

Entwurf

Vorblatt

**Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung von
Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen 2019, 2020 und 2021 und
zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher
Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern**

(Gesetzentwurf der Landesregierung)

A Problem und Ziel

Anpassung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge

Mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund Bezirk Nord (DGB Nord) und dem dbb Beamtenbund und Tarifunion Landesbund Mecklenburg-Vorpommern (dbb m-v) ist im Rahmen der Beteiligungsgespräche zur Übernahme des seinerzeitigen Tarifergebnisses für den TV-L für die Jahre 2017 bis 2018 auf den Beamten- und Richterbereich u.a. eine sachgerechte Verständigung dahingehend erzielt worden, in 2019 das dann vorliegende Tarifergebnis zeit- und wirkungsgleich auf die Besoldung und Versorgung zu übertragen und dies auch für die Jahre 2020 bis 2022 unter dem Vorbehalt gravierender Verschlechterungen der finanziellen Lage des Landes zu beabsichtigen.

Für die Tarifbeschäftigten der Länder ist am 2. März 2019 mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes im Rahmen der Tarifrunde 2019/2020/2021 eine Tarifeinigung für die Erhöhung der Tabellenentgelte der Anlage B zum TV-L mit einer Laufzeit vom 1. Januar 2019 bis 30. September 2021 erzielt worden. Danach sollen

- zum 1. Januar 2019 die Tabellenentgelte um ein Gesamtvolumen von 3,2 Prozent erhöht werden, darin sind enthalten
 - die Anhebung der Stufe 1 in den Entgeltgruppen 2 bis 15 um 4,5 Prozent, mindestens jedoch eine Erhöhung um 100 Euro, und
 - für die übrigen Stufen in allen Entgeltgruppen eine lineare Erhöhung um 3,01 Prozent, mindestens jedoch eine Erhöhung um 100 Euro;
- zum 1. Januar 2020 die Tabellenentgelte um ein Gesamtvolumen von 3,2 Prozent erhöht werden, darin sind enthalten
 - die Anhebung der Stufe 1 in den Entgeltgruppen 2 bis 15 um weitere 4,3 Prozent und
 - für die übrigen Stufen in allen Entgeltgruppen eine lineare Erhöhung um 3,12 Prozent, mindestens jedoch eine Erhöhung um 90 Euro;
- zum 1. Januar 2021 die Tabellenentgelte um ein Gesamtvolumen von 1,4 Prozent erhöht werden, darin sind enthalten

- die Anhebung der Stufe 1 in den Entgeltgruppen 2 bis 15 um 1,8 Prozent und
- für die übrigen Stufen in allen Entgeltgruppen eine lineare Erhöhung um 1,29 Prozent, mindestens jedoch eine Erhöhung um 50 Euro.

Für Auszubildende ist zum 1. Januar 2019 und zum 1. Januar 2020 eine Erhöhung der Ausbildungsentgelte um jeweils 50 Euro vorgesehen.

Im Anschluss an diesen Tarifabschluss ist eine Erhöhung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse in Mecklenburg-Vorpommern in den Jahren 2019, 2020 und 2021 vorgesehen.

Hierzu ist eine sachgerechte Verständigung mit dem DGB Nord und dem dbb m-v im Rahmen der Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände (§ 53 des Beamtenstatusgesetzes, § 92 des Landesbeamtenengesetzes) erfolgt. Im Ergebnis dessen ist beabsichtigt:

1. Entsprechend dem dargestellten Gesamtvolumen des Tarifergebnisses und unter Berücksichtigung der gemäß § 14a des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern bis zum 31. Dezember 2022 von vornherein um 0,2 Prozentpunkte vermindert festzusetzenden Anpassungen werden die Besoldungs- und Versorgungsbezüge zeit- und systemgerecht
 - a) zum 1. Januar 2019 um 3 Prozent,
 - b) zum 1. Januar 2020 um weitere 3 Prozent und
 - c) zum 1. Januar 2021 um weitere 1, 2 Prozenterhöht.
2. Die Anwärterbezüge werden entsprechend dem Tarifergebnis zum
 - a) 1. Januar 2019 um 50 Euro und
 - b) 1. Januar 2020 um weitere 50 Euroerhöht.

Wegen des auf Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes in Verbindung mit § 2 Absatz 1 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern und § 3 Absatz 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern beruhenden Gesetzesvorbehalts in der Besoldung und Versorgung ist für die vorgesehene Anpassung eine gesetzliche Grundlage erforderlich.

Einmalzahlung nach § 6 des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2018 Mecklenburg-Vorpommern

Die Einmalzahlung nach § 6 des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2018 Mecklenburg-Vorpommern konnte in etwa 250 Fällen in der Landesverwaltung (davon circa 95 Prozent Frauen) nicht gewährt werden, da sich die betreffenden Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger am maßgeblichen Stichtag, den 1. November 2017, in Elternzeit befanden. Vergleichbare Fälle könnten auch bei kommunalen und anderen Dienstherrn aufgetreten sein.

Studienrätinnen und Studienräte, Funktionszusatz „bei entsprechender Verwendung“

Das Amt einer Studienrätin oder eines Studienrats in der Besoldungsgruppe A 13 der Landesbesoldungsordnung A kann nach dem mit dem ersten Spiegelstrich ausgebrachten Funktionszusatz im Wege der Beamtenernennung nur übertragen werden, wenn die Bewerberin oder der Bewerber die Befähigung für das Lehramt an Gymnasien oder an beruflichen Schulen besitzt und darüber hinaus entsprechend der jeweiligen Befähigung verwendet wird. Im Falle einer Verwendung als Regionalschullehrerin oder als Regionalschullehrer steht der Funktionszusatz „bei entsprechender Verwendung“ der Ernennung zur Studienrätin oder zum Studienrat entgegen. Des Weiteren könnte einer solchen Bewerberin oder einem solchen Bewerber auch nicht das Amt einer Regionalschulrätin oder eines Regionalschulrates in der Besoldungsgruppe A 13 der Landesbesoldungsordnung A übertragen werden, da nach dem Funktionszusatz gemäß Fußnote 6 zu dieser Amtsbezeichnung die Übertragung dieses Amtes im Wege der Beamtenernennung die Lehrbefähigung für das Lehramt an Regionalen Schulen und eine entsprechende Verwendung voraussetzt. Nach derzeitiger Rechtslage könnte deshalb im Wege der Beamtenernennung nur das als „Auffangamt“ konzipierte Amt einer Lehrerin oder eines Lehrers in der Besoldungsgruppe A 12 der Landesbesoldungsordnung A mit dem Funktionszusatz „an allgemeinbildenden Schulen, soweit nicht anders eingereiht“ übertragen werden.

Dies führt dazu, dass eine Bewerberin oder ein Bewerber mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien bei einem Einsatz als Regionalschullehrerin oder Regionalschullehrer nicht entsprechend besoldet werden kann. Diese ausdifferenzierte Ämterordnung, die Gesetzeskraft besitzt und beispielsweise nicht durch die Bildungsdienst-Laufbahnverordnung überwunden werden kann, steht einem Einsatz von Bewerberinnen und Bewerbern mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien an Regionalen Schulen und Regionalteilen von Gesamtschulen entgegen und erschwert die Rekrutierung von Lehrkräften für diesen Schulbereich.

Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit

Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Beschluss vom 28. November 2018 (Aktenzeichen: 2 BvL 3/15) die niedersächsischen Regelungen zur Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit für nicht mit dem Grundgesetz vereinbar erklärt und den niedersächsischen Gesetzgeber verpflichtet, eine verfassungskonforme Regelung zu treffen. Die angegriffene niedersächsische Regelung ist mit § 72a des Bundesbesoldungsüberleitungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern sowie der Dienstbezügezuschlagslandesverordnung annähernd inhaltsgleich. Hieraus ergibt sich ein verfassungsrechtlich gebotener Änderungsbedarf, zumal auch schon Widersprüche gegen die Besoldung bei begrenzter

Dienstfähigkeit mit Verweis auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vorliegen.

Mindestabstand der Besoldung zum sozialhilferechtlichen Grundsicherungsniveau

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes (siehe Beschluss vom 17. November 2015, Aktenzeichen: 2 BvL 19/09 und andere, Randnummer 93 f. nach juris) muss von Verfassungs wegen bei der Bemessung der Besoldung ein qualitativer Unterschied zwischen der Grundsicherung für Arbeitssuchende und dem einer erwerbstätigen Beamtin oder eines erwerbstätigen Beamten geschuldeten Unterhalt in der Weise deutlich werden, dass die Nettoalimentation in den unteren Besoldungsgruppen ihrerseits einen Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau aufweist. Ein solcher Mindestabstand ist nach dem Bundesverfassungsgericht unterschritten, wenn die Besoldung um weniger als 15 Prozent über dem sozialhilferechtlichen Bedarf liegt.

Insbesondere bei der Bezügeanpassung prüft der Gesetzgeber, ob der Abstand der Nettoalimentation zum Grundsicherungsniveau weiterhin gewahrt ist. Dies ist im Falle der vorgesehenen Anpassung für die Jahre 2019 und 2020 zu bejahen. Auch für das Jahr 2021 ist davon auszugehen. Sollte allerdings in einem besonders atypisch gelagerten Einzelfall, den der Besoldungsgesetzgeber nicht gesehen hat, der Mindestabstand nicht eingehalten sein, wäre der Dienstherr wegen der Bindung an Gesetz und Recht (Artikel 20 Absatz 3 Grundgesetz) dennoch daran gehindert, eine höhere als die gesetzlich geregelte Besoldung zu gewähren („Gesetzesvorbehalt der Besoldung“).

Meldung von Dienstunfällen an das Statistische Amt der Europäischen Union

Auf der Grundlage der Verordnung (EU) Nr. 349/2011 der Kommission vom 11. April 2011 zur Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 1338/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates zu Gemeinschaftsstatistiken über öffentliche Gesundheit und über Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz betreffend Statistiken über Arbeitsunfälle (ABl. L 97 vom 12. April 2011, S. 3) müssen meldepflichtige Daten über Dienstunfälle an das Statistische Amt der Europäischen Union weitergemeldet werden. Diese Vorgabe ist im Beamtenbereich noch nicht umgesetzt worden. Für den Arbeitnehmerbereich im öffentlichen Dienst in Mecklenburg-Vorpommern erfolgt die Weitermeldung bereits über die Unfallkasse Mecklenburg-Vorpommern.

B Lösung

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

Das Tarifergebnis wird zeit- und systemgerecht übernommen. Hierbei werden die Anpassungen der Dienst- und Versorgungsbezüge auf der Grundlage von § 14a des Bundesbesoldungsüberleitungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern von vornherein um 0,2 Prozentpunkte vermindert festgesetzt und der Unterschiedsbetrag der Versorgungsrücklage zugeführt.

Dies bedeutet eine Erhöhung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge um 3 Prozent zum 1. Januar 2019, um weitere 3 Prozent zum 1. Januar 2020 und um weitere 1,2 Prozent zum 1. Januar 2021.

Einer wirkungsgleichen Übertragung des Tarifergebnisses hinsichtlich der Erhöhung der Tabellenentgelte ab der 2. Stufe in allen Entgeltgruppen um einen Mindesterhöhungsbetrag stehen verfassungsrechtliche Bedenken im Hinblick auf das Abstandsgebot als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums nach Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes entgegen. Ein solcher Mindestbetrag wäre ausgehend von 100 Euro zum 1. Januar 2019, um weitere 90 Euro zum 1. Januar 2020 und um weitere 50 Euro zum 1. Januar 2021 und unter Beachtung der verminderten Anpassung nach § 14a des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern in Höhe von 94 Euro, 84 Euro und 43 Euro festzusetzen gewesen. Nach der dazu ergangenen aktuellen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes ist das Abstandsgebot im Falle einer schleichenden Abschmelzung der Abstände zwischen den Ämtern verletzt. Das ist insbesondere der Fall, wenn in einem Zeitraum von fünf Jahren die Abstände um mehr als 10 Prozent eingeebnet werden. Dies wäre aber bei einer wirkungsgleichen Übertragung der Mindesterhöhungsbeträge bei einer Reihe von Ämtern der Fall.

Die Bezüge der Anwärterinnen und Anwärter werden zeit- und inhaltsgleich entsprechend dem Tarifergebnis zum 1. Januar 2019 um 50 Euro und zum 1. Januar 2020 um weitere 50 Euro erhöht.

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

Auslandsbezüge sind nicht anzupassen, da sich diese gemäß § 28 des Landesbesoldungsgesetzes aus den jeweils geltenden Bundesregelungen ergeben und insoweit den im Bundesbereich erfolgten und künftig erfolgenden Anpassungen unterliegen.

Im Bereich der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gelten die zuvor angegebenen Anpassungen in den Jahren 2019 bis 2021 für die der Festsetzung der Versorgung zugrundeliegenden Bezügebestandteile entsprechend.

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

2. Änderung des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2018 Mecklenburg-Vorpommern (Artikel 5)

§ 6 des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2018 Mecklenburg-Vorpommern soll dahingehend geändert werden, dass auch diejenigen Bezügeempfängerinnen und Bezügeempfänger eine Einmalzahlung in Höhe

von 9,35 Prozent der Bezüge für November 2017 erhalten, die am 1. November 2017 elternzeitbedingt keinen Bezügeanspruch hatten. Maßstab sind hierbei die Bezüge, die ohne Inanspruchnahme von Elternzeit zugestanden hätten.

3. Änderung des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern (Artikel 6)

Der Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit wird nach dem Vorbild der Regelung in § 7 des Thüringer Besoldungsgesetzes neu geregelt. Hiernach soll der Zuschlag 50 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen den jeweiligen Teilzeitdienstbezügen und den Dienstbezügen bei Vollzeit betragen. Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 28. November 2018 eine entsprechende Regelung in Thüringen für zulässig erachtet.

4. Änderung des Landesbesoldungsgesetzes (Artikel 7)

a) Mit einem neuen § 29a im Landesbesoldungsgesetz wird ein Zuschlag zur Besoldung für den Fall eingeführt, dass im Einzelfall die Nettoalimentation den Mindestabstand von 15 Prozent zur Grundsicherung für Arbeitssuchende unterschreitet. Der Zuschlag soll in Höhe des Differenzbetrages gewährt werden, der erforderlich ist, um den Mindestabstand der Nettoalimentation von 15 Prozent zur Grundsicherung für Arbeitssuchende zu wahren.

b) In der Besoldungsgruppe A 13 der Landesbesoldungsordnung A entfällt bei der Amtsbezeichnung „Studienrat“ in dem mit dem ersten Spiegelstrich ausgebrachten Funktionszusatz „mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien oder an beruflichen Schulen bei einer der jeweiligen Befähigung entsprechenden Verwendung“ die Beschränkung „bei einer der jeweiligen Befähigung entsprechenden Verwendung“. Dadurch kann das Amt einer Studienrätin oder eines Studienrates im Wege der Beamtenernennung zum Beispiel auch dann übertragen werden, wenn im Falle einer Befähigung für das Lehramt an Gymnasien abweichend davon die Aufgaben einer Regionalschullehrerin oder eines Regionalschullehrers übertragen werden, die grundständig zu dem ebenfalls der Besoldungsgruppe A 13 zugeordneten Amt einer Regionalschulrätin oder eines Regionalschulrates gehören.

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

Mit einem neuen § 45a im Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern soll bestimmt werden, dass für die Beamtinnen und Beamten des Landes, der kommunalen Körperschaften und der weiteren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts in Mecklenburg-Vorpommern die Weitermeldung aus verwaltungsökonomischen Gründen wie schon im Arbeitnehmerbereich ebenfalls über die Unfallkasse Mecklenburg-Vorpommern erfolgt.

C Alternativen

Zu B 1.

1. Beibehaltung der gegenwärtigen Rechtslage – keine über die zuletzt zum 1. Januar 2018 erfolgte Bezügeerhöhung hinausgehende Anpassung

Die Beibehaltung der gegenwärtigen Rechtslage würde allein im Jahr 2019 im Vergleich zum vorliegenden Gesetzentwurf Minderausgaben im Landeshaushalt in Höhe von rund 32 Millionen Euro bewirken, deren Einspareffekte sich als sogenannte Ewigkeitskosten in den Folgejahren entsprechend fortsetzen würden. Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter würde sich hierbei jedoch im Gesamtvergleich der Besoldung in den Ländern ab 2019 nachteilig entwickeln und möglicherweise nicht mehr als konkurrenzfähig erweisen. Diese Alternative kommt mit Blick auf das Fachkräftegewinnungsinteresse, aber auch das Bestreben, die Beschäftigten im Land zu halten, nicht in Betracht. Überdies besteht bei einer Nichtanpassung die Gefahr, den vom Bundesverfassungsgericht in seinen Entscheidungen vom 5. Mai 2015 (2 BvL 17/09 und andere) und 17. November 2015 (2 BvL 19/09 und andere) aufgestellten Maßstäben zur Beurteilung einer verfassungsgemäßen Alimentierung nicht gerecht zu werden.

Schließlich würde eine Beibehaltung der gegenwärtigen Rechtslage eine Aufkündigung der mit dem DGB Nord und dem dbb m-v im Rahmen der Übertragung des Tarifergebnisses 2017/2018 erfolgten sachgerechten Verständigung bedeuten, die unter anderem eine zeit- und wirkungsgleiche Übernahme des Tarifergebnisses für 2019 sowie die Jahre 2020 bis 2022 unter dem Vorbehalt gravierender Verschlechterungen der finanziellen Lage des Landes beinhaltet.

2. Erhöhung der Bezüge unter Veränderung der diesem Gesetzentwurf zugrundeliegenden Parameter

Eine Veränderung der dem Gesetzentwurf zugrundeliegenden Parameter würde zunächst das Aufgeben der mit dem DGB Nord und dem dbb m-v gefundenen sachgerechten Verständigung bedeuten. Ungeachtet dessen und der haushalterischen Auswirkungen kommt jede (theoretisch) denkbare Kombination aus zeitlicher Verschiebung, modifizierten Anpassungssätzen und zeitlicher Reichweite der Regelung in Betracht, solange und soweit hiermit eine ausreichende Alimentierung der Beamten- und Richterschaft sichergestellt bleibt. Vor diesem Hintergrund ist eine Anpassung der Bezüge unter Veränderung der diesem Gesetzentwurf zugrundeliegenden Parameter zwar zulässig, wegen der Vielzahl der veränderlichen Parameter und deren Auswirkungen aber weder im Vergleich zum Gesetzentwurf noch zur Alternative unter Nummer 1 angemessen darstell- und bewertbar.

Zu B 2.

In Betracht kommt eine Beibehaltung der gegenwärtigen Rechtslage mit der Folge, dass am 1. November 2017 in Elternzeit befindliche Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter weiterhin keinen Anspruch auf die Einmalzahlung

hätten. Damit würde de facto für diesen Personenkreis der mit der Einmalzahlung berücksichtigte Korrekturbedarf im Sinne der Revisionsklausel nach § 8 des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2016/2017 Mecklenburg-Vorpommern für das Kalenderjahr 2017 ausbleiben, auch wenn vor dem 1. November 2017 ein Bezügeanspruch bestand. Darüber hinaus sind von dem betroffenen Personenkreis circa 95 Prozent Frauen, so dass die Frage nach einer mittelbaren Diskriminierung offenbleiben würde.

Zu B 3.

Beibehaltung des gegenwärtigen Zuschlags bei begrenzter Dienstfähigkeit oder andere Bemessung

Bei einer Beibehaltung der derzeitigen Regelung in § 72a des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern in Verbindung mit der Dienstbezügezuschlagslandesverordnung wäre davon auszugehen, dass im Falle der Klage das Verwaltungsgericht das Verfahren aussetzen und die Frage über die Verfassungsmäßigkeit der bestehenden Regelung dem Bundesverfassungsgericht vorlegen würde. Ausgehend von der Entscheidung zur niedersächsischen Regelung wäre damit zu rechnen, dass das Bundesverfassungsgericht auch die Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit in Mecklenburg-Vorpommern für verfassungswidrig zu niedrig erklärt und den Gesetzgeber auffordert, eine verfassungsgemäße Regelung zu treffen. Bei einer derartigen Sach- und Rechtslage stellt sich ein Abwarten als keine Option dar, zumal bereits in der Sache Widersprüche beim Landesamt für Finanzen eingelegt worden sind.

Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 28. November 2018 die Regelungen aus den Ländern Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Sachsen-Anhalt und Thüringen als solche dargestellt, die das wirtschaftliche Risiko der begrenzten Dienstfähigkeit nicht im Wesentlichen der Beamtin oder dem Beamten aufbürden. Nach den Regelungen in diesen Ländern erhalten begrenzt Dienstfähige die Hälfte der Differenz zwischen den der verbliebenen Dienstfähigkeit entsprechenden Teildienstbezügen und den Vollzeitbezügen als Zuschlag, so dass das wirtschaftliche Risiko bei begrenzter Dienstfähigkeit zwischen dem Dienstherrn und der Beamtin oder dem Beamten paritätisch aufgeteilt ist. Aus Gründen der Rechtssicherheit liegt es daher nahe, eine solche Regelung auch für Mecklenburg-Vorpommern zu treffen und andere denkbare Lösungen nicht weiter zu verfolgen.

Zu B 4.

- a) Auf die Einführung eines Zuschlags zur Wahrung des Abstands zum sozialhilferechtlichen Gesamtbedarf könnte verzichtet werden. Dies hätte allerdings zur Folge, dass in einem atypischen Fall die Verwaltung trotz einer Unterschreitung des Mindestabstands wegen der Bindung an Gesetz und Recht keine Zahlungen leisten dürfte. Die Beamtin oder der Beamte wäre daher auf den Rechtsweg angewiesen, wobei das Verwaltungsgericht bei Zweifeln an einer verfassungsgemäßen Besoldung die streitigen Normen dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung vorlegen müsste. Zwar könnte auch der Gesetzgeber tätig werden. Soweit es sich bei dem atypischen Fall aber um einen „Ausreißer“ handeln würde und deshalb der Besoldungsstruktur grund-

sätzlich keine verfassungsrechtlichen Bedenken begegnen, stellt sich der vorgesehene Zuschlag als die treffsicherere Regelung dar, die Mitnahmeeffekte bei einer allgemeinen Regelung vermeidet.

- b) Im Falle einer Beibehaltung des bestehenden Funktionszusatzes „bei einer der jeweiligen Befähigung entsprechenden Verwendung“ zum Amt einer Studienrätin oder eines Studienrates wäre es nicht möglich, Bewerberinnen und Bewerbern mit einer Befähigung für das Lehramt an Gymnasien anderweitig zu verwenden und ihnen trotzdem das Amt einer Studienrätin oder eines Studienrates im Wege der Beamtenernennung zu übertragen. Damit wäre es bei einer guten Bewerberlage für Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrer nicht möglich, die über dem Einstellungsbedarf liegenden Bewerberinnen und Bewerber ohne einen Besoldungsverlust gegenüber der Einstufung in der Besoldungsgruppe A 13 anderweitig in Bedarfsbereichen – etwa an Regionalen Schulen – zu verwenden. Diese Bewerberinnen und Bewerber stünden womöglich nicht mehr für einen Eintritt in den Schuldienst zur Verfügung, so dass eine Deckung der Personalbedarfe gefährdet wäre.

Zu B 5.

Anstelle einer Weitermeldung der meldepflichtigen Daten durch die Unfallkasse Mecklenburg-Vorpommern käme auch eine Weitermeldung durch jeden einzelnen Dienstherrn in Betracht. Das würde allerdings voraussetzen, dass jeder Dienstherr in seinem Bereich das von europäischer Seite vorgeschriebene Kodierungsverfahren zur Anonymisierung der meldepflichtigen Daten umsetzt und einen Meldeweg zum Bundesministerium für Arbeit und Soziales schafft, das wiederum für Deutschland gegenüber dem Statistischen Amt der Europäischen Union eine Gesamtmeldung abgibt. Dies würde für den einzelnen Dienstherrn einen erheblichen zusätzlichen Aufwand bedeuten, der umso mehr ins Gewicht fällt, wenn wie bei vielen kreisangehörigen kommunalen Körperschaften nur wenige Beamtinnen und Beamte beschäftigt werden und meldepflichtige Dienstunfälle die Ausnahme sind. Demgegenüber sollen bei dem vorgesehenen zentralen Verfahren die Klardaten gemeldet werden, die erst von der Unfallkasse Mecklenburg-Vorpommern kodiert werden. Diese kann hierbei auf das etablierte Verfahren aus dem Arbeitnehmerbereich im öffentlichen Dienst zurückgreifen. Die einzelnen Dienstherrn werden somit von zusätzlichem Verwaltungsaufwand entlastet.

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

Der Gesetzentwurf dient der Umsetzung des in § 14 Absatz 1 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern und § 70 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern enthaltenen Auftrages einer regelmäßigen Anpassung der Besoldung und Versorgung. Für eine solche Anpassung ist eine gesetzliche Regelung notwendig (Gesetzesvorbehalt der Besoldung und Versorgung).

E Finanzielle Auswirkungen auf die Haushalte des Landes und der Kommunen

1 Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand

Haushaltsausgaben infolge der Bezügeanpassungen

Die vorgesehene Bezügeerhöhung führt zu Mehrkosten im Landeshaushalt in Höhe von etwa 32 Millionen Euro im Jahr 2019, von etwa 33 Millionen Euro im Jahr 2020 und von 15 Millionen Euro im Jahr 2021, die sich als sogenannte Ewigkeitskosten in den Folgejahren in jeweils dieser Höhe fortsetzen. Hierbei sind insbesondere die Effekte aus dem fortlaufenden Anstieg der Verbeamtungsquote im Lehrerbereich nicht berücksichtigt worden. Allerdings führt eine renteneintrittsbedingte Nachbesetzung durch die Einstellung des Nachwuchspersonals im Beamtenverhältnis zu einer generellen Verschiebung der Personalkosten vom Arbeitnehmerbereich zum Beamtenbereich, so dass es sich um keine spezifischen Kosten in Folge der Bezügeanpassungen handelt.

Die Mehrkosten im Bereich kommunaler Dienstherrn lassen sich grob geschätzt auf etwa 4 Millionen Euro jeweils in den Jahren 2019 und 2020 und etwa 2 Millionen Euro im Jahr 2021 beziffern, die sich als sogenannte Ewigkeitskosten in den Folgejahren in jeweils dieser Höhe fortsetzen.

Weitere Haushaltsausgaben

Die Erweiterung des Kreises der Anspruchsberechtigten für die Einmalzahlung nach § 6 des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2018 Mecklenburg-Vorpommern verursacht einmalige Ausgaben, die mit circa 100.000 Euro für den Landeshaushalt geschätzt werden. Eventuelle Mehrkosten, die durch Streichung des Funktionszusatzes für Studienrätinnen und Studienräte „bei einer der jeweiligen Befähigung entsprechenden Verwendung“ in den Fällen der Ernennung zur Studienrätin oder zum Studienrat, von Gymnasiallehrerinnen oder Gymnasiallehrern bei Einsatz als Lehrerin oder Lehrer an Regionalschulen, entstehen, sind seitens des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur im Rahmen des Budgets zu decken. Der Zuschlag zur Wahrung des Abstands zum sozialhilferechtlichen Gesamtbedarf kommt lediglich bei atypischen Fällen, die der Gesetzgeber nicht gesehen hat, zum Tragen, so dass sich die Ausgaben nicht beziffern lassen. Struktureller Natur ist lediglich die Änderung des Zuschlags bei begrenzter Dienstfähigkeit. In der Landesverwaltung liegen derzeit 18 Fälle von begrenzter Dienstfähigkeit vor, so dass Mehrkosten nur in wenigen Fällen entstehen werden. Für die kommunalen Körperschaften sind keine Fallzahlen bekannt, so dass etwaige Mehrkosten nicht beziffert werden können.

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 eines Gesetzes über die Anpassung von
Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen 2019, 2020 und 2021 und
zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher
Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern**

Vom

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

**Gesetz über die Anpassung von Besoldungs- und
Beamtenversorgungsbezügen in den Jahren 2019, 2020 und 2021
(Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz
2019/2020/2021 Mecklenburg-Vorpommern - BesVAnpG 2019/2020/2021 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,
2. Beamtinnen und Beamte auf Widerruf, die nebenbei verwendet werden,
3. Kirchen, Religionsgesellschaften und Weltanschauungsgemeinschaften des öffentlichen Rechts und ihre Verbände und Einrichtungen.

§ 2

Erhöhung der Dienstbezüge im Jahr 2019

(1) Ab 1. Januar 2019 erhöhen sich um 3 Prozent

1. die Grundgehaltssätze,
2. der Familienzuschlag mit Ausnahme der Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppen A 2 bis A 5 sowie des Erhöhungsbetrages nach § 6 des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2008 Mecklenburg-Vorpommern,
3. die Amtszulagen sowie die allgemeine Stellenzulage nach Vorbemerkung 27 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern,
4. die Beträge nach § 4 der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte sowie
5. Leistungsbezüge für Professorinnen und Professoren sowie hauptberufliche Leiterinnen, Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, soweit deren Teilnahme an regelmäßigen Besoldungsanpassungen aufgrund landesrechtlicher Regelungen bestimmt wurde.

(2) Maßgeblich für die in Absatz 1 Nummern 1 bis 4 genannten Bezügebestandteile sind die nach dem Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2018 Mecklenburg-Vorpommern vom 11. Februar 2018 (GVOBl. M-V S. 50) am 31. Dezember 2018 geltenden Ausgangsbeträge.

§ 3

Erhöhung der Dienstbezüge im Jahr 2020

Ab 1. Januar 2020 werden die nach § 2 angepassten Bezüge um weitere 3 Prozent erhöht.

§ 4

Erhöhung der Dienstbezüge im Jahr 2021

Ab 1. Januar 2021 werden die nach § 3 angepassten Bezüge um weitere 1,2 Prozent erhöht.

§ 5

Anpassung der Anwärterbezüge in den Jahren 2019 und 2020

(1) Die Anwärtergrundbeträge werden zum 1. Januar 2019 um 50 Euro angehoben. § 2 Absatz 2 gilt entsprechend.

(2) Die nach Absatz 1 angepassten Anwärtergrundbeträge werden zum 1. Januar 2020 um weitere 50 Euro angehoben.

§ 6

Anpassung von Bezügen nach fortgeltendem Recht in den Jahren 2019, 2020 und 2021

(1) Die lineare Erhöhung nach § 2 Absatz 1 zum 1. Januar 2019 gilt entsprechend für

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

§ 2 Absatz 2 gilt entsprechend.

(2) Die lineare Erhöhung nach § 3 zum 1. Januar 2020 gilt entsprechend für die in Absatz 1 genannten Bezüge ausgehend von den sich in Anwendung des Absatzes 1 ergebenden Beträgen.

(3) Die lineare Erhöhung nach § 4 zum 1. Januar 2021 gilt entsprechend für die in Absatz 1 genannten Bezüge ausgehend von den sich in Anwendung des Absatzes 2 ergebenden Beträgen.

§ 7

Erhöhung der Versorgungsbezüge in den Jahren 2019, 2020 und 2021

(1) Für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gelten die Anpassungen nach den §§ 2 bis 4 sowie § 6 für die dort genannten Bezügebestandteile entsprechend, sofern diese Grundlage der Versorgung sind.

(2) Die linearen Erhöhungen nach dem § 2 Absatz 1, den §§ 3 und 4 oder dem § 6 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 2019 um 2,9 Prozent, zum 1. Januar 2020 um weitere 2,9 Prozent sowie zum 1. Januar 2021 um 1,1 Prozent erhöht.

§ 8

Rundung der Erhöhungsbeträge

Bei den Berechnungen nach den §§ 2 bis 4 sowie §§ 6 und 7 sind die sich jeweils ergebenden Bruchteile eines Cents unter 0,5 abzurunden und Bruchteile von 0,5 und mehr aufzurunden.

Artikel 2

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

Die Erhöhungen nach Artikel 1 §§ 2 bis 4 und 6 bis 8 gelten entsprechend für die Empfängerinnen und Empfänger von Amts- und Versorgungsbezügen nach dem Landesministergesetz.

Artikel 3

Gesetz über die Anpassung der Amtsbezüge der Parlamentarischen Staatssekretärinnen und Parlamentarischen Staatssekretäre sowie entsprechender Versorgungsbezüge

Die Erhöhungen nach Artikel 1 §§ 2 bis 4 und 6 bis 8 gelten entsprechend für die Empfängerinnen und Empfänger von Amts- und Versorgungsbezügen nach dem Gesetz über die Rechtsverhältnisse Parlamentarischer Staatssekretäre.

Artikel 4

Änderung der Erschwerniszulagenverordnung

In § 4 Absatz 1 Nummer 1 der Erschwerniszulagenverordnung vom 4. Juli 2011 (GVOBl. M-V S. 376), die zuletzt durch die Verordnung vom 16. Januar 2019 (GVOBl. M-V S. 60) geändert worden ist, wird die Angabe „3,38 Euro“ durch die Worte „ab dem 1. Januar 2019 3,48 Euro, ab dem 1. Januar 2020 3,58 Euro und ab dem 1. Januar 2021 3,62 Euro“ ersetzt.

Artikel 5

Änderung des Gesetzes über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen im Jahr 2018

Das Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2018 Mecklenburg-Vorpommern vom 11. Februar 2018 (GVOBl. M-V S. 50) wird wie folgt geändert:

Nach § 6 Absatz 2 wird folgender neuer Absatz 3 angefügt:

„(3) Absatz 1 gilt auch für die Fälle, in denen am 1. November 2017 ein Anspruch auf Dienst- oder Anwärterbezüge nicht bestanden hat, weil die oder der Berechtigte Elternzeit nach § 81 des Landesbeamtengesetzes in Anspruch genommen hat. In den Fällen nach Satz 1 gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass die Dienst- und Anwärterbezüge maßgebend sind, die ohne die elternzeitbedingte Unterbrechung des Dienstverhältnisses für November 2017 zugestanden hätten.“

Artikel 6 **Änderung des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes** **Mecklenburg-Vorpommern**

Das Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. März 2013 (GVOBl. M-V S. 182, 288), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 11. Februar 2018 (GVOBl. M-V S. 50, 51) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

§ 72a wird wie folgt neu gefasst:

„§ 72a **Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit**

Bei begrenzter Dienstfähigkeit nach § 27 des Beamtenstatusgesetzes erhalten Beamte und Richter Besoldung entsprechend § 6 Absatz 1. Diese wird um einen nicht ruhegehaltfähigen Zuschlag ergänzt. Der Zuschlag beträgt 50 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen den nach Satz 1 gekürzten Dienstbezügen und den Dienstbezügen, die der begrenzt Dienstfähige bei Vollzeitbeschäftigung erhalten würde. Wird die Arbeitszeit in begrenzter Dienstfähigkeit aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung nochmals verringert, verringert sich der Zuschlag nach Satz 3 entsprechend dem Verhältnis zwischen der wegen begrenzter Dienstfähigkeit verringerten Arbeitszeit und der nochmals verringerten Arbeitszeit.“

Artikel 7 **Änderung des Landesbesoldungsgesetzes**

Das Landesbesoldungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. September 2001 (GVOBl. M-V S. 321), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 18. Februar 2019 (GVOBl. M-V S. 70, 71) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 29 wird folgender § 29a eingefügt:

„§ 29a **Zuschlag zur Wahrung des Abstands zum sozialhilferechtlichen Gesamtbedarf**

Soweit die Nettoalimentation den Mindestabstand von 15 Prozent zur Grundsicherung für Arbeitssuchende, die einem Leistungsempfänger für sich und eine vergleichbare Familie zur Sicherung des Lebensunterhalts zusteht, unterschreitet, wird ein Zuschlag zur Besoldung nach § 1 Absatz 2 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern gewährt. Der Zuschlag wird in Höhe des Differenzbetrages gewährt, der erforderlich ist, um den Mindestabstand der Nettoalimentation von 15 Prozent zur Grundsicherung für Arbeitssuchende gemäß Satz 1 zu wahren.“

2. Die Anlage I mit den Landesbesoldungsordnungen A und B wird wie folgt geändert:

In der Besoldungsgruppe A 13 wird zu der Amtsbezeichnung „Studienrat“ der erste Spiegelstrich wie folgt neu gefasst:

„– mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien oder an beruflichen Schulen^{2) 4) 13) 14) 15)}“

Artikel 8 **Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes** **Mecklenburg-Vorpommern**

Das Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. März 2012 (GVOBl. M-V S. 26), das durch Artikel 5 des Gesetzes vom 4. Juli 2014 (GVOBl. M-V S. 316, 322) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird nach der Angabe zu § 45 folgende Angabe eingefügt:

„§ 45a Meldung von Dienstunfalldaten an Eurostat“

2. Nach § 45 wird folgender § 45a eingefügt:

„§ 45a **Meldung von Dienstunfalldaten an Eurostat**

(1) Die meldepflichtigen Daten über Dienstunfälle von Beamtinnen und Beamten im Sinne der Verordnung (EU) Nr. 349/2011 der Kommission vom 11. April 2011 zur Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 1338/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates zu Gemeinschaftsstatistiken über öffentliche Gesundheit und über Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz betreffend Statistiken über Arbeitsunfälle (ABl. L 97 vom 12. April 2011, S. 3) werden über die Unfallkasse Mecklenburg-Vorpommern weitergemeldet.

(2) Einzelheiten zum Verfahren und zur Kostenerstattung werden in einer Verwaltungsvereinbarung zwischen der Unfallkasse Mecklenburg-Vorpommern und dem Finanzministerium des Landes Mecklenburg-Vorpommern geregelt.“

Artikel 9 **Bekanntmachungserlaubnis**

Das Finanzministerium wird ermächtigt, die Anlagen 1 bis 10 zum Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2018 Mecklenburg-Vorpommern vom 19. März 2018 (Amtsbl. M-V S. 133) nach Maßgabe der Änderungen durch

1. Artikel 1 und
2. Artikel 4

in der jeweils ab dem 1. Januar 2019, dem 1. Januar 2020 sowie dem 1. Januar 2021 geltenden Fassung als Anlagen zu Artikel 1 im Amtsblatt für Mecklenburg-Vorpommern zu veröffentlichen.

Artikel 10 **Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

(1) Das Gesetz tritt vorbehaltlich der Absätze 2 und 3 am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

(2) Artikel 1 bis Artikel 4 treten mit Wirkung vom 1. Januar 2019 in Kraft.

(3) Artikel 6 tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2018 in Kraft. Zum gleichen Zeitpunkt tritt die Dienstbezügezuschlagslandesverordnung vom 7. April 2011 (GVOBl. M-V S. 243) außer Kraft.

Begründung:

A. Allgemeines

1. Ausgangslage

Für die Tarifbeschäftigten der Länder ist am 2. März 2019 mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes im Rahmen der Tarifrunde 2019/2020/2021 eine Tarifeinigung für die Erhöhung der Tabellenentgelte der Anlage B zum TV-L mit einer Laufzeit vom 1. Januar 2019 bis 30. September 2021 gezielt worden. Danach sollen

- zum 1. Januar 2019 die Tabellenentgelte um ein Gesamtvolumen von 3,2 Prozent erhöht werden, darin sind enthalten
 - die Anhebung der Stufe 1 in den Entgeltgruppen 2 bis 15 um 4,5 Prozent, mindestens jedoch eine Erhöhung um 100 Euro, und
 - für die übrigen Stufen in allen Entgeltgruppen eine lineare Erhöhung um 3,01 Prozent, mindestens jedoch eine Erhöhung um 100 Euro;
- zum 1. Januar 2020 die Tabellenentgelte um ein Gesamtvolumen von 3,2 Prozent erhöht werden, darin sind enthalten
 - die Anhebung der Stufe 1 in den Entgeltgruppen 2 bis 15 um weitere 4,3 Prozent und
 - für die übrigen Stufen in allen Entgeltgruppen eine lineare Erhöhung um 3,12 Prozent, mindestens jedoch eine Erhöhung um 90 Euro;
- zum 1. Januar 2021 die Tabellenentgelte um ein Gesamtvolumen von 1,4 Prozent erhöht werden, darin sind enthalten
 - die Anhebung der Stufe 1 in den Entgeltgruppen 2 bis 15 um 1,8 Prozent und
 - für die übrigen Stufen in allen Entgeltgruppen eine lineare Erhöhung um 1,29 Prozent, mindestens jedoch eine Erhöhung um 50 Euro.
- Für Auszubildende ist zum 1. Januar 2019 und zum 1. Januar 2020 eine Erhöhung der Ausbildungsentgelte um jeweils 50 Euro vorgesehen.

Im Anschluss an diesen Tarifabschluss ist eine Erhöhung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse in Mecklenburg-Vorpommern in den Jahren 2019 bis 2021 vorgesehen.

Hierzu ist eine sachgerechte Verständigung mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund Bezirk Nord (DGB Nord) und dem dbb Beamtenbund und Tarifunion Landesbund Mecklenburg-Vorpommern (dbb m-v) im Rahmen der Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände (§ 53 des Beamtenstatusgesetzes, § 92 des Landesbeamtengesetzes) erfolgt.

Im Ergebnis dessen ist beabsichtigt, das Tarifergebnis für die Jahre 2019, 2020 und 2021 zeit- und systemgerecht auf die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter zu übertragen.

Dies bedeutet eine zeitgleiche Erhöhung der Bezüge entsprechend des von den Tarifparteien bezifferten Gesamtvolumens der einzelnen Anpassungsschritte unter Abzug von jeweils 0,2 Prozentpunkten. In Höhe dieser Abzüge erfolgt die nach § 14a des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern bis zum 31. Dezember 2022 vorgesehene Zuführung zur Versorgungsrücklage.

Damit werden die Dienst- und Versorgungsbezüge der Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter mit Wirkung

- zum 1. Januar 2019 um 3 Prozent,
- zum 1. Januar 2020 um weitere 3 Prozent sowie
- zum 1. Januar 2021 um 1,2 Prozent

erhöht.

Dagegen würde eine wirkungsgleiche Übernahme des Tarifergebnisses, die sich an den verhandelten Mindestbeträgen von monatlich 100 Euro (2019), 90 Euro (2020) und 50 Euro (2021) sowie einer höheren linearen Anpassung der Anfangsgrundgehälter orientiert hätte, erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken aufwerfen. Mindestbeträge bewirken eine Stauchung der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen und können einen Verstoß gegen das sich aus Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes ergebende Abstandsgebot unter besonderer Berücksichtigung der dazu ergangenen aktuellen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts bewirken.

Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Beschluss vom 23. Mai 2017 – Aktenzeichen: 2 BvR 883/14 und andere, zitiert nach juris – entschieden, dass das Abstandsgebot einen eigenständigen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums im Sinne von Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes darstellt, der in enger Anbindung zum Alimentationsprinzip (Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes) und zum Leistungsgrundsatz (Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes) steht. Zwar hindere – so das Bundesverfassungsgericht – das Abstandsgebot den Gesetzgeber nicht, ein bestehendes Besoldungssystem neu zu strukturieren und auch die Wertigkeit von Besoldungsgruppen zueinander neu zu bestimmen. Bestehende Abstände zwischen den Besoldungsgruppen dürften allerdings nicht infolge von Einzelmaßnahmen nach und nach eingebebt werden, so dass ein Verbot schleichender Abschmelzung bestehender Abstände besteht. In seinen vorhergehenden Entscheidungen vom 5. Mai 2015 – Aktenzeichen: 2 BvL 17/09 und andere (Besoldung der Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte – sogenannte R-Besoldung) und 17. November 2015 – Aktenzeichen: 2 BvL 19/09 und andere (Besoldungsordnung A – sogenannte Beamtenbesoldung) hatte das Bundesverfassungsgericht eine Abschmelzung von 10 Prozent und mehr innerhalb von 5 Jahren für bedenklich erachtet.

Eine wirkungsgleiche Umsetzung der Mindestbeträge, die sich unter Beachtung der verminderten Anpassung nach § 14a des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern auf 94 Euro (2019), 84 Euro (2020) und 43 Euro (2021) belaufen hätten, würden in ihrer fortgesetzten Stauungswirkung zu Abstandsverringerungen von mehr als 12 Prozent führen. Zu den Einzelheiten wird auf Ziffer 3 verwiesen.

Die Bezüge der Anwärterinnen und Anwärter werden in zwei Stufen um jeweils 50 Euro mit Wirkung zum 1. Januar 2019 und 1. Januar 2020 erhöht.

Wegen des auf Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes in Verbindung mit § 2 Absatz 1 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern und § 3 Absatz 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern beruhenden Gesetzesvorbehalts in der Besoldung und Versorgung ist für die vorgesehene Anpassung eine gesetzliche Grundlage erforderlich.

2. Zur Besoldungsanpassung

2.1 Entwicklung entsprechend der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse

Nach § 14 Absatz 1 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern ist die Besoldung entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung regelmäßig anzupassen.

Die Vorschrift legt insoweit programmatisch die Richtpunkte der Gesetzgebung auf diesem Gebiet fest. Ein individueller gesetzlicher Anspruch der einzelnen Bezügeempfängerinnen und -empfänger auf eine regelmäßige Anpassung, zum Beispiel in Form einer linearen und damit fortdauernden Anpassung, lässt sich aus dieser Vorschrift jedoch nicht ableiten.

Bei der Beurteilung der Notwendigkeit und Angemessenheit einer Bezügeanpassung hat der Gesetzgeber nach Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes selbst einen weiten Gestaltungsspielraum. Für eine Besoldungsregelung müssen im Einzelfall sachliche Gründe – etwa für eine differenzierende Anpassungsregelung, der Verzögerung oder des Unterlassens einer Anpassung – erkennbar sein. Die Mindestanforderungen und Grenzen des Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes sind zu berücksichtigen.

Das in Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes verankerte Alimentationsprinzip verpflichtet nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes den Dienstherrn, Beamtinnen und Beamte sowie ihre Familien lebenslang angemessen zu alimentieren und ihnen nach ihrem Dienstrang, nach der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung und nach der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstan-

dards einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren (zuletzt Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 16. Oktober 2018 – 2 BvL 2/17, Randnummer 19, zitiert nach juris).

2.2 Prüfung der Teilhabe an der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklung

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

Die Kriterien dienen in einer bis zu drei Stufen umfassenden Prüfung (Randnummern 91 bis 127 der Entscheidung vom 5. Mai 2015; Randnummern 70 bis 110 der Entscheidung vom 17. November 2015), der Feststellung, ob die Bezahlung evident unzureichend und damit verfassungswidrig zu niedrig angesetzt sein könnte.

Das Bundesverfassungsgericht nimmt hierbei insbesondere Bezug auf aus dem Alimentationsprinzip ableitbare und volkswirtschaftlich nachvollziehbare Parameter. Die sich aus diesen Parametern ergebenden Zahlenwerte (Indizes) stellen einen konkretisierten Orientierungsrahmen zur Verfügung, an dem sich Alimentationsniveau und -struktur der Besoldung im betroffenen Bundesland und deren Entwicklung („Besoldungsindex“) messen lassen. Die Besoldungsentwicklung wird hierbei insbesondere durch lineare Erhöhungen, aber auch andere Angleichungen („von Ost- und Westbesoldung“) und die Zahlungsstruktur verändernde Maßnahmen (zum Beispiel Änderungen bei der jährlichen Sonderzahlung, dem sogenannten „Weihnachtsgeld“) geprägt. Zudem hat mit der Entscheidung vom 23. Mai 2017 (Aktenzeichen: 2 BvR 883/14 und andere, Randnummer 65, zitiert nach juris) das Bundesverfassungsgericht das Abstandsgebot als eigenständigen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums anerkannt, der in enger Anbindung zum Alimentationsprinzip und zum Leistungsgrundsatz steht.

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

In Auswertung dieser nachfolgend genauer dargestellten Parameter und Verfahren ist für das Land Mecklenburg-Vorpommern allerdings davon auszugehen, dass die Alimentierung verfassungsrechtlich unbedenklich ausgestaltet ist. Auch mit den jetzt vorgesehenen Besoldungserhöhungen für die Jahre 2019 bis 2021 werden die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation eingehalten. Drei oder mehr Parameter werden nicht verletzt.

Vielmehr wird allenfalls bei einem von fünf Parametern der Grenzwert erreicht oder überschritten.

Die 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 (Bundesverfassungsgericht, Randnummer 128 der Entscheidung vom 17. November 2015) – im Wesentlichen die Entwicklung ab, die sich aus den linearen Anpassungsschritten ergibt, die zwischen den Tarifparteien vereinbart wurden.

– Parameter 2: Nominallohnindex

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

– Parameter 3: Verbraucherpreisindex

Eine weitere Messgröße stellt der Verbraucherpreisindex dar. Dieser bemisst die durchschnittliche Preisentwicklung aller Waren und Dienstleistungen des allgemeinen Lebensbedarfs im betreffenden Bundesland, der von privaten Haushalten für Konsumzwecke in Anspruch genommen wird (z. B. Mieten, Nahrungsmittel, Bekleidung, Kraftfahrzeuge, Friseur, Reinigung, Reparaturen, Energiekosten, Reisen, usw.).

– Parameter 4: systeminterner Besoldungsvergleich („Ämterabstand“)

Eine amtsangemessene Besoldung erfordert eine Abstufung der Bezahlung, die der Wertigkeit des Amtes gerecht wird. Diese Wertigkeit wird insbesondere durch die Verantwortung und Inanspruchnahme der Amtsinhaberin oder des Amtsinhabers bestimmt. Mit dem Leistungsgrundsatz und Alimentationsprinzip eng verknüpft ist das Abstandsgebot, das es dem Gesetzgeber ungeachtet seines weiten Gestaltungsspielraums verbietet, diesen Abstand dauerhaft „einzebnet“. Eine Reduzierung des Ämterabstandes kann hierbei auf zeitweisen (etwa durch eine nach Besoldungsgruppen zeitlich versetzte Anpassung) oder auf dauerhaften

Eingriffen (durch strukturelle Änderungen in den Gehaltstabellen) beruhen. Eine Verletzung des 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 (Randnummer 78 der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 23. Mai 2017).

Darüber hinaus muss die Nettoalimentation in den unteren Besoldungsgruppen einen Mindestabstand zum sozialhilferechtlichen Grundsicherungsniveau aufweisen (Randnummer 93 der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 17. November 2015).

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

Über den letzten Parameter wird abgebildet, ob und inwieweit das jährliche Bruttoeinkommen in den jeweiligen Besoldungsgruppen einschließlich etwaiger Sonder- und Einmalzahlungen in einem Bundesland vom Zahlungsdurchschnitt der entsprechenden Besoldungsgruppe beim Bund und den anderen Ländern abweicht.

Das Bundesverfassungsgericht geht in einer ersten von drei denkbaren Prüfstufen einer verfassungsfesten Alimentierung davon aus, dass Indizien für eine Unteralimentation nur dann vorliegen, wenn drei oder mehr der folgenden fünf Prüfkriterien, die auf die dargestellten Parameter Bezug nehmen, erfüllt sind:

- a) Vorliegen einer deutlichen Abweichung zwischen Besoldungsindex und Tarifindex, die besteht, wenn in einer Gesamtschau der letzten 15 Jahre der im Laufe der Zeit erhöhte Besoldungsindex um mindestens 5 Prozent hinter dem Tarifindex zurückbleibt,
- b) Vorliegen einer deutlichen Abweichung zwischen Besoldungsindex und Verbraucherpreisindex, die besteht, wenn in einer Gesamtschau der letzten 15 Jahre der erhöhte Besoldungsindex um mindestens 5 Prozent hinter dem Verbraucherpreisindex zurückbleibt,
- c) Vorliegen einer deutlichen Abweichung zwischen Besoldungsindex und Nominallohnindex, die besteht, wenn in einer Gesamtschau der letzten 15 Jahre der erhöhte Besoldungsindex um mindestens 5 Prozent hinter dem Nominallohnindex zurückbleibt,
- d) Verringerung des Abstandes zwischen den „Tabellenbeträgen“ (Grundgehaltssätzen) der verschiedenen Besoldungsgruppen, die vorliegt, wenn der ursprünglich bestehende Abstand innerhalb der letzten 5 Jahre dauerhaft oder vorübergehend um mindestens 10 Prozent reduziert wurde oder wenn in den unteren Besoldungsgruppen die Besoldung um weniger als 15 Prozent über dem sozialhilferechtlichen Bedarf liegt sowie
- e) Vorliegen einer deutlichen Abweichung zwischen der Besoldung des Landes gegenüber dem Durchschnitt des Bundes und der anderen Län-

der, die besteht, 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 in den Fällen der unter a) bis c) genannten Indizes Parallelbetrachtungen über einen weiteren, gleichlangen Zeitraum vorgenommen werden, der auch den Zeitraum von fünf Jahren vor Beginn des 15-jährigen Beobachtungszeitraums abdeckt und sich mit diesem Zeitraum (mithin über 10 Jahre) überlappt (sogenannte „Staffelprüfung“).

Wäre die Mehrheit der Parameter dieser 1. Prüfungsstufe erfüllt, bestünde eine Vermutung für eine verfassungswidrige Unteralimentation.

Diese Vermutung könnte sodann durch die Berücksichtigung weiterer alimentationsrelevanter Kriterien im Rahmen einer Gesamtabwägung widerlegt oder weiter erhärtet werden (2. Prüfungsstufe).

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

Schließlich hat das Bundesverfassungsgericht (Randnummer 129 f. der Entscheidung vom 5. Mai 2015; Randnummer 112 f. der Entscheidung vom 17. November 2015) darauf hingewiesen, dass die Festlegung der Besoldungshöhe durch den Gesetzgeber an die Einhaltung prozeduraler Anforderungen geknüpft ist. Daher ist das dreistufige Prüfverfahren in der Gesetzesbegründung entsprechend zu dokumentieren. Ähnliche Indexbetrachtungen, die in den Gesetzesbegründungen der Anpassungsgesetze des Landes Mecklenburg-Vorpommern im Übrigen bereits durchgängig seit 2008 vorgenommen wurden, sind seit dem Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2016/2017 Mecklenburg-Vorpommern und damit auch nachfolgend den insoweit präzisierten Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zu deren Prüfung und Darstellung angepasst.

2.3 Prüfung volkswirtschaftlich nachvollziehbarer Landes-Indizes sowie Auswertung systeminterner und -externer Besoldungsvergleiche für 2018

Die derzeit aktuell mögliche Prüfung und Betrachtung kann sich nur auf das Jahr 2018 beziehen, da die vollständigen Daten für das laufende Jahr 2019 frühestens gegen Ende des ersten Quartals in 2020 zur Verfügung stehen werden. Hinsichtlich einer Prognose für die Jahre 2019 bis 2021 wird auf Ziffer 2.4 verwiesen.

a) Zu den ersten drei Parametern:

Entsprechend der Vorgehensweise des Bundesverfassungsgerichts ist zur Beurteilung der Verfassungsgemäßheit der Bezahlung in einem bestimmten Jahr der letztvergangene 15-Jahres-Zeitraum zu überprüfen (für das Jahr 2018 demnach die Zeit von 2004 bis 2018). Hierzu werden die Indizes des

Jahres vor Beginn des 15-Jahres-Zeitraums (für das Jahr 2018 also das Basisjahr 2003) auf den Wert 100 umgerechnet.

Zur Berechnung des Tarifindizes sind die Anpassungen nach den Tarifabschlüssen innerhalb des Referenzzeitraumes 2004 bis 2018 herangezogen worden, die in den Jahren 2004 bis November 2006 im Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) und im Folgezeitraum in den Tarifvereinbarungen der Länder (TV-L) ihren Niederschlag gefunden haben.

Die landesbezogenen Daten zum Verbraucherpreisindex und zum Nominallohnindex im Referenzzeitraum 2004 bis 2018 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 (www.destatis.de) sowie in Bezug auf den Nominallohnindex der jährlichen „Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung der Länder“ (www.vgrdl.de). Die entsprechenden Ausgangsdaten sind hier ebenfalls auf der Basis 100 im Jahr 2003 für den Referenzzeitraum 2004 bis 2018 errechnet worden.

Den vorliegenden Angaben zu den unter Ziffer 2.2 a) bis c) genannten Parametern ist für den 15-Jahres-Zeitraum 2004 bis 2018 zu entnehmen, dass sich auf der Basis 100 im Jahr 2003 für die zu betrachtenden Indizes für das Jahr 2018 Indexwerte in Höhe von

- 130,4 für den Tarifindex (mithin 30,4 % Zuwachs)
- 126,1 für den Verbraucherpreisindex des Landes (26,1 % Zuwachs) und
- 138,5 für den Nominallohnindex des Landes (38,5 % Zuwachs)

ergeben.

Diesen Werten ist der jeweilige Besoldungsindex der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richtern gegenüberzustellen. Allerdings existiert derzeit kein einheitlicher Besoldungsindex, der für die gesamte Beamten- und Richterschaft Geltung hätte, sondern drei verschiedene Indizes.

Der heranzuziehende Besoldungsindex hängt davon ab, ob der oder die Beschäftigte

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

erfolgte.

Die Besoldung hat sich in diesen drei Fallkonstellationen unterschiedlich entwickelt. Dies beruht darauf, dass im Basisjahr 2003 die „Ost-Besoldung“ noch 91 Prozent der „West-Besoldung“ betragen hat. Demgegenüber betrug die „West-Besoldung“ von Beginn an 100 Prozent.

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

Die dargestellten Unterschiede führen im zu betrachtenden Gesamtzeitraum von 15 Jahren (2004 bis 2018 auf der Basis 100 im Jahr 2003) in den drei Fallgruppen und deren Besoldungsindizes zu unterschiedlichen Verhältnissen gegenüber den zuvor ermittelten Referenzindizes Tarifindex, Verbraucherpreisindex und Nominallohnindex.

So belaufen sich die Steigerungen der Indizes zwischen 2004 und 2018 mit dem Basisjahr 2003 = 100 beim

Besoldungsindex Ost bis A 9	auf	140,5,
Besoldungsindex Ost ab A 10	auf	140,5,
Nominallohnindex M-V	auf	138,5,
Tarifindex (West)	auf	130,4,
Besoldungsindex West	auf	127,9 sowie
Verbraucherpreisindex M-V	auf	126,1.

Die geringere Entwicklung der anderen Indexwerte gegenüber dem Besoldungsindex Ost lässt erkennen, dass die Besoldungsentwicklung der im Beitrittsgebiet ersternannten Beschäftigten hinter keinem der drei Vergleichsindizes Tarifindex (West), Verbraucherpreisindex M-V sowie Nominallohnindex M-V zurückgeblieben ist, sondern überdurchschnittlich zur allgemeinen Entwicklung im Land verlaufen ist.

Demgegenüber bleibt der Besoldungsindex West hinter der Entwicklung vom Tarifindex (West) und vom Nominallohnindex M-V zurück. Allerdings

darf nicht außer Acht bleiben, dass Ausgangslage für die Entwicklung des Besoldungsindex West ein von Beginn an deutlich höheres Bezahlungs-niveau gewesen ist. So haben 1991 die „Ostbezüge“ lediglich 60% des „West-Niveaus“ betragen, ehe sie nach allmählichen Anpassungsschritten in 2008 (für die unteren Besoldungsgruppen bis A 9) beziehungsweise 2010 (ab Besoldungsgruppe A 10) das „West-Niveau“ erreicht haben.

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

Dass eine vermeintliche Benachteiligung der Beschäftigten mit der „West-Besoldung“ nicht stattgefunden hat, lässt sich auch aus dem Vergleich mit dem Tarifindex (West) ableiten. In 2018 ist gegenüber dem Tarifindex „West“ mit einem Wert von 130,4 der Besoldungsindex „West“ nur geringfügig zurückgeblieben, so dass sich keine Abkopplung erkennen lässt. Denn die Bezahlung der im Altbundesgebiet Ersternannten („West-Niveau“) entspricht im Wesentlichen dem Durchschnitt der Bezahlung in den Ländern des Altbundesgebietes (siehe auch die nachfolgenden Ausführungen zum 5. Parameter). Abweichungen bewegen sich je nach Besoldungsgruppe in der für die Alimentation maßgeblichen Bezahlung aus der erreichbaren Endstufe der jeweiligen Besoldungsgruppe auf höchstens minus 1,87 Prozent und plus 1,50 Prozent.

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

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

Die Relation der drei zu prüfenden Indizes jeweils zum Besoldungsindex wird hierbei vom Bundesverfassungsgericht (Randnummer 144 der Entscheidung vom 5. Mai 2015, Randnummer 127 der Entscheidung vom 17. November 2015) durch die folgende Formel ermittelt:

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

Unter Anwendung dieses Maßstabs liegt 2018 ausschließlich für Beschäftigte mit der „West-Besoldung“ eine nennenswerte Indexabweichung von mindestens 5 Prozent bezogen auf den Nominallohnindex vor. Die Index-Abweichung des Besoldungsindizes „West“ (127,9) gegenüber dem Nomi-

nallohnindex M-V (138,5) beläuft sich auf 8,29 % $[(138,5 - 127,9) * 100 / 127,9]$.

b) Zum vierten Parameter:

Im systeminternen Besoldungsvergleich sind zwei landesgesetzliche Maßnahmen in 2016 und 2018 zu nennen, die den Ämterabstand innerhalb der vergangenen fünf Kalenderjahre (in der Zeit von 2014 bis 2018 gegenüber 2013) dauerhaft verringert haben. Es handelt sich um

- eine Erhöhung der Grundgehaltssätze um mindestens 65 Euro zum 1. September 2016 (§ 2 Absatz 3 des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2016/2017 Mecklenburg-Vorpommern), soweit dies günstiger als die lineare Anpassung um 2 Prozent zum gleichen Zeitpunkt war, sowie
- eine Erhöhung der am 31. Mai 2017 geltenden Grundgehaltssätze um mindestens 65 Euro zum 1. Januar 2018 (§ 2 Absatz 3 des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2018 Mecklenburg-Vorpommern), soweit dies zusammen mit der für 2018 vorgesehenen linearen Anpassung von 2,15 Prozent günstiger war als die zum 1. Juni 2017 erfolgte lineare Anpassung um 1,75 Prozent zuzüglich der für 2018 vorgesehenen Anpassung von 2,15 Prozent.

Beide Maßnahmen haben eine abnehmend verlaufende Stauchung der Besoldungstabellen bewirkt, die zwischen den untersten Besoldungsgruppen (A 2 zu A 3 in den jeweiligen Anfangsgrundgehältern) den höchsten Wert erreicht (jeweils 3,37 Prozent in 2016 und 2018 beziehungsweise zusammengekommen 6,74 Prozent).

Auch in den vom Bundesverfassungsgericht herangezogenen Abständen der Besoldungsgruppe R 1 zu den Besoldungsgruppen A 6, A 9 und A 13 hat in dem 5-Jahres-Zeitraum von 2014 bis 2018 (Basis 2013) eine Verringerung des Abstandes stattgefunden, und zwar

- um 5,61 Prozent gegenüber der Besoldungsgruppe A 6,
- um 4,59 Prozent gegenüber der Besoldungsgruppe A 9 und
- um 1,34 Prozent gegenüber der Besoldungsgruppe A 13.

Eine nach dem Bundesverfassungsgericht beachtliche Verringerung des Abstandes zwischen den Anfangsgrundgehältern der verschiedenen Besoldungsgruppen läge vor, wenn der ursprünglich bestehende Abstand innerhalb der letzten 5 Jahre dauerhaft oder vorübergehend um mindestens 10 Prozent reduziert wurde. Der Stauchungseffekt beläuft sich jedoch – wie dargestellt – auf maximal 6,74 Prozent.

c) Mindestabstand zum sozialhilferechtlichen Existenzminimum

Darüber hinaus fordert das Bundesverfassungsgericht, dass die Nettoalimentation einer Beamtin oder eines Beamten mit Ehepartner und zwei Kindern mindestens 115 Prozent des sozialhilferechtlichen Existenzminimums

für eine entsprechende Familie erreichen muss (Randnummer 93 der Entscheidung vom 17. November 2015). Somit müssen auch in den unteren Besoldungsgruppen die Dienstbezüge generell ausreichen, um als Alleinverdiener den angemessenen Lebensunterhalt einer vierköpfigen Familie durchgängig aufzubringen. Eine Unterschreitung dieses Mindestabstandes gegenüber dem sozialhilferechtlichen Grundsicherungsniveau widerspräche einer verfassungsgemäßen Ausgestaltung der Besoldung. In seiner Entscheidung zur Alimentation von Beamtinnen und Beamten mit mehr als zwei Kindern hat das Bundesverfassungsgericht zur Ermittlung des sozialhilferechtlichen Existenzminimums (Beschluss vom 24. November 1998, Aktenzeichen: 2 BvL 26/91 und andere, Randnummer 58) auf den als Unterrichtung durch die Bundesregierung vorgelegten Bericht vom 2. Februar 1995 über die Höhe des Existenzminimums von Kindern und Familien im Jahr 1996 (Bundestagsdrucksache 13/381) Bezug genommen.

Der in der Regel alle zwei Jahre erscheinende Bericht liegt aktuell als 12. Existenzminimumbericht vom 9. November 2018 (Bundestagsdrucksache 19/5400) für die Jahre 2019 und 2020 vor, so dass auf dieser Grundlage für die Jahre 2019 und 2020 das sozialhilferechtliche Grundsicherungsniveau als Ausgangsbasis für den einzuhaltenden Mindestabstand ermittelt werden kann. Der Bericht schlüsselt das Existenzminimum dabei nach den sozialhilferechtlichen Regelsätzen für Partner in Paarhaushalten, den nach Altersstufen gewichteten Regelsätzen für Kinder, den durchschnittlichen Bildungs- und Teilhabebedarfen sowie den durchschnittlichen Kosten für Unterkunft und Heizung, jeweils getrennt für Erwachsene und Kinder, im Einzelnen auf. Danach lässt sich für das Jahr 2019 Umfang und Höhe des sächlichen Existenzminimums einer vierköpfigen Familie mit einem durchschnittlichen Betrag von 2.080 Euro pro Monat als Referenzgröße beziffern. Der monatlich zur Verfügung stehende Betrag der oben näher spezifizierten vierköpfigen Beamtenfamilie muss nach den vom Bundesverfassungsgericht benannten Kriterien folglich mindestens 115 Prozent von 2.080 Euro und damit 2.392 Euro betragen, um einen hinreichenden Abstand zum sozialhilferechtlichen Existenzminimum zu wahren. In 2020 beträgt auf Basis des dann anzunehmenden Existenzminimumbetrags von 2.129 Euro pro Monat eine den Mindestabstand wahrende Besoldung (115 Prozent) 2.448,35 Euro pro Monat.

Der Höhe des monatlichen sächlichen Existenzminimums in 2019 und 2020 ist jeweils die regelmäßige monatliche Bruttobesoldung einschließlich der familienbezogenen Gehaltsbestandteile 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. Die Beiträge für eine Kranken- und Pflegepflichtversicherung stellen im Regelfall eine individuelle Größe dar, da die Beitragshöhe unter anderem vom Eintrittsalter bei Versicherungsbeginn, von eventuellen Eigenbehalten, von Ergänzungs- beziehungsweise Wahlleistungen, von Zusatzbeiträgen aufgrund von Vorerkrankungen und weiteren Faktoren abhängt. Der nachfolgenden Berechnung liegt ein im Jahr 2019 für einen 25-jährigen Landesbeamten mit gleichaltriger, nicht berufstätiger Ehefrau und zwei minderjährigen Kindern erstmalig

abgeschlossener Vertrag und der sich hieraus ergebende Tarif des nach Marktanteilen größten Versicherers (Debeka Koblenz) zu Grunde. Er stellt einen beihilfekonformen Tarif dar, dessen Leistungen den landesrechtlichen Beihilfevorschriften entsprechen, mithin keine gesonderten Wahlleistungen wie die stationäre Unterbringung im Zweitbettzimmer oder Chefarztbehandlung beinhaltet.

Nicht regelmäßig gezahlte Bezügebestandteile – es handelt sich hierbei um die im Dezember des jeweiligen Jahres gewährte jährliche Sonderzahlung – wurden hierbei für Zwecke der Vergleichsberechnung mit einem Zwölftel des zustehenden und zu versteuernden Betrages dem monatlichen Bruttobetrag hinzugerechnet.

Auf dieser Basis zeigt die nachfolgende Tabelle für die Kalenderjahre 2019 und 2020, dass die in der Eingangsstufe (Anfangsgrundgehalt) der untersten in der Landesverwaltung tatsächlich besetzten Besoldungsgruppe A 3 (Beamtinnen und Beamten im Justizwachtmeisterdienst) gewährte Alimention den erforderlichen Abstand zum Grundsicherungsniveau deutlich wahrt.

Aufgrund der Anhebung des Kindergeldes mit Wirkung vom 1. Juli 2019 um je 10 Euro für das erste und zweite Kind unterscheiden sich die Vergleichsberechnungen für das erste und zweite Halbjahr 2019:

Abstandsberechnung erstes Halbjahr 2019

Beamtin/Beamter, Besoldungsgruppe A 3, Erfahrungsstufe 1, verheiratet, zwei Kinder unter 18 Jahren, Ehepartner/in nicht berufstätig		Existenzminimum Ehepaar mit zwei Kindern unter 18 Jahren	
Grundgehalt	2 109,88 €	Regelbedarf Ehepaar ¹⁾	764,00 €
Familienzuschlag	391,07 €	gewichteter durchschnittlicher Regelbedarf zweier Kinder ²⁾	576,00 €
1/12 der jährlichen Sonderzahlung	83,46 €	gewichtete durchschnittliche Bedarfe für Bildung und Teilhabe zweier Kinder ³⁾	38,00 €
Brutto	2 584,41 €	gewichtete durchschnittliche Bruttokaltmiete ⁴⁾	608,00 €
Lohnsteuer Steuerklasse III, 2 Kinder ⁶⁾	- 108,50 €	gewichtete durchschnittliche Heizkosten ⁵⁾	94,00 €
Solidaritätszuschlag ⁶⁾	0,00 €		
Kirchensteuer ⁶⁾	0,00 €		
Netto	2 475,91 €		
Private Krankenversicherung	- 354,00 €		
Kindergeld bis 30.06.2019 ⁷⁾	388,00 €		
verfügbares Nettoeinkommen (bis 30.6.2019)	2 509,91 €	Sächliches Existenzminimum	2 080,00 €
Besoldung bis 30. Juni 2019 in Höhe von	120,7 %	des sächlichen Existenzminimums	

Abstandsberechnung zweites Halbjahr 2019

Kindergelderhöhung zum 1.7.2019 ⁸⁾	+ 20,00 €		
verfügbares Nettoeinkommen (ab 1.7.2019)	2 529,91 €	Sächliches Existenzminimum	2 080,00 €
Besoldung ab 1. Juli 2019 in Höhe von	121,63 %	des sächlichen Existenzminimums	

Abstandsberechnung 2020

Beamtin/Beamter, Besoldungsgruppe A 3, Erfahrungsstufe 1, verheiratet, zwei Kinder unter 18 Jahren, Ehepartner/in nicht berufstätig		Existenzminimum Ehepaar mit zwei Kindern unter 18 Jahren	
Grundgehalt	2 173,18 €	Regelbedarf Ehepaar ¹⁾	780,00 €
Familienzuschlag	401,88 €	gewichteter durchschnittlicher Regelbedarf zweier Kinder ²⁾	588,00 €
1/12 der jährlichen Sonderzahlung	85,81 €	gewichtete durchschnittliche Bedarfe für Bildung und Teilhabe zweier Kinder ³⁾	38,00 €
Brutto	2 660,87 €	gewichtete durchschnittliche Bruttokaltmiete ⁴⁾	622,00 €
Lohnsteuer Steuerklasse III, 2 Kinder ⁶⁾	-125,00 €	gewichtete durchschnittliche Heizkosten ⁵⁾	101,00 €
Solidaritätszuschlag ⁶⁾	0,00 €		
Kirchensteuer ⁶⁾	0,00 €		
Netto	2 535,87 €		
Private Krankenversicherung	-354,00 €		
Kindergeld ⁸⁾	408,00 €		
verfügbares Nettoeinkommen	2 589,87 €	Sächliches Existenzminimum	2 129,00 €
Besoldung in Höhe von 121,64 %		des sächlichen Existenzminimums	

¹⁾ Ziff. 4.1.1 des 12. Existenzminimumberichts vom 9. November 2018 (Bundestagsdrucksache 19/5400), S.4

²⁾ Ziff. 5.1.1, S. 6 a.a.O.

³⁾ Ziff. 5.1.2, S. 7 a.a.O.

⁴⁾ Ziff. 4.1.2, S. 5 und Ziff. 5.1.3, S.7 a.a.O.

⁵⁾ Ziff. 4.1.3, S. 5 und Ziff. 5.1.4, S.8 a.a.O.

⁶⁾ Berechnung laut Abgabenrechner des Bundesministeriums der Finanzen (www.bmf-abgaberechner.de) basierend auf der Steuertabelle 2019

⁷⁾ in der bis zum 30.6.2019 maßgeblichen Höhe von je 194 Euro für das erste und zweite Kind

⁸⁾ in der ab dem 1.7.2019 maßgeblichen Höhe von je 204 Euro für das erste und zweite Kind

Es bestehen angesichts der Existenzminimumberichterstattung und der dort für die Jahre 2019 und 2020 dargelegten Prognose zur Höhe der Grundversicherung keine Zweifel, dass mit den ermittelten Werten zwischen 120,7

Prozent und 121,6 Prozent der hinreichend notwendige Abstand von 115 Prozent nicht nur eingehalten, sondern übertroffen wird. Dies gilt wegen der höheren Besoldung erst recht für die darüber liegenden Besoldungsgruppen. Eine Verletzung des Abstandsgebotes liegt damit auch insoweit nicht vor.

Auch für die darunterliegende Besoldungsgruppe A 2, zu der in der Landesverwaltung jedoch kein tatsächlicher Zahlfall existiert, gewährleistet die Besoldung mit Werten zwischen 117,7 und 118,6 Prozent des sächlichen Existenzminimums den verfassungsgerichtlich bestimmten Mindestabstand von 115 Prozent.

Für 2021 heranzuziehende Prognosewerte sind voraussichtlich Ende 2020 (mit dem dann voraussichtlich 13. Existenzminimumbericht der Bundesregierung) für eine entsprechende Vergleichsberechnung verfügbar. Da auch die Steigerung der Regelbedarfe nach § 28a des Zwölften Buchs Sozialgesetzbuch anhand eines bundesweiten Mischindex aus Preisindex (zu 30%) und Nettolohnindex (zu 70 %) errechnet wird, ist mit einer erheblichen Auseinanderentwicklung nicht zu rechnen, die gleichwohl fortwährend im Auge behalten wird.

d) Zum fünften Parameter:

Im systemexternen Quervergleich der Jahresbezüge 2018 der einzelnen Besoldungsgruppen (Grundgehalt aus der Endstufe, gegebenenfalls allgemeiner 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 plus 0,93 Prozent (A 12) und minus 1,94 Prozent (A 4) zum Besoldungsdurchschnitt des Bundes und der anderen Länder. Hierbei wird – über alle Zahlfälle betrachtet – im Durchschnitt ein Wert von etwa 0,55 Prozent über dem Bund-Länder-Durchschnitt (nachrichtlich: 0,99 Prozent über dem Länderdurchschnitt im Altbundesgebiet) erreicht. Damit besteht keine erhebliche Gehaltsdifferenz in dem vom Bundesverfassungsgericht bezeichneten Umfang.

Im Ergebnis ist daher eine nennenswerte Abweichung ausschließlich gegenüber dem Nominallohnindex für Mecklenburg-Vorpommern festzustellen. Hieraus ergibt sich in der ersten Prüfungsstufe kein Indiz für eine verfassungswidrig ausgestaltete Bezahlung.

Anzeichen für weitere Kriterien, die in einer zweiten Prüfstufe im Rahmen einer Gesamtabwägung zu einem anderen Ergebnis kämen, sind nicht erkennbar.

Vielmehr sind keine Umstände ersichtlich, aus denen sich bei der gebotenen Gesamtabwägung eine evidente Unangemessenheit der Bezüge ergäbe.

2.4 Zur künftigen Indexentwicklung 2019/2020/2021

Die sich aus dem Tarifabschluss 2019/2020/2021 ergebenden Tarifindizes für 2019 und 2020 stehen fest. Der Tarifindex für 2021 kann indes nur als vorläufiger Rechenwert ermittelt werden, da die Laufzeit des Tarifabschlusses am 30. September 2021 endet. Es ist daher offen, ob und wieweit in 2021 über die vereinbarte Anpassung im Gesamtvolumen von 1,4 Prozent hinaus eine weitere Anpassung ab dem 4. Quartal 2021 vereinbart wird.

Die jeweils drei Besoldungsindizes (Besoldung Ost bis Besoldungsgruppe A 9, Besoldung Ost ab Besoldungsgruppe A10 sowie Besoldung West) stehen für 2019 bis 2021 auf der Grundlage des Gesetzentwurfs ebenfalls fest.

Die fehlenden drei Jahreswerte für 2019 bis 2021 zum Nominallohnindex M-V wurden entsprechend dem Durchschnitt der davorliegenden drei Jahre (2,88 Prozent) prognostiziert. Konkrete Anhaltspunkte, für einen Trendwechsel sind nicht erkennbar.

Ein in gleicher Weise errechneter Durchschnitt als Jahreswert 2019 zum Verbraucherpreisindex M-V würde aus dem Mittelwert der drei davorliegenden Jahre eine jährliche Steigerungsrate von 1,5 Prozent ergeben. Ob sich die gegenüber dem langjährigen Mittel unterdurchschnittliche Entwicklung der letzten Jahre fortsetzt, kann nicht sicher beurteilt werden. Vorsorglich werden als Prognosewerte für die Jahre 2019 bis 2021 deshalb Steigerungsrate von jeweils 2,0 Prozent unterstellt.

Hieraus ergeben sich in der jeweiligen 15-Jahres-Betrachtung

gegenüber den jeweiligen Basisjahren (= 100) Steigerungsraten in den Jahren	2004 2019	2005 2020	2006 2021
für den Besoldungsindex Ost bis A 9 von	139,6	143,8	145,5
für den Besoldungsindex Ost ab A 10 von	139,6	143,8	145,5
für den Nominallohnindex M-V von	139,9	140,8	144,5
für den Tarifindex West von	131,9	136,2	138,1
für den Verbraucherpreisindex M-V von	126,8	127,5	128,2
für den Besoldungsindex West von	129,1	133,0	134,6.

2.4.1 Feststellungen für den Besoldungsindex Ost gegenüber den ersten drei Parametern

Die mit dem Besoldungsindex Ost abgebildete Entwicklung der „Ost-Besoldung“ bleibt fast durchgängig hinter keinem der drei Vergleichsindizes Tarifindex (West), Verbraucherpreisindex M-V sowie Nominallohnindex M-V zurück, sondern nimmt an der allgemeinen Entwicklung im Land zum Teil überdurchschnittlich teil. Lediglich für das Jahr 2019 ergibt sich für die Besoldungsindizes Ost mit 139,6 Indexpunkten ein temporäres und geringfügiges Zurückbleiben hinter dem Nominallohnindex von 139,9

Indexpunkten. Der Abstand beläuft sich auf 0,21 Prozent, während der Parameter für eine vermutete Verfassungswidrigkeit bei 5 Prozent liegt.

2.4.2 Feststellungen für den Besoldungsindex West gegenüber den ersten drei Parametern

Zwar liegt der Besoldungsindex West durchgängig von 2019 bis 2021 unterhalb des Tariflohnindex West (zwischen minus 2,17 Prozent in 2019 und minus 2,60 Prozent in 2021) und dem Nominallohnindex M-V (zwischen mindestens minus 5,86 Prozent in 2020 und bis zu minus 8,37 Prozent in 2019).

Wie bereits bei der Betrachtung für das Jahr 2018 (Ziffer 2.3 Buchstabe a) darf wiederum vor allem im Hinblick auf den Nominallohnindex nicht außer Acht bleiben, dass Ausgangslage für die Entwicklung des Besoldungsindex West ein von Beginn an deutlich höheres Bezahlungsniveau gewesen ist und die Indexabstände zwischen der Entwicklung „Ost“ und „West“ den Nachholbedarf im Bereich der „Ost-Besoldung“ abbilden.

Die Zahlenreihen der Indizes für die „Ost-Besoldung“ und die „West-Besoldung“ zeigen jedoch, dass sich die beiden Indizes allmählich annähern. Die Abstände verringern sich erkennbar zwischen 2018 (12,6 Prozentpunkte Indexabstand) und 2021 (10,9 Prozentpunkte Indexabstand).

Da auf einen 15-Jahreszeitraum abzustellen ist, werden die Indexwerte im Übrigen 15 Jahre nach der vollständigen Angleichung der Besoldung an das „West-Niveau“ und damit im Jahr 2025 keine Unterschiede mehr aufweisen, so dass dann nur noch ein Indexwert bestehen wird.

Unter Anwendung der vom Bundesverfassungsgericht vorgegebenen Formel sind für die Jahre 2019 bis 2021 in einer wiederum reinen Indexbetrachtung für Beschäftigte nach der „West-Besoldung“ erhebliche Indexverletzungen in Bezug auf den Nominallohnindex M-V, und zwar

- in 2019 mit 8,37 Prozent,
- in 2020 mit 5,86 Prozent und
- in 2021 mit 7,36 Prozent

anzunehmen.

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

Von beachtlichen Abweichungen hinsichtlich des vierten und fünften Parameters ist auch für die Jahre 2019 bis 2021 nicht auszugehen. Insbesondere sind Anhaltspunkte für eine deutliche Verringerung des im externen Systemvergleich für 2018 festgestellten Bezahlungsdurchschnitts nicht erkennbar. Das Erreichen der kritischen 10 Prozent-Grenze unterhalb des Bund-Länder-Durchschnitts würde schon rein rechnerisch lineare Anpassungen in allen anderen Ländern in einem Ausmaß erfordern,

die ganz erheblich über den vorgesehenen Anpassungen in Mecklenburg-Vorpommern liegen.

Dies ist indes nicht der Fall:

Basierend auf den in den anderen Ländern und beim Bund durchgeführten oder geplanten Anpassungen betragen diese einschließlich der zusätzlichen Maßnahmen in den Länder Berlin, Brandenburg und Rheinland-Pfalz in 2019 durchschnittlich 3,395 Prozent, in 2020 durchschnittlich 3,290 Prozent sowie in 2021 durchschnittlich 1,414 Prozent (ohne Bund und Berlin). Die in Mecklenburg-Vorpommern nach § 14a Absatz 2 Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetz M-V weiterhin vorgesehene Zuführung von jeweils 0,2 %-Punkten der drei Linearerhöhungen in den Versorgungsfond bewirkt zwar ein sukzessives leichtes Zurückbleiben hinter dem sich jeweils ergebenden Bund-Länder-Durchschnitt. Hier von ausgehend lassen sich im Ergebnis Abweichungen in Höhe von plus 0,135 Prozent (2019), minus 0,157 Prozent (2020) und minus 0,393 Prozent (2021) zum insoweit modifizierten Bund-Länder-Durchschnitt prognostizieren.

Ebenfalls ergeben sich keine Anhaltspunkte für eine kritische Verringerung des Ämterabstandes um mindestens 10 Prozent, da über die unter Ziffer 2.3 Buchstabe b) genannten landesgesetzlichen Maßnahmen in den Jahren 2016 und 2018 keine weiteren strukturellen Maßnahmen geplant sind, die darüber hinaus den Ämterabstand stauchen.

Da mit dem vorliegenden Gesetzentwurf – anders als in der Tarifeinigung zum TV-L für 2019/2020/2021 – keine Mindestbetragsregelungen vorgesehen sind, ergibt sich für die drei Betrachtungszeiträume eine in ihrer Tendenz zurückgehende Stauchung der Abstände zwischen den Ämtern in den Zeiträumen von

2015 – 2019 (Basis 2014) mit bis zu 6,73 Prozent
 2016 – 2020 (Basis 2015) mit bis zu 6,73 Prozent und
 2017 – 2021 (Basis 2016) mit bis zu 3,37 Prozent.

Die genannten Maximalwerte werden jeweils zwischen den Anfangsgrundgehältern der beiden untersten Besoldungsgruppen A 2 und A 3 erreicht.

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

	R 1	zu A 6	zu A 9	zu A 13
2015 – 2019 (Basis 2014) mit		5,61 %	4,59 %	1,34 %
2016 – 2020 (Basis 2015) mit		5,61 %	4,59 %	1,34 %
2017 – 2021 (Basis 2016) mit		3,02 %	2,57 %	1,34 %.

Somit bewirken die mit dem Gesetzentwurf vorgesehenen Anpassungen keine Abweichungen von drei oder mehr Parametern, so dass von einer verfas-

sungsgemäßen Besoldung der Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richtern auszugehen ist.

3. Zu den inhaltlichen Abweichungen gegenüber der tariflichen Vereinbarung im Einzelnen

Die Tarifvertragsparteien des TV-L haben am 2. März 2019 eine Tarifeinigung über die Erhöhung der Tabellenentgelte für die Zeit vom 1. Januar 2019 bis 30. September 2021 in drei Stufen erzielt. Danach werden

- a) zum 1. Januar 2019 die Tabellenentgelte um ein Gesamtvolumen von 3,2 Prozent erhöht, darin sind enthalten
 - die Anhebung der Stufe 1 in den Entgeltgruppen 2 bis 15 um 4,5 Prozent, mindestens jedoch eine Erhöhung um 100 Euro, und
 - für die übrigen Stufen in allen Entgeltgruppen eine lineare Erhöhung um 3,01 Prozent, mindestens jedoch eine Erhöhung um 100 Euro;

- b) zum 1. Januar 2020 die Tabellenentgelte um ein Gesamtvolumen von 3,2 Prozent erhöht, darin sind enthalten
 - die Anhebung der Stufe 1 in den Entgeltgruppen 2 bis 15 um weitere 4,3 Prozent und
 - für die übrigen Stufen in allen Entgeltgruppen eine lineare Erhöhung um 3,12 Prozent, mindestens jedoch eine Erhöhung um 90 Euro;

- c) zum 1. Januar 2021 die Tabellenentgelte um ein Gesamtvolumen von 1,4 Prozent erhöht, darin sind enthalten
 - die Anhebung der Stufe 1 in den Entgeltgruppen 2 bis 15 um 1,8 Prozent und
 - für die übrigen Stufen in allen Entgeltgruppen eine lineare Erhöhung um 1,29 Prozent, mindestens jedoch eine Erhöhung um 50 Euro.

- d) Für Auszubildende ist zum 1. Januar 2019 und zum 1. Januar 2020 eine Erhöhung der Ausbildungsentgelte um jeweils 50 Euro vorgesehen.

Es besteht weder gemäß Artikel 3 Absatz 1 noch nach Artikel 33 Absätze 2 und 5 des Grundgesetzes die Verpflichtung, die Ergebnisse der Tarifverhandlungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes spiegelbildlich auf die Beamtenbesoldung und -versorgung zu übertragen. Vielmehr hat der Gesetzgeber in eigener Verantwortung zu prüfen und zu entscheiden, welche Unterschiede zwischen den verschiedenen Gruppen von Beschäftigten bestehen. Er muss beurteilen, ob die Entwicklung der Lebenshaltungskosten, der Einkommen in der Privatwirtschaft und der Leistungen anderer Alterssicherungssysteme wichtige Anhaltspunkte dafür liefern, die Beamtenbesoldung nicht an die Tarifentwicklung im öffentlichen Dienst anzugleichen (Oberverwaltungsgericht Sachsen-Anhalt, Urteil vom 25. April 2007, Aktenzeichen: 1 L 453/05 unter Verweis auf Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 19. Dezember 2002, Aktenzeichen: 2 C 34.01, jeweils nach juris).

Mit Blick auf diese Wertungs- und Gestaltungsspielräume setzen die Bundesländer die Anpassung der Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter im Geltungsbereich ihrer jeweiligen Landesbesoldungsgesetze in unterschiedlicher Weise um.

Hierbei ist zunächst grundsätzlich eine Verminderung der für die Bezügeempfängerinnen und -empfänger maßgeblichen Erhöhungssätze um 0,2 Prozentpunkte zum Aufbau der Versorgungsrücklage nach § 14a des Besoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern für allgemeine Bezügeanpassungen bis 2022 festgelegt, die einer „1 zu 1“-Umsetzung des Tarifiergebnisses entgegensteht.

Anlässlich der für den Tarifbereich der Länder vereinbarten Erhöhungen sollen auf der Grundlage der sachgerechten Verständigung mit dem DGB Nord und dem dbb m-v die Bezüge der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Versorgungsempfängerinnen und -empfänger mit dem vorliegenden Gesetzentwurf

- a) zum 1. Januar 2019 um 3,0 %,
- b) zum 1. Januar 2020 um 3,0 % sowie
- c) zum 1. Januar 2021 um 1,2 % angehoben werden.
- d) Die Anwärterbezüge der Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst werden zum 1. Januar 2019 und 1. Januar 2020 um jeweils 50 Euro angehoben.

Zu den Mindestbetragsregelungen

Die linearen Anpassungen erfolgen – abweichend vom Tarif – ohne die Übertragung der vorgesehenen Mindestbetragsregelungen mit 100 Euro in 2019, 90 Euro in 2020 und 50 Euro in 2021.

Eine wirkungsgleiche Übertragung des Tarifabschlusses hinsichtlich der Komponenten

- a) für 2019: eine lineare Erhöhung von 3,01 %, mindestens jedoch 100 Euro,
- b) für 2020: eine lineare Erhöhung von 3,12 %, mindestens jedoch 90 Euro,
- c) für 2021: eine lineare Erhöhung von 1,29 %, mindestens jedoch 50 Euro,

auf den Beamten- und Richterbereich hätte unter Berücksichtigung der nach § 14a des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern vorzunehmenden Verminderung der Besoldungsanpassung um 0,2 Prozentpunkt bei der linearen Anpassung und einer korrespondierenden Anpassung der drei Mindestbeträge in der Besoldung

- a) für 2019 eine lineare Erhöhung von 2,81 Prozent, mindestens jedoch 94 Euro,
- b) für 2020 eine lineare Erhöhung von 2,92 Prozent, mindestens jedoch 84 Euro und

- c) für 2021 eine lineare Erhöhung von 1,09 Prozent, mindestens jedoch 43 Euro,

bewirkt. Die Mindestbetragsregelungen würden bis in die Besoldungsgruppe A 11 hinein zu einer Stauchung der Abstände zwischen den Ämtern führen, die in den unteren Besoldungsgruppen A 2 zu A 3 am höchsten ausfällt und mit ansteigender Besoldungsgruppe abnimmt.

Dies würde eine verfassungsrechtlich bedenkliche Verringerung des Ämterabstandes bewirken und zwischen den untersten Besoldungsgruppen (A 2 zu A 3 in den Endgrundgehältern) zu Parameterverletzungen in 2020 und 2021 führen. So betrüge die Verringerung des Ämterabstandes

- a) in 2019 über den Betrachtungszeitraum 2015 – 2019 (Basis 2014) bis zu 9,75 Prozent,
- b) in 2020 über den Betrachtungszeitraum 2016 – 2020 (Basis 2015) bis zu 12,90 Prozent und
- c) in 2021 über den Betrachtungszeitraum 2017 – 2021 (Basis 2016) bis zu 11,69 Prozent.

Beispielrechnung für 2020:

Beispielhaft für den unter b) genannten Betrachtungszeitraum ergibt sich der ausgewiesene Stauchungswert von 12,90 Prozent in 2020 wie folgt:

Das Endgrundgehalt in der Besoldungsgruppe A 2 belief sich im Basisjahr 2015 auf 2.054,48 Euro und würde bei wirkungsgleicher Übertragung bis 2020 auf 2.409,45 Euro steigen. Das Endgrundgehalt in der Besoldungsgruppe A 3 belief sich im Basisjahr 2015 auf 2.143,01 Euro und würde bei wirkungsgleicher Übertragung des Tarifabschlusses bis 2020 auf 2.499,98 Euro steigen.

Die in 2015 zwischen beiden Besoldungsgruppen bestehende Differenz von 88,53 Euro erhöht sich in absoluten Beträgen zwar auf 90,43 Euro. Sie würde sich prozentual betrachtet jedoch von 4,3091 Prozent in 2015 auf 3,7531 Prozent in 2020 verringern. Diese Verringerung um 0,5560 Prozentpunkte bewirkt ausgehend von der in 2015 bestandenen Differenz von 4,3091 Prozent eine Verringerung um 12,90 Prozent ($0,5560 \% / 4,3091 \% \cdot 100$).

Vor diesem Hintergrund orientiert sich die Besoldungsanpassung nicht an den einzelnen Bestandteilen der Tarifeinigung, sondern am Gesamtvolumen von jeweils 3,2 % in 2019 und 2020 sowie 1,4 % in 2021.

4. Zur linearen Anpassung der Versorgungsbezüge

4.1 Allgemeine Kriterien – Berücksichtigung der Besoldungs- und Rentenentwicklung

Nach § 70 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern sind die Versorgungsbezüge von demselben Zeitpunkt an ent-

sprechend zu regeln, von dem an die Dienstbezüge der Besoldungsberechtigten allgemein erhöht (oder vermindert) werden. Die Vorschrift trägt damit der in Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes verankerten Alimentationsverpflichtung des Dienstherrn für seine Beamtinnen und Beamten Rechnung, die auch über das aktive Dienstverhältnis hinaus nach Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand fortbesteht.

Die Anpassung der Versorgungsbezüge orientiert sich nach der genannten Vorschrift an allgemeinen Änderungen der Dienstbezüge. Folglich sind die bei einer Besoldungsanpassung und deren Ausgestaltung zu berücksichtigenden Parameter und Indizes (die Entwicklung der Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst des Landes, der Verbraucherpreisindex, der Nominallohnindex), aber auch die in der Zeit des Ruhestandes nachwirkende Berücksichtigung der jeweils mit der Aufgabenwahrnehmung des jeweiligen Amtes verbundenen Verantwortung (systeminterne Ämterdifferenzierung) sowie das Vermeiden eines unververtretbaren Abstandes zum Bezahlungsniveau beim Bund und den anderen Ländern, in ähnlicher Weise im Versorgungsbereich zu beachten.

Insoweit werden der Programmsatz des § 14 Absatz 1 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern sowie die sich daraus ergebenden Kriterien in § 70 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern wiederholt.

Als weiteres wesentliches Kriterium hat zusätzlich die Einkommensentwicklung der mit den Versorgungsempfängerinnen und -empfängern vergleichbaren Personengruppe der Rentnerinnen und Rentner in der gesetzlichen Rentenversicherung Berücksichtigung zu finden, so dass ergänzend die Entwicklung der Renten einschließlich der Zusatzversorgungssysteme in die Überlegungen einzubeziehen sind (Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 27. September 2005, Aktenzeichen: 2 BvR 1387/02, zitiert nach juris).

Gegenstand der unter Ziffer 2 dargestellten Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichtes vom 5. Mai 2015 sowie vom 17. November 2015 war zwar nicht die Versorgung. Allerdings liegt es nahe, die in den Begründungen vorangegangener Anpassungsgesetze des Landes regelmäßig zusätzlich vorgenommenen Vergleiche zum Verbraucherpreisindex und dem allgemeinen Rentenindex (ohne betriebliche Zusatzversorgung) fortzuführen und hierbei ebenfalls die 15-Jahres-Zeitraum-Betrachtung des Bundesverfassungsgerichtes anzuwenden.

4.2 Im Einzelnen

Übertragen auf die Anpassung der Versorgungsbezüge und die Entwicklung der Altersrenten (anstelle der Nominallohn- und Tarifindizes) belaufen sich die Steigerungen der in diesem Kontext am ehesten relevanten Indizes zwischen 2004 und 2018 mit dem Basisjahr 2003 = 100 im Hinblick auf

den Versorgungsindex Ost bis A 9	auf	135,4,
den Versorgungsindex Ost ab A 10	auf	135,4,
den Verbraucherpreisindex M-V	auf	126,1,

den Versorgungsindex West	auf	123,2 sowie
den Rentenindex West ohne betriebliche Zusatzrenten	auf	122,6.

Aus der Gegenüberstellung der Referenzindizes Verbraucherpreisindex M-V und Rentenindex mit den drei Indexwerten der Versorgung ergibt sich, dass lediglich der Versorgungsindex West um 2,35 Prozent $[(126,1 - 123,2) \cdot 100 / 123,2]$ hinter dem Verbraucherpreisindex M-V zurückbleibt.

Würde man auch im Versorgungsbereich das Erreichen oder Überschreiten einer 5-prozentigen Abweichung als vergleichbares Kriterium heranziehen, wären keine beachtlichen Unterschreitungen der Parameter festzustellen.

Mit Blick auf den systeminternen Vergleich der Tabellenabstände (vergleiche Parameter 4 für die Besoldung) ist festzuhalten, dass die Besoldungstabellen unverändert zur Ermittlung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge herangezogen werden. Da im Bereich der Aktivenbezüge (siehe unter Ziffer 2.3) kein unzulässiges Unterschreiten der Abstände zwischen den Ämtern um mindestens 10 % innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren festgestellt werden konnte, setzen sich die relativen Abstände bei identischem Ruhegehaltssatz (zum Beispiel der Mindestruhegehaltssatz von 35 Prozent oder der Höchstruhegehaltssatz von 71,75 Prozent) zwischen den Besoldungsgruppen unverändert fort.

Soweit im systemexternen Vergleich (vergleiche Parameter 5 für die Besoldung) ein Unterschreiten des Bezahlungsdurchschnitts im Vergleich zum Bund und den anderen Ländern um mindestens 10 % nicht festgestellt wurde, setzt sich dieses Bild auch bei den Versorgungsbezügen bei einem vergleichbaren Ruhegehaltssatz fort. Dies gilt solange, als beim Bund und den Ländern weiterhin mit 40 Dienstjahren der Höchstruhegehaltssatz von 71,75 % erreicht wird.

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

Im Betrachtungszeitraum ist zwar als wesentliche Maßnahme die allmähliche Verringerung des Höchstruhegehaltssatzes von 75 % auf 71,75 % zu nennen. Diese Verringerung spiegelt sich auch in der – gegenüber dem Besoldungsindex – abweichenden Entwicklung des Versorgungsindex wider. Erreicht wurde die Verringerung des Höchstruhegehaltssatzes durch § 69e des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes, der sich wortgleich im Landesrecht wiederfindet (§ 69e des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern). Diese Vorschrift sah vor, bei acht linearen Anpassungen der Aktivenbezüge die Erhöhung der Versorgungsbezüge in einem um jeweils 0,54 Prozentpunkte verringerten Umfang vorzunehmen. Diese acht Schritte wurden bundesrechtlich in 2003 und zweimal in 2004 sowie landesrechtlich von 2008 bis 2012 umgesetzt.

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

In sinngemäßer Übertragung der Prüffolge des Bundesverfassungsgerichtes auf im Versorgungsrecht naheliegende Parameter lässt sich eine Unteralimentierung der Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen oder deren Hinterbliebenen nicht feststellen.

5. Zur Anpassung der Amtsbezüge nach dem Landesministergesetz und dem Gesetz über die Parlamentarischen Staatssekretäre

Die Amtsbezüge für Mitglieder der Landesregierung und Parlamentarische Staatssekretärinnen und Parlamentarische Staatssekretäre nehmen – entsprechend den bisherigen landesrechtlich vorgesehenen Regelungen wie zuletzt den durch das Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2018 M-V – an den in Artikel 1 vorgesehenen Bezügeanpassungen entsprechend teil. Für Mitglieder der Landesregierung und Versorgungsempfängerinnen und -empfänger aus diesem Amtsverhältnis geschieht dieses weiterhin unter Berücksichtigung der Vorschriften des Amtsgehalt- und Besoldungsanpassungsgesetzes M-V aus dem Jahre 2003.

6. Zur Änderung des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2018 Mecklenburg-Vorpommern

Die Einmalzahlung nach § 6 des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2018 Mecklenburg-Vorpommern soll durch eine Änderung der Vorschrift auch den Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richtern gewährt werden, die sich am maßgeblichen Stichtag, den 1. November 2017, in Elternzeit befanden.

7. Zur Änderung des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern

Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Beschluss vom 28. November 2018 (Aktenzeichen: 2 BvL 3/15) die niedersächsischen Regelungen zur Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit für nicht mit dem Grundgesetz vereinbar erklärt und den niedersächsischen Gesetzgeber verpflichtet, eine verfassungskonforme Regelung zu treffen. Die angegriffene niedersächsische Regelung ist mit § 72a des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern sowie der Dienstbezügezuschlagslandesverordnung annähernd inhaltsgleich. Hieraus ergibt sich ein verfassungsrechtlich gebotener Änderungsbedarf, zumal auch schon Widersprüche gegen die Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit mit Verweis auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vorliegen.

Der Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit soll nach dem Vorbild der Regelung in § 7 des Thüringer Besoldungsgesetzes neu geregelt werden. Hiernach soll der Zuschlag 50 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen den jeweiligen Teilzeitdienstbezügen und den Dienstbezügen bei Vollzeit betragen. Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 28. November 2018 eine entsprechende Regelung in Thüringen für zulässig erachtet.

8. Zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes

- a) Zuschlag zur Wahrung des Abstands zum sozialhilferechtlichen Gesamtbedarf

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes (siehe Beschluss vom 17. November 2015, Aktenzeichen: 2 BvL 19/09 und andere, Randnummer 93 f. nach juris) muss von Verfassungs wegen bei der Bemessung der Besoldung ein qualitativer Unterschied zwischen der Grundsicherung für Arbeitssuchende und dem einer erwerbstätigen Beamtin oder eines erwerbstätigen Beamten geschuldeten Unterhalt in der Weise deutlich werden, dass die Nettoalimentation in den unteren Besoldungsgruppen ihrerseits einen Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau aufweist. Ein solcher Mindestabstand ist nach dem Bundesverfassungsgericht unterschritten, wenn die Besoldung um weniger als 15 Prozent über dem sozialhilferechtlichen Bedarf liegt.

Insbesondere bei der Bezügeanpassung prüft der Gesetzgeber, ob der Abstand der Nettoalimentation zum Grundsicherungsniveau weiterhin gewahrt ist. Dies ist im Falle der vorgesehenen Anpassung für die Jahre 2019 und 2020 zu bejahen. Auch für das Jahr 2021 ist davon auszugehen. Sollte allerdings in einem besonders atypisch gelagerten Einzelfall, den der Besoldungsgesetzgeber nicht gesehen hat, der Mindestabstand nicht eingehalten sein, wäre der Dienstherr wegen der Bindung an Gesetz und Recht (Artikel 20 Absatz 3 Grundgesetz) dennoch daran gehindert, eine höhere als die gesetzlich geregelte Besoldung zu gewähren („Gesetzesvorbehalt der Besoldung“). An dieser Stelle soll mit einem neuen § 29a im Landesbesoldungsgesetz angesetzt werden, mit dem der erforderliche Differenzbetrag zur Wahrung des Mindestabstandes gewährt werden kann.

- b) Änderung des Funktionszusatzes für Studienrätinnen und Studienräte (Besoldungsgruppe A 13)

Das Amt einer Studienrätin oder eines Studienrats in der Besoldungsgruppe A 13 der Landesbesoldungsordnung A kann nach dem mit dem ersten Spiegelstrich ausgebrachten Funktionszusatz im Wege der Beamtenernennung nur übertragen werden, wenn die Bewerberin oder der Bewerber die Befähigung für das Lehramt an Gymnasien oder an beruflichen Schulen besitzt und darüber hinaus entsprechend der jeweiligen Befähigung verwendet wird. Im Falle einer Verwendung als Regionalschullehrerin oder als Regionalschullehrer steht der Funktionszusatz „bei entsprechender Verwendung“ der Ernennung zur Studienrätin oder zum Studienrat entgegen.

Nach derzeitiger Rechtslage könnte im Wege der Beamtenernennung nur das als „Auffangamt“ konzipierte Amt einer Lehrerin oder eines Lehrers in der Besoldungsgruppe A 12 der Landesbesoldungsordnung A mit dem Funktions-zusatz „an allgemeinbildenden Schulen, soweit nicht anders eingereicht“ übertragen werden.

Dies steht einem Einsatz von Bewerberinnen und Bewerbern mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien an Regionalen Schulen und Regionalteilen von Gesamtschulen entgegen und erschwert die Rekrutierung von Lehrkräften für diesen Schulbereich. Daher soll in der Besoldungsgruppe A 13 der Landesbesoldungsordnung A bei der Amtsbezeichnung „Studienrat“ der Funktionszusatz „bei einer der jeweiligen Befähigung entsprechenden Verwendung“ gestrichen werden.

9. Zur Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern

Auf der Grundlage der Verordnung (EU) Nr. 349/2011 der Kommission vom 11. April 2011 zur Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 1338/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates zu Gemeinschaftsstatistiken über öffentliche Gesundheit und über Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz betreffend Statistiken über Arbeitsunfälle (ABl. L 97 vom 12. April 2011, S. 3) müssen hiernach meldepflichtige Daten über Dienstunfälle an das Statistische Amt der Europäischen Union weitergemeldet werden. Diese Vorgabe ist im Beamtenbereich noch nicht umgesetzt worden. Für den Arbeitnehmerbereich im öffentlichen Dienst in Mecklenburg-Vorpommern erfolgt die Weitermeldung bereits über die Unfallkasse Mecklenburg-Vorpommern. Ausgehend davon soll mit einem neuen § 45a im Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern bestimmt werden, dass für die Beamtinnen und Beamten aller Dienstherren in Mecklenburg-Vorpommern die Weitermeldung ebenfalls über die Unfallkasse Mecklenburg-Vorpommern erfolgt.

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1 (Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2019/2020/2021 Mecklenburg-Vorpommern)

Zu § 1 (Persönlicher Geltungsbereich)

Zu Absatz 1

Die Aufzählung im persönlichen Geltungsbereich in § 1 Absatz 1 Nummern 1 bis 3 orientiert sich an dem in § 1 des Landesbesoldungsgesetzes genannten Personenkreis und bezieht damit neben den Landesbeamtinnen und Landesbeamten sowie Richterinnen und Richtern (§ 1 Nummer 1) die Beamtinnen und Beamten im Kommunalbereich (§ 1 Nummer 2) sowie bei den Körperschaften (§ 1 Nummer 3) mit ein.

Zum Berechtigtenkreis gehören darüber hinaus mit der Regelung des § 1 Absatz 1 Nummer 4 auch die Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen, deren Anspruchsberechtigung sich aus § 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes ergibt.

Zu Absatz 2

Der Negativkatalog entspricht der Aufzählung in § 1 Absatz 4 des Landesbesoldungsgesetzes und nimmt die Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten sowie ehrenamtlichen Richterinnen und Richter aus. Gleiches gilt für diejenigen Beamtinnen und Beamten auf Widerruf, die nebenbei verwendet werden. Die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihre Verbände ordnen und verwalten gemäß Artikel 140 des Grundgesetzes ihre Angelegenheiten selbst.

Vor §§ 2 bis 5

Die §§ 2 bis 4 sehen die lineare Anpassung der ausgewiesenen Dienstbezüge und sonstigen Bezüge in drei Schritten um 3,0 Prozent rückwirkend zum 1. Januar 2019, um weitere 3,0 Prozent zum 1. Januar 2010 sowie um 1,2 Prozent zum 1. Januar 2021 vor.

Davon abweichend ist bei den Anwärterbezügen für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst in § 5 anstelle der drei linearen Erhöhungen die Anhebung der Anwärtergrundbeträge entsprechend dem Ergebnis der Tarifverhandlungen in zwei Schritten um einen Festbetrag von jeweils 50 Euro zum 1. Januar 2019 sowie zum 1. Januar 2020 vorgesehen. Damit werden folgende prozentualen Erhöhungen bewirkt:

Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst mit Einstiegsamt in den Besoldungsgruppen	Anhebung in 2018 zu 2019	2019 zu 2020	2018 zu 2020
---	-----------------------------	--------------	--------------

A 2 bis A 4	4,91 %	4,68 %	9,82 %
A 5 bis A 8	4,39 %	4,20 %	8,77 %
A 9 bis A 11	4,19 %	4,02 %	8,37 %
A 12	3,74 %	3,61 %	7,49 %
A 13	3,66 %	3,53 %	7,31 %
A 13 + Zulage / R1	3,57 %	3,44 %	7,13 %

Demgegenüber würden die Anwärtergrundbeträge bei Zugrundelegung der drei linearen Erhöhungen (3 Prozent zum 1. Januar 2019, weitere 3 Prozent zum 1. Januar 2020 und 1,2 Prozent zum 1. Januar 2021) bei einem Einstiegsamt in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 12 lediglich um 7,363 % steigen.

Allein für die Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst mit Einstiegsämtern in der Besoldungsgruppe A 13 bleibt die Anhebung über den Gesamtzeitraum gesehen in 2021 um 0,049 Prozent (monatlich 0,67 Euro), mit Einstiegsämtern in den Besoldungsgruppen A 13 mit Zulage sowie R 1 um 0,233 Prozent (monatlich 3,26 Euro) hinter der Linearanpassung zurück. Gleichwohl ist die Erhöhung in diesem Umfang auch für diese Personengruppe notwendig, angemessen und ausreichend. Denn es ist zu berücksichtigen, dass Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst kein Anspruch auf Alimentation zusteht (Bundesverfassungsgericht, Nichtannahmebeschluss vom 24. September 2007 – Aktenzeichen: 2 BvR 442/06, zitiert nach juris) und die verfassungsgerichtlich entwickelten Maßstäbe zur Alimentation nicht ohne Weiteres auf den Vorbereitungsdienst übertragbar sind. Gleichwohl genügt die Anhebung der Anwärterbezüge in den Jahren 2019 und 2020 durchweg diesen Maßstäben. Lediglich im Jahr 2021 bleibt die Anhebung, bezogen auf die Einstellungsbesoldungsgruppen A 13, A 13 mit Zulage und R 1 geringfügig dahinter zurück. Im Rahmen künftiger Anpassungsschritte sowie einer Konsolidierung des Besoldungsrechts wird die weitere Entwicklung der Anwärterbezüge zu beobachten sein.

Mit den Regelungen in den §§ 2 bis 6 werden – mit Ausnahme der Auslandsdienstbezüge – nahezu alle Bezügebestandteile erfasst, die auch in den letzten Jahren regelmäßig

- a) sowohl durch Anpassungsgesetze des Bundes vor der Föderalismusreform, hierbei zuletzt durch das Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2003/2004 vom 10. September 2003 (BGBl. I S.1798),
- b) sowie durch Anpassungsgesetze des Landes nach der Föderalismusreform, und zwar erstmalig durch das Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2008 Mecklenburg-Vorpommern und zuletzt durch das Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2018 Mecklenburg-Vorpommern

linear angehoben wurden.

Abweichend von den bisherigen Anpassungsgesetzen sind die Beträge nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 der Erschwerniszulagenverordnung (Dienst zu ungünstigen Zeiten) in Artikel 1 nicht berücksichtigt. Ihre prozentual gleich hohen Anpassungen in den Jahren 2019 bis 2021 sind in Artikel 4 geregelt, da deren Anhebung nicht auf einer Fortschreibung des vorhergehenden Besoldungs- und Versorgungsanpassungsge-

setzes 2018 Mecklenburg-Vorpommern basiert, sondern auf der danach geänderten Erschwerniszulagenverordnung durch die Landesverordnung vom 16. Januar 2019 (GVOBl. M-V S. 60). Zu den Einzelheiten wird auf die Begründung zu Artikel 4 verwiesen.

Die in früheren Anpassungsgesetzen des Landes erfolgte Einbeziehung der Auslandsdienstbezüge ist seit 2011 nicht mehr erforderlich. Mit der Einführung von § 28 des Landesbesoldungsgesetzes zum 1. August 2011 sind die jeweils aktuell geltenden Vorschriften für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte auf im Ausland verwendete Landesbeamtinnen und Landesbeamte in gleicher Weise anzuwenden. Mit dieser dynamischen Verweisung nehmen die Auslandsdienstbezüge seitdem an denjenigen linearen Anpassungen teil, die der Bundesgesetzgeber jeweils für die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten vorsieht. So sind zuletzt mit dem Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2018/2019/2020 vom 8. November 2018 (BGBl. I S. 1810) in Abbildung des dort maßgeblichen Tarifergebnisses für den öffentlichen Dienst des Bundes (TVöD) vom 18. April 2018 die Monatsbeträge der Auslandszuschläge zum 1. März 2018 effektiv um 2,39 Prozent, zum 1. April 2019 um weitere 2,47 Prozent sowie zum 1. März 2020 um 0,85 Prozent und damit wie üblich in etwas vermindertem Umfang als die Inlandsdienstbezüge des Bundes angehoben worden.

Die §§ 2 bis 4 regeln den vom Volumen her größten Bereich der Bezügebestandteile, die Dienstbezüge der Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit und auf Probe für die Jahre 2019 (§ 2), 2020 (§ 3) und 2021 (§ 4).

Die Regelungen für die einschlägigen Bezügebestandteile bei den Anwärterbezügen sind in § 5, den Bezügen für Ämter nach fortgeltendem Recht in § 6 und den Versorgungsbezügen in § 7 getroffen worden.

Zu § 2 (Erhöhung der Dienstbezüge im Jahr 2019)

Zu Absatz 1

Zu Nummern 1 bis 3

Absatz 1 übernimmt in Nummer 1 bis 3 seiner Aufzählung zunächst die bislang, das heißt bis zur Föderalismusreform in § 14 Absatz 2 des Bundesbesoldungsgesetzes genannten Bezügebestandteile, die regelmäßig der Anpassung unterliegen. Die Anpassung besteht aus einer zum 1. Januar 2019 erfolgenden linearen Anhebung von 3,0 Prozent der in Nummern 1 bis 3 genannten Gehaltsbestandteile.

Damit sind zunächst

- die Grundgehaltssätze der Ämter aus den Besoldungsordnungen A, B, W und R,
- die Familienzuschläge, deren Zusammensetzung sich aus den familiären Verhältnissen der Beamtin oder des Beamten ergibt (familienstands- und kinderbezogene Anteile des Familienzuschlages), aber auch

- die Beträge der nach § 42 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern vorgesehenen Amtszulagen in den verschiedenen Besoldungsordnungen und
- die Allgemeinen Stellenzulagen nach Vorbemerkung 27 der in Landesrecht übergeleiteten Bundesbesoldungsordnungen A und B

berücksichtigt.

Amtszulagen gelten nach § 42 Absatz 2 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern als Bestandteil des Grundgehaltes. Wegen ihres grundgehaltsähnlichen Charakters sind sie in gleicher Weise linear zu erhöhen wie die Grundgehaltssätze. Auf Stellenzulagen trifft dies nicht zu.

Im Bereich der ansonsten von regelmäßigen linearen Anpassungen ausgenommenen Stellenzulagen gilt die vorgesehene Erhöhung auch für die Allgemeine Stellenzulage nach Vorbemerkung 27 der in Landesrecht übergeleiteten Bundesbesoldungsordnungen A und B. Dies entspricht der in den letzten Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzen ebenfalls vorgesehenen Einbeziehung.

Zu Nummer 4

Mit Nummer 4 wird die lineare Anpassung von 3,0 Prozent auch im Bereich der mit § 1 Absatz 1 Nummer 3 des Besoldungsüberleitungsgesetzes M-V ebenfalls in Landesrecht übergeleiteten Rechtsverordnung des Bundes zur Mehrarbeitsvergütung vorgenommen.

Die Anhebung bezieht sich hierbei auf die die Stundensätze nach § 4 der Mehrarbeitsvergütungsverordnung für vergütungsfähige, angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit. Die Einbeziehung dieser Stundensätze entspricht sowohl der letzten bundesrechtlich

vorgenommenen linearen Anpassung durch das Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2003/2004 wie auch den nachfolgend landesrechtlich vorgenommenen Besoldungsanpassungen der Jahre 2008 bis 2018.

Zu Nummer 5

Mit der Professorenbesoldungsreform 2002 und der Einführung der Besoldungsordnung W sind die Länder ermächtigt worden, die über das Grundgehalt der Professorinnen und Professoren hinausgehenden Leistungsbezüge eigenständig zu regeln. Hierbei konnte nach § 33 Absatz 4 Nummer 3 des Bundesbesoldungsgesetzes landesrechtlich bestimmt werden, ob und inwieweit Leistungsbezüge unter bestimmten Bedingungen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen. Aufgrund der entsprechenden Ermächtigung in § 17 Absatz 1 des Landesbesoldungsgesetzes sind in § 1 Absatz 1, § 2 Absatz 2 sowie § 3 Absatz 2 der Hochschulleistungsbezügeverordnung vom 28. Januar 2005 (GVObI. M-V S. 60), geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 4. Juli 2014 (GVObI. M-V S. 316, 323) die jeweils unterschiedlichen Voraussetzungen für die zwingende oder mögliche Teilnahme an einer Anpassung geregelt. Diese Leistungsbezüge sind nicht schon von der bisherigen Aufzählung, insbesondere nicht von den Nummern 1 oder 3 umfasst und sind daher hier als Nummer 5 gesondert zu benennen.

Zu Absatz 2

Ausgangspunkt für die in Absatz 1 unter den Nummern 1 bis 4 genannten Bezügebestandteile sind die Eurobeträge der bis zum 31. Dezember 2018 – dem Tag vor dem nach Artikel 10 dieses Gesetzes vorgesehenen Inkrafttretens – geltenden Anlagen 1 bis 10 zum Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2018 Mecklenburg-Vorpommern (Bekanntmachung des Finanzministeriums vom 19. März 2018, Amtsbl. M-V S. 133).

Für die in Absatz 1 Nummer 5 genannten Leistungsbezüge sind den Anlagen 1 bis 10 aufgrund der individuellen Vereinbarungen zwischen Hochschule und Professorin oder Professor keine allgemeingültigen Referenzwerte zu entnehmen, sodass eine Bezugnahme hierauf entfällt.

Zu § 3 (Erhöhung der Dienstbezüge im Jahr 2020)

Die Vorschrift sieht für die in § 2 genannten Bezügebestandteile eine weitere lineare Anpassung in Höhe von 3,0 Prozent zum 1. Januar 2020 vor.

Zu den hierbei berücksichtigten Bezügebestandteilen wird auf die Ausführungen zu § 2 Absatz 1 verwiesen.

Zu § 4 (Erhöhung der Dienstbezüge im Jahr 2021)

Die Vorschrift sieht für die zuvor nach § 3 angepassten, in § 2 bereits genannten Bezügebestandteile eine weitere lineare Anpassung in Höhe von 1,2 Prozent zum 1. Januar 2021 vor.

Zu den hierbei berücksichtigten Bezügebestandteilen wird auf die Ausführungen zu § 2 Absatz 1 verwiesen.

Zu § 5 (Anpassung der Anwärterbezüge in den Jahren 2019 und 2020)

Nach dem Tarifergebnis vom 2. März 2019 ist für die Auszubildenden im Landesdienst jeweils für 2019 und 2020 anstelle der dreistufigen linearen Anpassungen in 2019, 2020 und 2021 die zweistufige Anhebung um einen Festbetrag von jeweils 50 Euro zum 1. Januar 2019 und 1. Januar 2020 vorgesehen. Die in § 5 vorgesehene Erhöhung der Anwärtergrundbeträge entspricht dem Zeitpunkt und der Höhe nach dieser tariflichen Vereinbarung.

Zu § 6 (Anpassung von Bezügen nach fortgeltendem Recht in den Jahren 2019, 2020 und 2021)

Soweit Besoldungsbestandteile bei der Festsetzung von Besoldung (oder sich hieraus ergebender Versorgungsansprüche) maßgeblich bleiben, die in der in Landesrecht übergeleiteten Fassung des Besoldungsüberleitungsgesetzes M-V oder in der aktuellen Fassung landesbesoldungsrechtlicher Regelungen nicht mehr

enthalten sind, sondern durch landes- oder bundesrechtliche Übergangsvorschriften (letztere nach Artikel 125a des Grundgesetzes) weitergelten, sind diese in gleicher Weise anzupassen.

Absatz 1 Satz 1 überträgt die nach § 2 Absatz 1 zum 1. Januar 2019 vorgesehene lineare Anpassung von 3,0 Prozent auf die in Nummer 1 genannten Grundgehalts- und Gehaltssätze in Besoldungsregelungen über künftig wegfallende Ämter sowie die sonstigen dort genannten Besoldungsbestandteile, Bemessungsgrundlagen sowie Anrechnungs- und Höchstbeträge.

Die anschließende Aufzählung in den Nummern 2 bis 6 entspricht im Wesentlichen der Aufzählung der letzten bundeseinheitlich vorgenommenen Besoldungsanpassung mit dem Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2003/2004 und der seinerzeit vorgesehenen Regelung des § 84 des Bundesbesoldungsgesetzes in der am 31. August 2006 geltenden Fassung, die anschließend in den landesrechtlich vorgenommenen Regelungen zur Bezügeanpassung der Jahre 2008 bis 2018 regelmäßig weiterverwendet wurde.

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

Hinsichtlich der weiteren in § 6 genannten Besoldungsbestandteile kann eine belastbare Aussage darüber, ob Zahlfälle mit entsprechenden Bestandteilen existieren, nur für den Bereich der im Landesamt für Finanzen, nicht jedoch der im Kommunal- oder Körperschaftsbereich vorliegenden Zahlfälle getroffen werden. Zudem ist nicht auszuschließen, dass sich Versorgungs- oder Hinterbliebenenbezüge in Einzelfällen nach der einen oder anderen in dieser Aufzählung enthaltenen Regelung bemessen. § 6 dieses Gesetzes hat insoweit die gleiche Auffangfunktion wie seinerzeit der nicht in Landesrecht überführte § 84 des Bundesbesoldungsgesetzes für die letzte bundeseinheitlich geregelte Bezügeerhöhung vor Inkrafttreten der Föderalismusreform. Die umfassende Aufzählung denkbarer Fallkonstellationen vermeidet eine ungewollte Regelungslücke, die wegen des geltenden Vorbehaltes des Gesetzes in der Besoldung und Versorgung nicht ohne weiteres geschlossen werden könnte.

Außerdem kann eine verwaltungsaufwändige Prüfung aller Versorgungsfestsetzungen darauf, welche Altregelungen in vereinzelt Bestandsfällen der Versorgung fortwirken, unterbleiben.

Gegenüber der Regelung des § 84 des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung konnte auf die Einbeziehung von einigen Besoldungsbestandteilen jedoch verzichtet werden (§ 84 Absatz 1 Nummern 1c und 7, in Teilen Nummer 3 sowie Absatz 2). Von den darin geregelten Sachverhalten war landesrechtlich entweder kein Gebrauch gemacht worden (zum Beispiel Zwischenbesoldungsgruppen) oder es handelte sich um Folgerungen aus solchen Gesetzesregelungen (Zweites Gesetz zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern vom 23. Mai 1975), die auf Ämter in den neuen Bundesländern keine Auswirkung haben konnten.

Zu § 7 (Erhöhung der Versorgungsbezüge in den Jahren 2019, 2020 und 2021)

Zu Absatz 1

Die in § 14 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern vorgesehene regelmäßige Anpassung der Besoldung der aktiven Beamtinnen und Beamten an die Einkommensentwicklung und deren Teilhabe an der wirtschaftlichen Entwicklung findet nach § 70 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes ihre Entsprechung im Bereich der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger und ihrer Hinterbliebenen. Die Anpassung erfolgt für die in den §§ 2 bis 4 und 6 genannten Bezügebestandteile im Bereich der Aktivenbezüge daher entsprechend, sofern sie Grundlage für die Versorgung sind.

Zu Absatz 2

Die drei vorgesehenen linearen Erhöhungen nach § 2 Absatz 1 Satz 1 in Höhe von 3 Prozent in 2019, nach § 3 in Höhe von 3 Prozent in 2020 sowie nach § 4 in Höhe von 1,2 Prozent in 2021 sowie deren Entsprechungen für Bezüge nach fortgeltendem Recht in § 6 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 Aktivenverhältnis als fix vereinbarten – Bezügebestandteile von der Ruhestandsversetzung an zu dynamisieren und insoweit gegenüber aktiven Bezieherinnen und Beziehern derartiger Leistungsbezüge bevorzugt zu behandeln. Die schon während der aktiven Dienstzeit nicht an der Anpassung teilnehmenden Bezügebestandteile bleiben durch die Vorschrift des Absatzes 2 auch im Ruhestand einer linearen Anpassung entzogen.

Zu Absatz 3

Kürzungen von Versorgungsbezügen, die zumeist im Rahmen der Festsetzung von Versorgungsausgleichen in Scheidungssachen gerichtlich in festen Beträgen festgesetzt sind, werden der langjährigen Praxis beim Bund und in den Ländern folgend um den durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung der Dienstbezüge angehoben. Da nicht alle Bezügebestandteile angepasst werden, wurden die Erhöhungen nach § 2 Absatz 1 für 2019 in Höhe von 3,0 Prozent pauschal um 0,1 Prozentpunkte auf 2,9 Prozent vermindert. Gleiches gilt für die Erhöhung nach § 3 für 2020, die ebenfalls um 0,1 Prozentpunkte auf 2,9 Prozent vermindert wurde.

Entsprechendes ist für die Erhöhung nach § 4 vorgesehen, die von 1,2 Prozent um 0,1 Prozentpunkte auf 1,1 Prozent verringert wurde.

Dieses entspricht der sowohl bisher bundesrechtlich vorgesehenen Verfahrensweise, zuletzt durch die im Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2003/2004 geregelte Anpassung dieser Bezüge, wie auch den späteren landesrechtlichen Vorschriften für die Jahre 2008 bis 2018.

Zu § 8 (Rundung der Erhöhungsbeträge)

Mit der prozentualen Erhöhung der Bezüge nach den §§ 2 bis 4, 6 und 7 dieses Gesetzes 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.

Dies entspricht der Rundungsvorschrift des § 3 Absatz 7 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern, die sich nach dem Wortlaut des § 1 Absatz 2 und 3 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern auf die dort genannten Bezügebestandteile, nicht aber auf die Erhöhungsbeträge der §§ 2 bis 4, 6 und 7 nach diesem Gesetz bezieht. Insofern ist eine Regelung zur kaufmännischen Rundung dieser Erhöhungsbeträge erforderlich.

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

Mit dem Verweis auf Artikel 1 §§ 2 bis 4 und 6 bis 8 dieses Gesetzes wird die lineare Anpassung der Bezüge der Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter einschließlich der Rundungsregel des § 8 auf die Amtsgehälter der Mitglieder der Landesregierung beziehungsweise auf die Versorgungsbezüge ehemaliger Mitglieder der Landesregierung übertragen.

Die Regelung ist materiell-rechtlich nicht erforderlich, sondern hat lediglich deklaratorischen Charakter. § 9 Absatz 3 Nummer 1 des Landesministergesetzes enthält selbst eine dynamische Verweisung auf das jeweils geltende Landesbesoldungsrecht, von der die jetzt vorgesehenen Änderungen umfasst sind. Mit der in § 9 Absatz 3 Nummer 1 des Landesministergesetzes gleichzeitig enthaltenen Bezugnahme auf das Amtsgehalt- und Besoldungsanpassungsgesetz wird der dauerhafte Ausschluss von den linearen Anpassungen nach dem Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2003/2004 beibehalten.

Zu Artikel 3 (Gesetz zur Anpassung der Amtsbezüge der Parlamentarischen Staatssekretärinnen und Parlamentarischen Staatssekretäre sowie entsprechender Versorgungsbezüge)

Mit dem Verweis auf Artikel 1 §§ 2 bis 4 und 6 bis 8 dieses Gesetzentwurfes wird die Anpassung der Bezüge der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter einschließlich der Rundungsregel des § 8 auf Empfängerinnen und Empfänger von

Amts- und Versorgungsbezügen nach dem Gesetz über die Rechtsverhältnisse Parlamentarischer Staatssekretäre übertragen.

Die Regelung ist materiell-rechtlich nicht erforderlich, sondern hat lediglich deklaratorischen Charakter. § 4 des Gesetzes über die Rechtsverhältnisse Parlamentarischer Staatssekretäre enthält selbst eine dynamische Verweisung auf das jeweils geltende Landesbesoldungsrecht, von der die jetzt vorgesehenen Änderungen umfasst sind.

Zu Artikel 4 (Änderung der Erschwerniszulagenverordnung)

Die drei mit Artikel 1 dieses Gesetzentwurfes vorgesehenen linearen Erhöhungen für 2019 (3 Prozent), 2020 (3 Prozent) sowie 2021 (1,2 Prozent) beruhen für nahezu alle an der Anpassung teilnehmenden Bezügebestandteile in ihrer dreistufigen Folge auf den zuletzt mit dem Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2018 Mecklenburg-Vorpommern zum 1. Januar 2018 angehobenen Ausgangsbeträgen (vergleiche Artikel 1 § 2 Absatz 2).

Dieses gilt jedoch nicht für die Zulage nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 der Erschwerniszulagenverordnung für Dienst zu ungünstigen Zeiten. Die Erschwerniszulagenverordnung ist nach der linearen Anpassung durch das Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2018 Mecklenburg-Vorpommern zum 1. Januar 2018 hinsichtlich anderer Zulagenbeträge und bestimmter Konkurrenzregelungen zwischenzeitlich ein weiteres Mal durch die Verordnung vom 16. Januar 2019 (GVObI. M-V S. 60) geändert worden.

Daher erfolgen die drei Erhöhungen auf Basis der zwischenzeitlich geänderten Fassung der Erschwerniszulagenverordnung.

Die unter Nummer 1 genannte Betragsänderung von 3,38 Euro auf 3,48 Euro zum 1. Januar 2019 entspricht dem für 2019 vorgesehen linearen Anpassungssatz des Artikel 1 § 2 Absatz 1 in Höhe von 3 Prozent.

Die Betragsänderung unter Nummer 2 auf 3,58 Euro zum 1. Januar 2020 entspricht der in Artikel 1 § 3 vorgesehenen Anpassung um weitere 3 Prozent.

Unter Nummer 3 wird die in Artikel 1 § 4 geregelte Anhebung um 1,2 Prozent betragsmäßig mit einer Anhebung auf 3,62 Euro entsprechend nachvollzogen.

Zu Artikel 5 (Änderung des Gesetzes über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen im Jahr 2018)

Die Einmalzahlung nach § 6 des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2018 Mecklenburg-Vorpommern konnte in etwa 250 Fällen in der Landesverwaltung nicht gewährt werden, da sich die betreffenden Bezügeempfängerinnen und Bezügeempfänger am maßgeblichen Stichtag, den 1. November 2017, in Elternzeit befanden. Vergleichbare Fälle könnten auch bei kommunalen und anderen Dienstherren aufgetreten sein. Damit wurde für diesen Personenkreis der mit der Einmalzahlung berücksichtigte Korrekturbedarf im Sinne der Revisionsklausel nach § 8 des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2016/2017 Mecklenburg-

Vorpommern für das Kalenderjahr 2017 nicht umgesetzt, auch wenn vor dem 1. November 2017 ein Bezügeanspruch bestand. Darüber hinaus sind von dem betroffenen Personenkreis circa 95 Prozent Frauen, so dass die Frage nach einer mittelbaren Diskriminierung wegen dem Geschlecht besteht.

Diese Lücke wird durch einen neuen Absatz 3 in § 6 des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2018 Mecklenburg-Vorpommern geschlossen.

Satz 1 sieht vor, dass auch diejenigen Bezügeempfängerinnen und Bezügeempfänger eine Einmalzahlung in Höhe von 9,35 Prozent der Bezüge für November 2017 erhalten, die am 1. November 2017 elternzeitbedingt keinen Bezügeanspruch hatten. Maßstab sind hierbei nach Satz 2 die Bezüge, die ohne Inanspruchnahme von Elternzeit zugestanden hätten.

Zu Artikel 6 (Änderung des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern)

Mit der Neufassung des § 72a des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern wird der Zuschlag zur Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit neu geregelt. Die Neuregelung ist erforderlich, um den bundesverfassungsgerichtlichen Vorgaben zur Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit zu entsprechen.

In seinem Beschluss vom 28. November 2018 (Aktenzeichen: 2 BvL 3/15) hat das Bundesverfassungsgericht die niedersächsischen Regelungen zur Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit für mit dem Grundgesetz nicht vereinbar erklärt und den Gesetzgeber des Landes Niedersachsen verpflichtet, eine verfassungskonforme Regelung mit Wirkung spätestens vom 1. Januar 2020 zu treffen.

Die entsprechenden Regelungen zur Besoldung begrenzt Dienstfähiger sind in Mecklenburg-Vorpommern annähernd inhaltsgleich. Die bisherigen Regelungen nach § 72a des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern und der Dienstbezügezuschlagslandesverordnung genügen den Maßgaben des Bundesverfassungsgerichts jedoch nicht.

Das Gericht wies in seiner Entscheidung darauf hin, dass der Gesetzgeber dem Umstand Rechnung tragen muss, dass es sich bei begrenzt Dienstfähigen um aktive Beamte handelt, die ihre verbliebene Arbeitskraft ganz für ihren Dienstherrn einsetzen. Deshalb hat er sich an der von ihm selbst für amtsangemessen erachteten Vollzeitbesoldung zu orientieren (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 28. November 2018, Az.: 2 BvL 3/15, juris, Rn. 39). Die Besoldung begrenzt dienstfähiger Beamter, die unfreiwillig in verringertem Umfang Dienst leisten, darf sich folglich nicht allzu weit von dem Niveau entfernen, das der Gesetzgeber selbst als dem jeweiligen Amt angemessen erachtet hat. Die Vollzeitbesoldung und die proportional zur geleisteten Arbeitszeit bemessene Teilzeitbesoldung muss daher den Ausgangspunkt seiner Überlegungen bilden (vergleiche Bundesverfassungsgericht a.a.O., Rn. 43). Die Orientierung an der Vollzeitbesoldung liege jedenfalls dann nicht mehr vor, wenn das wirtschaftliche Risiko der verfrühten (Teil-)Dienstfähigkeit im Wesentlichen allein dem Beamten aufgebürdet werde. Gleichzeitig weist das Gericht auf Regelungen anderer Länder (Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Sachsen-

Anhalt und Thüringen) hin, in denen begrenzt Dienstfähige die Differenz zwischen den der verbliebenen Dienstfähigkeit entsprechenden Teilzeitbezügen und den Vollzeitbezügen dergestalt hälftig erhalten, dass die Beamten bei einer verbliebenen Dienstfähigkeit von 50 Prozent auf ein Viertel der Vollzeitbezüge verzichten müssen und der Dienstherr ein Viertel der Vollzeitbezüge als Zuschlag zahlt (vergleiche Bundesverfassungsgericht a. a. O., Rn. 50).

Die neu gefasste Regelung, die sich an der Vorschrift Thüringens (§ 7 des Thüringer Besoldungsgesetzes) zur Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit orientiert, verzichtet nunmehr auf eine Vergleichsberechnung mit dem Ruhegehalt. Auch nach der neuen Regelung wird die Besoldung nur noch teildienstfähiger Beamtinnen und Beamter oder Richterinnen und Richter wie bisher grundsätzlich im Umfang der tatsächlichen zur regelmäßigen Arbeitszeit vermindert. Jedoch wird nun die Zahlung eines nicht ruhegehaltfähigen Zuschusses zu den zeitanteilig gekürzten Dienstbezügen gesetzlich bestimmt. Ausgangspunkt für die Berechnung des Zuschlags ist nunmehr die vom Dienstherrn für amtsangemessen erachtete Vollzeitbesoldung. Durch die Neuregelung wird der Tatsache Rechnung getragen, dass nur noch teildienstfähige Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter weiterhin ihre gesamte verbliebene Arbeitskraft dem Dienstherrn zur Verfügung stellen. Gegenüber Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern mit Teilzeitbeschäftigung auf freiwilliger Basis werden sie durch den Zuschlag besoldungsrechtlich herausgehoben. Zudem liegt das wirtschaftliche Risiko der verfrühten Teildienstfähigkeit durch die paritätische Verteilung im Wesentlichen nicht mehr allein, sondern nur noch zur Hälfte bei dem Betroffenen.

Zu Artikel 7 (Änderung des Landesbesoldungsgesetzes)

Zu Nummer 1 (neuer § 29a)

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes (siehe Beschluss vom 17. November 2015, Aktenzeichen: 2 BvL 19/09 und andere, Randnummer 93 f. nach juris; Beschluss vom 24. November 1998, Aktenzeichen: 2 BvL 26/91 und andere, Randnummer 57 ff. nach juris) muss von Verfassungen wegen bei der Bemessung der Besoldung ein qualitativer Unterschied zwischen der Grundsicherung für Arbeitssuchende, der die Befriedigung eines äußersten Mindestbedarfs obliegt, und dem einer erwerbstätigen Beamtin oder eines erwerbstätigen Beamten geschuldeten Unterhalt in der Weise deutlich werden, dass die Nettoalimentation in den unteren Besoldungsgruppen ihrerseits einen Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau aufweist. Ein solcher Mindestabstand ist – so das Bundesverfassungsgericht – unterschritten, wenn die Besoldung um weniger als 15 Prozent über dem sozialhilferechtlichen Bedarf liegt. Vielmehr müssen die Dienstbezüge generell ausreichen, um als Alleinverdiener den angemessenen Lebensunterhalt einer vierköpfigen Familie durchgängig aufzubringen. (Beschluss vom 17. November 2015, Randnummer 94). Auch in Bezug auf Beamtinnen- und Beamtenfamilien mit mehr als zwei unterhaltsberechtigten Kindern sind familienbezogene Gehaltsbestandteile in Höhe von 115 v.H. des durchschnittlichen sozialhilferechtlichen Gesamtbedarfs eines Kindes zu gewähren. (Beschluss vom 24. November 1998, Randnummer 72).

Hinsichtlich des eingehaltenen Mindestabstandes zur Grundsicherung für Arbeitssuchende wird auf die diesbezüglichen Ausführungen in der Begründung zum Entwurf

eines Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2019/2020/2021 Mecklenburg-Vorpommern (Ziffer 2.3 Buchstabe c) unter A. Allgemeines auf Seiten 11 bis 15) verwiesen.

Wie dort ausgeführt, bestehen angesichts der Existenzminimumberichterstattung und der dort für die Jahre 2019 und 2020 dargelegten Prognose zur Höhe der Grundsicherung keine Zweifel, dass mit den ermittelten Werten zwischen 120,7 % und 121,6 % der hinreichend notwendige Abstand von 115 % im Jahr 2018 durchweg eingehalten bzw. übertroffen wird. Dies gilt wegen der höheren Besoldung erst recht für die darüber liegenden Besoldungsgruppen. Eine Verletzung des vom Bundesverfassungsgericht benannten Abstandsgebotes ist somit auch unter diesem ergänzenden Aspekt nicht erkennbar.

Für 2021 verwendbare Prognosewerte sind voraussichtlich Ende 2020 (mit dem dann voraussichtlich 13. Existenzminimumbericht der Bundesregierung) für eine entsprechende Vergleichsberechnung verfügbar. Da auch die Steigerung der dort erörterten Regelbedarfe nach § 28a Zwölftes Buch Sozialgesetzbuch anhand eines bundesweiten Mischindex aus Preisindex (zu 30%) und Nettolohnindex (zu 70 %) errechnet wird, ist hier mit einer starken Auseinanderentwicklung nicht zu rechnen, wird aber gleichwohl fortwährend im Auge behalten.

Sollte allerdings in einem besonders atypisch gelagerten Einzelfall, den der Besoldungsgesetzgeber nicht gesehen hat, der Mindestabstand nicht eingehalten sein, wäre der Dienstherr wegen der Bindung an Gesetz und Recht (Artikel 20 Absatz 3 Grundgesetz) gegenwärtig dennoch daran gehindert, eine höhere als die gesetzlich geregelte Besoldung zu gewähren („Gesetzesvorbehalt der Besoldung“).

Nach der neueren Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts hat der Gesetzgeber einen weiten Gestaltungsspielraum, wie bei der Festsetzung der Bezüge den Anforderungen des Gebotes eines Mindestabstandes zum Grundsicherungsniveau Rechnung zu tragen ist. Dies könne etwa durch eine Anhebung des Bemessungssatzes der Beihilfe auf 100 Prozent der entstandenen Aufwendungen, eine Anhebung des Eingangsgehaltes einer Besoldungsstufe verbunden mit einer geringeren prozentualen Steigerung in den Erfahrungsstufen, eine Anhebung des Familienzuschlags in den unteren Besoldungsgruppen oder durch sonstige geeignete Maßnahmen unter Berücksichtigung der sich in diesem Fall für höhere Besoldungsgruppen möglicherweise aufgrund des Abstandsgebotes ergebenden Konsequenzen geschehen (Randnummer 94 der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 17. November 2015).

Die vorliegende Regelung eines einzufügenden § 29a des Landesbesoldungsgesetzes ist eine sonstige geeignete Maßnahme im Sinne dieser Rechtsprechung, die den Dienstherrn im Sinne der Gewährung einer verfassungsgemäßen Besoldung dazu ermächtigt, im Falle einer Unterschreitung des Mindestabstands einen Zuschlag in der Höhe zu gewähren, der erforderlich ist, um den Mindestabstand der Nettoalimentation von 15 Prozent zur Grundsicherung für Arbeitssuchende zu wahren.

Der Zuschlag wird nur solange und in der Höhe gewährt, wie es erforderlich ist, um den Mindestabstand zur Nettoalimentation zu wahren. Es handelt sich damit um eine ggf. lediglich temporäre Maßnahme, aus der keine strukturellen besoldungsrechtlichen Konsequenzen für andere Besoldungsgruppen folgen.

Zu Nummer 2 (Änderung Besoldungsgruppe A13 der Landesbesoldungsordnung A)

Das Amt einer Studienrätin oder eines Studienrats in der Besoldungsgruppe A 13 der Landesbesoldungsordnung A kann nach dem mit dem ersten Spiegelstrich ausgebrachten Funktionszusatz im Wege der Beamtenernennung nur übertragen werden, wenn die Bewerberin oder der Bewerber die Befähigung für das Lehramt an Gymnasien oder an beruflichen Schulen besitzt und darüber hinaus entsprechend der jeweiligen Befähigung verwendet wird. Im Falle einer Verwendung als Regionalschullehrerin oder als Regionalschullehrer steht der Funktionszusatz „bei entsprechender Verwendung“ der Ernennung zur Studienrätin oder zum Studienrat entgegen. Des Weiteren könnte einer solchen Bewerberin oder einem solchen Bewerber auch nicht das Amt einer Regionalschulrätin oder eines Regionalschulrates in der Besoldungsgruppe A 13 der Landesbesoldungsordnung A übertragen werden, da nach dem Funktionszusatz gemäß Fußnote 6 zu dieser Amtsbezeichnung die Übertragung dieses Amtes im Wege der Beamtenernennung die Lehrbefähigung für das Lehramt an Regionalen Schulen und eine entsprechende Verwendung voraussetzt. Nach derzeitiger Rechtslage könnte deshalb im Wege der Beamtenernennung nur das als „Auffangamt“ konzipierte Amt einer Lehrerin oder eines Lehrers in der Besoldungsgruppe A 12 der Landesbesoldungsordnung A mit dem Funktionszusatz „an allgemeinbildenden Schulen, soweit nicht anders eingereiht“ übertragen werden.

Dies führt dazu, dass eine Bewerberin oder ein Bewerber mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien bei einem Einsatz als Regionalschullehrerin oder Regionalschullehrer nicht entsprechend besoldet werden kann. Diese ausdifferenzierte Ämterordnung, die Gesetzeskraft besitzt und beispielsweise nicht durch die Bildungsdienst-Laufbahnverordnung überwunden werden kann, steht einem Einsatz von Bewerberinnen und Bewerbern mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien an Regionalen Schulen und Regionalteilen von Gesamtschulen entgegen und erschwert die Gewinnung und den Einsatz von Lehrkräften für diesen Schulbereich.

In der Besoldungsgruppe A 13 der Landesbesoldungsordnung A entfällt daher bei der Amtsbezeichnung „Studienrat“ in dem mit dem ersten Spiegelstrich ausgebrachten Funktionszusatz „mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien oder an beruflichen Schulen bei einer der jeweiligen Befähigung entsprechenden Verwendung“ die Beschränkung „bei einer der jeweiligen Befähigung entsprechenden Verwendung“. Dadurch kann das Amt einer Studienrätin oder eines Studienrates im Wege der Beamtenernennung zum Beispiel auch dann übertragen werden, wenn im Falle einer Befähigung für das Lehramt an Gymnasien abweichend davon die Aufgaben einer Regionalschullehrerin oder eines Regionalschullehrers übertragen werden, die grundständig zu dem ebenfalls der Besoldungsgruppe A 13 zugeordneten Amt einer Regionalschulrätin oder eines Regionalschulrates gehören.

Zu Artikel 8 (Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern)

Allgemeines

Die Verordnung (EU) Nr. 349/2011 der Kommission vom 11. April 2011 zur Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 1338/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates zu Gemeinschaftsstatistiken über öffentliche Gesundheit und über Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz betreffend Statistiken über Arbeitsunfälle verpflichtet in Artikel 2 die Mitgliedstaaten, der Europäischen Kommission (Eurostat) jährlich fortlaufend Statistiken über Arbeitsunfälle von Beamten zu liefern.

Zu Nummer 1: (Inhaltsübersicht)

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 2 (§ 45a)

Zu Nummer 2: (§ 45a Meldung von Dienstunfalldaten an Eurostat)

Zu Absatz 1

Bei Arbeits- und Dienstunfällen mit mehr als drei Tagen Abwesenheit vom Arbeitsplatz sollen neben Daten des Arbeitgebers/Dienstherrn und Arbeitnehmerinnen/Beamtinnen bzw. Arbeitnehmers/Beamten auch die Art der Verletzung, die Unfalltage und verschiedene Informationen zum Unfallhergang bzw. Arbeitsplatz an Eurostat entsprechend der Methodik zur Europäischen Statistik über Arbeitsunfälle (ESAW) übermittelt werden. Ausgenommen sind Wegeunfälle sowie Unfälle von Beamten, bei denen die Daten der Vertraulichkeit unterliegen (Zolldienst und Grenzschutz, Polizei, Rechtspflege/Justiz, Feuerwehr, öffentliche Sicherheit und Ordnung). Die Verpflichtung zur Meldung der genannten Daten gilt für Dienstherrn der Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 1 Absatz 1 des Landesbeamtengesetzes.

Im Interesse der Verwaltungsvereinfachung und eines verwaltungsökonomischen Vollzugs werden die Dienstherrn verpflichtet, die notwendigen Daten über die Unfallkasse Mecklenburg-Vorpommern weiter zu melden. Unfallkassen sind für die Meldung von Arbeitsunfällen der gesetzlich Unfallversicherten zuständig und besitzen die nötigen technischen Möglichkeiten und Voraussetzungen für eine sachgerechte Meldung an die zuständigen Stellen.

Die Unfallkasse Mecklenburg-Vorpommern integriert die seitens der Dienstunfallfürsorge übermittelten Unfalldaten der Beamtinnen und Beamten in das laufende Verfahren für die Meldung der Arbeitsunfälle und leitet diese nach den für sie geltenden Maßstäben und Vorschriften weiter an Eurostat. Wegen § 30 Absatz 2 Viertes Buch Sozialgesetzbuch bedarf es hierfür einer gesetzlichen Regelung.

Eine verpflichtende Regelung für die Dienstherrn im Sinne von § 1 Absatz 1 Nummer 2 und 3 des Landesbeamtengesetzes, für die Meldung der Dienstunfalldaten ausschließlich den Meldeweg über die Unfallkasse Mecklenburg-Vorpommern zu nutzen, ist keine Missachtung der Selbstverwaltungsgarantie durch den Gesetzgeber, wenn die Selbstverwaltungskörperschaften zu einer solchen Regelung ihre Zustimmung geben. Diese wurde bereits vor Beginn des Gesetzgebungsverfahrens eingeholt.

Zu Absatz 2

Entsprechend zu § 30 Absatz 2 Satz 1 Viertes Buch Sozialgesetzbuch wird klargestellt, dass die Weitermeldung von Dienstunfällen der Beamtinnen und Beamten eine Aufgabe der Unfallkasse Mecklenburg-Vorpommern ist, die sie gegen Erstattung der anfallenden Kosten erledigt. Diese Kosten trägt für alle Dienstherrn im Sinne von § 1 Absatz 1 des Landesbeamtengesetzes das Land allein. Nähere Einzelheiten hierzu und insbesondere zum Meldeverfahren, den meldepflichtigen Daten und datenschutzrechtlichen Belangen werden in einer Verwaltungsvereinbarung geregelt.

Zu Artikel 9 (Bekanntmachungserlaubnis)

Die Vorschrift sieht eine Bekanntmachungsermächtigung für das Finanzministerium vor, die Anlagen 1 bis 10 zum Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2019/2020/2021 M-V mit den sich nach den Artikeln 1 und 4 dieses Gesetzes ergebenden Änderungen zu veröffentlichen. Damit sind die oben genannten Anlagen in der jeweils ab dem 1. Januar 2019, dem 1. Januar 2020 sowie dem 1. Januar 2021 geltenden Fassung im Amtsblatt für Mecklenburg-Vorpommern bekanntzugeben.

Abgesehen von Artikel 1 § 5 (Anhebung der Anwärtergrundbeträge um einen Festbetrag von 50 Euro) und Artikel 4 (Änderung von Erschwerniszulagenbeträgen) enthält Artikel 1 in den §§ 2 bis 4 dieses Gesetzes lediglich die Angabe der Prozentsätze, um die die zuletzt mit Wirkung vom 1. Januar 2018 nach Maßgabe des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2018 M-V geltenden maßgeblichen Tabellensätze und Beträge, soweit sie an der linearen Anpassung teilnehmen, erhöht werden.

Aus Gründen der Rechtssicherheit und -klarheit sowie der Einheitlichkeit der Rechtsanwendung im staatlichen wie im kommunalen Bereich ist es weiterhin unverzichtbar, die sich ergebenden Tabellensätze und Beträge entsprechend zu veröffentlichen.

Die beabsichtigte Veröffentlichung wird hierbei auch weiterhin die jeweils geänderten Tabellen in Gänze enthalten, da insbesondere im Bereich der Zulagen (Anlage 8) eine nennenswerte Anzahl von Beträgen – wie bisher – an der linearen Anpassung nicht teilnimmt. Es entspricht auch hier dem Bedürfnis von Rechtssicherheit und -klarheit, aber auch den allgemeinen Anwendbarkeitsanforderungen der Praxis, die Tabellen in Gänze und nicht auf die mit diesem Gesetz modifizierten Gehaltsbestandteile beschränkt zur Verfügung zu stellen.

Zu Artikel 10 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)

Zu Absatz 1

Soweit in den Absätzen 2 und 3 nichts anderes bestimmt ist, tritt das Gesetz am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

Zu Absatz 2

Die Bestimmung regelt das rückwirkende Inkrafttreten der Artikel 1 bis 4 zum 1. Januar 2019. Die Rückwirkung ist notwendig, um eine mit den tariflichen Anpassungen zeitgleiche Anpassung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge zu ermöglichen.

Zu Absatz 3

Abweichend davon treten die Änderungen in Artikel 6 zur Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit hinsichtlich der Gewährung eines Zuschlags bereits zum 1. Januar 2018 und damit in dem Haushaltsjahr in Kraft, in der die bundesverfassungsgerichtliche Entscheidung vom 28. November 2018 (Aktenzeichen: 2 BvL 3/15) zur verfassungswidrigen Regelung in Niedersachsen, die mit der landesrechtlichen Regelung des Landes Mecklenburg-Vorpommern vergleichbar ist, getroffen wurde. Dieses ist erforderlich, um Widersprüchen, soweit diese – in Reaktion und unter Hinweis auf die genannte verfassungsgerichtliche Entscheidung - bereits in 2018 eingelegt wurden, auch bezogen auf diesen Zeitraum abhelfen zu können.