

## Vorblatt

# Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung der Besoldungsstrukturen und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern

(Gesetzentwurf der Landesregierung)

## A Problem und Ziel

### 1. Gewährleistung einer verfassungsgemäßen Alimentation

Das in Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes verankerte Alimentationsprinzip verpflichtet nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts den Dienstherrn, Beamtinnen und Beamte sowie ihre Familien lebenslang angemessen zu alimentieren und ihnen nach ihrem Dienstrang, nach der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung und nach der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren (zuletzt Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18, Randnummer 23, juris).

Aus dem Alimentationsprinzip leitet sich nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts unter anderem das Mindestabstandsgebot ab, wonach bei der Bemessung der Besoldung der qualitative Unterschied zwischen der Grundsicherung, die als staatliche Sozialleistung den Lebensunterhalt von Arbeitsuchenden und ihren Familien sicherstellt, und dem Unterhalt, der erwerbstätigen Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern geschuldet ist, hinreichend deutlich werden muss. Dieser Mindestabstand wird unterschritten, wenn die Nettoalimentations (unter Berücksichtigung der familienbezogenen Bezügebestandteile und des Kindergelds) um weniger als 15 Prozent über dem Grundsicherungsniveau liegt; vergleiche Entscheidung vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18, Randnummer 47, juris.

Ausgehend davon sind in den Ländern in Reaktion auf diese Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts unterschiedliche Maßnahmen getroffen worden, um dem Mindestabstandsgebot Rechnung zu tragen. Hervorzuheben sind:

- Systemwechsel zur Mehrverdienerfamilie als neue Bezugsgröße, teilweise in Kombination mit ausgewählten weiteren Maßnahmen wie etwa
  - einem Familienergänzungszuschlag bei fehlendem Mitverdienst,
  - der Neuausrichtung des Familienzuschlags durch Weiterentwicklung zu einem Orts- und Familienzuschlag,
  - der Erhöhung der kindbezogenen Familienzuschläge,
  - der Erhöhung der jährlichen Sonderzahlung für Kinder,
  - der Anhebung des Beihilfebemessungssatzes für berücksichtigungsfähige Ehegattinnen oder Ehegatten und Kinder,
  - der Anhebung der Anfangsgrundgehälter durch Streichung von Erfahrungsstufen und
  - dem Wegfall der untersten Besoldungsgruppe durch eine Anhebung des betreffenden Eingangs- beziehungsweise Einstiegsamtes
  
- schwerpunktmäßige Erhöhung der kindbezogenen Familienzuschläge, und zwar alternativ durch Familienzuschläge

- in einheitlicher Höhe für alle Besoldungsgruppen, gegebenenfalls abhängig von der für den Wohnort geltenden Mietstufe oder
  - in der zur Einhaltung des Mindestabstandsgebots erforderlichen Höhe
- systematische Anhebung der Eingangssämter im mittleren und gehobenen Dienst, verbunden mit der Anhebung der Anfangsgrundgehälter durch Streichung von Erfahrungsstufen sowie einer Anhebung von Erhöhungsbeträgen zum kindbezogenen Familienzuschlag
  - von der Unterhaltsverpflichtung für Kinder abhängige Anhebung des Beihilfemessungssatzes für die Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger selbst sowie deren berücksichtigungsfähige Ehegattinnen oder Ehegatten und Kinder

Bereits mit dem neuen Landesbesoldungsgesetz vom 11. Mai 2021 (GVOBl. M-V S. 600) hat der Gesetzgeber in Mecklenburg-Vorpommern in den untersten Besoldungsgruppen durch die Einführung von Erhöhungsbeträgen beim Familienzuschlag ab dem zweiten Kind den Mindestabstand zur Grundsicherung für Arbeitsuchende berücksichtigt und dieses Modell im Zuge der Anpassung der Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezüge durch das Gesetz vom 9. Dezember 2022 (GVOBl. M-V S. 597) fortgeführt.

Mit der am 31. Dezember 2022 erreichten Besoldungshöhe kann allerdings nach den Feststellungen des Finanzministeriums infolge der Veränderungen im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende der Mindestabstand zur Besoldung in unteren Besoldungsgruppen ab dem 1. Januar 2023 nicht mehr eingehalten werden.

Darüber hinaus sind die unter Beachtung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts ebenfalls vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 6/17 und andere – zur Alimentation kinderreicher Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter erforderlichen Anpassungen beim kindbezogenen Familienzuschlag für dritte und weitere zu berücksichtigende Kinder bisher nur im Verwaltungsvollzug durch Gewährung eines Zuschlags zur Wahrung des Abstands zur Grundsicherung für Arbeitsuchende nach § 73 des Landesbesoldungsgesetzes umgesetzt worden.

Das Finanzministerium ist daher in Gespräche mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund Bezirk Nord (DGB Nord), dem Deutschen Beamtenbund und Tarifunion, Landesbund Mecklenburg-Vorpommern (dbb m-v) sowie dem Richterbund Mecklenburg-Vorpommern eingetreten. Gegenstand der Gespräche war unter anderem, nicht erst das Tarifergebnis aus den im Oktober 2023 beginnenden neuen Tarifverhandlungen zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) abzuwarten, sondern bereits vor der Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung und Versorgung in einem gesonderten Schritt Anpassungen im Besoldungsrecht mit dem Ziel der Einhaltung des Mindestabstandsgebots ab dem 1. Januar 2023 in Angriff zu nehmen.

## **2. Änderungsbedarf im Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern sowie im Landesaltersgeldgesetz**

Für die Einzelheiten der Heilverfahren im Rahmen der Dienstunfallfürsorge findet seit der Überleitung von Bundesrecht in Landesrecht durch Artikel 5 § 2 des Gesetzes vom 4. Juli 2011 (GVOBl. M-V S. 376, 382) nach wie vor die Heilverfahrensverordnung des Bundes in ihrer am 31. August 2006 geltenden Fassung Anwendung. Die Verordnung soll nunmehr durch eine Heilverfahrenslandesverordnung abgelöst werden. Im Zuge dessen hat sich gezeigt, dass § 33 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern im Hinblick auf die durch den Gesetzgeber

selbst zu treffenden wesentlichen Regelungen und die Bestimmtheit der Verordnungsermächtigung anzupassen ist.

Darüber hinaus weisen einige Vorschriften des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern auf das Bundesversorgungsgesetz hin, das allerdings zum 1. Januar 2024 durch das neue 14. Buch Sozialgesetzbuch abgelöst wird. Hieraus ergibt sich Änderungsbedarf bei den Verweisen.

Im Landesaltersgeldgesetz besteht geringfügiger redaktioneller Änderungsbedarf.

### **3. Zukunft der Versorgungsrücklage und Stärkung des Versorgungsfonds**

Die Sondervermögen „Versorgungsrücklage des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ und „Versorgungsfonds des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ werden derzeit vom Finanzministerium verwaltet.

Das Anlagemanagement der beiden Sondervermögen „Versorgungsrücklage des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ und „Versorgungsfonds des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ soll nun gemäß § 4 Abs. 1 Satz 2 Versorgungsfondsgesetz auf die Deutsche Bundesbank übertragen werden.

Im Ergebnis des Austauschs mit der Deutschen Bundesbank als Dienstleister für das Anlagemanagement wurde deutlich, dass im Sinne einer Verwaltungsvereinfachung die "Versorgungsrücklage des Landes Mecklenburg-Vorpommern" aufgelöst und die vorhandenen Mittel in Höhe von rund 340 Mio. Euro dem Vermögen des "Versorgungsfonds des Landes Mecklenburg-Vorpommern" zugeführt werden sollten.

Neben der angestrebten Verwaltungsvereinfachung bietet die Überführung der Mittel der „Versorgungsrücklage des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ - als zeitlich bis zum Jahr 2044 begrenztes Absicherungsvehikel zukünftiger Versorgungsausgabenspitzen - die Chance, zusätzliche Beamtenjahrgänge in das System des nahezu vollständig kapitalgedeckten und zeitlich unbegrenzten "Versorgungsfonds des Landes Mecklenburg-Vorpommern" aufzunehmen.

In diesem Zusammenhang ist die seit November 2016 ruhende Verwaltungsvereinbarung mit der Deutschen Bundesbank zum "Versorgungsfonds des Landes Mecklenburg-Vorpommern" zu reaktivieren und vertraglich derart anzupassen, dass die Deutsche Bundesbank das Anlagemanagement auf Grundlage geänderter und nunmehr nachhaltiger Anlagerichtlinien vollständig übernimmt.

In Gesprächen mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund Bezirk Nord (DGB Nord) und dem Deutschen Beamtenbund und Tarifunion, Landesbund Mecklenburg-Vorpommern (dbb m-v) haben diese die Fusion beider Sondervermögen begrüßt.

## **B Lösung**

### **I. Änderung der Besoldungsstrukturen zur Gewährleistung einer verfassungsgemäßen Alimentation (Artikel 1 bis 3)**

Im Ergebnis der Gespräche mit den Gewerkschaften und dem Richterbund sollen die bestehenden Besoldungsstrukturen durch folgende Maßnahmen rückwirkend zum 1. Januar 2023 angepasst und hierdurch eine verfassungsgemäße Alimentation gewährleistet werden:

1. Anhebung der Tabellensätze einschließlich der Amts- und Stellenzulagen in der Besoldungsordnung A, den Besoldungsgruppen R 1 und R 2 sowie den Besoldungsordnungen W und C um 1 Prozent; abweichend davon werden in der Besoldungsordnung A sowie den Besoldungsgruppen R 1 und R 2 die Grundgehaltssätze in der jeweils ersten Stufe um 3 Prozent und in der jeweils zweiten Stufe um 2 Prozent angehoben

Die lineare Anpassung der Besoldung um 1 Prozent stellt sich nur auf den ersten Blick als eine über die Tarifentwicklung hinausgehende Anpassung dar, da der Tarifindex im Zeitraum 2008 bis 2023 um nahezu drei Prozentpunkte stärker als der Besoldungsindex gestiegen ist. Ursächlich dafür ist vor allem, dass bis 2021 auf der Grundlage von § 18 des Landesbesoldungsgesetzes beziehungsweise vorhergehend von § 14a des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern die linearen Besoldungsanpassungen von vornherein jeweils um 0,2 Prozentpunkte vermindert festgesetzt worden sind.

2. Änderungen im Sonderzahlungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern, und zwar
  - a) Glättung der Jahressonderzahlung in den Besoldungsgruppen
    - bis A 9 von 38,001 Prozent auf 40 Prozent,
    - A 10 bis A 12 sowie C 1 von 33,3 Prozent auf 35 Prozent sowie
    - ab A 13 aufwärts von 29,382 Prozent auf 30 Prozent, und
  - b) Anhebung des Sonderzuschlags bei der Jahressonderzahlung für jedes berücksichtigungsfähige Kind von 25,56 Euro auf 300 Euro
3. Anhebung des kindbezogenen Familienzuschlags für das erste und das zweite berücksichtigungsfähige Kind von 124,06 Euro auf 175 Euro sowie darüber hinaus Erhöhungsbeträge bis zur Besoldungsgruppe A 6 für diese Kinder
4. Einheitlicher kindbezogener Familienzuschlag für dritte und weitere berücksichtigungsfähige Kinder
5. Berücksichtigung eines Mitverdienereinkommens in Höhe von jährlich 6.240 Euro (Minijob in Höhe von 520 Euro monatlich) bei der Ermittlung des zur Verfügung stehenden Nettoeinkommens einer vierköpfigen Familie beim Mindestabstand in der untersten Besoldungsgruppe zur Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Vorbild vergleichbarer Modelle in Bayern, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein

## **II. Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern und des Landesaltersgeldgesetzes (Artikel 4 und 5)**

§ 33 des Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern wird neugefasst. Darüber hinaus werden bestehende Verweise auf das Bundesversorgungsgesetz wegen dessen Außerkrafttretens zum 1. Januar 2024 angepasst.

Der im Landesaltersgeldgesetz bestehende geringfügige redaktionelle Änderungsbedarf wird umgesetzt.

## **III. Auflösung der Versorgungsrücklage zugunsten der Stärkung des Versorgungsfonds (Artikel 7 und 8)**

Zur Umsetzung der Auflösung des Sondervermögens „Versorgungsrücklage des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ und Zuführung an das Sondervermögen „Versor-

gungsfonds des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ soll mit Artikel 6 eine Übergangsvorschrift geschaffen werden, die einige weiterhin noch notwendige Regelungen aus dem außer Kraft tretenden Versorgungsrücklagegesetz für einen gewissen Zeitraum fortgelten lässt.

Zudem soll mit Artikel 7 das Versorgungsfondsgesetz angepasst werden, sodass die Mittel des Sondervermögens „Versorgungsrücklage des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ zugeführt werden können und der Kreis der vom Versorgungsfondsgesetz erfassten Erstverbeamtungsjahrgänge erweitert werden kann. Außerdem ist es unter Berücksichtigung der zunehmenden ökologischen und sozialen Verantwortung unerlässlich, zukünftig das Kriterium der Nachhaltigkeit neben den Kernaspekten Sicherheit, Rentabilität und Liquidität bei Anlageentscheidungen zu beachten.

## **C Alternativen**

### **1. Hinsichtlich der Änderung der Besoldungsstrukturen**

Die Gewährleistung einer verfassungsgemäßen Alimentation durch den Besoldungsgesetzgeber ist alternativlos. Der Besoldungsgesetzgeber verfügt hierbei allerdings über einen weiten Gestaltungsspielraum. In Bezug auf die Einhaltung des Mindestabstandsgebots hat das Bundesverfassungsgericht herausgestellt, dass dies etwa durch eine Anhebung des Bemessungssatzes der Beihilfe, eine Anhebung des Eingangsgehalts einer Besoldungsstufe, eine Anhebung des Familienzuschlags in den unteren Besoldungsgruppen oder durch sonstige geeignete Maßnahmen geschehen kann. Insbesondere besteht hierbei keine Verpflichtung, die Grundbesoldung so zu bemessen, dass Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter ihre Familie als Alleinverdiener unterhalten können.

Der vorliegende Gesetzentwurf hat sich gegen eine reine Familienzuschlagslösung entschieden, da sich hierdurch bezogen auf die Gesamtbesoldung das Verhältnis zwischen amtsabhängigem Grundgehalt und familienbezogenen Zuschlägen zu Lasten des amts- und damit leistungsabhängigen Grundgehalts über alle Ämter verschieben kann. Ebenfalls sind keine Änderungen bei den Beihilfebemessungssätzen vorgenommen worden. Demgegenüber ist bei der Ermittlung des einer Beamtenfamilie zur Verfügung stehenden Nettoeinkommens auf das Hinzuverdienst-Modell umgestellt worden, um insoweit die Bemessungsgrundlagen der Lebenswirklichkeit anzupassen. Bereits im Zuge der Anpassung von Besoldung und Versorgung im Jahr 2022 hat die Landesregierung dazu ausgeführt, dass diesbezüglich die dynamisch verlaufende Rechtsentwicklung in den anderen Ländern und beim Bund weiter beobachtet wird; vergleiche Regierungsentwurf für ein Gesetz über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen 2022 und zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern auf Landtagsdrucksache 8/1344, S. 5. Bisher ist das Hinzuverdienst-Modell in sieben Ländern – unter anderem in allen anderen vier Küstenländern – eingeführt worden.

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

### **2. Zur Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern und des Landesaltersgeldgesetzes**

Zur Neufassung von § 33 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern, zur Anpassung bestehender Verweise in anderen Vorschriften an sich

zum 1. Januar 2024 änderndes Bundesrecht und zur Umsetzung des redaktionellen Änderungsbedarfs im Landesaltersgeldgesetz sind keine Alternativen gegeben.

### **3. Zur Auflösung der Versorgungsrücklage zugunsten der Stärkung des Versorgungsfonds**

Keine.

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

Der Gesetzentwurf dient mit seinem Schwerpunkt der Gewährleistung einer verfassungsgemäßen Alimentation nach Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes unter Beachtung der sich aus der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts dazu ergebenden Vorgaben. Für eine solche Anpassung ist eine gesetzliche Regelung notwendig (Gesetzesvorbehalt der Besoldung und Versorgung).

## **E Finanzielle Auswirkungen auf die Haushalte des Landes und der Kommunen**

### **1 Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand**

#### **a) Veränderung der Besoldungsstrukturen**

Die vorgesehene Anpassung der Besoldungsstrukturen führt zu jährlichen Mehrkosten im Landeshaushalt in Höhe von etwa 30 Millionen Euro ab dem Jahr 2023. Die Kosten setzen sich als sogenannte Ewigkeitskosten in den Folgejahren in jeweils dieser Höhe fort.

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

#### **b) Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern**

Die wegen auslaufendem Bundesrecht notwendig werdende Anpassung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern zieht keine Mehrkosten nach sich.

#### **c) Auflösung der Versorgungsrücklage und Stärkung des Versorgungsfonds**

Für das Land Mecklenburg-Vorpommern ist die Übernahme des Anlagemanagements durch die Deutsche Bundesbank kostenneutral. Im Zusammenhang mit der Nutzung von Nachhaltigkeitsindizes im Rahmen des Anlagemanagements entstehen jährlich Ausgaben in Höhe von etwa 0,3 Millionen Euro.

### **2 Vollzugaufwand**

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

## **F Sonstige Kosten**

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

**G Bürokratiekosten**

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

ENTWURF

**Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung der Besoldungsstrukturen  
und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften  
des Landes Mecklenburg-Vorpommern**

**Vom**

**Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:**

**Artikel 1**

**Gesetz über die Anpassung der Besoldungsstrukturen zur Gewährleistung einer verfassungsgemäßen Alimentation (Besoldungsstrukturgesetz – BesStrG M-V)**

**§ 1**

**Persönlicher Geltungsbereich**

(1) Dieses Gesetz gilt für

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

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für

1. Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte sowie ehrenamtliche Richterinnen und Richter und
2. Kirchen, Religionsgesellschaften und Weltanschauungsgemeinschaften des öffentlichen Rechts und ihre Verbände und Einrichtungen.

**§ 2**

**Erhöhung der Dienstbezüge im Jahr 2023**

(1) Ab 1. Januar 2023 erhöhen sich um 1 Prozent

1. die Grundgehaltssätze in der Besoldungsordnung A, den Besoldungsgruppen R 1 und R 2 sowie der Besoldungsordnung W,
2. der Familienzuschlag der Stufe 1 nach § 42 Absatz 1 des Landesbesoldungsgesetzes,
3. die Amtszulagen, die Strukturzulage sowie die Stellenzulagen nach den §§ 47 bis 56 des Landesbesoldungsgesetzes,
4. die Beträge nach § 4 der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte sowie
5. Leistungsbezüge für Professorinnen und Professoren sowie hauptberufliche Leiterinnen, Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, soweit deren Teilnahme an

regelmäßigen Besoldungsanpassungen aufgrund landesrechtlicher Regelungen bestimmt wurde.

(2) Abweichend von Absatz 1 Nummer 1 werden die Grundgehaltssätze in der Besoldungsordnung A sowie den Besoldungsgruppen R 1 und R 2

a) in der Erfahrungsstufe mit dem Anfangsgrundgehalt um 3 Prozent und

b) in der darauffolgenden Erfahrungsstufe um 2 Prozent erhöht.

(3) Maßgeblich für die in Absatz 1 Nummern 1 bis 4 sowie in Absatz 2 genannten Bezügebestandteile sind die nach dem Landesbesoldungsgesetz vom 11. Mai 2021 (GVOBl. M-V S. 600) in der Fassung der Änderung durch Artikel 5 des Gesetzes vom 9. Dezember 2022 (GVOBl. M-V S. 597, 598, 602) am 31. Dezember 2022 geltenden Ausgangsbeträge.

(4) Die Familienzuschläge der Stufe 2 und der folgenden Stufen nach § 42 Absatz 2 des Landesbesoldungsgesetzes werden entsprechend der neugefassten Anlage 10 zum Landesbesoldungsgesetz durch Artikel 2 Nummer 6 geändert.

### **§ 3**

#### **Erhöhung der Anwärterbezüge im Jahr 2023**

Die Anwärtergrundbeträge werden zum 1. Januar 2023 um 3 Prozent angehoben. § 2 Absatz 3 gilt entsprechend.

### **§ 4**

#### **Erhöhung von Bezügen nach fortgeltendem Recht im Jahr 2023**

Die lineare Erhöhung nach § 2 Absatz 1 gilt entsprechend für

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

6. die Anrechnungsbeträge nach Artikel 14 § 4 Absatz 2 des Reformgesetzes vom 24. Februar 1997 (BGBl. I S. 322), das durch Artikel 17 des Gesetzes vom 19. Februar 2006 (BGBl. I S. 334) geändert worden ist.

§ 2 Absatz 3 gilt entsprechend.

## **§ 5**

### **Erhöhung der Versorgungsbezüge im Jahr 2023**

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

(2) Die linearen Erhöhungen nach dem § 2 Absatz 1 oder dem § 4 gelten weiterhin entsprechend für andere Bezügebestandteile, soweit für diese die Teilnahme an regelmäßigen Besoldungsanpassungen nicht eingeschränkt oder ausgeschlossen ist.

(3) Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind, werden zum 1. Januar 2023 um 0,9 Prozent erhöht.

## **§ 6**

### **Rundung der Erhöhungsbeträge**

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

## **Artikel 2**

### **Änderung des Landesbesoldungsgesetzes**

Das Landesbesoldungsgesetz vom 11. Mai 2021 (GVOBl. M-V S. 600), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 13. Dezember 2022 (GVOBl. M-V S. 637, 639) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
  - a) Die Angabe zu § 18 wird wie folgt gefasst:

„§ 18 weggefallen“
  - b) Nach der Angabe „§ 42 Stufen des Familienzuschlags“ wird folgende Angabe eingefügt:

„§ 43a Familienergänzungszuschlag“
  - c) Nach der Angabe „§ 95 Überleitung vorhandener Schulrätinnen und Schulräte“ wird folgende Angabe eingefügt:

„§ 95a Übergangsvorschrift wegen Neuregelung des Familienzuschlags für dritte und weitere Kinder“
2. § 18 wird aufgehoben.
3. Dem § 25 Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:

„Die Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A sind in der Anlage 5, die Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung B sind in der Anlage 6 ausgewiesen.“

4. Nach § 42 wird folgender § 43a eingefügt:

**„§ 43a  
Familienergänzungszuschlag**

(1) Berechtigten nach § 1, die Dienstbezüge nach § 2 Absatz 1 erhalten und Anspruch auf den Familienzuschlag nach § 41 Absatz 1 haben, wird ein Familiensonderzuschlag nach Maßgabe der Anlage 10a gewährt, wenn die Ehegattin oder der Ehegatte, die eingetragene Lebenspartnerin oder der eingetragene Lebenspartner oder der im selben Haushalt lebende andere Elternteil der zu berücksichtigenden Kinder nicht über

1. ein monatliches Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen im Sinne des § 53 Absatz 7 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben mindestens in Höhe des Höchstbetrags einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch oder
2. ein aufaddiertes Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben im Kalenderjahr in Höhe mindestens des Zwölfwachen des Höchstbetrags einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

verfügt.

(2) Der Betrag des Familienergänzungszuschlags vermindert sich um den Betrag der gewährten Amtszulagen, der Strukturzulage sowie der Stellenzulagen und um den Betrag der Ausgleichszulagen, die wegen Wegfalls oder Verminderung von Dienstbezügen gewährt werden.

(3) Das Vorliegen der Voraussetzungen des Absatzes 1 ist durch die Berechtigten nachzuweisen.

(4) § 42 Absatz 7 und § 43 gelten entsprechend.“

5. Nach § 95 wird folgender § 95a eingefügt:

**„§ 95a  
Übergangsvorschrift wegen Neuregelung des Familienzuschlags  
für dritte und weitere Kinder**

Soweit Berechtigten nach § 1 zwischen dem 1. Januar 2023 und dem <Datum einsetzen: letzter Tag des Monats, in dem das Gesetz verkündet wird> für dritte und weitere zu berücksichtigende Kinder ein Zuschlag nach § 73 zur Wahrung des Abstands zur Grundversicherung für Arbeitsuchende gewährt worden ist, der zusammen mit dem Familienzuschlag für diese Kinder nach Anlage 10 in der am 31. Dezember 2022 geltenden Fassung höher ist als der Familienzuschlag für diese Kinder nach Anlage 10 in der ab dem 1. Januar 2023 geltenden Fassung, bleiben die Beträge, die über die ab dem 1. Januar 2023 geltende Höhe hinaus gewährt worden sind, belassen. Im Übrigen besteht ab dem 1. Januar 2023 für dritte und weitere berücksichtigungsfähige Kinder nur ein Anspruch auf Familienzuschlag nach Anlage 10.

6. Die Anlagen 5 bis 13 werden wie folgt geändert:

- a) Nach Anlage 10 wird eine Anlage 10a eingefügt.
- b) Die Anlagen 5 bis 13 erhalten die sich aus der Anlage zu diesem Gesetz ergebende Fassung.

### **Artikel 3 Landessonderzahlungsgesetz**

#### **Gesetz über die Gewährung einer jährlichen Sonderzahlung an Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Landessonderzahlungsgesetz - SZG M-V)**

#### **§ 1 Persönlicher Geltungsbereich**

- (1) Eine Sonderzahlung nach diesem Gesetz erhalten
1. Berechtigte, und zwar
    - a) die Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter des Landes,
    - b) die Beamtinnen und Beamten der Gemeinden, Landkreise und der anderen Gemeindeverbände und
    - c) die Beamtinnen und Beamten der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, und
  2. Versorgungsberechtigte, denen als Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger laufende Versorgungsbezüge nach dem Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern zustehen, die das Land, eine Gemeinde, ein Landkreis, ein Gemeindeverband oder eine der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehende Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts zu tragen hat.
- (2) Dieses Gesetz gilt nicht für Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte sowie ehrenamtliche Richterinnen und Richter.

#### **§ 2 Anspruchsvoraussetzungen für Berechtigte**

- (1) Voraussetzung für den Anspruch ist, dass die Berechtigten
1. am 1. Dezember in einem der in § 1 Absatz 1 Nummer 1 bezeichneten Rechtsverhältnisse stehen und
  2. im laufenden Kalenderjahr vor dem 1. Dezember insgesamt mindestens 89 Kalendertage bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn gemäß § 1 in einem hauptberuflichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder einem Ausbildungsverhältnis stehen oder gestanden haben.
- (2) Als Dienstverhältnis nach Absatz 1 Nummer 2 gilt auch das Dienstverhältnis teilzeitbeschäftigter Berechtigter (§ 6 des Landesbesoldungsgesetzes).
- (3) Auf die nach Absatz 1 Nummer 2 bestimmte Mindestdauer wird angerechnet:

1. die Zeit, für die Berechtigten Versorgungsbezüge im Sinne des § 8 Absatz 1 zugestanden haben,
2. die Zeit, während der Berechtigte den Wehrdienst abgeleistet haben.

### **§ 3**

#### **Anspruchsvoraussetzungen für Versorgungsberechtigte**

Voraussetzung für den Anspruch auf die Sonderzahlung der in § 1 Absatz 1 Nummer 2 genannten Versorgungsberechtigten ist, dass ihnen für den ganzen Monat Dezember laufende Versorgungsbezüge zustehen oder nur deshalb nicht zustehen, weil sie zur Ableistung des Wehrdienstes einberufen sind.

### **§ 4**

#### **Ausschlusstatbestände**

- (1) Berechtigte, deren Bezüge für den Monat Dezember aufgrund einer Disziplinarmaßnahme teilweise einbehalten werden oder kraft Gesetzes in voller Höhe als einbehalten gelten, erhalten die Sonderzahlung nur, wenn die einbehaltenen Bezüge nachzuzahlen sind.
- (2) Berechtigte, bei denen die Zahlung der Bezüge aufgrund eines Verwaltungsaktes eingestellt worden ist, erhalten die Sonderzahlung nicht, solange ihnen Bezüge für den Monat Dezember nur infolge der Aussetzung einer sofortigen Vollziehung oder der völligen oder teilweisen Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung eines Rechtsbehelfes auszu zahlen sind.
- (3) Versorgungsberechtigten, die für den Monat Dezember einen Unterhaltsbeitrag durch Gnadenerweis oder Disziplinenterscheidung erhalten, wird keine Sonderzahlung gewährt.

### **§ 5**

#### **Zusammensetzung der Sonderzahlung**

- (1) Die Sonderzahlung besteht aus einem Grundbetrag und einem Sonderbetrag für Kinder.
- (2) § 55 des Bundesbesoldungsgesetzes zum Kaufkraftausgleich findet entsprechende Anwendung.

### **§ 6**

#### **Grundbetrag**

- (1) Der Grundbetrag der Sonderzahlung beträgt 30 Prozent der für den Monat Dezember des laufenden Jahres
  1. für Berechtigte nach dem Besoldungsrecht zustehenden, maßgebenden Bezüge nach § 7,
  2. der für Versorgungsberechtigte vor Anwendung von Ruhens- und Anrechnungsvorschriften maßgebenden Bezüge nach § 8.
- (2) Anstelle des Prozentsatzes nach Absatz 1 treten

1. 35 Prozent in den Besoldungsgruppen A 10 bis A 12 sowie C 1 und
2. 40 Prozent in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 9 sowie für die Berechtigten mit Anwärterbezügen.

## **§ 7 Bezüge der Berechtigten**

(1) Bezüge im Sinne des § 6 sind unter Berücksichtigung des § 6 des Landesbesoldungsgesetzes

1. bei Berechtigten mit Dienstbezügen
  - a) das Grundgehalt,
  - b) der Familienzuschlag mit Ausnahme des Familienergänzungszuschlags nach § 43a des Landesbesoldungsgesetzes,
  - c) der Zuschlag nach § 7 des Landesbesoldungsgesetzes,
  - d) Amts-, Stellen-, Ausgleichs- und Überleitungszulagen,
  - e) Leistungsbezüge für Professorinnen und Professoren sowie hauptberufliche Leitungen und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, soweit diese nicht als Einmalzahlungen gewährt werden,
2. bei Berechtigten mit Anwärterbezügen
  - a) der Anwärtergrundbetrag,
  - b) der Familienzuschlag,
  - c) der Anwärtersonderzuschlag,
  - d) Stellenzulagen und Ausgleichszulagen,
3. Zulagen für Richterinnen und Richter als Mitglieder des Landesverfassungsgerichts,
4. der ruhegehaltfähige Teil der Vergütung für Berechtigte im Vollstreckungsdienst.

In den Fällen einer Beurlaubung ohne Bezüge ist der Grundbetrag nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor Beginn des Urlaubs zu bemessen; das gilt auch, wenn während einer Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird und das Kind den zwölften Lebensmonat noch nicht vollendet hat.

(2) Die Bezüge nach Absatz 1 sind auch dann maßgebend, wenn Berechtigten die Bezüge für diesen Monat nur teilweise zustehen oder in den Fällen einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge nicht zustehen.

(3) Bei den Bezügen nach Absatz 1 sind die Auslandsdienstbezüge nach dem 5. Abschnitt des Bundesbesoldungsgesetzes sowie Zulagen und Vergütungen nach den §§ 58 und 74 des Landesbesoldungsgesetzes sowie sonstige Einmalzahlungen nicht zu berücksichtigen.

(4) Haben Berechtigte nicht während des gesamten Kalenderjahres aufgrund einer Tätigkeit im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn (§ 31 Absatz 1 des Landesbesoldungsgesetzes) Bezüge oder aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis Versorgungsbezüge (§ 8 Absatz 1) erhalten, so vermindert sich der Grundbetrag für die Zeiten, für die ihnen keine Bezüge zugestanden haben. Die Minderung beträgt für jeden vollen Monat ein Zwölftel. Dabei werden mehrere Zeiträume zusammengezählt und in diesem Falle der Monat zu dreißig Tagen gerechnet. Die Verminderung unterbleibt für die Monate des Entlassungsjahres, in denen Grundwehrdienst geleistet wird, wenn Berechtigte vor dem 1. Dezember entlassen worden sind und unverzüglich in den öffentlichen Dienst zurückkehren. Der Zahlung von Dienstbezügen steht die Zahlung von Mutterschaftsgeld nach dem Mutterschutzgesetz während eines Arbeitsverhältnisses zu einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn gleich. Für die Dauer einer Elternzeit unterbleibt die Verminderung des Grundbetrags bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes, wenn am Tage vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Bezüge aus einem Rechtsverhältnis nach Satz 1 bestanden hat.

(5) Erhalten Berechtigte aufgrund anderer als beamtenrechtlicher Regelungen eine der Sonderzahlung nach diesem Gesetz vergleichbare Leistung, vermindert sich die Sonderzahlung entsprechend.

## **§ 8**

### **Bezüge der Versorgungsberechtigten**

(1) Versorgungsbezüge im Sinne des § 6 sind Ruhegehalt sowie der daneben zustehende Unterschiedsbetrag nach § 50 Absatz 1 Satz 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern, Witwengeld, Witwergeld, Waisengeld und Unterhaltsbeitrag.

(2) Zuschläge nach den §§ 50a bis 50e des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern bleiben bei der Feststellung der maßgebenden Bezüge unberücksichtigt.

## **§ 9**

### **Sonderbetrag für Kinder**

(1) Neben dem Grundbetrag wird Berechtigten für jedes Kind, für das im Monat Dezember Kindergeld zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 des Einkommensteuergesetzes oder des § 3 oder § 4 des Bundeskindergeldgesetzes zustehen würde, ein Sonderbetrag gewährt. § 42 Absatz 5 des Landesbesoldungsgesetzes findet entsprechende Anwendung. Satz 1 gilt entsprechend, wenn ein Ausgleichsbetrag nach § 50 Absatz 3 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern oder entsprechenden Vorschriften gewährt wird oder deshalb nicht gewährt wird, weil in der Person der Waise oder einer anderen Person Ausschlussgründe nach § 65 des Einkommensteuergesetzes vorliegen, eine Person vorhanden ist, die nach § 62 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes anspruchsberechtigt ist oder die Waise Anspruch auf Kindergeld nach § 1 Abs. 2 des Bundeskindergeldgesetzes hat; dies gilt nicht, wenn die Waise bereits bei einer anderen Person nach Satz 1 zu berücksichtigen ist.

(2) Der Sonderbetrag nach Absatz 1 beträgt 300 Euro.

(3) Ist ein Sonderbetrag für ein Kind im laufenden Kalenderjahr bereits aufgrund anderer als beamtenrechtlicher Regelungen gezahlt worden, entfällt der Sonderbetrag für dasselbe Kind nach diesem Gesetz.

## **§ 10**

## **Anwendung von Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften**

Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsbestimmungen des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern finden Anwendung.

### **§ 11 Stichtag**

Für die Gewährung und Bemessung der Sonderzahlung sind die rechtlichen und tatsächlichen Verhältnisse am 1. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres maßgebend, soweit in diesem Gesetz keine anderen Regelungen getroffen sind.

### **§ 12 Zahlungsweise**

Die Sonderzahlung ist mit den laufenden Bezügen für den Monat Dezember zu zahlen.

### **§ 13 Übergangsregelung für Berechtigte der Bundesbesoldungsordnung C**

Bei Berechtigten der Bundesbesoldungsordnung C treten bei den Bezügen im Sinne des § 7 Absatz 1 an die Stelle

1. der in § 7 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe e genannten Bezügebestandteile die nach den Vorbemerkungen 1 und 2 der Bundesbesoldungsordnung C gewährten Zuschüsse zum Grundgehalt für Professorinnen und Professoren an Hochschulen,
2. der in § 7 Absatz 1 Nummer 3 genannten Bezügebestandteile die Zulagen gemäß Vorbemerkung 5 zur Bundesbesoldungsordnung C für Professorinnen und Professoren an wissenschaftlichen Hochschulen als Richterinnen und Richter.

Maßgeblich ist die Bundesbesoldungsordnung C in der nach § 88 Absatz 2 Satz 1 des Landesbesoldungsgesetzes maßgeblichen Fassung.

## **Artikel 4 Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern**

Das Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 2022 (GVObI. M-V S. 102), das durch Artikel 7 des Gesetzes vom 9. Dezember 2022 (GVObI. M-V S. 597, 600) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird die Angabe zu § 33 wie folgt gefasst:

„§ 33 Heilverfahren, Verordnungsermächtigung“

2. § 33 wird wie folgt gefasst:

### **„§ 33 Heilverfahren, Verordnungsermächtigung**

(1) Bei einem Dienstunfall werden, soweit der Dienstherr das Heilverfahren nicht selbst durchführt, die angemessenen Aufwendungen für

1. die notwendige ärztliche, zahnärztliche, psychotherapeutische und heilpraktische Behandlung,
2. die notwendige Versorgung mit Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmitteln, mit Geräten zur Selbstbehandlung und zur Selbstkontrolle sowie mit Körperersatzstücken, die den Erfolg der Heilbehandlung sichern oder die Unfallfolgen erleichtern sollen,
3. notwendige Krankenhausleistungen,
4. notwendige Rehabilitationsmaßnahmen,
5. die notwendige Haushaltshilfe,
6. die im Zusammenhang mit dem Heilverfahren stehenden notwendigen Reisekosten sowie
7. sonstige notwendige Leistungen zur Beseitigung oder Linderung von gesundheitlichen Folgen des Unfalls

in Anlehnung an die beihilferechtlichen Vorschriften des Landes in vollem Umfang erstattet. Aufwendungen für notwendige Pflege (§ 34) werden in Anlehnung an die Vorschriften des Elften Buches Sozialgesetzbuch in vollem Umfang erstattet, sofern eine Pflegebedürftigkeit im Sinne des § 14 des Elften Buches Sozialgesetzbuch in der jeweils geltenden Fassung vorliegt.

(2) Die verletzte Person ist verpflichtet, sich Maßnahmen des Heilverfahrens zu unterziehen, wenn sie nach der durch die Dienstbehörde eingeholten ärztlichen Stellungnahme zur zumindest teilweisen Wiederherstellung der Dienstfähigkeit notwendig ist, es sei denn, dass sie mit einer erheblichen Gefahr für Leben oder Gesundheit verbunden sind oder einen erheblichen Eingriff in die körperliche Unversehrtheit bedeuten.

(3) Verursachen die Folgen des Dienstunfalls Aufwendungen für erhöhten Kleidungs- und Wäscheverschleiß, so sind diese im angemessenen Umfang zu erstatten. Kraftfahrzeughilfe wird gewährt, wenn die verletzte Person infolge des Dienstunfalls nicht nur vorübergehend auf die Benutzung eines Kraftfahrzeugs angewiesen ist, um die zur Dienstausbildung oder zur Teilhabe am Leben der Gemeinschaft erforderlichen Wege zurückzulegen. Notwendige Aufwendungen für eine bedarfsgerechte Anpassung des Wohnumfelds werden erstattet, wenn infolge des Dienstunfalls nicht nur vorübergehend die Anpassung vorhandenen oder die Beschaffung bedarfsgerechten Wohnraums erforderlich ist. Ist die verletzte Person an den Folgen des Dienstunfalls verstorben, werden die Kosten für die Überführung und die Bestattung in angemessener Höhe erstattet.

(4) Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung das Nähere zu Umfang und Durchführung des Heilverfahrens zu bestimmen. Insbesondere sind Regelungen zu treffen über:

1. das Erstattungsverfahren und die Zuständigkeit,
2. die Angemessenheit und Notwendigkeit von Aufwendungen für die Heilbehandlung und für sonstige Leistungen,
3. Mitwirkungspflichten der verletzten Person,
4. vorherige Genehmigungen von ausgewählten Heilverfahrensmaßnahmen (Genehmigungsvorbehalte) und

5. die Einholung von Gutachten zur Notwendigkeit von beantragten Maßnahmen oder die Angemessenheit von Aufwendungen.“
3. § 35 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Ist die verletzte Person infolge des Dienstunfalles in ihrer Erwerbsfähigkeit länger als sechs Monate um mindestens 25 Prozent beschränkt, so erhält sie, solange dieser Zustand andauert, neben den Dienstbezügen, den Anwärterbezügen oder dem Ruhegehalt einen dem Grad ihrer geminderten Erwerbsfähigkeit entsprechenden Unfallausgleich. Dieser beträgt bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um:

30 Prozent	171 Euro,
40 Prozent	233 Euro,
50 Prozent	346 Euro,
60 Prozent	431 Euro,
70 Prozent	592 Euro,
80 Prozent	706 Euro,
90 Prozent	850 Euro,
100 Prozent	944 Euro.

Die vorstehenden Prozentsätze stellen Durchschnittssätze dar; eine um fünf Prozent geringere Minderung der Erwerbsfähigkeit wird vom höheren Zehnergrad mit umfasst.“

4. § 53 Absatz 6 Satz 2 wird aufgehoben.
5. § 55 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 wird wie folgt gefasst:
- „3. Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung, wobei ein dem Unfallausgleich (§ 35) entsprechender Betrag unberücksichtigt bleibt; bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um 20 Prozent bleiben zwei Drittel, bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um zehn Prozent ein Drittel des Mindestbetrages nach § 35 Absatz 1 Satz 2 maßgebenden Betrages unberücksichtigt,“
6. § 85 Absatz 8 wird wie folgt gefasst:
- „(8) Auf die am 31. Dezember 1991 vorhandenen Beamten, denen aufgrund eines bis zu diesem Zeitpunkt erlittenen Dienstunfalles ein Unfallausgleich gewährt wird, findet § 35 des Beamtenversorgungsgesetzes in der bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Fassung unter der Maßgabe Anwendung, dass sich die Höhe des Unfallausgleichs entsprechend aus § 35 dieses Gesetzes ergibt.“

## **Artikel 5** **Änderung des Landesaltersgeldgesetzes**

In § 3 Absatz 4 Satz 1 des Landesaltersgeldgesetzes vom 11. Mai 2021 (GVOBl. M-V S. 600, 672), das durch Artikel 8 des Gesetzes vom 9. Dezember 2022 (GVOBl. M-V S. 597, 600) geändert worden ist, wird die Angabe „Nummer 2 oder 3“ durch die Angabe „Nummer 3 oder 4“ und die Angabe „Nummer 4“ durch die Angabe „Nummer 5“ ersetzt.

## **Artikel 6** **Gesetz zur Auflösung des Sondervermögens „Versorgungsrücklage des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ (Versorgungsrücklagenauflösungsgesetz - VersRücklAufIG M-V)**

## **§ 1 Auflösung des beim Land gebildeten Sondervermögens**

Das Sondervermögen „Versorgungsrücklage des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ wird mit Inkrafttreten dieses Gesetzes aufgelöst. Der Vermögensbestand zum Zeitpunkt der Auflösung wird grundsätzlich auf das Sondervermögen „Versorgungsfonds des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ übertragen. Der auf das Forschungsinstitut für Nutztierbiologie entfallende Teil wird dem Forschungsinstitut für Nutztierbiologie übertragen.

## **§ 2 Verwendung der Versorgungsrücklagen des beim Kommunalen Versorgungsverband Mecklenburg-Vorpommern gebildeten Sondervermögens**

Der Kommunale Versorgungsverband Mecklenburg-Vorpommern kann das nach § 2 Absatz 2 des Versorgungsrücklagengesetzes vom 22. November 1999 (GVOBl. M-V S. 612), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 11. Mai 2021 (GVOBl. M-V S. 600, 686) geändert worden ist, gebildete Sondervermögen als Sondervermögen fortführen oder auflösen. Die im Sondervermögen angesparte Versorgungsrücklage ist ausschließlich zur Entlastung von Versorgungsaufwendungen zu verwenden. Das Nähere regelt die Satzung des Kommunalen Versorgungsverbandes Mecklenburg-Vorpommern.

## **§ 3 Verwendung der Versorgungsrücklagen der unter der Aufsicht des Landes stehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des Öffentlichen Rechts sowie für die landesunmittelbaren Krankenversicherungs- und Sozialversicherungsträger**

(1) Die nach § 2 Absatz 3 des Versorgungsrücklagegesetzes vom 22. November 1999 (GVOBl. M-V 1999, 612), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 11. Mai 2021 (GVOBl. M-V S. 600, 686) geändert worden ist, gebildeten Versorgungsrücklagen der unter der Aufsicht des Landes stehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des Öffentlichen Rechts sowie für die landesunmittelbaren Krankenversicherungs- und Sozialversicherungsträger können ab dem Jahr 2024 über einen Zeitraum von 15 Jahren ausschließlich zur Entlastung von Versorgungsaufwendungen oder im Rahmen neu erstellter Vorsorgekonzepte zur Deckung zukünftiger Versorgungsausgaben verwendet werden.

(2) Die Verwendung der Mittel ist der zuständigen obersten Aufsichtsbehörde anzuzeigen.

## **§ 4 Verwendung der Versorgungsrücklage des Forschungsinstituts für Nutztierbiologie**

(1) Das Forschungsinstitut für Nutztierbiologie ist verpflichtet, den nach § 1 übertragenen Teil des Sondervermögens „Versorgungsrücklage des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ einer Pensionsrückstellung zu zuführen und zur Deckung zukünftiger Versorgungsausgaben zu verwenden.

(2) Die Verwendung der Mittel ist der zuständigen obersten Aufsichtsbehörde anzuzeigen.

## **Artikel 7 Änderung des Versorgungsfondsgesetzes**

Das Versorgungsfondsgesetz vom 17. Dezember 2007 (GVOBl. M-V S. 472), das durch Artikel 1 des Gesetzes vom 13.12.2018 (GVOBl. M-V S. 408) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 3 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 1 werden die Angabe „31. Dezember 2004“ durch die Angabe „31. Dezember 1999“ sowie die Wörter „Beamte, Richter und sonstige Amtsträger“ durch die Wörter „verbeamtete, richterliche und sonstige amtstragende Personen“ ersetzt.
- b) In Satz 2 werden hinter dem Wort „Haushaltssaldo“ die Wörter „oder andere Finanzierungsquellen“ angefügt sowie das Wort „erlaubt“ durch das Wort „erlauben“ ersetzt.

2. § 4 Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Die Mittel sind unter Berücksichtigung der Kernaspekte Nachhaltigkeit, Sicherheit, Rentabilität und Liquidität auf Basis eines passiven Strategieansatzes anzulegen.“

3. In § 5 Absatz 3 Satz 1 werden die Wörter „Beamte, Richter und sonstige Amtsträger“ durch die Wörter „verbeamtete, richterliche und sonstige amtstragende Personen“ ersetzt.

## **Artikel 8** **Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

(1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich der Absätze 2 und 3 am Tag nach der Verkündung in Kraft.

(2) Artikel 1, Artikel 2 mit Ausnahme der Nummer 1 Buchstabe a und Nummer 2 und Artikel 3 treten mit Wirkung vom 1. Januar 2023 in Kraft.

(3) Artikel 2 Nummer 1 Buchstabe a und Nummer 2 sowie Artikel 4 treten mit Wirkung vom 1. Januar 2024 in Kraft.

(4) Das Sonderzahlungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern vom 16. Oktober 2003 (GVOBl. M-V S. 477), das zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 11. Mai 2021 (GVOBl. M-V S. 600, 685) geändert worden ist, wird mit Wirkung vom 1. Januar 2023 aufgehoben.

(5) Das Versorgungsrücklagengesetz vom 22. November 1999, das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 11. Mai 2021 (GVOBl. M-V S. 600, 686) geändert worden ist, wird mit Wirkung vom 1. Januar 2024 aufgehoben.

Anlage (zu Artikel 2 Nummer 5)

## Anlage 5

**Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung A**  
**ab 1. Januar 2023**  
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 4	2 376,36	2 413,72	2 449,84	2 509,67	2 569,45	2 629,27	2 689,05					
A 5	2 393,72	2 447,81	2 483,32	2 542,81	2 602,31	2 661,82	2 721,31	2 780,84				
A 6	2 445,00	2 487,23	2 528,15	2 593,50	2 658,85	2 724,17	2 789,51	2 854,85	2 920,16			
A 7	2 542,38	2 576,99	2 633,94	2 716,13	2 798,38	2 880,56	2 962,80	3 021,48	3 080,21	3 138,94		
A 8		2 687,35	2 732,18	2 810,72	2 916,08	3 021,43	3 126,81	3 197,02	3 267,26	3 337,50	3 407,73	
A 9		2 848,17	2 890,30	2 974,40	3 086,83	3 199,29	3 311,73	3 388,99	3 466,35	3 543,62	3 620,92	
A 10		3 051,19	3 118,55	3 231,99	3 376,13	3 520,17	3 664,24	3 760,26	3 856,44	3 954,38	4 052,35	
A 11			3 482,30	3 597,55	3 709,89	3 857,68	4 008,27	4 108,62	4 209,00	4 309,50	4 411,63	4 513,78
A 12			3 727,81	3 869,33	4 010,56	4 190,07	4 370,74	4 492,49	4 614,27	4 736,03	4 857,80	4 979,55
A 13				4 369,75	4 526,18	4 679,05	4 876,27	5 007,77	5 139,25	5 270,75	5 402,26	5 533,74
A 14				4 595,79	4 809,44	5 018,07	5 273,82	5 444,33	5 614,84	5 785,36	5 955,88	6 126,39
A 15						5 619,48	5 848,89	6 016,53	6 241,49	6 466,48	6 691,42	6 916,41
A 16						6 198,11	6 466,36	6 663,16	6 923,36	7 183,52	7 443,72	7 703,90

**Anlage 6**

**Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung B  
ab 1. Januar 2023**  
(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**

**Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung W  
ab 1. Januar 2023**  
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	W 1	W 2	W 3
	4 816,89	6 243,73	7 278,06





## Anlage 10

**Familienzuschlag  
ab 1. Januar 2023**  
(Monatsbeträge in Euro)

Stufe	<b>Stufe 1</b> (§ 42 Absatz 1 LBesG)	<b>Stufe 2</b> (§ 42 Absatz 2 LBesG)
Betrag	146,47	321,47

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  
715,00 Euro.

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

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:

129,65 Euro  
137,61 Euro

## Anlage 10a

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

Besoldungs- gruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 4	244,32	205,72	168,39	106,57	44,80	-	-	-
A 5	231,55	175,66	138,96	77,49	16,01	-	-	-
A 6	194,06	150,42	108,14	40,61	-	-	-	-
A 7	134,77	99,01	40,16	-	-	-	-	-
A 8	-	-	-	-	-	-	-	-

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

Besoldungs- gruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 4	269,22	269,21	269,22	269,21	269,21	252,19	190,42	-
A 5	274,38	274,38	274,38	274,38	274,38	228,89	167,42	105,91
A 6	289,88	289,88	289,88	289,88	262,96	195,46	127,95	60,43
A 7	331,21	331,21	331,21	286,44	201,45	116,53	31,55	-
A 8	-	316,18	269,85	188,70	79,83	-	-	-
A 9	-	150,00	106,46	19,56	-	-	-	-

## Anlage 11

**Anwärtergrundbetrag  
ab 1. Januar 2023**  
(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 Nr. 2 Buchstabe b) LBesG) oder R 1	1 599,08

## Anlage 12

## Strukturzulage, Stellenzulagen und Amtszulagen

ab 1. Januar 2023

(Monatsbeträge)

- in der gesetzlichen Reihenfolge -

<b>Stellenzulagen</b>			
Zulage	Rechtsgrundlage		Betrag in Euro
Strukturzulage	§ 45 Nr. 1	A 6 bis A 8	22,79
		A 9	89,16
	§ 45 Nr. 2		99,10
Sicherheitszulage	§ 47	A 4 und A 5	124,83
		A 6 bis A 9	166,79
		A 10 und höher	207,98
Zulage für Polizei, Steuerfahndung und Verwendung auf See	§ 48 Absatz 1	nach einer Dienstzeit von einem Jahr	71,27
		nach einer Dienstzeit von zwei Jahren	141,67
	§ 48 Absatz 4		67,49
Feuerwehrezulage	§ 49	nach einer Dienstzeit von einem Jahr	71,27
		nach einer Dienstzeit von zwei Jahren	141,67
Zulage für Beamtinnen und Beamte bei Justizvollzugseinrichtungen und Psychiatrischen Krankeneinrichtungen	§ 50		132,55
Zulage für Beamtinnen und Beamte mit Meisterprüfung oder Abschlussprüfung als staatlich geprüfte Technikerin oder staatlich geprüfter Techniker	§ 51		45,11
Zulage für Beamtinnen und Beamte der Steuerverwaltung	§ 52	Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	28,54
		Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	46,66
Zulage für Beamtinnen und Beamte als fliegendes Personal	§ 53 Abs. 1 Nr. 1	Luftfahrzeugführerin oder Luftfahrzeugführer mit der Erlaubnis zum Führen von Luftfahrzeugen	397,00
	§ 53 Abs. 1 Nr. 2	Sonstige ständige Luftfahrzeugbesatzungsangehörige	308,20
Zulage für Beamtinnen und Beamte als Nachprüferin oder Nachprüfer von Luftfahrtgerät	§ 54		106,17
Zulage für Professorinnen und Professoren mit mehreren Ämtern	§ 55	Bei Ausübung eines Amtes der Besoldungsgruppe R 1	223,94
		Bei Ausübung eines Amtes der Besoldungsgruppe R 2	250,60
Zulage für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren	§ 56		302,42

<b>Amtszulagen</b>			
Besoldungsordnung	Besoldungsgruppe	Fußnote	Betrag
Besoldungsordnung A	A 4	1, 3	78,52
		2	42,56
	A 5	1	42,56
		2, 3	78,52
	A 6	3	78,52
	A 9	5	316,88
	A 13	13	220,77
		15, 16, 17	322,03
	A 14	4	395,00
		5	220,77
	A 15	3	393,73
		5	220,77
	A 16	4	220,77
		9	246,96
Besoldungsordnung R	R 1	1	244,11
	R 2	3, 4, 5, 6, 7	244,11
	R 3	3, 5	244,11

## Anlage 13

**Sätze der Mehrarbeitsvergütung  
ab 1. Januar 2023  
(Beträge in Euro)**

<b>§ 4 Abs. 1 MVergV</b>	
A 4	13,86
A 5 bis A 8	16,37
A 9 bis A 12	22,47
A 13 bis A 16	30,96

<b>§ 4 Abs. 3 MVergV</b>	
Nummer 1	20,90
Nummer 2	25,92
Nummer 3	30,75
Nummer 4 und 5	35,95

## **Begründung:**

### **A. Allgemeines**

#### **I. Änderung der Besoldungsstrukturen**

##### **1. Ausgangslage**

Das in Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz verankerte Alimentationsprinzip verpflichtet nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts den Dienstherrn, Beamtinnen und Beamte sowie ihre Familien lebenslang angemessen zu alimentieren und ihnen nach ihrem Dienstrang, nach der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung und nach der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren (zuletzt Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18, Randnummer 23, juris).

Aus dem Alimentationsprinzip leitet sich nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts unter anderem das Mindestabstandsgebot ab, wonach bei der Bemessung der Besoldung der qualitative Unterschied zwischen der Grundsicherung, die als staatliche Sozialleistung den Lebensunterhalt von Arbeitsuchenden und ihren Familien sicherstellt, und dem Unterhalt, der erwerbstätigen Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern geschuldet ist, hinreichend deutlich werden muss. Dieser Mindestabstand wird unterschritten, wenn die Nettoalimentation (unter Berücksichtigung der familienbezogenen Bezügebestandteile und des Kindergelds) um weniger als 15 Prozent über dem Grundsicherungsniveau liegt; vergleiche Entscheidung vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18, Randnummer 47, juris.

Ausgehend davon sind in den Ländern in Reaktion auf diese Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts unterschiedliche Maßnahmen getroffen worden, um dem Mindestabstandsgebot Rechnung zu tragen. Hervorzuheben sind:

- Systemwechsel zur Mehrverdienerfamilie als neue Bezugsgröße, teilweise in Kombination mit ausgewählten weiteren Maßnahmen wie etwa
  - einem Familienergänzungszuschlag bei fehlendem Mitverdienst,
  - der Neuausrichtung des Familienzuschlags durch Weiterentwicklung zu einem Orts- und Familienzuschlag,
  - der Erhöhung der kindbezogenen Familienzuschläge,
  - der Erhöhung der jährlichen Sonderzahlung für Kinder,
  - der Anhebung des Beihilfebemessungssatzes für berücksichtigungsfähige Ehegattinnen oder Ehegatten und Kinder,
  - der Anhebung der Anfangsgrundgehälter durch Streichung von Erfahrungsstufen und dem Wegfall der untersten Besoldungsgruppe durch eine Anhebung des betreffenden Eingangs- beziehungsweise Einstiegsamtes
- schwerpunktmäßige Erhöhung der kindbezogenen Familienzuschläge, und zwar alternativ durch Familienzuschläge
  - in einheitlicher Höhe für alle Besoldungsgruppen, gegebenenfalls abhängig von der für den Wohnort geltenden Mietstufe oder
  - in der zur Einhaltung des Mindestabstandsgebots erforderlichen Höhe
- systematische Anhebung der Eingangsämter im mittleren und gehobenen Dienst, verbunden mit der Anhebung der Anfangsgrundgehälter durch Streichung von Erfahrungsstufen sowie einer Anhebung von Erhöhungsbeträgen zum kindbezogenen Familienzuschlag

- von der Unterhaltsverpflichtung für Kinder abhängige Anhebung des Beihilfebemessungssatzes für die Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger selbst sowie deren berücksichtigungsfähige Ehegattinnen oder Ehegatten und Kinder

Bereits mit dem neuen Landesbesoldungsgesetz vom 11. Mai 2021 (GVOBl. M-V S. 600) hat der Gesetzgeber in Mecklenburg-Vorpommern in den untersten Besoldungsgruppen durch die Einführung von Erhöhungsbeträgen beim Familienzuschlag ab dem zweiten Kind den Mindestabstand zur Grundsicherung für Arbeitsuchende berücksichtigt und dieses Modell im Zuge der Anpassung der Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezüge durch das Gesetz vom 9. Dezember 2022 (GVOBl. M-V S. 597) fortgeführt.

Mit der am 31. Dezember 2022 erreichten Besoldungshöhe kann allerdings nach den Feststellungen des Finanzministeriums infolge der Veränderungen im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende der Mindestabstand zur Besoldung in unteren Besoldungsgruppen ab dem 1. Januar 2023 nicht mehr eingehalten werden.

ENTWURF

Die Grundsicherungsbedarfe im Jahr 2023 steigen im Vergleich zum Jahr 2022 wie folgt:

<b>Grundsicherungsbedarfe</b>	<b>2022</b>		<b>2023 (Prognose)</b>	
	<b>monatlich</b>	<b>jährlich</b>	<b>monatlich</b>	<b>jährlich</b>
Regelsatz Ehepartner 1	404,00 €	4.848,00 €	451,00 €	5.412,00 €
Regelsatz Ehepartner 2	404,00 €	4.848,00 €	451,00 €	5.412,00 €
Regelsatz Kind 1	316,78 €	3.801,36 €	354,00 €	4.248,00 €
Regelsatz Kind 2	316,78 €	3.801,36 €	354,00 €	4.248,00 €
<b>Summe</b>		<b>17.298,72 €</b>		<b>19.320,00 €</b>

<b>Unterkunft / Heizung</b>	<b>monatlich</b>	<b>jährlich</b>	<b>monatlich</b>	<b>jährlich</b>
Unterkunftskosten	600,00 €	7.200,00 €	650,00 €	7.800,00 €
Heizkosten	194,32 €	2.331,90 €	388,65 €	4.663,80 €
<b>Summe</b>		<b>9.531,90 €</b>		<b>12.463,80 €</b>

<b>Bildung und Teilhabe</b>	<b>monatlich</b>	<b>jährlich</b>	<b>monatlich</b>	<b>jährlich</b>
BuT für Kind 1	62,33 €	748,00 €	66,67 €	800,00 €
BuT für Kind 2	62,33 €	748,00 €	66,67 €	800,00 €
<b>Summe</b>		<b>1.496,00 €</b>		<b>1.600,00 €</b>

<b>Sozialtarife / Sozialrabatte</b>	<b>monatlich</b>	<b>jährlich</b>	<b>monatlich</b>	<b>jährlich</b>
Rundfunkbeitrag	18,36 €	220,32 €	18,36 €	220,32 €
Rabatte für Ehepartner 1		39,40 €		60,00 €
Rabatte für Ehepartner 2		39,40 €		60,00 €
<b>Summe</b>		<b>299,12 €</b>		<b>328,67 €</b>

<b>Sonstige Leistungen</b>	<b>monatlich</b>	<b>jährlich</b>	<b>monatlich</b>	<b>jährlich</b>
Sofortzuschlag für Kind 1*	20,00 €	120,00 €	20,00 €	240,00 €
Sofortzuschlag für Kind 2*	20,00 €	120,00 €	20,00 €	240,00 €
Einmalleistungen**		690,00 €		
<b>Summe</b>		<b>930,00 €</b>		<b>480,00 €</b>

<b>Verfügbares Einkommen</b>	<b>29.555,74 €</b>	<b>34.204,12 €</b>
<b>davon 115 %</b>	<b>33.989,10 €</b>	<b>39.334,74 €</b>
<b>Steigerung gegenüber 2022</b>	<b>+15,7 %</b>	<b>+ 5.345,64 €</b>

\* Der periodische Sofortzuschlag für Kinder wurde erst ab Juli 2022 gewährt und daher im Jahr 2022 nur in sechs Monaten

\*\* Im Jahr 2022 wurden als Einmalleistungen Sofortzuschläge von 100,00 Euro je Ehepartnerin und Ehepartner und ein Heizkostenzuschlag (Vier-Personen-Haushalt) von 490,00 Euro gewährt

Dem gegenüber stehen der vierköpfigen Beamtenfamilie (Besoldungsgruppe A 4, Stufe 1) folgende Nettoeinkommen in den Jahren 2022 und 2023 zur Verfügung. Dem Nettoeinkommen für 2023 liegen die zum 1. Dezember 2022 angepassten Besoldungsbezüge ohne Berücksichtigung der mit diesem Gesetzentwurf geplanten strukturellen Anpassungen zugrunde.

<b>Verfügbares Nettoeinkommen einer vierköpfigen Beamtenfamilie (Besoldungsgruppe A 4, Stufe 1)</b>		
	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Jahresbruttobesoldung	36.804,13 €	37.613,18 €
Energiepreispauschale	300,00 €	-
<b>Brutto</b>	<b>37.104,13 €</b>	<b>37.613,18 €</b>
Lohnsteuer	1.764,00 €	1.516,00 €
<b>Netto</b>	<b>35.340,13 €</b>	<b>36.097,18 €</b>
Private Krankenversicherung / Pflegeversicherung	7.212,48 €	7.518,72 €
Kindergeld	5.256,00 €	6.000,00 €
Einmalleistungen (Corona-Sonderzahlung, Kindergeldbonus)	1.500,00 €	-
<b>Summe</b>	<b>34.883,65 €</b>	<b>34.578,46 €</b>
<b>115 % des Grundsicherungsbedarfs</b>	<b>33.989,10 €</b>	<b>39.334,74 €</b>
<b>Nettoeinkommen entspricht</b>	<b>118,03 %</b>	<b>101,09 %</b>

Der Abstand des verfügbaren Nettoeinkommens einer vierköpfigen Beamtenfamilie zum Grundsicherungsniveau, welcher für das Jahr 2022 noch ca. 18 Prozent betrug, verringerte sich zum 1. Januar 2023 somit auf einen Wert, der deutlich unter den erforderlichen 15 Prozent liegt.

Darüber hinaus sind die unter Beachtung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts ebenfalls vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 6/17 und andere – zur Alimentation kinderreicher Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter erforderlichen Anpassungen beim kindbezogenen Familienzuschlag für dritte und weitere zu berücksichtigende Kinder bisher nur im Verwaltungsvollzug durch Gewährung eines Zuschlags zur Wahrung des Abstands zur Grundsicherung für Arbeitsuchende nach § 73 des Landesbesoldungsgesetzes umgesetzt worden.

Dieser Handlungsbedarf soll mit Blick auf den im Rahmen von Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes bestehenden weiten Gestaltungsspielraum durch verschiedene Maßnahmen im Besoldungsrecht rückwirkend zum 1. Januar 2023 umgesetzt werden. Dies sind:

- a) Anhebung der Tabellensätze einschließlich der Amts- und Stellenzulagen in der Besoldungsordnung A, den Besoldungsgruppen R 1 und R 2 sowie den Besoldungsordnungen W und C um 1 Prozent; abweichend davon werden in der Besoldungsordnung A sowie den Besoldungsgruppen R 1 und R 2 die Grundgehaltssätze in der ersten Stufe um 3 Prozent und in der zweiten Stufe um 2 Prozent angehoben.

Die lineare Anpassung der Besoldung um 1 Prozent stellt sich nur auf den ersten Blick als eine über die Tarifentwicklung hinausgehende Anpassung dar, da der Tarifindex im Zeitraum 2008 bis 2023 um nahezu drei Prozentpunkte stärker als der Besoldungsindex gestiegen ist. Ursächlich dafür ist vor allem, dass bis 2021 auf der Grundlage von § 18 des Landesbesoldungsgesetzes beziehungsweise vorhergehend von § 14a des Bundesbesoldungsüberleitungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern die linearen Besoldungsanpassungen von vornherein jeweils um 0,2 Prozentpunkte vermindert festgesetzt worden sind.

- b) Änderungen im Sonderzahlungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern, und zwar

- aa) Glättung der Jahressonderzahlung in den Besoldungsgruppen
- bis A 9 von 38,001 Prozent auf 40 Prozent,
  - A 10 bis A 12 sowie C 1 von 33,3 Prozent auf 35 Prozent sowie
  - ab A 13 aufwärts von 29,382 Prozent auf 30 Prozent, und
- bb) Anhebung des Sonderzuschlags bei der Jahressonderzahlung für jedes berücksichtigungsfähige Kind von 25,56 Euro auf 300 Euro
- c) Anhebung des kindbezogenen Familienzuschlags für das erste und das zweite berücksichtigungsfähige Kind von 124,06 Euro auf 175 Euro sowie darüber hinaus Erhöhungsbeträge bis zur Besoldungsgruppe A 6 für das erste und das zweite berücksichtigungsfähige Kind
- d) Einheitlicher kindbezogener Familienzuschlag für dritte und weitere berücksichtigungsfähige Kinder
- e) Berücksichtigung eines Mitverdienereinkommens in Höhe von 6.240 Euro (Minijob in Höhe von 520 Euro monatlich) bei der Ermittlung des zur Verfügung stehenden Nettoeinkommens einer vierköpfigen Familie beim Mindestabstand in der untersten Besoldungsgruppe zur Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Vorbild vergleichbarer Modelle in Bayern, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein

Insoweit vollzieht sich im Bereich der norddeutschen Küstenländer eine in die gleiche Richtung gehende Weiterentwicklung im Besoldungsrecht.

Das Modell enthält darüber hinaus einen Familienergänzungszuschlag für den Fall, dass ein Mitverdienereinkommen in der genannten Höhe nicht erreicht wird.

## **2. Entwicklung der Besoldung entsprechend der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse**

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

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

Die Kriterien dienen in einer bis zu drei Stufen umfassenden Prüfung (Randnummern 28 bis 94 der Entscheidung vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18) der Feststellung, ob die Bezahlung evident unzureichend und damit verfassungswidrig zu niedrig angesetzt sein könnte.

Das Bundesverfassungsgericht nimmt hierbei insbesondere Bezug auf aus dem Alimentationsprinzip ableitbare und volkswirtschaftlich nachvollziehbare Parameter und stellt mit den

sich aus diesen Parametern ergebenden Zahlenwerten (Indizes) einen konkretisierten Orientierungsrahmen zur Verfügung. Die Besoldungsentwicklung wird hierbei insbesondere durch lineare Erhöhungen, aber auch andere Angleichungen („von Ost- und Westbesoldung“) und die Bezahlungsstruktur verändernde Maßnahmen (zum Beispiel Änderungen bei der jährlichen Sonderzahlung, dem sogenannten „Weihnachtsgeld“) geprägt. Zudem hat das Bundesverfassungsgericht bereits mit der Entscheidung vom 23. Mai 2017 – 2 BvR 883/14 und andere, Randnummer 65 – sowie in seiner letzten Entscheidung vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18, Randnummer 45 – das Abstandsgebot als eigenständigen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums anerkannt, das in enger Anbindung zum Alimentationsprinzip und zum Leistungsgrundsatz steht.

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

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

➤ Parameter 1: Tarifindex

Eine Messgröße ist der Tarifindex, der die Entwicklung der Tariflöhne im öffentlichen Dienst des betreffenden Bundeslandes abbildet. Bezugspunkt ist damit der nach dem für die Tarifgemeinschaft der deutschen Länder bis Oktober 2006 geltende Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) / Bundesangestelltentarifvertrag Tarifgebiet Ost (BAT-Ost) beziehungsweise seit November 2006 der jeweils geltende Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Der Index bildet – ohne Berücksichtigung der dortigen Anpassungsschritte zur Angleichung von Ost- und Westtarifen (Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 und andere, Randnummer 128) – im Wesentlichen die Entwicklung ab, die sich aus den linearen Anpassungsschritten ergibt, die zwischen den Tarifparteien des TV-L vereinbart wurden.

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

➤ Parameter 2: Nominallohnindex

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

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

➤ Parameter 3: Verbraucherpreisindex

Eine weitere Messgröße stellt der Verbraucherpreisindex dar. Dieser bemisst die durchschnittliche Preisentwicklung aller Waren und Dienstleistungen des allgemeinen Lebensbedarfs im betreffenden Bundesland, der von privaten Haushalten für Konsumzwecke in

Anspruch genommen wird (z. B. Mieten, Nahrungsmittel, Bekleidung, Kraftfahrzeuge, Friseur, Reinigung, Reparaturen, Energiekosten, Reisen, usw.).

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

- Parameter 4: systeminterner Besoldungsvergleich („Ämterabstand“)

#### Abstandsgebot zwischen den Ämtern

Eine amtsangemessene Besoldung erfordert eine Abstufung der Bezahlung, die der Wertigkeit des jeweiligen Amtes gerecht wird. Diese Wertigkeit wird insbesondere durch die Verantwortung und Inanspruchnahme der Amtsinhaberin oder des Amtsinhabers bestimmt. Mit dem Leistungsgrundsatz und Alimentationsprinzip eng verknüpft ist das Abstandsgebot, das es dem Gesetzgeber ungeachtet seines weiten Gestaltungsspielraums verbietet, diesen Abstand dauerhaft „einzuebnen“. Eine Reduzierung des Ämterabstands kann hierbei auf zeitweisen (etwa durch eine nach Besoldungsgruppen zeitlich versetzte Anpassung) oder auf dauerhaften Eingriffen (durch strukturelle Änderungen in den Gehaltstabellen) beruhen. Eine Verletzung des Abstandsgebots kann hierbei, ohne dass eine gestufte Anpassung für sich genommen schon bedenklich ist, auch auf der Verkettung zeitlich nacheinander folgender Maßnahmen beruhen, die eine „schleichende“ Abschmelzung bestehender Abstände bewirkt (Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 23. Mai 2017 – 2 BvR 883/14 und andere, Randnummer 78 – sowie ähnlich Entscheidung vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18, Randnummer 45).

Eine darauf bezogene Verletzung des Abstandsgebots liegt vor bei einer Verringerung des Abstands zwischen den Grundgehaltssätzen der verschiedenen Besoldungsgruppen, wenn der ursprünglich bestehende Abstand innerhalb der letzten 5 Jahre dauerhaft oder vorübergehend um mindestens 10 Prozent reduziert wurde.

#### Mindestabstand zur Grundsicherung für Arbeitsuchende als nicht abzuwägende Bezugsgröße

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

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

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

Über diesen Parameter wird abgebildet, ob und inwieweit das jährliche Bruttoeinkommen in den jeweiligen Besoldungsgruppen einschließlich etwaiger Sonder- und Einmalzahlungen in einem Bundesland vom Zahlungsdurchschnitt der entsprechenden Besoldungsgruppe beim Bund und den anderen Ländern abweicht. Das Bundesverfassungsgericht geht davon aus, dass von der Übertragung der Gesetzgebungskompetenz für die Besoldung und die Versorgung auf die Länder durch das Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 28. August 2006 (BGBl I S. 2034) eine unbegrenzte Auseinanderentwicklung der Bezüge im Bund und in den Ländern dennoch nicht gedeckt ist und damit der Gestaltungsfreiheit des jeweiligen Gesetzgebers (nach unten) insoweit Grenzen gesetzt sind,

ohne ein besoldungsrechtliches Homogenitätsgebot zu postulieren (Entscheidung vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18, Randnummer 80).

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

Zur Vermeidung von nur punktuellen Indexverletzungen („statistische Ausreißer“) können bei den ersten drei Parametern Parallelbetrachtungen über einen weiteren, gleichlangen Zeitraum vorgenommen werden, der auch den Zeitraum von fünf Jahren vor Beginn des 15-jährigen Beobachtungszeitraums abdeckt und sich mit diesem Zeitraum damit über 10 Jahre überlappt (sogenannte „Staffelprüfung“).

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

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

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

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

#### **a) Erste Prüfungsstufe**

##### **Prüfung volkswirtschaftlich nachvollziehbarer Landes-Indizes sowie Auswertung systeminterner und -externer Besoldungsvergleiche für 2023**

Durch die mit diesem Gesetz rückwirkend zum 1. Januar 2023 vorgesehenen besoldungsrechtlichen Maßnahmen werden die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation eingehalten. Drei oder mehr Parameter werden nicht verletzt. Vielmehr wird lediglich bei einem von fünf Parametern der Grenzwert überschritten.

#### **aa) Zu den ersten drei Parametern:**

Entsprechend der Vorgehensweise des Bundesverfassungsgerichts ist zur Beurteilung der Verfassungsgemäßheit der Bezahlung in einem bestimmten Jahr der zurückliegende 15-Jahres-Zeitraum zu überprüfen (für das Jahr 2023 demnach der Zeitraum von 2008 bis 2023). Ausgehend vom sogenannten Basisjahr 2008, für den der Index auf den Wert 100 gesetzt wird, werden die Parameterveränderungen in den Jahren 2009 bis 2023 betrachtet.

Zur Berechnung des Tarifindex sind die Anpassungen nach den Tarifabschlüssen innerhalb des Zeitraumes 2009 bis 2022 herangezogen worden, die nach Ablösung des Bundesangestelltenvertrags (BAT) seit November 2006 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vereinbart wurden. Für 2023 wurde bis auf Weiteres keine Steigerung der Entgelte nach dem TV-L angenommen. Die im Herbst 2023 beginnenden Tarifverhandlungen stehen zum Zeitpunkt der Erstellung des Gesetzentwurfes noch aus. Inwieweit letztendlich das Tarifergebnis eine rückwirkende Komponente für das Jahr 2023 beinhaltet, ist daher unklar. Gleichwohl ist aufgrund der Ziffer 29 der Koalitionsvereinbarung zwischen der SPD und DIE LINKE für die achte Legislaturperiode des Landtags Mecklenburg-Vorpommern von der zeit- und systemgerechten Übertragung eines entsprechenden Tarifergebnisses auf die Besoldung und Versorgung der Beamten- und Richterschaft auszugehen, sodass keine Auswirkungen auf den Vergleich zwischen Besoldungs- und Tarifindex zu erwarten sind.

Die landesbezogenen Daten zum Verbraucherpreisindex im Zeitraum 2009 bis 2022 beruhen auf den entsprechenden Erhebungen durch das Statistische Amt Mecklenburg-Vorpommern. Diese finden Eingang in die jeweils auch länderdifferenzierten Veröffentlichungen zum Verbraucherpreisindex des Statistischen Bundesamtes über längere Zeiträume (<https://www-genesis.destatis.de/genesis/online>; Datenbank: 61111-0010). Für das Jahr 2023 wurde als Prognose eine Steigerungsrate von 7 Prozent angenommen. Zwar ist in 2023 mit einer geringeren Inflation als in 2022 (7,56 Prozent in Mecklenburg-Vorpommern) zu rechnen, von einer deutlichen Entspannung wird jedoch nicht ausgegangen.

Die landesbezogenen Daten zum Nominallohnindex im Referenzzeitraum 2009 bis 2023 beruhen ebenfalls auf den entsprechenden Erhebungen durch das Statistische Amt Mecklenburg-Vorpommern. Diese finden Eingang in die jeweils auch länderdifferenzierten Veröffentlichungen der jährlichen „Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung der Länder“ ([https://www-statistikportal.de/sites/default/files/2023-03/vgrdl\\_r1b2\\_bs2022.xlsx](https://www-statistikportal.de/sites/default/files/2023-03/vgrdl_r1b2_bs2022.xlsx)). Für das Jahr 2023 wird ein Anstieg des Nominallohnindex M-V entsprechend dem Durchschnitt der davorliegenden fünf Jahre (2018 bis 2022) mit 3,44 Prozent prognostiziert, um die Besonderheiten pandemiebedingter Effekte in den Jahren 2020 bis 2021 berücksichtigen zu können.

Für die Jahre 2009 bis 2023 ergeben sich folgende Anpassungsschritte für die jeweiligen Vergleichsparameter:

<b>Tarif- / Verbraucherpreis- / Nominallohnindex</b>			
<b>Veränderung der Vergleichsparameter im 15-Jahres-Zeitraum</b>			
<b>Jahr</b>	<b>TV-L</b>	<b>VPI</b>	<b>NLI</b>
2009	3,00%	0,58%	1,93%
2010	1,20%	1,16%	2,01%
2011	1,50%	2,29%	2,95%
2012	1,90%	1,79%	3,25%
2013	2,65%	1,65%	1,74%
2014	2,95%	0,86%	2,95%
2015	2,10%	0,54%	3,71%
2016	2,30%	0,64%	2,92%
2017	2,00%	1,90%	2,42%
2018	2,35%	1,56%	3,38%
2019	3,20%	1,64%	3,78%
2020	3,20%	0,60%	0,77%
2021	1,40%	3,20%	2,61%
2022	2,80%	7,56%	6,67%
2023	0,00%	7,00%	3,44%

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

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

Berechnungsbeispiele:

$$\text{Tarifindex (2009)} = 100,0 \times (1 + 3,00\%) = 103,0$$

$$\text{Tarifindex (2022)} = 134,2 \times (1 + 2,80\%) = 137,9$$

Im Ergebnis führt dies zur folgenden Indexentwicklung:

<b>Entwicklung des TV-L / VPI / NLI (Basisjahr 2008)</b>			
<b>Jahr</b>	<b>TV-L</b>	<b>VPI</b>	<b>NLI</b>
2008	100,0	100,0	100,0
2009	103,0	100,6	101,9
2010	104,2	101,7	104,0
2011	105,8	104,1	107,1
2012	107,8	105,9	110,5
2013	110,7	107,7	112,5
2014	113,9	108,6	115,8
2015	116,3	109,2	120,1
2016	119,0	109,9	123,6
2017	121,4	112,0	126,5
2018	124,2	113,7	130,8
2019	128,2	115,6	135,8
2020	132,3	116,3	136,8
2021	134,2	120,0	140,4
2022	137,9	129,1	149,8
2023	137,9	138,1	154,9

Auf der Basis 100 im Jahr 2008 ergeben sich somit für die zu betrachtenden Indizes für das Jahr 2023 Indexwerte in Höhe von

- 137,9 für den Tarifindex,
- 138,1 für den Verbraucherpreisindex des Landes und
- 154,9 für den Nominallohnindex des Landes.

Den Werten dieser Referenzindizes ist der Besoldungsindex gegenüberzustellen, also die Entwicklung der Besoldungshöhe durch lineare Anpassungen im Verlauf der vergangenen 15 Jahre.

Die Anpassung der Besoldung im Zeitraum von 2009 bis 2023 gestaltet sich wie folgt:

<b>Jahr</b>	<b>Entwicklung der Besoldung</b>
2009	3,00%
2010	1,20%
2011	1,50%
2012	1,90%
2013	2,00%
2014	2,00%
2015	2,00%
2016	2,00%
2017	1,75%
2018	2,15%
2019	3,00%
2020	3,00%
2021	1,20%
2022	2,80%
2023	1,00%

Im Ergebnis führt die oben dargestellte Berechnungsformel zur folgenden Indexentwicklung:

<b>Jahr</b>	<b>Besoldungsindex</b>
2008	100,0
2009	103,0
2010	104,2
2011	105,8
2012	107,8
2013	110,0
2014	112,2
2015	114,4
2016	116,7
2017	118,7
2018	121,3
2019	124,9
2020	128,7
2021	130,2
2022	133,9
2023	135,2

Auf der Basis 100 im Jahr 2008 ergibt sich somit für das Jahr 2023 ein Besoldungsindex in Höhe von 135,2.

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

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

<b>Abweichung des Besoldungsindex von den Vergleichsparametern</b>			
Besoldungsindex	TV-L	VPI	NLI
(135,2)	(137,9)	(138,1)	(154,9)
	-2,0%	-2,1%	-14,6%

Der Besoldungsindex bleibt hinter der Entwicklung der Indizes der Vergleichsparameter zurück. Zu berücksichtigen ist, dass nicht jedwedes Unterschreiten der Vergleichsparameter die Vermutung einer verfassungswidrig zu niedrigen Alimentation nach sich zieht, sondern nur beachtliche Indexverletzungen, die erst bei einer Unterschreitung des jeweiligen Vergleichsparameters um mindestens 5 Prozentpunkte gegeben sind. Eine beachtliche Unterschreitung ergibt sich somit für Mecklenburg-Vorpommern lediglich in Bezug auf den Nominallohnindex des Landes. Da das Bundesverfassungsgericht im Regelfall erst die Verletzung von drei Parametern als Indiz für eine verfassungswidrig zu niedrige Alimentation ansieht, lässt sich aus der beachtlichen Unterschreitung eines von drei Referenzindizes kein Verdacht auf eine Unteralimentierung ableiten. Gleichwohl ist die signifikante Unterschreitung des Nominallohnindex auf der 2. Prüfstufe (siehe 2.2.3) im Rahmen einer Gesamtabwägung zu bewerten.

**bb) Zum vierten Parameter:**

**(1) Abstand zwischen den Beamtengruppen**

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

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

Beim systeminternen Besoldungsvergleich sind deshalb die besoldungsrechtlichen Maßnahmen der vergangenen fünf Kalenderjahre (in der Zeit von 2019 bis 2023 gegenüber 2018) zu betrachten, die geeignet sind, den Ämterabstand zwischen vergleichbaren Besoldungsgruppen dauerhaft zu verringern. Dabei handelt es sich insbesondere um Sockel- oder Mindestbeträge, die in unteren Besoldungsgruppen regelmäßig eine prozentual höhere Besoldungssteigerung als in den höheren Besoldungsgruppen bewirken. Als vergleichbare Besoldungsgruppen können die Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A sowie die Besoldungsgruppen R 1 und R 2 – mithin die Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern – betrachtet werden. Eine solche Maßnahme lag in dem genannten Zeitraum nicht vor und ist auch mit dem vorliegenden Gesetzentwurf nicht vorgesehen. Dies gilt auch nicht für die erhöhte Besoldungsanpassung in den ersten zwei Stufen jeder Besoldungsgruppe, die in allen Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern der Besoldungsordnungen A und R stattfindet, sodass sich diese nicht auf die relativen Abstände der Anfangsgrundgehälter auswirkt.

Eine nach dem Bundesverfassungsgericht beachtliche Verringerung des Abstands zwischen den vergleichbaren Besoldungsgruppen liegt somit nicht vor.

**(2) Mindestabstand zum sozialhilferechtlichen Existenzminimum**

Das in enger Anbindung zum Alimentationsprinzip stehende Abstandsgebot verpflichtet nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts den Besoldungsgesetzgeber dazu, die gewährte Besoldung mit einem ausreichenden Abstand zum sozialhilferechtlichen Existenzminimum zu bemessen. Hierfür muss die Nettoalimentation einer Beamtin oder eines Beamten mit Ehepartner oder Ehepartnerin und zwei Kindern mindestens 115 Prozent des sozialhilferechtlichen Existenzminimums für eine entsprechende Familie erreichen.

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

#### **(a) Wechsel vom Alleinverdienst-Modell zum Hinzuverdienst-Modell**

Anders als im Zweiten Buch Sozialgesetzbuch wird im bisherigen Besoldungsrecht als Gesamtbedarf der Beamtenfamilie jedoch nicht das Einkommen der gesamten Familie herangezogen. Stattdessen geht das Bundesverfassungsgericht vom Alleinverdienst-Modell als einem Befund aus der Besoldungspraxis aus. Bezugsgröße war auch in Mecklenburg-Vorpommern bisher – siehe dazu zuletzt die Begründung des Regierungsentwurfs für ein Gesetz über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen 2022 und zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern auf Landtagsdrucksache 8/1344, S. 37 ff. – die vierköpfige Alleinverdienerfamilie. Gleichzeitig hat das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18, Randnummer 47 – auch deutlich gemacht, dass es sich bei der Alleinverdienst-Familie um kein Leitbild der Beamtenbesoldung handelt. Es bestehe insbesondere keine Verpflichtung, die Grundbesoldung so zu bemessen, dass Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter ihre Familie als Alleinverdienende unterhalten können.

Zwar versperrt die für den Kerngehalt der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums geltende Beachtungspflicht den Weg zu tiefgreifenden strukturellen Veränderungen durch den einfachen Gesetzgeber. Solange eine strukturelle Veränderung an den für Erscheinungsbild und Funktion des Berufsbeamtentums wesentlichen Regelungen nicht vorgenommen wird, steht Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes allerdings einer Weiterentwicklung des Beamtenrechts nicht entgegen. In der Pflicht zur "Berücksichtigung" ist vielmehr eine Entwicklungsoffenheit angelegt, die den Gesetzgeber in die Lage versetzt, die Ausgestaltung des Dienstrechts den jeweiligen Entwicklungen der Staatlichkeit anzupassen und das Beamtenrecht damit "in die Zeit" zu stellen (Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 19. September 2007 – 2 BvF 3/02, Randnummer 51).

Das Alleinverdienst-Modell ist sowohl in der Gesamtgesellschaft als auch innerhalb der Beamten- und Richterschaft nicht mehr der Regelfall, sondern die Ausnahme. Vorherrschend ist stattdessen die Hinzuverdienst-Familie mit einem freilich durchaus vielfältigem Mitverdienstanteil. Indem das Bundesverfassungsgericht herausgestellt hat, dass das Alleinverdienst-Modell sich (nur) aus der Besoldungspraxis ergibt, aber (gerade) kein Leitbild der Besoldung ist, wird es nicht von der institutionellen Garantie des Berufsbeamtentums erfasst. Daher kann der Gesetzgeber ausgehend von der allgemeinen Erwerbssituation und deren Entwicklung über die Zeit sehr wohl bei der Betrachtung des Mindestabstandsgebots die Hinzuverdienst-Familie als Bemessungsgrundlage für das einer „Beamtenfamilie“ zur Verfügung stehende Einkommen zugrunde legen.

Aus Erhebungen des Statistischen Amtes Mecklenburg-Vorpommern für die Jahre 2005 bis 2020 lässt sich entnehmen, dass bei etwa 80 Prozent der Ehepaare beide Teile ein Einkommen beziehen. Grundlage sind die Auswertungen zu Bevölkerung, Haushalten und Familien in Mecklenburg-Vorpommern, Teil 2 – Familien. (<https://www.laiv-mv.de/Statistik/Zahlen-und-Fakten/Gesellschaft-&-Staat/Privathaushalte-&-Familien/>, Kennziffern für die Jahre 2005-2019: A153 2005 22, A153 2006 22, A153 2007 22, A153 2008 22, A153 2009 22, A153 2010 22, A153 2011 22, A153 2012 22, A153 2013 22, A153 2014 22, A153 2015 22, A153 2016 22, A153 2017 22, A153 2018 22, A153 2019 22; für das Jahr 2020: Statistisches Jahrbuch 2022, Kapitel 2). Aus den jeweiligen Tabellen zum Thema „Familien nach Familientyp, Beteiligung am Erwerbsleben sowie Zahl der ledigen Kinder“ ergibt sich die Anzahl der Ehepaare mit Kindern, in denen beide Eheleute erwerbstätig sind bzw. nur eine der beiden Personen ein Erwerbseinkommen bezieht. Aus diesen Daten lässt sich sodann die prozentuale Verteilung ermitteln.

Für Ehepaare mit Kindern – zunächst ohne Berücksichtigung der genauen Anzahl der Kinder – ergibt sich in den Jahren 2005 bis 2020 die folgende Entwicklung:

<b>Ehepaare mit Kindern</b>				
Jahr	Alleinverdienst	Mitverdienst	Anteil Alleinverdienst	Anteil Mitverdienst
	x 1000			
2005	47,0	96,3	32,8%	67,2%
2006	40,6	96,9	29,5%	70,5%
2007	39,6	92,5	30,0%	70,0%
2008	34,6	94,5	26,8%	73,2%
2009	30,9	90,0	25,6%	74,4%
2010	29,1	87,8	24,9%	75,1%
2011	24,8	86,4	22,3%	77,7%
2012	23,2	80,4	22,4%	77,6%
2013	29,0	75,7	27,7%	72,3%
2014	24,9	77,7	24,3%	75,7%
2015	23,5	72,0	24,6%	75,4%
2016	17,5	79,3	18,1%	81,9%
2017	19,0	76,3	19,9%	80,1%
2018	19,4	76,9	20,1%	79,9%
2019	20,0	76,7	20,7%	79,3%
2020	17,1	81,2	17,4%	82,6%

Auch für Ehepaare mit genau einem Kind bzw. zwei Kindern ergibt sich – wie im Folgenden dargestellt – kein anderes Bild:

<b>Ehepaare mit einem Kind</b>				
Jahr	Alleinverdienst	Mitverdienst	Anteil Alleinverdienst	Anteil Mitverdienst
	x 1000			
2005	26,5	52,5	33,5%	66,5%
2006	23,2	55,7	29,4%	70,6%
2007	22,9	55,5	29,2%	70,8%
2008	17,9	57,1	23,9%	76,1%
2009	18,2	52,3	25,8%	74,2%
2010	17,1	50,8	25,2%	74,8%
2011	14,7	49,6	22,9%	77,1%
2012	14,4	46,2	23,8%	76,2%
2013	16,5	41,8	28,3%	71,7%
2014	13,5	41,4	24,6%	75,4%
2015	12,6	36,5	25,7%	74,3%
2016	9,7	42,7	18,5%	81,5%
2017	12,0	38,4	23,8%	76,2%
2018	11,0	35,4	23,7%	76,3%
2019	9,3	37,6	19,8%	80,2%
2020	8,5	38,9	17,9%	82,1%

<b>Ehepaare mit zwei Kindern</b>				
Jahr	Alleinverdienst	Mitverdienst	Anteil Alleinverdienst	Anteil Mitverdienst
	x 1000			
2005	15,5	38,2	28,9%	71,1%
2006	13,7	35,7	27,7%	72,3%
2007	12,6	31,1	28,8%	71,2%
2008	13,2	32,5	28,9%	71,1%
2009	9,7	32,2	23,2%	76,8%
2010	8,7	31,8	21,5%	78,5%
2011	6,9	30,9	18,3%	81,7%
2012	5,8	28,9	16,7%	83,3%
2013	10,4	28,1	27,0%	73,0%
2014	8,2	30,3	21,3%	78,7%
2015	7,1	28,9	19,7%	80,3%
2016	5,7	30,6	15,7%	84,3%
2017*	-	-	-	-
2018	5,3	31,9	14,2%	85,8%
2019	7,4	29,1	20,3%	79,7%
2020*	-	-	-	-

\*Für die Jahre 2017 und 2020 liegen in den statistischen Berichten keine Angaben vor, da die Zahlenwerte nicht ausreichend genau oder nicht repräsentativ sind

Es entspricht daher der Lebenswirklichkeit der weit überwiegenden Ehepaare, dass beide Teile durch eine Erwerbstätigkeit zum Familieneinkommen beitragen. Vor diesem Hintergrund stellt sich die bisherige Orientierung am Alleinverdienst-Modell in der Besoldungspraxis als eine nicht mehr der gesellschaftlichen Realität entsprechende Bezugsgröße dar.

Eine Berücksichtigung des Gesamteinkommens einer Beamtenfamilie würde dazu führen, dass auch die Einkünfte der Ehepartnerin beziehungsweise des Ehepartners berücksichtigt werden. Damit würde auch auf Wertungswidersprüche gegenüber der Grundsicherung für Arbeitsuchende als Grundlage für die Bemessung einer Mindestalimentation reagiert werden können. Denn die Gewährung von Grundsicherungsleistungen ist auch vom Einkommen der Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft – und zwar sogar im Rahmen einer Einzelfallprüfung – abhängig. Auch vor diesem Hintergrund ist es in Verbindung mit dem die gesellschaftliche Realität bestimmenden Hinzuverdienst-Modell nicht mehr zeitgemäß, an dem Alleinverdienst-Modell festzuhalten.

Mit diesem Gesetzentwurf soll daher im Rahmen der Prüfung des Mindestabstandsgebots vom Alleinverdienst-Modell auf das Hinzuverdienst-Modell umgestellt werden. Damit folgt Mecklenburg-Vorpommern der Rechtsentwicklung von Bayern, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein. Insbesondere ist festzustellen, dass im gesamten Bereich der Küstenländer der Wechsel zum Hinzuverdienst-Modell vollzogen ist.

Da die statistischen Erhebungen zur Höhe des zweiten Einkommens allerdings nicht aussagekräftig genug sind, wird für die weiteren Berechnungen auf das maximal mögliche monatliche Arbeitsentgelt für geringfügig Beschäftigte (Minijob) abgestellt, das derzeit bei 520 Euro liegt. Dies entspricht einem zu berücksichtigenden Jahreseinkommen der Ehepartnerin oder des Ehepartners in Höhe von 6.240 Euro.

Durch die Berücksichtigung des Einkommens einer Ehepartnerin beziehungsweise eines Ehepartners in Höhe eines Minijobs wird nach näherer Prüfung unter (bb) bereits in der ersten Erfahrungsstufe der unteren Besoldungsgruppe A 4 ein Einkommen der Beamtenfamilie erreicht, mit dem der Mindestabstand von 15 Prozent zum Grundsicherungsniveau für Arbeitsuchende erreicht wird. Schon allein aus Gründen der Vermeidung eines ausufernden Verwaltungsaufwands ist die Annahme eines Einkommens der Ehepartnerin beziehungsweise des Ehepartners in Höhe eines pauschal angenommenen Minijob-Einkommens vorzugswürdig. Dies entspricht auch dem vom Bundesverfassungsgericht anerkannten pauschalierenden Charakter der Besoldung. Der pauschal angenommene Mitverdienst auf dem niedrigen Niveau eines Minijob-Einkommens gewährleistet zugleich, dass ein Großteil der Familienkonstellationen erfasst wird. Zugleich bleibt es dem Gesetzgeber unbenommen, das Hinzuverdienst-Modell hinsichtlich der maßgeblichen Annahmen im Rahmen weiterer Erkenntnisse weiter zu entwickeln.

#### Notwendigkeit eines Familienergänzungszuschlags

Sofern im Einzelfall die Beamtin oder der Beamte tatsächlich die Familie allein unterhält beziehungsweise nur ein jährlicher Mitverdienst unterhalb von 6.240 Euro vorliegt, würde je nach Lage des Einzelfalls der Mindestabstand zur Grundsicherung für Arbeitsuchende nicht mehr eingehalten werden. Ob in solchen Konstellationen gleichwohl mit Blick auf den pauschalen Charakter der Besoldung das Mindestabstandsgebot gewahrt ist, erscheint wegen des im Besoldungsrecht neuen Hinzuverdienst-Modell zumindest offen. Daher wird mit einem neuen § 43a ein Familienergänzungszuschlag in das Landesbesoldungsgesetz aufgenommen.

#### **(b) Einhaltung des Mindestabstands**

Aus dem Mindestabstandsgebot ergibt sich, dass auch in den unteren Besoldungsgruppen die Dienstbezüge generell ausreichen müssen, um als Beamtin oder Beamter unter Berücksichtigung des Mitverdienstes den angemessenen Lebensunterhalt einer vierköpfigen Familie durchgängig aufzubringen. Eine Unterschreitung dieses Mindestabstands gegenüber dem sozialhilferechtlichen Grundsicherungsniveau widerspräche einer verfassungsgemäßen Ausgestaltung der Besoldung. In seiner Entscheidung vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 – hat das Bundesverfassungsgericht die Vorgehensweise und den Rechenweg zur Ermittlung des sozialhilferechtlichen Existenzminimums präzisiert. Hierbei wurde insbesondere der bisherige Bezug

auf den Existenzminimumbericht, der jährlich durch die Bundesregierung dem Bundestag vorgelegt wird, aufgegeben.

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

Entsprechend diesen verfassungsgerichtlichen Vorgaben ist das sozialhilferechtliche Grundsicherungsniveau einer typisiert vierköpfigen Familie, die aus zwei erwachsenen Personen sowie zwei minderjährigen Kindern besteht – die sogenannte Referenzfamilie –, zu ermitteln. Deren Einkommenssituation bildet die Vergleichsgrundlage für den einzuhaltenden Mindestabstand zu dem einer Beamtenfamilie gleichen Zuschnitts zur Verfügung stehenden Nettoeinkommens.

### (aa) Sozialhilferechtliches Grundsicherungsniveau

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

- **Sozialhilferechtliche Regelsätze** nach der Anlage zu § 28 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch für zwei Erwachsene in Paarhaushalten (Bundesverfassungsgericht a.a.O., Randnummer 54)
- Nach Altersstufen gewichtete Regelsätze nach der Anlage zu § 28 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch für zwei Kinder (Bundesverfassungsgericht a.a.O., Randnummer 54)
- Von den Grundsicherungsbehörden tatsächlich anerkannte **Bedarfe für die Unterkunft** in der Höhe, die in 95 Prozent der vierköpfigen Referenzfamilie entsprechenden Bedarfsgemeinschaften des jeweiligen Bundeslandes die anfallenden Kosten decken – das sogenannte 95 Prozent-Perzentil (Bundesverfassungsgericht a.a.O., Randnummer 59):

Für die veranschlagten Wohnkosten wird eine Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit herangezogen. Diese gibt Auskunft über die von den Grundsicherungsbehörden tatsächlich anerkannten Bedarfe für die Unterkunft in der Höhe, die in 95 Prozent der vierköpfigen Referenzfamilie entsprechenden Bedarfsgemeinschaften des jeweiligen Bundeslandes die anfallenden Kosten decken (sogenanntes 95 Prozent-Perzentil). Für das Berichtsjahr 2022 liegt das 95 Prozent-Perzentil für die laufenden Unterkunfts-kosten einer Partner-Bedarfsgemeinschaft mit zwei Kindern bei 593 Euro. Für das Jahr 2023 wurde davon ausgegangen, dass diese laufenden Unterkunfts-kosten die Grenze von 600 Euro überschreiten, so dass ein auf volle 50 Euro aufgerundeter Wert von 650 Euro herangezogen worden ist.

- Von den Grundsicherungsbehörden tatsächlich anerkannte **Heizkosten** (Bundesverfassungsgericht a.a.O., Randnummer 62); nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts können dem bundesweiten Heizspiegel, der jährlich nach Energieträger und Größe der Wohnanlage gestaffelte Vergleichswerte ausweist, Richtwerte entnommen werden:

Die Heizkosten ergeben sich aus dem bundesweiten Heizspiegel. Hierbei wird der höchste Wert je Quadratmeter Wohnfläche des teuersten Energieträgers für eine Wohnung mit einer Wohnfläche von 100 bis 250 m<sup>2</sup> aus dem zuletzt veröffentlichten Heiz-

spiegel herangezogen und im Anschluss mit 90 Quadratmetern multipliziert. Im Heizspiegel 2022 für das Abrechnungsjahr 2021 betrug dieser Wert 25,91 Euro je Quadratmeter und Jahr. In diesem Heizspiegel werden aufgrund der Energiekrise für 2022 deutlich höhere Kosten (53 bis 67 Prozent) für alle Energieträger prognostiziert. Der Heizspiegel 2023 für das Abrechnungsjahr 2022 wird voraussichtlich erst Ende September 2023 zur Verfügung stehen, sodass bis dahin nur eine Prognose der Energiepreise möglich ist. Sicherheitshalber wird bei den Berechnungen in diesem Gesetzentwurf von einer Verdopplung der Heizkosten ausgegangen.

- Im Landesdurchschnitt berücksichtigte bzw. in Anspruch genommenen **Bildungs- und Teilhabebedarfe für zwei Kinder** (Bundesverfassungsgericht a.a.O., Randnummer 64 und 67):

Für die Bedarfe für Bildung und Teilhabe sind nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Entscheidung vom 4. Mai 2020 –2 BvL 4/18, Randnummer 67) im Ausgangspunkt alle Bedarfe des § 28 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch relevant. Nur wenn feststeht, dass bestimmte Bedarfe auf außergewöhnliche Lebenssituationen zugeschnitten sind und deshalb tatsächlich nur in Ausnahmefällen bewilligt werden, können sie außer Ansatz bleiben. Danach sind

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

dem Grunde nach zu berücksichtigen.

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

Für das Jahr 2022 gestalten sich diese Daten wie folgt:

<b>Bildung und Teilhabe</b>	<b>Jährliche Ausgaben</b>	<b>Leistungs-berechtigte</b>
eintägige Kita- / Schulausflüge	51.761,33 €	8.988
mehrtägige Kita-/ Klassenfahrten	413.992,39 €	1.527
Persönlicher Schulbedarf	2.847.303,59 €	21.283
Schülerbeförderung	23.885,09 €	40
Lernförderung	781.405,98 €	673
Mittagsverpflegung in Kita, Kindertagespflege, Schüler in schulischer Verantwortung	7.378.594,11 €	19.343
Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben	349.946,29 €	14.447

Um einen realitätsgerechten Wert zu ermitteln, werden die sich daraus ergebenden Pro-Kopf-Kosten mit der Zahl derjenigen ins Verhältnis gesetzt, die den jeweiligen Bedarf auch tatsächlich geltend machen. Fallen bestimmte Bedarfe nur in bestimmten Altersstufen an, wie etwa der Schulbedarf oder Klassenfahrten, ist wie bei den Regelsätzen ein gewichteter Durchschnitt zu bilden. Diese Gewichtung ist beim Schulbedarf zu 12/18-teln (anfallend in 12 von 18 Jahren) sowie bei den Ausflügen und Klassenfahrten zu 15/18-teln (anfallend in 15 von 18 Jahren) erfolgt. Die Ausgaben für Mittagsverpflegung sowie die Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben wurden vollständig, d.h. zu 18/18-teln berücksichtigt. Da in den betrachteten Jahren Bedarfe für Schülerbeförderung und Lernförderung nur in sehr geringem Umfang geltend gemacht wurden, wurden diese Bedarfe als auf außergewöhnliche Lebenssituationen zugeschnitten außer Betracht gelassen.

Es ergeben sich die folgenden Pro-Kopf-Kosten:

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

Für das Jahr 2023 werden aufgerundete jährliche Pro-Kopf-Kosten von 800 Euro (66,67 Euro monatlich) angenommen.

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

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

Familienbezogene Rabattierung:

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

Erwachsenenbezogene Rabattierung:

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

in folgenden Einrichtungen der weitverstandenen Daseinsvorsorge, die als exemplarisches Mengengerüst der vierköpfigen Familie wie folgt angenommen wurden und der sich sodann ergebende Rabattbetrag je Erwachsener pro Jahr ermittelt wurde.

<b>Rabattierte Leistung</b>	<b>Rabattierung pro Jahr</b>
20 Einzelfahrten ÖPNV pro Monat	168,00 Euro
10 Schwimmbadbesuche im Jahr	33,00 Euro
2 Museumsbesuche im Jahr	6,00 Euro
2 Zoobesuche im Jahr	14,00 Euro
1 Theaterbesuch im Jahr	16,50 Euro
<b>Gesamt</b>	<b>237,50 Euro</b>
<b>Aufgerundet auf</b>	<b>240,00 Euro</b>

Das Verhältnis derjenigen, die für die Ausstellung des „Warnowpass plus Sozialticket“ berechtigt wären (durchschnittlich 12.385 Leistungsempfänger im Jahr 2021 gemäß Auswertung der Bundesagentur für Arbeit) und derjenigen, die sich den Pass tatsächlich haben ausstellen lassen (durchschnittlich 2.094 Leistungsempfänger im Jahr 2021 gemäß Auskunft der Hansestadt Rostock - Amt für Jugend, Soziales und Asyl - vom 10. Februar 2022) betrug 16,9 Prozent. Für 2022 wurde die Quote der Inanspruchnahme mit 20 Prozent etwas höher angenommen. Für das Jahr 2023 wird aufgrund des Endes der Corona-Pandemie mit einer erneut verstärkten Inanspruchnahme von nun 25 Prozent gerechnet; dies entspricht auch in etwa der Inanspruchnahme des Warnowpasses vor Beginn der Corona-Pandemie. Unter diesen Annahmen sind je erwachsener Person 60,00 Euro als Sozialrabatt anzunehmen.

Kindbezogene Rabattierung:

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

- Letztlich wird auch der mit dem Gesetz zur Regelung eines Sofortzuschlags und einer Einmalzahlung in den sozialen Mindestsicherungssystemen sowie zur Änderung des Finanzausgleichsgesetzes und weiterer Gesetze vom 23. Mai 2022 (BGBl I S. 760) eingeführte Sofortzuschlag für Kinder in Höhe von 20 Euro pro Monat und Kind berücksichtigt.

Danach lässt sich für das Jahr 2023 Umfang und Höhe des Grundsicherungsbedarfs für Arbeitsuchende einer insgesamt vierköpfigen Familie (zwei Erwachsene, zwei minderjährige Kinder) wie folgt abschätzen:

<b>Regelsätze</b>	<b>monatlich</b>	<b>jährlich</b>
Regelsatz Ehepartner 1	451,00 €	5.412,00 €
Regelsatz Ehepartner 2	451,00 €	5.412,00 €
Regelsatz Kind 1	354,00 €	4.248,00 €
Regelsatz Kind 2	354,00 €	4.248,00 €
<b>Summe</b>		<b>19.320,00 €</b>
<b>Unterkunft / Heizung</b>	<b>monatlich</b>	<b>jährlich</b>
Unterkunftskosten	650,00 €	7.800,00 €
Heizkosten	388,65 €	4.663,80 €
<b>Summe</b>		<b>12.463,80 €</b>
<b>Bildung und Teilhabe</b>	<b>monatlich</b>	<b>jährlich</b>
Bildungs- und Teilhabebedarfe für Kind 1	66,67 €	800,00 €
Bildungs- und Teilhabebedarfe für Kind 2	66,67 €	800,00 €
<b>Summe</b>		<b>1.600,00 €</b>
<b>Sozialtarife / Sozialrabatte</b>	<b>monatlich</b>	<b>jährlich</b>
Rundfunkbeitrag	18,36 €	220,32 €
Rabatte für Ehepartner 1		60,00 €
Rabatte für Ehepartner 2		60,00 €
<b>Summe</b>		<b>328,67 €</b>
<b>Sonstige Leistungen</b>	<b>monatlich</b>	<b>jährlich</b>
Periodischer Sofortzuschlag für Kind 1	20,00 €	240,00 €
Periodischer Sofortzuschlag für Kind 2	20,00 €	240,00 €
<b>Summe</b>		<b>480,00 €</b>
<b>Summe des verfügbaren Einkommen</b>		<b>34.204,12 €</b>
<b>davon 115 %</b>		<b>39.334,74 €</b>

Der im Kalenderjahr zur Verfügung stehende Betrag der oben näher spezifizierten vierköpfigen Beamtenfamilie darf nach den vom Bundesverfassungsgericht benannten Kriterien folglich den Betrag von rund 39.335 Euro nicht unterschreiten, um den hinreichenden Abstand zum Grundsicherungsniveau für Arbeitsuchende zu wahren.

#### **(bb) Verfügbares Nettoeinkommen von Beamtinnen und Beamten entsprechend der Referenzfamilie**

Der Höhe des verfügbaren Nettoeinkommens der maßgeblichen Referenzfamilie in der Grundsicherung ist auf der Besoldungsseite jeweils die Summe der regelmäßigen monatlichen Brutbesoldung einschließlich der familienbezogenen Gehaltsbestandteile und der Sonderzahlungen abzüglich der steuerlichen Belastungen zuzüglich der Kindergeldzahlungen sowie abzüglich der aus dem Nettoeinkommen zu bestreitenden Kosten für eine unter Berücksichtigung der beamtenrechtlichen Beihilfe abzuschließende private Kranken- und Pflegepflichtversicherung gegenüberzustellen. Entsprechend den verfassungsgerichtlichen Vorgaben werden hier die bundesweit durchschnittlich am Markt erhobenen Versicherungsbeiträge zugrunde gelegt.

Ausgangswert ist die Bruttobesoldung in der ersten Erfahrungsstufe der mit A 4 niedrigsten Besoldungsgruppe einer verheirateten Beamtin oder eines verheirateten Beamten mit zwei

Kindern, die sich zunächst aus dem Grundgehalt und dem Familienzuschlag zusammensetzt. Nicht regelmäßig gezahlte Bezügebestandteile – bezogen auf Mecklenburg-Vorpommern handelt es sich hierbei um die jeweils im Dezember des laufenden Jahres gewährte jährliche Sonderzahlung, die aus einem Grundbetrag und einem kindbezogenen Sonderzuschlag besteht – bilden einen weiteren Bestandteil des jährlichen Bruttoeinkommens.

Nach den aktuellen Angaben des Verbandes der Privaten Krankenversicherungen vom 11. Juli 2023 haben die Kosten für eine beihilfekonforme Absicherung der Referenzfamilie in der privaten Kranken- und Pflegepflichtversicherung in 2021 monatlich 595,68 Euro (542 Euro in der Krankenversicherung zuzüglich 53,68 Euro in der Pflegeversicherung) betragen. Für 2022 wurden die Aufwendungen durch den Verband vorläufig mit einem Betrag von 601,04 Euro (538 Euro in der Krankenversicherung zuzüglich 63,04 Euro in der Pflegeversicherung) beziffert. Als beihilfekonform stellen sich diejenigen Tarife dar, deren Leistungen den landesrechtlichen Beihilfavorschriften entsprechen, mithin keine gesonderten Wahlleistungen wie zum Beispiel die stationäre Unterbringung im Zweitbettzimmer oder Chefarztbehandlung, beinhalten. Zur Prognose der erwartbaren Aufwendungen für die private Kranken- und Pflegepflichtversicherung wurden die den Berechnungen zugrundeliegenden Beitragssätze um vier Prozent erhöht; damit liegt diese Prognose leicht über dem durchschnittlichen jährlichen Steigerungssatz der vergangenen 10 Jahre (3,17 Prozent). Die Beiträge der Krankenversicherung wurden hierbei – der Systematik des Verbandes der Privaten Krankenversicherung folgend – jeweils auf den nächsten vollen Euro geglättet.

Zum Gesamteinkommen tritt mit der Einführung des Hinzuverdienst-Modells ein pauschalierter Mitverdienst der Ehepartnerin oder des Ehepartners in Höhe des Arbeitsentgeltes für geringfügig Beschäftigte von jährlich 6.240 Euro hinzu.

Unter Berücksichtigung der mit diesem Gesetz rückwirkend zum 1. Januar 2023 erhöhten bzw. neu eingeführten Besoldungsbestandteile gestaltet sich das zur Verfügung stehende Einkommen der vierköpfigen Referenzfamilie im Jahr 2023 wie folgt:

<b>Bruttoverdienst A 4, Stufe 1</b>		
	monatlich	jährlich
Grundgehalt	2.376,36 €	28.516,37 €
Familienzuschlag St. 1	146,47 €	1.757,64 €
Familienzuschlag Kind 1	175,00 €	2.100,00 €
Familienzuschlag Kind 2	175,00 €	2.100,00 €
Erhöhung Familienzuschlag Kind 1	60,00 €	720,00 €
Erhöhung Familienzuschlag Kind 2	60,00 €	720,00 €
Sonderzahlung Grundbetrag		1.197,13 €
Sonderzahlung Sonderbetrag Kind 1		300,00 €
Sonderzahlung Sonderbetrag Kind 2		300,00 €
<b>Jahresbruttobesoldung</b>		<b>37.711,15 €</b>
<b>Lohnsteuer<sup>1</sup></b>		<b>1.536,00 €</b>
<b>Netto</b>		<b>36.175,15 €</b>

<b>Private Kranken-/Pflegeversicherung</b>	monatl.	jährl.
Priv. KV für zwei Erwachsene	483,00 €	5.796,00 €
Pflegeversicherung für zwei Erwachsene	65,56 €	786,72 €
PKV für zwei Kinder	78,00 €	936,00 €
<b>Summe</b>	<b>626,56 €</b>	<b>7.518,72 €</b>

<b>Kindergeld</b>	monatl.	jährl.
Kind 1	250,00 €	3.000,00 €
Kind 2	250,00 €	3.000,00 €
<b>Summe</b>	<b>500,00 €</b>	<b>6.000,00 €</b>

<b>Einkommen Mitverdienerin / Mitverdiener (steuerfrei)</b>	monatl.	jährl.
	<b>520,00 €</b>	<b>6.240,00 €</b>

<b>Summe des verfügbaren Einkommens</b>	<b>40.896,43 €</b>
<b>115% SGB II (=Mindestbetrag)</b>	<b>39.334,74 €</b>
<b>Fehlbetrag</b>	<b>- €</b>
<b>Einkommen entspricht</b>	<b>119,57 %</b>

<sup>1</sup> Gem. BMF-Steuerrechner für 2023, Steuerklasse 3, Kinderfreibeträge 2, keine Kirchensteuer, keine gesetzl. RV, PKV ohne Arbeitgeberzuschuss, Berücksichtigung des steuerlich sofort absetzbaren Anteils der Kranken- und Pflegeversicherung

Mit dem ermittelten Wert von knapp 120 Prozent wird der erforderliche Abstand von 115 Prozent zum Grundsicherungsniveau eingehalten, ohne sich auf dieser Grenze zu bewegen. Dies gilt wegen der höheren Besoldung erst recht für die darüber liegenden Besoldungsgruppen. Eine Verletzung des Mindestabstandsgebots liegt damit nicht vor.

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

### cc) Zum fünften Parameter:

Im systemexternen Quervergleich der Jahresbezüge 2022 der einzelnen Besoldungsgruppen (Grundgehalt aus der Endstufe, gegebenenfalls allgemeine Stellenzulage oder Strukturzulage sowie Einmal- und Sonderzahlungen; ohne Amtszulagen, familienbezogene Besoldungsbestandteile oder sonstige Besoldungsbestandteile) ergibt sich für Mecklenburg-Vorpommern gegenüber dem Durchschnitt des Bundes und der anderen Länder folgendes Bild:

Die in Mecklenburg-Vorpommern gezahlten Bezüge liegen je nach Besoldungsgruppe in einem Korridor zwischen minus 1,33 Prozent (Besoldungsgruppe B 6) und minus 4,14 Prozent (Besoldungsgruppen A 4 und A 5) zum Besoldungsdurchschnitt des Bundes und der anderen Länder. Hierbei wird – über alle Zahlfälle betrachtet – im Durchschnitt ein Wert von minus 1,80 Prozent erreicht. Damit liegt die Besoldung in Mecklenburg-Vorpommern zwar unter dem Bund-Länder-Durchschnitt, wobei aber der vom Bundesverfassungsgericht erkannte Grenzwert von 10 Prozent bei weitem nicht erreicht wird.

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

Besoldungsgruppe	Mecklenburg-Vorpommern	Durchschnitt Bund und andere Länder	Abstand
A 4	32.163,19 €	33.553,83 €	-4,14%
A 6	35.200,04 €	36.337,78 €	-3,13%
A 7	37.816,77 €	38.667,68 €	-2,20%
A 9	44.494,41 €	45.146,31 €	-1,44%
A 13	66.892,59 €	68.020,16 €	-1,66%
A 16	91.487,23 €	93.000,09 €	-1,63%
R 1	84.260,96 €	85.689,91 €	-1,67%
R 2	91.874,27 €	93.407,91 €	-1,64%

Zwar haben die Länder Thüringen und Hessen für das Jahr 2023 bereits weitere strukturelle Besoldungsanpassungen vorgenommen, diese würden sich jedoch nicht signifikant auf den Besoldungsdurchschnitt des Bundes und der 15 anderen Länder und damit auf die Einhaltung des fünften Parameters auswirken. Zudem ist auch die mit diesem Gesetz geplante lineare Steigerung der Grundgehälter um ein Prozent nicht in der obigen Jahresbruttobesoldung für Mecklenburg-Vorpommern enthalten.

### dd) Ergebnis auf der ersten Prüfungsstufe

Im Ergebnis der Prüfung der Parameter 1 bis 5 einschließlich des Mindestabstands zum Grundsicherungsniveau für Arbeitsuchende ist ausschließlich beim drittem Parameter eine nennenswerte Abweichung in Höhe von minus 14,6 Prozent des Besoldungsindex gegenüber dem Nominallohnindex für Mecklenburg-Vorpommern festzustellen. Hieraus ergibt sich in der ersten Prüfungsstufe kein Indiz für eine verfassungswidrig ausgestaltete Bezahlung.

### b) Zweite Prüfungsstufe – Gesamtabwägung

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

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

#### **aa) Zur Bedeutung des Nominallohnindex**

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

Nach Einführung des Berufsbeamtentums in Mecklenburg-Vorpommern mit der Herstellung der Deutschen Einheit bestanden zunächst zwei Besoldungsniveaus, und zwar das Besoldungsniveau „West“ entsprechend der Besoldungsentwicklung im bisherigen Bundesgebiet auf der Grundlage des Bundesbesoldungsgesetzes und das schließlich mit der Zweiten Besoldungsübergangsverordnung abgesenkte Besoldungsniveau „Ost“. So haben 1991 die „Ostbezüge“ lediglich 60 Prozent des „West-Niveaus“ betragen, ehe sie nach allmählichen Anpassungsschritten in 2008 (für die unteren Besoldungsgruppen bis A 9) beziehungsweise 2010 (ab Besoldungsgruppe A 10) das „West-Niveau“ erreicht haben. Insoweit konnte für Mecklenburg-Vorpommern auch eine unterschiedliche Entwicklung beim Besoldungsindex aufgezeichnet werden; vergleiche dazu beispielhaft die Begründung des Regierungsentwurfs für ein Gesetz über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen 2022 und zur Änderung weiter besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern auf Landtagsdrucksache 8/1344, S. 34 f. Der Besoldungsindex „Ost“ entwickelte sich im Zuge der Anpassungsschritte an das „West-Niveau“ naturgemäß stärker als der Besoldungsindex „West“. Da in den Besoldungsgruppen bis einschließlich A 9 das „West-Niveau“ 2008 erreicht worden ist, bestehen in diesem Bereich ab dem Jahr 2023 mit 2008 als Basisjahr in dem zu betrachtenden Prüfungszeitraum von 15 Jahren erstmals keine Unterschiede mehr zwischen einem Besoldungsindex „Ost“ und einem Besoldungsindex „West“, so dass von einem einheitlichen Besoldungsindex für Mecklenburg-Vorpommern ausgegangen werden kann. Im Bereich der Besoldungsgruppen ab A 10 aufwärts wird diese Entwicklung ausgehend von der Angleichung an das „West-Niveau“ zum 1. Januar 2010 im Jahr 2025 erreicht.

Während im Bereich der Besoldung das „West-Niveau“ spätestens im Jahr 2010 erreicht worden ist, ist im Bereich der Bruttolöhne und –gehälter in der gesamten Volkswirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern der Aufholprozess allein schon an den gesamtdeutschen Durchschnitt

und erst recht an den Durchschnitt in den bisherigen Bundesländern bei weitem noch nicht abgeschlossen, ohne dass sich dies aus dem Nominallohnindex für Mecklenburg-Vorpommern ergibt. Insoweit bedarf es einer Betrachtung, die über einen einfachen Vergleich der landesspezifischen Indexwerte hinausgeht.

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

ENTWURF

Jahr	BW	BY	BLN	BB	HB	HH	HE	M-V	NDS	NRW	RPf	SAR	SN	ST	SH	TH	DL	DL West mit BLN	DL West ohne BLN	DL Ost mit BLN	DL Ost ohne BLN
2003	108,3	105,1	98,3	79,0	102,4	115,1	112,9	<b>74,7</b>	95,1	103,9	98,4	98,3	78,2	74,0	93,5	75,6	<b>100</b>	104,1	104,4	81,3	76,7
2004	108,3	105,3	98,5	79,0	102,4	115,1	112,7	<b>74,7</b>	94,6	104,2	98,1	98,2	78,2	74,2	92,9	75,9	<b>100</b>	104,1	104,4	81,4	76,8
2005	108,3	105,0	98,8	80,1	103,4	116,0	112,6	<b>75,7</b>	93,8	103,9	97,7	98,7	78,5	75,0	92,3	76,4	<b>100</b>	103,9	104,2	82,0	77,4
2006	109,0	104,9	98,3	80,3	104,6	115,5	113,7	<b>75,3</b>	94,6	102,9	97,2	98,6	79,1	75,4	90,9	76,7	<b>100</b>	103,9	104,1	82,1	77,7
2007	109,4	105,7	97,6	80,1	103,8	115,6	114,9	<b>75,4</b>	93,9	102,4	96,8	98,6	78,8	74,8	90,9	76,3	<b>100</b>	103,9	104,2	81,8	77,5
2008	108,9	106,0	97,3	80,4	104,0	115,1	115,4	<b>75,2</b>	93,4	102,5	96,4	96,6	79,3	75,3	90,5	76,4	<b>100</b>	103,9	104,2	81,9	77,7
2009	107,4	105,2	97,7	81,5	104,5	115,7	115,0	<b>76,5</b>	94,2	102,9	97,0	95,3	80,2	77,0	91,2	77,0	<b>100</b>	103,7	104,0	83,0	78,8
2010	108,4	105,6	97,7	81,5	104,0	114,3	114,1	<b>76,4</b>	94,0	102,7	96,2	96,6	80,4	77,4	90,5	76,8	<b>100</b>	103,6	103,9	83,0	78,9
2011	109,1	105,8	97,3	81,3	103,8	113,8	113,9	<b>76,4</b>	94,1	102,5	95,7	96,3	80,0	77,3	89,9	76,5	<b>100</b>	103,6	104,0	82,8	78,7
2012	109,5	106,0	96,1	80,5	102,9	113,8	113,0	<b>77,1</b>	93,8	102,6	95,4	95,5	80,1	77,9	89,6	77,1	<b>100</b>	103,6	104,0	82,7	78,9
2013	109,6	106,1	95,7	81,2	104,5	115,0	113,0	<b>76,9</b>	93,8	101,8	96,4	96,2	80,4	77,8	89,4	77,5	<b>100</b>	103,5	103,9	82,9	79,1
2014	108,9	106,1	95,5	81,2	103,8	114,7	112,6	<b>77,1</b>	94,1	102,3	96,1	95,4	80,5	78,5	88,7	78,3	<b>100</b>	103,4	103,8	83,2	79,4
2015	109,0	106,3	96,1	82,1	103,5	114,7	112,3	<b>78,2</b>	93,9	101,5	96,0	94,5	81,6	79,1	88,3	79,1	<b>100</b>	103,2	103,6	84,1	80,4
2016	109,0	106,5	96,7	82,2	103,6	114,8	112,0	<b>78,9</b>	93,6	101,2	95,7	94,3	82,2	79,4	88,1	79,3	<b>100</b>	103,1	103,5	84,6	80,8
2017	109,1	106,7	97,5	82,7	103,7	114,2	111,7	<b>79,1</b>	93,4	100,7	95,5	94,1	82,6	79,9	88,0	80,2	<b>100</b>	103,0	103,3	85,2	81,3
2018	108,6	106,0	98,6	82,7	102,5	114,1	111,6	<b>79,5</b>	93,9	100,9	95,2	94,2	82,9	80,2	88,5	80,3	<b>100</b>	103,0	103,2	85,8	81,5
2019	108,1	106,1	100,1	83,2	101,5	114,5	111,3	<b>80,4</b>	93,8	100,6	94,8	93,1	83,7	80,5	88,5	80,6	<b>100</b>	102,8	103,0	86,7	82,1
2020	106,7	105,8	102,2	84,8	100,6	113,9	110,9	<b>81,7</b>	93,8	100,6	95,2	92,4	84,8	82,3	89,2	81,4	<b>100</b>	102,6	102,6	88,2	83,4
2021	107,1	105,9	104,4	84,8	100,1	114,6	111,0	<b>81,5</b>	93,1	100,2	94,7	92,1	84,8	82,3	88,9	81,7	<b>100</b>	102,6	102,5	88,8	83,4
2022	105,7	106,0	106,4	85,7	99,8	116,8	110,9	<b>83,2</b>	92,2	99,7	95,1	91,6	85,9	83,3	89,3	83,3	<b>100</b>	102,4	102,2	90,4	84,6

Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder (Stand August 2022 / Februar 2023), Punkt 7 „Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer (Inlandskonzept) jeweils ohne marginal Beschäftigte“, <https://www.statistikportal.de/de/vgrdl/publikationen>

Hieraus wird deutlich, dass die allgemeine Lohnhöhe in den fünf ostdeutschen Bundesländern (ohne Berlin) trotz einer erkennbaren Entwicklung weiterhin deutlich hinter der bundesweiten Lohnhöhe (Faktor 100) zurückbleibt. Hierbei nimmt Mecklenburg-Vorpommern unter den ostdeutschen Bundesländern mit einer Höhe von 83,2 Prozent, gemessen am bundesweiten Durchschnitt, im Jahr 2022 den letzten Platz ein. Diese tatsächliche Entwicklung der Einkommenshöhe spiegelt sich im Nominallohnindex nicht wieder, der lediglich die Veränderungen in Prozent bei der Einkommensentwicklung innerhalb des jeweiligen Bundeslandes abbildet.

Vergleicht man die Entwicklung der allgemeinen Lohnhöhe in Mecklenburg-Vorpommern mit der Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst, gemessen am ebenfalls bundesweiten Durchschnitt innerhalb des öffentlichen Dienstes, ist unter Rückgriff auf den zuvor unter a)-cc) dargestellten systemexternen Quervergleich (fünfter Parameter) festzustellen, dass das Besoldungsniveau in Mecklenburg-Vorpommern um maximal 4,14 Prozent – und zwar in den Besoldungsgruppen A 4 und A 5 – hinter dem Durchschnitt vom Bund und den anderen Ländern zurückbleibt, während in der Besoldungsgruppe A 9 das Besoldungsniveau lediglich um 1,44 Prozent zurückbleibt und damit im verdichteten Mittelfeld (1,5 Prozent Abweichung gegenüber dem bundesweiten Durchschnitt) liegt. Bei der Einkommensentwicklung im Tarifbereich ist aufgrund eines für alle Länder außer Hessen gleichermaßen geltenden Tarifvertrags sogar eine einheitliche Entgelthöhe im Bereich von 15 Ländern festzustellen. Insoweit ergibt sich bei bloßer Betrachtung des Nominallohnindex gegenüber dem Besoldungsindex ein nur relatives Bild, das sich bei der systemexternen Betrachtung der bundesweiten Besoldungsentwicklung und der Tarifentwicklung im öffentlichen Dienst gerade nicht bestätigt.

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

#### **bb) Weitere alimentationsrelevante Kriterien:**

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

#### **(1) Beihilfe**

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

Mit Inkrafttreten der Achten Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung vom 24. Juli 2018 wurden unter anderem die Höchstbeträge für weit verbreitete Behandlungen wie Inhalation, Krankengymnastik, Massagen, Bäder, Logopädie und Podologie ab 31. Juli 2018 und 1. Januar 2019 deutlich angehoben. Die Neunte Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung vom 1. Dezember 2020 trat zum 1. Januar 2021 in Kraft. Sie enthält neben weiteren Verbesserungen eine Erhöhung der Einkommensgrenze für berücksichtigungsfähige Ehegattinnen und Ehegatten von 17.000 Euro auf 20.000 Euro, die Erhöhung des Beihilfemesungssatzes für beihilfeberechtigte Personen in Elternzeit auf 70 Prozent sowie die Beihilfefähigkeit von Aufwendungen für Sehhilfen ohne einschränkende Voraussetzungen für Personen ab dem 18. Lebensjahr. Höchstbeträge im Leistungsverzeichnis für Heilbehandlungen sind zum 1. Januar 2022 und für Ergotherapie zum 1. Juli 2022 erhöht worden.

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

## **(2) Versorgung**

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

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

## **(3) Vergleich mit dem Gehaltsniveau Gleichqualifizierter außerhalb des öffentlichen Dienstes**

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

andere, Randnummer 136). Da diese Verdienststrukturerhebung nur alle vier Jahre durchgeführt wird, wird auf die jährlichen Verdiensterhebungen des Statistischen Landesamtes zurückgegriffen.

Die Statistischen Ämter gehen dabei von fünf Leistungsgruppen aus:

- Leistungsgruppe 1:

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

- Leistungsgruppe 2:

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

- Leistungsgruppe 3:

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

- Leistungsgruppe 4:

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

- Leistungsgruppe 5:

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

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

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

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

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

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

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

2021	Leistungsgruppe 1	Leistungsgruppe 2	Leistungsgruppe 3	Leistungsgruppe 4
	6.085,00 €	4.122,00 €	2.834,00 €	2.359,00 €

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

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

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

- (a) **Zur Leistungsgruppe 1** - Höherer Dienst (Besoldungsgruppen A 13 - A 16, Besoldungsordnung B, Besoldungsordnung R, Besoldungsordnung W)

<b>Bruttoverdienste in Euro</b>				
Durchschnitt Leistungsgruppe 1	Besoldungsgruppen	Bruttoverdienst mindestens	Bruttoverdienst maximal	Leistungsgruppe erreicht ab
6.085,00	A 13* bis A 16	4.222,38	7.419,86	A 15 Stufe 9 A 16 Stufe 7
	B 1 bis B 11	6.661,41	14.568,39	B 1
	R 1 bis R 10	4.411,99	14.005,10	R 1 Stufe 10 R 2 Stufe 7
	W 1 bis W 3	4.639,30	7.009,73	W 3

\* A 13 inkl. Strukturzulage

Daraus ergibt sich für den Vergleich der Besoldung von Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes mit den relevanten Durchschnittseinkünften der Leistungsgruppe 1 im Jahr 2021, dass die Besoldung die Höhe des Durchschnittsverdienstes bereits acht Jahre vor Erreichen der Endstufe des zweiten Beförderungsamtes im höheren Dienst in der Besoldungsgruppe A 15 erreicht wird. In der darunterliegenden Besoldungsgruppe A 14 als dem ersten Beförderungsamt, in der das Endgrundgehalt 5.900,52 Euro (Stufe 12) beträgt, wird der Durchschnitt der Leistungsstufe 1 nur um 184,48 Euro unterschritten. Im Bereich der Professorinnen und Professoren in der Besoldungsgruppe W 2 lag das Grundgehalt im Jahr 2021 mit 6.013,53 Euro um 71,47 Euro unter dem Durchschnitt der Leistungsgruppe 1. Bei den Richterinnen und Richtern wurde der Durchschnittsverdienst des Jahres 2021 in der Stufe 10 und damit spätestens nach einer 16-jährigen Tätigkeit erreicht.

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

Bei der Bewertung der Daten ist ergänzend zu beachten, dass das Bundesverfassungsgericht in den Entscheidungen zur amtsangemessenen Alimentation daran festgehalten hat, dass die Bruttobezüge der aktiven Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter von vornherein – unter Berücksichtigung der künftigen Pensionsansprüche – niedriger festgesetzt sind, weil die Beamten- und Richterschaft ihre Altersversorgung und die der Hinterbliebenen nicht selbst zu veranlassen hat (zuletzt Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18, Randnummer 91). Würde man unter Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung, die 2021 in den neuen Bundesländern bei 6.700 Euro im Monat lag, einen fiktiven Betrag in Höhe des Arbeitnehmeranteils zur gesetzlichen Rentenversicherung (50 Prozent des Beitragssatzes von 18,6 Prozent, mithin 9,3 Prozent) den Bruttoverdiensten der Beamten- und Richterschaft zuschlagen, würden sich diese Bruttoverdienste gegenüber dem Durchschnitt der Leistungsgruppe 1 um jeweils mehrere hundert Euro nach oben entwickeln.

- (b) **Zur Leistungsgruppe 2** - Gehobener Dienst (Besoldungsgruppen A 9 - A 13, inkl. Strukturzulage)

<b>Bruttoverdienste in Euro</b>				
Durchschnitt Leistungsgruppe 2	Besoldungsgruppen	Bruttoverdienst mindestens	Bruttoverdienst maximal	Leistungsgruppe erreicht ab
4.122,00	A 9 bis A 13	2.785,34	5.425,17	A 11 Stufe 9 A 12 Stufe 6 A 13 Stufe 4

Daraus ergibt sich für den Vergleich der Besoldung von Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes mit den Durchschnittseinkünften der Leistungsgruppe 2, dass im Jahr 2021 die Besoldung die Höhe des Durchschnittsverdienstes erstmals im zweiten Beförderungsjahr in der Stufe 9, mithin nach einer 22-jährigen Tätigkeit, erreichen wird. Bei einem regelmäßigen Dienst Eintritt zwischen dem 22. und 25. Lebensjahr wird der Durchschnittsverdienst damit zwischen dem 44. und 47. Lebensjahr erreicht.

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

**(c) Zur Leistungsgruppe 3 - Mittlerer Dienst (Besoldungsgruppen A 6 - A 9, inkl. Strukturzulage)**

<b>Bruttoverdienste in Euro</b>				
Durchschnitt Leistungsgruppe 2	Besoldungsgruppen	Bruttoverdienst mindestens	Bruttoverdienst maximal	Leistungsgruppe erreicht ab
2.834,00	A 6 bis A 9	2.331,08	3.573,30	A 6 Stufe 9 A 7 Stufe 7 A 8 Stufe 6 A 9 Stufe 3

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

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

**(d) Zur Leistungsgruppe 4 - Einfacher Dienst (Besoldungsgruppen A 4 - A 6)**

<b>Bruttoverdienste in Euro</b>				
Durchschnitt Leistungsgruppe 2	Besoldungsgruppen	Bruttoverdienst mindestens	Bruttoverdienst maximal	Leistungsgruppe erreicht ab
2.359,00	A 4 bis A 6	2.244,31	2.812,50	A 4 Stufe 3 A 5 Stufe 3 A 6 Stufe 2

Daraus ergibt sich für den Vergleich der Besoldung von Beamtinnen und Beamten des einfachen Dienstes mit den Durchschnittseinkünften der Leistungsgruppe 4, dass im

Jahr 2021 die Besoldung die Höhe des Durchschnittsverdienstes im Regelfall in der dritten Stufe im Einstiegsamt der Besoldungsgruppe A 4 und damit nach vierjähriger Tätigkeit erreicht.

### Zusammenfassung für die Leistungsgruppen

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

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

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

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

### **cc) Abschließendes Ergebnis zur zweiten Prüfungsstufe**

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

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

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

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

### 3. Besoldung in Bezug auf dritte und weitere Kinder

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

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

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

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

- a) Zunächst wird der realitätsgerecht ermittelte grundsicherungsrechtliche Gesamtbedarf eines Kindes in Anlehnung an das Schema, mit dem auch der Gesamtbedarf der vierköpfigen Familie unter b)-bb)-(2)-(b) ermittelt wurde, berechnet. Dieser Bedarf setzt sich zusammen aus
  - dem nach Altersstufen gewichteten Regelsatz nach der Anlage zu § 28 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch für ein Kind,
  - der Differenz der Kaltmiete für 15 m<sup>2</sup> Wohnfläche zwischen einem Vier- und Fünf-Personen-Haushalt; für die Ermittlung der Kaltmiete des zusätzlich erforderlichen Wohnraums orientiert sich das Bundesverfassungsgericht (Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 6/17, Randnummer 50, juris) an der Methodik des Bundessozialgerichts, der zufolge der für den jeweiligen Wohnort maßgebliche wohngeldrechtliche Miethöchstbetrag mit einem Sicherheitszuschlag von 10 Prozent den Berechnungen zugrunde zu legen ist (Bundessozialgericht, Urteil vom 12. Dezember 2013 – B 4 AS 87/12 R, Randnummer 26 f., juris,)
  - den Heizkosten für den zusätzlichen Wohnbedarf eines Kindes auf 15 m<sup>2</sup> Wohnfläche,
  - den Leistungen für Bildung und Teilhabe für ein Kind sowie
  - dem Sofortzuschlag für Kinder in Höhe von 20 Euro pro Monat.

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

### Grundsicherung für dritte und weitere Kinder

	<b>2023 (Prognose)</b>	
	<b>monatl.</b>	<b>jährl.</b>
<b>Regelsätze</b>		
Nach Altersstufen gewichteter Regelsatz nach der Anlage zu § 28 SGB XII für Kind	354,00 €	4.248,00 €
<b>Summe</b>	<b>354,00 €</b>	<b>4.248,00 €</b>
<b>Unterkunft / Heizung</b>		
Unterkunftskosten	117,70 €	1.412,40 €
Heizkosten (Heizspiegel) für 15 m <sup>2</sup>	64,80 €	777,60 €
<b>Summe</b>	<b>182,50 €</b>	<b>2.190,00 €</b>
<b>Bildung und Teilhabe</b>		
Bildungs- und Teilhabebedarfe (Landesdurchschnitt)	60,00 €	720,00 €
<b>Summe</b>	<b>60,00 €</b>	<b>720,00 €</b>
<b>Einmalleistungen</b>		
Periodischer Sofortzuschlag	20,00 €	240,00 €
<b>Summe</b>	<b>20,00 €</b>	<b>240,00 €</b>
	<b>616,50 €</b>	<b>7.398,00 €</b>
<b>Verfügbares Einkommen</b>	<b>616,50 €</b>	<b>7.398,00 €</b>
<b>davon 115%</b>	<b>708,98 €</b>	<b>8.507,76 €</b>

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

Hierbei wurde

- die Summe der regelmäßigen monatlichen Bruttobesoldung einschließlich der familienbezogenen Gehaltsbestandteile und der Sonderzahlungen
- abzüglich der steuerlichen Belastungen zuzüglich der Kindergeldzahlungen
- sowie abzüglich der aus dem Nettoeinkommen zu bestreitenden Kosten für eine unter Berücksichtigung der beamtenrechtlichen Beihilfe abzuschließende private Kranken- und Pflegepflichtversicherung

berücksichtigt.

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

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

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

Darüber hinaus ist noch die Wechselwirkung zwischen dem Kindergeld und den steuerlichen Auswirkungen des Kinderfreibetrags zu berücksichtigen. Das Kindergeld beträgt monatlich für alle Kinder jeweils 250 Euro. Allerdings können Eltern nicht Kindergeld erhalten und zusätzlich die vollen Kinderfreibeträge von der Steuer absetzen. Das Finanzamt verrechnet deshalb das Kindergeld mit dem Steuervorteil, der sich durch die Kinderfreibeträge ergibt. Aufgrund der höheren Steuerlast bei einem höheren Einkommen steigt auch die absolute Steuerentlastung durch Kinderfreibeträge bei zunehmenden Einkommen, so dass ab einem bestimmten Grenzwert die mit den Kinderfreibeträgen einhergehende Steuerentlastung höher ist als der Kindergeldbezug. Dieser Grenzbetrag wird im Jahr 2023 bei der Besoldungsgruppe A 16 bzw. R 2 erreicht. In diesen und den darüber liegenden Besoldungsgruppen bewirken die Kinderfreibeträge einen höheren Entlastungseffekt als die durch das Kindergeld im Voraus gewährte Steuervergütung. Die höchsten Besoldungsgruppen, bei denen die Kinderfreibeträge in den jeweiligen Fallkonstellationen noch keinen vorteiligen Effekt nach sich ziehen, sind die Besoldungsgruppen A 15, R 1 und W 3; in diesen Besoldungsgruppen ist daher der höchste Bruttomehrbedarf für Beamten- oder Richterfamilien mit drei und mehr Kindern zu verorten.

Bezüglich der Kosten für eine unter Berücksichtigung der beamtenrechtlichen Beihilfe abzuschließende private Kranken- und Pflegepflichtversicherung kann auf die Werte für ein Kind zurückgegriffen werden, die bereits unter - 2.1.2 b) bb) ii) - herangezogen worden sind.

Aufgrund der bereits beschriebenen Besonderheit, dass wegen des mit zunehmenden Einkommen ansteigenden Steuersatzes in höheren Besoldungsgruppen auch ein höherer Bruttobetrag gewährt werden muss, um denselben Nettobedarf wie in niedrigeren Besoldungsgruppen zu erreichen, waren die bisher auf Grundlage von § 73 des Landesbesoldungsgesetzes festgestellten Zuschlagsbeträge, die den bisherigen Familienzuschlag nach Anlage 10 zum Landesbesoldungsgesetz für dritte und weitere Kinder ergänzt haben, nach Besoldungsgruppen differenziert. Die Steuerentlastung durch die Kinderfreibeträge blieben bisher unberücksichtigt, da das Bundesverfassungsgericht nach wie vor bei den Berechnungen für alle Besoldungsgruppen vereinfachend davon ausgegangen ist, dass die steuerliche Freistellung des Einkommensbetrags in Höhe der Existenzminima der Kinder einschließlich der Bedarfe für

Betreuung und Erziehung oder Ausbildung durch die Auszahlung von Kindergeld bewirkt wird. Dem Besoldungsgesetzgeber ist eine genauere Betrachtung jedoch nicht verwehrt, wenn er den Umfang des grundsicherungsrechtlichen Mehrbedarfs ebenso exakt bestimmt (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 6/17 und andere, Randnummer 71, juris). Eine solche genauere Betrachtung wurde im Rahmen dieses Gesetzentwurfes vorgenommen und hat zu dem bereits zuvor erläuterten Ergebnis geführt, dass die Entlastung durch die Kinderfreibeträge in den Besoldungsordnungen A und B ab der Besoldungsgruppe ab A 16 und in der Besoldungsordnung R ab der Besoldungsgruppe R 2 steuerlich günstiger ist als durch das Kindergeld.

Der bisherige Ansatz – also die Ausbringung von nach Besoldungsgruppen differenzierten Zuschlagsbeträgen – soll im Sinne einer besseren Umsetzbarkeit und Transparenz nicht mehr verfolgt werden. Stattdessen soll der sich ergebende höchste Brutto-Bedarf nicht nur bei der betreffenden Besoldungsgruppe angesetzt werden, sondern im Rahmen einer Pauschalierung als ein Familienzuschlag für dritte und weitere Kinder in einheitlicher Höhe in allen Besoldungsgruppen gewährt werden.

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

<b>Bruttoverdienst A 9, Stufe 11</b>	<b>Zwei Kinder</b>	<b>Drei Kinder</b>
Grundgehalt	3.620,92 €	3.620,92 €
Strukturzulage	89,16 €	89,16 €
Familienzuschlag St. 1	146,47 €	146,47 €
Familienzuschlag Kind 1	175,00 €	175,00 €
Familienzuschlag Kind 2	175,00 €	175,00 €
Familienzuschlag Kind 3	-	zu ermitteln
<b>Summe monatlich</b>	<b>4.206,55 €</b>	<b>4.206,55 €</b>
Sonderzahlung Grundbetrag	1.682,62 €	1.682,62 €
Sonderzahlung Sonderbetrag Kind 1	300,00 €	300,00 €
Sonderzahlung Sonderbetrag Kind 2	300,00 €	300,00 €
Sonderzahlung Sonderbetrag Kind 3		300,00 €
<b>Jahresbruttobesoldung</b>	<b>52.761,22 €</b>	<b>53.061,22 €</b>
<b>Lohnsteuer<sup>1</sup></b>	<b>5.302,00 €</b>	<b>5.284,00 €</b>
<b>Netto</b>	<b>47.459,22 €</b>	<b>47.777,22 €</b>

<b>Private Kranken-/Pflegeversicherung</b>	<b>Zwei Kinder</b>	<b>Drei Kinder</b>
Priv. KV für zwei Erwachsene	5.796,00 €	5.796,00 €
Pflegeversicherung für zwei Erwachsene	786,72 €	786,72 €
PKV für Kinder	936,00 €	1.404,00 €
<b>Summe</b>	<b>7.518,72 €</b>	<b>7.986,72 €</b>

<b>Kindergeld</b>	<b>Zwei Kinder</b>	<b>Drei Kinder</b>
Kind 1	3.000,00 €	3.000,00 €
Kind 2	3.000,00 €	3.000,00 €
Kind 3	-	3.000,00 €
<b>Summe</b>	<b>6.000,00 €</b>	<b>9.000,00 €</b>

<b>Summe des verfügbaren Einkommens</b>	<b>45.940,50 €</b>	<b>48.790,50 €</b>
<b>Differenz</b>	<b>2.850,00 €</b>	
<b>115 % des Grundsicherungsbedarfs</b>	<b>8.507,76 €</b>	
<b>Fehlbetrag</b>	<b>5.657,76 €</b>	

<sup>1</sup> Gem. BMF-Steuerrechner für 2023, Steuerklasse 3, Kinderfreibeträge 2 bzw. 3, keine Kirchensteuer, keine gesetzl. RV, PKV ohne Arbeitgeberzuschuss, Berücksichtigung des steuerlich sofort absetzbaren Anteils der Kranken- und Pflegeversicherung

Für den Fehlbetrag von 5.657,76 Euro ist sodann der entsprechende Bruttomehrbedarf auszumachen, der nach Steuern diesen Fehlbetrag ausgleicht. Ziel ist es also, die Bruttobesoldung so zu gestalten, dass sich für die obige Fallkonstellation eine um 5.657,76 € höhere Nettobesoldung ergibt. Für die Besoldungsgruppe A 9, Stufe 11 (verheiratet, drei Kinder) liegt dieser Bruttomehrbedarf bei 627,24 Euro, wie die nachfolgende Kontrollrechnung aufzeigt:

<b>Bruttoverdienst A 9, Stufe 11</b>	<b>Zwei Kinder</b>	<b>Drei Kinder</b>
Grundgehalt	3.620,92 €	3.620,92 €
Strukturzulage	89,16 €	89,16 €
Familienzuschlag St. 1	146,47 €	146,47 €
Familienzuschlag Kind 1	175,00 €	175,00 €
Familienzuschlag Kind 2	175,00 €	175,00 €
Familienzuschlag Kind 3	-	627,24 €
<b>Summe monatlich</b>	<b>4.206,55 €</b>	<b>4.833,79 €</b>
Sonderzahlung Grundbetrag	1.682,62 €	1.933,52 €
Sonderzahlung Sonderbetrag Kind 1	300,00 €	300,00 €
Sonderzahlung Sonderbetrag Kind 2	300,00 €	300,00 €
Sonderzahlung Sonderbetrag Kind 3		300,00 €
<b>Jahresbruttobesoldung</b>	<b>52.761,22 €</b>	<b>60.838,98 €</b>
<b>Lohnsteuer<sup>1</sup></b>	<b>5.302,00 €</b>	<b>7.404,00 €</b>
<b>Netto</b>	<b>47.459,22 €</b>	<b>53.434,98 €</b>

<b>Private Kranken-/Pflegeversicherung</b>	<b>Zwei Kinder</b>	<b>Drei Kinder</b>
Priv. KV für zwei Erwachsene	5.796,00 €	5.796,00 €
Pflegeversicherung für zwei Erwachsene	786,72 €	786,72 €
PKV für Kinder	936,00 €	1.404,00 €
<b>Summe</b>	<b>7.518,72 €</b>	<b>7.986,72 €</b>

<b>Kindergeld</b>	<b>Zwei Kinder</b>	<b>Drei Kinder</b>
Kind 1	3.000,00 €	3.000,00 €
Kind 2	3.000,00 €	3.000,00 €
Kind 3	-	3.000,00 €
<b>Summe</b>	<b>6.000,00 €</b>	<b>9.000,00 €</b>

<b>Summe des verfügbaren Einkommens</b>	<b>45.940,50 €</b>	<b>54.448,26 €</b>
<b>Differenz</b>	<b>8.507,76 €</b>	
<b>115 % des Grundsicherungsbedarfs</b>	<b>8.507,76 €</b>	
<b>Fehlbetrag</b>	<b>-</b>	

<sup>1</sup> Gem. BMF-Steuerrechner für 2023, Steuerklasse 3, Kinderfreibeträge 2 bzw. 3, keine Kirchensteuer, keine gesetzl. RV, PKV ohne Arbeitgeberzuschuss, Berücksichtigung des steuerlich sofort absetzbaren Anteils der Kranken- und Pflegeversicherung

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

BesGr.	Differenz Nettoeinkommen (2 vs. 3 Kinder)			Jährlicher Netto-Fehl-betrag	Bruttofehlbetrag	
	Nettoeinkommen		Jährliche Differenz		jährlich	monatlich
	2 Kinder	3 Kinder				
A 4	39.334,77	42.184,77	2.850,00	5.657,76	7.597,76	612,72
A 5	39.334,84	42.184,84	2.850,00	5.657,76	7.597,76	612,72
A 6	39.399,49	42.249,49	2.850,00	5.657,76	7.601,76	613,05
A 7	40.900,96	43.750,96	2.850,00	5.657,76	7.641,76	616,27
A 8	43.381,96	46.231,96	2.850,00	5.657,76	7.707,76	621,59
A 9	45.940,50	48.790,50	2.850,00	5.657,76	7.777,76	627,24
A 10	49.763,09	52.615,09	2.852,00	5.655,76	7.887,76	638,69
A 11	52.985,87	55.837,87	2.852,00	5.655,76	7.983,76	646,46
A 12	57.072,13	59.924,13	2.852,00	5.655,76	8.111,76	656,82
A 13	61.642,86	64.496,86	2.854,00	5.653,76	8.261,76	671,69
A 14	66.636,46	69.492,46	2.856,00	5.651,76	8.433,76	685,67
A 15	73.135,70	75.993,70	2.858,00	5.649,76	8.677,76	705,51
A 16	79.555,83	82.291,83	2.736,00	5.771,76	8.507,76	691,69
B 1	72.579,40	75.437,40	2.858,00	5.649,76	8.655,76	703,72
B 2	81.620,16	84.356,16	2.736,00	5.771,76	8.503,76	691,36
B 3	85.441,30	88.279,30	2.838,00	5.669,76	8.493,76	690,55
B 4	89.375,25	92.317,25	2.942,00	5.565,76	8.485,76	689,90
B 5	93.802,77	96.864,77	3.062,00	5.445,76	8.473,76	688,92
B 6	97.899,79	101.075,79	3.176,00	5.331,76	8.461,76	687,95
B 7	101.806,71	105.092,71	3.286,00	5.221,76	8.453,76	687,30
B 8	105.793,77	109.195,77	3.402,00	5.105,76	8.439,76	686,16
B 9	110.629,55	114.173,55	3.544,00	4.963,76	8.425,76	685,02
B 10	124.434,09	128.507,10	4.073,01	4.434,75	8.369,16	680,42
B 11	132.066,95	136.139,96	4.073,01	4.434,75	8.369,16	680,42
R 1	74.583,16	77.439,16	2.856,00	5.651,76	8.715,76	708,60
R 2	79.826,69	82.548,69	2.722,00	5.785,76	8.509,76	691,85
R 3	85.441,30	88.279,30	2.838,00	5.669,76	8.493,76	690,55
R 4	89.375,25	92.317,25	2.942,00	5.565,76	8.485,76	689,90
R 5	93.802,77	96.864,77	3.062,00	5.445,76	8.473,76	688,92
R 6	97.899,79	101.075,79	3.176,00	5.331,76	8.461,76	687,95
R 7	101.806,71	105.092,71	3.286,00	5.221,76	8.453,76	687,30
R 8	105.793,77	109.195,77	3.402,00	5.105,76	8.439,76	686,16
R 9	110.629,55	114.173,55	3.544,00	4.963,76	8.425,76	685,02
R 10	128.292,55	132.365,56	4.073,01	4.434,75	8.369,15	680,42
W 1	55.463,61	58.317,61	2.854,00	5.653,76	8.059,76	655,27
W 2	67.613,74	70.469,74	2.856,00	5.651,76	8.469,76	688,60
W 3	76.050,00	78.908,00	2.858,00	5.649,76	8.599,76	699,17

Aus der Tabelle ist ersichtlich, dass sich der höchste monatliche Bruttofehlbetrag in den Besoldungsgruppen ergibt, bei denen sich gerade noch keine steuerlichen Vorteile durch die Kinderfreibeträge ergeben (A 15: 705,51 Euro bzw. R 1: 708,60 Euro). Mit Blick auf das zuvor formulierte Ziel, einen einheitlichen Betrag für dritte und weitere Kinder zu ermitteln, kann als solcher nur der über alle Besoldungsgruppen ermittelte Höchstbetrag herangezogen werden. Aufgrund zu erwartender Schwankungen bei den zugrundeliegenden Parametern wird der Familienzuschlag für dritte und weitere Kinder auf 715,00 Euro festgesetzt.

## **II. Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern und des Landesaltersgeldgesetzes**

Für die Neufassung der Heilverfahrensverordnung, die den Erstattungsumfang für Aufwendungen für Heilverfahrensmaßnahmen nach einem Dienstunfall regelt, ist zunächst die Ermächtigungsgrundlage für den Erlass einer Landesverordnung neu zu fassen. Gemäß dem Bestimmtheitsgrundsatz, wonach Wesentliches des zu Regelnden im Gesetz verankert sein muss und nicht in nachrangigem Recht (hier in der Heilverfahrenslandesverordnung) bestimmt werden darf, wird § 33 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern diesen Anforderungen angepasst. In der Neufassung der Norm werden nunmehr auch Leistungen gesetzlich verankert, die bisher weder in § 33 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern noch in der Heilverfahrensverordnung geregelt waren, jedoch im Beihilferecht oder im Sozialrecht erstattungsfähig sind. Im Übrigen wird die Norm übersichtlicher gestaltet und redaktionell angepasst.

Aufgrund der Aufhebung des Bundesversorgungsgesetzes zum 1. Januar 2024 ergibt sich ein weiterer Änderungsbedarf. Mit der Einführung des Vierzehnten Buches Sozialgesetzbuch wurde das bisher im Bundesversorgungsgesetz und dem Opferentschädigungsgesetz normierte soziale Entschädigungsrecht neu ausgestaltet. Die im Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern enthaltenen Verweisungen auf das Bundesversorgungsgesetz sind daher anzupassen.

Im Landesaltersgeldgesetz ist eine redaktionelle Bereinigung erforderlich.

## **III. Auflösung der Versorgungsrücklage und Stärkung des Versorgungsfonds**

Im Ergebnis des Austausches mit der Deutschen Bundesbank als Dienstleister für das Anlagemanagement wurde deutlich, dass im Hinblick der Verwaltungsvereinfachung die "Versorgungsrücklage des Landes Mecklenburg-Vorpommern" aufgelöst und die vorhandenen Mittel in Höhe von rund 340 Millionen Euro dem Vermögen des "Versorgungsfonds des Landes Mecklenburg-Vorpommern" zugeführt werden sollten.

Neben der angestrebten Verwaltungsvereinfachung bietet die Überführung der Mittel der „Versorgungsrücklage des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ – als zeitlich bis zum Jahr 2044 begrenztes Absicherungsvehikel zukünftiger Versorgungsausgabenspitzen – die Chance zusätzliche Beamtenjahrgänge in das System des nahezu vollständig kapitalgedeckten und zeitlich unbegrenzten "Versorgungsfonds des Landes Mecklenburg-Vorpommern" aufzunehmen.

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

### **Zu Artikel 1 (Besoldungsstrukturgesetz)**

#### **Zu § 1 (Persönlicher Geltungsbereich)**

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

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

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

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

#### **Vor §§ 2 bis 4**

Mit den Regelungen in den §§ 2 bis 4 werden die Bezügebestandteile erfasst, die letztmalig auch schon mit dem Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2022 Mecklenburg-Vorpommern angepasst wurden.

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

### **Zu § 2 (Erhöhung der Dienstbezüge im Jahr 2023)**

#### **Zu Absatz 1**

Absatz 1 sieht eine Erhöhung der in den Nummern 1 bis 5 aufgezählten Bezügebestandteile um 1 Prozent zum 1. Januar 2023 vor.

Hierbei erstreckt sich die Anhebung der Grundgehälter auf alle Besoldungsgruppen mit Ausnahme der Besoldungsordnung B und der Besoldungsordnung R ab der Besoldungsgruppe R 3 aufwärts.

#### **Zu Absatz 2**

Abweichend von Absatz 1 werden in der Besoldungsordnung A und in den Besoldungsgruppen R 1 und R 2 die Grundgehälter

- a) in der Erfahrungsstufe mit dem Anfangsgrundgehalt um 3 Prozent und
- b) in der darauffolgenden Erfahrungsstufe um 2 Prozent

angehoben.

Diese Regelung zielt in den unteren Besoldungsgruppen im Zusammenspiel mit den anderen strukturellen Maßnahmen durch dieses Gesetz auf die Einhaltung des Mindestabstands zur Grundsicherung für Arbeitsuchende ab und greift hierbei die verfassungsgerichtliche Rechtsprechung auf. Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 und andere, Randnummer 94, juris – ausgeführt, dass dem Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau unter anderem auch durch eine Anhebung des Eingangsgelohes einer Besoldungsstufe verbunden mit einer geringeren prozentualen Steigerung in den Erfahrungsstufen Rechnung getragen werden kann.

Dies führt im Bereich der Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern zwangsläufig zu einer Stauchung innerhalb der jeweiligen Besoldungsgruppe. Dieser Effekt ist ausgehend von einer Anpassung von 3 Prozent in der Erfahrungsstufe mit dem Anfangsgrundhalt durch eine lineare Anpassung um 2 Prozent in der darauffolgenden Erfahrungsstufe und erst dann um 1 Prozent in allen darauffolgenden Erfahrungsstufen abgeflacht worden. Zugleich wurden die Abstände zwischen den Besoldungsgruppen dadurch gewahrt, dass in der Besoldungsordnung A und den Besoldungsgruppen R 1 und R 2 in allen Besoldungsgruppen die Grundgehälter gestaffelt um 3 Prozent, 2 Prozent und schließlich um 1 Prozent angehoben wurden.

### **Zu Absatz 3**

Absatz 3 bestimmt als Ausgangsbasis für die Bezügeerhöhung das Besoldungsniveau, welches zum 1. Dezember 2022 durch das Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2022 Mecklenburg-Vorpommern erreicht worden ist.

### **Zu Absatz 4**

Neben einer linearen Anpassung sieht der Gesetzentwurf auch eine Änderung bei den kindbezogenen Familienzuschlägen (Anlage 10) vor. Absatz 4 weist darauf hin.

### **Zu § 3 (Anpassung der Anwärterbezüge im Jahr 2023)**

Die Vorschrift sieht eine Anhebung der Anwärterbezüge um 3 Prozent vor. Die Vorschrift stellt insoweit pauschalierend auf Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger ab, die nach erfolgreichem Abschluss des Vorbereitungsdienstes im Falle der Übernahme in das Beamtenverhältnis im Anfangsgrundgehalt einsteigen, das nach § 2 Absatz 2 Buchstabe a ebenfalls um 3 Prozent angehoben wird.

### **Zu § 4 (Anpassung von Bezügen nach fortgeltendem Recht im Jahr 2023)**

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

Satz 1 überträgt die nach § 2 Absatz 1 zum 1. Januar 2023 vorgesehene lineare Anpassung in Höhe von 1 Prozent auf die in den Nummern 1 bis 6 genannten Besoldungsbestandteile.

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

Die Besoldungsordnung C wurde nicht in gestaffelte Anhebung nach § 2 Absatz 2 in den ersten beiden Stufen einbezogen, so dass alle Grundgehälter der Besoldungsordnung C

auf der Grundlage von § 4 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe a einheitlich um 1 Prozent angehoben werden. Ursächlich hierfür ist, dass letztmalig im Jahr 2004 in Mecklenburg-Vorpommern Ernennungen in ein Amt der Besoldungsordnung C möglich waren. Seit 2005 können in Folge der Professorenbesoldungsreform 2002 – und zwar durch das Professorenbesoldungsreformgesetz vom 16. Februar 2002 (BGBl. I S. 686) sowie das Dritte Gesetz zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes vom 20. Dezember 2004 (GVObI. M-V S. 551) – Professorinnen und Professoren nur noch in einem Amt der Besoldungsordnung W ernannt werden, so dass insoweit die Besoldungsordnung C gesperrt ist. Vorhandene Beamtinnen und Beamte in einem Amt der Besoldungsordnung C befinden sich in Mecklenburg-Vorpommern deshalb allesamt schon in jeweils hintersten Erfahrungsstufen ihrer Besoldungsgruppe.

- b) Die anschließende Aufzählung in den Nummern 2 bis 6 entspricht der Aufzählung in § 4 des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2022 Mecklenburg-Vorpommern. Insoweit wird auf die entsprechende Begründung des Regierungsentwurfs auf Landtagsdrucksache 8/1344, Seite 71 und 72 Bezug genommen.

## **Zu § 5 (Erhöhung der Versorgungsbezüge im Jahr 2023)**

### **Zu Absatz 1**

Die in § 17 Absatz 1 des Landesbesoldungsgesetzes vorgesehene regelmäßige Anpassung der Besoldung an die Einkommensentwicklung und deren Teilhabe an der wirtschaftlichen Entwicklung findet nach § 70 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern ihre Entsprechung im Bereich der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger und ihrer Hinterbliebenen. Die Anpassung erfolgt für die in den §§ 2 und 4 genannten Bezügebestandteile im Bereich der Aktivenbezüge daher entsprechend, sofern sie Grundlage für die Versorgung sind.

### **Zu Absatz 2**

Die vorgesehene lineare Erhöhung zum 1. Januar 2023 sowie deren Entsprechungen für Bezüge nach fortgeltendem Recht in § 4 Absatz 1 bis 3 sollen nicht auf diejenigen für die Festsetzung der Versorgung beruhenden Bezügebestandteile bezogen werden, die von der Teilnahme an regelmäßigen Besoldungsanpassungen („Dynamisierung“) ausgeschlossen sind oder eingeschränkt wurden.

Als Beispiel sind Leistungsbezüge im Bereich der Professorinnen und Professoren zu nennen. Den Hochschulen ist eine weitgehende Gestaltungsfreiheit eingeräumt, Leistungsbezüge als ruhegehaltfähig oder nicht (sofort) ruhegehaltfähig, als Festbeträge oder mit dynamisierten Beträgen vorzusehen und individuell zu vereinbaren. Daher sind neben den dynamisierten und ruhegehaltfähigen Leistungsbezügen, deren Teilnahme an linearen Erhöhungen sich aus § 2 Absatz 1 Nummer 5 in Verbindung mit Absatz 1 dieser Vorschrift ergibt, Leistungsbezüge denkbar, die während der aktiven Dienstzeit nicht an linearen Anpassungen teilgenommen haben. Es wäre widersprüchlich, diese im aktiven Beamtenverhältnis als fix vereinbarte Bezügebestandteile von der Ruhestandsversetzung an zu dynamisieren und insoweit gegenüber aktiven Bezieherinnen und Beziehern derartiger Leistungsbezüge bevorzugt zu behandeln. Die schon während der aktiven Dienstzeit nicht an der Anpassung teilnehmenden Bezügebestandteile bleiben daher durch die Vorschrift des Absatzes 2 auch im Ruhestand einer linearen Anpassung entzogen.

### **Zu Absatz 3**

Kürzungen von Versorgungsbezügen, die zumeist im Rahmen der Festsetzung von Versorgungsausgleichen in Scheidungssachen gerichtlich in festen Beträgen festgesetzt sind, werden der langjährigen Praxis beim Bund und in den Ländern folgend um den durchschnittlichen

Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung der Dienstbezüge angehoben. Da nicht alle Bezügebestandteile angepasst werden, wurde die Erhöhung nach § 2 Absatz 1 in Höhe von 1 Prozent pauschal um 0,1 Prozentpunkte auf 0,9 Prozent vermindert. Dies entspricht den Regelungen in den bisherigen Anpassungsgesetzen.

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

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

### **Zu Artikel 2 (Änderung des Landesbesoldungsgesetzes)**

#### **Zu Nummer 1 (Änderung der Inhaltsübersicht)**

Nummer 1 ändert die Inhaltsübersicht in Folge der Aufhebung von § 18 sowie der Einfügung der §§ 43a und 95a.

#### **Zu Nummer 2 (Aufhebung von § 18)**

Mit der Aufhebung des Versorgungsrücklagengesetzes kann zugleich auch § 18 aufgehoben werden, auf dessen Grundlage und der Vorgängerregelung in § 14a des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern bis zum 30. November 2022 die regelmäßigen Besoldungsanpassungen von vornherein um 0,2 Prozentpunkte niedriger festgesetzt wurden; der Unterschiedsbetrag war der Versorgungsrücklage zuzuführen. Bereits die letzte regelmäßige Besoldungsanpassung zum 1. Dezember 2022 wurde unvermindert in Höhe von 2,8 Prozent festgesetzt.

Zur Verwendung der als Sondervermögen bestehenden Versorgungsrücklagen siehe Artikel 7 des Gesetzentwurfs.

#### **Zu Nummer 3 (§ 25)**

Die Änderung ist redaktioneller Natur und fügt den fehlenden Verweis auf die Anlagen 5 und 6 ein

#### **Zu Nummer 4 (§ 43a)**

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

In Bezug auf die Einhaltung des Mindestabstands in unteren Besoldungsgruppen zur Grundversicherung für Arbeitsuchende entwickelt der Gesetzentwurf das Besoldungsrecht durch die Umstellung vom Alleinverdienst-Modell auf das Hinzuverdienst-Modell weiter. Ob in zulässiger Weise auch dann auf das Hinzuverdienst-Modell als Teil der Grundlagen für die Bemessung der Besoldung verwiesen werden kann, wenn tatsächlich der pauschal angenommene Hinzuverdienst nicht erreicht wird oder überhaupt nicht besteht, ist offen. Der Gesetzentwurf sieht mit einem neuen § 43a daher einen Familienergänzungszuschlag vor, dessen Höhe sich aus Anlage 10a ergibt.

Der Familienergänzungszuschlag ist bedarfsgerecht ausgestaltet und wird daher nur gewährt, soweit der Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau nicht gewahrt ist. Insoweit sieht Absatz 1 einen Anspruch auf den Familienergänzungszuschlag nur vor, wenn der Hinzuverdienst den Höchstbetrag einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (Minijob) nicht erreicht. Anlage 10a sieht daher nach Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen abgestufte Beträge für das erste und für das zweite Kind vor, die ihrer Höhe nach darauf ausgerichtet sind, auch bei einem gänzlich fehlenden Hinzuverdienst noch den Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau zu halten. Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung nimmt der Gesetzentwurf davon Abstand, zwischen einem fehlenden Hinzuverdienst – also einem Betrag „0“ – und einem solchen unmittelbar unter der Höchstgrenze für einen Minijob den Familienzuschlag stufenweise abzubauen. Diese Form der Pauschalierung bewegt sich im vertretbaren Rahmen, da ausgehend von dem vorherrschenden Hinzuverdienst-Modell nur von wenigen Fällen ausgegangen wird, in denen Anspruch auf den Familienergänzungszuschlag besteht.

Der Familienergänzungszuschlag bewegt sich im verfassungsrechtlich zulässigen Rahmen. Zwar führt der Familienergänzungszuschlag wegen seiner Orientierung am Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau dazu, dass sich die Gesamtbesoldung über mehrere Besoldungsgruppen angleicht. Hierin liegt allerdings keine Verletzung des Abstands zwischen den Besoldungsgruppen, da im Rahmen dessen (nur) auf die Grundgehälter und gegebenenfalls Amtszulagen als Ausdruck der Wertigkeit der Ämter untereinander abzustellen ist. Diese familienneutralen Besoldungsbestandteile stehen unabhängig vom Familienstand und der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder in jeweils gleicher Höhe zu. Vor diesem Hintergrund ist der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 und andere, Randnummer 94, juris – zu sehen, wonach dem Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau unter anderem auch durch eine Anhebung des Familienzuschlags in den unteren Besoldungsgruppen Rechnung getragen werden kann.

### **Zu Absatz 2**

Bei der Ermittlung der Gesamtbesoldung im Rahmen der Prüfung des Mindestabstands zum Grundsicherungsniveau kann nur auf die Besoldungsbestandteile zurückgegriffen werden, die allen Berechtigten in der jeweiligen Besoldungsgruppe in gleicher Höhe zustehen. Vor dem Hintergrund, dass mit dem Familienergänzungszuschlag eine individuelle Einkommenssituation der Ehepartnerin oder des Ehepartners, der eingetragenen Lebenspartnerin oder des eingetragenen Lebenspartners oder des im selben Haushalt lebenden anderen Elternteils berücksichtigt wird und das Gesetz damit von einer Pauschalierung abrückt, ist es im Gegenzug sachgerecht, zustehende Amtszulagen, Stellenzulagen, die Strukturzulage und Ausgleichszulagen als Einkommen zu berücksichtigen. Der Familienergänzungszuschlag fällt in diesen Fällen entsprechend niedriger aus.

### **Zu Absatz 3**

Die Gewährung eines Familienergänzungszuschlags setzt wie generell beim Familienzuschlag voraus, dass der Dienstherr vom Vorliegen der Voraussetzungen Kenntnis erhält. Berechtigte müssen daher das Vorliegen der Voraussetzungen anzeigen und entsprechende Nachweise vorlegen.

### **Zu Absatz 4**

Mit dem Verweis auf § 42 Absatz 7 und § 43 werden die zum Familienzuschlag bestehenden Regelungen zum Datenaustausch zwischen den Bezügestellen des öffentlichen Dienstes und zur Zahlungsweise in Bezug genommen.

### **Zu Nummer 5 (§ 95a)**

Der zum 31. Dezember 2022 in Anlage 10 für dritte und weitere berücksichtigungsfähige Kinder geregelte Familienzuschlag in Höhe von 367,63 Euro genügt seiner Höhe nach nicht den Anforderungen, die das Bundesverfassungsgericht zuletzt in seiner Entscheidung vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 6/17 und andere – formuliert hat. Daher wurde Berechtigten zunächst auf der Grundlage von § 29a des Landesbesoldungsgesetzes in der bis zum 31. Mai 2021 geltenden Fassung und ab dem 1. Juni 2021 auf der Grundlage von § 73 des Landesbesoldungsgesetzes ein Zuschlag zur Wahrung des Abstands zur Grundsicherung für Arbeitsuchende gewährt, dessen Höhe besoldungsgruppenabhängig durch das Finanzministerium festgestellt und im Erlasswege bekanntgemacht wurde.

Mit der Änderung des Familienzuschlags für dritte und weitere berücksichtigungsfähige Kinder in Anlage 10 wird erreicht, dass der dann einheitliche Familienzuschlag für diese Kinder den Anforderungen des Bundesverfassungsgerichts genügt; siehe dazu auch unter - I. 3. - des allgemeinen Begründungsteils. Eines Zuschlags nach § 73 des Landesbesoldungsgesetzes bedarf es daher nicht mehr.

Aufgrund des rückwirkenden Inkrafttretens der geänderten Anlage 10 zum 1. Januar 2023 sind in oberen Besoldungsgruppen allerdings Konstellationen möglich, in denen die Summe aus dem bisherigen Familienzuschlag und dem Zuschlag nach § 73 des Landesbesoldungsgesetzes die neue Summe des Familienzuschlags übersteigt. Ursächlich dafür sind im Wesentlichen die steuerlichen Auswirkungen von Kinderfreibeträgen, die ab einem höheren Einkommen zu einer höheren Entlastung führen als das Kindergeld. Dieser Effekt war im Rahmen der Feststellung der Zuschlagsbeträge nach § 73 des Landesbesoldungsgesetzes noch nicht berücksichtigt worden.

Durch die Gewährung des Zuschlags nach § 73 des Landesbesoldungsgesetzes ist ein Vertrauenstatbestand geschaffen worden. Da hiernach Berechtigte insbesondere nicht erwarten mussten, dass der Gesetzgeber den Familienzuschlag für dritte und weitere berücksichtigungsfähige Kinder rückwirkend neu regelt, sieht § 95a Satz 1 vor, dass geleistete Zahlungen für dritte und weitere Kinder bis zum Ende des Monats, in dem das Gesetz verkündet wird, belassen werden, auch wenn sie die Höhe des neuen Familienzuschlags übersteigen.

In den übrigen Fällen – soweit also die Summe aus dem bisherigen Familienzuschlag und dem Zuschlag nach § 73 des Landesbesoldungsgesetzes nicht die neue Summe des Familienzuschlags für dritte und weitere berücksichtigungsfähige Kinder erreicht hat – besteht gemäß § 95a Satz 2 rückwirkend ab dem 1. Januar 2023 nur noch Anspruch auf den neuen Familienzuschlag. Hierdurch wird die Anwendung der bestehenden Erlasslage zu § 73 des Landesbesoldungsgesetzes suspendiert. Allerdings ergeben sich in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherig niedrigeren Summe und des Betrags des neuen Familienzuschlags Nachzahlungsansprüche.

## **Zu Nummer 6 (Neufassung der Anlagen 10 bis 13)**

### **Zu Buchstabe a (Anlage 10a)**

Anlage 10a enthält die Zahlbeträge des Familienergänzungszuschlags nach § 43a des Landesbesoldungsgesetzes.

### **Zu Buchstabe b (Anlagen 5 bis 13)**

Die Anlagen 5 bis 9, 11 bis 13 sowie 10 hinsichtlich des Familienzuschlags werden aufgrund der Anhebung der Bezüge durch Artikel 1 rückwirkend zum 1. Januar 2023 neu gefasst.

Darüber hinaus wird in Anlage 10 der Familienzuschlag für berücksichtigungsfähige Kinder neu geregelt. Hiernach wird

- für das erste und das zweite zu berücksichtigende Kind ein Familienzuschlag in Höhe von 175 Euro,
- zusätzlich wiederum für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind ein Erhöhungsbetrag in der Besoldungsgruppe A 4 in Höhe von 60 Euro, in der Besoldungsgruppe A 5 in Höhe von 55 Euro und in der Besoldungsgruppe A 6 in Höhe von 40 Euro und
- für dritte und weitere zu berücksichtigende Kinder ein Familienzuschlag in Höhe von 715 Euro

gewährt. Hierdurch wird gegenüber der bisherigen Anlage 10 die Struktur der kindbezogenen Familienzuschläge erheblich vereinfacht.

Die abgestuften Erhöhungsbeträge in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 6 folgen dem Bundesverfassungsgericht, das in seinem Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 und andere, Randnummer 94, juris – aufgezeigt hat, dass dem Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau unter anderem auch durch eine Anhebung des Familienzuschlags in den unteren Besoldungsgruppen Rechnung getragen werden kann. Die abgestuften Beträge gewährleisten zusammen mit den anderen Maßnahmen, die der Gesetzentwurf vorsieht, die Einhaltung des Mindestabstands zum Grundsicherungsniveau. Darüber hinaus sind sie so austariert, dass dennoch die Gesamtbesoldung in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 jeweils über der darunterliegenden Besoldungsgruppe liegt. Dies betrifft das Verhältnis zwischen der Besoldungsgruppe A 7, für die kein Erhöhungsbetrag mehr vorgesehen ist, und der Besoldungsgruppe A 6.

### **Zu Artikel 3 (Landessonderzahlungsgesetz)**

Das Sonderzahlungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern ist im Hinblick auf eine geschlechtergerechte Sprache vollständig überarbeitet und daher als Landessonderzahlungsgesetz neu gefasst worden. Gleichzeitig tritt das bisherige Sonderzahlungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern außer Kraft; vergleiche Artikel 8 Absatz 4.

Inhaltliche Änderungen haben sich in den §§ 6 und 9 ergeben.

#### **Zu § 6**

Die bisherigen Nachkommabeträge beim Grundbetrag der Jahressonderzahlung werden geglättet, und zwar in den Besoldungsgruppen

- bis A 9 von 38,001 Prozent auf 40 Prozent,
- A 10 bis A 12 sowie C 1 von 33,3 Prozent auf 35 Prozent sowie
- ab A 13 aufwärts von 29,382 Prozent auf 30 Prozent.

#### **Zu § 9**

Der bisherige Sonderzuschlag für jedes berücksichtigungsfähige Kind wird von 25,56 Euro auf 300 Euro angehoben und der Betrag durch einen neuen Absatz 2 herausgestellt.

#### **Zu § 13**

Der bisherige § 13 in seiner ursprünglichen Fassung enthielt noch eine Regelung für Berechtigte in der Besoldungsordnung C vor Umsetzung der Professorenbesoldungsreform in Mecklenburg-Vorpommern. Diese Regelung kann entfallen.

## **Zu Artikel 4 (Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern)**

### **Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Änderung des § 33.

### **Zu Nummer 2 (§ 33 Heilverfahren, Verordnungsermächtigung)**

#### **Zu Absatz 1**

##### **Zu Satz 1**

Es wird der Grundsatz verankert, dass die notwendigen und wirtschaftlich angemessenen Kosten eines Heilverfahrens zu erstatten sind, sofern der Dienstherr das Heilverfahren nicht selbst durchführt. Im Regelfall wird der Dienstherr die Aufwendungen erstatten und das Heilverfahren nicht selbst durchführen.

Gesetzlich geregelt wird nunmehr die bisherige Verwaltungspraxis, dass sich die Erstattung der Aufwendungen für Heilverfahrensmaßnahmen grundsätzlich an die beihilferechtlichen Regelungen des Landes anlehnt. Aufgrund der besonderen Fürsorgepflicht des Dienstherrn für seine verletzte Beamtin oder seinen verletzten Beamten erfolgt die Kostenerstattung zu 100 Prozent und unter Wegfall der im Beihilferecht geregelten Eigenbehalte und weiteren Beschränkungen. Der grundsätzliche Rückgriff auf beihilferechtliche Vorschriften ist sachgerecht, weil auch im Beihilferecht an die Notwendigkeit und Angemessenheit der Maßnahmen zur Heilung angeknüpft wird. In besonders begründeten Fällen ist als Ausprägung der besonderen Fürsorgepflichten des Dienstherrn bei Dienstunfällen ein Überschreiten des Leistungsumfangs der Beihilfe zulässig.

Durch die Aufzählung der Maßnahmen wird der Inhalt des Anspruchs auf Heilverfahren nach einem Dienstunfall dem Grunde und dem Umfang nach stärker als bisher konkretisiert. Absatz 1 Nummern 1 und 2 entsprechen dem bisherigen § 33 Absatz 1 Satz 1 Nummern 1 und 2.

Unter Absatz 1 Nummern 3, bis 6 werden die Erstattungen von Aufwendungen für Krankenhausbehandlungen und Rehabilitationsmaßnahmen, notwendige Haushaltshilfe und Reisekosten in die gesetzliche Regelung aufgenommen.

Nummer 7 bildet den (neuen) Auffangtatbestand für die Kostenerstattung für Maßnahmen, die nicht unter die Nummern 1 bis 6 zu fassen sind, sich jedoch im besonderen Einzelfall als medizinisch notwendig und auch angemessen erweisen können und deshalb eine über die beihilferechtlichen Regelungen hinausgehende Kostenerstattung zulässig sein soll.

##### **Zu Satz 2**

Die Erstattung von Pflegeleistungen erfolgt in Anlehnung an die Vorschriften des Elften Buches Sozialgesetzbuch. Voraussetzung für die Erstattung ist eine Pflegebedürftigkeit im Sinne des § 14 des Elften Buches Sozialgesetzbuch in der jeweils geltenden Fassung. Sie erfolgt in vollem Umfang; Eigenanteile sind nicht zu leisten.

#### **Zu Absatz 2**

Absatz 2 fasst im Wesentlichen die früheren Regelungen in § 33 Absätze 2 und 3 zusammen und regelt die Mitwirkung der verletzten Person im Heilverfahren. Angeordneten und aus ärztlicher Sicht notwendigen Heilbehandlungsmaßnahmen (insbesondere Krankenhausaufenthalt

und Operation) darf sie sich nur entziehen, wenn die Maßnahme mit einer erheblichen Gesundheitsgefahr einhergehen bzw. erheblich in die körperliche Unversehrtheit eingreifen würde (Grundrechtsgarantie).

### **Zu Absatz 3**

#### **Zu Satz 1 und Satz 4**

Die bisherigen Regelungen zum Kleidungs- und Wäscheverschleiß und die Erstattung von Überführungs- und Bestattungskosten (bisher § 33 Absatz 4) werden fortgeführt.

#### **Zu Satz 2 und Satz 3**

Neu aufgenommen werden Regelungen zur Erstattung einer Kraftfahrzeughilfe und zur bedarfsgerechten Anpassung des Wohnumfeldes, soweit die gesundheitlichen Folgen des Dienstunfalls nicht nur vorübergehender Natur sind. Entsprechende Leistungen gewährt auch die gesetzliche Unfallversicherung (§§ 40, 41 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch).

Die Kraftfahrzeughilfe zielt darauf ab, die Mobilität der verletzten Beamtin oder des verletzten Beamten wiederherzustellen oder mindestens zu verbessern. Ermöglicht werden dadurch insbesondere die zur Dienstausübung erforderlichen Wege oder die soziale Teilhabe. Die Wohnungshilfe soll der verletzten Person ein Höchstmaß an Rehabilitation und selbstbestimmter Lebensführung ermöglichen.

### **Zu Absatz 4**

Absatz 4 enthält die Ermächtigung zum Erlass einer Landesverordnung, die gegenüber der bisherigen Verordnungsermächtigung den Umfang und die Durchführung des Heilverfahrens konkreter ausgestaltet. Nach Maßgabe des Artikels 57 Absatz 1 Satz 2 der Landesverfassung werden damit Inhalt, Zweck und Ausmaß der erteilten Ermächtigung genauer bestimmt.

### **Zu Nummer 3 (§ 35 Unfallausgleich)**

#### **Zu Absatz 1**

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund der Aufhebung des Bundesversorgungsgesetzes zum 1. Januar 2024. Die Höhe des Unfallausgleichs ergab sich bislang durch Verweisung auf die Grundrente nach dem Bundesversorgungsgesetz. Künftig wird die Höhe des Unfallausgleichs direkt im Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern geregelt. Die Regelung orientiert sich an der im Rahmen des Arbeitskreises für Versorgungsfragen länderübergreifend abgestimmten Systematik. Unverändert besteht Anspruch auf den Unfallausgleich ab einer mindestens sechs Monate andauernden Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 25 Prozent, was sich bislang indirekt aus § 30 Absatz 1 Satz 2 2. Halbsatz des Bundesversorgungsgesetzes herleitete und nunmehr explizit geregelt wird.

In den Beträgen ist die mit der Rentenerhöhung zum 1. Juli 2023 erfolgte Anpassung bereits berücksichtigt (vergleiche Achtundzwanzigste Verordnung zur Anpassung des Bemessungsbetrags und von Geldleistungen nach dem Bundesversorgungsgesetz vom 21. Juni 2023; BGBl. Teil I Nummer 165). Die künftige Teilnahme an Versorgungsanpassungen im Sinne des § 70 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern ergibt sich aus systematischen Gründen, weil der Unfallausgleich gemäß §§ 2 Absatz 1 Nummer 4 in Verbindung mit 30 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern ein Versorgungsbezug ist. Aufgrund des neuen Regelungsstandortes im Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern gilt die allgemeine Rundungsvorschrift für Versorgungsbezüge in § 49 Absatz 8 auch für die Unfallausgleichsbeträge.

In den Beträgen sind weiterhin berücksichtigt die nach § 31 Absatz 1 Satz 2 des Bundesversorgungsgesetzes vorgesehenen, gestaffelten Erhöhungsbeträge ab einer Minderung der Erwerbstätigkeit in Höhe von 50 Prozent. Diese belaufen sich auf 35 Euro bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit in Höhe von 50 und 60 Prozent, auf 43 Euro bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit in Höhe von 70 und 80 Prozent und auf 53 Euro bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit ab 90 Prozent. Zur Vermeidung von Altersdiskriminierung und sachgrundloser Differenzierung wurde die bisherige Einschränkung der Gewährung der Erhöhungsbeträge erst ab dem 65. Lebensjahr nicht übernommen.

#### **Zu Nummer 4 (§ 53 Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbsersatzeinkommen)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund der Aufhebung des Bundesversorgungsgesetzes zum 1. Januar 2024. Die in § 53 Absatz 6 Satz 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern enthaltene Regelung zur Vermeidung von Doppelzahlungen aufgrund der Gewährung einer Grundrente nach dem Bundesversorgungsgesetz ist ab 2024 entbehrlich. Leistungen nach dem Gesetz zur Regelung des sozialen Entschädigungsrechts werden ab 2024 subsidiär erbracht.

#### **Zu Nummer 5 (§ 55 Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten)**

Die bisherige Bezugnahme auf das Bundesversorgungsgesetz bei der gestaffelten Freibetragsregelung im Zusammenhang mit der Anrechnung einer Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung auf die Beamtenversorgung nach § 55 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern wird ersetzt durch die Bezugnahme auf den neugefassten § 35 Absatz 1 Satz 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern (vergleiche Begründung zu Ziffer 1).

#### **Zu Nummer 6 (§ 85 Ruhegehaltssatz für am 31. Dezember 1991 vorhandene Beamte)**

Die Übergangsregelung wird dahingehend angepasst, dass Beamtinnen und Beamten mit Anspruch auf Unfallausgleich wegen eines bis zum 31. Dezember 1991 erlittenen Dienstunfalls die nach § 35 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern vorgesehenen Beträge zustehen.

#### **Zu Artikel 5 (Änderung des Landesaltersgeldgesetzes)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Bereinigung.

#### **Zu Artikel 6 (Versorgungsrücklagenauflösungsgesetz)**

##### **Zu § 1**

§ 1 regelt die Auflösung des beim Land M-V geführten Sondervermögens „Versorgungsrücklage des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ sowie den Verbleib des vorhandenen Vermögens.

Mit der grundsätzlichen Überführung des Vermögensbestandes der Versorgungsrücklage in den Versorgungsfonds verzichtet das Land auf die Entnahmemöglichkeit zur Abfederung von Versorgungsausgabespitzen in den Jahren 2030 bis 2044. Dies könnte zur Folge haben, dass

eine entsprechende Entlastung durch temporäre Anpassung des Zuführungssatzes an den Versorgungsfonds erforderlich wird.

Im Gegensatz zu den andere Beteiligten an dem Sondervermögen „Versorgungsrücklage des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ werden die zukünftigen Versorgungsaufwendungen für Beamtinnen und Beamten des Forschungsinstituts für Nutztierbiologie nicht durch das Land M-V getragen. Bei der Auflösung ist der auf das Forschungsinstitut für Nutztierbiologie entfallende Teil demnach an dieses zurück zu übertragen.

## **Zu § 2**

Im Zusammenhang mit dem Außerkrafttreten des Versorgungsrücklagengesetzes ist es erforderlich, eine Verwendungsvorschrift für die Versorgungsrücklagen des Kommunalen Versorgungsverband Mecklenburg-Vorpommern zu erlassen.

## **Zu § 3**

### **Zu Absatz 1**

Im Zusammenhang mit dem Außerkrafttreten des Versorgungsrücklagengesetzes ist es erforderlich, eine Verwendungsvorschrift für die Versorgungsrücklagen der unter der Aufsicht des Landes stehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des Öffentlichen Rechts sowie für die landesunmittelbaren Krankenversicherungs- und Sozialversicherungsträger zu erlassen.

### **Zu Absatz 2**

Mit Absatz 2 soll die Überprüfung der zweckentsprechenden Verwendung durch die Aufsichtsbehörde sichergestellt werden.

## **Zu § 4**

### **Zu Absatz 1**

Um weiterhin eine zweckentsprechende Verwendung des auf das Forschungsinstitut für Nutztierbiologie entfallenden Teils des Sondervermögens „Versorgungsrücklage des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ sicherzustellen, wird das Forschungsinstitut für Nutztierbiologie in Absatz 1 dazu verpflichtet, diesen Ertrag einer Pensionsrückstellung zuzuführen und diese ausschließlich zur Deckung von Versorgungsausgaben zu verwenden.

### **Zu Absatz 2**

Mit Absatz 2 soll die Überprüfung der zweckentsprechenden Verwendung durch die Aufsichtsbehörde sichergestellt werden.

## **Zu Artikel 7 (Änderung des Versorgungsfondsgesetzes)**

### **Zu Nummer 1**

Mit Außerkrafttreten des Versorgungsrücklagengesetzes wird das Vermögen der Versorgungsrücklage vollständig in den Versorgungsfonds überführt. In diesem Zusammenhang werden weitere Erstverbeamtungsjahrgänge (2000 bis 2004) in den Versorgungsfonds einbezogen. Insofern dient das aus der Versorgungsrücklage überführte Vermögen der „Nachfinan-

zierung“ dieser betroffenen Jahrgänge im Versorgungsfonds. Mithin wird der Vorsorgegedanke langfristig ausgeweitet. Zudem dient die Änderung der Umsetzung von geschlechtergerechter Sprache.

## **Zu Nummer 2**

Zum 1. Januar 2024 werden in Abstimmung mit der Deutschen Bundesbank die Anlagerichtlinien für den Versorgungsfonds im Sinne nachhaltiger Kriterien erweitert. Die Anlageziele sind auch im Gesetz verankert. Mit dem passiven Strategieansatz wird zur Vermeidung von Transaktionskosten ein häufiges Umschichten des Anlagevermögens verhindert.

## **Zu Nummer 3**

Die Änderung dient der Umsetzung geschlechtergerechter Sprache.

## **Zu Artikel 8 (Inkrafttreten)**

Artikel 8 regelt das Inkrafttreten der Artikel 1 bis 7 sowie das Außerkrafttreten des bisherigen Sonderzahlungsgesetzes sowie des Versorgungsrücklagengesetzes.

### **Zu Absatz 1**

Absatz 1 regelt das grundsätzliche Inkrafttreten des Gesetzes am Tag nach seiner Verkündung, sofern nichts Abweichendes in den Absätzen 2 und 3 geregelt ist.

### **Zu Absatz 2**

Der Gesetzentwurf verfolgt das Ziel, die verfassungsgemäße Alimentation zu wahren. Den im Gesetzentwurf dargestellten Berechnungen zufolge ist dafür bereits für das Jahr 2023 eine rückwirkende Bezügeanpassung (Artikel 1) sowie eine Anpassung der Jährlichen Sonderzahlung nach dem Sonderzahlungsgesetz (Artikel 3) notwendig. Auch die damit verbundenen Änderungen im Landesbesoldungsgesetz durch Artikel 2 (Einführung des Familienergänzungszuschlags in § 43a, Übergangsvorschrift wegen Neuregelung des Familienzuschlags für dritte und weitere Kinder in § 95a und Neufassung der Anlagen 5 bis 13) müssen zum 1. Januar 2023 in Kraft treten.

### **Zu Absatz 3 und 5**

Die 2. Lesung dieses Gesetzes findet voraussichtlich im ersten Quartal 2024 statt. Für eine jahresgenaue Abrechnung des Sondervermögens „Versorgungsrücklage des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ ist es notwendig, dass die Regelung in Artikel 2 Nummer 2 rückwirkend zum 1. Januar 2024 in Kraft tritt sowie das Versorgungsrücklagengesetz gleichzeitig außer Kraft tritt und damit die Verpflichtung zur Bildung eines Sondervermögens in § 18 des Landesbesoldungsgesetzes und insbesondere § 2 des Versorgungsrücklagengesetzes aufgehoben werden. Dies führt dazu, dass bis zum 15. Januar 2024 die Versorgungsrücklage für das Jahr 2023 gemäß § 6 des Versorgungsrücklagengesetzes letztmalig abgerechnet werden kann und muss. Ohne eine Rückwirkung würde das System der Versorgungsrücklage für ein weiteres Jahr fortbestehen und dadurch einen erhöhten Verwaltungsaufwand begründen.

Durch diese Rückwirkung kann das Sondervermögen am Tag der Verkündung dieses Gesetzes durch die Regelungen in den Artikeln 6 und 7 aufgelöst und dem Versorgungsfonds zugeführt werden. Eine Zuführung an das Sondervermögen „Versorgungsrücklage des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ für das 2024 erfolgt nicht. Ab dem Jahr 2024 erfolgt für das Land und die übrigen vom Versorgungsfonds erfassten Dienstherrn die Pensionsvorsorge ausschließlich über das Sondervermögen „Versorgungsfonds des Landes Mecklenburg-Vorpommern“.

Auch die Änderungen des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern müssen mit Wirkung zum 1. Januar 2024 in Kraft treten, da zeitgleich das Bundesversorgungsgesetz, auf das das Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern derzeit verweist, zum 1. Januar 2024 durch das neue 14. Buch Sozialgesetzbuch abgelöst wird.

#### **Zu Absatz 4**

Da das neugefasste Sonderzahlungsgesetz gemäß Absatz 2 zum 1. Januar 2023 in Kraft tritt, muss das abzulösende bisherige Sonderzahlungsgesetz zeitgleich außer Kraft treten.

ENTWURF