale Seite zu erwecken. Die Umsetzung der Tarifergebnisse aus dem Tarifvertrag mit den Beschäftigten der Länder sei aus kommunaler Sicht nicht zielführend. Bekanntlich würden die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Kommunen nach dem Tarifvertrag TVöD bezahlt. Eine Umsetzung der Tarifverträge, um den Beamten die gleichen Erhöhungen wie den Angestellten zu ermöglichen, würde aus kommunaler Sicht erfordern, in einer zweiten Tabelle die Beamten der Kommunen zu regeln, die dann entsprechend ihrer Angestellten-Kollegen eine Besoldung entsprechend der Ergebnisse der TVöD erhalten würden. Da diese ständige Forderung des Städte- und Gemeindetages Mecklenburg-Vorpommern e. V. bisher nicht vom Finanzministerium oder vom Landtag aufgenommen worden sei, sei die Ungleichbehandlung zwischen Angestellten und den wenigen Beamten in den Kommunen in den letzten Jahren noch weiter gewachsen. Insofern werde der vorliegende Gesetzentwurf aus Sicht des Städte- und Gemeindetages Mecklenburg-Vorpommern e. V. den speziellen Interessen der kommunalen Dienstherren nicht gerecht.

Die Gewerkschaft der Polizei Mecklenburg-Vorpommern (GdP) hat eingangs erklärt, dass durch den Deutschen Gewerkschaftsbund – Bezirk Nord (DGB) eine in enger Abstimmung mit den DGB-Mitgliedsgewerkschaften erarbeitete Stellungnahme beim Finanzausschuss eingereicht worden sei. Insofern seien die nachfolgenden Ausführungen lediglich als Ergänzung seitens der GdP zur Stellungnahme des DGB zu verstehen: Seitens der GdP wurde darauf aufmerksam gemacht, dass zur Abschaffung der verfassungswidrigen Alimentation in Mecklenburg-Vorpommern mehrere intensive Gesprächsrunden unter Führung des Finanzministers mit den Gewerkschaften stattgefunden hätten.

Der dort gemeinsam erarbeitete Kompromiss sei letztlich aber einseitig durch den Finanzminister im Dezember 2023 aufgekündigt worden. Dieses Verhalten des Finanzministers werde aus Sicht der GdP die zukünftige Zusammenarbeit nachhaltig belasten. Angesichts dieser unklaren Rechtslage habe sich die GdP zudem gezwungen gesehen, ihre Mitglieder zur Stellung von Anträgen auf eine verfassungsgemäße Alimentation aufzurufen, um Schaden von den GdP-Mitgliedern und den Beschäftigten des Landes Mecklenburg-Vorpommern abzuwenden. Diesem Aufruf seien allein im Polizeibereich mindestens 3 127 Beschäftigte nachgekommen. Dies seien weit mehr als 50 Prozent der Polizeibeamtinnen und -beamten und damit für die GdP ein klares Zeichen dafür, wie die Beschäftigten das Verhalten des Finanzministers und der Landesregierung bewerten würden. Aus Anlass der Tarifverhandlungen der Länder hätten sich zudem Tausende Beschäftigte an den Warnstreiks und Demonstrationen der Gewerkschaften beteiligt. Für den Bereich der GdP sei in diesem Zusammenhang eine extrem hohe Beteiligung in Mecklenburg-Vorpommern festzustellen gewesen. Auch dies sei als ein klares Zeichen an die Landespolitik zu werten. Es mache für die GdP deutlich, welche berechtigten hohen Erwartungen und Forderungen die Beschäftigten an die Landesregierung hätten. Diesen Erwartungen würden die vorliegenden Gesetzentwürfe auf den Drucksachen 8/3454 und 8/3455 jedoch nicht entsprechen. Aus Sicht der GdP gebe es eine Vielzahl von Möglichkeiten zur Verbesserung der Gesetzentwürfe, die in der Stellungnahme des DGB auch dargelegt worden seien. Hiervon seien aus Sicht der GdP folgende Punkte besonders hervorzuheben:

- die Erhöhung aller Erfahrungsstufen aller Besoldungsgruppen um mindestens 1 Prozent,
- eine großzügigere Glättung der Sonderzahlung auf höherem Niveau,
- die Dynamisierung weiterer Zulagen bzw. die Weiterentwicklung der Erschwerniszulagen,
- die Einführung einer zweigeteilten Laufbahn mit dem Einstiegsamt A 9 im Bereich der Landespolizei,
- die Neuregelung der sogenannten „systemnahen Berufszeiten“ und
- die Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit von Stellenzulagen, insbesondere im Bereich der Polizei, der Berufsfeuerwehren, beim Verfassungsschutz und im Justizvollzug.

Darüber hinaus hat die GdP noch auf zwei weitere Punkte besonders aufmerksam gemacht: Zum einen bleibe die in § 35 des Beamtenversorgungsgesetzes vorgesehene Höhe des Unfallausgleiches weit unter den im Vierzehnten Buch Sozialgesetzbuch (SGB XIV) geregelten Beträgen beim Berufsschadensausgleich und würde damit die Beamtinnen und Beamten bei Dienstunfällen mit bleibenden Schäden finanziell wesentlich schlechter stellen. Zum anderen hat die GdP ausdrücklich kritisiert, dass Eltern, die sich zum Stichtag in der Elternzeit und dem entsprechenden Bezug von Elterngeld befunden hätten, von der Inflationsausgleichsprämie ausgeschlossen würden. Auch bei den Tarifverhandlungen hätte diese Gruppe, die sich mit weniger Einkünften der Herausforderung, für ein Kind zu sorgen, stellen, eigentlich berücksichtigt werden müssen. In den jetzigen Gesetzgebungsverfahren hätte man aus Sicht der GdP nunmehr aber die Chance, diesen Fehler zu beheben und damit das in der Koalitionsvereinbarung zwischen SPD und DIE LINKE vereinbarte Ziel der Unterstützung und Entlastung von Familien auch für Familien mit mindestens einem Beamtenelternanteil tatsächlich zu leben. Die GdP hat zudem deutlich gemacht, dass viele Kolleginnen und Kollegen in der Polizei frustriert seien, da die Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern mit der Besoldungsgruppe A 8 in den Ruhestand gehen würden, während dies etwa in Schleswig-Holstein und Brandenburg schon das Einstiegsamt sei.

In anderen Bundesländern sei das Einstiegsamt sogar die Besoldungsgruppe A 9 oder A 11. Die vorliegenden Gesetzentwürfe enthielten aus Sicht der GdP lediglich das Minimum dessen, was geregelt werden müsse, um zumindest einen Teil der Betroffenen zu befrieden und sie davon abzuhalten, gegen ihre Besoldung zu klagen. Sofern die Gesetzentwürfe nicht so verabschiedet würden, wäre allerdings auf jeden Fall die nicht verfassungsgemäße Besoldung für das Jahr 2023 gegeben.

Der Richterbund Mecklenburg-Vorpommern e. V. hat betont, dass er den beiden Gesetzentwürfen auf den Drucksachen 8/3454 und 8/3455 grundsätzlich skeptisch gegenüberstehe, die aus seiner Sicht von dem Wunsch geprägt seien, einerseits die Verfassungsmäßigkeit der Besoldung zu wahren, andererseits aber auch möglichst sparsam vorzugehen. Nach dem Eindruck des Richterbundes Mecklenburg-Vorpommern e. V. würde die Besoldung, wie mit den Gesetzentwürfen vorgesehen, in den Erhöhungen vielleicht gerade noch verfassungsgemäß sein. Es sei aber keine Gestaltungsabsicht und kein Gestaltungsmut erkennbar, die Besoldungsstrukturen komplett zu ändern und an die modernen Anforderungen anzupassen, denn nach Auffassung des Richterbundes Mecklenburg-Vorpommern e. V. habe sich die Alimentation insbesondere an der Wertigkeit der Ämter und an dem Lebensstandard und den Lebensbedürfnissen der Beschäftigten zu orientieren. Beides habe sich in den letzten 30 Jahren deutlich verändert. Eine schlichte Fortschreibung der bisherigen Besoldung durch prozentuale Erhöhungen halte der Richterbund Mecklenburg-Vorpommern e. V. daher nicht für ausreichend, um den gewandelten Ämtern und den Lebensbedürfnissen wirklich zu entsprechen. Die Idee des Übergangs zur sogenannten Mehrverdienerreihe sei hingegen aus Sicht des Richterbundes Mecklenburg-Vorpommern e. V. positiv zu bewerten, da damit versucht werde, sich allmählich der Lebenswirklichkeit anzunähern. Im Ergebnis habe man aber den Eindruck, dass Mecklenburg-Vorpommern bislang immer noch ein Niedriglohnland sei, was sich auch in der Besoldung ausdrücken solle. Eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit sei nach dem Eindruck des Richterbundes Mecklenburg-Vorpommern e. V. mit dem vorliegenden Gesetzentwurf sicher nicht zu erreichen. Die hochqualifizierten Kolleginnen und Kollegen würden sich an ganz anderen Einkünften orientieren und bei der bisherigen und der nun vorgesehenen Besoldung und unter den Arbeitsbedingungen, die zum Teil in der Justiz bestünden, sicher nicht nach Mecklenburg-Vorpommern wechseln. Man werde damit auf Dauer eher nicht den qualifizierten Nachwuchs gewinnen können, der benötigt werde, um den zum Teil deutlich gewachsenen Anforderungen an die richterliche Tätigkeit wirklich gerecht werden zu können. Ferner sehe der Richterbund Mecklenburg-Vorpommern e. V. in den Gesetzentwürfen auf den Drucksachen 8/3454 und 8/3455 die Versorgungsempfänger nicht hinreichend bedacht. Die vorgeschlagenen Besoldungserhöhungen seien deutlich zu gering, um den Versorgungsempfängern auch in der Pensionszeit den Lebensstandard zu garantieren, den sie sich erarbeitet hätten, ganz unabhängig davon, dass sie zum Teil von den vorgeschlagenen Besoldungserhöhungen gar nicht erfasst würden. Darüber hinaus hat der Richterbund Mecklenburg-Vorpommern e. V. zusammenfassend erklärt, dass der Gesetzgeber grundsätzlich erkannt habe, dass die Erhöhung der Grundgehaltssätze der untersten Besoldungsgruppe der Besoldungsordnung A zwecks Wahrung des Mindestabstandes zum sozialrechtlichen Grundsicherungsniveau auch das innere Gefüge der anderen Besoldungsordnungen und ihrer jeweiligen Besoldungsgruppen betreffe und – solle dieses Gefüge beibehalten werden – Erhöhungen der Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppen aller Besoldungsordnungen verlange. Geschehe dies nicht, würden die Relationen der Besoldungsordnungen zueinander und ihrer einzelnen Besoldungsgruppen untereinander verändert und bei einer Erhöhung nur der untersten Besoldungsgruppe der Besoldungsordnung A verringert.

Eine solche Verringerung der inneren Abstände der einzelnen Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A und der Relation der einzelnen Besoldungsgruppen der anderen Besoldungsordnungen zur Besoldungsordnung A würde die in der Alimentation zum Ausdruck kommende Wertigkeit der Statusämter im Sinne einer Angleichung und damit die Funktion der Alimentation der Beamten verändern. Der Gesetzentwurf auf Drucksache 8/3455 sehe eine konsequente Anhebung der Grundgehaltssätze in allen Besoldungsgruppen der einzelnen Besoldungsordnungen allerdings nicht vor, sondern nehme im Bereich der richterlichen Besoldung die Besoldungsgruppen ab R 3 aus. Ein sachlicher Grund für die damit verbundene Veränderung in der Bewertung der Statusämter R 3 und höher sei aus Sicht des Richterbundes Mecklenburg-Vorpommern e. V. aber nicht erkennbar. Der Gesetzentwurf belasse es zudem nicht bei dieser Veränderung der Bewertung, sondern differenziere auch innerhalb der Besoldungsgruppen R 1 und R 2 nach Erfahrungsstufen. Zum einen würden von der Erhöhung die vierte und alle weiteren Erfahrungsstufen nicht erfasst und zum anderen werde die Erhöhung auch innerhalb der erfassten Erfahrungsstufen mit jeder höheren Erfahrungsstufe um 1 Prozent abgeschmolzen. Dies führe dazu, dass die Binnenwertigkeit innerhalb des Statusamtes, die sich in den Erfahrungsstufen abbilde, zulasten der höheren Erfahrungsstufen verändert werde. Ein sachlicher, an den Grundsätzen der Alimentation orientierter Grund dafür sei nach Einschätzung des Richterbundes Mecklenburg-Vorpommern e. V. ebenfalls nicht erkennbar. Zur Frage, wie wettbewerbsfähig die Besoldung in Mecklenburg-Vorpommern im Verhältnis zu anderen Bundesländern sei, hat der Richterbund Mecklenburg-Vorpommern e. V. u. a. ausgeführt, dass die Erhöhung der Richterbesoldung und die Übernahme des Ergebnisses des aktuellen Tarifvertrages für die Tarifbeschäftigten der Länder die Wettbewerbsfähigkeit des Landes bezogen auf den richterlichen Dienst nicht wesentlich stärken dürfte. Ein Absehen von diesen gesetzlichen Regelungen hätte hingegen eine Schwächung der Wettbewerbsfähigkeit zur Folge. Das Grundgehalt der Richterinnen und Richter des Landes Mecklenburg-Vorpommern liege auch unter Einbeziehung der jährlichen Sonderzahlung unter dem Durchschnitt der richterlichen Besoldung aller Bundesländer und des Bundes, wobei die Unterschreitung geringfügig sei. Weil die aktuelle Besoldungshöhe für die Wettbewerbsfähigkeit im Bereich der Richterschaft insofern keine besondere Bedeutung habe, sei nur eine signifikante Besoldungserhöhung oder eine strukturelle Änderung der Besoldung im Bereich R 1 und R 2 mit dem Ziel verbesserter Besoldung geeignet, die Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen. Der Richterbund Mecklenburg-Vorpommern e. V. halte daher die vom Hamburger Richterverein geforderte Erhöhung um monatlich 2 000 Euro pro Erfahrungsstufe für angemessen, um den Richterberuf auch für Spitzenkräfte wieder attraktiv zu machen. Nach Kenntnis des Richterbundes Mecklenburg-Vorpommern e. V. habe das Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Verbraucherschutz des Landes Mecklenburg-Vorpommern die Anforderungen an die Qualifikation bei der Einstellung in das Richter- oder Staatsanwaltsverhältnis und bei der Lebenszeiternennung bereits deutlich gesenkt, um ausreichend Nachwuchs gewinnen zu können. Zu den Themen Mindestabstandsgebot und Angemessenheit der Alimentation hat der Richterbund Mecklenburg-Vorpommern e. V. erklärt, dass die Wahrung des Mindestabstandsgebotes im Gesetzentwurf im Wesentlichen auf der Einbeziehung eines Mitverdiener-einkommens beruhe. Das sei verfassungsrechtlich grundsätzlich zulässig, sodass gegen diese Maßnahme keine verfassungsrechtlichen Bedenken bestünden, wenngleich damit die Alimentation einer Sozialleistung angenähert werde, weil sie danach ausgerichtet sei, was an Grundbedürfnissen der Familie der Beamtin bzw. des Beamten nach Abzug des Einkommens des Partners bzw. der Partnerin noch zu erfüllen sei. Das sei allerdings zu hinterfragen. Hinzu komme die Erhöhung des Familienzuschlages für das zweite Kind, gegen die ebenfalls keine grundsätzlichen verfassungsrechtlichen Bedenken bestünden.

Der Gesetzentwurf betone die Befriedigung von Grundbedürfnissen, wie es in dem Wechsel auf die Doppelverdienerfamilie und auch in der begrenzten Erhöhung einzelner Grundgehälter zum Ausdruck komme. Auch die sehr deutliche Erhöhung der Familienzuschläge bei drei und mehr Kindern verdeutliche die Absicht des Gesetzgebers, die Grundbedürfnisse zu befriedigen. Das sei als solches nicht zu kritisieren, verändere aber aus Sicht des Richterbundes Mecklenburg-Vorpommern e. V. den Charakter der Alimentation weg von einer amts- und leistungsbezogenen Leistung hin zu einer Sozialleistung. Zu der Frage, ob die Landesregierung mit ihrem Gesetzentwurf zum Besoldungsstrukturgesetz von den ursprünglichen Vereinbarungen mit den Gewerkschaften abgewichen sei, hat der Richterbund Mecklenburg-Vorpommern e. V. ausgeführt, dass es zwar keine verbindlichen Vereinbarungen mit dem Richterbund Mecklenburg-Vorpommern e. V. über die Grundzüge der Gesetzgebungsinitiative zur Besoldung gegeben habe, wohl aber einen abgestimmten Vorschlag, der unter dem Vorbehalt der Zustimmung der Staatskanzlei bzw. der Landesregierung gestanden habe. Es habe dem Vertrauen in die Sinnhaftigkeit von Gesprächen mit dem Finanzministerium geschadet, als dann ohne vorherige Information oder ein vorheriges erläuterndes Gespräch von dem abgestimmten Vorschlag seitens der Landesregierung abgewichen worden sei. In Bezug auf die beabsichtigte Zusammenführung der beiden Sondervermögen hat der Richterbund Mecklenburg-Vorpommern e. V. angemerkt, dass dies sinnvoll erscheine, weil beide Sondervermögen das gleiche Ziel verfolgten, mithin die Zahlung der Versorgungsleistungen mit abzusichern. Allerdings kenne das Sondervermögen „Versorgungsrücklage des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ keine Begrenzung auf Versorgungsbezüge für bestimmte Jahrgänge und diene der Absicherung der Versorgungsbezüge auch der Richterinnen und Richter, die vor 1999 ein Richterverhältnis mit dem Land begründet hätten. Darin liege auch die Rechtfertigung für die Abzüge nach § 18 LBesG M-V. Mit der geplanten Zusammenführung entfalle dieser weite Anwendungsbereich und werde auf bestimmte Jahrgänge beschränkt. Dies widerspreche allerdings der inneren Rechtfertigung der Abzüge nach § 18 LBesG M-V und benachteilige die Versorgungsempfänger, die vor 1999 Richterin oder Richter des Landes geworden seien, weil ihnen die von ihnen abverlangten Besoldungskürzungen nicht mehr zugutekommen würden. Aus welchen sachlichen Gründen dies geplant sei, erschließe sich dem Richterbund Mecklenburg-Vorpommern e. V. nicht. Die Möglichkeit, zusätzliche Jahrgänge in den Versorgungsfonds aufzunehmen, gleiche diese Benachteiligung zudem nicht aus.

Frau Prof. Dr. Färber hat u. a. ausgeführt, dass sie die Gesetzentwürfe auf den Drucksachen 8/3454 und 8/3455 aus ökonomischer Perspektive geprüft und festgestellt habe, dass man die reinen Prozentualrechnungen, die in den Gesetzentwürfen zur Prüfung der Verfassungskonformität der Besoldungsabschlüsse unternommen worden seien, allein schon deswegen nicht mehr machen könne, weil man inzwischen wieder Mindestfestbeträge habe. Dies bedeute, dass die verschiedenen Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen durch die Festbeträge mit unterschiedlichen Prozentsätzen fortgeschrieben würden. Die Besoldung sei vor allem in den höheren Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen mehr als 5 Prozent geringer als die korrespondierenden Tarifentgelte gewachsen. Die Besoldung halte außerdem nur in wenigen unteren Besoldungsgruppen den maximal erlaubten Rückstand von 5 Prozent zum Nominallohnindex ein, während die höheren Besoldungsgruppen einfach zurückbleiben würden, weil dort nicht die Festbeträge, sondern nur noch die Prozente gewährt würden, sodass sie teilweise statt maximal 5 Prozent bis zu 10 Prozent zurückblieben. Gegenüber dem Höchststand der realen Besoldung in 2019 lägen die Bezüge 2023 und 2024 zum Teil bis zu 10 Prozent darunter. Dies bedeute einen Reallohnverlust von 10 Prozent. Dies werde 2025 etwas ausgeglichen, bleibe aber auch unter der 5-Prozent-Marke, die das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) gesetzt habe. Die oberen Besoldungsgruppen lägen sogar noch unter dem Niveau von vor 15 Jahren – mithin zum Basisjahr 2009 oder 2010.

Es sei aus Sicht von Frau Prof. Dr. Färber aber nicht akzeptabel, wenn der öffentliche Dienst von der Lohnentwicklung komplett abgekoppelt werde. Die Kriterien des BVerfG seien zwar nicht für alle Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen verletzt, aber für eine Vielzahl. Dies müsse aus ihrer Sicht jetzt juristisch geprüft werden. Frau Prof. Dr. Färber hat in diesem Zusammenhang betont, dass sie jedenfalls Zweifel an der Verfassungskonformität der Gesetzentwürfe zur Besoldung habe. Frau Prof. Dr. Färber hat ferner angemerkt, dass sie hinsichtlich des Abstandsgebots zum sozialrechtlichen Existenzminimum, das seit letztem Jahr das Bürgergeld und somit viel großzügiger sei, festgestellt, dass hier einerseits viel zu großzügig gerechnet worden sei. Es seien beispielsweise ein paar sehr großzügige Rechenfehler bei den Wohnkosten enthalten, wo das Wohngeld, das in Anspruch genommen werden könnte, nicht gegengerechnet worden sei. Viel schlimmer sei aber noch, dass zwar die Erwerbstätigkeit von Familien mit Kindern auf Grundlage der Gesamtbevölkerungsstatistik ausgerechnet worden sei, aber wenn man den öffentlichen Dienst nehme, gebe es nach Befragungsdaten für den öffentlichen Dienst nur noch 7 bis 8 Prozent Alleinverdiensthushalte bei Familien mit Kindern. Dies könne insofern nicht der Maßstab sein. Das heiße letztlich, dass man am Ende eine Beweislastumkehr machen müsse. Die Familienzuschläge sollten dann die Ausnahme für die Fälle sein, in denen jemand tatsächlich ein zweites Einkommen nicht erwirtschaften könne. Inzwischen würden mit den Zuschlägen zum Familieneinkommen fast 100 Prozent mehr Grundbezüge für die gleiche Arbeit gezahlt und die Tarifbeschäftigten würden noch einmal 25 Prozent weniger bekommen. Die Unzufriedenheit in den unteren Besoldungsgruppen halte sie daher für sehr gut nachvollziehbar, wenn man bedenke, dass für ein und dieselbe Arbeit so unterschiedlich bezahlt werde, abhängig davon, ob man Kinder habe oder Tarifbeschäftigter oder Beamter sei. Damit mache man aus Sicht von Frau Prof. Dr. Färber den öffentlichen Dienst kaputt. Die unmittelbare Übertragung der letzten Tarifabschlüsse auf den Beamtenbereich habe nach ihrer Auffassung zudem mehr Probleme geschaffen als gelöst. Es sei dringend an der Zeit, dass man hier mehr tue. Der öffentliche Dienst werde mit den vorliegenden Gesetzentwürfen weiter von der allgemeinen Verdienstentwicklung abgehängt. Aus ihrer Sicht sei schon der Tarifabschluss nicht gut gewesen, ebenso wie die anschließende Übertragung auf den Beamtenbereich. Die Überführung der Versorgungsrücklage in den Versorgungsfonds hat Frau Prof. Dr. Färber hingegen ausdrücklich als zielführend begrüßt. Man habe beständig wachsende Pensionsleistungen, die auch weiter anwachsen würden. Das Geld, das in großem Maße aus den Besoldungsverzichten der aktiven Beamten und der Versorgungsempfänger eingespart worden sei, sollte dann auch tatsächlich in den Versorgungsfonds zur Absicherung aller Versorgungsleistungen der dort abgesicherten Beamten eingespeist werden. Sie könne sich auch vorstellen, dass es bei Verfassungsjuristen auf Widerstand treffen würde, wenn jemand dieses Geld für allgemeine Zwecke in den Haushalt einstellen würde, da es eine dezidierte Zweckbestimmung gebe, die nicht weggefallen sei, weil die Mittel von den Beamten und Versorgungsempfängern finanziert worden seien. Eine kalte Enteignung sei insofern aus Sicht von Frau Prof. Dr. Färber nicht möglich.

Der DGB hat u. a. ausgeführt, dass das Ziel des Besoldungsstrukturgesetzes die Herstellung einer amtsangemessenen Alimentation, mithin einer verfassungskonformen Besoldung sei. Ziel des Besoldungsanpassungsgesetzes sei die Übertragung des Tarifergebnisses für die Tarifbeschäftigten der Länder auf die Besoldung und Versorgung. Aus Sicht des DGB seien beide Ziele richtig und wichtig. Beide Gesetzentwürfe seien aus Sicht des DGB – gerade auch im Ländervergleich – handwerklich gut gemacht, würden sich in das Handeln anderer Länder einreihen und sollten im Landtag verabschiedet werden, wenn man angesichts von mehr als 7 229 Anträgen auf amtsangemessene Alimentation im Jahr 2023 nicht eine Klagewelle und eine Niederlage des Landes vor dem BVerfG riskieren wolle.

In diesem Zusammenhang hat der DGB auch betont, dass allen Beteiligten bewusst sein müsse, dass man mit den vorliegenden Gesetzentwürfen auch im Ländervergleich nichts Besonderes schaffe, sondern vielmehr das, was unbedingt notwendig sei, mithin das Minimum, umsetze, um verfassungskonform zu sein und im Wettbewerb der Länder nicht noch weiter zurückzufallen. Mit Verabschiedung der beiden Gesetzesentwürfe stiegen aus Sicht des DGB zumindest die Chancen deutlich, juristisch auf der sicheren Seite zu sein, ob dies am Ende auch so sei, könne heute allerdings noch niemand sagen. Die Verankerung der neuen Familienbilder und die daraus resultierende Berücksichtigung von Partnereinkommen in Kombination mit Familienergänzungszuschlägen seien juristisch Gegenstand fachlicher und sehr kontroverser Diskussionen und fachlicher Auseinandersetzungen, auch im beamtenrechtlichen Bereich. Eine höchstrichterliche Entscheidung dazu gebe es bisher jedoch nicht. Als Gewerkschaften habe man im gesamten Prozess der Diskussion um das Besoldungsstrukturgesetz neben der Frage der verfassungskonformen Besoldung auch die Attraktivität der Besoldung und Versorgung im Vergleich mit dem Bund und den anderen Ländern in den Vordergrund gestellt. Hier bestehe in Mecklenburg-Vorpommern aus Sicht des DGB erkennbarer Handlungsbedarf. Im DGB-Besoldungsreport 2023 habe Mecklenburg-Vorpommern im Ländervergleich sehr schlecht abgeschnitten und liege beispielsweise in der für die Berufsfeuerwehr und die Polizei wichtigen Eingangsstufe der Besoldungsgruppe A 7 auf dem letzten Platz aller Länder, in der Endstufe auf dem vorletzten Platz vor dem Saarland, in der Eingangsbesoldung der Besoldungsgruppe A 9 bisher mit dem Vorsprung von 1,13 Euro vor dem Saarland auf dem vorletzten Platz, in der Endstufe auf dem drittletzten Platz. In der Eingangsstufe der beispielsweise für den Bereich der Lehrkräfte besonders relevanten Besoldungsgruppe A 13 liege Mecklenburg-Vorpommern nur noch vor dem Saarland, Sachsen und Rheinland-Pfalz auf dem viertletzten Platz, aber auf dem letzten Platz im Vergleich der norddeutschen Länder, welche die direkten Wettbewerber seien. Wenn Mecklenburg-Vorpommern im Wettbewerb um die besten Bewerber mithalten wolle, müsse man mehr bieten als nur das Minimum. Man stehe in direkter Konkurrenz zu den attraktiven Metropolen Berlin und Hamburg, aber auch zum Bund, zu Brandenburg und den anderen norddeutschen Ländern. Die Hebung der Gesamttabelle um 1 Prozent, die nun nicht mehr Teil des vorliegenden Entwurfes des Besoldungsstrukturgesetzes sei, habe das Nachbarland Schleswig-Holstein bereits umgesetzt. Das gelte auch für andere Themen: Einen Zuschuss zu den Kosten einer freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung gebe es bereits in allen norddeutschen Ländern, in Berlin, in Brandenburg und in Thüringen, aber nicht in Mecklenburg-Vorpommern. Die systemnahen Zeiten hätten alle ostdeutschen Länder im Sinne der Beschäftigten geregelt, im Landtag Mecklenburg-Vorpommern sei das jedoch weiterhin ein großes Streitthema. Für den DGB sei klar, dass auf das vorliegende Gesamtpaket etwas obendrauf kommen müsse, was genau dies sein könne, sei letztlich die Entscheidung des Landtages. Zu der Frage, wie wettbewerbsfähig die Besoldung in Mecklenburg-Vorpommern sei, hat der DGB ausgeführt, dass mit dem Besoldungsstrukturgesetz die Landesregierung und die Gewerkschaften ursprünglich das gemeinsame Ziel verfolgt hätten, nicht nur eine amtsangemessene Alimentation und damit eine verfassungskonforme Besoldung zu gewährleisten, sondern auch die Attraktivität der Besoldung und Versorgung im Vergleich mit dem Bund und den anderen Ländern zu stärken. Hierzu seien gemeinsame Eckpunkte vereinbart worden. Die Landesregierung habe dann aber am 19. Dezember 2023 im Kabinett einen Gesetzentwurf verabschiedet, der nicht mehr den gemeinsamen Eckpunkten entsprochen habe. Die zur Steigerung der Attraktivität der Besoldung und Versorgung vorgesehene Erhöhung der A-Besoldung und von Teilen der R-Besoldung um einen zusätzlichen Prozentpunkt sei nicht Teil des vom Kabinett beschlossenen Gesetzentwurfes.

Damit seien nicht nur die Gewerkschaften brüskiert, sondern auch eine Chance vertan worden, die Attraktivität der Besoldung und Versorgung in Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich mit dem Bund und den anderen Ländern nachhaltig zu stärken. Die nun vorgesehenen Verbesserungen in den ersten drei Erfahrungsstufen würden hierzu aus Sicht des DGB nicht ausreichen. Auch die nun vorgesehene zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifiergebnisses auf die Besoldung und Versorgung werde hier keine Vorteile im Wettbewerb um qualifizierten Nachwuchs bringen. Als mögliche Verbesserungen, die noch in die Gesetzentwürfe mit aufgenommen werden könnten, hat der DGB u. a. die Zulagen ins Spiel gebracht. In Mecklenburg-Vorpommern würden bisher nicht alle Zulagen mit den regelmäßigen Anpassungen der Besoldung und Versorgung erhöht. Der vorliegende Gesetzentwurf sehe beispielsweise in Artikel 2 u. a. eine Dynamisierung der Stellenzulagen nach den §§ 47 bis 56 des Landesbesoldungsgesetzes für die Polizei, die Berufsfeuerwehren und den Justizvollzug vor. Dies werde vom DGB ausdrücklich begrüßt und unterstützt. Allerdings würden der DGB und seine Gewerkschaften auch darum bitten, nach dem Vorbild Schleswig-Holsteins auch die Dynamisierung aller Erschwerniszulagen nach der Erschwerniszulagenverordnung und weiterer Zulagen nach dem Landesbesoldungsgesetz zu prüfen. Wenn dies nicht im Rahmen des vorliegenden Gesetzentwurfes stattfinden sollte, würden der DGB und seine Gewerkschaften den Landtag darum bitten, zumindest ein entsprechendes Ersuchen an die Landesregierung für die anstehende Überarbeitung der Erschwerniszulagenverordnung sowie kommende Besoldungsanpassungsgesetze zu verabschieden. Zu der Frage der Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität der Besoldung in Mecklenburg-Vorpommern im Ländervergleich hat der DGB ferner ausgeführt, dass der vorliegende Entwurf eines Besoldungsstrukturgesetzes auf Drucksache 8/3455 eine Erhöhung der jeweils ersten Erfahrungsstufen der A-Besoldung sowie der W-Besoldung und der Besoldungsgruppen R 1 und R 2 um 3 Prozent, der jeweils zweiten Erfahrungsstufen um 2 Prozent und der jeweils dritten Erfahrungsstufen um 1 Prozent vorsehe. Die Anwärterbezüge sollen ebenfalls um 3 Prozent steigen. Ferner werde das Landessonderzahlungsgesetz gänzlich neu gefasst. Als Ergebnis des Dialogs zwischen dem DGB und der Landesregierung würden die Prozentsätze der jährlichen Sonderzahlung von 38,001 Prozent, 33,300 Prozent und 29,382 Prozent auf 40 Prozent bei den Besoldungsgruppen A 1 bis A 9, 35 Prozent bei den Besoldungsgruppen A 10 bis A 12 und 30 Prozent ab Besoldungsgruppe A 13 erhöht. Dies wirke als soziale Komponente und gelte auch für die Versorgung sowie die Anwärterbezüge. Der Sonderbetrag der Sonderzahlung steige zudem von 25,56 Euro je Kind auf 300 Euro je Kind. Der DGB begrüße und unterstütze diese vorgesehenen Regelungen ausdrücklich. Der Gesetzentwurf sehe zudem deutliche Erhöhungen, aber auch Veränderungen bei der Struktur des Familienzuschlages vor. Der Kinderzuschlag werde von 124,06 Euro auf 175 Euro je Kind erhöht. Es werde zudem ein einheitlicher Betrag für dritte und weitere Kinder geschaffen. Auch diese Maßnahmen hat der DGB ausdrücklich unterstützt. Der DGB hat zudem angemerkt, dass er großen Wert darauf lege, dass die strukturellen Veränderungen nicht zu Verschlechterungen für einzelne betroffene Familien führten. Nach dem Willen der Landesregierung sollten die Verbesserungen nicht für die höheren Ämter der B-Besoldung gelten. Dies hat der DGB ausdrücklich kritisiert. Der DGB habe nämlich im Rahmen des Dialogs mit der Landesregierung für eine Einbeziehung aller Ämter und Besoldungsgruppen geworben. Hinsichtlich der Frage der Wettbewerbsfähigkeit der Besoldung und Versorgung im Vergleich mit dem Bund und den anderen Ländern könnten nach Ansicht des DGB insbesondere die Glättung der Sonderzahlung und Erhöhung der jeweils ersten Erfahrungsstufen der A-Besoldung sowie der W-Besoldung und der Besoldungsgruppen R 1 und R 2 für eine Verbesserung der Wettbewerbssituation sorgen. Allerdings seien insoweit auch andere Länder nicht untätig.

Schleswig-Holstein habe eine entsprechende Stärkung der ersten Erfahrungsstufen bereits in den vergangenen Jahren vorgenommen und nun eine weitere Erhöhung der ersten vier Erfahrungsstufen jeder Besoldungsgruppe mit dem nächsten Besoldungsanpassungsgesetz angekündigt. Für eine deutliche Stärkung der Wettbewerbssituation wäre aus Sicht des DGB daher notwendig gewesen, alle Erfahrungsstufen um mindestens 1 Prozent zu erhöhen. Auch die Glättung der Sonderzahlung hätte deutlicher ausfallen können. Darüber hinaus wären aus Sicht des DGB auch eine großzügigere Regelung der Höchstaltersgrenze für neue Verbeamtenungen, die Einführung einer zweigeteilten Laufbahn mit dem Einstiegsamt A 9 im Bereich der Landespolizei, die im Koalitionsvertrag angekündigte Einführung einer pauschalen Beihilfe für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beamtinnen und Beamte, die Neuregelung der sogenannten „systemnahen Berufszeiten“ oder aber die Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit von Stellenzulagen, insbesondere im Bereich der Polizei, der Berufsfeuerwehr, beim Verfassungsschutz und im Justizvollzug, sinnvolle Maßnahmen zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und der Attraktivität im Ländervergleich. Bezogen auf die nun konkret vorliegenden Gesetzentwürfe falle beispielsweise auch auf, dass die Regelung im Entwurf eines Besoldungsstrukturgesetzes zum Unfallausgleich im Landesbeamtenversorgungsgesetz zwar den Regelungen der anderen norddeutschen Länder entspreche, aber sowohl hinter der Regelung in Berlin als auch hinter den Regelungen des SGB XIV zum Berufsschadensausgleich zurückbleibe. Hier seien aus Sicht des DGB eine Überprüfung und gegebenenfalls auch eine Anpassung an den höheren Standard erforderlich. Zu den sogenannten „systemnahen Berufszeiten“ haben der DGB und seine Gewerkschaften erneut mit Nachdruck darum gebeten, diese Frage nach dem Vorbild der Mehrheit der ostdeutschen Bundesländer neu zu regeln. „Systemnahe Berufszeiten“ in der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik würden nach aktuell geltendem Recht die Höchstgrenze für das Zusammentreffen von Rente und Versorgung mindern. Die herabgesetzte Höchstgrenze bewirke im Ergebnis eine stärkere Kürzung des Ruhegehalts und somit eine deutliche Verringerung der Gesamtversorgung aus Beamtenversorgung und Rente. Die Länder Sachsen, Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Thüringen hätten hier bereits für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger günstigere Regelungen getroffen. Der DGB und seine Gewerkschaften würden es ausdrücklich unterstützen, wenn die Landesregierung ihren Regelungsvorschlag aus dem Besoldungsneuregelungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern vom 14. Oktober 2020 erneut in den Landtag einbringen würde. Die entsprechende Regelung sollte dann aus Sicht des DGB auch rückwirkend in Kraft treten. Zur Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Stellenzulagen für Polizei, Feuerwehr und Justiz hat der DGB erläutert, dass die Vollzugsbeamtinnen und Vollzugsbeamten der Feuerwehr, der Polizei und des Justizvollzuges eine Zulage erhalten würden, welche mit der Pensionierung entfalle. Sie würden aktuell bei der Berechnung der Pensionen nicht berücksichtigt. Der DGB und seine Gewerkschaften haben daher angeregt, diese Zulagen wieder ruhegehaltsfähig zu machen. Dies wäre nicht nur ein deutliches Zeichen der Wertschätzung an die betroffenen Beamtinnen und Beamten, sondern würde auch die gesundheitlichen Belastungen der aktiven Dienstzeit und ihre Auswirkungen auf den Ruhestand berücksichtigen. Die Länder Bayern, Sachsen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein und der Bund seien hier vorangegangen und hätten bereits entsprechende Regelungen getroffen. Der DGB und seine Gewerkschaften würden dafür werben, dass auch das Land Mecklenburg-Vorpommern eine entsprechende Initiative ergreife und nicht hinter anderen Dienstherren zurückbleibe. Zur Möglichkeit der Einführung einer pauschalen Beihilfe hat der DGB ferner ausgeführt, dass zum 1. August 2018 in Hamburg das Gesetz über die Einführung einer pauschalen Beihilfe zur Flexibilisierung der Krankheitsvorsorge der Beamtinnen und Beamten in Kraft getreten sei. Mehrere Länder seien mittlerweile dem Hamburger Beispiel gefolgt oder würden sich aktuell in entsprechenden Gesetzgebungsverfahren befinden.

Mecklenburg-Vorpommern sollte sich nach Einschätzung des DGB auch hier nicht der Rechtsentwicklung in den anderen Ländern verschließen. Die aktuellen Regierungsparteien in Mecklenburg-Vorpommern hätten eine entsprechende Regelung zudem bereits in ihrem Koalitionsvertrag angekündigt. Zu den Höchstaltersgrenzen hat der DGB zudem erläuternd angemerkt, dass, um ein ausgewogenes zeitliches Verhältnis zwischen der aktiven Dienstzeit und zukünftigen Versorgungsansprüchen zu gewährleisten, § 18a LBG M-V vorsehe, dass in das Beamtenverhältnis auf Probe nur eingestellt werden dürfe, wer das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet habe. In den Vorbereitungsdienst dürfe nur eingestellt werden, wer das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet habe. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und der zunehmenden Schwierigkeiten, Stellen angemessen besetzen zu können, habe der schleswig-holsteinische Landtag im Jahr 2023 die Höchstaltersgrenze zur Verbeamtung von bisher 45 Jahren auf nun 50 Jahre angehoben. Auch in Hamburg werde aktuell im Rahmen des 13. Dienstrechtsänderungsgesetzes eine Flexibilisierung der bisherigen Altersgrenzen angestrebt. Mecklenburg-Vorpommern sollte im Wettbewerb um geeignete Bewerberinnen und Bewerber auch an dieser Stelle nicht die Rechtsentwicklung in den anderen Ländern ignorieren. Des Weiteren hat der DGB zu bedenken gegeben, dass die starke Erhöhung und der Ausbau der kindbezogenen Besoldungsbestandteile zu einer schrittweisen Aushöhlung des Leistungsprinzips führen würden. Beamtinnen und Beamte unterer Besoldungsgruppen mit mehreren Kindern könnten so deutlich höhere Einkommen erzielen als Beamtinnen und Beamte höherer Besoldungsgruppen ohne Kinder. Es bestehe daher die Gefahr, dass Beförderungen hierdurch entwertet würden. Dies werde in der beamtenrechtlichen Diskussion immer wieder kritisiert. Hierbei sei allerdings zu berücksichtigen, dass die kindbezogenen Besoldungsbestandteile nur für eine begrenzte Zeitspanne gewährt würden und sie nicht versorgungsrelevant seien. Dies dürfte aus Sicht des DGB auch der Hauptgrund dafür sein, warum die Länder bisher massiv auf diese Leistungen zur Herstellung einer amtsangemessenen Alimentation setzten. In der weiteren Entwicklung der Besoldung werde diese Frage stets kritisch zu beobachten und zu prüfen sein. Der DGB und seine Gewerkschaften würden auch aus diesem Grund eine lineare Erhöhung der Tabelle und eine Erhöhung der Sonderzahlungen für wichtige Instrumente bei der weiteren Entwicklung der Besoldung und Versorgung halten.

Der Bund deutscher Kriminalbeamter – Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e. V. (BDK) hat u. a. festgestellt, dass man einerseits gerade im Vergleich zu den Vorjahren von einer angemessenen Erhöhung der Besoldung ausgehen könnte. Andererseits handle es sich bei der Erhöhung letztlich aber nur um das absolute Minimum, das durch das Urteil des BVerfG vorgegeben worden sei. Dies hat der BDK ausdrücklich bedauert. Es stelle sich zudem die Frage, ob die Erhöhung auch so ausgefallen oder geringer gewesen wäre, wenn das Urteil des BVerfG heute noch nicht vorgelegen hätte. Zudem wurde zu bedenken gegeben, dass Mecklenburg-Vorpommern beim Bruttojahreseinkommen im Jahresdurchschnitt den geringsten Wert im Vergleich der Bundesländer habe. Man reihe sich insofern in den Begriff des „Niedriglohnlandes“ ein, was zum Teil auch auf die Besoldung zutrefte. Insgesamt bewege man sich immer im unteren Drittel, eigentlich mit der Tendenz in Richtung letzter Platz, was natürlich Auswirkungen habe. Das Land habe starke Konkurrenz und versuche auch, die besten Köpfe zu gewinnen, was jedoch immer schwieriger werde, zumal es auch in Mecklenburg-Vorpommern Bundesbehörden mit entsprechender Besoldung gebe. Für die Landespolizei werde es beispielsweise in Zukunft noch schwieriger werden, weil man mit der Hochschule des Zolls in Rostock eine große Konkurrenz bekomme. Dort sollten jährlich bis zu 600 Beschäftigte ausgebildet werden. Die Bewerber würden sich insoweit überlegen, ob sie die mehreren Tausend Euro im Jahr für die gleiche Arbeit mitnehmen würden oder nicht. Der Konkurrenzdruck werde insofern deutlich steigen.

Die Quintessenz könne aus Sicht des BDK eigentlich nur sein, dass Mecklenburg-Vorpommern hier endlich einmal in Vorleistungen gehe und nicht nur das Minimum umsetze, das aufgrund von Gerichtsurteilen notwendig sei. Zu der Frage der Einhaltung des Abstandsgebotes hat der BDK ausgeführt, dass es nicht nachvollziehbar sei, dass der verfassungsrechtlich notwendige Schritt zur Einhaltung des Abstandsgebotes gegenüber dem allgemeinen Grundsicherungsniveau erst jetzt erfolgen solle. Bereits in den vergangenen mindestens zwei Jahren sei das Abstandsgebot nicht eingehalten worden, sodass der Besoldungsgesetzgeber den nach Artikel 33 des Grundgesetzes (GG) ausgestalteten Pflichten nicht nachgekommen sei. Vor diesem Hintergrund hat der BDK daran appelliert, dass in Zukunft das Abstandsgebot bei Anhebung des Grundsicherungsniveaus unmittelbar angepasst werden müsse. In Bezug auf die Frage, welche weiteren Änderungen im Beamtenrecht notwendig seien, um die Attraktivität von Mecklenburg-Vorpommern für angehende Beamtinnen und Beamte zu erhöhen, hat der BDK erklärt, dass das Werben um die besten Köpfe für die Landespolizei grundsätzlich von außerhalb und ebenfalls von innerhalb der Organisation erfolgen könne. Allerdings sei hierbei festzustellen, dass das Werben von Innen derzeit nicht der beste Werbeblock für die Nachwuchsgewinnung sei. Viele Kolleginnen und Kollegen seien frustriert. Und dies nicht nur aufgrund fehlender technischer Ausstattung, komplizierter Verwaltungstätigkeiten und immer mehr Aufgaben. Auch hätten die zum Ende vergangenen Jahres erneut verkündeten Beurteilungen in großen Teilen erneut zur Frustration beigetragen. Die derzeit gültigen Beurteilungsregeln seien nicht gerecht. Eine Mehrheit der Beurteilungen diene lediglich der Posten- und Beförderungsvergabe, sodass eine tatsächliche Leistungseinschätzung nicht stattfinde. Perspektiven, um im nächsten Beurteilungszeitraum die eigene Note zu verbessern, seien kaum bis gar nicht gegeben. Des Weiteren hat der BDK darauf verwiesen, dass gemäß dem vorliegenden Gesetzentwurf der Versorgungsfonds in die Verwaltung der Bundesbank überführt werden solle. Dabei würden bei der Geldanlage zukünftig auch Nachhaltigkeitskriterien beachtet. Dies klinge zwar zunächst einmal gut, jedoch würde bisher keine allgemeine, verbindliche Definition zur Nachhaltigkeit existieren. Die Verwaltung des Fonds solle dadurch zudem um 300 000 Euro pro Jahr teurer werden. Dies bedeute aus Sicht des BDK im Umkehrschluss, dass für ein unklares Ziel in den nächsten 20 Jahren der Laufzeit mindestens 6 Millionen Euro ausgegeben werden müssten. Dieser zumindest intransparente Entschluss sei aus Sicht des BDK zu kritisieren. Zusammenfassend wurde seitens des BDK zur Thematik der Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit im Ländervergleich angemerkt, dass, sollte die Landespolizei wirklich wieder wettbewerbsfähig werden, der Gesetzgeber beim Thema Beamtenbesoldung das Ziel haben müsse, an die Spitze in Deutschland zu gelangen. Zur steigerungswürdigen Attraktivität zähle zudem auch, dass Planstellen und Dienstposten wieder kongruent würden. Das würde zum einen die Beförderungsmöglichkeiten deutlich anheben und zum anderen den nicht hinnehmbaren Fakt beenden, dass sehr viele Beamte bei der Polizei nicht für die Arbeit bezahlt würden, die sie ausführten.

Der dbb m-v hat den Gesetzentwurf zur zeit- und wirkungsgleichen Übertragung des Tarifabschlusses der Länder ausdrücklich begrüßt. Den Gesetzentwurf über die Anpassung der Besoldungsstrukturen und zur weiteren Änderung dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern hat der dbb m-v hingegen kritisiert, da dieser aufgrund der ausschließlich für die unteren Erfahrungsstufen und der im Rahmen des Familienzuschlages beabsichtigten Verbesserungen in Gänze nicht langfristig auf einer trag- und zukunftsfähigen Grundlage stehe. Aus Sicht des dbb m-v wäre es geboten gewesen, die Besoldung insgesamt und nicht nur durch Einzelmaßnahmen zu verbessern und nicht gerade so das Kriterium des Mindestabstandsgebotes zu gewährleisten.

In Bezug auf Verbesserungen bei den kindbezogenen Bestandteilen hat der dbb m-v ferner zu bedenken gegeben, dass diese Maßnahmen in Kombination mit den unterschiedlich ausgestalteten prozentualen Erhöhungen der ersten Erfahrungsstufen das in der Grundbesoldung abgebildete Leistungsprinzip in den Hintergrund rücken ließen. Diese Auswahl der Maßnahmen durch die Gesetzeseinreicher dürfte aus Sicht des dbb m-v ihre Grundlage einzig und allein in den finanziellen Erwägungen haben, da die ersten Erfahrungsstufen nur von wenigen Nachwuchskräften belegt würden, die Kinderzuschläge bei den Besoldungsempfängern nur temporär zur Anwendung kämen und größtenteils Versorgungsempfänger gar nicht mehr betroffen seien. Der dbb m-v hat dementsprechend die Beschränkung auf diese Besoldungsinstrumente ausdrücklich bedauert. Es erscheine aus Sicht des dbb m-v vielmehr langfristig und zukunftsorientiert unabdingbar, dass die Besoldung im Wesentlichen durch die Grundbesoldung als Abbild des Leistungsgrundsatzes gewährleistet und nur in geringem Maße durch weitere Instrumente ergänzt werde, um besondere Lebenssituationen und Leistungen finanziell abzubilden. So sollte u. a. der Anzahl der Kinder finanziell nur eine untergeordnete Rolle im Bereich der Besoldung zukommen, damit diese gerade für junge und leistungsstarke Beamte, die oft noch keine Familie hätten, attraktiv und leistungsorientiert bleibe. Insofern halte der dbb m-v an seiner Auffassung fest, dass nur eine generelle Linearanpassung im Bereich der Grundbesoldung das gerechteste, zweckmäßigste und auch dauerhafteste Instrument der Umsetzung der Entscheidung des BVerfG sei. Die Fokussierung des Dienstherrn ausschließlich auf den Familienzuschlag und auf die untersten Erfahrungsstufen berge hingegen die Gefahr, dass der öffentliche Dienst für langjährige und motivierte Beamte an Attraktivität verliere. Diese verfügten bekanntermaßen über die notwendige und größere Berufserfahrung und Leistung, aufgrund derer sie nicht nur in den Erfahrungsstufen aufgestiegen, sondern auch befördert worden seien. Auf diese Beamten sei das Land mindestens in der gleichen Weise angewiesen wie auf die in den untersten Erfahrungsstufen befindlichen Nachwuchskräfte. Außerdem lehne der dbb m-v den Systemwechsel von der Alleinverdienerfamilie zu der Mehrverdienerfamilie ab. Die Alimentation sei aufgrund des Alimentationsprinzips so zu bemessen, dass der Beamte sich und seine Familie allein amtsangemessen versorgen könne. Die pauschale Berücksichtigung des Einkommens des Ehegatten oder Lebenspartners in der Höhe eines Minijobs, um überhaupt den Mindestabstand von 15 Prozent zum Grundversicherungsniveau gewährleisten zu können, stelle nach Auffassung des dbb m-v eine nicht akzeptable Abkehr von dem seit Jahrzehnten bestehenden Grundsatz dar. Der Beamte müsse sich im Austausch zu seiner vollen Hingabe an den Dienstherrn darauf verlassen können, dass er allein durch seine Besoldung finanziell so gestellt sei, dass er sich und seiner Familie einen Lebensstandard ermöglichen könne, der dem ihm verliehenen Amt entspreche. Die pauschale Berücksichtigung eines Einkommens in Höhe eines Minijobs bei der Berechnung des Mindestabstandsgebots werde diesem Vertrauen nicht gerecht werden. Darüber hinaus könne sich der dbb m-v vorstellen, dass angesichts der mehr als 7 000 Widersprüche das Finanzministerium durch den Landtag aufgefordert werde, ein Musterklageverfahren vor dem Verwaltungsgericht zuzulassen. Anreichern könnte man den Landtagsbeschluss aus Sicht des dbb m-v zudem dahingehend, dass zeitnah Verhandlungen mit den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen für die zukunftsfähige und attraktive Ausgestaltung der Besoldungsstrukturen aufgenommen werden müssten. Außerdem hat der dbb m-v vorgeschlagen, darüber nachzudenken, ob für die Verbeamtung das Höchstalter von 40 Jahren noch gerechtfertigt sei oder hochgesetzt werden könne. In einigen Ländern sei das Alter jetzt neu auf 50 Jahre hochgesetzt worden. In Bezug auf die kommunale Beamtenschaft hat der dbb m-v darauf hingewiesen, dass die zurückliegenden Tarifabschlüsse von Bund und Kommunen gegenüber den Ländern erheblich differieren würden. Dennoch würden die kommunalen Beamtinnen und Beamten nach landesgesetzlichen Regelungen besoldet.

Da die TV-L-Regelungen niedriger lägen als die TVöD-Regelungen, wirke eine solche inhaltsgleiche Übertragung auf die Besoldung jedoch nicht in gleicher Weise für kommunale Beamte. Dort werde das Delta im Vergleich zu den TVöD-Tarifanpassungen hingegen größer und wirke dementsprechend unattraktiv bei allen Fragestellungen, die im kommunalen Bereich in den Landkreisen und kreisfreien Städten genauso wie bei den Ämtern, Städten und Gemeinden bei der Besetzung von Beamtenstellenposten entstünden. Hinsichtlich der Verhandlungen zu den beiden vorliegenden Gesetzentwürfen auf den Drucksachen 8/3454 und 8/3455 hat der dbb m-v ausgeführt, dass bereits im Frühjahr 2023 die Verhandlungen mit den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen zum Entwurf eines Besoldungsstrukturgesetzes begonnen worden seien. Zunächst sei geplant gewesen, noch vor der Sommerpause einen Gesetzentwurf vorzulegen, was seitens der Landesregierung aber mehrfach verzögert worden sei. Beide Verhandlungsparteien seien sich zunächst darüber einig gewesen, dass es neben den beiden Hauptbestandteilen der Entscheidungen des BVerfG zur Herstellung einer verfassungsgemäßen Alimentation noch eine 1-prozentige lineare Erhöhung über alle Besoldungsgruppen der A-Tabelle, die nicht von der 3-2-1-Regelung betroffen gewesen seien, geben sollte. Dies sei auch als notwendig erachtet worden, um sich im Länderranking zu verbessern. Gewerkschaftsseitig sei diese Erhöhung auch für die B-Besoldung gefordert worden, da eine Unterscheidung verfassungsrechtlich problematisch sei. Nach der Kabinettsitzung am 19. Dezember 2023 sei dann aber festzustellen gewesen, dass die nach monatelangen Verhandlungen erreichte Einigung über Nacht seitens der Landesregierung einseitig aufgekündigt worden sei, indem schlicht die 1-prozentige Erhöhung aus der Kabinettsvorlage gestrichen worden sei. Die Gewerkschaften seien darüber zudem erst im Nachhinein informiert worden. Mit dieser Stillosigkeit stelle die Landesregierung aus Sicht des dbb m-v den Wert künftiger Verhandlungen infrage. Zum Thema der möglichen Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit Mecklenburg-Vorpommerns im Ländervergleich hat der dbb m-v ferner erläutert, dass sich Wettbewerbsfähigkeit nicht nur über die Höhe der aktuellen Besoldungssteigerung definiere. Wettbewerbsfähigkeit hänge vielmehr auch von der Attraktivität des Standortes insgesamt ab. Standorte, wie Schwerin und Rostock, hätten insoweit noch Vorteile bei der Rekrutierung von neuem Fachpersonal, weil Infrastruktur und Verkehrsanbindung passen würden. Allerdings würden auch schwerwiegende Versäumnisse zugelassen, beispielsweise werde in der Hansestadt Rostock noch in diesem Jahr ein neues Landesbehördenzentrum für über 1 000 Mitarbeiter übergeben, wobei allerdings für die Mitarbeitenden nicht ein Parkplatz eingeplant worden sei. Alternativ werde allerdings auch kein durch das Land gestütztes Nahverkehrsticket angeboten. Beide Gesetzentwürfe dienten nach Einschätzung des dbb m-v nicht dazu, im Länderranking eine wettbewerbsfähige Position zu erreichen. Beispielsweise werde im Land Brandenburg die Besoldung rückwirkend zum 1. Januar 2024 um 4,76 Prozent und bereits zum 1. Juli 2024 nochmals um 5,54 Prozent erhöht. Im Unterschied zu mehreren anderen Bundesländern würden die Erfahrungsstufen in den jeweiligen Besoldungsgruppen erst in späteren Lebensjahren erreicht. Dies habe zur Folge, dass die Standzeiten in den Erfahrungsstufen im direkten Vergleich zu lang seien. Damit sei die Besoldung über die ganze Zeit des aktiven Dienstes gesehen im Vergleich zu anderen Ländern zu niedrig. Außerdem entspreche der sogenannte Stellenkegel bei Weitem nicht den aktuellen Stellenbewertungen. Dies führe insbesondere auch in den nachgeordneten Bereichen der Ministerien zu einem erheblichen Beförderungsstau. Der dbb m-v hat sich vor diesem Hintergrund für eine Rückkehr zu einer bundesweit einheitlichen Besoldung und Versorgung ausgesprochen. Angesichts der Inflation der letzten Jahre sei die Beamtenschaft beim Land und damit auch bei den Kommunen gegenüber der Entwicklung beim Bund und den Tarifabschlüssen der Kommunen über Monate deutlich zurückgeblieben. Dies sei nicht länger zu verantworten. Generell leide die Beamtenschaft zudem unter der kalten Progression. Dies abzuändern, obliege allerdings dem Bundesgesetzgeber.

Die Verbesserung der Ruhegehaltsfähigkeit von Zulagen sowie die Erweiterung des Erschwerniszulagenkataloges hat der dbb m-v ausdrücklich begrüßt. Aus der Sicht des dbb m-v spiele das Eingangsämterproblem jedoch eine ganz besonders brisante Rolle. Hier sollte dem Beispiel einiger Länder gefolgt und über eine komplett neue Tabellenstruktur unter paralleler Streichung der bisherigen Eingangsämter nachgedacht werden. Die Eingangsämter der vier Laufbahngruppen bedürften aus Sicht des dbb m-v einer deutlichen Anhebung. Es sei zudem eine 13. Erfahrungsstufe einzufügen, um auch im Altersbereich ab 53 Jahren aufwärts bei einem zukünftigen Pensionseintritt mit 67 Jahren Motivation und Perspektiven zu schaffen. Der dbb m-v hat ferner zur Frage der Überführung der Mittel der „Versorgungsrücklage des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ in den „Versorgungsfonds des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ und die Möglichkeit, zusätzliche Beamtenjahrgänge in das System des Versorgungsfonds aufzunehmen, angemerkt, dass die grundsätzliche Umstellung auf einer Forderung des Landesrechnungshofes basiere und vom dbb m-v ausdrücklich begrüßt werde. Ergänzend wurde darauf hingewiesen, dass es sich bei den Mitteln aus der Versorgungsrücklage um Mittel der Beamtenschaft handele, die aus der 0,2-prozentigen Minderung vergangener Besoldungserhöhungen stamme und entsprechende Erwartungen an die sichere Anlage dieser Mittel bestünden.

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft – Landesverband Mecklenburg-Vorpommern (GEW) hat erklärt, dass es bereits mehrere Fälle gegeben habe, in denen Referendare auf die Frage, wie es nach dem Ende des Vorbereitungsdienstes weitergehe, geäußert hätten, in ein anderes Bundesland gehen zu wollen. Auch wenn man ein gutes Kollegium und nette Schüler habe, bekomme man in Schleswig-Holstein, Hamburg und Niedersachsen für wesentlich weniger Unterrichtsstunden deutlich mehr Geld gezahlt. Vor dem Hintergrund der demografischen Struktur der Lehrerschaft sei dies ein Problem, das sich in naher Zukunft noch weiter verstärken werde. Letztlich müsse man aus Sicht der GEW feststellen, dass man im Bereich der Lehrkräfte nicht wettbewerbsfähig sei. Durch gewisse Aspekte könnte man die Wettbewerbsfähigkeit nach Auffassung der GEW aber noch etwas verbessern. Das betreffe die Erhöhung der Höchstaltersgrenze für die Verbeamtung, was insbesondere für zwei Personengruppen von Bedeutung sei. Einerseits gebe es Kolleginnen und Kollegen, die grundständig ausgebildet seien, dann ihr Referendariat absolvierten und dabei aber schon 40 Jahre alt seien, sodass es mit einer Verbeamtung sehr knapp werden könnte, sofern sie einmal krank würden oder es zur Verschiebung der Prüfung käme. Andererseits werde aufgrund des Fachkräftemangels auch immer mehr auf Seiteneinsteiger zurückgegriffen, die möglichst hoch qualifiziert sein sollten, mithin möglichst einen Masterabschluss haben sollten. Diese Personen seien aber typischerweise lebenserfahrenere, sodass die Altersgrenze von 40 Jahren auch für die Seiteneinsteiger ein Problem darstelle. Insoweit müsse man auch berücksichtigen, dass andere Bundesländer bis zu zehn Jahre über der hiesigen Altersgrenze liegen würden. Ein zweiter wichtiger Punkt sei die pauschale Beihilfe, wobei es darum gehe, dass die Beschäftigten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung blieben, einen Zuschuss erhalten sollten, da die private Krankenversicherung bei höherem Lebensalter, Vorerkrankungen und vielen Kindern schlichtweg unattraktiv sei. Bei der gesetzlichen Krankenversicherung sei jedoch der volle Beitrag zu zahlen. Praktisch alle Nachbarländer hätten die pauschale Beihilfe, sodass in Mecklenburg-Vorpommern diesbezüglich ein klarer Wettbewerbsnachteil bestehe. Die pauschale Beihilfe sei grundsätzlich auch schon im Koalitionsvertrag vereinbart worden, sodass die GEW nachdrücklich daran appelliere, diesen Nachteil schnellstmöglich zu beheben. Im Übrigen hat sich die GEW ausdrücklich den Ausführungen von GdP und DGB angeschlossen.

Die Fraktion der CDU hat den Richterbund Mecklenburg-Vorpommern e. V. gefragt, ob er die beiden Gesetzentwürfe für verfassungswidrig halte. In Richtung der GdP wurde in Bezug auf den seitens der Gewerkschaften mehrfach erwähnten Vertrauensbruch, wonach mit den Gewerkschaften zunächst die 1-prozentige Erhöhung der Besoldungstabellen ausgehandelt, dann aber seitens der Landesregierung diese wieder einseitig gestrichen worden sei, gefragt, ob ein Grund bekannt sei, warum die Landesregierung davon abgerückt sei. Des Weiteren wurde um eine Auskunft dahingehend gebeten, aus welchen Gründen Beschäftigte in Elternzeit nicht die Inflationsabmilderungszahlung bekommen sollten bzw. ob dies bei den Tarifverhandlungen möglicherweise auch nur vergessen worden sei. Bezüglich des seitens eines Sachverständigen erwähnten Musterklageverfahrens wurde zudem um eine Einschätzung dahingehend gebeten, ob sich tatsächlich sehr viele der 7 000 Beschäftigten dazu entscheiden würden, nicht zu klagen, wenn die vorliegenden beiden Gesetzentwürfe entsprechend verabschiedet würden.

Hierzu hat der Richterbund Mecklenburg-Vorpommern e. V. erklärt, dass die Frage nach der möglichen Verfassungswidrigkeit schwierig zu beantworten sei, weil es auf die genauen Zahlen ankomme. Nach Auffassung des Richterbundes Mecklenburg-Vorpommern e. V. gebe es mehrere Stufen der Verfassungswidrigkeit, in die zu differenzieren sei. Der Gesetzentwurf auf Drucksache 8/3455 differenziere zwischen Besoldungsordnungen und -gruppen, innerhalb dieser gebe es jeweils nur sehr wenige Erhöhungen. Das heiße, in der Besoldungsordnung R würden nur bestimmte Besoldungsgruppen noch in sich differenziert erhöht, wofür seitens des Richterbundes Mecklenburg-Vorpommern e. V. kein sachlicher Grund gesehen werde. Außerdem passe die Rechtsprechung des BVerfG gar nicht auf diese Konstellation, da in der Entscheidung des BVerfG im Gegenteil sogar deutlich gemacht worden sei, dass die in der Gesetzesbegründung zitierten sachlichen Gründe für die R-Besoldung nicht gelten würden. Insofern habe der Richterbund Mecklenburg-Vorpommern e. V. gewisse Zweifel daran, ob die grundsätzlichen Anforderungen des BVerfG erfüllt seien, da bestimmte Grundparameter in einer bestimmten Art und Weise berechnet worden seien, die nicht zwingend so sein müssten. Dies müsste jedoch ganz sorgfältig überprüft werden. Aber auch der Systemwechsel, der in der Rechtsprechung des BVerfG durchaus angelegt sei, werde dahingehend zu überprüfen sein, ob er tatsächlich den Anforderungen des Urteiles entspreche. Aus Sicht des Richterbundes Mecklenburg-Vorpommern e. V. müsste grundsätzlich überlegt werden, ob das Alimentsprinzip, so wie es jetzt in den Gesetzentwürfen ausgeformt werde, was in Richtung einer Sozialleistung gehe, wirklich noch mit Artikel 33 GG vereinbar sei. Hier seien zumindest Bedenken angebracht. Die Richter in Mecklenburg-Vorpommern dürften hierüber aber ohnehin nicht entscheiden, sondern hier sei das BVerfG zuständig. Man könne allerdings darauf hinweisen, dass dort bereits mehr als 40 Richtervorlagen anhängig seien.

Seitens der GdP wurde zum Thema Vertrauensbruch angemerkt, dass man nicht über die Gründe der Landesregierung spekulieren wolle, man kenne sie jedenfalls nicht. Auch die Frage nach den Gründen für die Regelungen zum Inflationsausgleich könne man nur begrenzt beantworten. Der Tarifvertrag sei am Ende ein Kompromiss, wobei der konkrete Ausgangspunkt dafür, warum dies dort nicht entsprechend geregelt worden sei, der GdP nicht bekannt sei. Zum Thema Klageverfahren wurde ferner darauf hingewiesen, dass es in Mecklenburg-Vorpommern bisher leider keine Musterklageverfahren gebe. Sofern die Landesregierung nicht etwas anderes veranlasse, müsste jeder Betroffene für sich alleine entscheiden, ob er ein Klageverfahren anstrebe. Zur Frage der Klagebereitschaft der Beamtinnen und Beamten wurde seitens der GdP angemerkt, dass die Diskussion im Parlament letztlich auch nach draußen strahle, so auch die Infragestellung der Einhaltung der vom BVerfG vorgegebenen Parameter.

Insofern müssten die Antragsteller letztlich selbst entscheiden, inwieweit sie sich dem Klageverfahren stellen wollten. Die Wahrscheinlichkeit einer Klage könne natürlich auch minimiert werden, indem der Gesetzentwurf im Rahmen des parlamentarischen Verfahrens weiter verbessert werden würde.

Seitens der Fraktion der FDP wurde festgestellt, dass es nicht mehr nur um die reine Tätigkeit gehe, sondern vielmehr die Zuschläge statt der eigentlichen Tätigkeit eine Rolle spielen würden. Vor diesem Hintergrund wurde gefragt, ob nicht die Gefahr bestehe, dass es beim allgemeinen Besoldungsrecht irgendwann nur noch um Ausgleich und Zuschläge gehe, und ob man nicht eigentlich viel tiefer in die Stellen- und Dienstpostenbewertungen einsteigen müsste. Des Weiteren wurde hinterfragt, ob der Justizwachtmeisterdienst mit den Besoldungsgruppen A 4 bis A 6 überhaupt noch darstellbar sei und ob es diese einfachen angeleiteten Tätigkeiten in diesem Bereich überhaupt noch gebe. Ferner wurde um eine Auskunft dahingehend gebeten, ob man mit den Einstiegsämtern nicht den Anschluss verliere, da die Bundesländer inzwischen um den Nachwuchs konkurrieren würden, indem sie die Einstiegsämter attraktiver machten. In Mecklenburg-Vorpommern sehe die Fraktion der FDP hier nur wenig Bewegung, was man für falsch halte. Mit der reinen Übernahme der Tarifergebnisse werde man nach Auffassung der Fraktion der FDP nicht weiterkommen. Ferner wurde um eine Aussage zu einer grundsätzlichen Dienstposten- und Stellenbewertung gebeten und gefragt, welche Zuschläge geeignet seien, um ein Dauertatbestand in der Bemessung der Besoldung zu werden. Des Weiteren hat die Fraktion der FDP hinterfragt, ob alle Zuschläge geeignet seien, ruhegehaltstfähig zu werden, oder ob es hier Unterschiede gebe. In Bezug auf die Ausführungen von Frau Prof. Dr. Färber wurde ferner zum Reallohnverlust bei der Besoldung, den die Sachverständige mit 10 Prozent angegeben habe, gefragt, ob dieser überhaupt in den Verhandlungen thematisiert worden sei.

Der DGB hat ausgeführt, dass die Frage der Stellenbewertungen auch eine Frage der Veränderung der Tätigkeiten sei. Der Landtag habe vor einiger Zeit in Bezug auf den Justizwachtmeisterdienst bereits gesetzliche Regelungen angepasst und der Tätigkeit klassische Vollzugsaufgaben zugeordnet. Die DGB-Gewerkschaften hätten damals schon darauf hingewiesen, dass es angemessen wäre, dem Justizwachtmeisterdienst auch neue Kompetenzen für klassische Vollzugsaufgaben im Kontext von Gerichten zu übertragen und zu prüfen, daraus eine klassische Vollzugslaufbahn im mittleren Dienst zu machen, was dann das Einstiegsamt mit der Besoldungsgruppe A 7 mit sich bringen würde. Dies hätte allerdings auch nicht zur Folge gehabt, dass automatisch alle Justizwachtmeister auf A 7 gehoben worden wären. Zu anderen Einstiegsämtern hat der DGB auf die generelle Diskussion darüber verwiesen, wie man beispielsweise die Arbeit der Polizei insgesamt und natürlich auch die Einstiegsämter bewerte. Mittlerweile gehe eine Reihe von Bundesländern von einer zweigeteilten Laufbahn aus und kombiniere die Tätigkeit von Vollzugsbeamten mit einem Studium als Voraussetzung. Dort gebe es daher auch nicht mehr den klassischen mittleren Dienst, sondern die Kolleginnen und Kollegen würden nach der Ausbildung mit der Besoldungsgruppe A 9 in den Polizeidienst einsteigen. Dies sei natürlich teurer als in Bundesländern, in denen noch nach A 7 besoldet werde und wo eventuell mit A 8 oder A 9 in den Ruhestand gegangen werde. Von der Stellenbewertung und von der Wertigkeit des Dienstes her sei das aber argumentativ eigentlich gut zu vertreten und würde zudem einen der größten Personalkörper betreffen. Zu der Diskussion über die Übertragung des Tarifergebnisses hätten die DGB-Gewerkschaften die Auffassung, dass die regelmäßigen Steigerungen der Besoldung und der Vergütung Gegenstand eines kollektiven Aushandlungsprozesses zwischen den Interessenvertretungen der Tarifbeschäftigten und der Beamtinnen und Beamten sein sollten.

Im Rahmen der Tarifrunden gebe es einen kollektiven Aushandlungsprozess gemäß Artikel 9 Absatz 3 GG zwischen den Finanzministern der Länder und den Gewerkschaften, in dem alle Faktoren berücksichtigt würden, wie Preissteigerungen und Haushaltslage der Länder. Das Ergebnis sei dann der Tarifvertrag für die Tarifbeschäftigten, der aber auch grundsätzlich der Maßstab für die regelmäßigen Anpassungen der Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten sein sollte. Die Tarifergebnisse der vergangenen Jahre seien letztlich immer Kompromisse gewesen, die die Länder politisch gemeinsam zu verantworten hätten. Wenn man da einen Attraktivitätsverlust des öffentlichen Dienstes im Vergleich zur Privatwirtschaft habe, sei das das Ergebnis kollektiver Aushandlungsprozesse. Zu der Frage, was an Zulagen ruhegehaltsfähig sei, hat der DGB auf die Diskussion, die im Moment in allen Ländern stattfindet, verwiesen. Der Grund, warum die Landesgesetzgeber sehr stark auf die kindbezogenen Komponenten setzen würden, um eine amtsangemessene Alimentation zu erreichen, sei relativ einfach: Die kindbezogenen Komponenten hätten keine Auswirkungen auf das Ruhegehalt. Sie würden nur gezahlt, solange die Kinder unterhaltspflichtig seien, also innerhalb der Gesamtdienstzeit der Beamtinnen und Beamten nur in einer relativ kurzen Zeitspanne, und seien somit die kostengünstigste Möglichkeit, eine amtsangemessene Alimentation herzustellen, während eine Erhöhung der Grundtabellen gleich auf die Versorgungskosten durchschlagen würde. Wenn solche Zulagen aber durchweg ruhegehaltsfähig würden, würde dies das Leistungsprinzip endgültig auf den Kopf stellen. Es sollte sich aus Sicht des DGB um eine temporäre Leistung handeln, solange die Kinder da seien und Geld kosteten. Wenn die Kinder dann auf eigenen Füßen stünden, würde wieder die leistungsbezogene Besoldung gezahlt, die sich nur nach der entsprechenden Besoldungsgruppe richte. Die Ruhegehaltsfähigkeit werde allerdings in Bezug auf die Stellenzulagen diskutiert, insbesondere in sicherheitsrelevanten Bereichen wie Polizei, Feuerwehr, Justizvollzug und Verfassungsschutz. Die dort Tätigen bekämen Stellenzulagen für ihre besonders belastende Tätigkeit, die in Mecklenburg-Vorpommern mit der Pensionierung wegfielen. Die Auswirkungen der Belastungen blieben aber. Gerade die Kolleginnen und Kollegen aus dem Polizei- und Feuerwehrbereich schilderten gegenüber dem DGB, wie sie die Erfahrungen aus dem aktiven Dienst noch im Ruhestand prägen würden. Die Belastung sei also mit dem Ruhestand nicht weg, sondern könne deutlich nachwirken. Insofern sei der Wegfall der entsprechenden Stellenzulagen Gegenstand der Diskussion. Der Bund, das Land Schleswig-Holstein, Sachsen und andere hätten diese Zulagen mittlerweile ruhegehaltsfähig gemacht, auch für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger. Hier wäre Mecklenburg-Vorpommern insofern nicht der Vorreiter, habe aber durchaus einen Wettbewerbsnachteil, wenn man es nicht auch so mache.

Frau Prof. Dr. Färber hat erklärt, dass sie die Gesetzentwürfe nur als verzweifelten Versuch der Landesregierung wahrgenommen habe, der aktuellen Debatte zur verfassungskonformen Besoldung und zum Alimentationsprinzip in irgendeiner Weise gerecht werden zu können. Man müsste eigentlich den heutigen Stand im öffentlichen Dienst für beide Statusgruppen, den Beamten- und den Tarifbereich, berücksichtigen, da die Kolleginnen und Kollegen teilweise auf gleichen Stellen tätig seien, die eine Person aber angestellt und die andere verbeamtet sei. Es gebe inzwischen Unterschiede zwischen den Beschäftigten, die nebeneinander arbeiten würden und eigentlich das Gleiche machten, aber sehr unterschiedlich bezahlt würden und sehr unterschiedliche Karriereverläufe hätten. Dies sei aus Sicht von Frau Prof. Dr. Färber kein guter Zustand für den öffentlichen Dienst. Sie hat in diesem Zusammenhang auch auf die Tarifreform aus dem Jahr 2009 und die damalige Aufspaltung in den TVöD und den TV-L verwiesen. Insofern müsse man auch berücksichtigen, dass der TVöD höher dotiert sei, sodass Tarifbeschäftigte in den Kommunen besser bezahlt würden als die des Landes.

Die Unterschiede seien nicht mehr nachvollziehbar. Der frühere Präsident des BVerfG habe in einer Podiumsdiskussion einmal gesagt, dass das BVerfG lange genug gewarnt habe und seit 2015 entsprechende Urteile schreibe. Allerdings habe man aus Sicht von Frau Prof. Dr. Färber zu lange gezögert und den öffentlichen Dienst ausgezehrt. Nach ihrem Eindruck würden die Urteile den Bund und die Länder nunmehr zwar vor sich hertreiben, jedoch würden zwischen allen Beschäftigten – zwischen den Tarifbeschäftigten und den Beamten sowie zwischen Beamten mit Kindern und ohne Kindern – immer größere Gräben geschaffen. Es gebe inzwischen nur noch Fiktionen einer weitgehend einheitlichen Besoldung. Frau Prof. Dr. Färber hat ferner angemerkt, dass das BVerfG niemals eine Neuinterpretation des Alimentationsprinzips liefern werde, sondern immer auf seine alten Urteile zurückgreife. Nur der Gesetzgeber könnte die Neuinterpretation des Alimentationsprinzips und den tatsächlichen Systemwechsel argumentativ auf der Basis empirischer Daten vornehmen. Allerdings könne ein Land allein auch nur marginal etwas erreichen. Eigentlich sei aus Sicht von Frau Prof. Dr. Färber eine größere Initiative erforderlich. Sie würde sich wünschen, dass man auch den Tarifbereich, der bis 2009 sehr parallel zum Beamtenbereich strukturiert gewesen sei, wieder mehr einbeziehen würde, da man einen einheitlichen öffentlichen Dienst brauche. Das Nettoeinkommen von allen Beschäftigten müsse am Ende ähnlich sein und dürfe nicht nur divergent sein. Man brauche also sehr viele Veränderungen im öffentlichen Dienst. Die materiellen Arbeiten müssten hierfür zwar von den Ministerien und von Sachverständigen gemacht werden, aber die Abgeordneten müssten als Gesetzgeber neue Maßstäbe definieren, den öffentlichen Dienst in Deutschland modernisieren und das Berufsbeamtentum gemäß Artikel 33 Absatz 5 GG fortentwickeln.

Seitens der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN wurde angemerkt, dass man sich darüber bewusst sein müsse, in Mecklenburg-Vorpommern ein großer Arbeitgeber zu sein. Vor diesem Hintergrund sei man zunächst darüber verwundert gewesen, dass die kommunalen Spitzenverbände nicht an der Anhörung teilnehmen würden. Nach den erfolgten Ausführungen der anwesenden Sachverständigen sei dies nach Einschätzung der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN aber möglicherweise darin begründet, dass die kommunalen Beamten gar nicht von einer möglichen Benachteiligung betroffen seien, während für die Landesbeamten Wettbewerbsnachteile gegenüber den Bundes- und Kommunalbeamten bestünden. Dies vorangestellt hat die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gefragt, ob die bisherigen Ausführungen in der Diskussion nicht die Aufkündigung des sozialen Zusammenhalts im öffentlichen Dienst bedeuten würden. Dies wäre aus Sicht der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN unerträglich. Ferner wurde festgestellt, dass es nach den Ausführungen der Sachverständigen vor allem in den mittleren und oberen Besoldungsgruppen erhebliche Unzufriedenheit wegen des aufgekündigten Leistungsprinzips gebe.

Die Fraktion der SPD hat hierzu angemerkt, dass die kommunalen Spitzenverbände zumindest schriftliche Stellungnahmen eingereicht hätten. Des Weiteren würden die Beschlüsse zu den vorliegenden Gesetzentwürfen entgegen der Vermutung der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN nicht nur für die Landesbeamten, sondern gleichzeitig auch für die kommunalen Beamten gelten.

Der DGB hat erläutert, dass die vorliegenden Gesetzentwürfe nach der Beschlussfassung auch für die kommunalen Beamtinnen und Beamten gelten würden. Für diese würden die gleichen Regelungen zur Besoldung gelten wie für die Beamtinnen und Beamten des Landes. Unterschiede bestünden aber bei den Tarifbeschäftigten, da für die Beschäftigten der Kommunen der TVöD gelte und für die des Landes der TV-L. Der Aussage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zur Aufkündigung des sozialen Zusammenhalts hat der DGB nicht zugestimmt.

Allerdings habe man mittlerweile in der Tat eine große Vielzahl an Differenzierungen, die nichts mit der eigentlichen Tätigkeit zu tun hätten, nach der sich die Stellenbewertung richte. Die Finanzminister des Bundes und der Länder hätten sich bewusst für zwei unterschiedliche Tarifverträge im Bereich des öffentlichen Dienstes entschieden. Die politische Entscheidung für 17 Gesetzgeber mit unterschiedlicher Besoldungspolitik in Deutschland, die untereinander im Wettbewerb stünden, hätten der Bundestag und der Bundesrat zudem mit Zweidrittelmehrheit im Rahmen der Föderalismusreform 2006 entsprechend getroffen, und zwar immer mit der Absicht, möglichst die Haushalte zu entlasten, da die Personalkosten bekanntlich der größte Haushaltsfaktor seien. Kleine und finanzschwache Bundesländer wie Mecklenburg-Vorpommern würden die Auswirkungen dabei besonders stark spüren. Länder wie Bayern und Hamburg hätten hingegen viel größere Spielräume und könnten im Zweifelsfall alle anderen Länder überbieten, um sich gutes Personal zu sichern. Dies sei nach Einschätzung des DGB aber weniger eine Aufkündigung des sozialen Zusammenhalts, sondern eher die Aufkündigung der Solidarität der Länder und des Bundes untereinander. Für eine Änderung dieses Zustandes wäre grundsätzlich eine Grundgesetzänderung erforderlich, für die der DGB auch schon seit Langem werbe. Es sei aber derzeit keine Bereitschaft zu erkennen, wieder zu einer bundeseinheitlichen Besoldung und Versorgung zurückzukehren.

Seitens des dbb m-v wurde ausgeführt, dass in den Kommunen schon eine gewisse Abstufung dadurch deutlich werde, dass die Tarifbeschäftigten nach dem TVöD und die Beamten nach dem TV-L bezahlt würden. Dies sei im Landesbereich ebenfalls festzustellen, indem Beamte und Angestellte oft die gleiche Arbeit wahrnehmen, jedoch unterschiedlich bezahlt würden. Dennoch sehe auch der dbb m-v keinen Zusammenbruch des sozialen Zusammenhalts, aber man habe inzwischen sehr große Unterschiede im Land. Die Bezahlung und Beförderungen würden nach Eignung, Befähigung und Leistung erfolgen. Dennoch bedauere der dbb m-v, dass es auch durch die in höheren Ämtern oft geringere Besoldungserhöhung immer schwieriger werde, Personal für entsprechende Aufgaben zu gewinnen. Im Kommunalbereich seien beispielsweise Stellen nach A 11 oder A 12 ausgeschrieben worden, wo die Bewerber für den relativ geringen Mehrverdienst nicht die umfangreicheren und verantwortungsvolleren Aufgaben übernehmen wollten. Insofern müsse man aus Sicht des dbb m-v wieder mehr den Aspekt berücksichtigen, dass sich Leistung auch wirklich lohne. Diejenigen, die gute und Spitzenleistungen erbringen würden, müssten auch dementsprechend bezahlt oder alimentiert werden.

Die GEW hat darauf hingewiesen, dass es seit der Einführung der Verbeamtung von Lehrern im Jahr 2014 zwei Gruppen von Lehrkräften gebe, die die gleiche Arbeit machten, aber völlig unterschiedlich bezahlt würden, was zu Frustration führe. Dies sei auch insofern problematisch, weil man historisch im Lehrkräftebereich mit dem Lehrpersonalkonzept, das mit einer Zwangsteilzeit einhergegangen sei, aus einer anderen Situation komme. Dies habe natürlich Auswirkungen auf die Höhe der Rente der Betroffenen. Die betreffenden Kollegen wüssten selbstverständlich, dass die jungen Beamten jetzt deutlich mehr Besoldung und später auch mehr Pension bekämen, sie selbst aber noch weniger verdienten als nach der Regeleinstufung. Dies verlange den Tarifbeschäftigten eine Menge ab, um den deutlich besser bezahlten Beamten unvoreingenommen gegenüberzutreten. Daraus sei nach Einschätzung der GEW jedoch nicht der Schluss zu ziehen, dass die Einführung der Verbeamtung der Lehrkräfte falsch gewesen sei. Diese sei hingegen vielmehr dringend notwendig gewesen. In Berlin und Sachsen gebe es im Unterschied zu Mecklenburg-Vorpommern für nach Tarif angestellte Lehrkräfte aber Kompensationszahlungen.

Die Fraktion DIE LINKE hat der Aussage von Frau Prof. Dr. Färber sowie des DGB, wonach man das Thema bundesweit aufgreifen und klären müsste, zugestimmt. Dies setze aus Sicht der Fraktion DIE LINKE aber voraus, den Föderalismus neu zu denken und festzulegen, wie weit der Wettbewerb gehe und wo die Grenzen seien. Bezüglich der seitens einiger Anzuhörender erwähnten Ruhegehaltsfähigkeit von Stellenzulagen wurde darauf hingewiesen, dass mit dem letzten Haushalt gerade Stellenzulagen für psychisch sehr belastende Arbeiten in einigen Bereichen eingeführt worden seien. Mit Blick auf die Aussagen und Fragen der Fraktion der CDU, wonach die Gesetzentwürfe möglicherweise verfassungswidrig sein könnten, hat die Fraktion DIE LINKE insbesondere den Richterbund Mecklenburg-Vorpommern e. V. sowie Frau Prof. Dr. Färber um konkrete Argumente für oder gegen die Verfassungswidrigkeit gebeten. Die bisherigen Aussagen der Sachverständigen, wonach lediglich Zweifel bestünden oder eine Verfassungswidrigkeit vorliegen könnte, reichten insoweit nicht aus, da im politischen Sprachgebrauch derartige Ausführungen anders dargestellt würden. Ferner hat die Fraktion DIE LINKE auf die Aussage des dbb m-v verwiesen, wonach sich Leistung wieder lohnen müsse, und gefragt, wie man Leistung in diesem Zusammenhang definiere. Außerdem wurde die Aussage des dbb m-v zum Maßstab, wonach Beamtinnen und Beamte allein in der Lage sein müssten, ihre Familie zu ernähren, hinterfragt. Diese Einschätzung sei aus Sicht der Fraktion DIE LINKE antiquiert. Bezüglich des Vergleiches mit anderen Bundesländern und der Aussage, dass es sich beim Tarifabschluss um einen kollektiven Aushandlungsprozess handle, bei dem mehrere Komponenten eine Rolle spielen würden, hat die Fraktion DIE LINKE zudem angemerkt, dass in diesem Zusammenhang auch auf Schleswig-Holstein verwiesen worden sei. Dabei sollte man aus Sicht der Fraktion DIE LINKE aber bedenken, dass dieses Bundesland zwischenzeitlich aufgrund eines Defizits von 144 Millionen Euro eine Haushaltssperre gehabt habe und einen Kredit aufnehmen müssen, mithin nicht mit Geld umgehen könne. Dieses Bundesland dann zum Maßstab zu nehmen, sei aus Sicht der Fraktion DIE LINKE nicht richtig. Man müsse vielmehr die Lage erkennen, in der man sich befinde, und in diesem Rahmen das Notwendige vornehmen. Insofern sei fraglich, ob ein Ländervergleich unter diesem Blickwinkel gerechtfertigt sei.

Der Richterbund Mecklenburg-Vorpommern e. V. hat erläutert, dass man nur angedeutet habe, dass man bei dem Gesetzentwurf auf Drucksache 8/3455 schon deswegen Zweifel habe, weil dieser für die Richterbesoldung eine gestufte und dann keine Erhöhung mehr innerhalb der Besoldungsordnung R 1 und R 2 bzw. der Gesamtbesoldung vorsehe. Die dafür vorgegebene Begründung des Gesetzentwurfes werte die Rechtsprechung des BVerfG nach Auffassung des Richterbundes Mecklenburg-Vorpommern e. V. nur sehr begrenzt und möglicherweise sogar fehlerhaft aus. Die im Gesetzentwurf angeführten sachlichen Gründe, die aus der Rechtsprechung des BVerfG abgeleitet würden, würden dort enden, wo das BVerfG sachliche Gründe zur A-Besoldung nenne. Zur R-Besoldung sage das BVerfG ausdrücklich, dass dies nicht ohne Weiteres übertragbar sei. Der Richterbund Mecklenburg-Vorpommern e. V. hat insoweit betont, dass er keine sachlichen Gründe dafür erkennen könne, dass innerhalb der R-Besoldung die R3-Beamten gar nicht an der Erhöhung teilnehmen sollten bzw. R2-Beamte nur bis zu bestimmten Erfahrungsstufen. Man wisse schlicht nicht, warum dies so sei. Dies knüpfe an die Frage an, wo hier die Gleichheit sei. Hier könne man fragen, was eigentlich mit dem Leistungsprinzip, der Alimentation und der Ämterbewertung sei und welche sachlichen Gründe es dafür gebe, bestimmten Kolleginnen und Kollegen keine Erhöhung zu geben. Wenn man die Auffassung vertreten würde, die höheren Besoldungsgruppen verdienten bereits genug, stelle sich dennoch die Frage, ob dies noch etwas mit dem Leistungsprinzip zu tun habe. Wenn man aber die von Frau Prof. Dr. Färber genannten Zahlen zum Reallohnverlust in den höheren Besoldungsgruppen von bis zu 15 Prozent betrachte, sei dies schon ein gewichtiges Argument für das BVerfG.

Die Entscheidung könne letztlich aber nur das BVerfG treffen, dass möglicherweise nochmals darüber nachdenken würde, wie sich dies auswirke, ob nicht tatsächlich eine Besoldung, die an die Wertigkeit der Ämter anknüpfe, nicht doch an der Verfassung vorbeigehe. Die Veränderung hin zu einer sozialleistungsorientierten Besoldung, die zum Teil in der Rechtsprechung des BVerfG bei den Familienzuschlägen auch angelegt sei, könne man aber kritisch hinterfragen. Im Übrigen hat der Richterbund Mecklenburg-Vorpommern e. V. darauf hingewiesen, dass das BVerfG erklärt habe, dass es letztlich ein Abwägungsprozess sei. Insofern könne man verschiedene Argumente und Überlegungen haben, weshalb Juristen immer sehr vorsichtig seien. Vor diesem Hintergrund wolle der Richterbund Mecklenburg-Vorpommern e. V. auch nicht gegenüber dem Gesetzgeber klar äußern, dass der Gesetzentwurf eindeutig verfassungswidrig sei, das sei der Gesetzentwurf nämlich nicht.

Frau Prof. Dr. Färber hat ausgeführt, dass sie sich als Ökonomin nicht anmaße, die juristische Verfassungsmäßigkeit oder Nichtkonformität der Besoldungsgesetze tatsächlich beurteilen zu können. Allerdings könne man das Haushaltsrecht auch nicht nur juristisch betrachten, sondern müsse auch den ökonomischen Gehalt berücksichtigen. Bezüglich der Familialimentation gebe es ein Urteil des BVerfG aus dem Jahr 1977, dem zu entnehmen sei, was die Mindestalimentation alles leisten müsse – mithin die Beamten davon in den Urlaub fahren sowie sich und ihre Familie verpflegen können müssten und vieles mehr. Dies könne man aber mit einem Betrag von 15 Prozent über dem Bürgergeld unter keinen Umständen bewerkstelligen. Auch könne man den Maßstab der Alleinverdienerfamilie gemäß den Urteilen des BVerfG aus 2020 infrage stellen, was man dann allerdings auch empirisch begründen müsste. Die Landesregierung habe auch schon geprüft, wie viele Alleinverdienerfamilien es noch in der Bevölkerung gebe. Nach den Frau Prof. Dr. Färber vorliegenden Daten seien dies in den unteren Besoldungsgruppen aber sogar noch viel weniger. Dies sei auch darin begründet, dass niemand seine Familie mit einem Lebensstandard von 15 Prozent über dem Bürgergeld ernähren wolle, weshalb man regelmäßig zwei Einkünfte in der Familie habe. Dies müsste nach der Auffassung von Frau Prof. Dr. Färber aber auch empirisch umgesetzt und der Maßstab entsprechend geändert werden. Die mögliche Verfassungswidrigkeit würde allerdings auch nicht darin bestehen, dass ein Parlament das Familialimentationsprinzip in einer bestimmten Weise fortentwickle. Die prekären Gruppen im Beamtenbereich seien jedenfalls nicht die doppelverdienenden Paare, sondern die Alleinverdiener, mithin Alleinerziehende und Beamte mit krankem Partner oder kranken Kindern, wo eine zweite Erwerbstätigkeit nicht zumutbar sei. Der Gesetzgeber könnte den Maßstab aus ihrer Sicht unschwer und empirisch nachweisbar ändern. Ferner sei der Konflikt zwischen der Familialimentation und dem Leistungsprinzip noch gänzlich unbeantwortet. Das Leistungsprinzip könne sich nach der Auffassung von Frau Prof. Dr. Färber nicht mit der Bestenauslese bei der Einstellung erschöpfen, sondern müsse sich auch im täglichen Leben wiederfinden. Insofern seien die alten hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums richtig. Diese seien für den öffentlichen Dienst und dessen Ethos wichtig. Wenn die Beamten schon kein Streikrecht hätten, müssten sie wenigstens eine Grundbesoldung haben, von der sie auskömmlich leben könnten.

Seitens des dbb m-v wurde zum Leistungsprinzip ausgeführt, dass dieses in der Verwaltung sicher anders zu definieren sei als in der Wirtschaft, wo stets der Gewinn im Vordergrund stehe. In der öffentlichen Verwaltung sei die Leistung auch dadurch definiert, dass rechtmäßiges Handeln durchgesetzt und darüber ein Ziel erreicht werde. Für die Bewertung gebe es auch die Beurteilungen, die darstellten, wie die Leistung sei. Die Leistung im öffentlichen Dienst sei auch davon abhängig, auf welcher Stelle jemand tätig sei, da sich daraus definiere, was derjenige unter Beachtung der Rechtmäßigkeit des Verwaltungshandelns machen könne und erreichen müsse.

Die Leistung im Bereich der Polizei oder Feuerwehr sei dabei augenscheinlich anders zu sehen als im Verwaltungsbereich und entsprechend zu unterscheiden. Leistung sei insofern ein Begriff, der auf die jeweilige Aufgabe anzupassen sei und mit objektiven Beurteilungen bewertet werde.

Der Vertreter der GEW hat hinsichtlich des Leistungsprinzips im öffentlichen Dienst darauf verwiesen, dass er einen Kollegen habe, der sieben Kinder habe und genau wie er selbst in die Besoldungsgruppe A 13 eingruppiert sei. Er selbst habe keine Kinder. Wenn man betrachte, was sie beide am Ende des Monats als Alimentation erhielten, stelle sich schon die Frage, was dies noch mit dem Prinzip der amtsangemessenen Alimentation zu tun habe. Der Vertreter der GEW hat in diesem Zusammenhang eingeräumt, dass er zwar nicht genau definieren könne, was das Leistungsprinzip im Lehrerbereich bedeute, jedoch habe die Bezahlung an sich nach seiner Einschätzung relativ wenig mit der Leistung seines Kollegen zu tun, sondern sei tatsächlich einfach seinem Status als Familienvater geschuldet. Darüber hinaus hat der Vertreter der GEW betont, dass es ihm nicht darum gehe, dass verbeamtete Lehrkräfte und ihre Familien nicht unterstützt werden sollten, allerdings sei zu berücksichtigen, dass die jetzt vorgesehenen Regelungen, wie schon seitens des DGB ausgeführt, vor allem eine für das Land kostengünstige Variante seien, um mit dieser temporären Maßnahme der Erhöhung der Familienzuschläge die Verfassungskonformität möglicherweise noch geradeso wieder herstellen zu können. Letztlich entferne man sich damit aber Stück für Stück vom Leistungsprinzip. Aus dem Grund hat die GEW auch ausdrücklich dem dbb m-v widersprochen, der an dem alten Familienbild festhalten wolle, das strukturell letztendlich auch dem Leistungsprinzip ein Stück weit widerspreche. Seitens der GEW wurde sich daher ausdrücklich dafür ausgesprochen, dass das Amt im Vordergrund stehen müsse. Das bedeute jedoch nicht, dass bestimmte Härten nicht abgefedert werden sollten, denn natürlich habe ein Kollege mit sieben Kindern einen entsprechenden Bedarf. Man müsse aber auch noch an die Gerechtigkeit denken, auch hinsichtlich der tarifangestellten Kollegen. Des Weiteren wurde seitens der GEW darauf verwiesen, dass die Fraktion DIE LINKE den Besoldungsreport dahingehend infrage gestellt habe, ob dieser der richtige Maßstab sei und ob nicht auch die Nachhaltigkeit des Haushaltes mit in Erwägung gezogen werden müsste. Hierzu habe der DGB bereits ausgeführt, dass die Nachhaltigkeit des Haushaltes mit Blick auf die Wettbewerbsfähigkeit in einem Arbeitsmarkt tatsächlich nicht so relevant sei. Ergänzend hierzu hat die GEW die Frage aufgeworfen, was die heutigen Landeskinder wählen würden, wenn sie denn die Wahl hätten, ob sie eher einen ausgeglichenen Haushalt oder einen funktionierenden öffentlichen Dienst vererbt bekommen wollten. Insoweit sei aus Sicht der GEW auch zu bedenken, dass die Fraktion DIE LINKE mit der gleichen Argumentation im Land und im Bund die Diskussion um den strikten Erhalt der Schuldenbremse ablehne und aus Sicht der GEW völlig zu Recht sage, dass man der nachfolgenden Generation nicht nur einen positiven Kontostand, sondern auch die Infrastruktur, zu der auch der öffentliche Dienst gehöre, am Ende vererbe. In diesem Zusammenhang hat die GEW auch darauf aufmerksam gemacht, wie viele Lehrkräfte inzwischen Seiteneinsteiger seien, was zwar nicht eins zu eins, aber unstrittig auch mit der Besoldung hier zu tun habe. Es stelle sich insoweit die Frage, was dies für die langfristige Leistungsfähigkeit von Mecklenburg-Vorpommern bedeute, wenn man in bestimmten Regionen nicht mehr in der Lage sei, flächendeckend qualitativ hochwertigen Unterricht anzubieten, weil man ihn gar nicht mehr anbieten könne. Es sei bekannt, dass die 27 Stunden in Mecklenburg-Vorpommern zu viel seien, die GEW habe aber trotzdem nicht verlangt, die Stundenzahl jetzt sofort zu senken, weil man pragmatisch sei und genau wisse, dass man die dann benötigten zusätzlichen Lehrkräfte jetzt nicht habe.

Man sollte sich aus Sicht der GEW aber einig darüber sein, dass es für die Qualität in den Schulen und für die nachhaltige Entwicklung des Personalbestands im Lehrerbereich zwingend sei, zumindest die Perspektive zu eröffnen, von diesem bundesweiten Hochstand mit 27 Stunden herunterzukommen. Dies werde aus Sicht der GEW aber nicht gelingen, wenn man weiterhin in der Besoldung so weit unten stehe.

Die Fraktion der AfD hat auf die Aussage des DGB verwiesen, wonach Mecklenburg-Vorpommern im Wettbewerb mit den anderen Bundesländern stehe und diese zum Teil Vergünstigungen anbieten würden, die man hier gegebenenfalls adaptieren könnte, wie den Zuschuss zur Krankenversicherung. Dies vorangestellt wurde hinterfragt, ob dies für Mecklenburg-Vorpommern denkbar sei sowie welche Bundesländer was konkret anbieten würden.

Der DGB hat hierzu ausgeführt, dass man im Bereich der Besoldung 16 Bundesländer und den Bund als Gesetzgeber habe, wodurch die Besoldung immer weiter auseinanderdrifte. Die früheren bundeseinheitlichen Regelungen seien inzwischen zu einem wahren Flickenteppich geworden. Ein Beispiel für zusätzliche Leistungen sei die pauschale Beihilfe als Zuschuss für die freiwillige gesetzliche Krankenversicherung, die es mittlerweile in mehr als der Hälfte der Bundesländer gebe und in allen übrigen norddeutschen Bundesländern. Ferner gebe es eine Regelung zu den systemnahen Zeiten im Sinne der Beschäftigten außer in Mecklenburg-Vorpommern inzwischen in allen ostdeutschen Bundesländern. Eine zweigeteilte Laufbahn im Bereich der Polizei mit Studium und Einstiegsamt A 9 hätten einige große Bundesländer wie Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen eingeführt. Eine Reihe von Bundesländern hätten inzwischen auch strukturelle Maßnahmen ergriffen, wie die pauschale Erhöhung aller verschiedenen Besoldungsgruppen in unterschiedlichsten Konstellationen. So hätten Brandenburg, Thüringen, Sachsen und Schleswig-Holstein die Tabellen zusätzlich angehoben, um eine amtsangemessene Alimentation zu gewährleisten oder sich auch Wettbewerbsvorteile zu verschaffen. Großzügigere Regelungen bei der Höchstaltersgrenze für die Verbeamtung hätten außer Mecklenburg-Vorpommern mittlerweile auch fast alle Bundesländer. Die in Mecklenburg-Vorpommern sehr restriktive Handhabung bestehe mit der Argumentation, dass die Mindestversorgung im Ruhestand von 35 Prozent auch in entsprechenden Dienstjahren verdient werden solle. Bei der Ruhegehaltsfähigkeit von Polizei- und Stellenzulagen sei das Land Schleswig-Holstein der Vorreiter gewesen. Der Bund sei dem inzwischen gefolgt und Sachsen sowie Nordrhein-Westfalen hätten ebenfalls entsprechende Regelungen. Wenn man wettbewerbsfähig und konkurrenzfähig sein wolle, stelle sich aus Sicht des DGB die Frage, welche Dinge man aus diesem Flickenteppich nutzen wolle. Dies sei dann letztlich aber immer eine politische Entscheidung. Soweit die Fraktion DIE LINKE in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen habe, dass Schleswig-Holstein im Gegensatz zu Mecklenburg-Vorpommern ein hoch verschuldetes Bundesland sei, müsse man aus Sicht des DGB bedenken, dass, wenn man als Beschäftigter die Wahl habe, in dem einen oder einem anderen Bundesland als Beamter zu arbeiten, man keine Gesamtanalyse zur Haushaltslage mache, sondern sich an den jeweiligen Arbeitsbedingungen und der Bezahlung orientiere. Dabei hätten bestimmte Bundesländer Wettbewerbsvorteile, die in einigen Bereichen stärker durchschlagen würden als in anderen. In den Bereichen der Lehrkräfte, der Wissenschaft und der technischen Laufbahnen seien sie offensichtlich, aber mittlerweile auch in solchen Bereichen wie Polizei und Feuerwehr. Insofern halte es der DGB für dringend erforderlich, an dieser Stelle etwas zu tun.

Der BDK hat bezüglich der Frage nach möglichen Vergünstigungen ergänzend ausgeführt, dass es auch noch kleinere Stellschrauben gebe, die andere Bundesländer ihren Beschäftigten bieten würden, wie beispielsweise ein Job-Bike-Angebot, Leasingangebote generell oder ÖPNV-Tickets für das Bundesland. In Hessen gebe es das sogenannte Hessenticket. Inzwischen gebe es auch das Deutschlandticket mit speziellen Unterkategorien. Auch diese Möglichkeiten bestünden, um als Arbeitgeber im Land attraktiv zu sein.

Die Fraktion der SPD hat auf die Ausführungen von Frau Prof. Dr. Färber verwiesen, wonach Mecklenburg-Vorpommern einerseits in Konkurrenz mit anderen Bundesländern stehe und dabei nicht mithalten könne und andererseits aber auch das niedrigste Durchschnittseinkommen unter den Ländern habe. Man konkurriere insofern mit dem öffentlichen Dienst der anderen Bundesländer und mit der freien Wirtschaft. Vor diesem Hintergrund hat die Fraktion der SPD nach Vorschlägen gefragt, wie man aus diesem Dilemma wieder herauskommen könne. Aus Sicht der Fraktion der SPD wäre es schwierig, in der Gesellschaft einen Zusammenhalt zu konstruieren, wenn die Exekutive letztlich einen relativ großen Abstand zu dem habe, was man ansonsten in Mecklenburg-Vorpommern verdienen könne.

Frau Prof. Dr. Färber hat hierzu erklärt, dass dies eine sehr komplexe Frage sei. Im Moment vergleiche man nur die Verdienstentwicklung auf der Zeitschiene. Der Nominallohnindex habe sich dabei in der Privatwirtschaft besser entwickelt als im öffentlichen Dienst. Die seitens der Fraktion der SPD gestellte Frage gehe aber eher in die horizontalen Vergleiche, mithin warum die Durchschnittsverdienste in Mecklenburg-Vorpommern schlechter seien als in anderen Bundesländern, der öffentliche Dienst aber vergleichsweise gut dastehe. Dies liege aus Sicht von Frau Prof. Dr. Färber zum Teil an der Struktur der privatwirtschaftlichen Arbeitsplätze in Mecklenburg-Vorpommern. Das Land sei sehr erfolgreich im Bereich Tourismus, aber der Tourismus bezahle ziemlich schlecht, was sich natürlich auf die Durchschnittsverdienste niederschlage. Sie hat in diesem Zusammenhang betont, dass der öffentliche Dienst der höchstqualifizierteste Wirtschaftsbereich der gesamten Volkswirtschaft sei, in dem zwei Drittel aller Beschäftigten einen Bachelor- oder Masterabschluss hätten, die also im gehobenen und höheren Dienst tätig seien. Ansonsten gebe es nur Branchen mit einem Anteil von 50 Prozent oder auch unter 30 Prozent und in der Gastronomie sei der Anteil sogar noch sehr viel geringer. Der Bildungsabschluss habe natürlich auch Auswirkungen auf das Verdienstgefüge. Hierzu hat Frau Prof. Dr. Färber erklärt, dass sie in vielen Bundesländern immer mal verglichen habe, wie die Durchschnittsverdienste in fünf Leistungsstufen ausfielen. Demnach würden Beschäftigte der unteren Leistungsstufen, mithin die ohne Berufsabschluss und mit betrieblichem Abschluss, im öffentlichen Dienst deutlich mehr verdienen als in der Privatwirtschaft, während die Beschäftigten in den oberen Leistungsstufen, zu denen beispielsweise die Schulen, die Wissenschaft und große Teile der Landesbeschäftigten zählten, sehr viel weniger verdienen würden als in der Privatwirtschaft, teilweise bis zu 75 Prozent. Insofern müsse man das sehr differenziert betrachten, eine Neiddebatte zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst über die lokalen Einstufungen halte sie aber nicht für hilfreich.

IV. Wesentliche Ergebnisse der Beratungen des Finanzausschusses

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

Hierzu hat das Finanzministerium mitgeteilt, dass der Gesetzentwurf auf Drucksache 8/3454 keine Regelungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie (EU) 2018/958, die die Aufnahme oder Ausübung eines Berufes oder einer bestimmten Art seiner Ausübung beschränken würden, enthalte. Eine Verhältnismäßigkeitsprüfung im Sinne der vorgenannten Richtlinie sei daher im Rahmen der Erarbeitung des Gesetzentwurfes nicht durchzuführen gewesen.

Dieses Prüfungsergebnis hat der Finanzausschuss in seiner 63. Sitzung am 11. April 2024 zur Kenntnis genommen und ihm nicht widersprochen.

In seiner 64. Sitzung am 18. April 2024 hat sich der Finanzausschuss erneut mit den beiden Gesetzentwürfen der Landesregierung auf den Drucksachen 8/3454 und 8/3455 befasst. Im Rahmen dieser Beratung hat die Fraktion der CDU darauf verwiesen, dass die Anzuhörenden den Vorwurf des Wortbruches durch die Landesregierung erhoben hätten. Danach sei zwar zunächst eine 1-prozentige lineare Erhöhung in den Besoldungsgruppen mit den Gewerkschaften fest vereinbart worden, jedoch sei diese Erhöhung im abschließenden Gesetzentwurf nicht mehr enthalten gewesen. Hierzu wurde um eine Erklärung seitens der Landesregierung gebeten. Hinsichtlich der Konkurrenzfähigkeit Mecklenburg-Vorpommerns im Ländervergleich hat die Fraktion der CDU zudem festgestellt, dass sich Mecklenburg-Vorpommern im Bundesvergleich im unteren Drittel befinde. Dies vorangestellt wurde gefragt, ob die Landesregierung das Land dennoch für konkurrenzfähig halte, obwohl die Besoldung hier oft um mehrere Tausend Euro niedriger sei als in anderen Bundesländern. Darüber hinaus sei in der Anhörung deutlich gemacht worden, dass man gerade in den höheren Besoldungsgruppen nicht mehr mit der Privatwirtschaft mithalten könne. Insoweit hat die Fraktion der CDU hinterfragt, ob die Landesregierung diese Auffassung teile.

Das Finanzministerium hat u. a. ausgeführt, dass man mit dem Entwurf eine 1-prozentige Erhöhung im Bereich der A-Besoldung habe regeln wollen, wozu man aber die klare Rückmeldung aus dem für Verfassungsrecht zuständigen Ressort, den Verbänden und allen Gewerkschaften bekommen habe, dass dies keine verfassungsfeste Regelung wäre, wenn man die B-Besoldung ausnehme. Die Gewerkschaften hätten sich insoweit verständlicherweise gewünscht, den Bereich der B-Besoldung mit einzubeziehen. Die Landesregierung habe sich dann aber dazu entschieden, die 1-Prozent-Regelung zu streichen. Durch die vorgesehene Anhebung für die ersten drei Erfahrungsstufen könne der Abstand zum Bürgergeld deutlich hergestellt werden. Man habe sich insofern politisch entschlossen, die 1-Prozent-Regelung ganz herauszunehmen, weil man mit den ansonsten vorgesehenen Maßnahmen deutlich über 15 Prozent Abstand im letzten und auch in diesem Jahr gewesen wäre. Gleichzeitig habe man den Gewerkschaften aber auch signalisiert, dass man weiter das Thema der Vergleichbarkeit der Besoldung zwischen den Bundesländern und der Steigerung der Attraktivität des Landes als Arbeitgeber bezogen auf die einzelnen Besoldungsstufen angehen wolle.

Man müsse inzwischen feststellen, dass man sich im Vergleich mit den anderen Bundesländern wieder eher im hinteren Bereich befinde. Nach der Besoldungsstrukturreform am Anfang der 8. Legislaturperiode habe sich Mecklenburg-Vorpommern zunächst im Mittelfeld befunden. Inzwischen hätten sich aber auch die anderen Bundesländer entsprechend bewegt. Deshalb sei die Attraktivität der Besoldung auch so wichtig. Man befinde sich in Mecklenburg-Vorpommern dabei allerdings in einer schwierigen Situation, wenn man nur die Besoldung verbessere, aber nicht die Vergütung im Tarif- und Wirtschaftsbereich, was das Land aber nicht direkt vornehmen könne. Deshalb sei das Finanzministerium im vergangenen Jahr innerhalb der Nord-Finanzministerkonferenz auf die anderen Nord-Finanzminister zugegangen und habe angeboten, aufgrund dieser Problematik darüber zu diskutieren, bei der Besoldung wieder mehr zueinanderzukommen, denn die Besoldungsgruppen, wie beispielsweise A 11 oder A 13, würden in den einzelnen Ländern nicht gleich bezahlt. Dies sei letztlich die Konsequenz der Föderalismusreform. Deshalb wolle man wenigstens mit den Nordländern wieder mehr zueinanderkommen und zumindest einen Korridor beschreiben. Konkrete Ergebnisse hierzu gebe es bislang zwar noch nicht, aber es bestehe die Bereitschaft der anderen Nordländer, noch in diesem Jahr in die Diskussion einzutreten. Würde man dabei am Ende der Beratungen zueinanderkommen, hieße dies, dass man in Mecklenburg-Vorpommern natürlich entsprechend den anderen Nord-Bundesländern tendenziell besser bezahlen müsste, da eher nicht zu erwarten sei, dass beispielsweise Hamburg künftig schlechter bezahlen würde, nur um auf das Niveau von Mecklenburg-Vorpommern zu kommen. In den Diskussionsprozess mit den Nord-Finanzministern würden sich auch die Gewerkschaften mit einbringen.

Die Fraktion der FDP hat auf die Aussagen von Frau Prof. Dr. Färber verwiesen, wonach der Nominallohnindex bisher zu wenig berücksichtigt werde. Dies vorangestellt hat die Fraktion der FDP hinterfragt, ob die Landesregierung dies einfach zur Kenntnis nehme und man zunächst das nächste Verfassungsgerichtsurteil abwarte oder in Auswertung der öffentlichen Anhörung des Finanzausschusses noch Änderungen am Gesetzentwurf geplant seien.

Hierzu hat das Finanzministerium betont, dass man einen Entwurf eines Besoldungsstrukturgesetzes vorgelegt habe, was keine geringfügige Veränderung darstelle. Einige andere Bundesländer würden dies nicht tun und eher darauf vertrauen, dass die 3 000 Euro steuerfreie Inflationsausgleichspauschale ausreichen, um den verfassungsrechtlich geforderten Abstand herzustellen. Mit den im Gesetzentwurf auf Drucksache 8/3455 vorgesehenen Maßnahmen liege Mecklenburg-Vorpommern letztlich deutlich über den notwendigen 15 Prozent Abstand zum Bürgergeld. Zu dieser Einschätzung habe das Finanzministerium auch keine grundlegenden Widersprüche seitens der Anzuhörenden in der öffentlichen Anhörung des Finanzausschusses vernommen. Das Ziel, als Arbeitgeber weiterhin attraktiv zu bleiben, werde auch weiterhin verfolgt und bleibe eine stetige Herausforderung. In Bezug auf den aktuellen Gesetzentwurf zur Besoldungsstruktur werde seitens des Finanzministeriums aber keine weitere Möglichkeit für Verbesserungen gesehen. In Bezug auf die Stellungnahme von Frau Prof. Dr. Färber hat das Finanzministerium zudem grundsätzlich angemerkt, dass man sich bei der Prüfung, inwieweit die Beamtenbesoldung bei der Entwicklung der Löhne in Mecklenburg-Vorpommern noch mithalten könne, nicht die Sichtweise von Frau Prof. Dr. Färber zu eigen gemacht, sondern sich zunächst an die Rechtsprechung des BVerfG gehalten habe. Danach sei das dreistufige Prüfungsmodell mit einer Parameterbetrachtung auf der ersten Prüfungsstufe das geeignete Mittel zum Nachweis einer verfassungsgemäßen Besoldung. Auch der Bund und alle anderen 15 Bundesländer orientierten sich sehr eng an dieser Rechtsprechung des BVerfG.

Des Weiteren hat das Finanzministerium in Bezug auf die Stellungnahme des DGB in der öffentlichen Anhörung betont, dass dieser nicht nur die aus seiner Sicht bestehenden Kritikpunkte geäußert, sondern auch erklärt habe, dass der Gesetzentwurf jedenfalls aus handwerklicher Sicht als sehr gut zu bezeichnen sei.

Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hat ausgeführt, dass ein Ziel der vorliegenden Gesetzentwürfe sei, die Attraktivität der Stellen beim Land zu erhalten, um eine Abwanderung der Beschäftigten in andere Bereiche oder andere Bundesländer zu vermeiden. Dazu habe es im Rahmen der öffentlichen Anhörung seitens einzelner Anzuhörender auch einen spezifischen Vorschlag in Bezug auf einen pauschalen Beihilfezuschuss zur gesetzlichen Krankenversicherung gegeben. In Bezug auf das Abstandsgebot zum Bürgergeld sei seitens des Finanzministeriums zudem schon einiges erläutert worden, allerdings sei aus Sicht der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN noch nicht geklärt, wie sich die Gesetzentwürfe auf den Drucksachen 8/3454 und 8/3455 in Bezug auf die Abstandsgebote zwischen den einzelnen Besoldungsgruppen auswirken würden.

Hierzu hat das Finanzministerium ausgeführt, dass das Thema der pauschalen Beihilfe Bestandteil des Koalitionsvertrages von SPD und DIE LINKE für die 8. Wahlperiode sei. Es bestehe insofern das Ziel, noch in dieser Legislaturperiode einen entsprechenden Gesetzentwurf auf den Weg zu bringen. Zu der Frage nach dem Abstandsgebot zwischen den Besoldungsgruppen wurde zudem angemerkt, dass dies eindeutig gewahrt sei. Dies sei einer der Prüfpunkte gewesen, die das BVerfG vorgegeben habe. Dies sei auch der Punkt gewesen, weshalb die Nichtanhebung der B-Besoldung bei der Besoldungsstruktur zu einer starken Verkürzung des Abstandes zwischen den Besoldungsgruppen (BesGr.) A 16 und B 2 geführt hätte, weshalb man von dieser Lösung auch Abstand genommen habe.

Im Rahmen seiner Beratungen zum Gesetzentwurf auf Drucksache 8/3454 hat sich der Finanzausschuss in seiner 63. Sitzung am 11. April 2024 u. a. auch mit den Anliegen aus zwei Petitionen befasst, wovon eine durch den Bürgerbeauftragten des Landes Mecklenburg-Vorpommern und die andere durch den Petitionsausschuss des Landtages an den Finanzausschuss weitergeleitet wurden.

In der ersten Petition hat der Petent kritisiert, dass er als Pensionär nur 65 Prozent der Inflationsabmilderungszahlung erhalte, obwohl er als Pensionär nicht weniger von der Inflation betroffen sei als die noch aktiven Beamtinnen und Beamten.

Seitens des Finanzministeriums wurde hierzu ausgeführt, dass der Gesetzentwurf zur Zahlung einer Inflationsabmilderungszahlung in § 3 für Versorgungsempfänger die Anwendung des individuellen Ruhegehaltssatzes vorsehe. Die Anwendung des individuellen Ruhegehaltssatzes folge insoweit den Grundsätzen des Versorgungsrechtes, wonach der Beamte ein Ruhegehalt unter Berücksichtigung seiner letzten Besoldung vor Eintritt in den Ruhestand in Höhe des verdienten Ruhegehaltes erhalte. Der Höchstbetrag liege bei 71,75 Prozent und der Mindestruhegehaltssatz bei 35 Prozent. Hieran habe sich der vorliegende Gesetzentwurf orientiert und übertrage das Verhältnis zwischen Ruhegehalt und früherer aktiver Besoldung auch auf die Höhe der Inflationsabmilderungszahlung.

In der zweiten Petition hat eine Petentin moniert, dass sie keine Inflationsabmilderungszahlung erhalte, da sie sich zum Zeitpunkt der entsprechenden Stichtagsregelung des Gesetzentwurfes in Elternzeit befunden und daher keinen Anspruch auf Dienstbezüge im Sinne der Regelung im vorliegenden Gesetzentwurf gehabt habe. Der Bürgerbeauftragte des Landes Mecklenburg-Vorpommern hatte hierzu in seinem Zuleitungsschreiben zudem die Frage aufgeworfen, inwieweit der Ausschluss der Sonderzahlung zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise für die Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter, die vom 1. August bis 8. Dezember 2023 nicht mindestens einen Tag Anspruch auf Dienstbezüge hatten, rechtmäßig sei und wie die Ungleichbehandlung der genannten Beamtengruppe gegenüber den Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen auch in diesem Zeitraum verfassungsrechtlich gerechtfertigt werden könne.

Hierzu hat das Finanzministerium erläutert, dass für die Tarifbeschäftigten der Länder am 9. Dezember 2023 mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes eine Tarifeinigung erzielt worden sei, u. a. sei auch die Zahlung einer steuer- und abgabenfreien Inflationsabmilderungszahlung in Höhe von insgesamt 3 000 Euro vereinbart worden. Dieses Tarifergebnis für den öffentlichen Dienst der Länder solle nunmehr zeit- und systemgerecht auch für die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten übernommen werden. Der entsprechende Gesetzentwurf auf Drucksache 8/3454 sei am 14. März 2024 in der Ersten Lesung behandelt und an den federführenden Finanzausschuss überwiesen worden. Mit dem Gesetzentwurf sollen u. a. die tariflichen Inflationsabmilderungszahlungen zeit- und wirkungsgleich auf die Besoldung übertragen werden. Diese würden insbesondere eine Inflationsausgleichs-Einmalzahlung in Höhe von 1 800 Euro zum Stichtag 9. Dezember 2023 beinhalten. Von der zeit- und wirkungsgleichen Übertragung seien aber auch die im Tarifergebnis vereinbarten Stichtagsregelungen und maßgeblichen Bezugszeiträume mit umfasst. Die Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung und Versorgung solle zeit- und wirkungsgleich erfolgen, mithin erfolge die Übertragung in Übereinstimmung mit den für den Tarifbereich getroffenen Vereinbarungen. Hierbei würde es aus Sicht des Finanzministeriums nicht sachgerecht erscheinen, wenn beispielsweise Tarifbeschäftigte von der Inflationsausgleichs-Einmalzahlung ausgeschlossen sein würden, während eine abweichende gesetzliche Regelung im Beamtenbereich eine Zahlung vorsehen würde. Verfassungsrechtliche Gründe, die gegen die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung sprechen könnten, würden nach Auffassung des Finanzministeriums zudem nicht vorliegen. Das in Artikel 33 Absatz 5 GG verankerte Alimentationsprinzip verpflichte nach ständiger Rechtsprechung des BVerfG den Dienstherrn, Beamtinnen und Beamte sowie ihre Familien lebenslang angemessen zu alimentieren und ihnen nach ihrem Dienstrang, nach der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung und nach der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren. Mit dem sich in den parlamentarischen Beratungen befindlichen Regierungsentwurf auf Drucksache 8/3455 für ein Besoldungsstrukturgesetz solle rückwirkend zum 1. Januar 2023 eine verfassungsgemäße Alimentation gewährleistet werden. Dies beziehe sich auch auf den im Rahmen des Stufenmodells des BVerfG anzustellenden Vergleich der Besoldungsentwicklung mit der Entwicklung der Verbraucherpreise. Dies betreffe ebenso den in den parlamentarischen Beratungen befindlichen Regierungsentwurf für ein Gesetz über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen 2024 und 2025 sowie zur Gewährung einer Sonderzahlung zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Die Gewährung einer einmaligen Sonderzahlung betreffe hingegen nicht den Kernbereich einer amtsangemessenen Alimentation.

Es handele sich vielmehr um eine Sonderzahlung 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 werde. Insoweit sei es sachgerecht, wenn der Gesetzgeber bei der Gewährung von solchen zusätzlichen Unterstützungsleistungen an Beamtinnen und Beamte sich ganz maßgeblich davon leiten lasse, einen Gleichklang mit den entsprechenden tariflichen Regelungen herzustellen. Nach Kenntnis des Finanzministeriums würden insoweit auch die anderen Länder nicht vom Tarifiergebnis abweichen. Entsprechende Regelungen seien bereits in Berlin, Hamburg und Schleswig-Holstein verabschiedet worden. Darüber hinaus sehe ebenfalls der Bund in § 14 Absatz 4 des Bundesbesoldungsgesetzes folgenden Wortlaut vor:

„Zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise wird Beamten, Richtern und Soldaten für den Kalendermonat Juni 2023 eine einmalige Sonderzahlung in Höhe vom 1 240 Euro gewährt, wenn

1. das Dienstverhältnis am 1. Mai 2023 bestanden hat und
2. im Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Mai 2023 mindestens an einem Tag ein Anspruch auf Dienst- oder Anwärterbezüge bestanden hat.“

Im Übrigen habe die verfassungsrechtliche Prüfung des Ministeriums für Justiz, Gleichstellung und Verbraucherschutz im Rahmen der Ressortabstimmung keine Anmerkungen oder Bedenken zur Verfassungsmäßigkeit des Gesetzes über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise des Landes Mecklenburg-Vorpommern ergeben. Aus den vorgenannten Gründen sei im vorgenannten Gesetzentwurf der Landesregierung bezüglich der Stichtagsregelungen ein Gleichklang mit dem Tarifiergebnis und damit zwischen beiden Beschäftigtengruppen hergestellt worden.

In seiner 64. Sitzung am 18. April 2024 hat sich der Finanzausschuss nochmals mit dem Anliegen der vorgenannten Petition befasst. Im Rahmen dieser Beratung hat die Fraktion der CDU eingangs festgestellt, dass bei Elternzeit von allen Bundesländern und vom Bund keine Inflationsausgleichsprämie gezahlt werde. Dies vorangestellt hat die Fraktion der CDU hinterfragt, ob die Landesregierung dies für sachgerecht halte oder sich gar vorstellen könne, dass Mecklenburg-Vorpommern mit gutem Beispiel vorangehe und eine Zahlung der Inflationsausgleichsprämie im Sinne der Petition ermöglichen würde, zumal gerade Personen in Elternzeit ohnehin schon ein abgesenktes Gehalt hätten, obwohl man mit Kindern eigentlich eher mehr Geld benötigen würde.

Hierzu hat das Finanzministerium ausgeführt, dass Mecklenburg-Vorpommern bei der Frage der Zahlung der Inflationsausgleichsprämie für Beschäftigte in Elternzeit kein Vorreiter werden wolle. Man halte es für sachgerecht, sich am Tarifiergebnis zur Inflationsabmilderungszahlung zu orientieren und verbeamtete Beschäftigte in Elternzeit an der Stelle nicht besser zu stellen als Tarifbeschäftigte. Es gebe auch nicht überwiegend nur verbeamtete Beschäftigte in Elternzeit, sondern im Bereich der Beamten als auch im Bereich der Arbeitnehmer habe man jeweils dreistellige Zahlen von Beschäftigten, die sich zum Stichtag 9. Dezember 2023 in Elternzeit befunden hätten. Im Kommunalbereich mit über 20 000 Beschäftigten bei Gemeinden und Landkreisen liege der Verbeamtungsanteil bei ca. 10 Prozent. Es gebe insofern etwa 2 000 Beamtinnen und Beamte, auf die das Tarifiergebnis des TV-L auch im Hinblick auf die Inflationsabmilderungszahlung übertragen werde. Im letzten Jahr sei im Kommunalbereich der TVöD vereinbart worden, der ebenfalls eine Inflationsabmilderungszahlung von insgesamt 3 000 Euro vorsehe, und zwar mit vergleichbaren Stichtags- und Bezugszeitraumregelungen.

Wenn Mecklenburg-Vorpommern nunmehr zum Vorreiter im Sinne der Ausführungen der Fraktion der CDU im Beamtenbereich werden würde und auch an Beamtinnen und Beamte in Elternzeit die Zahlung leisten würde, würde man an der Stelle auch eine Ungerechtigkeit gegenüber den Tarifbeschäftigten im Kommunalbereich schaffen, die sich in deutlicher Überzahl befänden. Insofern wolle sich das Finanzministerium bei diesem Thema wie alle anderen Bundesländer sehr eng an die vereinbarten Tarifiergebnisse halten.

Des Weiteren hat das Finanzministerium dem Finanzausschuss in Bezug auf die Begründung des Gesetzentwurfes eine Aktualisierung hinsichtlich des Vergleiches der Besoldung mit dem Gehaltsniveau Gleichqualifizierter außerhalb des öffentlichen Dienstes auf der Ebene der Gesamtabwägung zukommen lassen. Hintergrund war, dass nach dem vom BVerfG in seinen Entscheidungen vom 5. Mai 2015 (Az: 2 BvL 17/09) und 17. November 2015 (Az: 2 BvL 19/09) entwickelten und mit der Entscheidung vom 4. Mai 2020 (Az: 2 BvL 4/18) weiter ausdifferenzierten Modell der Prüfung einer verfassungsgemäßen Alimentation auf der Ebene der zweiten Prüfungsstufe u. a. ein Vergleich der Besoldung mit dem Gehaltsniveau Gleichqualifizierter außerhalb des öffentlichen Dienstes anzustellen sei. Hierzu sei im Gesetzentwurf der Landesregierung noch auf die jährlichen Verdiensterhebungen des Statistischen Amtes Mecklenburg-Vorpommern zurückgegriffen worden, die bis zum Jahr 2021 auf einem System mit insgesamt fünf Leistungsgruppen basiert hätten. Diese Statistik sei aber bundesweit nicht über das Jahr 2021 hinaus fortgeführt worden, sondern durch eine neue Verdiensterhebung ersetzt worden. Zum Zeitpunkt der Beschlussfassung der Landesregierung über den vorliegenden Gesetzentwurf am 20. Februar 2024 habe diese neue Verdiensterhebung jedoch noch nicht vorgelegen, weshalb die Landesregierung beim Vergleich der Besoldung mit dem Gehaltsniveau Gleichqualifizierter außerhalb des öffentlichen Dienstes nur auf die Verdiensterhebungen für das Jahr 2021 habe zurückgreifen können. Nachdem das Statistische Amt Mecklenburg-Vorpommern nunmehr für das Jahr 2022 eine Verdiensterhebung mit einer bundesweit neuen Systematik veröffentlicht hatte, habe die Landesregierung auf dieser Grundlage eine neue Vergleichsbetrachtung für das Jahr 2022 erstellt und den Finanzausschuss entsprechend schriftlich informiert.

Der Finanzausschuss hat diese Informationen in seiner 66. Sitzung am 30. Mai 2024 zur Kenntnis genommen.

Im Ergebnis der Beratungen haben die Fraktionen der SPD und DIE LINKE beantragt, dem Landtag folgende Änderungen am Gesetzentwurf zu empfehlen:

- „I. In Artikel 1 werden in § 4 Absatz 1 die Wörter ‚oder vergleichbare Leistungen zur Abmilderung der Folgen der gestiegenen Verbraucherpreise aus einem Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst bei dem gleichen Dienstherrn‘ gestrichen.
- II. Die Anhänge I bis IV zu den Artikeln 3 bis 6 erhalten die sich aus der Anlage zur Beschlussempfehlung ergebende Fassung.“

Antragsbegründend wurde ausgeführt, dass mit Artikel 1 § 4 verhindert werden solle, dass Inflationsabmilderungszahlungen nach diesem Gesetz von demselben Dienstherrn mehrfach gewährt würden. Üblich seien solche Fallkonstellationen zum Beispiel beim Zusammentreffen von Witwen- und Witwerversorgung mit einer Besoldung als aktive Beamtin oder aktiver Beamter. Artikel 1 § 4 regle für diese Fallgruppen einen Höchstbetrag, der durch die Summe mehrerer Ansprüche beim selben Dienstherrn nicht überschritten werden solle.

Im Gegenzug schließe Artikel 1 § 3 Absatz 3 die Anrechnung der Abmilderungszahlung nach diesem Gesetz auf die Versorgung aus. Für Inflationsausgleichsleistungen, die von einem anderen Arbeitgeber außerhalb dieses Gesetzes gewährt würden, gelte die Höchstgrenze jedoch nicht. Gleichwohl finde in diesen Fällen mangels Anwendbarkeit des Artikels 1 § 3 Absatz 3 eine Anrechnung auf die Versorgung nach näherer Regelung für das Zusammentreffen von Einkommen und Versorgung in § 53 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern statt. Finanziell betrachtet würden somit beide Fallkonstellationen zum gleichen Ergebnis führen. Im Zuge der Abschlagszahlungen sei jedoch eine benachteiligte Fallkonstellation identifiziert worden. Sofern Versorgungsempfängerinnen oder -empfänger gleichzeitig ein Entgelt als Beschäftigte des Landes nach dem TV-L erhalten würden, würde dies nach der Regelung in Artikel 1 § 4 des Gesetzentwurfes der Landesregierung dazu führen, dass zunächst die Höchstgrenze anzuwenden sei und neben der Inflationsausgleichsprämie aus dem Tarifvertrag keine oder nur eine geringe Inflationsabmilderungszahlung aus dem Versorgungsverhältnis zu gewähren sei. Gleichzeitig handele es sich bei der Inflationsausgleichszahlung aus dem Arbeitsverhältnis nicht um eine Leistung nach diesem Gesetz, sondern nach dem entsprechenden Tarifvertrag, wodurch Artikel 1 § 3 Absatz 3 keine Anwendung finde. Im Ergebnis finde daher zusätzlich zur schon erfolgten Reduzierung der Inflationsabmilderungszahlung eine Anrechnung des Inflationsausgleichs aus dem Tarifvertrag auf die Versorgung statt. Der Effekt des Inflationsausgleichs reduziere sich somit deutlich und werde gegebenenfalls vollständig eliminiert. Durch die Anpassung der Regelung blieben vergleichbare Leistungen aus einem Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst bei dem gleichen Dienstherrn bei der Höchstgrenze unberücksichtigt, sodass nur noch die Anrechnung auf die Versorgung statfinde; die den Versorgungsempfängerinnen und -empfängern in dieser Fallkonstellation zustehende Inflationsabmilderungszahlung werde jedoch nicht von vornherein verringert. Im Ergebnis führe dies zum gleichen Ergebnis wie in den oben dargestellten Fallkonstellationen. In Bezug auf die beantragten Änderungen an den Anhängen I bis IV zu den Artikeln 3 bis 6 des Gesetzentwurfes wurde zudem u. a. erklärt, dass der Familienergänzungszuschlag zielgerichtet in Einzelfällen, in denen das pauschal angenommene Mitverdienstmodell tatsächlich nicht zutrefe, den erforderlichen Abstand von 15 Prozent zum Grundsicherungsniveau garantieren solle. Insoweit würden die Beträge in der neuen Anlage 10b Schwankungen auf Basis der zum jeweiligen Zeitpunkt zur Verfügung stehenden Daten unterliegen. Laut einer Auswertung der Bundesagentur für Arbeit vom 9. April 2024 liege das für den Grundsicherungsbedarf essenzielle 95-Prozent-Perzentil der laufenden Kosten für Unterkunft und Heizung für eine vierköpfige Familie im Jahr 2023 bei monatlich 999,00 Euro. Die von der Landesregierung zum Zeitpunkt der Erarbeitung des Gesetzentwurfes angenommene Prognose haben sich jedoch auf 975,00 Euro belaufen und sei damit geringfügig unter dem tatsächlichen Wert. Bei einer dreiköpfigen Familie liege der tatsächliche Wert bei 873,00 Euro und damit leicht unter der Prognose der Landesregierung von 877,50 Euro. Entsprechend seien auch die Prognosen der Kosten für Unterkunft und Heizung für die Jahre 2024 und 2025 angepasst worden. Die auf den Bedarfen der Grundsicherung basierenden Beträge in Anlage 10b seien daher anzupassen. Darüber hinaus werde die Systematik der Anlage 10b angepasst. Bisher seien Werte für das jeweils erste und jeweils zweite Kind ausgegeben worden. Beamtinnen und Beamte mit zwei Kindern, die vom Familienergänzungszuschlag erfasst würden, sollten daher die Summe dieser beiden Beträge erhalten. Diese Systematik solle durch Tabellen ersetzt werden, die die erforderlichen Zuschlagsbeträge in Summe für eine Ein-Kind-Familie sowie für eine Zwei-Kinder-Familie festsetzten. Dadurch könnten die unterschiedlichen Beihilfebemessungssätze für die Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger (50 Prozent bei einer Ein-Kind-Familie, 70 Prozent bei einer Zwei-Kind-Familie) korrekt bei der Abstandsberechnung zur Grundsicherung berücksichtigt werden. Zum 1. September 2024 solle eine neue Mehrarbeitsvergütungslandesverordnung in Kraft treten.

Bei der bisherigen Mehrarbeitsvergütungsverordnung handele es sich noch um eine vor 2006 vom Bund erlassene Rechtsverordnung, die in Landesrecht übergeleitet worden sei. Lediglich die Beträge in § 4 Absatz 1 und 3 der Mehrarbeitsvergütungsverordnung würden regelmäßig im Rahmen der Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetze angepasst. Ab dem 1. September 2024 sollten sich die Beträge wieder unmittelbar aus der Mehrarbeitsvergütungslandesverordnung ergeben. Die bisherige Verordnung trete außer Kraft, sodass die Festsetzung von Beträgen in Anlage 13 zum Landesbesoldungsgesetz mit Inkrafttreten der neuen Mehrarbeitsvergütungslandesverordnung gegenstandslos werde. Aus Transparenzgründen solle in der Anlage 13 darauf hingewiesen werden, dass die Beträge nur bis zum Inkrafttreten einer neuen Mehrarbeitsvergütungslandesverordnung gelten würden.

Der Finanzausschuss hat diesen Antrag bei Zustimmung der Fraktionen der SPD, CDU, DIE LINKE, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP sowie Stimmenthaltung der Fraktion der AfD einvernehmlich angenommen.

Ferner haben die Fraktionen der SPD und DIE LINKE aus redaktionellen Gründen beantragt, dem Landtag zu empfehlen, in Artikel 9 die Angabe „<“ durch die Angabe „... [“ und die Angabe „>“ durch die Angabe „]“ zu ersetzen.

Der Finanzausschuss hat diesen Antrag bei Zustimmung der Fraktionen der SPD, CDU, DIE LINKE, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP sowie Stimmenthaltung der Fraktion der AfD einvernehmlich angenommen.

Der Finanzausschuss hat dem Artikel 1 mit der zuvor beschlossenen Änderung und im Übrigen unverändert mit den Stimmen der Fraktionen der SPD, DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, bei Stimmenthaltung der Fraktionen der AfD, CDU und FDP einvernehmlich zugestimmt.

Der Finanzausschuss hat dem unveränderten Artikel 2 mit den Stimmen der Fraktionen der SPD, CDU, DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, bei Stimmenthaltung der Fraktionen der AfD und FDP einvernehmlich zugestimmt.

Der Finanzausschuss hat dem Artikel 3 einschließlich der Anlagen mit den zuvor beschlossenen Änderungen und im Übrigen unverändert mit den Stimmen der Fraktionen der SPD, CDU, DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, bei Stimmenthaltung der Fraktionen der AfD und FDP einvernehmlich zugestimmt.

Der Finanzausschuss hat dem Artikel 4 einschließlich der Anlagen mit den zuvor beschlossenen Änderungen und im Übrigen unverändert mit den Stimmen der Fraktionen der SPD, CDU, DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, bei Stimmenthaltung der Fraktionen der AfD und FDP einvernehmlich zugestimmt.

Der Finanzausschuss hat dem Artikel 5 einschließlich der Anlagen mit den zuvor beschlossenen Änderungen und im Übrigen unverändert mit den Stimmen der Fraktionen der SPD, CDU, DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, bei Stimmenthaltung der Fraktionen der AfD und FDP einvernehmlich zugestimmt.

Der Finanzausschuss hat dem Artikel 6 einschließlich der Anlagen mit den zuvor beschlossenen Änderungen und im Übrigen unverändert mit den Stimmen der Fraktionen der SPD, CDU, DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, bei Stimmenthaltung der Fraktionen der AfD und FDP einvernehmlich zugestimmt.

Der Finanzausschuss hat dem unveränderten Artikel 7 mit den Stimmen der Fraktionen der SPD, CDU, DIE LINKE, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP, bei Stimmenthaltung der Fraktion der AfD einvernehmlich zugestimmt.

Der Finanzausschuss hat dem unveränderten Artikel 8 mit den Stimmen der Fraktionen der SPD, CDU, DIE LINKE, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP, bei Stimmenthaltung der Fraktion der AfD einvernehmlich zugestimmt.

Der Finanzausschuss hat dem Artikel 9 mit den zuvor beschlossenen Änderungen und im Übrigen unverändert mit den Stimmen der Fraktionen der SPD, CDU, DIE LINKE, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP, bei Stimmenthaltung der Fraktion der AfD einvernehmlich zugestimmt.

Der Finanzausschuss hat dem unveränderten Artikel 10 mit den Stimmen der Fraktionen der SPD, CDU, DIE LINKE, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP, bei Stimmenthaltung der Fraktion der AfD einvernehmlich zugestimmt.

Ferner hat der Finanzausschuss dem Gesetzentwurf insgesamt einschließlich der Überschrift und der Anlagen mit den zuvor beschlossenen Änderungen und im Übrigen unverändert mit den Stimmen der Fraktionen der SPD, DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, bei Stimmenthaltung der Fraktionen der AfD, CDU und FDP einvernehmlich zugestimmt.

Die Fraktion der CDU hat beantragt, dem Landtag die Annahme folgender Entschließung zu empfehlen:

- „1. Der Landtag stellt fest, dass die Beschränkung der Sonderzahlungen zur Abmilderung der Folgen der gestiegenen Verbraucherpreise auf Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter, für die im Zeitraum vom 1. August bis zum 8. Dezember 2023 mindestens an einem Tag ein Anspruch auf Dienstbezüge bestanden hat bzw. für die Monate Januar 2024 bis Oktober 2024 das Dienstverhältnis in dem jeweiligen Monat besteht und in dem jeweiligen Monat mindestens an einem Tag ein Anspruch auf Dienstbezüge besteht, eine Benachteiligung von Personen darstellt, die sich in diesen Zeiträumen in Elternzeit befanden bzw. befinden. Da diese auf der einen Seite als Bezieher von Elterngeld bereits über ein geringeres Einkommen verfügen, auf der anderen Seite aber in gleicher Weise wie Beamte im aktiven Dienst von gestiegenen Verbraucherpreisen betroffen waren und sind, stellt die Vorenthaltung der Sonderzahlungen zur Abmilderung der Folgen der gestiegenen Verbraucherpreise eine sachlich nicht gerechtfertigte Benachteiligung dar.

Selbiges trifft in gleicher Weise auf tariflich Beschäftigte des Landes zu, die sich in den genannten Zeiträumen in Elternzeit befanden bzw. befinden. Auch diesen wird auf Basis der Tarifeinigung kein Anspruch auf Inflationsausgleichszahlungen eingeräumt.

Die Anhörung zum Gesetzentwurf hat ergeben, dass weder im Fall von Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern noch bei tariflich Beschäftigten ein sachlicher Grund dafür besteht, ihnen für die Zeit, in der sie sich in Elternzeit befanden bzw. befinden, die Inflationsausgleichszahlungen nicht zu gewähren.

2. Der Landtag fordert die Landesregierung auf, für die betroffenen Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter ebenso wie für betroffene tariflich Beschäftigte bis zum 31. Dezember 2024 Regelungen zu treffen, nach denen ihnen rückwirkend eine Sonderzahlung zur Abmilderung der Folgen der gestiegenen Verbraucherpreise entsprechend der Höhe der Sonderzahlung für aktive Beamte und tariflich Beschäftigte gewährt wird.“

Diesen Entschließungsantrag hat der Finanzausschuss bei Zustimmung der Fraktionen der AfD, CDU und FDP, Gegenstimmen der Fraktionen der SPD und DIE LINKE sowie einer Stimmenthaltung seitens der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN mehrheitlich abgelehnt.

Die Fraktion der CDU hat zudem beantragt, dem Landtag die Annahme folgender Entschließung zu empfehlen:

- „1. Der Landtag stellt fest, dass Polizistinnen und Polizisten tagtäglich für die Sicherheit in unserem Land sorgen. Die Polizeizulage ist eine finanzielle Leistung, die Beamtinnen und Beamten mit Aufgaben des Polizeivollzuges zusätzlich zu den Bezügen ausgezahlt wird, um die besonderen Belastungen des Berufes abzugelten. Mit dem Versorgungsreformgesetz des Jahres 1998 wurde die Ruhegehaltfähigkeit von Stellenzulagen grundsätzlich aufgehoben. Die Zulage wird auch in Mecklenburg-Vorpommern bei der Berechnung des Ruhegehalts, mithin der Höhe der Pension, nicht mehr berücksichtigt.

Die Bundesregierung hat 2023 entschieden, die Polizeizulage für Beamtinnen und Beamte der Bundespolizei wieder ruhegehaltfähig zu machen und damit die Anerkennung für die Leistung von Polizeibeamten auch in der Altersversorgung fortzuführen. In den Bundesländern Schleswig-Holstein, Bayern, Nordrhein-Westfalen und Sachsen ist die Polizeizulage ebenfalls bereits wieder ruhegehaltfähig geworden.

Die Wertschätzung für die Beamtinnen und Beamten der Landespolizei muss auch in Mecklenburg-Vorpommern finanziell spürbar sein und nach dem Eintritt in den verdienten Ruhestand spürbar bleiben. Eine ruhegehaltfähige Polizeizulage kann durch die damit höhere Pension dazu beitragen, den Polizeiberuf attraktiver zu machen und mit einer besseren Altersversorgung potenzielle Bewerber zu motivieren, sich für eine Karriere bei der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern zu entscheiden und langfristig im Dienst zu bleiben.

2. Der Landtag fordert die Landesregierung auf, in Anlehnung an den früher für einen mehrjährigen Zeitraum geltenden Rechtszustand sowie gemäß dem Vorbild des Bundes und der in Nummer 1 genannten Bundesländer die Ruhegehaltfähigkeit der Polizeizulage für Beamtinnen und Beamte mit Aufgaben des Polizeivollzuges wiederherzustellen. Die Regelung soll auch für Beamtinnen und Beamte gelten, die bis zum Inkrafttreten der Regelung in den Ruhestand getreten oder versetzt worden sind und bei denen die Polizeizulage aufgrund der gesetzlichen Voraussetzungen bisher nicht ruhegehaltfähig war.

Die Landesregierung hat dafür die gesetzlichen Grundlagen zu schaffen und die erforderlichen Mittel im Haushalt aus Kapitel 1108 Titel 461.01 ‚Zentral veranschlagte Personalausgaben‘ bereitzustellen.“

Diesen Entschließungsantrag hat der Finanzausschuss bei Zustimmung der Fraktionen der AfD, CDU und FDP, Gegenstimmen der Fraktionen der SPD und DIE LINKE sowie einer Stimmenthaltung seitens der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN mehrheitlich abgelehnt.

Die Fraktion der CDU hat ferner beantragt, dem Landtag die Annahme folgender Entschließung zu empfehlen:

„1. Der Landtag stellt fest, dass mit dem vorliegenden Gesetzentwurf zwar eine Anhebung der Amtszulagen, der Strukturzulage sowie der Stellenzulagen nach den §§ 47 bis 56 des Landesbesoldungsgesetzes u. a. für die Polizei, die Berufsfeuerwehren und den Justizvollzug erfolgt, in Mecklenburg-Vorpommern jedoch bisher nicht alle Zulagen mit den Anpassungen der Besoldung und Versorgung automatisch erhöht werden. Regelmäßig wird in Mecklenburg-Vorpommern nur die Zulage nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 der Erschwerniszulagenverordnung angehoben. Damit werden andere Zulagen gegenüber der Entwicklung der Lebenshaltungskosten entwertet, was ihre Attraktivität für die Beamtinnen und Beamten schmälert.

Für eine nachhaltige Sicherstellung der Funktion der Zulagen als Ausgleich für besonders gefährliche und belastende Tätigkeiten wäre daher eine automatische Dynamisierung aller Erschwerniszulagen nach der Erschwerniszulagenverordnung sowie weiterer Zulagen nach dem Landesbesoldungsgesetz sachgerecht. Mit der Gewähr, dass ein Wertverlust der Zulagen künftig vermieden wird, würde die Wertschätzung des Dienstes der Beamtinnen und Beamten mit besonders gefährlichen und belastenden Tätigkeiten unterstrichen. Die automatische Dynamisierung aller Zulagen wäre zugleich eine wirksame Maßnahme zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit des Landes als Arbeitgeber.

2. Der Landtag fordert die Landesregierung daher auf, in Anlehnung an das Vorbild des Landes Schleswig-Holstein zukünftig eine automatische Dynamisierung aller Erschwerniszulagen nach der Erschwerniszulagenverordnung und weiterer Zulagen nach dem Landesbesoldungsgesetz gemäß der durchschnittlichen Anpassung der Bezüge im Rahmen der Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen vorzusehen, im Rahmen der anstehenden Überarbeitung der Erschwerniszulagenverordnung entsprechende Steigerungen zum 1. November 2024 und zum 1. Februar 2025 vorzunehmen und künftig bei der Haushaltsaufstellung die dafür erforderlichen Mittel einzuplanen.“

Diesen Entschließungsantrag hat der Finanzausschuss bei Zustimmung der Fraktionen der CDU und FDP, Gegenstimmen der Fraktionen der SPD und DIE LINKE sowie Stimmenthaltung seitens der Fraktionen der AfD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN mehrheitlich abgelehnt.

Der Beschlussempfehlung insgesamt hat der Finanzausschuss mit den Stimmen der Fraktionen der SPD, DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, bei Enthaltung seitens der Fraktionen der AfD, CDU und FDP einvernehmlich zugestimmt.

Schwerin, den 3. Juni 2024

Tilo Gundlack
Berichterstatter